



Análisis de las condiciones laborales de los teletrabajadores y su posible asociación con el bienestar

TRABAJO DE FIN DE MASTER PRESENTADO POR:

JOSUNE AGIRRE LUNA

Tutorizado por: JOSE MARIA LEON PEREZ

MASTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS
RECURSOS HUMANOS

Departamento de Psicología Social

Sevilla, 11 de junio de 2023

RESÚMEN

La expansión de la tecnología ha dado lugar a una serie de adaptaciones en nuestra vida, una de las cuales ha sido trabajar a través de la modalidad de teletrabajo. Ante la situación generada por la pandemia, se vio la necesidad de crear una normativa propia de teletrabajo en España, por lo que entró en vigor la Ley 10/2021, de 9 de julio, del trabajo a distancia. En este contexto, el objetivo de este trabajo es realizar un análisis sobre como perciben los teletrabajadores sus condiciones laborales y la posible asociación con el bienestar. Esto se llevará a cabo a través de cuatro variables (autonomía, aislamiento, agotamiento emocional y conciliación), las cuales han sido seleccionadas por considerar que están estrechamente relacionadas con esta modalidad de trabajo.

Palabras clave: teletrabajo, bienestar, condiciones laborales.

ABSTRACT

The expansion of technology has given rise to a series of adaptations in our lives, one of which has been working through teleworking. Faced with the situation generated by the pandemic, it was necessary to create a specific regulation for teleworking in Spain, which is why Law 10/2021, of 9 July, on teleworking, came into force. In this context, the aim is to carry out an analysis of how teleworkers perceive their working conditions and the possible association this may have with well-being. This will be done through four variables (autonomy, isolation, emotional exhaustion and work-life balance), which have been selected as they are considered to be closely related to this modality of work.

Key words: teleworking, well-being, working conditions.

ÍNDICE

1. RELEVANCIA	4
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
2.1 <i>Teletrabajo y autonomía</i>	9
2.2 <i>Teletrabajo y aislamiento social</i>	10
2.3 <i>Teletrabajo y agotamiento emocional</i>	10
2.4 <i>Teletrabajo y conciliación</i>	11
2.5 <i>Contextualización del estudio</i>	12
3. MÉTODO	14
3.1 <i>Participantes</i>	14
3.2 <i>Procedimiento</i>	17
3.3 <i>Instrumentos</i>	17
3.3 <i>Análisis de datos</i>	19
4. RESULTADOS	20
4.1 <i>Descriptivos</i>	20
4.2 <i>Comprobación de hipótesis</i>	24
5. DISCUSIÓN	25
5.1 <i>Limitaciones y futuros estudios</i>	28
5.2 <i>Conclusiones</i>	30
6. REFERENCIAS	32

1. RELEVANCIA

La expansión de la tecnología ha supuesto una serie de cambios en nuestro día a día, entre ellos se encuentran: el cambio en la forma de comunicarnos, relacionarnos, de disfrutar del tiempo libre y no sólo eso, sino también de trabajar.

Con la aparición de la tecnología se producen una serie de cambios en el mundo del trabajo que dan lugar a la modalidad de trabajo que hoy está detrás del concepto de teletrabajo.

El teletrabajo se convirtió en una modalidad de trabajo hace más de 40 años de la mano del científico de la NASA Jack Nilles. Este se encontraba en busca de soluciones a la crisis petrolífera que por aquel entonces se estaba viviendo en Estados Unidos (1973), cuando se le ocurrió evitar que los trabajadores se desplazaran a sus áreas de trabajo para así poder reducir los problemas de transporte y contaminación (Universidad Estatal a Distancia, 2019).

Como acabo de mencionar, aunque la primera aparición de este concepto fue en el siglo XX, con el paso de los años esta modalidad se ha ido desarrollando y ampliando hasta nuestros días. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como una forma de trabajo en la que: a) se realiza en un lugar alejado de la oficina central o de las instalaciones productivas y, de este modo, el trabajador se separa de la relación personal con los compañeros que se encuentran en dicha oficina; b) la nueva tecnología permite esta diferenciación. Esto significa que el teletrabajo es una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia, con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador (Cataño Ramírez y Gómez Rúa, 2014).

Sin embargo, la mayoría de nosotros hemos conocido las circunstancias de esta modalidad como consecuencia de la pandemia provocada por el Covid-19. Por ello, un alto porcentaje de la población ha tenido que desarrollar su trabajo de un día para otro a través de esta modalidad. En el caso de España, en el

momento más grave de la pandemia, el uso del teletrabajo alcanzó el 30% (IX. Párrafo del II. apartado de la exposición de motivos, Ley 10/2021), frente al 5% anterior (Cinco Días El País, 2020). Pero parece importante señalar que este aumento no fue en todos los aspectos el mismo, es decir, hubo algunos sectores donde fue mayor como, por ejemplo: los servicios científicos, profesionales... y no solo eso, sino que en función de las características personales la variación de dicha incidencia también fue diferente. Prueba de ellos es que, durante la pandemia, el teletrabajo aumentó más entre los trabajadores jóvenes que entre los de más edad y entre las mujeres más que entre los hombres (Montagnier y Spiezia, 2021).

Ante esta situación, en una encuesta realizada por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME) a las PYMEs, el teletrabajo se considera la mejor medida para hacer frente a la crisis del coronavirus, en el 46% de los casos (IX. Párrafo del II. apartado de la exposición de motivos, Ley 10/2021). A pesar de ello, una cuestión clave es si estas tendencias de teletrabajo persistirán en el tiempo (Montagnier y Spiezia, 2021).

En referencia a esto último, las encuestas realizadas por Eurofound tiempo después de declararse el estado de alarma mostraron que el teletrabajo que se realiza los cinco días de la semana se vio reducido en la Unión Europea del 34% en verano de 2020 al 24% en primavera de 2021. En el caso de España, la disminución de dichos porcentajes se mostró de la siguiente manera del 46% al 21%. Por lo contrario, en otros países europeos como es el caso de Holanda dicho porcentaje se vio aumentado del 22% al 37% (Eurofound, 2021).

A pesar de ello, parece importante señalar que la situación que se vivió durante la pandemia no fue un teletrabajo habitual, esto es, fue algo forzado e improvisado al mismo tiempo debido a la situación que estábamos viviendo. Por lo tanto, podemos decir que en ese momento no se dio un cambio de paradigma.

No obstante, esa situación dio lugar a que la gente diese su propia opinión sobre esta modalidad. Por ello, en el estudio realizado por el Centro de

Investigaciones Sociológicas en marzo de 2021 se quiso conocer la opinión de la gente sobre la relación entre teletrabajo y los trabajadores. En la misma, casi la mitad de los resultados obtenidos, el 49,9%, señalaron que les parecía algo positivo, el 19,2% que les parecía negativo y el resto que tiene ventajas e inconvenientes (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2021). La conclusión que podemos extraer de estos datos es que en general la gente lo percibe como algo positivo para los trabajadores.

Por lo tanto, podemos decir que es una modalidad la cual ha venido para formar parte de nuestras vidas de una manera u otra y por ello, la concepción clásica del trabajo doméstico fuera del centro de trabajo habitual y sin control directo de las empresas, ligada a sectores y ámbitos geográficos muy concretos ha quedado desfasada, porque se ha visto superada por la realidad de un nuevo marco de relación y la dura influencia de las nuevas tecnologías. Hoy, más que el trabajo a domicilio, existe un trabajo a distancia flexible que permite trabajar en nuevos entornos en los que el trabajador no tiene que estar presente en el centro de trabajo (I. Párrafo del III. apartado de la exposición de motivos, Ley 10/2021).

En consecuencia y teniendo en cuenta el contexto en el que nos encontramos, parece importante prestarle atención a la salud y bienestar de los teletrabajadores. Al fin y al cabo, nos encontramos ante una modalidad que puede tener consideraciones positivas, como por ejemplo contar con más autonomía o conciliar mejor. Pero también puede tener elementos negativos como sentirse aislado o incluso no poder establecer bien la frontera entre el trabajo y la familia y por lo tanto pasar más tiempo del debido teletrabajando.

Por ello, en este trabajo seguiremos una perspectiva de salud ocupacional y nos vamos a centrar en investigar cómo perciben los propios teletrabajadores sus condiciones laborales y su posible asociación con el bienestar.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Tal y como hemos indicado anteriormente la primera vez que se habla sobre esta modalidad de trabajo es en los años 70, pero podríamos decir que el cambio de paradigma se dio en los 90, transformándose así en un mecanismo de descentralización empresarial. En los inicios, las tecnologías de la información suponían un gran coste para las empresas y por ello, esta modalidad solo se llevaba a cabo por unas pocas personas. Pero con el paso de los años las mismas han ido evolucionando y gracias a ello el teletrabajo ha pasado a suponer una modalidad de trabajo en la que las empresas pueden reducir costes (Muñoz Osorio, Amórtégui Molinares y Esguerra Muñoz, 2018).

A pesar de ello, el trabajar desde casa no supone solamente reducir costes, sino que al mismo tiempo se producen una serie de cambios que tienen consecuencias tanto para el empleado como para el empleador.

En primer lugar, podemos decir que cambia la forma en la que se organiza el trabajo. Es decir, se establecen objetivos, metas o tareas específicas para que de esta manera la organización pueda realizar un seguimiento. Y al mismo tiempo, el empleado podrá ir observando si va cumpliendo con lo establecido sintiéndose así realizado en su trabajo (Romero, 2020). Por lo tanto, podemos decir que esto supone un cambio de paradigma en la manera en que se realiza el trabajo.

En segundo lugar, cabe señalar que el teletrabajo puede traer consigo viejos aspectos de la organización del trabajo más tradicionales como son los modelos fordista y taylorista (Belzunegui Eraso, 2002). En el teletrabajo el tiempo es crucial ya que se necesita saber el tiempo que los trabajadores tardan en realizar cada tarea. Lo mismo que ocurría en el taylorismo/fordismo donde se media lo que se tardaba en realizar cada pieza.

En tercer lugar, también se puede decir que al realizar tu trabajo a través de esta modalidad se pueden ver reducidas las interrupciones en la ejecución del trabajo, ya que al no estar en el centro de trabajo físico no se dan dichas causas,

como por ejemplo las conversaciones con los compañeros. Asimismo, esto puede contribuir a la productividad del trabajador (Oviedo Vega y Vásquez Flores, 2015).

Por último, podríamos decir que el teletrabajo supone un cambio completamente distinto en el modelo de supervisión ya que no existe una vigilancia como la que se puede dar en el centro de trabajo físico. Dicho de otra manera, no existe una supervisión personal continua, por lo que el empleador tiene que depositar confianza en el empleado. A pesar de ello, eso no quiere decir que no exista un control, sino que este se llevara a cabo de otra manera, como, por ejemplo: estableciendo plazos de entrega, solicitando informes de las tareas asignadas, programando reuniones cortas de 10 o 15 minutos diarias con el equipo para conocer el progreso de sus tareas (Muñoz Osorio, Amórtegui Molinares y Esguerra Muñoz, 2018).

Además, no podemos olvidar que en nuestra legislación contamos con un derecho que está estrechamente relacionado con las nuevas tecnologías. El derecho a la desconexión digital. El desarrollo tecnológico que se ha ido dando durante todos estos años ha dado lugar a la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En esta se establecen por primera vez una serie de derechos relacionados con el uso de las TIC como son el derecho a la intimidad y a la desconexión digital.

Parece importante señalar que estamos hablando de un derecho del trabajador y no de una obligación del empresario. Sin embargo, a pesar de que este derecho debe ser respetado por el empresario, el trabajador deberá actuar con moderación y, por tanto, en el ejercicio de sus derechos, deberá realizar correctamente el trabajo que le corresponde. Dicho de otra manera, este derecho no da pie al incumplimiento de las obligaciones que tiene un trabajador a pesar de hacerlo a través de la modalidad del teletrabajo. Por lo tanto, podemos decir que nos encontramos en un escenario en el que optamos en muchas ocasiones por teletrabajar, pero al mismo tiempo contamos con este derecho, el cual hace

que haya un límite a la hora de poder llevar tu actividad a través de esta modalidad.

En definitiva, está claro que nos encontramos ante ciertos cambios en la organización y desarrollo del trabajo que pueden verse reflejados de alguna manera en el bienestar de los trabajadores. En concreto, vamos a centrarnos en las percepciones de autonomía a la hora de realizar el trabajo, el aislamiento social que puede conllevar teletrabajar, y su posible incidencia en el agotamiento emocional del trabajador y su capacidad de conciliación entre su vida privada y vida laboral.

2.1 Teletrabajo y autonomía

Por un lado, nos encontramos con la autonomía. Esta se define como el grado en que las personas tienen la capacidad de estructurar cómo y cuándo realizan las tareas laborales individuales cuando trabajan desde casa (Spector, 1986). Gracias a la misma, los teletrabajadores tienen la posibilidad de reprogramar su trabajo en función de sus necesidades teniendo el control sobre su tiempo de trabajo.

Tener más autonomía en tu trabajo, en muchas ocasiones suele ser visto como algo positivo ya que da una cierta flexibilidad al trabajador a la hora de poder realizar su trabajo. A pesar de ello, parece importante señalar que no siempre suele ser positivo para el trabajador ya sea porque el trabajador no tiene el control del trabajo, porque la libertad individual que tiene para regular el ritmo de trabajo suponga una sobrecarga (Rubini, 2012).

Dicho esto, establecemos la hipótesis de que al teletrabajar los trabajadores tienen la posibilidad de organizar su trabajo como ellos/as quieran, obtienen una mayor autonomía. Por tanto, la primera hipótesis es que existe una asociación positiva entre días de teletrabajo y autonomía percibida.

H1: A mayor cantidad de días de teletrabajo, mayor autonomía percibida

2.2 Teletrabajo y aislamiento social

Por otro, también hablaremos del aislamiento. Se cree que el aislamiento laboral es un constructo multidimensional (Bartel, Wrzesniewski y Wiesenfeld, 2012). Esta variable está ligada a la distancia física, es decir, cuando las personas no comparten el mismo espacio físico lo que hace que se dificulte tanto la coordinación como la colaboración entre los mismos (Orhan, Rijsman, y Van Dijk, 2016). En el caso del teletrabajo el aislamiento puede ocasionar varios trastornos psicológicos que pueden iniciar como síntomas aislados, pero pueden acabar en trastornos complejos, como, por ejemplo, insomnio, ansiedad, depresión y trastorno por estrés postraumático (Moirano, Ibarra, Riera y Baritoli, 2021).

Dicho esto, podemos entender que el teletrabajo hace que las personas se sientan más aisladas socialmente por no mantener contacto físico con los compañeros de trabajo. De esta forma, planteamos la siguiente hipótesis:

H2: A mayor cantidad de días de teletrabajo, mayor aislamiento social percibido

2.3 Teletrabajo y agotamiento emocional

Por otro lado, se cree que el agotamiento laboral tiene una relación estrecha con el estrés. Este puede aparecer cuando la recompensa por hacer algo ahora parece insuficiente para intentar hacer esa acción. Son varias las causas por las que se puede originar dicho agotamiento, como, por ejemplo: tareas repetitivas, aburrimiento y poca o ninguna posibilidad de creatividad o crecimiento (Garland, 1996). No obstante, debemos tener en cuenta que este agotamiento puede ser tanto físico como mental, a pesar de que en el caso del teletrabajo el agotamiento que prevalece sobre todo es el mental. Este agotamiento también es conocido como burnout cuando se convierte en crónico, el cual se define como el síndrome en el que el trabajador experimenta fundamentalmente agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Ruiz y Ríos, 2004). Además, en relación con el uso de las

nuevas tecnologías también nos encontramos con un nuevo concepto que está relacionado con el agotamiento o fatiga laboral: el tecnoestrés. Este se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo por el uso de la tecnología, acompañada también de reacciones de escepticismo y creencias sobre la ineficacia del uso de las TIC (Soria, 2003).

Por ello, podemos deducir que la modalidad de teletrabajo hace que las personas estén agotadas emocionalmente porque sienten que no desconectan del trabajo en ningún momento.

H3: A mayor cantidad de días de teletrabajo, mayor agotamiento emocional.

2.4 Teletrabajo y conciliación

Por último, la conciliación podemos entenderla como la necesidad de armonizar la vida laboral, familiar y personal a pesar de que sea un concepto que todavía no este consensuado (Sánchez y Mozo, 2009). La aparición de este concepto está ligado a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo lo que ha supuesto una serie de cambios en el rol que tienen sobre todo las trabajadoras tanto en la familia como en el trabajo (Caamaño Rojo, 2010). Y en este sentido, el teletrabajo en ocasiones puede llegar a ser una modalidad la cual ayuda a una mejor conciliación ya que las TICs tienen el potencial de ser una herramienta bastante efectiva para poder generar dinámicas de conciliación, porque resuelve sus dos principales inconvenientes: el tiempo y la distancia (Sánchez y Mozo, 2009). A pesar de ello, el trabajar desde casa no siempre puede resultar positivo para el trabajador ya que en ocasiones al no saber diferenciar la vida laboral y familiar puede que dicha conciliación se vea perjudicada.

Dicho esto, establecemos la hipótesis de que la modalidad de teletrabajo ayuda a que los trabajadores puedan conciliar mejor su vida laboral y personal.

H4: A mayor cantidad de días de teletrabajo, mayor conciliación percibida.

2.5 Contextualización del estudio

A pesar de las hipótesis nombradas anteriormente para cada variable, parece importante señalar que existen estudios con resultados opuestos y en la literatura misma no está tan claro el papel del teletrabajo. Sin embargo, hemos preferido desarrollar hipótesis basadas en hallazgos previos en lugar de realizar un estudio de carácter explorador.

Además, no podemos olvidar que cualquier trabajador/a puede sufrir una serie de consecuencias que pueden suponer un riesgo para su salud como resultado del desarrollo de su actividad, conocidas como riesgos laborales.

Se entenderá por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado perjuicio como consecuencia del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad y gravedad de que se produzca el daño tal y como lo indica el artículo 4.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Comparando los riesgos derivados del teletrabajo con otras profesiones, podemos decir que no son tan evidentes. Dicho de otro modo, no son tan fáciles de identificar como puede serlo el peligro de caída que corre un trabajador que está en un andamio. Sin embargo, esto no significa que el teletrabajador no corra riesgos o que los riesgos sean de menor gravedad que los demás. Todos los riesgos tienen la misma importancia y hay que centrarse en todos y cada uno de ellos.

Los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo son, en general, ergonómicos¹ y psicosociales². Además, aunque son una minoría, existen otros tipos de riesgos que pueden derivarse de esta modalidad de trabajo. Entre los factores de seguridad destacan los problemas asociados a la instalación eléctrica y a los espacios de circulación. Por tanto, las exposiciones eléctricas (electrocución y quemaduras) y las caídas (traumatismos) pueden asociarse a daños en la salud (Tomasina y Pisani, 2022).

Por lo tanto y, en conclusión, podemos decir que el hecho de realizar tu actividad bajo esta modalidad no significa que estes expuesto a menos riesgos laborales ni que dichos riesgos sean de menor gravedad. Es más, en ocasiones puede que nos encontremos con riesgos como pueden ser los psicosociales, los cuales buscarles una solución puede ser más complicado que a un riesgo físico.

¹ La ergonomía (o estudio de los factores humanos) es una disciplina científica que aborda las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como la profesión que aplica la teoría de diseños, los principios, los datos y los métodos para optimizar el bienestar humano y el resultado global del sistema (<https://www.insst.es/-/que-es-un-ep-2>, último acceso: 24/03/2023). Es decir, son riesgos generados por inconveniencias entre el puesto de trabajo y el trabajador.

² Condiciones que se encuentran en una situación laboral, relacionadas con la organización, contenido y ejecución del trabajo, y que pueden afectar tanto al bienestar y salud de los trabajadores (física, psíquica o social) como al desarrollo del trabajo (<https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-> último acceso: 24/03/2023). Es decir, los generados por la organización y las relaciones sociales.

3. MÉTODO

3.1 Participantes

La muestra principal estaba formada por 53 trabajadores españoles, pero a la hora de realizar el análisis se tuvieron que eliminar 5 por el hecho de no cumplir con el criterio de inclusión, es decir, no trabajan actualmente y por lo tanto nos hemos quedado con una muestra de 48 trabajadores.

Se observa que la mayoría de los participantes han sido mujeres (66% mujeres frente a 34% hombres) con edades comprendidas entre 22 y 65 años y contando con una media de edad de 32 años aproximadamente ($M=31.96$).

En cuanto al número de personas que viven habitualmente en el hogar, tal y como se indica en el gráfico inferior nos encontramos con una media de 3 personas, siendo el mínimo una única persona y el máximo 6 personas por hogar.

Número de convivientes

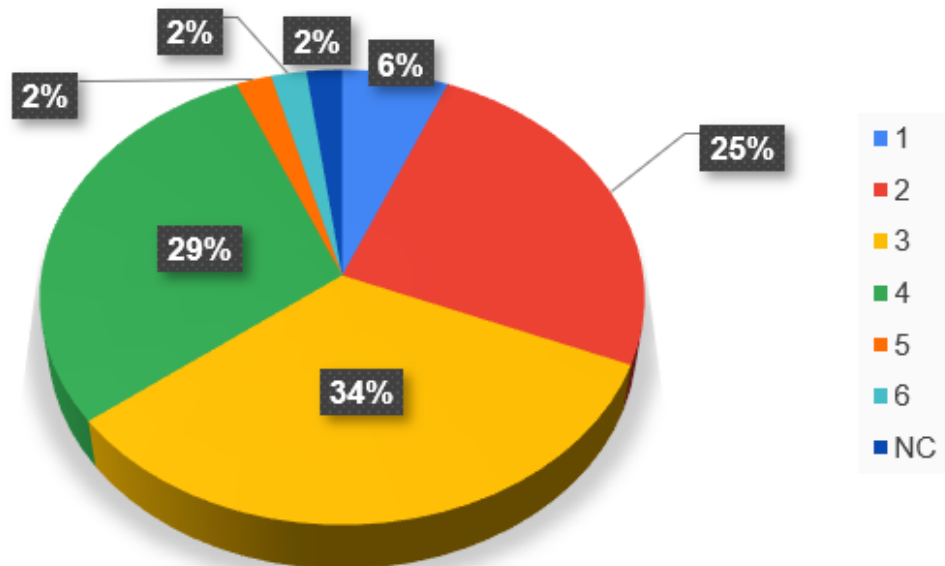


Gráfico 1: número de convivientes habituales en el hogar

Además, la inmensa mayoría no tiene dependientes a su cargo (83,3%), siendo únicamente 8 personas de las 48 las que cuentan con una o dos personas dependientes a su cargo.

Número de personas dependientes a cargo

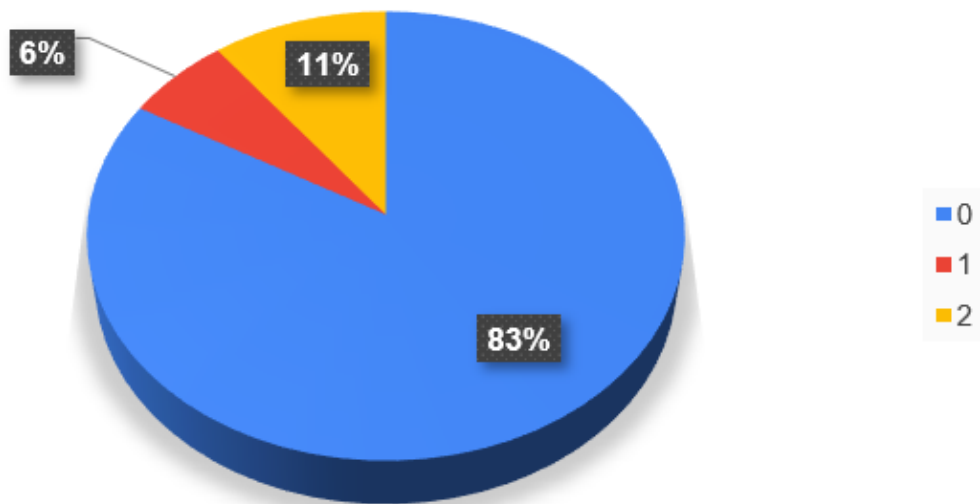


Gráfico 2: número de personas dependientes a su cargo

En referencia a la antigüedad, tal y como se muestra en el gráfico inferior nos encontramos con una media de unos 6 años ($M=6.104$), desde el que acaba de empezar hasta el que lleva 42 años trabajando, además de contar con mucha gente que lleva pocos años trabajando. Al mismo tiempo, la mayoría cuenta con una jornada laboral de 35 horas semanales ($M=34,750$).

Años aproximados en el trabajo actual

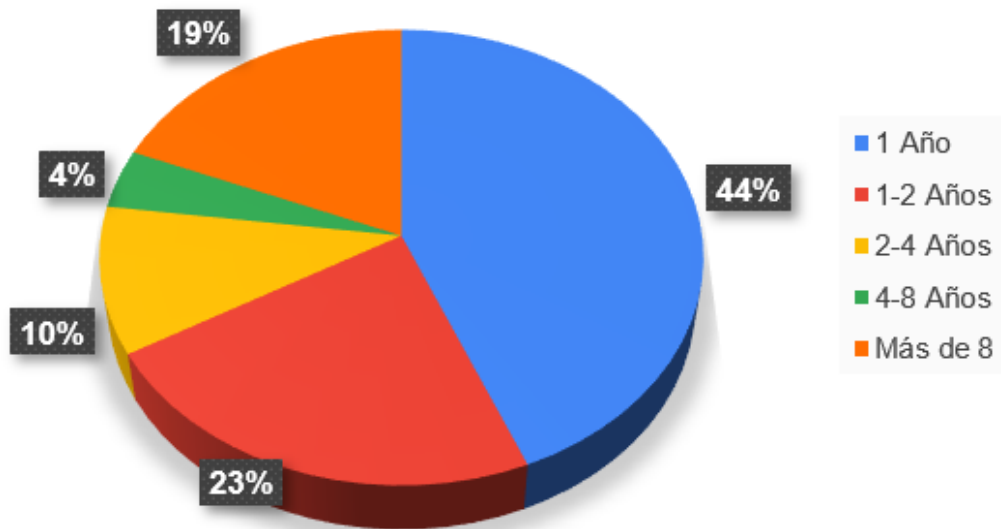


Gráfico 3: antigüedad en el trabajo actual (años aproximados)

Por otro lado, en lo que corresponde al número de días que teletrabajan a la semana nos encontramos con una media de 2 días ($M=2,54$). Y, además, una gran parte de los participantes cuenta con un contrato indefinido por cuenta ajena (56,3%).

Por último, podemos decir que la mayoría trabaja en pequeñas empresas (micro=28,3% y pequeña 26,1%) y detrás de ellas se encuentran las grandes (32,6%) como el sector público y las multinacionales.

Tamaño de empresa

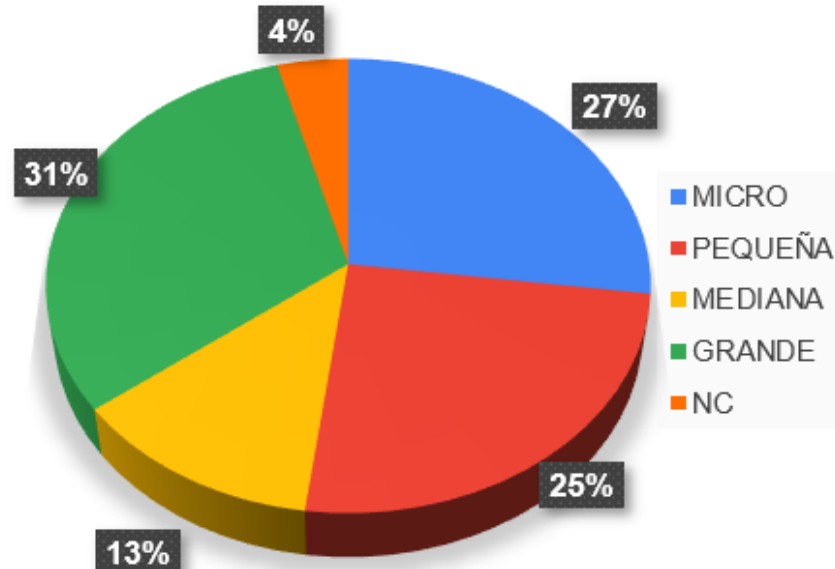


Gráfico 4: tamaño de las empresas

3.2 Procedimiento

Se ha utilizado un sistema de muestreo de conveniencia y una técnica de bola de nieve entre las personas a las que se les ha facilitado el cuestionario. Los participantes rellenaron un cuestionario y la participación fue totalmente voluntaria y anónima. Al principio del cuestionario en línea, los participantes cuentan con una breve explicación del objetivo de dicho cuestionario y al mismo tiempo se les ofrece instrucciones sobre cómo rellenar el cuestionario e información sobre el anonimato de sus respuestas.

Dicho cuestionario estuvo habilitado entre el 30 de marzo y el 22 de abril de 2023 y fue distribuido a través de las redes sociales tales como LinkedIn y Twitter y servicios de mensajería instantánea como WhatsApp.

3.3 Instrumentos

A través del cuestionario elaborado se han querido estudiar cuatro variables diferentes, las cuales hemos considerado que pueden estar relacionadas

con el teletrabajo. Por lo tanto, para poder medir dichas variables se han utilizado diversos instrumentos.

Autonomía. Para poder medir la variable de autonomía en nuestra encuesta, nos basamos en la versión 1.5. del JCQ (Job Content Questionnaire: Karasek, Pieper y Schwartz, 1993) la cual aparece en español en la NTP 604. Esta, incluye una serie de ítems, agrupados en escalas, para medir cada una de las dimensiones principales del modelo: las demandas psicológicas, el control, y el apoyo social. En nuestro caso, se recopilaron 3 ítems de la división de control, los cuales analizan la autonomía sobre el contenido del trabajo (por ejemplo: mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mi cuenta). Por último, podemos decir que los datos que hemos obtenido son fiables tal y como lo indica el Alfa de Cronbach = ,661.

Aislamiento social. El análisis del aislamiento se ha obtenido a través de la escala de aislamiento social utilizada por Golden et al. (2008). En este estudio se desarrolla una medida de ocho ítems para evaluar el grado de aislamiento profesional. En nuestro caso se han seleccionado únicamente cinco, los que tenían una mayor carga factorial, y a través de ellos se han obtenido dichos resultados (por ejemplo: extraño el contacto cara a cara con mis compañeros de trabajo). Para finalizar, en nuestro estudio se ha mostrado una fiabilidad según el alfa de Cronbach de ,711.

Conciliación. Para el análisis de la variable de la conciliación nos hemos basado en la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) desarrollado por Geurts et al. (2005). En él se analizan una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan el ámbito laboral y personal. En dicho cuestionario se analizan las interacciones tanto positivas como negativas familia-trabajo y viceversa. Por ello, en este caso los ítems que hemos seleccionado corresponden a las interacciones negativas familia-trabajo o conflicto familia-trabajo (por ejemplo: te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque

estás constantemente pensando en tu trabajo). Es por eso, que lo que en realidad se está analizando a través de estas preguntas no es la conciliación como tal sino la falta de conciliación o conflicto que perciben nuestros encuestados. Para finalizar, en nuestra muestra la fiabilidad medida a través del Alfa de Cronbach fue de ,813.

Agotamiento emocional. Para el estudio de la variable del agotamiento nos hemos basado en la escala de burnout BAT (Burnout Assessment Tool: Schaufeli, De Witte, & Desart, 2019). En nuestro caso, hemos optado por seleccionar 3 ítems, los que mayor saturación tienen en la dimensión agotamiento emocional, y de esta manera analizar dicha variable. En dicho estudio las opciones de respuesta oscilan entre 1 (nunca) hasta 5 (siempre), encontrándose entre medias las opciones de 2 (raramente), 3 (a veces), y 4 (a menudo). Por último, podemos indicar que la fiabilidad según el Alfa de Cronbach se mostró adecuada= ,764.

3.3 Análisis de datos

Después de identificar claramente nuestra muestra se procedió al análisis de los datos.

En primer lugar, comenzamos a analizar los datos descriptivos de nuestra muestra, es decir, examinamos cual era la media de nuestros encuestados con respecto a los datos sociodemográficos y sociolaborales.

Después de haber definido la muestra con la que trabajaremos, procedemos a comprobar la fiabilidad de nuestras escalas, es decir, verificaremos según el estadístico de Alfa de Cronbach si las variables seleccionadas son fiables y por lo tanto podemos seguir con el análisis.

Una vez que hemos comprobado que nuestras escalas son fiables comenzamos con el análisis descriptivo de las variables (media y desviación típica) y las correlaciones bivariadas entre las mismas. Para ello, lo primero que haremos será seleccionar aquellos datos que sean de nuestro interés: la edad, el sexo, los

días de teletrabajo y las cuatro variables dependientes que queremos analizar (autonomía, aislamiento, conciliación y agotamiento). Después de haber analizado los descriptivos pasamos a examinar las correlaciones entre los datos seleccionados anteriormente, para así poder ver si nuestras variables están relacionadas entre sí.

Por último, también optamos por hacer una diferenciación agrupándolo por días de trabajo para observar si existe alguna diferencia en comparación con el anterior. Después de analizarlo se observa que dicha agrupación no supone ningún cambio con respecto al anterior análisis (i.e., correlaciones bivariadas) por lo que estos análisis fueron omitidos del documento principal y se encuentran en los anexos.

4. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tal y como hemos indicado anteriormente observamos que los datos que hemos recopilado son fiables, por lo tanto, a continuación, analizaremos cuales han sido los resultados de nuestra encuesta.

En primer lugar, comenzamos con el análisis de los estadísticos descriptivos (Anexo 1: tabla estadísticos descriptivos). En este caso, lo que nos muestra la tabla es la media de nuestras variables. En este caso, las respuestas oscilan entre 1-5 por lo tanto, con respecto a la autonomía nos encontramos con una media de 3,2. Esto nos indica que los participantes perciben tener autonomía. En cuanto al aislamiento, podemos observar que nuestros encuestados están poco aislados con una puntuación de 2,5. Con respecto a la (falta de) conciliación también podemos decir que las respuestas se posicionan por la mitad (2,6) por lo tanto, tampoco sienten una gran falta de conciliación. Y, por último, podemos decir que nuestros encuestados no se encuentran muy agotados (2,9).

No obstante, en este caso lo interesante será comparar los que puntúan alto frente a los que puntúan bajo (i.e., análisis intersujetos) y ver si esas puntuaciones se relacionan con las principales variables de nuestro estudio. Por lo tanto, comenzaremos a analizar la correlación que existe entre las variables seleccionadas (Anexo 2: tabla de correlaciones). A pesar de ello, antes de empezar parece importante señalar que para considerar que una correlación es significativa, la probabilidad debe ser menor que 0,05 ($p < .05$). Esto significará que estadísticamente, más allá de lo que es esperado por azar, parece que las variables están relacionadas.

Variable edad

En primer lugar, nos encontramos con la correlación entre sexo/edad (Correlación de Pearson: $r = ,371$), por lo que parece que en esta muestra los hombres tienen más edad que las mujeres, a pesar de que no lo consideramos algo relevante ya que analizando los datos hemos observado que hay más de un hombre con edad avanzada y por ello hace que suba dicha media. Es decir, no estimamos que sea significativo de lo que hay en realidad en la población trabajadora a pesar de que se muestre que existe una diferencia significativa ($p = ,010$).

En segundo lugar, podemos observar que existe una tendencia negativa entre edad/teletrabajo, es decir, en el caso de nuestros encuestados a más edad menos teletrabajo, a pesar de que tal y como se indica en la tabla no es significativo.

En tercer lugar, observamos que hay una correlación entre edad/aislamiento ($r = -,359$; $p = ,012$), es decir, a más edad menos aislamiento. Esto puede estar relacionado con la tendencia que hemos mencionado anteriormente, es decir, los que tienen más edad menos teletrabajan por lo tanto al no teletrabajar nos encontramos con la ausencia del aislamiento.

Variable sexo

En referencia la variable del sexo, no se encuentra ninguna significación con respecto a las otras variables. Dicho de otra manera, el sexo no es significativo con ninguna variable, por lo tanto, no encontramos ninguna diferencia por sexo.

Variable teletrabajo

En este caso, nos encontramos con que existe una correlación entre teletrabajo/aislamiento. Es decir, nuestros encuestados han indicado que cuanto más teletrabajan más aislados se sienten y, al contrario, es decir, cuanto menos teletrabajan menos aislados se sienten ($r=,345$; $p = ,019$).

A pesar de que en el caso de esta variable no encontremos ninguna otra correlación parece importante señalar otros datos que se muestran en dicha tabla. Ejemplo de ello es que el hecho de teletrabajar no le supone más autonomía a nuestros encuestados ($r=,107$; $p = ,479$). Además, también podemos observar que existe una tendencia de que los que teletrabajan parecen conciliar mejor a pesar de que no sea significativa (esto probablemente sea debido al número de muestras que hemos obtenido en la encuesta).

Variable autonomía

En el caso de esta variable nos encontramos con dos datos significativos. Por un lado, autonomía/conciliación y por otro, autonomía/agotamiento.

Tal y como se indica en la propia tabla podemos observar que nuestros encuestados cuanta más autonomía tienen, sienten que pueden conciliar mejor, y al revés, es decir, cuanta menos autonomía tienen concilian peor ($r= ,325$; $p = 0,24$). Y también existe una significación negativa en el caso de la autonomía y el agotamiento. Es decir, cuanta más autonomía tienen menos agotados se sienten y al sentido contrario ($r= -,457$; $p = ,001$).

No obstante, parece importante añadir que existe una tendencia a pesar de que no sea significativa entre autonomía y aislamiento (mayor autonomía/menor aislamiento y al revés).

Variable aislamiento

En cuanto a la variable de aislamiento encontramos que existe una significación entre aislamiento/agotamiento ($r = ,404$; $p = ,004$). Es decir, tal y como han indicado nuestros encuestados cuanto más aislados se sienten más agotados están y, al contrario. Por lo tanto, el hecho de sentirse aislados es algo que les afecta en su rendimiento tanto personal como profesional.

Variable (falta de) conciliación

Por último, podemos decir que la significación que encontramos con respecto a esta variable es con el agotamiento. Dicho de otra manera, tal y como se muestra en la tabla, cuanto más conciliación tienen menos agotados se sienten ($r = -,543$; $p = ,001$) o al revés, es decir, cuanto más agotado estoy más me cuesta conciliar tanto mi vida familiar como personal.

En conclusión, este análisis lo hemos realizado sin hacer ninguna diferenciación con respecto al número de días que teletrabajan nuestros encuestados y, por lo tanto, los resultados obtenidos se muestran en la línea de lo esperado.

Por lo tanto, nos parece interesante analizar si existe alguna diferencia al agrupar a nuestros encuestados por días de teletrabajo. Para ello, hemos realizado dos análisis distintos.

El primero sería comparando a gente que no teletrabaja o lo hace un día frente a las personas que teletrabajan 2 o más días (teniendo en cuenta que 1= 0/1 día y 2= 2 o más).

A la hora de analizar dicha diferenciación nos dimos cuenta de que en los datos que se nos muestran en la tabla (Anexo 3: tabla descriptivos agrupando por

días de teletrabajo) no se aprecia una gran diferencia entre los dos grupos, es decir, las medias siguen siendo bastante parecidas. Es verdad que en el caso de aislamiento sí que observamos que los que más teletrabajan más aislados se sienten ($M1=2,06$ / $M2=2,8$). Y, por otro lado, se indica que quienes más teletrabajan más agotados se sienten ($M1=2,7$ / $M2=3,02$) a pesar de que esto no sea significativo (Anexo 4: tabla ANOVA).

Una vez que observamos que con respecto al primer análisis no encontrábamos grandes diferencias realizamos un segundo, el cual se basa en comparar a las personas que teletrabajan de 0 a 2 días frente a los que lo hacen 3 o más días. (teniendo en cuenta que 1= 0 a 2 días y 2= 3 o más). En este caso como en el que hemos analizado en la parte superior no encontramos grandes diferencias ni datos significativos distintos al anterior. Es decir, el único dato significativo en los tres análisis realizados es el del aislamiento tal y como se ha mostrado en la correlación, por lo tanto, no vamos a adentrarnos en este análisis (Anexo 5: tabla descriptivos y ANOVA agrupando por días de teletrabajo II).

4.2 Comprobación de hipótesis

Para terminar con el apartado de método procedemos a comprobar las hipótesis establecidas al principio.

Dicho esto, podemos observar que de las cuatro hipótesis propuestas la única que se ha cumplido ha sido la relacionada con el teletrabajo y el aislamiento: el teletrabajo hace que las personas se sientan más aisladas socialmente por no mantener contacto físico con los compañeros de trabajo.

Es decir, el único dato significativo que nos muestran nuestros resultados es el relacionado con el aislamiento. Por lo tanto, entendemos que las respuestas de nuestros encuestados con respecto a las otras tres variables no apoyan lo que nosotros establecimos en un principio.

5. DISCUSIÓN

Este estudio contribuye a la literatura sobre la salud ocupacional con el objetivo de investigar como perciben los propios (tele)trabajadores sus condiciones laborales y la relación que puede existir con el bienestar de estos.

Este análisis se realizó a través de cuatro variables independientes, las cuales fueron seleccionadas por considerar que existía una relación con esta modalidad de trabajo remoto y que nos podían ofrecer información acerca del objetivo de nuestro trabajo.

Pero, antes de comenzar con el análisis de las variables debemos tener en cuenta que nuestra muestra está formada por trabajadores jóvenes mayoritariamente, siendo la media de 32 años y por lo tanto consideramos que este un factor el cual se debe de tener en cuenta a la hora de interpretar nuestros resultados ya que son personas que por lo general tampoco pueden contar con muchos años en el ámbito laboral, están más familiarizados con las TICs y no cuentan familiares a su cargo. Además, también es importante señalar que la media de días de teletrabajo es 2,5 por lo tanto, tampoco es que contemos con una muestra de encuestados que trabaje solo bajo la modalidad de teletrabajo. Es más, teniendo en cuenta el escenario al cual nos enfrentamos se observa que la variable que más alto puntúa es la de autonomía con una media de 3,2. Por lo tanto, en este caso contamos con trabajadores bastante autónomos los cuales no necesitan constantemente de la supervisión de un superior para poder llevar a cabo sus tareas con seguridad.

Dicho esto, en primer lugar y atendiendo a la literatura se seleccionó la variable de autonomía ya que se ha observado que es una de las características principales del teletrabajo (Weinert et al., 2015; Golden et al., 2008; Nakrošienė, et al., 2019; entre otros). A través de la misma lo que se pretende observar es si los encuestados sienten que el teletrabajo les ofrece autonomía. Sin embargo,

esta hipótesis no se cumple: los trabajadores encuestados perciben que una mayor cantidad de días teletrabajando no ofrece una mayor autonomía.

Por otro lado, se ha observado que es un factor importante para el bienestar de nuestros encuestados ya que al tener autonomía sienten que pueden conciliar mejor y al mismo tiempo se sienten menos agotados. Es decir, contar con esta libertad en su trabajo es primordial para desempeñar su actividad de manera correcta. Es por ello, que nos parece un dato muy importante porque nos muestra que los trabajadores se sienten valorados en su trabajo. Está autonomía percibida por los trabajadores puede ser por diversas razones: flexibilidad horaria, toma de decisiones, autogestión del tiempo... Futuros estudios deben indagar qué características concretas tienen un mayor impacto en la salud en función de las condiciones personales.

Además, a pesar de no ser significativa, los resultados nos muestran una tendencia entre la autonomía y el aislamiento. Dicho de otra manera, al otorgar a los trabajadores autonomía hace que el aislamiento sea menor por lo tanto podemos corroborar una vez más que gracias a la autonomía el bienestar se ve beneficiado.

En segundo lugar, optamos por analizar la variable de aislamiento con el fin de investigar las consecuencias reales que puede suponer en el individuo la falta de interacción con sus compañeros, tanto a nivel personal como profesional. En este caso, la hipótesis de partida se confirma: el teletrabajo en realidad supone un aumento del aislamiento. Este resultado apoya la literatura previa, aunque debe ser considerado dentro del contexto del estudio. De esta forma, si atendemos a la media de aislamiento en nuestra muestra (2,5), no podemos afirmar que el aislamiento es algo que prevalece en nuestros encuestados.

Además, nos encontramos con la relación entre la edad y el aislamiento. Es por ello, que en nuestro caso cuanto más edad tienen nuestros encuestados menos aislados se sienten. Esto, tal y como indicamos anteriormente puede estar

relacionado con la tendencia negativa de que a más edad menos teletrabajo (a pesar de no ser significativo). Es decir, el teletrabajo que en nuestro caso se da más entre las personas con menos edad puede estar suponiendo un impacto negativo en los individuos y convirtiéndonos en personas más solitarias, con todo lo que esto supone teniendo en cuenta que vivimos en sociedad, rodeados de personas. Además, estas personas junto a las nuevas generaciones son el futuro y, por lo tanto, en el caso de que esta muestra sea una representación de la sociedad se está mostrando claramente que para un adecuado bienestar de los trabajadores el aislamiento es algo que se debe tener muy en cuenta.

En referencia al aislamiento, se ha demostrado que es un factor que afecta a los trabajadores tanto a nivel personal como profesional ya que existe una significación entre el aislamiento y el agotamiento. El aislamiento social prolongado puede tener un impacto significativo en el bienestar emocional y mental de una persona. Es por eso, que al sentirse aislados sienten que algo no va bien y por lo tanto se sienten agotados ya sea física o psicológicamente. Al fin y al cabo, al teletrabajar puede que no sientas apoyo social de tus compañeros y, por lo tanto, sentirte aislado. El aislamiento social puede hacer que las personas se sientan solas y desconectadas de los demás. En consecuencia, la falta de interacciones sociales y de apoyo emocional puede aumentar el estrés y la sensación de agotamiento.

En tercer lugar, se seleccionó la variable de conciliación ya que con el paso de los años cada vez está cobrando más importancia, pasando a ser en ocasiones para algunos trabajadores más importante que el sueldo o el éxito (La Vanguardia, 2020). Por ello, parece importante observar si el teletrabajo ayuda a que la conciliación sea más fácil para los trabajadores.

Para poder analizar esta variable en nuestro estudio, las preguntas planteadas cuentan con una connotación negativa, es decir, no se les pregunta sobre la conciliación sino por la falta de conciliación. Por lo cual, a través de las

respuestas recibidas podremos observar si en el caso de nuestros encuestados el teletrabajo hace que la falta de conciliación sea menor, o por lo contrario el hecho de teletrabajar no les ayuda a poder conciliar mejor tanto su vida personal como profesional.

En nuestros datos se observa una significación con el agotamiento. El agotamiento y la conciliación están relacionados en el contexto de equilibrar las responsabilidades laborales y personales. Por lo tanto, tal y como se muestra en los resultados la falta de conciliación hace que el agotamiento que sienten los trabajadores sea mayor. Por eso, para prevenir o abordar el agotamiento relacionado con la conciliación, es importante establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, priorizar el autocuidado, buscar apoyo emocional, delegar tareas cuando sea posible y mantener una comunicación abierta con los empleadores y seres queridos sobre las necesidades personales y laborales.

En cuarto y último lugar, se optó por analizar la variable de agotamiento con el objetivo de observar si el teletrabajo supone un aumento del agotamiento.

Por tanto, las preguntas seleccionadas para el análisis de esta variable van en la línea de analizar el agotamiento emocional ya que tal y como hemos indicado anteriormente es el tipo de agotamiento que puede prevalecer más en el teletrabajo, a pesar de que también se analiza el agotamiento en general.

Sin embargo, nuestros datos no apoyan esta hipótesis: no hay un mayor agotamiento por teletrabajar más días.

5.1 Limitaciones y futuros estudios

Para la realización de futuros estudios sería conveniente poder obtener una mayor muestra de participantes para así observar si los resultados obtenidos son una representación real de la sociedad o por lo contrario no refleja lo que se muestra en realidad en el ámbito laboral de nuestro país. Además, la representación de los grupos en función de la edad debería de ser mucho más

parecida y no contar con que la mayoría de encuestados pertenecen al mismo grupo (en nuestro caso la mayoría cuenta con edades comprendidas entre 20-29 años).

Otros estudios deberían de realizar una diferenciación entre las PYMES, para así poder analizar cuál es el grado de implantación del teletrabajo en nuestro país y como lo perciben los trabajadores de las mismas (teniendo en cuenta que este tipo de empresas son la mayoría en nuestro país). Esto lo hemos podido observar en el primer estudio ya que el 54,4% de los encuestados ha indicado que trabaja en una PYME. En España contamos con que el 99,81% de las empresas son PYMES y por lo tanto el 0,19% son grandes empresas (Subdirección General de Apoyo a la PYME, 2023). Es por eso, que parece interesante centrarse únicamente en este tipo de empresas para analizar la situación real de España con respecto al teletrabajo ya que al ser empresas pequeñas cuentan con menos recursos que las grandes empresas.

Por otro lado, para poder realizar un análisis mucho más completo las investigaciones futuras podrían complementar esta encuesta con la ayuda de entrevistas a teletrabajadores para así poder obtener información mucho más clara y precisa. De esta manera, se podría obtener por ejemplo información sobre la cultura de la empresa y así entender mejor los aspectos culturales del teletrabajo.

Implicaciones prácticas

Asimismo, en referencia a los resultados obtenidos, los RRHH de las empresas deberían prestarle especial atención al aislamiento de sus empleados ya que tal y como se ha indicado es algo que es percibido por la gran mayoría. Por ello, sería conveniente darle mucha importancia a la cultura organizacional. La empresa puede tomar medidas para fomentar la cohesión y el sentido de pertenencia, como organizar reuniones virtuales, eventos sociales en línea y actividades de reconocimiento.

Por último, podríamos decir que la autonomía es algo a tener en cuenta también desde los RRHH ya que en la encuesta realizada se ha demostrado que si los teletrabajadores sienten que tienen autonomía todo lo que corresponde al bienestar del trabajador se ve beneficiado, es decir, se sienten menos aislados y también sienten que tienen menos agotamiento.

5.2 Conclusiones

Gracias a este trabajo hemos extraído una serie de conclusiones que pueden ayudar a futuros trabajos relacionados con el teletrabajo. Por tanto, su consideración puede ser importante para analizar el desarrollo de esta modalidad de trabajo.

Para empezar, está claro que estamos ante una modalidad de trabajo que cada vez cobra más importancia. Ejemplo de ello es la legislación propia de teletrabajo que existe actualmente en España impulsada por la pandemia. Sin embargo, la situación actual no se debe a algo que ha ocurrido de un día para otro, sino a la evolución que se ha producido a lo largo de los años. Ejemplo de ello es que a pesar de que su primera aparición fuese en los años 70 el cambio de paradigma no ocurrió hasta los años 90. A lo largo de ese recorrido, el cambio de paradigma ha supuesto una serie de cambios como, por ejemplo: cambia la forma de organizar el trabajo, vuelven a aparecer aspectos de la organización más tradicionales (fordismo/taylorismo), disminuyen las interrupciones y cambia el modelo de supervisión. Pero no solo eso, sino que a medida que evolucionan las tecnologías van apareciendo nuevos derechos para los trabajadores que los empresarios deben cumplir y en ocasiones pueden chocar con la forma de llevar a cabo el teletrabajo, como son el derecho a la intimidad y a la desconexión digital.

Además de eso, a través de las variables independientes seleccionadas se ha observado que la relación que estas tienen con el teletrabajo y el bienestar de los trabajadores puede variar tanto positivamente como negativamente en función de las condiciones a las que estén expuestos los teletrabajadores.

Es por ello que, a través de los resultados de nuestro cuestionario, hemos podido observar que nos encontramos ante una modalidad de trabajo la cual puede que se lleve a cabo mayoritariamente por trabajadores jóvenes ya que a pesar de que la correlación entre edad y teletrabajo no fuese significativa sí que encontramos una significación entre la edad y el aislamiento, que nos demuestra que a más edad menos aislamiento o, al contrario.

Igualmente, también se ha demostrado que el teletrabajo aumenta la sensación de aislamiento de los teletrabajadores teniendo en cuenta todo lo que esto puede llegar a suponer en el bienestar de estos. Y no solo eso, sino que el propio aislamiento trae consigo mismo el aumento del agotamiento tanto físico como mental. A la vez que dificulta la conciliación tanto personal como profesional.

Asimismo, se ha observado que la autonomía juega un papel muy importante en el bienestar de los trabajadores ya que al contar con más autonomía por un lado la conciliación se ve beneficiada y por otro disminuye el agotamiento. Por lo tanto, parece importante considerar la autonomía como un instrumento para el beneficio de los teletrabajadores.

Para terminar, podemos decir que en general la sociedad percibe esta modalidad de trabajo como algo positivo para el trabajador, pero no podemos olvidar que el bienestar de todos los trabajadores es primordial para el correcto funcionamiento de una organización. Por ello, a pesar de que en el caso de los teletrabajadores no vean perjudicada su salud por un aplastamiento pueden sufrir otra serie de consecuencias derivadas del teletrabajo como por ejemplo el sentirse aislados en su puesto de trabajo. Por lo tanto, concienciar a la sociedad sobre esto es fundamental. A pesar de que la libertad de organización del trabajo que ofrece esta modalidad a través de la autonomía proporcionada por los empresarios a los trabajadores puede ser clave para un buen funcionamiento del teletrabajo.

6. REFERENCIAS

Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., y Wiesenfeld, B. M. (2012). Knowing where you stand: Physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees. *Organization Science*, 23(3), 743-757.

Belzunegui Eraso, Á. (2002). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Universitat Autònoma de Barcelona.

Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (35), 79-105.

Centro de Investigaciones Sociológicas, “tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la covid-19” Marzo 2021 Estudio nº 3316. Pág 44.

Eurofound (2021), *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Garland, R. (1996). *Trabajar y dirigir en la new age: la creación de un nuevo ambiente de trabajo*. Ediciones Granica SA.

Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M., y Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.

Golden, T. D., Veiga, J. F., y Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1412.

Karasek, R. A., Pieper, C., y Schwartz, J. (1993). Job Content Questionnaire and user's guide, version 1.5. Lowell (Boston): University of Massachusetts Lowell, Department of Work Environment.

Ker, D., Montagnier, P., y Spiezia, V. (2021). Measuring telework in the COVID-19 pandemic.

Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., y Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72-102.

Muñoz Osorio, A; Amórtegui Molinares, V y Esguerra Muñoz, G (2018) El teletrabajo. *Justicia Juris*, 14 (1), 25-31.

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., y Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*. *International journal of manpower*, 40(1), 87-101.

Orhan, M. A., Rijsman, J. B., y Van Dijk, G. M. (2016). Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 109-122.

Oviedo Vega, A., y Vásquez Flores, N. (2015). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional De Administración*, 5(2), 41-56.

Ramírez, S. L. C., y Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.

Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques jurídicos*, (2), 121-133.

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Ruiz, C. O., y Ríos, F. L. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas¹. *International journal of clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160.

Sánchez, C. P., y Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, (15), 57-79.

Schaufeli, W. B., De Witte, H., y Desart, S. (2019). Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT). *KU Leuven, België: Intern rapport*.

Soria, M. S. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246.

Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations*, 39(11), 1005-1016.

Tomasina, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 147-161.

Weinert, C., Maier, C. y Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik*, 1407-1421

Recursos en línea

Universidad Estatal a Distancia (2019). Historia del teletrabajo. Disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia> (último acceso: 23/02/2023).

Cinco Días El País (2020). Porcentaje de teletrabajo previo al Covid-19, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html (último acceso: 23/02/2023).

Definición de ergonomía, <https://www.insst.es/-/-que-es-un-ep-2>, (último acceso: 24/03/2023)

Definición de psicología, <https://www.insst.es/-/-que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-> (último acceso: 24/03/2023).

La Vanguardia (2020). ¿Tiempo o dinero? Por qué cada vez más gente valora la conciliación por encima del salario, <https://www.lavanguardia.com/vivo/20190917/47411105278/conciliacion-tiempo-dinero-salario-flexibilidad-empleo-productividad-teletrabajo.html#:~:text=Seg%C3%BAun%20reciente%20estudio%2C%20la,en%20el%20puesto%20de%20trabajo.>

Subdirección General de Apoyo a la PYME, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2023), <https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/paginas/estadisticas-y-publicaciones-sobre-pyme.aspx>

Legislación

Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

ANEXOS

Anexo 1: tabla estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. Desviación	N
Edad en años	31,96	13,522	48
Sexo	,34	,479	47
¿Cuántos días teletrabajas a la semana? (aproximadamente)	2,54	1,858	46
Autonomia	3,2431	,84142	48
Aislamiento	2,5583	,80526	48
Conciliacion	2,6406	,78873	48
Agotamiento	2,9028	,64489	48

Anexo 2: tabla de correlaciones

		Correlaciones						
		Edad	Sexo	Teletrabajo	Autonomia	Aislamiento	Concilia2	Agotamiento
Edad	r	1	,371*	-,260	,073	-,359*	-,088	-,175
	p		,010	,081	,624	,012	,550	,233
	N	48	47	46	48	48	48	48
Sexo	r	,371*	1	-,207	,224	-,180	,045	-,214
	p	,010		,172	,131	,227	,762	,148
	N	47	47	45	47	47	47	47
Teltrabajo	r	-,260	-,207	1	,107	,345*	,138	,049
	p	,081	,172		,479	,019	,361	,748
	N	46	45	46	46	46	46	46
Autonomia	r	,073	,224	,107	1	-,192	,325*	-,457**
	p	,624	,131	,479		,191	,024	,001
	N	48	47	46	48	48	48	48
Aislamiento	r	-	-,180	,345*	-,192	1	-,232	,404**
		,359*						
	p	,012	,227	,019	,191		,112	,004
	N	48	47	46	48	48	48	48
Concilia.	r	-,088	,045	,138	,325*	-,232	1	-,543**
	p	,550	,762	,361	,024	,112		,000
	N	48	47	46	48	48	48	48
Agotamiento	r	-,175	-,214	,049	-,457**	,404**	-,543**	1
	p	,233	,148	,748	,001	,004	,000	
	N	48	47	46	48	48	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 3: tabla descriptivos agrupando por días de teletrabajo

Descriptivos

		N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Autonomia	1,00	15	3,2444	,96335	,24874	2,7110	3,7779	1,33	5,00
	2,00	31	3,2366	,82189	,14762	2,9351	3,5380	1,67	4,67
	Total	46	3,2391	,85970	,12676	2,9838	3,4944	1,33	5,00
Aislamiento	1,00	15	2,0533	,71501	,18461	1,6574	2,4493	1,20	4,20
	2,00	31	2,8323	,71011	,12754	2,5718	3,0927	1,40	4,00
	Total	46	2,5783	,79468	,11717	2,3423	2,8143	1,20	4,20
Concilia2	1,00	15	-2,5833	,62440	,16122	-2,9291	-2,2375	-3,75	-1,25
	2,00	31	-2,6694	,88832	,15955	-2,9952	-2,3435	-4,50	-1,00
	Total	46	-2,6413	,80563	,11878	-2,8805	-2,4021	-4,50	-1,00
Agotamiento	1,00	15	2,7111	,72228	,18649	2,3111	3,1111	1,67	4,00
	2,00	31	3,0215	,60207	,10813	2,8007	3,2423	2,00	4,00
	Total	46	2,9203	,65238	,09619	2,7266	3,1140	1,67	4,00

Anexo 4: tabla ANOVA

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Autonomía	Entre grupos	,001	1	,001	,001	,977
	Dentro de grupos	33,258	44	,756		
	Total	33,258	45			
Aislamiento	Entre grupos	6,133	1	6,133	12,109	,001
	Dentro de grupos	22,285	44	,506		
	Total	28,418	45			
Concilia2	Entre grupos	,075	1	,075	,113	,738
	Dentro de grupos	29,132	44	,662		
	Total	29,207	45			
Agotamiento	Entre grupos	,974	1	,974	2,357	,132
	Dentro de grupos	18,178	44	,413		
	Total	19,152	45			

Anexo 5: tabla descriptivos y ANOVA agrupando por días de teletrabajo.

Descriptivos

		N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Autonomia	1,00	23	3,1594	,90381	,18846	2,7686	3,5503	1,33	5,00
	2,00	23	3,3188	,82559	,17215	2,9618	3,6759	2,00	4,67
	Total	46	3,2391	,85970	,12676	2,9838	3,4944	1,33	5,00
Aislamiento	1,00	23	2,3304	,82155	,17130	1,9752	2,6857	1,20	4,20
	2,00	23	2,8261	,69884	,14572	2,5239	3,1283	1,40	4,00
	Total	46	2,5783	,79468	,11717	2,3423	2,8143	1,20	4,20
Concilia2	1,00	23	-2,7065	,62456	,13023	-2,9766	-2,4364	-4,00	-1,25
	2,00	23	-2,5761	,96364	,20093	-2,9928	-2,1594	-4,50	-1,00
	Total	46	-2,6413	,80563	,11878	-2,8805	-2,4021	-4,50	-1,00
Agotamiento	1,00	23	2,8551	,65771	,13714	2,5707	3,1395	1,67	4,00
	2,00	23	2,9855	,65504	,13658	2,7022	3,2688	2,00	4,00
	Total	46	2,9203	,65238	,09619	2,7266	3,1140	1,67	4,00

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Autonomia	Entre grupos	,292	1	,292	,390	,535
	Dentro de grupos	32,966	44	,749		
	Total	33,258	45			
Aislamiento	Entre grupos	2,825	1	2,825	4,857	,033
	Dentro de grupos	25,593	44	,582		
	Total	28,418	45			
Concilia2	Entre grupos	,196	1	,196	,297	,589
	Dentro de grupos	29,011	44	,659		
	Total	29,207	45			
Agotamiento	Entre grupos	,196	1	,196	,454	,504
	Dentro de grupos	18,957	44	,431		
	Total	19,152	45			

TFM Universidad de Sevilla

A continuación, se presentan unas preguntas que forman parte de un trabajo fin de máster (TFM) de la Universidad de Sevilla. Nuestro objetivo es averiguar cómo se perciben diferentes variables laborales (i.e., teletrabajo, autonomía) y su relación con el bienestar.

Nos encantaría contar con su participación. Solo se trata de rellenar un cuestionario (unos 5 minutos aproximadamente).

Algunos aspectos importantes a tener en cuenta son:

- 1) La participación en este estudio tiene fines académicos y no conlleva ningún riesgo para el participante.
- 2) Toda la información que nos proporcione será tratada con fines estadísticos de forma anónima y confidencial, siguiendo la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Insistimos, es un cuestionario anónimo y los resultados se emplearán solo con fines académicos (si tiene alguna consulta, contacte con leonperez@us.es; josunea27@gmail.com).
- 3) Puede dejar de participar cuando quiera. En todo momento se respetan las normativas actuales (Ley 14/2007; Decreto 8/2020 del 30 de enero), así como las normas éticas y deontológicas de la Universidad De Sevilla, el Colegio Oficial de la Psicología (COP), la Asociación Americana de Psicología (APA) y la declaración de Helsinki.
- 4) No existen respuestas correctas ni incorrectas, solo queremos saber su opinión sobre las cuestiones que se formulan. Es importante contestar con la máxima sinceridad posible y no dejar ninguna pregunta en blanco. Procure no meditar en exceso la respuesta de las preguntas.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. [Nota: Si utiliza un móvil para responder, por favor GIRE su móvil en posición HORIZONTAL para ver mejor las preguntas y opciones de respuesta] *



Confirmando que he leído y ACEPTO las instrucciones, presto mi consentimiento para participar en el estudio y que mis respuestas sean usadas con fines de investigación de acuerdo con las directrices éticas y deontológicas de la Universidad de Sevilla:

Marca solo un óvalo.

- Sí, acepto participar de forma voluntaria y doy mi consentimiento informado.
- No deseo participar.

Preguntas sociodemográficas

Estos datos solo tienen fines descriptivos (para agrupar los resultados por categorías). Son totalmente anónimos y confidenciales.

2. Edad (en años) *

3. Sexo

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Ninguno de los anteriores/Prefiero no decirlo

4. Por favor, ¿podría decirme cuántas personas viven habitualmente en su hogar incluido usted?

5. Por favor, ¿podría decirme cuántas personas dependientes tiene a su cargo (hijos menores de 14 años, mayores dependientes, etc.):

6. ¿Tienes un trabajo remunerado? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Preguntas sociolaborales

Estos datos solo tienen fines descriptivos (para agrupar los resultados por categorías).
Son totalmente anónimos y confidenciales.

7. ¿Cuánto tiempo llevas en tu trabajo actual? (años aproximados)

8. ¿Cuántas horas trabajas semanalmente? (aproximadamente) *

9. ¿Cuántos días teletrabajas a la semana? (aproximadamente) *

10. ¿Qué tipo de contrato tienes?

Marca solo un óvalo.

- Trabajo por cuenta ajena. Contrato fijo indefinido
- Trabajo por cuenta ajena. Contrato fijo discontinuo / temporal
- Trabajo por cuenta ajena. Contrato de formación y/o prácticas
- Autónomo/a
- Otro: _____

11. ¿Cuántos/as trabajadores tiene tu empresa/organización (aproximadamente)?

Marca solo un óvalo.

- 1-9 trabajadores
- 10-49 trabajadores
- 50-249 trabajadores
- 250 o más trabajadores
- Otro: _____

Preguntas condiciones de trabajo

A continuación, nos gustaría que indique la frecuencia en que las siguientes características se dan en el trabajo que usted tiene que realizar...

12. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Mi trabajo me permite decidir cuándo y cómo hacer mis tareas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

14. Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

15. Me siento excluido/a de las actividades y reuniones que podrían mejorar mi carrera *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre
-

16. Extraño el contacto cara a cara con mis compañeros de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17. Me siento aislado/a *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18. Extraño el apoyo emocional de mis compañeros de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

19. Extraño la interacción informal con los demás *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20. Tu trabajo hace que resulte complicado atender tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

22. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

23. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

24. En general, me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

25. En general, me siento cansado al finalizar la jornada de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

26. En general, me siento "quemado" por mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¡Muchas gracias por su participación! Por favor pulse el botón ENVIAR