



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

# **EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS**

Autor: Teresa González-Quirós Crego

Director: Juan José López Jurado

MADRID | Marzo, 2023

## **ÍNDICE**

1. Resumen / abstract.
2. Palabras clave / key words.
3. Introducción.
4. Marco teórico.
  - 4.1. Contextualización.
    - 4.1.1. Definición y origen de la palabra.
    - 4.1.2. Tipos de teletrabajo.
    - 4.1.3. Historia del teletrabajo.
      - 4.1.3.1. Siglo XXI.
      - 4.1.3.2. Expectativas de futuro.
      - 4.1.3.3. Retos del teletrabajo.
  - 4.2. El teletrabajo en España antes del COVID – 19.
  - 4.3. El COVID – 19 y el teletrabajo.
  - 4.4. Ventajas y desventajas del teletrabajo.
  - 4.5. Impacto del teletrabajo en la empresa.
  - 4.6. Impacto del teletrabajo en el empleado.
  - 4.7. Conciliación.
  - 4.8. Prácticas universitarias.
    - 4.8.1. Definición, finalidad y relevancia.
    - 4.8.2. El aprendizaje detrás de las prácticas.
    - 4.8.3. La experiencia personal del alumno en las prácticas.
5. Objetivos.
6. Metodología.
7. Resultados.
  - 7.1. Importancia del teletrabajo en la selección de prácticas.
  - 7.2. Experiencia teletrabajando.
  - 7.3. Eficacia.
  - 7.4. Calidad del trabajo.
  - 7.5. Estrés.
8. Discusión y conclusión.
9. Bibliografía.
10. Anexos

## **1. RESUMEN / ABSTRACT**

Este Trabajo de Fin de Grado muestra un estudio realizado sobre el teletrabajo en las prácticas universitarias en la población estudiantil universitaria española que ha realizado prácticas universitarias en empresa.

El motivo de la selección del tema es que existen muchos estudios que analizan el teletrabajo y la importancia que tiene para los trabajadores de una empresa, sin embargo, son apenas inexistentes los estudios que hablan sobre dicha importancia y el papel que juega el teletrabajo para los estudiantes durante sus prácticas universitarias.

El objetivo general detrás de esta investigación es determinar la importancia del teletrabajo a la hora de elegir prácticas, el nivel de satisfacción con el mismo, identificar qué les ha aportado, evaluar el rendimiento y la eficacia y, por último, comparar las impresiones que tienen los estudiantes de sí mismos con las que creen que tienen la empresa sobre ellos teletrabajando.

Para dar respuesta a estos objetivos se ha empleado una metodología cuantitativa basada en un cuestionario distribuido por canales online con preguntas abiertas, de escala y *multiple choice*.

Los resultados obtenidos permiten concluir que los estudiantes valoran muy positivamente el teletrabajo en prácticas y lo recomiendan a excepción de los sectores sanitario y de educación.

English version:

This Final Degree Project shows a study carried out on teleworking in university internships on the Spanish university population that has done university internships in a company.

The reason why this topic was selected is that there are many studies that analyze telework and the importance it has for the workers of a company, but, there are hardly any

studies that talk about the importance and the role that telework plays for students during their university internships.

The general objective behind this research is to determine the importance of teleworking when choosing internships, the level of satisfaction with it, to identify what it has brought them, to evaluate the performance and effectiveness and finally, to compare their impressions of themselves with those they believe the company has about them teleworking.

To meet these objectives, it has been used a quantitative methodology based on a questionnaire distributed through online channels with open questions, scaled and multiple-choice questions.

The results obtained allow us to conclude that students value teleworking very positively and recommend it, with the exception of the health and education sectors.

## **2. PALABRAS CLAVE**

Teletrabajo, prácticas universitarias, satisfacción y estudiantes.

Telework, internships, satisfaction and students.

## **3. INTRODUCCIÓN**

A raíz de la aparición del COVID – 19 en marzo de 2020, el teletrabajo pasó a ocupar las portadas de numerosos periódicos y a abrir telediarios planteándose como la solución a la economía y a la continuidad de la vida laboral en el periodo de confinamiento.

Existen numerosos estudios e información sobre el teletrabajo que analizan factores positivos como la manera en la que facilita la conciliación de la vida laboral con la personal o la independencia y la autonomía al trabajar en remoto. Así mismo, también hay estudios en los que se ha investigado sobre las consecuencias negativas del teletrabajo como son el aumento del estrés o la sensación de soledad que experimentan los trabajadores al encontrarse solos teletrabajando desde sus hogares.

Sin embargo, aunque hay muchos datos sobre los profesionales y el teletrabajo apenas hay información, existiendo un gran vacío, sobre el teletrabajo y los estudiantes en prácticas universitarias en empresa.

Este es el por qué que de este Trabajo de Fin de Grado que pretende obtener conclusiones aplicables a los estudiantes para proponer recomendaciones a las empresas que ofrecen prácticas universitarias y a las universidades que disponen de una bolsa de prácticas para sus alumnos.

Los principales objetivos que persigue esta investigación, como se indica en el correspondiente apartado, son:

- a) medir la importancia del teletrabajo a la hora de buscar prácticas;
- b) medir el nivel de satisfacción de los estudiantes que han podido teletrabajar en el periodo de prácticas;
- c) identificar qué les ha aportado el teletrabajo;
- d) evaluar el rendimiento y la eficacia de los estudiantes trabajando en la oficina o en remoto; y
- e) comparar las impresiones que tienen los estudiantes de sí mismos con las que creen que tiene la empresa de ellos en el teletrabajo.

Para llegar a encontrar respuesta a dichos objetivos se aplicará una metodología basada en la realización de un cuestionario distribuido a través de canales online que contiene preguntas tanto de escala, *multiple choice*, así como de respuesta abierta con el objetivo de recoger la información de la manera más completa y que sea lo más valiosa posible.

A continuación, a lo largo de este trabajo se encontrará en primer lugar un marco teórico que tratará de contextualizar el teletrabajo proporcionando información sobre su historia, su presencia en España antes y después del COVID, ventajas y desventajas, así como el impacto tanto en la productividad de las empresas como en los gastos, entre otros. También se presentarán algunos datos del impacto que ha tenido en los trabajadores en distintos aspectos como psicológicos o en términos de conciliación y autonomía.

En el siguiente apartado se presentarán los objetivos que persigue la investigación, así como la metodología aplicada para, después, proceder a analizar los resultados obtenidos en distintos ámbitos como puede ser el estrés, la calidad del trabajo o la eficacia. Estos resultados irán seguidos de las correspondientes conclusiones obtenidas.

## **4. MARCO TEÓRICO**

### **4.1. CONTEXTUALIZACIÓN**

#### **4.1.1. Definición y origen de la palabra.**

La evolución del mundo en el que vivimos, la creación del ordenador y la invención de internet han afectado al estilo de vida de la población implantándose en su día a día llegando también al trabajo.

El teletrabajo, según la RAE (2022) se define como aquel trabajo que es realizado desde fuera de la empresa y que para su realización se emplean redes de telecomunicación para completar aquellas cargas laborales asignadas y, además, permite la compaginación de dichas técnicas de telecomunicación con la flexibilidad del lugar en el que realizar el trabajo. (Di Martino y Wirth, 1990). Así mismo, el teletrabajo es solamente una parte del trabajo a distancia ya que éste está integrado por muchas más cosas fuera del teletrabajo (Ruiz, 2021) y permite explicar el papel tan beneficioso de las telecomunicaciones en momentos complejos. (Gareca et al., 2007)

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, definía como teletrabajo a una actividad profesional remunerada que se realiza en un lugar distinto de las oficinas de la empresa o de las de la empresa para la que se está realizando el trabajo y que, para su desarrollo, emplea medios de comunicación y la tecnología (Ramírez y Perdomo, 2019) que suponen un medio indispensable para desarrollar la tarea. (Gareca et al., 2007)

Así mismo, a la hora de establecer la regulación sobre el trabajo a distancia hay dos pilares sobre los que debe fundamentarse. Por un lado, la voluntariedad de teletrabajar y por

otro la igualdad de los derechos de las personas que teletrabajan desde casa y los de las que lo hacen de manera presencial desde las oficinas de la empresa. (Ruiz, 2021).

Dentro de las nuevas tendencias de contratación de la realidad en la que vivimos el teletrabajo está cogiendo un peso importante cuya implantación, que no debe ser impuesta si no aceptada o solicitada por el empleado, se traduce en un aumento tanto de los ahorros de la empresa como de la efectividad de la misma. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

Para conocer la palabra más en profundidad y más allá de su definición vamos a analizarla etimológicamente para conocer su procedencia. Dicha palabra está formada por *tele* y trabajo, donde *tele* proviene del griego y se refiere a distancia. (RAE, 2022).

El teletrabajo no es algo nuevo que haya aparecido recientemente si no que surgió con las nuevas tecnologías y ha ido creciendo a la vez que éstas han ido progresando. Es un tipo de trabajo más común en economías modernas y países desarrollados. (Ramírez y Perdomo, 2019).

#### 4.1.2. Tipos de teletrabajo

Dentro del teletrabajo existen distintas modalidades que conviene conocer y que se pueden dividir en:

- **Teletrabajo:** se refiere a realizar la tarea que se debe realizar en un puesto de trabajo desde un lugar externo a las oficinas de la empresa. Puede ser total, realizando el cien por cien del trabajo desde fuera de las oficinas, o parcial combinando su realización de manera presencial con su realización en remoto. (Corona, 2022).
- **Telecommuting:** consiste en completar el trabajo que debe realizar la persona trabajado unos días desde la oficina y otros desde fuera de las mismas. (Corona, 2022).
- **Teletrabajo móvil o flexible:** en esta modalidad el empleado es quien elige desde donde trabajará y debe comunicárselo a la empresa. Entre las opciones que podría elegir está su domicilio, centros de coworking, o desde sedes conectadas con la

empresa y lo podría hacer siempre desde el mismo lugar o ir cambiando. (Corona, 2022).

- **Teletrabajo en Centro Concertado:** el empleado realizará su trabajo desde un centro que elegirá por proximidad a su hogar dentro de un abanico que pertenece a una red conectada con terceros. (Corona, 2022).

Así mismo, también cabe la posibilidad de dividir los tipos de teletrabajo según la frecuencia con la que el empleado desempeña su trabajo en remoto y serían los siguientes:

- **Teletrabajo habitual desde casa:** se caracteriza porque el empleado realiza su labor profesional desde el hogar varias veces al mes mediante el uso de medios informáticos. También completa su tarea desde otros puntos, pero con menor frecuencia. (López, 2021).
- **Teletrabajo con alta movilidad:** en esta modalidad de trabajo el empleado trabaja varias veces a la semana desde dos puntos fuera de las oficinas de la empresa o diariamente desde otro lugar. (López, 2021).
- **Teletrabajo ocasional:** en líneas generales el trabajador desempeña su labor desde las oficinas de la empresa, pero puede ser que de manera puntual lo haga desde otro lugar. (López, 2021).

#### 4.1.3. Historia del teletrabajo

En 1970 y debido a la crisis del petróleo los estadounidenses se encontraron ante la necesidad de cumplir una serie retos para hacer frente a la situación del momento. Es entonces cuando surgió el concepto de teletrabajo, término acuñado por Jack Nilles (Gareca et al., 2007) como una solución para reducir costes disminuyendo los desplazamientos de los empleados desde sus hogares hasta su lugar de trabajo (López, 2021) así como para liberar el tráfico en los entramados urbanos, aliviando tanto la crisis ambiental como la energética. (Gareca et al., 2007). Los impulsores que han fomentado el desarrollo del teletrabajo han sido Estados Unidos y el continente europeo a través de una gama de leyes y normativas. (Gentilin, 2020).



Al encontrarnos en la era digital, el desarrollo que se ha dado de las TIC ha afectado al teletrabajo puesto que necesita de ellas para su existencia. Este progreso de la digitalización ha traído consigo el crecimiento de otros conceptos ligados a ella como la flexibilidad y nuevas formas de trabajo. (López, 2021).

El desarrollo de las TIC ha facilitado la implantación del teletrabajo que ha contado de tres fases; la oficina en casa, móvil y virtual, que ha hecho que apareciesen nuevas formas de organización en las empresas caracterizadas por una mayor flexibilidad en cuanto a la presencialidad en el lugar de trabajo puesto que permite a las personas trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento. Así mismo dicha flexibilidad también se presenta en la asignación de tareas las cuales se gestionan en función de los objetivos. (López, 2021).

Estados Unidos, mediante acciones propulsados por el gobierno, ha ido llevando a cabo una serie de movimientos que han ido testeando e incorporando el teletrabajo poco a poco empezando a hacer las primeras pruebas entre 1970 y 1980 para después en 1988 hacer una gran *demo* en California con 200 empleados. En 1993 se empezaron a crear los telecentros denominados *Federal Telecommuting Centers* y en 1996 comenzaron a plantearse retos con vistas de futuro como llegar a los 60.000 teletrabajadores en 1998. (Gentilin, 2020).

Dentro la corta vida del teletrabajo, cincuenta años, pueden diferenciarse las mencionadas tres etapas. La primera es la *Home Office* en la que el teletrabajo se caracterizaba por realizarse desde el hogar utilizando ordenadores fijos y trasladando la información de la oficina a casa y viceversa en dispositivos de almacenamiento externos. La segunda, *Mobile Office*, se caracteriza porque aparecieron los dispositivos portátiles y se entendía el teletrabajo como un concepto de equipo entre el ordenador y la relación entre empleado y empresa. La última etapa es la *Mobile Office* que surge a partir de los 2000 cuando empieza a tomar protagonismo el trabajo virtual realizado en remoto desde fuera de las oficinas de la empresa, aparece la flexibilidad y la posibilidad de acceder a la información a través de las redes sin necesidad de disponer de dispositivos de almacenamiento externos. (Gentilin, 2020).

#### 4.1.3.1. Siglo XXI

Durante los primeros años del siglo XXI la implantación del teletrabajo avanzaba dando pasos muy pequeños que, más adelante, se aceleró debido a las necesidades que los empleadores identificaban y comenzaron a implantarlo para cubrir sus intereses y expectativas. (López, 2021).

Tales son los datos que en 2002 solamente un 3% de la población activa en España teletrabajaba al menos un día por semana, aunque esto supone un avance puesto que tres años antes, en 1999, las cifras eran del 1,3% lo que suponía que había solamente 162.000 personas en España que al menos una vez a la semana teletrabajaban a jornada completa. (Belzunegui, 2008).

En 2007, las modalidades de teletrabajo con mayor presencia y en proceso de aumentar dicha presencia eran el trabajo móvil y el ocasional mientras que el que menor protagonismo tenía era el teletrabajo permanente y desde el hogar. (Gareca et al., 2007)

Hace una década, alrededor del 2010, los integrantes de los equipos de capital humano de las empresas empleaban el término del teletrabajo para referirse a una serie de medidas en las formas de trabajar que se iban a implementar y que iban a suponer un cambio en la estructura organizativa tradicional de las empresas que se iban a volver más flexibles. Además, en estos momentos ya se empezaba a identificar la necesidad que surgiría para tratar de conciliar la vida profesional y la familiar y para lo que habría que desarrollar una serie de acciones. (Santillán, 2020).

En 2020, y con la aparición del COVID – 19, muchas empresas adoptaron el teletrabajo para tratar de subsistir lo que supuso que un tercio de la población que trabajaba siguiese activo en Europa haciendo que ese mismo año, el 48% de los empleados en Europa hubiese experimentado este tipo de trabajo, cuando en 2017 era solamente un 5%, y un 34% lo hiciese de manera continuada. (López, 2021). Por ello, el teletrabajo lleva medio centenar de años en el mundo empresarial y aunque su expansión se ha realizado a un ritmo impetuoso

y por una enorme cantidad de países aún hay muchos retos y desafíos por delante. (Gareca et al., 2007)

En la historia reciente y hasta hace pocos años generalmente se asociaba el teletrabajo con personas jóvenes de género masculino que generalmente se dedicaban al sector tecnológico y cuya actividad requería de creatividad. Así mismo, se consideraba que los individuos que trabajan en remoto solían ser autónomos con altos ingresos que vivían en zonas urbanas puesto que era donde se encontraban la mayoría de las empresas partidarias de ofrecer esta modalidad de trabajo. (López, 2021).

Así mismo, existen otros factores claves para el crecimiento del teletrabajo como son la capacidad de decisión que tengan los empleados, la posición jerárquica que tengan en la empresa, así como la confianza que tengan dispuesta en ellos. Sin embargo, en el otro lado de la balanza se presentan las piedras en el camino que impiden la implantación del teletrabajo de manera tan extensiva. (López, 2021)

No cabe duda de que en los cincuenta años que han pasado desde que se acuñó el término en 1970 el progreso ha sido extraordinario y ha supuesto muchos cambios cuantitativos tanto en la estructura de las empresas como en el trabajar y la manera de entender el trabajo por parte de los empleados. (Gentilin, 2020).

#### **4.1.3.2. Expectativas de futuro**

A día de hoy y tras una pandemia que se considera superada parece que la implantación del teletrabajo va a quedarse formando parte del entramado de la actividad empresarial en el futuro en el que, además, están apareciendo nuevas maneras de trabajar que están transformando la realidad laboral. (López, 2021).

Prueba de ellos son las intenciones que tienen las empresas tanto multinacionales, como son las tecnológicas que tienen pensado permitir el teletrabajo de manera indefinida, como las pequeñas y medianas empresas de las que un tercio van a permitir mantener e incluso aumentar la flexibilidad respecto al lugar de trabajo tras la pandemia. (López, 2021).

Además, debido al crecimiento, desarrollo y mejora continua de la tecnología y de los sistemas de conexión digitales, la valoración positiva por parte de las empresas y su cambio de mentalidad dándole la bienvenida a nuevas modalidades de trabajo hace pensar que el teletrabajo va a continuar formando parte de las empresas de aquí en adelante. (Santillán, 2020).

Desde el punto de vista del empleado también parece haber una inclinación por el teletrabajo puesto que al 80% de los trabajadores a nivel mundial les gustaría poder trabajar en remoto, como mínimo, un día a la semana. En Europa, preferirían apostar por un trabajo cuya ejecución se realizase tanto desde casa como desde la oficina y a un 32% le gustaría trabajar desde casa algún día a la semana. (López, 2021).

#### **4.1.3.3. Retos del teletrabajo.**

Puesto que el teletrabajo, como se ha mencionado previamente, ha irrumpido con más fuerza en la sociedad a raíz de la pandemia del COVID – 19, son todavía muchos los retos que se encuentran por delante y mejoras que implementar.

En primer lugar, uno de los retos a los que se enfrenta el teletrabajo es no suponer un paso atrás en la reducción de la brecha de género. Esto se debe a que, como en líneas generales son las mujeres las que se encargan de las tareas del hogar, se busca que el teletrabajo no suponga una doble carga para las mujeres en sus casas. (Ruiz, 2021).

El teletrabajo aterrizó en Estado Unidos, como se ha mencionado previamente, hace escasos cincuenta años y fruto del mismo y de su rápida implantación han derivado muchos desafíos sobre los que trabajar muchos de ellos en relación a la salud laboral. Las acciones que se están tratando de llevar al respecto tienen como fin anticiparse a los riesgos laborales estableciendo una serie de medidas para evitarlos buscando el bienestar del empleado y tratando de aumentar su calidad de vida. (Gareca et al., 2007).

Los retos y desafíos del teletrabajo no surgen solamente para las empresas sino también para los empleados que para que su perfil llame más que otros la atención de los

equipos de selección tendrá que contar con algún tipo de conocimiento informático clave que indique que podrá desempeñar su trabajo de manera óptima trabajando en remoto. (Santillán, 2020).

#### **4.2. EL TELETRABAJO EN ESPAÑA ANTES DEL COVID – 19.**

A raíz del COVID – 19 el teletrabajo comenzó a coger más peso en el entramado empresarial en el que antes de la aparición de esta pandemia el porcentaje de los españoles que teletrabajan apenas llegaba en 2017 al 6,7%, cifras que si comparamos con la media de la Unión Europea son bajas puesto que dicho promedio europeo alcanzaba ese mismo año el 17%. (Ruiz, 2021).

En 2018, la cifra de personas empleadas que teletrabajan en nuestro país, al menos una vez a la semana, era de un 12% y solamente el 13% de las empresas ofrecía esta posibilidad. (Ruiz, 2021). La aparición del COVID – 19 ha supuesto que la tasa de personas trabajando en remoto durante el confinamiento oscile entre el 22,3% y el 34%, según la encuesta que se consulte. (Ruiz, 2021).

Si bien es cierto que debido a la estructura de producción española y la tendencia a la presencialidad han hecho muy difícil la implantación del teletrabajo. (Ruiz, 2021). Esto se debe a que el principal motor de la economía española sean el turismo. (Hernández de Cos, 2022).

#### **4.3. EL COVID – 19 Y EL TELETRABAJO.**

En 2020 el mundo entero se vio sorprendido ante la aparición del COVID – 19, una pandemia que tuvo consecuencias a nivel social, económico y político que obligó a Pedro Sánchez, presidente del Gobierno de España, a decretar el estado de alarma el 14 de marzo de 2020 con la posterior notificación por parte de la OMS. La finalidad que perseguía este confinamiento era tratar de contener el virus para que las afecciones que pudiesen darse a nivel económico, social y sanitario fuesen lo menores posibles. (Fernández, 2020).

Como consecuencia de la aparición del virus las recomendaciones que se realizaban, con el fin último de preservar la actividad empresarial, eran priorizar el teletrabajo en

aquellos sectores, profesiones y situaciones que lo permitiesen. (Ruiz, 2021). Este modo de trabajo y su necesidad para sobrevivir no fue entendido por muchas empresas, generalmente las pequeñas que no querían cambiar sus modelos estructurales y, por tanto, ante la inadaptabilidad a la situación, se vieron obligados a cerrar sus puertas y cesar su actividad. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

Por ello, muchas empresas se vieron ante la necesidad de implantar de manera repentina el teletrabajo de la forma más rápida posible y para ello tuvieron que valorar internamente qué cargos y empleados podían desarrollar su labor trabajando en remoto con mayor facilidad. Sin embargo, aquellas tareas y puestos que para su desempeño fuese necesaria la presencialidad debían asignar jornadas de trabajo lo más cortas posibles y garantizando que se respetase la normativa establecida para esa situación excepcional como, por ejemplo, la distancia de seguridad. (Santillán, 2020).

La llegada de la pandemia supuso, además de una reestructuración a nivel organizativo en muchas empresas, un auge del porcentaje de la población trabajando en remoto donde la media europea pasó de 17% en 2017 a un 40% a raíz del virus, lo que supone duplicar la tasa de 2017. (Ruiz, 2021). Dentro de los países europeos se encuentran a la cabeza en cuanto a la implantación del teletrabajo Luxemburgo, Países Bajo y los países nórdicos de Finlandia y Noruega, mientras que los países en los que el teletrabajo va a menos son Grecia, España, Polonia y, por último, Italia país con un descenso más notable. (Corona, 2022).

Atendiendo a nuestro país en concreto, según un informe publicado por el Banco de España en 2020 el 80% de las empresas partícipes de un sondeo confirman haber aumentado el uso del teletrabajo para el desarrollo de su actividad. Esos datos son del 2020 pero si avanzamos a la actualidad, en 2022 un 13,1% de los trabajadores españoles tiene la posibilidad de teletrabajar lo que supone poco más de quince millones de personas frente al 32,6% que podría hacerlo en 2020. Cabe resaltar que los datos actuales son positivos pues siguen siendo superiores a los anteriores a la pandemia. (Corona, 2022)

Dentro de la sociedad existente dentro de las empresas son más mujeres que hombres las que se decantan por el teletrabajo. Sin embargo, a ellos les gusta más el teletrabajo que a ellas. De hecho, de entre aquellos que realizan su trabajo de manera presencial, las mujeres prefieren continuar de esta manera mientras que a los hombres les gustaría apostar, como se ha dicho, por el teletrabajo. Atendiendo a los datos, en América Latina el 60% de las mujeres comenzaron a teletrabajar mientras que el 62% de los hombres continuaron yendo a la oficina de manera presencial. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

#### **4.4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS**

El teletrabajo, al igual que casi cualquier cosa perteneciente a este mundo, tiene sus pros y sus contras dignos de analizar y que pueden aportar conclusiones muy buenas y positivas para la empresa y empleados, así como resultados negativos que puedan suponer un punto de mejora para las compañías, así como para los trabajadores.

Aunque es cierto que las ventajas y desventajas se presentan tanto para la empresa como para el trabajador, son más las consecuencias negativas las que afectan al empleado y es la empresa quien más beneficio obtiene. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

Entre las principales ventajas derivadas del teletrabajo se encuentran la flexibilidad, la reducción de los traslados desde el hogar a la oficina y vuelta que supone un gran ahorro de tiempo, la reducción del estrés, la posibilidad de conciliar mejor la vida en el trabajo con la vida familiar pudiendo pasar más tiempo con la familia (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022) y permite la integración en la plantilla de personas con discapacidad (Ramírez y Perdomo, 2019) favoreciendo el trabajo inclusivo (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

Otras ventajas fruto del teletrabajo son el aumento de la calidad del trabajo, la mayor flexibilidad y el aumento de la productividad entre un 5 y un 25% al ahorrarse tiempo de transporte y momentos no productivos como pausas o entretenimientos con compañeros. (Ruiz, 2021). Para el empleado también existe un plus más allá de ahorrar tiempo y dinero en el transporte hasta la oficina como es la reducción del gasto en alimentación y vestimenta. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

A pesar de que estas ventajas se presentan para la compañía a nivel interno también pueden tener repercusión hacia fuera de manera que, con un poco de astucia, la empresa podría sacarle rentabilidad y beneficio a nivel externo. Es el caso de la reducción de los traslados desde el hogar hasta la oficina y vuelta lo que se podría traducir en que la empresa se preocupa por el medioambiente y trabaja para cuidarlo tanto a la hora de reducir los traslados como el ahorro de energía al haber menos gente en las oficinas y, por tanto, usar menos luz. (Ramírez y Perdomo, 2019). Otra de las ventajas a nivel externo es que una empresa que ofrece el teletrabajo está reflejando de cara al mercado una imagen de compañía flexible que puede aumentar su reputación, así como ayudar a atraer talento. (Corona, 2022).

En el otro lado de la balanza se encuentran las desventajas derivadas del teletrabajo entre las que cabe destacar, a nivel empresarial, las dificultades para supervisar al empleado, así como la posibilidad de que éste emplee el tiempo que se supone de teletrabajo para él (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022), la pérdida de trabajo en equipo y la posibilidad de tener empleados menos comprometidos (Corona, 2022).

A nivel personal del empleado existe la posibilidad de sentirse aislado socialmente al encontrarse teletrabajando solo desde, generalmente, su hogar, así mismo, al trabajar desde su hogar realizar una separación entre el lugar y tiempo de trabajo y de familia supondría una dificultad añadida. (Ramírez y Perdomo, 2019). Otros inconvenientes son la falta de material óptimo para desarrollar el trabajo con éxito en remoto, el miedo o las jornadas laborales excesivas. (Ruiz, 2021). Como consecuencia de realizar el trabajo desde el hogar se construyen menos relaciones personales, se tiene una menor seguridad en el empleo y se crea un mayor estrés relacionado con el hogar al asociarlo tanto al trabajo profesional como a las labores domésticas. (Corona, 2022). Así mismo, este estrés también puede incrementarse cuando los *deadlines* profesionales y épocas de mayor carga de trabajo coinciden con picos de mayor carga de responsabilidades en el hogar. (López, 2021).

A nivel físico, el teletrabajo puede tener consecuencias para el empleado puesto que se altera su rutina. Entre estas consecuencias se presenta el sedentarismo puesto que la persona elimina el ejercicio físico derivado del traslado hasta la oficina o recorridos dentro



de la misma, así como consecuencias musculares y de huesos por dicha falta de movimiento; variaciones en su dieta y en los alimentos que ingiere y, por último, consecuencias a nivel visual al no descansar la vista de la pantalla del ordenador. (Gareca et al., 2007).

#### **4.5. IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA EMPRESA.**

A pesar de que la implantación del teletrabajo como consecuencia del COVID – 19 se realizó sin ningún tipo de preparación previa supuso una implantación definitiva en las compañías que ha resultado ser muy rentable para ellas. Dicha rentabilidad también puede traducirse a nivel personal de cara a las relaciones laborales tanto presentes como futuras. (Ruiz, 2021). Junto con este aumento de la rentabilidad también llega el aumento de la calidad del trabajo desarrollado por las compañías bajo la modalidad del teletrabajo (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022), el incremento de la eficiencia de los trabajadores y la disminución del absentismo de los mismos. (López, 2021).

Para la empresa existen beneficios derivados del teletrabajo como son el ahorro en costes, puesto que parte de la plantilla se encuentra trabajando desde casa y los espacios arrendados podrían ser de menores dimensiones lo que supondría un ahorro económico en términos de alquiler (Ruiz, 2021) así como los derivados de su mantenimiento (López, 2021). Así mismo, existe mayor facilidad para contratar a personal cualificado puesto que se podrían dar de alta en la empresa a personas que entren dentro de los requisitos demandados por el puesto de trabajo pero que se encuentren en otras ciudades o contratarlos según las necesidades que emanen conforme al proyecto que se vaya a realizar. (Ruiz, 2021).

Así mismo, en la misma línea se encuentran otras facilidades derivadas del teletrabajo como es la posibilidad de realizar reuniones internacionales o con personas de otras ciudades en línea, lo que se traduce para las empresas en una reducción de costes al no requerir desplazamientos de personal y, por tanto, en un compromiso con el medioambiente por reducir la contaminación. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

El teletrabajo, aunque en menor medida, también ha traído consigo consecuencias negativas que han afectado a las empresas. Entre estas consecuencias se encuentran el riesgo

de la política de confidencialidad ya que los empleados pueden acceder a la información propiedad de la compañía desde sus casas y mostrársela a terceros independientes, una situación en la que se ablanden las relaciones interpersonales y, por tanto, el sentimiento y la sensación de equipo aminoren y una falta de la figura del líder al no tener cerca a la persona encargada de guiar al equipo lo que puede conducir a una carencia en la consecución de los objetivos al carecer de dicho liderazgo. (Santillán, 2020).

#### **4.6. IMPACTO DEL TELETRABAJO EN EL EMPLEADO.**

El teletrabajo ha supuesto muchos cambios para todo el entramado empresarial y, por supuesto, ha tenido consecuencias para los empleados.

La implantación del teletrabajo como consecuencia de la pandemia cogió desprevenidos tanto a empresas como a empleados (Ruiz, 2021) que inicialmente presentaban una sensación de satisfacción baja debido a la situación y modalidad desconocida a la que se enfrentaban. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022). Para estos, que no habían recibido ningún tipo de entrenamiento, supuso una adaptación repentina que para muchos se tradujo en un aumento del estrés derivado de esta nueva situación y la aparición de la sensación de alisamiento que podría derivar en enfermedades psicológicas. (Ruiz, 2021).

Estas afecciones psicológicas pueden estar derivadas del aislamiento social previamente mencionado, riesgos ergonómicos, grandes cantidades de carga de trabajo y con un gran peso, así como la falta de un programa de adaptación previo a esta forma de trabajo. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022). Es también digno de valoración el impacto que pueden provocar las TICS en el empleado, ya que se encuentran en constante desarrollo, y, por tanto, si no se prepara al personal para ellas ni se les proporcionan las habilidades necesarias para su gestión podrían verse ante episodios de tecnoestrés. (Gareca et al., 2007).

En un lado de la balanza, se plantean los impactos positivos que el teletrabajo tiene en el empleado y por los que la empresa lo implanta ya que dicha implantación debe realizarse como una estrategia que persiga el bienestar del trabajador. Las empresas tienen que ser

consciente de que esto supone realizar un cambio en sus políticas internas para tratar de aprovechar al máximo esta modalidad de trabajo. (Ramírez y Perdomo, 2019). Para que este impacto positivo florezca y beneficie al empleado es necesario a la hora de teletrabajar establecer un espacio determinado para ello de manera que se pueda hacer una brecha psicológica entre lo que es hogar y lo que es trabajo. (López, 2021).

Entre dichos impactos positivos se encuentran la posibilidad de que aquellos que realizan determinadas tareas en su hogar, de cualquier índole, puedan gestionar mejor su tiempo para poder así conciliar su vida privada con la profesional. (Ramírez y Perdomo, 2019). Esto es algo realmente importante para aquellos empleados que tengan hijos pequeños o personas con discapacidad o necesidades especiales que requieran mayor atención. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

En esta misma línea se encuentra la ventaja de ahorrar el tiempo empleado en los desplazamientos que los trabajadores podrán dedicar a cualquier otra actividad de su vida privada, así como reducir el estrés derivado de estos trayectos cuando se realizan en hora punta o en los momentos en los que el transporte público alcanza los picos de afluencia. (Ramírez y Perdomo, 2019).

Así mismo, otros de los aspectos positivos de implantar el teletrabajo es la posibilidad de crear espacios de trabajo favorables en los que el trabajador se sienta cómodo y a gusto aumentando así su satisfacción laboral. (Ramírez y Perdomo, 2019).

Derivados del teletrabajo surgen también consecuencias negativas como una supervisión ni óptima ni suficiente por parte de la persona con mayor rango, y responsable, lo que supone que el trabajador tenga que estar capacitado para solucionar cualquier tipo de problema que surja ya sea a nivel tecnológico, laboral o de cualquier índole, las largas jornadas laborales con exceso de trabajo traducidas en más de 40 horas semanales, falta de reconocimiento de la labor desempeñada por el empleado, algo que es necesario para que el trabajador sienta que su trabajo es importante. (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022).

Así mismo, en el caso de la mujer habría efectos negativo extra que también pueden darse como una disminución de la productividad derivada de las constantes interrupciones que podrían darse en caso de que tuviese a su cargo personas de las que cuidar en el hogar. (López, 2021).

#### **4.7. CONCILIACIÓN**

El término conciliación surgió en el siglo XX cuando las mujeres se incorporaron al mundo laboral (Marcos de la Morena, 2022) pero para entenderlo hay que contextualizar que en la Revolución Industrial del siglo XIX la sociedad de entonces hacía una distinción entre el hombre y la mujer. El primero se dedicaba a labores del mundo profesional denominadas producción mientras que la mujer se encargaba del cuidado del hogar y de los hijos. (Roig y Pineda, 2020).

Por tanto, en el momento en el que, en el siglo XX, especialmente en los años setenta, la mujer se incorporó al mundo laboral la sociedad se vio ante la necesidad de compaginar vida privada y profesional. Por tanto, la conciliación laboral hace referencia a todas aquellas acciones que se implantaron para poder encontrar una armonía entre el desempeño de la labor profesional y la vida familiar y privada en el hogar. (Marcos de la Morena, 2022).

En el momento de llevar a la práctica la conciliación de la vida privada y la familiar existen impedimentos como los bajos salarios, el horario de las jornadas de trabajo y la falta de apoyo por parte de las autoridades. Por ello, una de las principales ventajas del teletrabajo es la flexibilidad horaria que trae consigo y que, aplicado de una forma correcta, permite hacer una distinción entre trabajar en remoto y las tareas del hogar que se realizan dentro del mismo. (Marcos de la Morena, 2022). Debido al papel histórico que ostentaba la mujer de hacerse cargo de las tareas del hogar han sido ellas las que han optado más por un tipo de trabajo flexible que les permita armonizar labor profesional y la labor doméstica. (López, 2021).

En términos de conciliación surge un debate respecto a la brecha de género puesto que las mujeres tradicionalmente han tenido un rol más activo en el cuidado del hogar y, por tanto, el teletrabajo realza el rol que tienen en el mundo doméstico. De esta manera, las

mujeres le dan mucha más importancia a la conciliación a la hora de elegir un trabajo mientras que en el mundo masculino solo un 4,9% lo considera importante. Sin embargo, el nivel de búsqueda de la conciliación es similar entre hombres y mujeres cuando no tienen hijos. Sin embargo, en el momento en el que los niños empiezan a aparecer el nivel de importancia de los hombres por la conciliación es bajo mientras que el de las mujeres aumenta exponencialmente. (Marcos de la Morena, 2022). Este es uno de los principales motivos por el que gran parte de las medidas tomadas al respecto van orientadas a las mujeres para que puedan continuar formando parte del mundo laboral mientras atienden las necesidades tanto del hogar como de sus hijos. (Roig y Pineda, 2020).

Como se ha mostrado previamente, el teletrabajo trae consigo muchos aspectos que nos llevan a pensar que hará que aumenta la brecha de género. Sin embargo, si atendemos al otro lado de la balanza se puede percibir como el teletrabajo supone una oportunidad para la mujer para no desvincularse del mundo profesional pues le permite continuar ejerciendo su profesión a la par que se encarga de determinadas tareas del hogar. (López, 2021).

## **4.8. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS**

### **4.8.1. Definición, finalidad y relevancia.**

Para introducir las prácticas universitarias consideramos clave iniciar determinando qué son, qué finalidad persiguen y cuál es su importancia.

Antiguamente, las prácticas ocupaban un papel secundario en la mayoría de las carreras a excepción de los grados de magisterio o enfermería. Sin embargo, con el pasar de los años se han ido implantando con cada vez más peso dentro del currículo formativo de numerosos grados y posgrados en España llegando a alcanzar un papel muy importante en determinadas carreras donde su peso asciende al 30% del periodo formativo. (Zabalza, 2016). Dentro del territorio nacional cabe destacar que fue la Universidad Jaume I, ubicada en Castellón de la Plana, la primera en incluir en todos los títulos ofrecidos en su universidad las prácticas en empresa como obligatorias. (Ferrández-Berruero y Sánchez-Tarazaga, 2019).

La integración de estas prácticas en los planes de estudio ha supuesto un *upgrade* en la formación de los estudiantes y ha tenido un recibimiento muy positivo. Tal ha sido la

mejora que ha supuesto para las carreras que muchos países, especialmente en Latinoamérica, se están fijando en este componente de la formación universitaria española para comenzar a trabajar y desarrollar un sistema similar en sus países. Esto se debe a que el resultado de añadir a la formación teórica recibida en las aulas experiencias en empresa proporciona a los alumnos una visión mucho más global de la asignatura, la carrera y, finalmente, de la profesión. (Zabalza, 2016).

La existencia de la posibilidad de ofertar dichas prácticas se debe a la relación y cooperación entre universidades y empresas que trabajan conjuntamente para ofrecer oportunidades a los estudiantes. Sin embargo, en ocasiones existen dificultades en dicha relación bien porque los centros educativos no son capaces de comprender al cien por cien lo que esperan las empresas de la colaboración o bien porque las entidades del mundo laboral no acaban de ser conscientes del impacto positivo que puede suponer dicha relación para la compañía. (Ferrández-Berrueco y Sánchez-Tarazaga, 2019).

Debido a esta falta de consciencia las empresas acceden a la colaboración con las entidades universitarias por dos motivos principales: por un lado, los impulsos de Responsabilidad Social Corporativa y, por otro lado, contratar a alumnos en prácticas para evaluar su rendimiento y, en caso de ser favorable, contratarlos en un futuro como empleados de la empresa. (Ferrández-Berrueco y Sánchez-Tarazaga, 2019).

Una vez que las universidades conocen las principales motivaciones de las empresas para colaborar con ellas deberían ser capaces de identificar qué es aquello que demandan y, por tanto, desarrollar mecanismos que favorezcan dicha relación y la potencien de manera que la mejoren y por tanto, en última instancia, puedan mejorar la oferta de prácticas que tendía implícito el beneficio del alumnado. (Ferrández-Berrueco y Sánchez-Tarazaga, 2019).

Las prácticas son una actividad formativa que se ofrece dentro del currículo universitario como una manera de profesionalizar aún más la carrera y, por eso, se han implantado con fuerza como una manera de ayudar a ese objetivo central de la formación como es la búsqueda de empleabilidad (Zabalza, 2016).

Así mismo, para las universidades, a la hora de elaborar y ofertar los distintos grados cobra un gran peso la empleabilidad de los mismos una vez finalizada la etapa formativa y para ello es clave fomentar la realización de actividades que lo faciliten como son las prácticas en empresa. (Ruiz-Corbella, Bautista-Cerro y García-Blanco, 2019).

Para que existan esas prácticas curriculares tienen que darse una serie de convenios y acuerdos entre las universidades y las empresas o instituciones en los que se definan con detalle los compromisos que la institución asume con el estudiante y con la universidad, los recursos tanto materiales como personales que se ponen a disposición del plan de prácticas y, por tanto, del estudiante para su aprendizaje. Así mismo, por último, estos convenios tienen que garantizar que dichas prácticas se encuentren propia y exitosamente integradas en el Plan de Estudios del grado que se encuentre cursando el estudiante en prácticas. (Zabalza, 2016).

Las prácticas, a pesar de realizarse en empresas externas, siguen siendo parte del proceso formativo del estudiante y por ello deben de ser de calidad y deben cumplir con los objetivos que se les atribuyen y los fines que persiguen. Así mismo, al tratarse de parte del currículo deben ser complementarias al resto de disciplinas y experiencias formativas puesto que tratan de complementarlas con objetivos comunes. (Zabalza, 2016).

Las prácticas, además de suponer una aproximación a la realidad profesional, también permite diversificar los escenarios de formación del estudiante. De esta manera podrán identificar a los profesionales de la empresa como mentores o agentes que forman parte de su formación dejando de lado al profesor como único agente de enseñanza sumándole los profesionales del campo.

Tener varias fuentes de aprendizaje facilita y favorece el aprendizaje al mismo tiempo que lo enriquece al tener distinta variedad de personas que les aporten conocimiento. Al estar en contacto con profesionales del sector pueden tomar contacto con la realidad profesional mientras se forman, logrando así los objetivos de aprendizaje. (Zabalza, 2016).

#### **4.8.2. El aprendizaje detrás de las prácticas.**

Aunque en ocasiones se ven las prácticas en empresa como un puente hacia el empleo hay que destacar que este no es su objetivo principal si no que lo que realmente se busca es que complementen al aprendizaje que se adquiere en la universidad y que los estudiantes aprendan durante la realización de las mismas. (Zabalza, 2016)

Detrás del éxito de este aprendizaje y para que sea relevante se encuentran varios aspectos como la organización interna del proceso de prácticas, las tareas que se les encomiendan y el compromiso que se les exige, la supervisión que se les da... (Zabalza, 2016).

#### **4.8.3. La experiencia personal del alumno en las prácticas.**

Para cada estudiante, la realización de las prácticas va a ser una experiencia distinta pues depende tanto del centro donde las realizan, la organización de las mismas y de la actitud y compromiso que el propio alumno ponga a dicho periodo formativo. (Zabalza, 2016).

El aporte personal de las prácticas al alumno también es de cara al futuro puesto de trabajo que ostente ya que fruto de esta primera inmersión laboral se resuelven muchas dudas sobre el sector, el mercado laboral o sobre cómo funcionan el mercado de trabajo. De esta manera, al realizar prácticas universitarias en empresa obtienen mucha información tanto del campo de trabajo, de la manera en que se realiza y de un área de mercado que les facilitará una gran aclaración de cara a elegir su lugar en el mundo laboral. Por ello, esta asignatura de prácticas externas se considera una pieza muy importante de la formación para lograr una inmersión laboral óptima. (Ruiz-Corbella, Bautista-Cerro y García-Blanco, 2019).



## **5. OBJETIVOS**

Como toda investigación, la que se ha realizado en este Trabajo de Fin de Grado tiene como fin tratar de abarcar una serie de objetivos que se quieren conocer.

En primer lugar, como objetivo general se tiene determinar la importancia del teletrabajo para los estudiantes en sus prácticas universitarias.

En segundo lugar, otros objetivos más específicos que se persiguen son:

- a) Medir la importancia del teletrabajo a la hora de buscar prácticas.
- b) Medir el nivel de satisfacción de los estudiantes que han podido teletrabajar en el periodo de prácticas.
- c) Identificar qué les ha aportado el teletrabajo.
- d) Evaluar el rendimiento y la eficacia de los estudiantes trabajando en la oficina o en remoto.
- e) Comparar las impresiones que tienen los estudiantes de sí mismos con las que creen que tiene la empresa de ellos en el teletrabajo.

## **6. METODOLOGÍA**

Una vez que se han identificado y clarificado los objetivos que persigue la realización de este Trabajo de Fin de Grado se va a definir la metodología que hay detrás de la investigación.

Para obtener información que sirva de utilidad para analizar la importancia del teletrabajo para los estudiantes en las prácticas universitarias se ha apostado por seguir una metodología cuantitativa.

Se ha recabado información a través de la difusión de una encuesta *Google Forms* que se ha difundido a través de varios canales online: WhatsApp, Twitter y Mail. Dicho cuestionario está compuesto por preguntas cuya respuesta podía ser de tres tipos: *multiple choice*, de escala o preguntas cortas de respuesta abierta.

Como se ha apuntado previamente, este cuestionario fue difundido vía online el lunes 6 de febrero de 2023 y estuvo abierto para recibir respuestas toda la semana, hasta el viernes 10 de febrero de 2023.

Las variables de estudio en dicho cuestionario han sido: universidad de estudio, sector en el que opera la empresa, posibilidad de teletrabajo, estrés, eficacia, y calidad del trabajo. Dichas variables se han medido, como se ha indicado previamente, a través de escalas, preguntas abiertas y *multiple choice*.

Dentro de las preguntas cuya respuesta se mide a través de una escala, dichas escalas son ordinales pudiendo seleccionar un valor entre el 1 y el 10, ambos incluidos siendo 1 el más bajo y 10 el más alto, como por ejemplo el nivel de eficiencia, de calidad del trabajo, valoración de la experiencia teletrabajando, el aumento de los niveles de tabaco consumido o la relevancia del teletrabajo a la hora de elegir prácticas universitarias.

Otras escalas han sido de carácter nominal, puesto que las respuestas no determinarán una jerarquía sobre las posibilidades, y de preguntas de índole abierta como es el caso en el que se determina en qué universidad estudia el alumno, en qué sector opera la empresa en la que ha realizado sus prácticas universitarias o por qué no le hubiese gustado teletrabajar en caso de no haberlo podido hacer.

Así mismo, el cuestionario también presenta preguntas dicotómicas como aquellas en las que se solicita que el estudiante indique si ha podido teletrabajar en sus prácticas universitarias diferenciando entre sí o no. Otro ejemplo de este tipo de pregunta sería la pregunta acerca de si el estudiante que ha podido teletrabajar recomendaría trabajar en remoto o no. Así mismo, para aquellos que no han podido teletrabajar se les presenta otra pregunta de tipo nominal al preguntarles si les hubiese gustado tener la posibilidad de teletrabajar o, por el contrario, no, en las que la respuesta sería sí o no.

Por último, se ha completado el formulario con preguntas *multiple choice* entre las que se encuentran aquellas relacionadas con el lugar en que el estudiante y la empresa consideran que el trabajo del primero ha sido más eficaz y de mayor calidad, así como otras que atienden a qué ha sido lo mejor de teletrabajar.

El universo que conforma esta investigación son todos los jóvenes universitarios que han realizado prácticas universitarias. Mientras que la muestra son 86 jóvenes universitarios seleccionados al azar.

Se considera que la muestra ha sido seleccionada al azar porque se ha compartido el cuestionario *Google Forms* por distintos canales online y han sido propiamente los estudiantes quienes han rellenado dicha encuesta. Por tanto, pese a que los canales han sido seleccionados, los universitarios que lo han rellenado lo han hecho por decisión suya aleatoria, no por selección nuestra.

## **7. RESULTADOS**

Como se ha mencionado previamente en el apartado 6, “*Objetivos*”, el principal propósito que persigue este Trabajo Fin de Grado es analizar la importancia y el impacto que tiene el teletrabajo en los estudiantes universitarios durante su etapa de prácticas universitarias.

Por ello, se considera de vital importancia contextualizar los datos de manera general, destacando que la muestra está formada en un 59,26% por estudiantes de universidades privadas y en un 40,74% por alumnos de universidades públicas.

En términos de distribución geográfica, los estudiantes que integran la muestra de la que son fruto estos análisis pertenecen a la Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Pontificia Comillas, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Francisco de Vitoria, Universidad del País Vasco, Universidad de Oviedo, Universidad de Cantabria, CUNEF y CEU San Pablo.

Así mismo, de entre todos estos estudiantes universitarios la mayoría, un 55,56%, no han podido teletrabajar durante su etapa de prácticas en empresa, frente a un 44,44% que sí han podido teletrabajar en remoto.

Los resultados obtenidos fruto del análisis realizado se mostrarán divididos en varios subapartados entre los que se encuentran: la importancia del teletrabajo a la hora de elegir prácticas, la eficacia desde el punto de vista del estudiante y de la empresa, el estrés y, por último, un análisis por sectores.

### **Importancia del teletrabajo en la selección de prácticas.**

En este apartado se procederá a analizar los resultados en función de la importancia que tiene para los alumnos que la oferta de prácticas a la que están planteándose aplicar ofrezca la posibilidad de teletrabajar durante la realización de las mismas.

Para llevar a cabo dicho análisis de los resultados se dividirá a los encuestados en dos grupos: por un lado, aquellos alumnos que sí han tenido la posibilidad de teletrabajar y, por otro, aquellos que no han podido.

Como se ha indicado en la contextualización de los datos de los encuestados el 44,44% de los estudiantes han podido teletrabajar durante su etapa de prácticas universitarias.

Estos estudiantes que han trabajado en remoto y conocen la experiencia desarrollando de esta manera su trabajo, cuando valoran las diferentes ofertas para estudiantes en prácticas no consideran, en media, clave que exista la posibilidad de teletrabajar.

Sin embargo, atendiendo a los casos concretos, como se puede ver en el gráfico adjuntado a continuación, el 45,9% valoran con más de siete sobre diez la importancia de que se oferte la posibilidad de teletrabajar. Un 21,6% lo evalúan con 5 y 6, mientras que el 31,4% no le da importancia a la hora de decantarse o no por una oferta.

Teniendo todo esto en cuenta se puede concluir que, aunque en media, 5,53, parezca que no tiene importancia, analizando las opiniones de los estudiantes más en detalle se concluye que los alumnos valoran muy positivamente, y consideran importante, que se ofrezca la posibilidad de teletrabajar a la hora de aplicar a unas prácticas universitarias. Esto se debe primordialmente a la posibilidad de conciliar la vida profesional con la personal seguido de la independencia y autonomía en la realización del trabajo y, en tercer lugar, por poder llevar a cabo una mejor gestión del tiempo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Número de estudiantes	4	3	5	0	5	3	4	8	3	2
Porcentaje sobre el total	10,8%	8,1%	13,5%	0%	13,5%	8,1%	10,8%	21,6%	8,1%	5,4%
Porcentaje acumulado	10,8%	18,9%	32,4%	32,4%	45,9%	54%	64,8%	86,4%	94,5%	100%

**Tabla 1.**  
*Importancia del teletrabajo en la selección de prácticas.*

### **Experiencia teletrabajando.**

A aquellos encuestados que han podido teletrabajar durante sus prácticas se les ha pedido que valorasen su experiencia trabajando en remoto del 1 al 10. Dicha oportunidad ha sido valorada por los universitarios con una calificación media de 7,47 puntos sobre diez por lo que se puede concluir que han tenido una buena experiencia y que han estado contentos.

Teniendo en cuenta la alta valoración que le han dado los estudiantes y tras concluir su satisfacción con esta manera de trabajar se recomienda a las empresas que incluyan la posibilidad de teletrabajar determinados días a la semana con un sistema híbrido en el que el alumno pueda elegir entre acudir a las oficinas o no hacerlo.

## EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN PRÁCTICAS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Número de estudiantes	1	0	1	2	1	3	8	8	6	7
Porcentaje sobre el total	2,7%	0%	2,7%	5,4%	2,7%	8,1%	21,6%	21,6%	16,2%	18,9%
Porcentaje acumulado	2,7%	2,7%	5,4%	10,8%	13,5%	21,6%	43,2%	64,8%	81%	100%

**Tabla 2.**  
*Evaluación de la experiencia teletrabajando.*

### **Eficacia.**

La segunda línea de análisis que siguen los resultados es la de la eficacia, tanto por parte de los estudiantes como de las empresas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Número de estudiantes	1	1	1	4	6	4	6	10	3	1
Porcentaje sobre el total	2,7%	2,7%	2,7%	10,8%	16,2%	10,8%	16,2%	27%	8,1%	2,7%
Porcentaje acumulado	2,7%	5,4%	8,1%	18,9%	35,1%	45,9%	62,1%	89,1%	97,2%	100%

**Tabla 3.**  
*Eficacia del estudiante teletrabajando a ojos del alumno.*

Como se puede observar anteriormente en la tabla, hay un 19% de estudiantes que calificaría como suspensa su eficacia teletrabajando desde su casa mientras que, del 81%

restante la aprobaría. Cabe destacar que un 37,8% la considera muy buena, mientras que un 43,2% la consideraría simplemente aprobada.

Generalizando y agrupando estos números se puede entender que el 62,2% de los estudiantes consideraría su eficacia teletrabajando como mala o apta mientras que solamente un 37,8% la consideran muy eficaz.

Si se relaciona esto con las respuestas mostradas en el siguiente gráfico por sectores se puede extraer la conclusión de que la mayoría de los estudiantes reconocen ser más eficaces trabajando presencialmente en la oficina que haciéndolo en remoto.

	En casa	En la oficina	Igual en ambas
Número de estudiantes	3	27	7
Porcentaje sobre el total	8,1%	73%	18,9%

**Tabla 4.**  
*Lugar en el que el estudiante se considera más eficaz trabajando*

Como se puede observar en dicha tabla con los diferentes lugares de trabajo el 73% de los estudiantes reconoce que su eficacia es mayor en la oficina que teletrabajando.

Teniendo en cuenta los datos mostrados anteriormente en relación a la eficacia de los estudiantes en sus prácticas universitarias se recomienda a las empresas que para lograr la eficacia y el mejor rendimiento de sus *interns* y becarios prioricen que éstos desempeñen su trabajo en las oficinas de la compañía antes que en remoto.

### **Calidad del trabajo.**

A continuación, se va a añadir la perspectiva que tienen los estudiantes sobre dónde consideran, tanto ellos como la empresa, que la calidad de su trabajo ha sido mejor.

Desde su punto de vista y como se puede ver en la siguiente tabla, los estudiantes consideran en un 61,1% que la calidad de su trabajo es mayor en la oficina, al contrario que el 13,9% de sus semejantes que consideran que dicha calidad aumenta al trabajar en remoto. Cabe destacar que existe un 25% de los estudiantes que considera que la calidad de su trabajo es independiente del lugar desde el que se realiza y, por ello, consideran que es igual en ambos espacios.

	En casa	En la oficina	Igual en ambas
Número de estudiantes	5	22	9
Porcentaje sobre el total	13,9%	61,1%	25%

**Tabla 5.**

*Lugar en el que el estudiante considera que la calidad de su trabajo es mayor.*

Además de preguntar a los encuestados a cerca de dónde consideran ellos que es mayor la calidad de su trabajo, también se les ha consultado dónde creen ellos que la empresa considera que es mayor dicha calidad.

Planteado este segundo escenario en la siguiente tabla, el 41,7% cree que la empresa considera que la calidad de su trabajo es mayor en la oficina, el 52,8% que en casa y el 5,5% restante cree que la compañía considera que igual en ambas situaciones, trabajando en la oficina, así como teletrabajando en remoto.

	En casa	En la oficina	Igual en ambas
Número de estudiantes	2	15	19
Porcentaje sobre el total	5,6%	41,7%	52,8%

**Tabla 6.**

*Lugar en el que el estudiante cree que la empresa considera que la calidad de su trabajo es mayor.*



Si se reflexiona al respecto y se analizan las respuestas se puede concluir que los estudiantes consideran que tanto ellos mismos como las empresas valoran que la calidad del trabajo realizado por los estudiantes en prácticas es mayor en las oficinas de la compañía.

Con todo esto en cuenta, se respalda la recomendación realizada en el apartado anterior, *Eficacia*, a las compañías en la que se aconseja fomentar que los alumnos en prácticas desarrollen su actividad en las oficinas de la empresa antes que teletrabajando desde otro punto.

**Estrés.**

La gestión del estrés es clave en el desarrollo de cualquier trabajo para poder gestionar situaciones inesperadas o límite de la mejor manera posible. Por ello, se ha considerado importante analizar el estrés de los estudiantes en sus prácticas universitarias y para ello se va a evaluar el consumo de tabaco como indicador de dicho estrés durante el teletrabajo.

Los resultados, recogidos en la siguiente tabla, han sido positivos puesto que el 47,4% de los estudiantes consideran que no ha aumentado nada el consumo de tabaco en las jornadas de teletrabajo por lo que se considera que trabajando en remoto no ha aumentado su estrés en comparación con las jornadas de oficina.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Número de estudiantes	9	1	1	1	1	1	1	0	2	2
Porcentaje sobre el total	47,4%	52,7%	58%	63,3%	68,6%	73,9%	79,2%	79,2%	89,7%	100%
Porcentaje acumulado	47,4%	5,4%	8,1%	18,9%	35,1%	45,9%	62,1%	89,1%	97,2%	100%

**Tabla 7.**  
*Aumento del consumo de tabaco de los estudiantes en prácticas durante el teletrabajo.*

En el otro lado de la balanza, el 21% de los estudiantes considera que la cantidad de tabaco consumida ha aumentado mucho los días de teletrabajo.

Los *interns* restantes consideran que el consumo de tabaco ha aumentado ligeramente pero no en exceso.

Tras observar estos resultados se puede concluir que la mayoría de los estudiantes en prácticas han vivido la misma situación en términos de estrés que cuando trabajan en la oficina. Mientras que tan solo un 21% considera que ha aumentado su consumo y, por tanto, el estrés trabajando desde casa.

Se puede decir que los estudiantes durante su periodo de prácticas los días que teletrabajan llevan a cabo una buena gestión del estrés no dejando que los niveles del mismo sean superiores a los experimentados en la oficina y que, por tanto, son capaces de manejar la situación y desarrollar las tareas desde casa sin permitir que aumenten dichos niveles.

### **Análisis por sectores.**

El objetivo que persigue este subapartado es analizar la experiencia teletrabajando de los estudiantes agrupándolos por sectores. De esta manera, se logrará extraer conclusiones aplicables a cada sector.

Para ello se ha solicitado a los encuestados que indiquen el sector en el que opera y desarrolla la actividad la empresa en la que han realizado sus prácticas universitarias siendo los más repetidos los siguientes: sector sanitario, bancario, consultoría, energético, marketing y publicitario, tecnológico, jurídico, educativo y de ingeniería, entre otros. La distribución de los estudiantes por sectores es la siguiente:

	Número de estudiantes	Porcentaje sobre el total	Porcentaje acumulado
Sanitario	14	17,28%	17,28%
Bancario	11	13,58%	30,86%
Consultoría	9	11,11%	41,97%
Energético	5	6,17%	48,14%
Tecnológico	4	4,94%	53,08%
Ingeniería	4	4,94%	58,02%
Marketing y publicidad	4	4,94%	62,96%
Educación	4	4,94%	67,9%
Otros	26	32,21%	100%

**Tabla 8.**

*Distribución de los estudiantes en prácticas según el sector en el que opere la empresa en la que realizan prácticas.*

A continuación, se procederá a analizar los datos por sectores en función del número de encuestados de cada sector, empezando por aquellos en los que más estudiantes han realizado prácticas.

### **Sanitario.**

En primer lugar, se encuentra el sector sanitario al que pertenecen el 17,28% de los encuestados y de los que ninguno ha tenido la posibilidad de teletrabajar.

A pesar de que no haber podido teletrabajar, al 78,57% tampoco les hubiese gustado ya que consideran que, en una carrera como enfermería o medicina, a pesar de que se pueden realizar consultas telefónicas, el verdadero aprendizaje se adquiere en el hospital. Consideran que ver a los pacientes da un completo tanto del enfermo como de la enfermedad.

Los estudiantes del sector sanitario prefieren no teletrabajar, si no realizar las prácticas *in situ* puesto que, además del aprendizaje, el servicio que le proporcionan al paciente es de mucha mayor calidad cuando se hace en persona puesto que son capaces de

entender mejor las necesidades del enfermo y poder apreciar detalles imperceptibles a través de una cámara o llamada telefónica.

El 21% de los estudiantes del sector sanitario hubiese agradecido la posibilidad de teletrabajar por dos motivos: en primer lugar, poder conciliar las prácticas universitarias con la vida privada y, en segundo lugar, para ahorrar dinero en el transporte hasta el lugar de las prácticas.

Es por ello por lo que a aquellas empresas del sector sanitario que ofrezcan plazas para realizar prácticas universitarias no se les recomienda ofrecer la posibilidad de teletrabajar puesto que la calidad del servicio ofrecido es mejor de manera presencial y aplicado al aprendizaje de los estudiantes, éste también es mayor cuando se realiza de manera presencial.

### **Bancario.**

El segundo sector con mayor cantidad de encuestados es el de banca, representando el 13,58% de la muestra. En este caso, el porcentaje de posibilidad de teletrabajo es bastante equitativo puesto que un 54,54% no han podido mientras que el 45,45% restante sí ha podido desarrollar su actividad en remoto.

Dentro de este grupo que han realizado prácticas en banca y sí ha podido teletrabajar todos y cada uno de ellos recomendando a futuros estudiantes en prácticas el teletrabajo por dos motivos. En primer lugar y relacionado con el aprendizaje, que es el principal objetivo de la realización de prácticas, lo recomiendan porque han tenido la posibilidad de ser más autónomos en la realización de su trabajo y además han podido llevar a cabo una gestión del tiempo de trabajo óptima.

El otro motivo por el que recomiendan aplicar a prácticas en las que se pueda trabajar en remoto tiene que ver con la vida personal, ya que para ellos lo mejor de teletrabajar ha sido la posibilidad de conciliar dichas prácticas con su vida privada.

El 54,54% de los *interns* del sector bancario no ha podido teletrabajar de los cuales al 83,33% les hubiese gustado poder hacerlo. La mayoría de ellos respalda este deseo en el objetivo de poder conciliar sus prácticas con la vida privada, especialmente aquellos días en los que uno está enfermo, se encuentra mal o se haya fuera de la ciudad por motivos personales. Hay quienes también valoran la conciliación relacionada con el periodo de vacaciones, para poder disfrutar con sus familiares.

Existen también quienes prefieren teletrabajar por motivos económicos para poder ahorrarse el dinero derivado del desplazamiento hasta el lugar de trabajo.

Si bien es cierto que a pesar de que la mayoría de ellos valorarían positivamente haber tenido la opción de teletrabajar consideran que el aprendizaje era mucho mayor cuando el trabajo se desarrollaba en las oficinas de la empresa.

Es por esto por lo que la recomendación a las empresas del sector bancario es que en la oferta de sus prácticas se incluya un modo de trabajo híbrido donde sean los estudiantes quienes, si lo desean, puedan teletrabajar algún día a la semana desde sus hogares.

### **Consultoría.**

El tercer sector que se encuentra en ranking de peso en cuanto a número de encuestados es el de consultoría, una salida muy elegida por los estudiantes del Grado de Administración y Dirección de Empresas y que muchos de ellos, como se puede observar puesto que suponen el 11,11% de los participantes en el cuestionario, optan por conocer esta salida profesional durante su etapa de prácticas universitarias.

Dentro de los estudiantes en prácticas que se han decantado por conocer el mundo de la consultoría se pueden encontrar dos grupos: el primero, formado por el 77,78% de ellos, está integrado por aquellos que han tenido la posibilidad de teletrabajar durante el desarrollo de sus prácticas; mientras que el segundo grupo, integrado por el 22,22% restante, no han tenido la posibilidad de trabajar en remoto.

Dentro del primer y mayoritario grupo, casi todos ellos, a excepción de uno, recomiendan el teletrabajo durante el proceso de prácticas a gente que esté pensando en realizar dicha formación en una empresa del sector de la consultoría. Esto podría deberse a las ventajas que emanan de trabajar en remoto y, entre las que los estudiantes más valoran, se encuentra a la cabeza la posibilidad de poder llevar a cabo una mejor conciliación de la vida profesional con la vida personal durante dicho periodo.

En segundo lugar, esta recomendación se encuentra respaldada por la independencia que le proporciona al alumno el organizarse la tarea y ser más autónomo, puesto que aprender a gestionar el tiempo también forma parte de los objetivos del aprendizaje derivado de la realización de prácticas universitarias como herramienta de formación.

Así mismo, dentro de este primer grupo existe una persona que, fruto de su experiencia, no recomendaría teletrabajar mientras se hacen prácticas en consultoría.

En el otro lado de la balanza se encuentra ese segundo grupo integrado por la minoría de los *interns* que han realizado prácticas en consultoría y que no han podido teletrabajar. A ellos les hubiese gustado hacerlo por la comodidad que supone poder trabajar desde casa y poder conciliar su vida privada con su vida profesional.

Teniendo todo lo anteriormente planteado y valorando las recomendaciones y opiniones de los estudiantes universitarios que han realizado prácticas en consultoría se concluye que en este sector sí es una buena opción ofrecer la posibilidad de teletrabajar durante esta etapa formativo. Esto se debe a que quienes lo han hecho la valoran como muy positiva y recomendable mientras que aquellos que no lo han hecho agradecerían que se les hubiese brindado la oportunidad.

### **Energético.**

Otro de los sectores a analizar en los que más alumnos han realizado prácticas ha sido el de la energía en el que el 75% de los alumnos ha tenido la posibilidad de teletrabajar mientras que el 25% restante no ha podido.

Entre aquellos alumnos que sí han podido se encuentran opiniones diversas sobre el teletrabajo pues hay un 33,33% que no lo recomendaría mientras que el 66,66% sí lo haría.

Estos últimos basan su argumento en que han podido encargarse de gestionar su tiempo, lo que supone un aprendizaje importante de cara a la inmersión en el mundo laboral además de poder ser más independientes y autónomos en la realización de su trabajo. También tiene un peso importante la posibilidad de poder conciliar la vida profesional con la privada.

Aquel 25% que no ha podido teletrabajar sí le hubiese gustado hacerlo puesto que ahorrarían tiempo en el desplazamiento hasta las oficinas de la empresa algo que ayudaría a conciliar y disfrutar más de la vida personal fuera del trabajo.

Tras el análisis de los datos recogidos mediante el cuestionario se puede llegar a la conclusión de que los estudiantes que realizan prácticas en el sector energético valoran muy positivamente el teletrabajo. Es por ello, por lo que la recomendación a las empresas es animarlas a apostar por una propuesta de prácticas en las que se permita trabajar en remoto algún día a la semana dada la buena experiencia de los estudiantes y los deseos de aquellos que no han tenido la oportunidad.

### **Tecnológico.**

El sector tecnológico tiene un peso importante entre los alumnos que realizan prácticas y es por ello por lo que consideramos importante analizarlo.

En este sector el 75% de los alumnos han tenido la posibilidad de trabajar durante su etapa formativa mientras que el otro 25% no.

Dos tercios de los estudiantes que han teletrabajado lo recomendarían a futuros alumnos sustentando su decisión principalmente en la posibilidad de conciliar la vida privada y profesional y, en segundo lugar, en la posibilidad de organizar su tiempo de manera más

libre para realizar la tarea que se espera de ellos. El tercio restante no recomienda el teletrabajo.

El 25% de los alumnos que no han tenido la posibilidad de teletrabajar indican que ellos lo quisieron así puesto que quería aprender de una forma manual y para ello necesitaban estar *in situ* en el lugar de trabajo. Por este mismo motivo no recomendarían el teletrabajo ya que a su parecer el conocimiento se adquiere mucho mejor estando presente.

Con todo esto planteado la propuesta a las empresas del sector tecnológico es que a la hora de ofertar unas prácticas se decanten por la posibilidad de ofrecer un sistema de trabajo híbrido donde sea el estudiante en prácticas quien decida si prefiere asistir todos los días de manera presencial o, si, por el contrario, prefiere quedarse algún día teletrabajando.

### **Ingeniería.**

En el sector de la ingeniería se ofrecen muchas prácticas universitarias y se da la bienvenida a muchos estudiantes universitarios para que comiencen con ellos esta etapa formativa.

De los encuestados que realizan prácticas en este sector el 75% han podido teletrabajar mientras que un 25% no han podido gozar de esta posibilidad. Aquellos que sí han podido teletrabajar lo recomiendan ya que así es más sencilla la conciliación con la vida personal y la posibilidad de ser más autónomo e independiente en la realización de su trabajo.

Aquellos que no han podido teletrabajar les hubiese gustado para, al igual que los que lo han hecho, poder conciliar su vida privada con la profesional, así como poder gozar de mayor flexibilidad durante la realización de sus prácticas.

Es por esto por lo que a aquellas empresas de ingeniería que oferten prácticas universitarias se les recomienda, ya que sería muy positivo, que ofreciesen a los estudiantes la posibilidad de teletrabajar ya que estarían más contentos al tener la posibilidad de poder conciliar dichas prácticas con su vida privada.



## **Marketing y publicidad**

El reparto de la posibilidad de teletrabajar en este sector como es el marketing y el publicitario es totalmente equitativo puesto que un 50% han podido hacerlo y el otro 50% no.

Aquellos que sí han podido teletrabajar también recomiendan hacerlo a estudiantes que se planteen realizar prácticas en dicho sector puesto que, en consenso, consideran que les permite llevar a cabo una conciliación satisfactoria de su vida personal con la profesional y eso, para estos alumnos, resulta esencial.

En el otro lado de la balanza se encuentran aquellos estudiantes que no han podido teletrabajar, pero tampoco lo recomiendan puesto que prefieren sentirse parte de un equipo algo que estando en casa no se puede lograr al 100% y se sienten aislados a la hora de trabajar en remoto. Por ello, el principal motivo por el que prefieren trabajar en la oficina es para formar y sentirse parte de un equipo.

En este sector en el que las opiniones de los estudiantes en prácticas respecto a teletrabajar son tanto positivas como negativas en la misma proporción se recomienda a las empresas que a lo hora de ofertar sus prácticas opten por ofrecer un modelo híbrido. En este caso sería el estudiante quien decidiese qué días prefiere trabajar desde casa y cuales asistir de manera presencial. Con este sistema permitirán que, por un lado, se sientan parte de un equipo al asistir a la oficina asiduamente, pero, por otro, también puedan conciliar su vida privada con la laboral aquellos días que decidan trabajar en remoto.

## **Educación.**

El sector de la educación es un sector especialmente sensible puesto que llevar a cabo su trabajo supone interactuar con niños de corta edad diariamente. Es por ello porque ninguno de los encuestados ha podido teletrabajar durante sus prácticas de educación.

Si bien, aunque ninguno ha trabajado en remoto durante este periodo se ha querido aun así preguntarles si les hubiese gustado y todos ellos están de acuerdo en que el servicio

que ofrece su profesión debe realizarse de manera presencial. Esto se justifica en que llegar a los niños es mucho más sencillo en persona que a través de una pantalla en la que la efectividad de la enseñanza no sería la misma puesto que en este sector el teletrabajo no es ni un buen recurso ni el medio adecuado para traspasar todas las instrucciones convenientes a los alumnos.

Teniendo en cuenta la experiencia de los alumnos a la hora de realizar prácticas se recomienda a las empresas o centros que ofrezcan esta posibilidad de formación que no ofrezcan teletrabajo. Esta recomendación se debe a que no es bueno ni para el alumno, ya que no recibe la formación óptima, ni para el alumno en prácticas ya que no es capaz de trasladar a los alumnos la totalidad de la enseñanza, además de que consideran clave estar frente a frente con el alumnado.

## **8. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN**

La pregunta de investigación que persigue este Trabajo de Fin de Grado es conocer el papel que tiene el teletrabajo para los estudiantes en las prácticas universitarias puesto que existen muchos estudios de dicho papel para los profesionales de las empresas, pero son apenas inexistentes para los estudiantes universitarios.

La realización de la investigación que se haya detrás de este Trabajo de Fin de Grado sobre el teletrabajo durante las prácticas universitarias supone un avance gran avance en el mundo estudiantil puesto que, en última instancia, el beneficiario de esta investigación es el estudiante universitario.

Para conseguir lograr que el alumno se beneficie son las empresas las que deben leer este trabajo para tomar notas y aplicarlas a sus ofertas de prácticas de manera que se beneficie el alumno, al tener unas mejores condiciones, y, en último lugar, fruto del trabajo de los estudiantes, sean ellas las beneficiarias. De esta manera las empresas se encontrarían ante un proceso de retroalimentación pues ellas favorecen las condiciones de los estudiantes en sus prácticas y estos, como desarrollan su trabajo para dicha empresa, estarían sumando valor y rentabilidad a la misma.

A continuación, se va a presentar la conclusión general a la que se ha llegado tras la realización de este Trabajo de Fin de Grado, así como la utilidad que tiene el mismo para las empresas, las universidades y los estudiantes universitarios. Más tarde se reconocerán las limitaciones que se han encontrado y las futuras líneas de investigación que emanan de este estudio y sobre las que sería muy interesante indagar.

### **Conclusión general de este Trabajo de Fin de Grado.**

Tras la realización de este Trabajo de Fin de Grado se puede reconocer que se han llegado a sustraer una serie de conclusiones en relación al teletrabajo.

Entre ellas, y como conclusión general, se destaca que la mayoría de los jóvenes universitarios valora muy positivamente y son partidarios de apostar por el teletrabajo durante la realización de las prácticas universitarias. Esto se debe principalmente a que estos estudiantes desean poder conciliar su vida profesional con su vida privada y que exista la posibilidad de teletrabajar lo facilitaría mucho.

Se considera que la utilidad que puede llegar a tener este estudio, en caso de ser aplicado, sería muy positiva, amplia e influyente. Amplia en el sentido de que podría abarcar entre sus beneficiarios tanto a las empresas, como a las universidades y, en última instancia, a los estudiantes.

### **Utilidad para las empresas.**

En primer lugar, para las empresas sería muy positivo puesto que podrían amoldar su oferta de prácticas construyendo un puente entre las necesidades que ellos precisan cubrir y los deseos de los estudiantes. De esta manera, dicha oferta será más atractiva para gran parte de los estudiantes y la empresa conseguirá que no se les escape talento por carecer del valorado teletrabajo.

A las empresas del sector bancario, consultoría, energético, ingeniería, tecnológico y en el de marketing y publicidad se les recomienda ofertar unas prácticas universitarias en las

que se brinde la oportunidad de que, en caso de que el alumno lo desee, pueda teletrabajar desde sus hogares algún día a la semana. De esta manera estarían aumentando la satisfacción del estudiante en prácticas que, en última instancia, como se ha dicho, beneficiaría a las empresas puesto que a través del boca a boca a sus compañeros y futuros *interns* estarían atrayendo talento a la compañía.

Sin embargo, la recomendación final para las empresas, hospitales o centros que tengan que ver con los sectores sanitarios o de educación es que se les aconseja ofrecer prácticas universitarias sin opción al teletrabajo por dos motivos: en primer lugar, por el beneficio propio. Esto se debe a que los alumnos consideran que el servicio que se ofrece en sanidad y educación es de mucha mejor y mayor calidad cuando se realiza de manera presencial proporcionando una mejor atención al paciente o alumno y, por tanto, que éste se lleve una mejor imagen de la empresa y, por tanto, salga ganando la compañía o institución.

El segundo motivo por el que no se recomienda que las empresas de estos sectores ofrezcan la posibilidad de teletrabajar es por el alumno universitario. El fin de las prácticas universitarias es que el estudiante realice una inmersión en el mundo profesional y que, por otro lado, y como es lógico, aprenda.

Los alumnos de estos dos sectores, especialmente en sanidad, aunque también en educación, consideran que el aprendizaje es mucho mayor, y para el que es esencial, ver frente a frente al paciente para poder percatarse de detalles concretos clave para la atención al paciente. Los estudiantes universitarios haciendo prácticas en el sector educativo considera que para aprender su futura profesión es vital estar en contacto con el niño.

### **Utilidad para las universidades.**

Son muchas las universidades que dentro del plan de estudios de los grados ofertados incluyen la realización de prácticas universitarias. Es por esto por lo que se considera muy útil para las universidades que atiendan a los resultados de la investigación que sustenta este Trabajo de Fin de Grado.

Si las universidades tienen en cuenta este estudio podrán conformar su bolsa de prácticas con oportunidades de *internships* que se adecuen a los deseos de los estudiantes en términos de teletrabajo, para poder seleccionar aquellas que se ajusten más a sus demandas que tienen como intención primordial poder conciliar vida profesional y laboral, poder ser más autónomos en la realización del trabajo o llevar una mejor gestión del tiempo.

### **Utilidad para los alumnos.**

Los resultados de la investigación de este Trabajo de Fin de Grado también tienen utilidad para los alumnos, puesto que aquellos estudiantes universitarios que estén valorando o en busca de prácticas podrán conocer la experiencia de quienes ya las han realizado y poder basar en sus vivencias parte de su decisión.

Los futuros *interns* podrán ver, a la hora de decantarse por unas prácticas u otras, si los universitarios que ya han hecho prácticas en empresa recomiendan o no el teletrabajo en el sector en el que les gustaría hacer prácticas o, si desean poder conciliar de manera satisfactoria vida profesional con vida laboral, a qué sectores deben aplicar, entre otros muchos aportes positivos que les podrían facilitar su decisión y decantación por las prácticas universitarias.

### **Limitaciones.**

A pesar de que se considera que este estudio, los resultados y las conclusiones y recomendaciones derivadas del mismo son muy interesantes y de gran utilidad para empresas, universidades y estudiantes, existe consciencia de que la muestra podría ser mayor, incluir más sectores y estudiantes de más universidades, entre otros.

Otra de las limitaciones es la falta de estudios previos sobre este tema. En caso de que dichos estudios hubiesen existido se podría haber indagado más en profundidad sobre algún fleco que hubiese quedado abierto y que hubiese permitido conocer más de un tema ya existente.

**Futuras investigaciones.**

Debido a la aleatoriedad de este cuestionario, la mayoría de los estudiantes en prácticas que han participado en él recomiendan el teletrabajo y pocos los que no. Es por ello por lo que se considera que una futura línea de investigación muy interesante sería ahondar en las opiniones de aquellos estudiantes que no recomiendan teletrabajar durante la realización de prácticas universitarias.

Se considera que después de la realización de este Trabajo de Fin de Grado queda un vacío muy grande por investigar sobre la no recomendación de trabajar en remoto durante esta etapa formativa. Los resultados y recomendaciones que puedan emanar de dicha investigación podrían ser muy positivas y seguro que de gran utilidad tanto para empresas como para universidades y estudiantes universitarios.

## **9. BIBLIOGRAFÍA**

Becerra-Sarmiento, M., & Revelo-Oña, R. (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas.

Corona Cabrera, J. M. (2022). Teletrabajo en la Negociación Colectiva.

Eraso, Á. B. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (1), 129-148.

Fernández Riquelme, S. (2020). Primera Historia de la crisis del Coronavirus en España.

Ferrández-Berrueco, R., & Sánchez-Tarazaga, L. (2019). Las prácticas externas desde la perspectiva de las entidades colaboradoras.

Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., & Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. *Cienc Trab*, 9(25), 85.

Gentilin, M. (2020). Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años. *Academia Accelerating the worlds research*.

Hernández de Cos, P. (2022). La economía española en 2022. Situación y retos para la política económica.

Marcos de la Morena, S. (2022). TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN: Pasado, presente y expectativas de futuro.

Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119.

Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. (23.6 ed.)

Ruiz-Corbella, M., Ruiz, M. J. B. C., & García-Blanco, M. (2019). Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (23), 65-82.

Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.

Torres, P. R. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Ediciones Complutense*. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/74237/4564456555847>.

Zabalza, M.A. (2016). El Practicum y las prácticas externas en la formación universitaria. *Revista Practicum*, VI(1), 1-23 <http://revistapracicum.com>

Zabalza Beraza, M. A. (2017). El Practicum y las prácticas externas en la formación universitaria. *Revista Practicum*, I(1). <https://doi.org/10.24310/RevPracticumrep.v1i1.8254>

## **10. ANEXOS**

A continuación, se presentan las preguntas que configuran el cuestionario a partir del cual se ha realizado la investigación.

Sección 1:

### **Evaluación del teletrabajo por parte de estudiantes en prácticas universitarias**



Hola. Soy una estudiante de 4º E2 en la Universidad Pontificia Comillas y estoy realizando mi TFG sobre la valoración por parte de estudiantes universitarios de la posibilidad de teletrabajar durante su etapa de prácticas en empresa. Por ello, me sería muy útil que rellenase este cuestionario. Gracias de antemano por participar.

Me gustaría conocer su opinión sobre la posibilidad de teletrabajar durante su etapa de prácticas universitarias en empresa. Por favor, rellene esta breve encuesta y comparta su experiencia.



¿En qué Universidad estudia? \*

- Universidad Pontificia Comillas
- Otra...

¿Ha tenido la posibilidad de teletrabajar durante sus prácticas universitarias? \*

- Sí.
- No.

¿En qué sector opera su empresa? (Ej. Bancario, tecnológico...) \*

Texto de respuesta corta

---

## Sección 2:

Usted Sí ha tenido la posibilidad de teletrabajar. Por favor, conteste a las siguientes preguntas. ;

Gracias de antemano

¿Cuántos días a la semana podía teletrabajar? \*

- Los que yo quisiese
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

## EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN PRÁCTICAS

¿Cómo valora su experiencia teletrabajando? \*

1= Muy mala 10= Excelente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si usted fuma ¿ha aumentado su consumo de tabaco durante los días que teletrabajaba?

1= Nada 10= Mucho

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A lo hora de elegir prácticas, ¿qué importancia tiene para usted que se ofrezca la posibilidad de teletrabajar? \*

1= Ninguna 10= Mucha

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Del 1 al 10, ¿cómo de eficaz era teletrabajando desde casa? \*

1= Nada 10= Mucho

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Dónde considera que era más eficaz trabajando? \*

- En casa (teletrabajando)
- En la oficina
- Igual en ambas

¿Dónde considera USTED que era mayor la calidad de su trabajo trabajando? \*

- En casa (teletrabajando)
- En la oficina
- Igual en ambas

¿Dónde cree que LA EMPRESA considera que era mayor la calidad de su trabajo trabajando? \*

- En casa (teletrabajando)
- En la oficina
- Igual en ambas

¿Qué ha sido lo mejor de teletrabajar? (Ej. Conciliación, independencia...) \*

- Control de la gestión del tiempo.
- Independencia a la hora de trabajar, ser más autónomo.
- Conciliación con la vida personal
- La experiencia teletrabajando ha sido negativa por el aislamiento, la soledad laboral, etc...

¿Recomendaría el teletrabajo? \*

- Sí.
- No.

### Sección 3:

Usted no ha tenido la posibilidad de teletrabajar en sus prácticas. Por favor, conteste a las siguientes preguntas.

Muchas gracias de antemano.

¿Le hubiese gustado tener la posibilidad de teletrabajar? \*

Sí.

No.

Sección 4:

No ha podido teletrabajar, pero le hubiese gustado

Descripción (opcional)

¿Por qué? \*

Texto de respuesta larga

---

Sección 5:

No ha podido teletrabajar, pero tampoco le hubiese gustado

Descripción (opcional)

¿Por qué? \*

Texto de respuesta larga

---

**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO**

Marca temporal	¿En qué Universidad estudia?	¿Ha tenido la posibilidad de teletrabajar durante sus prácticas universitarias?	¿En qué sector opera su empresa? (Ej. Bancario, tecnológico...)	¿Cuántos días a la semana podía teletrabajar?	¿Cómo valoró su experiencia teletrabajando?
6/2/23 21:30	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Energético	2	8
6/2/23 21:30	Universidad Pontificia Comillas	No.	Marketing y Publicidad		
6/2/23 21:32	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Marketing y Publicidad	1	9
6/2/23 21:34	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Tecnológico	5	6
6/2/23 21:34	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Tecnológico	Los que yo quisiese	8
6/2/23 21:36	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Marketing y Publicidad	2	10
6/2/23 21:38	Universidad Pontificia Comillas	No.	Bancario		
6/2/23 21:39	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Bancario	2	7
6/2/23 21:41	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Consultoría	2	9
6/2/23 21:46	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Venture capital	1	9
6/2/23 21:49	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Consultoría	Los que yo quisiese	7
6/2/23 21:53	Universidad Pontificia Comillas	No.	Bancario		
6/2/23 21:53	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
6/2/23 21:53	Universidad Pontificia Comillas	No.	Energía		
6/2/23 21:56	Universidad de Oviedo	Si.	Psicológico	3	9
6/2/23 21:57	Universidad de Oviedo	Si.	Base de datos	5	9
6/2/23 21:58	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Bancario	1	5
6/2/23 22:08	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Consultoría	Los que yo quisiese	4
6/2/23 22:10	Universidad Pontificia Comillas	No.	Bancario		
6/2/23 22:13	Universidad Pontificia Comillas	No.	Bancario		
6/2/23 22:19	Universidad de Oviedo	No.	Bancario		
6/2/23 22:21	Universidad Politécnica de Madrid	Si.	Ingeniería	Los que yo quisiese	7
6/2/23 22:25	Universidad de Oviedo	No.	Educación		
6/2/23 22:27	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Bancario	1	10
6/2/23 22:27	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Bancario	2	8
6/2/23 22:35	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Viajes	3	6
6/2/23 22:38	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Transporte	Los que yo quisiese	6
6/2/23 22:38	Universidad de Oviedo	No.	Marketing y Publicidad		
6/2/23 22:41	Universidad Pontificia Comillas	No.	Financiero		
6/2/23 22:44	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Energía	3	8
6/2/23 22:45	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Consultoría	5	8
6/2/23 22:46	Universidad de Oviedo	Si.	Seguros medicos	3	7
6/2/23 22:46	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
6/2/23 22:49	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
6/2/23 22:53	Universidad de Oviedo	No.	Bancario		
6/2/23 22:55	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
6/2/23 22:57	UK	Si.	Tecnológico	3	7
6/2/23 22:58	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
6/2/23 22:58	Universidad de Cantabria	No.	Jurídico		
6/2/23 23:01	Universidad de Oviedo	No.	Tecnológico		
6/2/23 23:05	Universidad Pontificia Comillas	No.	Jurídico		
6/2/23 23:05	CUNEF	No.	Innovación		
6/2/23 23:08	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Auditoría	2	10
6/2/23 23:09	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
6/2/23 23:14	Universidad de Oviedo	Si.	Científico	Los que yo quisiese	3
6/2/23 23:35	Universidad de Navarra	No.	Sanitario		
6/2/23 23:35	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Energía	3	10
6/2/23 23:40	Universidad de Oviedo	No.	Educación		
6/2/23 23:40	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Ecommerce	Los que yo quisiese	4
6/2/23 23:45	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Camara de comercio	2	8
6/2/23 23:46	Universidad Pontificia Comillas	No.	Consultoría		
7/2/23 0:42	Universidad de Oviedo	No.	Investigación científica		
7/2/23 1:10	Universidad de Oviedo	Si.	Energético	2	8
7/2/23 7:07	Universidad Pontificia Comillas	No.	Despacho		
7/2/23 7:38	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
7/2/23 8:19	Universidad de Navarra	No.	Sanitario		
7/2/23 8:21	Universidad de Navarra	No.	Sanitario		
7/2/23 8:23	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Consultoría	2	7
7/2/23 8:52	Universidad de Oviedo	No.	Educación		
7/2/23 9:44	Universidad Francisco de Vitoria	No.	Sanitario		
7/2/23 9:55	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Consultoría	3	10
7/2/23 10:04	Universidad Pontificia Comillas	No.	Consultoría		
7/2/23 10:52	Universidad de Oviedo	No.	Servicios		
7/2/23 13:08	Universidad de Oviedo	No.	Análisis clínico alimentario		
7/2/23 13:10	Universidad Francisco de Vitoria	No.	Sanitario		
7/2/23 13:34	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Consultoría	2	7
7/2/23 15:05	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Bancario	1	10
7/2/23 16:17	Universidad Rey Juan Carlos	No.	Sanitario		
7/2/23 16:19	Universidad Complutense	No.	Educación		
7/2/23 16:49	Universidad Pontificia Comillas	No.	Auditoría		
7/2/23 16:50	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Farmacéutico	2	7
7/2/23 16:52	Universidad Pontificia Comillas	No.	Financiero		
7/2/23 20:13	Universidad de Oviedo	No.	Sanitario		
8/2/23 11:17	Escuela Politécnica de Ingeniería de	Si.	Ingeniería	3	9
8/2/23 18:42	CEU San Pablo	No.	Jurídico		
8/2/23 18:44	Universidad de Deusto	No.	Ingeniería		
8/2/23 19:20	Universidad Politécnica de Madrid	No.	Automoción		
8/2/23 19:43	Universitat de Lleida	No.	Turismo		
8/2/23 19:46	Universidad del País Vasco	Si.	Ingeniería	1	1
8/2/23 23:27	Universidad de Granada	No.	Comunicación		
9/2/23 17:02	Universidad Pontificia Comillas	Si.	Hostelería	Los que yo quisiese	8

## EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN PRÁCTICAS

Si usted fuma ¿ha aumentado su consumo de tabaco durante los días que teletrabajaba?	A lo hora de elegir prácticas, ¿qué importancia tiene para usted que se ofrezca la posibilidad de teletrabajar?	Del 1 al 10, ¿cómo de eficaz era teletrabajando desde casa?	¿Dónde considera que era más eficaz teletrabajando?	¿Dónde considera a USTED que era mayor la calidad de su trabajo teletrabajando?	¿Dónde cree que LA EMPRESA considera que era mayor la calidad de su trabajo teletrabajando?
10		5	8 En la oficina	En la oficina	Igual en ambas
9		7	4 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		9	8 En casa (teletrabajando)	En casa (teletrabajando)	En casa (teletrabajando)
1		3	8 En casa (teletrabajando)	En la oficina	Igual en ambas
7		8	Igual en ambas	Igual en ambas	Igual en ambas
		5	5 En la oficina	En la oficina	En la oficina
1		8	8 En la oficina	Igual en ambas	Igual en ambas
2		2	7 En la oficina	En la oficina	En la oficina
4		8	6 En la oficina	En la oficina	Igual en ambas
		9	9 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		10	9 Igual en ambas	En la oficina	Igual en ambas
10		7	5 En la oficina	En casa (teletrabajando)	Igual en ambas
		1	4 En la oficina	En la oficina	En la oficina
1		6	4 En la oficina	Igual en ambas	Igual en ambas
6		8	7 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		2	6 En la oficina	En la oficina	En la oficina
3		1	5 En la oficina	Igual en ambas	Igual en ambas
		6	4 En la oficina	En la oficina	Igual en ambas
1		7	7 En la oficina	Igual en ambas	Igual en ambas
		6	8 En la oficina	En la oficina	Igual en ambas
1		3	3 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		3	5 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		8	5 En la oficina	En la oficina	Igual en ambas
		1	2 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		5	8 Igual en ambas	Igual en ambas	Igual en ambas
1		5	6 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		7	6 En la oficina	En casa (teletrabajando)	En la oficina
		2	8 Igual en ambas	Igual en ambas	Igual en ambas
		3	8 Igual en ambas	En la oficina	En la oficina
5		3	5 En la oficina	En la oficina	En la oficina
		9	7 En casa (teletrabajando)	En casa (teletrabajando)	En la oficina
1		8	9 Igual en ambas	Igual en ambas	Igual en ambas
9		8	7 En la oficina	En casa (teletrabajando)	En casa (teletrabajando)
1		10	7 En la oficina	Igual en ambas	Igual en ambas
1		1	1 En la oficina	En la oficina	Igual en ambas
		5	8 Igual en ambas	En la oficina	Igual en ambas

¿Qué ha sido lo mejor de teletrabajar? (Ej. Conciliación, independencia...)	¿Recomendaría la teletrabajo?	¿Le hubiese gustado tener la posibilidad de teletrabajar?	¿Por qué?
Control de la gestión del tiempo.	No.	No.	
Conciliación con la vida personal	SI.		
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
		No.	
Independencia a la hora de trabajar, ser más autónomo.	SI.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
		SI.	por comodidad porque las hice en verano y habría preferido tener el viernes libre en casa
		No.	
		SI.	Ahorras tiempo tanto de ir como de volver
Conciliación con la vida personal	SI.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
		SI.	Porque lo considero una gran alternativa para días en los que uno se encuentra fuera del país o está malo por ejemplo
		SI.	Para tener algo más de flexibilidad y de cara a hacer planes el fin de semana
		SI.	Ahorro de tiempo a la hora de desplazarse hacia la empresa
Conciliación con la vida personal	SI.		
		No.	
Conciliación con la vida personal	SI.		
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
Conciliación con la vida personal	No.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
		No.	
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
Independencia a la hora de trabajar, ser más autónomo.	SI.		
Independencia a la hora de trabajar, ser más autónomo.	SI.		
		No.	
		No.	
		SI.	Comodidad
		No.	
Conciliación con la vida personal	No.		
		No.	
		No.	
		No.	
		No.	
		SI.	No me lo permitirán por ser becaria
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
La experiencia teletrabajando ha sido negativa por el aislamiento, la	No.		
		SI.	Para poder compaginar ambas cosas
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
		No.	
Conciliación con la vida personal	SI.		
Independencia a la hora de trabajar, ser más autónomo.	SI.		
		SI.	Menos perdida de tiempo en el transporte
		No.	
Conciliación con la vida personal	SI.		
		SI.	Comodidad
		No.	
		No.	
		SI.	Por comodidad. También, al final tienes más tiempo para hacer cosas si te ahorras el tiempo de ir al trabajo.
Conciliación con la vida personal	No.		
		No.	
		No.	
Independencia a la hora de trabajar, ser más autónomo.	SI.		
		SI.	Porque trabajo más cómoda desde casa
		SI.	Porque resultaría más fácil conciliar trabajo con otras actividades y también por lo que ahoraría en transporte (tanto dinero como tiempo)
		No.	
		SI.	Para poder ganar dinero
Control de la gestión del tiempo.	SI.		
Conciliación con la vida personal	SI.		
		No.	
		SI.	Para poder ahorrar tiempo de transporte hasta el lugar de trabajo.
		SI.	Para tener libertad de movimiento de ciudad en ese tiempo. Conciliación con la vida personal.
Conciliación con la vida personal	SI.		
		SI.	mas comodidad
		No.	
Conciliación con la vida personal	SI.		
		SI.	Comodidad
		SI.	Flexibilidad y conciliación de vida personal y laboral
		SI.	Por comodidad
		No.	
Independencia a la hora de trabajar, ser más autónomo.	No.		
		SI.	Porque el trabajo que hago dentro de la empresa (como montajes de video) puede hacerse desde casa, por lo que no tendría que desplazarme y estaría más cómoda.
Conciliación con la vida personal	SI.		

# EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN PRÁCTICAS

¿Por qué?

prefero sentirme en un equipo y mediante pantallas no se crea ese vínculo al 100%

Me hubiera gustado algún día que tenía mucho sueño y me daba pereza, pero encuentro que se aprende mucho más en persona porque estaba constantemente preguntando dudas a mis compañeros

Mis prácticas son de Medicina. Aunque es posible hacer consultas telefónicas, el verdadero aprendizaje creo que se adquiere en el hospital

Porque es muy complicado llegar a los alumnos a través de una pantalla

porque no me gusta estar encerrada en casa

Prefiero trabajar con gente en la oficina

Ya que desde mi punto de vista, unas prácticas en el ámbito sanitario es de vital importancia realizarlas in situ para un buen aprendizaje.  
Es difícil tener prácticas clínicas y un buen aprendizaje con este método en el ámbito sanitario. Ver a los pacientes te da un completo de la enfermedad y es favorable.

Porque el servicio que presto es de mucha mejor calidad si lo hago de forma presencial

En el ámbito sanitario teletrabajar es más complicado

Prefiero la presencialidad, creo que conectas mucho más con la realidad y lo vives todo de manera diferente.

Quisiera aprender de forma manual y práctica en el taller

Considero que las prácticas son una primera toma de contacto con el mundo profesional en las que es esencial acudir personalmente para ver el ambiente de trabajo, estar en contacto con muchos profesionales, compartir la experiencia con otros estudiantes de prácticas de la empresa que están en la misma situación, etc.

en mi sector es imposible

Creo que para mi profesión el teletrabajo no es un recurso ni medio adecuado.

En experimentación científica es difícil teletrabajar porque para los experimentos hace falta laboratorios especializados. Lo único que se puede hacer en teletrabajo de este sector es escribir artículos científicos, tarea que suele ocurrir después de la experimentación y obtención de resultados. Y en un mes de prácticas es poco probable que se llegue hacer. El objetivo de las prácticas de empresa en el sector de la investigación es acercar al alumno a técnicas de laboratorio y que coja soltura.

Porque en mi caso se necesita tener contacto con las personas para poder atender bien sus necesidades

Aunque también es posible parte de consultas de seguimiento mediante lo llamado telemedicina, considero que la presencialidad es esencial.

Me gusta poder salir de casa y estar en contacto con otras personas. Separar lo personal del trabajo.

Porque es muy complicado realizar nuestras prácticas teletrabajando, no hay posibilidad de tener contacto real con el paciente

Me gusta hacer cosas de laboratorio y teletrabajar en este sentido no es práctico

Mis prácticas son de Medicina, por lo que prefiero estar en el hospital viendo los pacientes

Porque la medicina es mejor ejercerse en el trato cercano con el paciente

El trabajo que realizaba era 100% presencial al ser visitas guiadas en unas bodegas