



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

GRADO ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO FINAL DE GRADO

CURSO 2021/2022

CONVOCATORIA DE DICIEMBRE

MODALIDAD: Revisión bibliográfica y estudio descriptivo de corte transversal

TÍTULO: Análisis del clima laboral en el trabajo presencial versus teletrabajo

AUTOR: Mireia Alemañ Marquina

TUTORA: Irene Carrillo Murcia

ÍNDICE

1. RESUMEN	1
2. ABSTRACT	2
3. INTRODUCCIÓN	3
3.1 Teletrabajo: definición y primeras experiencias.....	3
3.2 Regulación legal del teletrabajo en España y grado de implantación.....	4
3.3 El teletrabajo en la era COVID-19.....	5
3.4 Beneficios y dificultades que puede aportar el teletrabajo.....	7
3.5Clima laboral.....	8
3.6 Teletrabajo y clima laboral.....	9
4. OBJETIVOS	10
4.1 Objetivo general.....	10
4.2 Objetivos específicos.....	10
5. METODOLOGÍA	10
5.1 Fase 1. Revisión bibliográfica.....	10
5.2 Fase 2. Estudio descriptivo: Encuesta al PAS de la UMH.....	11
5.2.1 Participantes.....	11
5.2.2 Variables e Instrumentos.....	11
5.2.3 Procedimiento.....	13
5.2.4 Análisis de datos.....	13
6. RESULTADOS	14
6.1 Fase 1. Revisión bibliográfica.....	14
6.1.1 Características de los estudios revisados.....	14

6.1.2 Experiencia de teletrabajo y pros y contras de esta modalidad de trabajo.....	15
6.2 Fase 2. Estudio descriptivo: Encuesta al PAS de la UMH.....	28
6.2.1 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo.....	29
6.2.2 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo en función del sexo.....	33
6.2.3 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo en función de la edad.....	35
6.2.4 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo en función del grupo profesional.....	36
6.2.5 Ventajas y desventajas del teletrabajo percibidas por el PAS de la UMH.....	38
6.2.6 Ventajas y desventajas del teletrabajo percibidas por el PAS de la UMH en función del sexo, la edad y el grupo profesional.....	40
7. DISCUSIÓN.....	42
7.1 Limitaciones del estudio.....	44
7.2 Posibles intervenciones futuras o recomendaciones para el teletrabajo en PAS UMH	44
8. CONCLUSIONES.....	45
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
10. AGRADECIMIENTOS.....	51
11. ANEXOS	52

1. RESUMEN

Introducción: El clima laboral es un factor muy importante para la satisfacción de los trabajadores y el buen funcionamiento de una organización, por ello es significativo estudiarlo en las distintas modalidades del trabajo. Tras la pandemia se ha incrementado el trabajo desde casa y actualmente está muy presente.

Objetivos: Analizar las diferencias que se dan en el clima laboral entre el teletrabajo y el trabajo presencial. Identificar qué áreas del clima laboral se ven más afectadas en el teletrabajo. Determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo. Analizar la posible existencia de diferencias en la percepción del clima laboral y de ventajas y desventajas en función de variables sociodemográficas (sexo y edad) y laborales (grupo profesional).

Metodología: Estudio de metodología mixta que combina una primera fase de revisión de la literatura a partir de la base de datos Scopus con una fase posterior consistente en la conducción de un estudio descriptivo de corte transversal realizado mediante encuesta a una muestra del personal de administración y servicios (PAS) de una universidad pública española.

Resultados: El clima laboral percibido por el PAS fue bueno, aunque en el trabajo presencial fue ligeramente mejor que en la modalidad de teletrabajo. Se percibieron como principales ventajas el ahorro de tiempo y la comodidad horaria y como desventajas el aislamiento social y la falta de medios y recursos. Las mujeres notaron en mayor medida que los hombres una dificultad para relacionarse con los compañeros en el teletrabajo.

Conclusiones: Las ventajas que el PAS percibe del teletrabajo parecen indicar que esta modalidad de trabajo ha llegado para quedarse. El ahorro de tiempo y las opciones para la conciliación familiar son algunos de los factores mejor valorados. En contraposición, la falta de recursos y equipos y las dificultades de socialización pueden ser barreras a la implantación total del teletrabajo. Este estudio sugiere la idoneidad de apostar por una modalidad mixta que combine las virtudes de ambas formas de trabajo.

Palabras clave: clima laboral, universidad, administración, teletrabajo

2. ABSTRACT

Introduction: Work climate is a very important factor for employee satisfaction and the smooth running of an organisation, so it is significant to study it in the different ways of working. After the pandemic, working from home has increased and is currently very present.

Objectives: To analyse the differences in the work climate between teleworking and face-to-face work. To identify which areas of the work climate are most affected by teleworking. To determine the advantages and disadvantages of teleworking. To analyse the possible existence of differences in the perception of the working environment and of advantages and disadvantages according to sociodemographic (sex and age) and occupational (professional group) variables.

Methodology: A mixed methodology study combining an initial literature review phase based on the Scopus database with a subsequent phase consisting of a descriptive cross-sectional study carried out by means of a survey of the administrative and service staff of a Spanish public university.

Results: The work environment perceived by the administrative and service staff was good, although in face-to-face work it was slightly better than in teleworking. The main advantages were perceived to be time savings and convenient working hours, and the main disadvantages were perceived to be social isolation and lack of means and resources. Women noted to a greater extent than men a difficulty in relating to colleagues in teleworking.

Conclusions: The perceived advantages of teleworking by the administrative and service staff seem to indicate that this work modality is here to stay. Time-saving and family conciliation options are some of the most valued factors. In contrast, the lack of resources and equipment and the difficulties of socialization may be barriers to the full implementation of telework. This study suggests the suitability of opting for a mixed modality that combines the virtues of both forms of work.

Key words: work climate, university, administration, teleworking

3. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están en constante cambio debido al dinamismo del entorno por lo que se considera poco pertinente seguir maniobrando bajo el mismo enfoque tradicional. Para lograr ser competitivo es indispensable buscar ventajas competitivas, así como desarrollar la capacidad para producir, circular y utilizar correctamente la información, la comunicación y el conocimiento (Cano-Pita, 2018). El avance tecnológico ha incorporado al mundo organizacional un enfoque diferente caracterizado por un fácil acceso al conocimiento, la flexibilidad, la interactividad, la economía, la rapidez, la independencia, la comunicación y el desarrollo (Mujica, 2000).

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) son aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización (Thompson y Strickland, 2004).

Las TIC son esenciales para mejorar la productividad de las empresas, la calidad, el control y facilitar la comunicación, entre otros beneficios, aunque su aplicación debe llevarse a cabo de forma inteligente, ya que para que la implantación de una nueva tecnología produzca efectos positivos, hay que cumplir varios requisitos: tener un conocimiento profundo de los procesos de la empresa, planificar detalladamente las necesidades de tecnología de la información e incorporar los sistemas tecnológicos paulatinamente, empezando por los más básicos (Cano-Pita, 2018).

El avance de las TIC está haciendo posible la aparición de nuevas formas organizativas y una concepción diferente del trabajo en las organizaciones. Éste es el caso del teletrabajo, cuya enorme expansión, originada por la aplicación de dichos avances, requiere un análisis detallado de las consecuencias que para organización y teletrabajador se están generando (Roca Pulido, Martínez López y Ríos Martín, 2006).

3.1 Teletrabajo: definición y primeras experiencias

En la actualidad, el teletrabajo está presente en muchas empresas. Aunque esto no siempre ha sido así, ya que hasta hace relativamente poco tiempo esta modalidad de trabajo era adoptada por una minoría. Sin embargo, en los últimos años, ciertas circunstancias y cambios en el contexto organizacional y social han propiciado un notable incremento del trabajo a distancia.

El teletrabajo se define como aquel trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas (Diccionario de la Real Academia Española, 2020). La principal característica de esta modalidad de trabajo es la ejecución de las funciones profesionales en un lugar distinto a la oficina habitual. Aunque la forma más común de teletrabajo es la que se realiza en el domicilio, existen otros entornos y formas de teletrabajo, como los centros de teletrabajo que son oficinas con instalaciones compartidas y dotadas con los recursos necesarios para realizar la actividad profesional a distancia. Por último, existen los teletrabajadores móviles que no tienen un lugar fijo para ejecutar sus tareas y hacen un gran uso de los medios tecnológicos e informáticos (Rapp, 2004).

Los orígenes del teletrabajo se remontan al año 1665, tras el cierre temporal de la Universidad de Cambridge provocado por la propagación de la peste bubónica. Fue en ese entonces cuando Isaac Newton desarrolló la teoría de la gravedad trabajando desde casa y demostró así que el trabajo remoto podía ser efectivo y no afectaba a la productividad. No obstante, el teletrabajo tal y como se conoce en la actualidad, no llegó hasta el siglo XX, en plena crisis del petróleo en EE. UU., cuando el físico e ingeniero Jack Nilles comenzó a plantearse nuevas formas de optimizar los recursos e implementó su modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973. Sin embargo, en esa época el desarrollo tecnológico era insuficiente para que el teletrabajo pudiera implantarse masivamente (Why, 2020).

No fue hasta el siglo XXI cuando los avances tecnológicos dieron mayor sustento y viabilidad a esta modalidad de trabajo y, en consecuencia, los países empezaron a contemplar el teletrabajo en sus respectivas legislaciones laborales.

3.2 Regulación legal del teletrabajo en España y grado de implantación

En España, la primera proposición de ley para regular el teletrabajo en 2010 fue rechazada. Hubo que esperar hasta la reforma laboral de 2012 en la que la modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores incluyó, por primera vez, una definición del trabajo a distancia. Sin embargo, esta primera mención del teletrabajo en los textos legales se considera ambigua y excesivamente generalista, pues se limita a clasificarlo como una mera alternativa al trabajo presencial (Chito, 2021).

La segunda modificación es mucho más contemporánea. Tan solo hay que retroceder al año 2019 para encontrar la modificación legislativa que permite al trabajador solicitar la

adaptación de la jornada laboral y flexibilidad horaria y, por primera vez, también la posibilidad de adaptar la forma de realizar ese trabajo, pudiendo elegir trabajar a distancia o de forma presencial (Chito, 2021). El hito más reciente en la regulación legal del trabajo a distancia data del 11 de julio de 2021 y corresponde con la entrada en vigor de la nueva ley de teletrabajo Ley 10/2021. Entre las novedades que incorpora, destacan: el endurecimiento en un 20% de las sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo, la obligación de las empresas a evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón no solamente de sexo, sino también de edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes. Por otro lado, en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, se deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, añadiendo los de accesibilidad del entorno laboral efectivo (Uso, 2021).

Según un informe del Banco de España acerca del teletrabajo, de los casi 20 millones de ocupados que había en España en 2019, 1.640.000 (8,4%) indicaron que trabajaban en su domicilio ocasionalmente y 950.000 (4,5%) que lo hacían más de la mitad de los días laborables (Martín, 2020).

3.3 El teletrabajo en la era COVID-19

Actualmente, estos datos se han incrementado debido a la pandemia de la COVID-19 originada en China a finales del año 2019 y que poco a poco se extendió por todo el mundo. El 14 de marzo de 2020 se declaró el Estado de Alarma en España con un plazo inicial de 15 días que, finalmente, se alargó hasta los 98 días. Los colegios cerraron, se paralizó toda actividad no esencial y se decretó el confinamiento domiciliario. Por lo que todos aquellos trabajadores cuya actividad no era esencial, pero sí susceptible de ser realizada a distancia, adoptaron la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, muchas empresas no estaban preparadas para este cambio y tuvieron que adaptarse de forma instantánea al trabajo remoto, algunas con más dificultades que otras ya que la facilidad de adaptación dependió de la naturaleza y exigencias de cada actividad laboral. A partir de ese momento, el teletrabajo se instaló de forma masiva en nuestro país.

Según los datos publicados en marzo de este año por el Adecco Group Institute (2021), 2,86 millones de españoles teletrabajan desde su domicilio en estos momentos, 1,2 millones más que hace un año, antes de la pandemia. Esta cifra, récord en España —supone un incremento de un 74,2% con respecto a los registros prepandemia—, se desinfla, sin embargo, en comparación con los volúmenes que manejan otros países europeos (Pérez, 2021). Prueba de ello es que, en el año 2020, el porcentaje de personas empleadas que trabajaban desde casa alcanzó en España el 10,9% una cifra muy inferior a la de países como Irlanda (21,5%), Luxemburgo (23,1%), Finlandia (25,1%), Austria (18,1%) (Eurostat, 2021).

Estos casi tres millones de empleados que teletrabajan en España suponen el 14,7% del total de ocupados—19.344.300, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el cuarto trimestre de 2020—, un porcentaje muy inferior al de la media de la Unión Europea (21,5%) (Pérez, 2021).

En mayo de 2021, comenzó el proceso de desescalada con la progresiva retirada de las restricciones y la apertura de comercios, hostelería, colegios, etc. De esta forma, España entró, poco a poco, en lo que se ha denominado “nueva normalidad”. Sin embargo, a pesar de la paulatina recuperación de la actividad presencial en la mayoría de los sectores, el teletrabajo se ha mantenido en muchos casos, ya sea de forma completa o parcial. De hecho, actualmente, la mayoría de las empresas cuentan con un sistema híbrido que combina el trabajo presencial y el teletrabajo.

En el ámbito de las universidades públicas españolas, tradicionalmente la actividad laboral se ha desarrollado de forma generalizada en modalidad presencial, situación que se ha visto alterada con la llegada de la COVID-19.

La Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) aprobó en 2016 el documento que regula la realización de la jornada laboral en modalidad de teletrabajo para el personal de administración y servicios (PAS). Sin embargo, para poder optar a esta modalidad de trabajo era necesario que el trabajador se encontrase en una situación personal específica, desempeñase funciones compatibles con el trabajo y poseyese conocimientos informáticos y telemáticos adecuados para el ejercicio de estas últimas.

La situación de pandemia provocó que la docencia pasara a ser online y que se suspendieran todas las prácticas que estaban realizando los alumnos a no ser que se pudieran realizar de manera no presencial. El confinamiento obligó a que prácticamente

todo el PAS realizase el 100% de su actividad laboral en modalidad de teletrabajo. Tras el relajamiento de las restricciones sanitarias establecidas por las autoridades autonómicas y estatales, el PAS retomó, en términos generales, su actividad presencial, pero manteniendo un porcentaje de su jornada laboral semanal en modalidad de teletrabajo.

3.4 Beneficios y dificultades que puede aportar el teletrabajo

El teletrabajo presenta algunas ventajas y desventajas conocidas, incluso algunos aspectos pueden ser considerados tanto en un sentido positivo como negativo dependiendo de la preferencias y circunstancias de cada persona.

Tanto las empresas como los trabajadores ya han comprobado los múltiples beneficios que conlleva el teletrabajo y esta es una de las razones por las que, tras la mejora de la situación sanitaria, esta práctica se ha seguido manteniendo e incrementando en España.

Entre las ventajas que presenta la modalidad de trabajo a distancia destacan: el ahorro de espacio en la oficina, la mejora de la productividad de los trabajadores al poder planificar su trabajo de manera personal, la reducción de los desplazamientos, ahorrando así tiempo y dinero, y la protección del medio ambiente al reducir la emisión de gases contaminantes, el ruido y los problemas de congestión de tráfico. La flexibilidad horaria que conlleva el teletrabajo también permite a los trabajadores organizar mejor su tiempo y adaptarlo a sus necesidades personales, aunque esto puede, en algunos casos, convertirse en un arma de doble filo (Agudo Moreno, 2014; Rapp, 2004).

Algunas de sus desventajas del teletrabajo pueden ser la dificultad para conciliar la actividad laboral y la vida personal, la reducción de las oportunidades de relación interpersonal, las dificultades de coordinación y supervisión, las distracciones o la dificultad para desconectar del trabajo (Morganson et al., 2010; Raiborn & Butler, 2009). Asimismo, la implantación del teletrabajo requiere que las empresas realicen las adaptaciones necesarias y provea a los trabajadores de los recursos y equipos requeridos para poder desempeñar su actividad laboral en las mismas condiciones que en modalidad presencial.

El teletrabajo conlleva cambios importantes en la experiencia laboral de las personas que pueden afectar a otras variables como el rendimiento o el clima laboral.

3.5 Clima laboral

El clima laboral de una organización está compuesto por las condiciones físicas bajo las que se realiza la actividad laboral y las conductas realizadas por cualquier agente implicado en la organización que repercuten en los trabajadores y en sus labores (Integratec, 2021)

Litwin y Stringer (1968) definen el concepto de clima organizacional como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento".

El clima laboral es vital para el éxito de una organización, ya que de este depende el bienestar de los trabajadores. Cuando un trabajador está cómodo en su trabajo, su productividad aumenta. Son múltiples los factores que contribuyen a la existencia de un clima laboral positivo en las organizaciones. La definición clara y precisa de los objetivos de cada puesto de trabajo permite al empleado saber qué se espera de él y esto, a su vez, facilita su adaptación a las circunstancias y exigencias del puesto y mejora su efectividad. Asimismo, promover el reconocimiento es esencial ya que produce que los trabajadores quieran dar más de ellos mismos y hacer bien su trabajo. La provisión de este reconocimiento es, también, una forma eficaz de promover el sentido de pertenencia a la empresa. Por otro lado, la flexibilidad en el trabajo hace que los empleados puedan gestionar mejor su tiempo y conciliar el trabajo con su vida personal. Esta flexibilidad exige que el sistema de gestión del desempeño se centre menos en el volumen de horas de dedicación y más en el logro de los resultados esperados. La retroalimentación bidireccional también es un aspecto importante tanto para los trabajadores como para los superiores ya que les ofrece información valiosa sobre cómo mejorar. La dirección, por su parte, juega un papel muy importante en la creación del clima en el que los trabajadores desempeñan su actividad. Su implicación en las actividades diarias de la empresa crea un clima de cercanía con el personal que hace que este comprenda mejor los objetivos de la organización y ayuda a la toma de decisiones por parte de los superiores. Otro aspecto que puede influir positivamente sobre el clima laboral es el fomento de la formación que contribuye al crecimiento profesional de los trabajadores y, en algunos casos, ofrece la oportunidad de promocionar dentro de la empresa (Fides Consultores, 2020; Integratec, 2021).

El principal beneficio derivado de un clima laboral favorable es el aumento de la productividad que se relaciona con sensación de bienestar y satisfacción que promueve entre los trabajadores la percepción de un entorno de trabajo positivo caracterizado por la autonomía, el apoyo social, la cohesión, la innovación y el reconocimiento. Esto, a su vez, redundará en el incremento de beneficios para la empresa (p. ej. mediante el logro de un mayor volumen de las ventas) debido al compromiso de los trabajadores con la organización y la mayor retención del personal porque un buen clima hace que los empleados estén contentos y esto refuerza su sentido de pertenencia a la empresa y su deseo de continuar trabajando en ella (BeeDIGITAL, 2021; Integratec, 2021).

Algunos autores han abordado la captación y medición del clima organizacional mediante la definición de dimensiones, mientras que otros han propuesto diferentes tipologías de clima atendiendo a criterios específicos. Las dimensiones permiten comparar el clima de diferentes empresas o el que existe en una misma organización en momentos diferentes. Por su parte, las tipologías permiten caracterizar con facilidad el clima existente en una empresa en función de unos prototipos previamente definidos.

Las principales dimensiones o elementos que definen el clima de una organización incluyen: estructura organizacional (gobernanza, comunicación, etc.), liderazgo (valores, estrategia, estilo), supervisión/recompensa, autonomía/responsabilidad, innovación, cohesión/apoyo y condiciones de trabajo (Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, 2014; MacDavitt, Chou & Stone, 2007).

3.6 Teletrabajo y clima laboral

En tanto en cuanto el teletrabajo introduce cambios en las condiciones de trabajo, su implantación puede tener repercusión sobre el clima laboral percibido por los trabajadores y, por tanto, también en otras variables relacionadas como la autoeficacia, la satisfacción laboral y la salud física y emocional (Adamovic et al., 2021; Chesley, Moen & Shore, 2018; Rodríguez-Nogueira et al., 2021; Tavares, 2017).

En un mundo globalizado e interconectado como el actual resulta interesante analizar estas relaciones con la finalidad última de diseñar y adoptar medidas que garanticen un clima laboral favorable en condiciones de teletrabajo.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Explorar la relación entre teletrabajo y clima laboral a partir del análisis comparativo de las percepciones de clima del PAS de una universidad pública española entre la modalidad de trabajo presencial y a distancia.

4.2 Objetivos específicos

Identificar qué áreas del clima laboral se ven afectadas por la modalidad de trabajo (presencial vs. a distancia).

Determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo según la percepción del PAS de una universidad pública española.

Analizar la posible existencia de diferencias en la percepción del clima laboral en función de variables sociodemográficas (sexo y edad) y laborales (grupo profesional) del PAS de una universidad pública española.

Identificar si existen diferencias en las ventajas y desventajas percibidas del teletrabajo en función de variables sociodemográficas (sexo y edad) y laborales (grupo profesional) del PAS de una universidad pública española

5. METODOLOGÍA

Estudio de metodología mixta que combina una primera fase de revisión de la literatura con una fase posterior consistente en la conducción de un estudio descriptivo de corte transversal realizado mediante encuesta al PAS de una universidad pública española. La información obtenida en la fase de revisión se utilizó para la elaboración de la encuesta administrada durante la segunda fase del estudio.

5.1 Fase 1. Revisión bibliográfica

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica para analizar las diferencias existentes en el clima laboral entre el trabajo presencial y el teletrabajo y las ventajas y desventajas asociadas al teletrabajo.

La búsqueda se llevó a cabo en la base de datos Scopus considerando los siguientes criterios de inclusión: estudios publicados entre el año 2000 y 2021, en inglés o español

y aquellos estudios que incluían información sobre aspectos positivos y negativos del teletrabajo y que analizaban el clima laboral y las diferencias que pueden surgir en este al pasar del trabajo presencial al teletrabajo. La estrategia de búsqueda utilizada fue: (TITLE-ABS-KEY (work)) AND ((TITLE-ABS-KEY (environment*)) OR (TITLE-ABS-KEY (climate))) AND (TITLE-ABS-KEY (telework*)).

Tras la búsqueda se realizó un cribado por título y resumen. Tras descartar aquellos estudios que no cumplían con los criterios de inclusión, se procedió a una lectura completa y en profundidad de los estudios restantes se seleccionaron aquellos que finalmente fueron incluidos en la revisión narrativa.

Para la extracción y el registro sistemático del contenido de los estudios se elaboró un formulario de vaciado que incluyó las siguientes categorías de información: autores, año del estudio, país de realización, diseño del estudio, objetivos, participantes, variables y principales resultados.

5.2 Fase 2. Estudio descriptivo: encuesta al PAS de la UMH

En la segunda fase del trabajo, se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal realizado mediante encuesta online a una muestra del PAS de la UMH.

El estudio fue evaluado y aprobado favorablemente por el Comité de Ética e Integridad en la Investigación de la UMH (número de registro 210512145455 y referencia TFG.GAE.ICM.MAM.210512)

5.2.1 Participantes

PAS de la UMH con experiencia en las modalidades de trabajo presencial y a distancia. Dadas las circunstancias impuestas por la pandemia de COVID-19 (estado de alarma, confinamiento y restricciones en la movilidad), todos los miembros del PAS de la UMH estuvieron, en algún momento, expuestos a ambas modalidades de trabajo por lo que todos ellos fueron susceptibles de participar en el estudio. En el momento del estudio, el PAS de la UMH estaba compuesto por 550 personas.

5.2.2 Variables e instrumentos

La encuesta fue estructurada en tres bloques: percepción del clima organizacional, ventajas y desventajas asociadas al teletrabajo y variables sociodemográficas (Anexo 1).

Para la medición del clima organizacional se elaboró una encuesta ad hoc basada en una selección de ítems del instrumento desarrollado por Asensio López (2006). El instrumento estuvo compuesto por 13 ítems agrupados en seis bloques: (1) mi trabajo (definición, autonomía y participación) (2) organización y recursos, (3) mi jefe (reconocimiento y apoyo), (4) cooperación y trabajo en equipo, (5) información y comunicación y (6) condiciones de trabajo (formación, conciliación vida familiar y laboral y horario). Para cada ítem, se solicitó a los participantes que indicasen de manera diferenciada su nivel de acuerdo pensando en dos escenarios: trabajo presencial y modalidad de teletrabajo. Para ello, se utilizó una escala de respuesta tipo Likert de 5 niveles (1: Totalmente en desacuerdo; 2: Algo en desacuerdo; 3: Ni acuerdo ni desacuerdo; 4: Algo de acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo). La puntuación total correspondiente a la percepción del clima laboral se calculó sumando las puntuaciones asignadas a cada uno de los 13 ítems de la encuesta. El rango de puntuaciones osciló de 13 a 65, correspondiendo una mayor puntuación a una percepción del clima laboral más favorable.

Para la evaluación de las ventajas y desventajas del teletrabajo se utilizaron cuatro preguntas ad hoc basadas en la revisión de la literatura realizada en la fase 1 de este trabajo, dos de ellas con respuestas prefijadas (casillas de verificación) donde el participante pudo marcar tantas opciones como ventajas y desventajas percibía del teletrabajo y otras dos preguntas abiertas en las que pudo aportar aspectos positivos y negativos no contemplados en las preguntas anteriores. El listado de ventajas prefijadas incluía: mayor autonomía, menor estrés, mayor comodidad horaria, mejora de la gestión económica (ahorro en transporte, reducción de comidas fuera de casa, vestimenta, etc.), facilidad para la conciliación trabajo-familia, ahorro de tiempo en desplazamientos, incremento de la productividad y disminución de las interrupciones.

Entre las desventajas se contemplaron: sensación de estar permanentemente conectado al trabajo, distracciones procedentes de demandas propias del ámbito familiar y del hogar, sensación de aislamiento y soledad, limitación de crecimiento profesional, dificultad para la resolución de problemas, dificultades para el trabajo en equipo, dificultad para la supervisión del personal subordinado y reducción de la productividad. Estos aspectos fueron definidos a partir de las ventajas y desventajas identificadas en la literatura sobre teletrabajo.

Asimismo, la encuesta recogió información sobre una serie de variables sociodemográficas, personales y laborales, a saber: sexo, edad, grupo profesional (A1, A2, B, C1, C2), sector (administración, bibliotecas, informática, laboratorios, especialista, otro), disponibilidad de espacio específico para el trabajo en casa, demandas laborales de relación interpersonal, experiencia teletrabajo previa a la pandemia COVID-19 y convivientes (general, menores y mayores dependientes).

La encuesta fue maquetada en formato online por medio de la aplicación Google Forms.

5.2.3 Procedimiento

Entre el 19 y el 27 de julio de 2021, se invitó a participar en el estudio a una muestra de conveniencia de 114 miembros del PAS de la UMH pertenecientes a los siguientes servicios: Oficina de Campus Saludable y Deportes, Oficina de Cultura, Igualdad y Diversidad, Secretaria General, Servicio de Abogacía, Servicio de Calidad, Servicio de Comunicación, Control Interno, Servicio de Gestión de Estudios, Observatorio Ocupacional, OTRI, Servicio de Gestión Presupuestaria y Patrimonial, Servicio de Información Contable, Servicio Jurídico, CEGECA Elche, CEGECA Sant Joan, CEGECA Altea, Servicio de Modernización. La invitación formal al estudio se realizó mediante el envío de un correo personalizado que incluyó el enlace a un formulario Google Forms que contenía la información relativa al objetivo del estudio y el tratamiento de los datos y recogía el consentimiento informado del participante aplicando un sistema de doble identificación (double opt-in). Para este primer contacto, las direcciones de correo electrónico se obtuvieron a partir del directorio web público de la UMH. Tras la obtención del consentimiento, el participante recibió un correo a la dirección especificada en el formulario anterior en el que se le facilitaba el enlace a la encuesta maquetada en Google Forms.

5.2.4 Análisis de datos

Se realizaron análisis descriptivos y frecuencias. Para analizar las posibles diferencias en el clima percibido en función de la modalidad de trabajo se utilizó la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas. Para las comparaciones por sexo, edad (menores de 50 años vs mayores de 50 años) y grupo profesional (A1 y A2 vs C1 y C2) se recurrió a la prueba U de Mann-Whitney. El análisis de las ventajas y desventajas del teletrabajo en función del sexo, la edad y el grupo profesional se llevó a cabo mediante

la Prueba Chi-cuadrado de Pearson. Se empleó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25 para la codificación y el análisis de los datos.

6. RESULTADOS

6.1 Fase 1. Revisión bibliográfica

6.1.1 Características de los estudios revisados

En la búsqueda realizada en Scopus se identificaron un total de 175 estudios. Tras el cribado de título y resumen y a continuación del texto completo, finalmente 13 fueron los estudios seleccionados para su inclusión en la revisión (Figura 1).

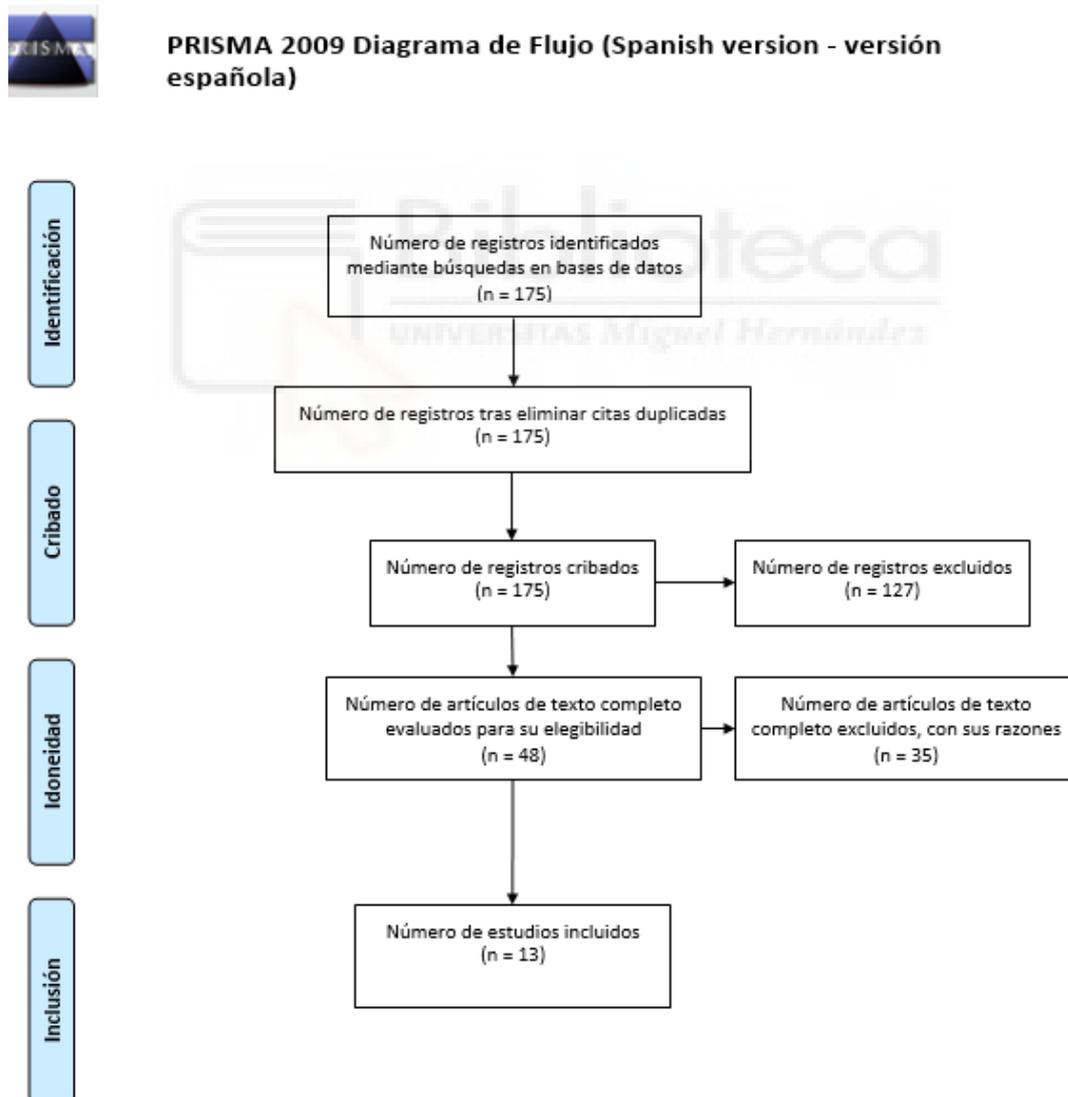


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA. Representación gráfica del proceso de búsqueda y selección de estudios

Se revisaron un total de 13 estudios procedentes de Vietnam, Francia, Portugal, Costa Rica, Nueva Zelanda, Países bajos, Estados Unidos, Finlandia y Canadá.

De los 13 estudios seleccionados 10 incluyeron la recogida de datos procedentes de trabajadores. En el conjunto de estos 10 estudios, participaron un total de 4.171 personas (a falta del estudio de Pyöriä (2003) en el que no se especifica el dato requerido). En los estudios seleccionados se abordan temas como la percepción sobre el teletrabajo, las dificultades y los retos asociados a esta modalidad de trabajo, los conflictos trabajo-hogar, los conflictos hogar-trabajo, la adaptación al teletrabajo, las condiciones de trabajo, el apoyo organizativo, el aislamiento social, las consecuencias del teletrabajo, el liderazgo efectivo y las ventajas y desventajas del teletrabajo.

La distribución de la muestra por sexo fue bastante equilibrada con una ligera predominancia de las mujeres con un 55% (sin tener en cuenta los estudios de Pyöriä, (2003), Peters y Heusinkveld (2010) y Solís (2016) al no encontrar la información requerida).

6.1.2 Experiencia de teletrabajo y pros y contras de esta modalidad de trabajo

La Tabla 1 recoge la información clave de los 13 estudios incluidos en la revisión bibliográfica.

La experiencia de teletrabajo estuvo sujeta a una serie de variables entre las que se incluyen la situación familiar, la disponibilidad de un espacio diferenciado para trabajar en el hogar, las necesidades personales (afiliación, poder, logro etc.) y la distancia lugar de residencia-centro de trabajo.

Los resultados demostraron que la dificultad de acceso a Internet (Nguyen, 2021), el tamaño del equipo (Carrillo et al., 2020) y la falta de recursos relacionados con las infraestructuras de apoyo como una impresora (Tavares et al., 2020) eran los principales factores negativos asociados al teletrabajo. En la mayoría de los casos, se constató que las TIC estaban disponibles en casa, pero sin llegar a ser, todavía, tan buenas como en la oficina (Robertson y Vink, 2012). Los teletrabajadores reclamaban condiciones similares a las de la oficina en cuanto a calidad de la iluminación y equipos (Cheuk Fan Ng, 2010). Muchas empresas no dotaban a sus trabajadores del equipo necesario o de igual calidad al de la oficina por lo que muchos de ellos tenían que hacer grandes inversiones

personales (Pyöriä, 2003). Todas estas limitaciones esto podían entorpecer la adaptación del trabajador al teletrabajo (Carrillo et al., 2020).

Otro de los principales obstáculos encontrados fue la falta de comunicación y de relaciones informales con los compañeros (Carrillo et al., 2020; Tavares et al., 2020). La separación espacial con los integrantes de la empresa que conlleva el teletrabajo hace que la comunicación con los compañeros sea más complicada que en el caso del trabajo presencial. Se concluyó que la separación espacial redujo directamente la frecuencia con la que se compartían los conocimientos entre los compañeros (Van der Mulen et al., 2012). La retroalimentación por parte del director y de la organización, en general, también era menor en el teletrabajo y suponía un obstáculo para la adaptación del empleado a la nueva modalidad de trabajo (Carrillo et al., 2020). Se demostró que el apoyo social de la organización (incluido el apoyo percibido de los supervisores, los compañeros de trabajo y la organización) estaba relacionado positivamente con la satisfacción laboral y negativamente con la tensión psicológica, debido al aislamiento social resultante del teletrabajo (Benteley et al., 2016).

Las distracciones fueron otras de las desventajas percibidas del teletrabajo, especialmente durante el confinamiento motivado por la pandemia de COVID-19. La coincidencia espaciotemporal de todos los miembros de la familia supuso un reto importante a la hora de concentrarse en las tareas laborales. Este solapamiento extremo entre esferas vitales propició la aparición de conflictos entre la familia y el trabajo y entre el trabajo y la familia, las obligaciones domésticas podían interferir en el rendimiento laboral y viceversa (Contreras, Baykal y Abid, 2020; Nguyen, 2021). De modo que, la clase de entorno doméstico (tipo de familia) en el que cada persona teletrabaja influye de manera inevitable en la naturaleza del conflicto al que se enfrentan y en sus necesidades (Bhattacharya y Mittal, 2020). Los participantes con más de un hijo en sus hogares eran menos propensos a estar de acuerdo con que el teletrabajo era una buena solución en el periodo de COVID-19, pero más propensos a estar de acuerdo con el trabajo mixto después del confinamiento (Nguyen, 2021)

Al igual que el teletrabajo supone muchos cambios en cuanto a la forma de trabajar, también produce cambios en el estilo de liderazgo. La literatura mostró que con un liderazgo efectivo y adaptado a las circunstancias el teletrabajo era percibido como una oportunidad. En cambio, el liderazgo tradicional o la ausencia de un liderazgo efectivo en condiciones de trabajo a distancia contribuye a que los empleados tengan una visión

desfavorable del teletrabajo (Contreras, Baykal y Abid, 2020). La formación de los directivos y su socialización laboral fue un factor importante para el éxito de la implantación del teletrabajo (Peters y Heusinkveld, 2010).

Entre los factores positivos asociados al teletrabajo destacaron la flexibilidad horaria (Pyöriä, 2003), el aumento de la productividad, la mayor sensación de control sobre el trabajo y el lugar de trabajo y un mayor nivel de autonomía laboral (Robertson y Vink, 2012). Sin embargo, el teletrabajo no necesariamente implica flexibilidad horaria. Aquellos teletrabajadores que han de realizar su actividad laboral en un horario fijo y bajo el fuerte control de su supervisor encuentran las mismas limitaciones horarias que quienes trabajan presencialmente en la oficina a la hora de ocuparse de las responsabilidades no laborales en el momento más conveniente para ellos (Solis, 2016). Por lo que la flexibilidad está ligada al tipo de control que ejercen los supervisores sobre los trabajadores. En este sentido, niveles elevados de control tuvieron un efecto negativo sobre su proactividad y adaptabilidad de los teletrabajadores a sus tareas (Solis, 2017).



Tabla 1. Estudios seleccionados para la revisión de la experiencia del teletrabajo y sus pros y contras

Autores, año y país	Diseño del estudio	Objetivo	Participantes	Variables	Principales resultados
Bentley et al., 2016 Nueva Zelanda	Estudio descriptivo de corte transversal	Investigar si el apoyo social percibido por la organización y el apoyo al teletrabajador influyen en las percepciones de los teletrabajadores sobre dos resultados importantes para el bienestar individual, el rendimiento, el compromiso y la retención: la satisfacción laboral y la tensión psicológica. Además, se analiza el posible papel mediador del aislamiento social en la relación entre las formas de apoyo derivadas de la organización y estos resultados de los empleados. También si existían diferencias en estas relaciones estructurales entre los teletrabajadores de baja intensidad y los híbridos.	Muestra total de 804 teletrabajadores de 28 organizaciones neozelandesas. Un 47% de los encuestados eran mujeres. La edad media de los encuestados fue de 30,9 años.	Intensidad del teletrabajo, apoyo social de la organización, apoyo del teletrabajador, aislamiento social, estrés psicológico y satisfacción laboral.	El apoyo social de la organización (incluido el apoyo percibido de los supervisores, los compañeros de trabajo y la organización) se relacionó positivamente con la satisfacción laboral y negativamente con la tensión psicológica, debido al aislamiento social resultante del teletrabajo. El apoyo social de la organización tuvo una mayor influencia en la satisfacción laboral de los teletrabajadores de baja intensidad. Una de las explicaciones de este hallazgo es que muchos de los factores que mejoran el bienestar asociado al teletrabajo son independientes de los factores organizativos, como el apoyo del gestor y el apoyo tecnológico, incluyendo la reducción del tiempo de desplazamiento y del estrés, la reducción de los costes de viaje, el aumento del tiempo no laboral y los beneficios reconstituyentes de trabajar en el entorno doméstico.
Bhattacharya y Mittal, 2020	Estudio descriptivo	Estudiar los conflictos entre el hogar y el trabajo y viceversa a los que se enfrentan las personas	200 personas teletrabajaban más de dos días a la	Variables dependientes: conflicto hogar-trabajo (cuando el hogar	El número de horas de trabajo y el tipo de familia tuvieron un impacto significativo en las dos variables de conflicto. En concreto, el conflicto trabajo-hogar

de corte transversal en teletrabajo según la variación en sus necesidades dominantes. semana. El 54% de los encuestados fueron hombres. interfiere en el trabajo) y conflicto trabajo-hogar (cuando el trabajo interfiere en el hogar).

Variables independientes: las necesidades de logro, poder y afiliación.

Variables de control: género, número de horas de trabajo, tipo de organización y tipo de familia (si vive solo o acompañado, con amigos, en una familia extensa, etc.).

dependió tanto del tipo de familia como del número de horas de trabajo, mientras el conflicto hogar-trabajo únicamente se vio influido por la variable independiente horas de trabajo. De modo que, a mayor número de horas de trabajo mayor probabilidad de que se produzcan conflictos de interferencia tanto de la vida privada en el trabajo como del trabajo en la vida privada. En cambio, el tipo de familia solo explicó las interferencias de la vida privada en el trabajo. Existe una relación significativa positiva entre el conflicto trabajo-hogar y la necesidad de logro, mientras que existe una relación significativa positiva entre el conflicto hogar-trabajo y la necesidad de afiliación. La necesidad de poder tiene una relación significativa negativa con ambos conflictos. Además, el hecho de que las personas trabajen en diferentes entornos domésticos repercutió en el conflicto al que se enfrentan. Los empleados con familias nucleares y una alta necesidad de logro se enfrentaron con mayor frecuencia al conflicto trabajo-hogar mientras que aquellos que trabajaban más horas experimentaron en mayor medida conflictos de tipo hogar-trabajo. Asimismo, los empleados de familias conjuntas con una alta necesidad de poder se enfrentaron con menos frecuencia al conflicto trabajo-hogar y los que trabajaban más horas experimentaron en menor medida conflictos hogar-trabajo. Por último, en el caso de los empleados que vivían solos o con amigos, los



Carillo et al., 2020 Francia	Estudio descriptivo de corte transversal	Desarrollar un modelo de ajuste del teletrabajo inducido por una epidemia, derivado de la teoría del ajuste laboral y del modelo interaccional de ajuste individual. Pretende conocer a fondo el modo en que una población laboral se adapta a una oleada de teletrabajo provocada por una crisis epidémica.	1.574 teletrabajadores en Francia. 38,8% (610) hombres y 60,7% (955) mujeres.	Edad, sexo, nivel educativo, complejidad informática (grado en que un individuo cree que el uso de las TIC en el teletrabajo no supone un esfuerzo físico y mental), experiencia en teletrabajo, puesto de dirección, tamaño del equipo, autonomía, interdependencia laboral y tamaño de la organización. Estrés, entorno de teletrabajo, aumento de la carga de trabajo, duración del teletrabajo, aislamiento profesional y apoyo organizativo.	que trabajan un mayor número de horas se enfrentaron a un mayor conflicto trabajo-hogar mientras que los presentaban una alta necesidad de afiliación se enfrentaron a un bajo conflicto hogar-trabajo. La falta de contactos y de relaciones informales con los compañeros, así como de retroalimentación por parte del director y de la organización en general, se encuentran entre los principales obstáculos para la adaptación al teletrabajo. El estrés (grado en que un empleado encuentra su vida impredecible, incontrolable y sobrecargada) influyó negativamente en la capacidad de adaptación al contexto laboral, mientras que la experiencia previa de teletrabajo era el segundo factor más importante para una mejor adaptación. El tamaño del equipo y la independencia laboral se relacionaron negativamente con la adaptación al teletrabajo. Sin embargo, los individuos con un nivel educativo más alto se enfrentaron mejor a la situación de teletrabajo. Por último, ni el sector ni el tamaño de la organización se relacionó con la adaptación de los empleados a esta nueva modalidad de trabajo.
Cheuk Fan Ng, 2010 Canadá	Revisión de la literatura	Comprender las relaciones entre el diseño y las condiciones físicas de las oficinas en casa y			Se localizaron pocos estudios que examinasen el diseño y las condiciones físicas de la oficina en casa de los teletrabajadores. Estos estudios sugieren que los

los comportamientos de trabajo de los teletrabajadores.

teletrabajadores desean cualidades similares a las que desean para el espacio de trabajo en sus oficinas corporativas (por ejemplo, una oficina privada en la que puedan tener privacidad, iluminación de calidad y equipos adecuados). Además, desean que su espacio de trabajo esté alejado de las zonas privadas de su hogar y que esté aislado de los ruidos que se producen en él.

Contreras, Baykal y Abid, 2020	Revisión narrativa de la literatura	Investigar los conocimientos existentes sobre el teletrabajo y el e-Leadership y analizar los retos asociados a estas dos realidades empresariales.	-	-	En las empresas con un e-liderazgo efectivo, el teletrabajo es percibido como una oportunidad. Es ventajoso no solo para la productividad de las empresas, sino también para el entorno y las personas que trabajan a distancia. Sin embargo, el liderazgo tradicional o la ausencia de un liderazgo efectivo en el teletrabajo puede provocar un impacto negativo debido a las distancias físicas y psicológicas.
Nguyen, 2021 Vietnam	Estudio descriptivo de corte transversal	Examinar los factores asociados con el teletrabajo en casa, la percepción de los teletrabajadores sobre esta modalidad de trabajo durante el periodo de distanciamiento social motivado por la pandemia de la COVID-19 y sus actitudes hacia la modalidad mixta (teletrabajo y trabajo	355 teletrabajadores en Hanoi (Vietnam) durante abril de 2020 (periodo de distanciamiento social debido a la pandemia de COVID-19).	Edad, sexo, nivel educativo, ingresos mensuales antes de la COVID-19, número de hijos menores de 12 años, tipo de empresa, política de cierre de la empresa, distancia del domicilio al lugar de trabajo, adopción del/teletrabajo antes del	La política de cierre de la empresa y la frecuencia de trabajo a distancia antes del periodo de distanciamiento social fueron los principales determinantes del teletrabajo. El miedo a la COVID-19 hizo que el teletrabajo fuese percibido de manera positiva, mientras que las dificultades para concentrarse en la tarea y acceder a Internet fueron considerados factores negativos. Ser mujer, vivir a mayor distancia del lugar de trabajo y ser adicto al trabajo se asoció con una actitud más favorable hacia la implantación del teletrabajo en el futuro. La

convencional) en la era postCOVID-19.

una mayoría de personas de entre 20 y 30 años (62%), frente a una minoría (11,8%) de más de 45 años

periodo COVID-19, tiempo de uso diario de Internet antes del periodo COVID-19, acceso limitado a los datos cuando se teletrabaja desde casa, dificultad para concentrarse en el trabajo en casa, tiempo de respuesta, lugar de trabajo durante el periodo COVID-19 y actitud hacia el teletrabajo en la era postCOVID-19.

presencia de más de un hijo afectó negativamente a la percepción del teletrabajo, pero afectó positivamente a la actitud hacia el establecimiento la modalidad de trabajo mixta. Esto se debe a que, durante el periodo de distanciamiento social, todas las escuelas y guarderías estaban cerradas, por lo que los padres tenían que cuidar de los niños y trabajar al mismo tiempo. Además, podían tener que compartir los dispositivos electrónicos con los niños que aprendían en línea. Sin embargo, una vez superada la pandemia de COVID-19 cuando los niños vuelvan a la escuela, es esperable que la presión relacionada con el acompañamiento lleve a los empleados, con al menos dos hijos, a desear una modalidad híbrida.

Peters y Heusinkveld, 2010
Holanda

Estudio descriptivo de corte transversal

Examinar la influencia del contexto institucional en la formación de actitudes de los directivos hacia el teletrabajo.

96 directores generales y 380 directores de recursos humanos de organizaciones holandesas.

Mejora de los resultados laborales, coste/beneficios sociales, posición del directivo, nivel educativo del directivo, co-orientación respecto a la adopción del teletrabajo por parte del grupo de compañeros,

Los resultados indicaron que las presiones normativas afectaron tanto a las percepciones de los directivos sobre la mejora de los resultados laborales como a los resultados sociales asociados al teletrabajo. Tanto el nivel educativo de los directivos como su socialización laboral fueron factores importantes en las actitudes de los directivos hacia el teletrabajo. Las actitudes de los directivos estuvieron influidas por las normas sociales. Los directores generales asociaron la adopción del teletrabajo por parte de sus compañeros con posibles ganancias de productividad.

				tasa de adopción percibida.	
Pyöriä, 2003 Finlandia	Estudio descriptivo de corte transversal	Realizar una evaluación crítica de los problemas y las posibilidades que conlleva la implantación del teletrabajo.	Asalariados finlandeses de entre 18 y 65 años	Ventajas y desventajas del teletrabajo.	<p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horario de trabajo más flexible, mejora de la productividad y la rentabilidad de los trabajadores, mayor satisfacción laboral, motivación e identidad profesional positiva y hogar como entorno de trabajo tranquilo y libre de interrupciones. - Los empleados tienen más autonomía y responsabilidad; la retención de los empleados mejora. - El teletrabajo crea una imagen organizativa dinámica y moderna. - Reducción de las desigualdades geográficas. - Efectos medioambientales positivos <p>Desventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desaparecen los límites entre el trabajo y lo no laboral; más "adicción al trabajo", problemas ergonómicos, síntomas de estrés y reacciones adversas para la salud; los teletrabajadores tienen que hacer grandes inversiones en el equipo necesario La falta de autodisciplina y las "comodidades" del hogar interfieren con las obligaciones laborales. - Los empresarios utilizan los acuerdos de teletrabajo solo para minimizar los gastos



Robertson y Vink, 2012 Países bajos y EE. UU

Revisión de la literatura

Analizar algunos conceptos clave y cuestiones que se han observado en la literatura y en diversos estudios de casos de empresas en relación con el teletrabajo y las nuevas formas de trabajo, incluyendo los comportamientos de liderazgo y gestión.

generales y ahorrar espacio en las oficinas, la privacidad de los hogares se ve alterada; más problemas con la seguridad de los datos.

- Los teletrabajadores tienen dificultades para transmitir la imagen de estar en el lugar de trabajo tanto a la dirección como a las personas externas.
- Aislamiento social.

En los Países Bajos, el 15,2% de la población realizaba su trabajo informático en un lugar distinto al de la oficina o al del cliente y los nuevos problemas a los que se enfrentaban era el equilibrio entre la vida laboral y personal y la conexión con la organización. Con frecuencia, las TIC estaban disponibles en casa, pero sin llegar a ser, todavía, tan buenas como en la oficina. En Estados Unidos, el teletrabajo tuvo consecuencias tanto positivas como negativas para los empleados. Entre los factores positivos señalados con frecuencia se encontraron: la eliminación del estrés en la oficina, la modificación individual del entorno de trabajo, la mayor adaptación de las personas con discapacidad, la reducción de las tasas de absentismo por enfermedad, el aumento de la productividad, la mayor sensación de control sobre el trabajo y el lugar de trabajo, y un mayor nivel de autonomía laboral. Por el contrario, las cuestiones negativas más frecuentemente planteadas fueron: el aislamiento social, el estancamiento de la carrera, los conflictos

Solís, 2016 Costa Rica	Estudio descriptivo de corte transversal	Analizar la influencia de las condiciones del teletrabajo sobre el conflicto trabajo-familia y la cantidad de horas extra.	142 teletrabajadores en instituciones públicas	Interferencia del trabajo con la familia, interferencia de la familia con el trabajo, horas adicionales trabajadas, flexibilidad, espacio de teletrabajo, personas en el hogar, responsabilidad, tiempo de teletrabajo. Variables de control: sexo, edad, tiempo en meses de trabajo bajo el supervisor actual e institución para la que trabaja el entrevistado.	familiares y la percepción de una mayor carga de trabajo. Los individuos que disponían de una habitación exclusiva para trabajar encontraron menos interferencia del trabajo con la familia y trabajaron menos horas adicionales a la semana. Quienes tenían más responsabilidades sufrieron mayores conflictos trabajo-familia. Una posible explicación es que el teletrabajo no necesariamente implica mayor flexibilidad: los individuos que teletrabajan y no tienen flexibilidad para realizar sus tareas en un horario que les resulte conveniente y que, además, están siendo muy controlados por su supervisor, se ven limitados, de la misma manera que los que trabajan en su oficina, a la hora de ocuparse de las responsabilidades fuera del trabajo en el momento más conveniente para ellos. Estar en casa también puede suponer mayores conflictos para los teletrabajadores si los familiares o amigos no entienden que no están disponibles para ocuparse de otros asuntos.
Solís, 2017 Costa Rica	Estudio descriptivo de corte transversal	Analizar el efecto moderador de las responsabilidades del trabajador fuera del entorno laboral en las relaciones teletrabajo-interferencia del trabajo con la familia y teletrabajo-interferencia de la	92 teletrabajadores y 72 no teletrabajadores que trabajaban en cuatro instituciones públicas. Además, se entrevistó a 33	Conflicto familia-trabajo, rendimiento, competencia individual en las tareas, adaptabilidad individual a las tareas, teletrabajo, control, responsabilidad	Cuando los niveles de responsabilidad son bajos, los teletrabajadores presentan una interferencia familia-trabajo menor que los no teletrabajadores; sin embargo, con niveles de responsabilidad altos, los teletrabajadores muestran una interferencia familia-trabajo más alta. El control de los supervisores sobre

familia con el trabajo, así como el efecto moderador del control por parte del supervisor sobre los teletrabajadores en la relación teletrabajo-rendimiento.

supervisores que evaluaron el rendimiento de ambos grupos. El 50% de la muestra estaba compuesta por hombres, y la edad media era de 40,1 años.

Variables de control: género, edad, tiempo en meses de trabajo bajo el supervisor actual, tiempo en meses de trabajo en la institución, institución para la que trabaja.

los teletrabajadores tuvo un efecto negativo sobre su proactividad y adaptabilidad a las tareas.

Tavares et al., 2020
Portugal

Estudio descriptivo de corte transversal

Caracterizar el teletrabajo realizado en Portugal durante el estado de emergencia provocado por la pandemia de la COVID-19. Se utilizó una encuesta que analizaba la información general sobre el teletrabajo y el proceso de adaptación del individuo y las dificultades a las que se enfrentaba durante el periodo de teletrabajo.

359 individuos, de 18 años o más, que teletrabajaban en sus casas y en un entorno familiar. Con una media de aproximadamente 39 años. La mayoría fueron mujeres (n = 211, 58,8%)

Caracterización profesional: antigüedad en la organización actual, sector público o privado, sector de actividad, tamaño de la organización, adaptación al teletrabajo y compensación por pérdida de productividad.

Caracterización del teletrabajo: experiencia de teletrabajo, número de horas que los individuos dedican al teletrabajo, media de

La adaptación al teletrabajo fue fácil o muy fácil y se produjo muy rápidamente. Las principales dificultades encontradas por los individuos fueron la falta de interacción/comunicación profesional con los compañeros de trabajo, la falta de recursos relacionados con las infraestructuras de apoyo, como Internet o una impresora, y la conciliación del teletrabajo con la vida familiar/las tareas domésticas/la dedicación a los hijos y la gestión del tiempo/los horarios.

días semanales de teletrabajo, elementos de su hogar en el teletrabajo, actividades que dispersan a los individuos mientras teletrabajan y dificultades que encontraron en el teletrabajo.

<p>Van der Meulen, et al., 2019 Europa</p>	<p>Estudio descriptivo de corte transversal</p>	<p>Analizar los efectos de la interacción de la sincronización de los medios y la separación temporal y espacial entre colegas en el intercambio de redes de conocimiento.</p>	<p>64 trabajadores del conocimiento en una organización europea de investigación y asesoramiento de tamaño medio, entre los que había 27 hombres y 37 mujeres con edades repartidas casi por igual entre los 25 y los 66 años.</p>	<p>Horas de trabajo, años de permanencia en la organización, separación temporal, separación espacial, sincronización de la comunicación, conciencia del conocimiento, intercambio de conocimientos, desempeño del trabajo y rendimiento proactivo.</p>	<p>La separación espacial redujo directamente la frecuencia con la que se compartían los conocimientos entre los compañeros, mientras que la separación temporal afectó al intercambio de conocimientos a través de una menor conciencia de estos, lo que se tradujo en menores niveles de rendimiento laboral y proactividad. El uso de medios asíncronos puede servir para mitigar la mayor parte de los efectos negativos de la separación espacial en el intercambio de conocimientos, pero también puede exacerbar el efecto negativo de la separación temporal en la conciencia de conocimiento de los teletrabajadores sobre sus colegas con idéntica experiencia.</p>
--	---	--	--	---	---

6.2 Fase 2. Estudio descriptivo: encuesta al PAS de la UMH

Respondieron a la encuesta un total de 61 trabajadores del PAS de la UMH (tasa de respuesta: 53,5%). La edad media de los participantes fue de 48,7 (DT = 7,6), pero la mayoría de ellos tuvieron una edad comprendida entre los 45 y 54 años (49,2%). El 63,9% de los participantes correspondían a la categoría C y el resto a la categoría A. Casi todos pertenecían al sector de Administración (86,9%). La mayoría disponía de un espacio físico para teletrabajar (80,3%). El 59,0% de los participantes realizaban tareas de atención al público de manera ocasional o frecuente en el desempeño de su trabajo. La mayoría tenía una modalidad de trabajo mixta (60,7%). Muy pocas personas habían teletrabajado con anterioridad a la pandemia por COVID-19 (13,1%). En el momento de la encuesta, el 64% de los encuestados convivía con dos o más personas. El 52,5% no convivía con ningún menor de 16 años. Por último, solo un 8,2% compartía techo con alguna persona dependiente mayor de 65 años (Tabla 2).

Tabla 2. Descripción de la muestra (N = 61)

Sexo, % (n)	
Hombre	37,7 (23)
Mujer	62,3 (38)
Edad, M (DT)	48,7 (7,6)
Menos de 30 años, % (n)	1,6 (1)
Entre 30 y 44 años, % (n)	24,6 (15)
Entre 45 y 54 años, % (n)	49,2 (30)
Entre 55 y 60 años, % (n)	21,3 (13)
Más de 60 años, % (n)	3,3 (2)
Grupo profesional, % (n)	
A1	11,5 (7)
A2	24,6 (15)
C1	42,6 (26)
C2	21,3 (13)
Sector, % (n)	
Administración	86,9 (53)
Otro	13,1 (8)
Espacio específico para trabajar en el hogar, % (n)	
No	19,7 (12)
Sí	80,3 (49)
Atención al público, % (n)	
No	41,0 (25)
Sí, en ocasiones	41,0 (25)
Sí, a menudo	18,0 (11)

Modalidad de trabajo, % (n)	
Presencial	29,5 (18)
Teletrabajo	6,6 (4)
Mixta	60,7 (37)
Experiencia con el teletrabajo previa a la COVID-19, % (n)	
No	86,9 (53)
Sí	13,1 (8)
Convivientes, M (DT)	
Ninguna	4,9 (3)
Uno	27,9 (17)
Dos	14,8 (9)
Tres	31,1 (19)
Cuatro	14,8 (9)
Cinco	3,3 (2)
Convivientes menores de 16 años	
Ninguno	52,5 (32)
Uno	23,0 (14)
Dos	23,0 (14)
Convivientes dependientes mayores de 65 años	
Ninguno	91,8 (56)
Uno	8,2 (5)

6.2.1 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo

En términos generales, el clima laboral fue percibido de manera más positiva en la modalidad presencial que en la modalidad de teletrabajo. Al analizar los datos segregados por sexo, se observó que tanto los hombres como las mujeres apreciaban un mejor clima laboral en la modalidad presencial. Este mismo resultado se replicó en el análisis por grupos de edad, tanto los mayores como los menores de 50 años consideraron que el clima laboral era más favorable en el trabajo presencial que en la modalidad a distancia. En cuanto al grupo profesional, el único grupo en el que no se hallaron diferencias en el clima percibido entre modalidades de trabajo fue el A, el de mayor categoría, en cambio, en el grupo C se observó la misma tendencia que en los análisis por sexo y edad (Tabla 3).

Tabla 3. Clima laboral global por colectivos

Colectivo	Presencial M (DT)	Teletrabajo M (DT)	p
Global	59,1 (5,3)	58,2 (5,5)	0,001
Hombres	58,5 (6,1)	57,3 (6,5)	0,011
Mujeres	59,4 (4,7)	58,8 (4,9)	0,030
Menores de 50 años	60,4 (4,7)	59,6 (4,6)	0,009
50 o más años	57,8 (5,6)	57,0 (6,1)	0,030
Grupo profesional C (C1 y C2)	59,0 (4,9)	57,9 (5,2)	0,001
Grupo profesional A (A1 y A2)	59,2 (6,0)	58,9 (6,1)	0,230

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Rango de puntuaciones posibles: 13-65

La Tabla 4 recoge la frecuencia con la que los participantes estuvieron de acuerdo con cada una de las afirmaciones referidas al clima laboral tanto en la modalidad presencial como en el teletrabajo. La principal diferencia se observó en la disponibilidad de los medios y recursos necesarios para realizar bien la actividad laboral, que fue percibida como más adecuada en el caso del trabajo presencial. Con independencia de la modalidad, la obtención de reconocimiento tras el trabajo bien hecho fue el aspecto que mayor indecisión generó entre los encuestados.



Tabla 4. Clima laboral trabajo presencial vs teletrabajo (frecuencias)

	Modalidad de trabajo	% (n)				
		Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	Presencial	0,0 (0)	0,0 (0)	1,6 (1)	6,6 (4)	91,8 (56)
	Teletrabajo	0,0 (0)	0,0 (0)	1,6 (1)	9,8 (6)	88,5 (54)
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	Presencial	1,6 (1)	0,0 (0)	6,6 (4)	32,8 (20)	59,0 (36)
	Teletrabajo	1,6 (1)	0,0 (0)	8,2 (5)	32,8 (20)	57,4 (35)
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	Presencial	1,6 (1)	0,0 (0)	8,2 (5)	41,0 (25)	49,2 (30)
	Teletrabajo	1,6 (1)	0,0 (0)	8,2 (5)	44,3 (27)	45,9 (28)
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	Presencial	0,0 (0)	0,0 (0)	13,1 (8)	41,0 (25)	45,9 (28)
	Teletrabajo	0,0 (0)	0,0 (0)	14,8 (9)	41,0 (25)	44,3 (27)
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	Presencial	1,6 (1)	0,0 (0)	14,8 (9)	37,7 (23)	45,9 (28)
	Teletrabajo	1,6 (1)	0,0 (0)	16,4 (10)	39,3 (24)	42,6 (26)
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	Presencial	1,6 (1)	0,0 (0)	1,6 (1)	18,0 (11)	78,7 (48)
	Teletrabajo	3,3 (2)	0,0 (0)	10,0 (6)	36,7 (22)	50,0 (30)
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	Presencial	3,3 (2)	0,0 (0)	26,2 (16)	24,6 (15)	45,9 (28)
	Teletrabajo	3,3 (2)	0,0 (0)	27,9 (17)	24,6 (15)	44,3 (27)
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	Presencial	1,6 (1)	0,0 (0)	8,2 (5)	29,5 (18)	60,7 (37)
	Teletrabajo	1,6 (1)	0,0 (0)	9,8 (6)	31,1 (19)	57,4 (35)
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	Presencial	0,0 (0)	0,0 (0)	3,3 (2)	21,3 (13)	75,4 (46)
	Teletrabajo	0,0 (0)	0,0 (0)	8,2 (5)	29,5 (18)	62,3 (38)
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	Presencial	0,0 (0)	0,0 (0)	1,6 (1)	47,5 (29)	50,8 (31)
	Teletrabajo	0,0 (0)	0,0 (0)	8,2 (5)	42,6 (26)	49,2 (30)
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	Presencial	1,6 (1)	0,0 (0)	3,3 (2)	29,5 (18)	65,6 (40)
	Teletrabajo	1,6 (1)	0,0 (0)	3,3 (2)	27,9 (17)	67,2 (41)
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	Presencial	0,0 (0)	0,0 (0)	3,3 (2)	4,9 (3)	91,8 (56)
	Teletrabajo	0,0 (0)	0,0 (0)	3,3 (2)	4,9 (3)	91,8 (56)
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	Presencial	0,0 (0)	0,0 (0)	1,6 (1)	19,7 (12)	78,7 (48)
	Teletrabajo	0,0 (0)	0,0 (0)	1,6 (1)	11,5 (7)	86,9 (53)

N = 61

Al analizar de manera individualizada los diferentes aspectos del clima laboral, se observó que las puntuaciones medias fueron altas en las dos modalidades de trabajo estudiadas, de modo que, en términos generales, los participantes percibieron un clima laboral positivo tanto al desempeñar su actividad laboral de forma presencial en la oficina como a distancia. No obstante, hubo algunos aspectos concretos en los que se hallaron diferencias significativas. El PAS percibió que en el trabajo presencial contaba en mayor medida con los medios y recursos necesarios para realizar bien su trabajo. Asimismo, encontró mayores dificultades a la hora de comunicarse con los compañeros en el teletrabajo que en la modalidad presencial. Vio y percibió cambios en el grado de información que tenía sobre los que se hacía en el servicio, estando mejor informados en la modalidad presencial. En cambio, se observó que la modalidad de teletrabajo se adecuaba mejor a sus necesidades personales gracias a la flexibilidad horaria que ofrecía. En el resto de los aspectos evaluados del clima laboral no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las dos modalidades de trabajo (Tabla 5).

Tabla 5. Clima laboral trabajo presencial vs teletrabajo (diferencia de medias)

	Presencial M (DT)	Teletrabajo M (DT)	p
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	4,9 (0,4)	4,9 (0,4)	0,157
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	4,5 (0,8)	4,4 (0,8)	0,317
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	4,4 (0,8)	4,3 (0,8)	0,157
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	4,3 (0,7)	4,3 (0,7)	0,577
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	4,3 (0,8)	4,2 (0,8)	0,257
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	4,7 (0,7)	4,3 (0,9)	0,000
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	4,1 (1,0)	4,1 (1,0)	0,317
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	4,5 (0,8)	4,4 (0,8)	0,257
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	4,7 (0,5)	4,5 (0,6)	0,005
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	4,5 (0,5)	4,4 (0,6)	0,025
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	4,6 (0,7)	4,6 (0,7)	0,317
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	4,9 (0,4)	4,9 (0,4)	1,000
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	4,8 (0,5)	4,9 (0,4)	0,025

N = 61

6.2.2 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo en función del sexo

La Tabla 6 recoge las diferencias en el clima laboral entre modalidades de trabajo segmentando los datos en función del sexo de los participantes. Tanto los hombres como las mujeres consideraron que disponían en mayor medida de los medios y recursos necesarios para hacer bien su trabajo en la modalidad presencial en comparación con el teletrabajo. Las mujeres también encontraron diferencias en la comunicación con los compañeros siendo más fácil para ellas interactuar con los demás en la modalidad presencial. Asimismo, percibieron que, bajo la modalidad de teletrabajo, el horario de trabajo se adecuaba mejor a sus necesidades.

Tabla 6. Clima laboral trabajo presencial vs teletrabajo por sexo

	Sexo	Presencial M (DT)	Teletrabajo M (DT)	p
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	Hombres	4,8 (0,4)	4,7 (0,4)	0,157
	Mujeres	4,9 (0,3)	4,9 (0,3)	1,000
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	Hombres	4,5 (0,9)	4,4 (1,0)	0,157
	Mujeres	4,5 (0,6)	4,5 (0,6)	1,000
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	Hombres	4,2 (1,0)	4,1 (1,0)	0,157
	Mujeres	4,4 (0,6)	4,4 (0,6)	1,000
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	Hombres	4,2 (0,8)	4,1 (0,8)	0,157
	Mujeres	4,4 (0,6)	4,4 (0,6)	1,000
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	Hombres	4,1 (1,1)	4,0 (1,1)	0,317
	Mujeres	4,3 (0,7)	4,3 (0,7)	0,564
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	Hombres	4,8 (0,4)	4,2 (1,0)	0,016
	Mujeres	4,7 (0,8)	4,3 (0,9)	0,009
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	Hombres	3,8 (1,2)	3,8 (1,2)	1,000
	Mujeres	4,3 (0,8)	4,2 (0,9)	0,317
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	Hombres	4,4 (0,9)	4,4 (0,9)	1,000
	Mujeres	4,5 (0,7)	4,4 (0,7)	0,257
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	Hombres	4,7 (0,5)	4,6 (0,6)	0,083
	Mujeres	4,7 (0,5)	4,5 (0,7)	0,023
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	Hombres	4,6 (0,5)	4,4 (0,7)	0,083
	Mujeres	4,4 (0,6)	4,4 (0,6)	0,157
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	Hombres	4,5 (0,9)	4,5 (0,9)	1,000
	Mujeres	4,6 (0,6)	4,6 (0,6)	0,317
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	Hombres	5,0 (0,2)	5,0 (0,2)	1,000
	Mujeres	4,8 (0,5)	4,8 (0,5)	1,000
Mi horario de trabajo se adecuaba a mis necesidades.	Hombres	5,0 (2,0)	5,0 (0,0)	0,317
	Mujeres	4,7 (0,5)	4,8 (0,5)	0,046

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Hombres, n = 23; Mujeres, n = 38

Al comparar los resultados entre sexos (Tabla 7), se observó que, en la modalidad de teletrabajo, las mujeres tenían más claros los objetivos que los hombres, mientras que en la presencial no se hallaron diferencias, sino que tanto unas y como otros percibieron este aspecto de manera similar. Tanto en la modalidad presencial como en teletrabajo, los hombres consideraron que su horario se adecuaba mejor a sus necesidades que las mujeres, es decir, en términos generales, los hombres piensan que su horario de trabajo, con independencia de la modalidad bajo la que lo realicen, se ajusta casi de forma completa a sus necesidades mientras que las mujeres, aunque valoran positivamente el ajuste, dejan margen a la mejora.

Tabla 7. Diferencias en la percepción del clima laboral en el trabajo presencial y teletrabajo entre hombres y mujeres

	Modalidad de trabajo	Hombres M (DT)	Mujeres M (DT)	P
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	Presencial	4,8 (0,4)	4,9 (0,3)	0,050
	Teletrabajo	4,7 (0,4)	4,9 (0,3)	0,007
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	Presencial	4,5 (0,9)	4,5 (0,6)	0,527
	Teletrabajo	4,4 (1,0)	4,5 (0,6)	0,853
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	Presencial	4,2 (1,0)	4,4 (0,6)	0,547
	Teletrabajo	4,1 (1,0)	4,4 (0,6)	0,232
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	Presencial	4,2 (0,8)	4,4 (0,6)	0,227
	Teletrabajo	4,1 (0,8)	4,4 (0,6)	0,101
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	Presencial	4,1 (1,1)	4,3 (0,7)	0,657
	Teletrabajo	4,0 (1,1)	4,3 (0,7)	0,450
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	Presencial	4,8 (0,4)	4,7 (0,8)	0,967
	Teletrabajo	4,2 (1,0)	4,3 (0,9)	0,636
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	Presencial	3,8 (1,2)	4,3 (0,8)	0,109
	Teletrabajo	3,8 (1,2)	4,2 (0,9)	0,167
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	Presencial	4,4 (0,9)	4,5 (0,7)	0,668
	Teletrabajo	4,4 (0,9)	4,4 (0,7)	0,993
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	Presencial	4,7 (0,5)	4,7 (0,5)	0,728
	Teletrabajo	4,6 (0,6)	4,5 (0,7)	0,614
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	Presencial	4,6 (0,5)	4,4 (0,6)	0,443
	Teletrabajo	4,4 (0,7)	4,4 (0,6)	0,771
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	Presencial	4,5 (0,9)	4,6 (0,6)	0,971
	Teletrabajo	4,5 (0,9)	4,6 (0,6)	0,814
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	Presencial	5,0 (0,2)	4,8 (0,5)	0,381
	Teletrabajo	5,0 (0,2)	4,8 (0,5)	0,381
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	Presencial	5,0 (0,2)	4,7 (0,5)	0,012
	Teletrabajo	5,0 (0,0)	4,8 (0,5)	0,019

Prueba U de Mann-Whitney

Hombres, n = 23; Mujeres, n = 38

6.2.3 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo en función de la edad

La Tabla 8 recoge las diferencias en el clima laboral entre modalidades de trabajo en función de la edad de los participantes. Las personas menores de 50 años percibieron que en la modalidad presencial, en comparación con el teletrabajo, tenían más medios y recursos para el desempeño de su actividad laboral y se comunicaban de forma más fácil con sus compañeros. Las personas mayores de 50 años también encontraron las mismas diferencias que los más jóvenes añadiendo una más, la percepción de que su horario de trabajo se adecuaba mejor a sus necesidades en la modalidad de teletrabajo.

Tabla 8. Clima laboral trabajo presencial vs teletrabajo por edad

	Edad	Presencial M (DT)	Teletrabajo M (DT)	p
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	< 50 años	4,9 (0,3)	4,9 (0,3)	0,157
	50 años o más	4,9 (0,4)	4,9 (0,4)	1,000
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	< 50 años	4,7 (0,5)	4,6 (0,6)	0,564
	50 años o más	4,3 (0,9)	4,3 (0,9)	0,317
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	< 50 años	4,5 (0,7)	4,5 (0,7)	0,157
	50 años o más	4,2 (0,8)	4,2 (0,8)	1,000
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	< 50 años	4,4 (0,8)	4,3 (0,8)	0,157
	50 años o más	4,3 (0,6)	4,3 (0,6)	1,000
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	< 50 años	4,4 (0,7)	4,3 (0,8)	0,317
	50 años o más	4,1 (0,9)	4,1 (0,9)	0,564
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	< 50 años	4,6 (0,8)	4,2 (0,9)	0,005
	50 años o más	4,8 (0,5)	4,4 (0,9)	0,018
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	< 50 años	4,4 (0,8)	4,4 (0,8)	1,000
	50 años o más	3,8 (1,1)	3,8 (1,1)	0,317
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	< 50 años	4,6 (0,6)	4,6 (0,6)	0,317
	50 años o más	4,3 (0,9)	4,3 (1,0)	0,414
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	< 50 años	4,8 (0,5)	4,6 (0,6)	0,046
	50 años o más	4,7 (0,5)	4,5 (0,7)	0,038
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	< 50 años	4,6 (0,6)	4,5 (0,6)	0,157
	50 años o más	4,4 (0,5)	4,3 (0,7)	0,083
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	< 50 años	4,7 (0,5)	4,7 (0,5)	1,000
	50 años o más	4,4 (0,8)	4,5 (0,9)	0,317
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	< 50 años	4,9 (0,4)	4,9 (0,4)	1,000
	50 años o más	4,8 (0,5)	4,8 (0,5)	1,000
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	< 50 años	4,8 (0,5)	4,8 (0,5)	0,317
	50 años o más	4,7 (0,4)	4,9 (0,3)	0,046

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Menores de 50 años, n = 30; 50 años o más, n = 31

No se hallaron diferencias en la percepción del clima laboral en ambas modalidades entre grupos de edad (Tabla 9).

Tabla 9. Diferencias en la percepción del clima laboral en el trabajo presencial y teletrabajo entre menores de 50 años y mayores de 49 años

	Modalidad de trabajo	< 50 años M (DT)	50 años o más M (DT)
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	Presencial	4,9 (0,3)	4,9 (0,4)
	Teletrabajo	4,9 (0,3)	4,9 (0,4)
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	Presencial	4,7 (0,5)	4,3 (0,9)
	Teletrabajo	4,6 (0,6)	4,3 (0,9)
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	Presencial	4,5 (0,7)	4,2 (0,8)
	Teletrabajo	4,5 (0,7)	4,2 (0,8)
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	Presencial	4,4 (0,8)	4,3 (0,6)
	Teletrabajo	4,3 (0,8)	4,3 (0,6)
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	Presencial	4,4 (0,7)	4,1 (0,9)
	Teletrabajo	4,3 (0,8)	4,1 (0,9)
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	Presencial	4,6 (0,8)	4,8 (0,5)
	Teletrabajo	4,2 (0,9)	4,4 (0,9)
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	Presencial	4,4 (0,8)	3,8 (1,1)
	Teletrabajo	4,4 (0,8)	3,8 (1,1)
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	Presencial	4,6 (0,6)	4,3 (0,9)
	Teletrabajo	4,6 (0,6)	4,3 (1,0)
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	Presencial	4,8 (0,5)	4,7 (0,5)
	Teletrabajo	4,6 (0,6)	4,5 (0,7)
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	Presencial	4,6 (0,6)	4,4 (0,5)
	Teletrabajo	4,5 (0,6)	4,3 (0,7)
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	Presencial	4,7 (0,5)	4,4 (0,8)
	Teletrabajo	4,7 (0,5)	4,5 (0,9)
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	Presencial	4,9 (0,4)	4,8 (0,5)
	Teletrabajo	4,9 (0,4)	4,8 (0,5)
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	Presencial	4,8 (0,5)	4,7 (0,4)
	Teletrabajo	4,8 (0,5)	4,9 (0,3)

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Menores de 50 años, n = 30; 50 años o más, n = 31

6.2.4 Percepción del clima laboral por parte del PAS de la UMH en condiciones de presencialidad y teletrabajo en función del grupo profesional

La Tabla 10 recoge las diferencias en el clima laboral entre modalidades de trabajo en función del grupo profesional de los participantes (A1 y A2 vs C1 y C2). Las personas que pertenecían a los grupos C1 y C2 consideraron que en la modalidad presencial contaban en mayor medida con los medios y recursos para realizar su trabajo y que también estaban mejor informados de la situación, objetivos y resultados de su unidad. Por otro lado, las personas pertenecientes a los grupos A1 y A2 percibieron diferencias a

la hora de comunicarse con sus compañeros siendo más fácil para ellos en la modalidad presencial.

Tabla 10. Clima laboral trabajo presencial vs teletrabajo por grupo profesional

	Grupo profesional	Presencial M (DT)	Teletrabajo M (DT)	p
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	C1 y C2	4,9 (0,4)	4,8 (0,5)	0,157
	A1 y A2	5,0 (0,2)	5,0 (0,2)	1,000
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	C1 y C2	4,5 (0,6)	4,4 (0,7)	0,317
	A1 y A2	4,5 (1,0)	4,5 (1,0)	1,000
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	C1 y C2	4,3 (0,8)	4,3 (0,8)	0,157
	A1 y A2	4,5 (0,7)	4,5 (0,7)	1,000
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	C1 y C2	4,4 (0,7)	4,3 (0,7)	0,102
	A1 y A2	4,2 (0,8)	4,3 (0,7)	0,317
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	C1 y C2	4,2 (0,7)	4,1 (0,7)	0,102
	A1 y A2	4,3 (1,0)	4,4 (1,0)	0,317
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	C1 y C2	4,7 (0,7)	4,2 (1,0)	0,001
	A1 y A2	4,7 (0,6)	4,5 (0,7)	0,206
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	C1 y C2	4,0 (1,0)	4,0 (1,0)	0,317
	A1 y A2	4,2 (1,0)	4,2 (1,0)	1,000
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	C1 y C2	4,5 (0,7)	4,5 (0,7)	0,317
	A1 y A2	4,4 (1,0)	4,4 (1,0)	0,564
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	C1 y C2	4,7 (0,6)	4,6 (0,6)	0,102
	A1 y A2	4,8 (0,4)	4,5 (0,7)	0,020
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	C1 y C2	4,4 (0,5)	4,3 (0,7)	0,046
	A1 y A2	4,6 (0,5)	4,6 (0,6)	0,317
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	C1 y C2	4,6 (0,8)	4,6 (0,8)	0,317
	A1 y A2	4,5 (0,5)	4,5 (0,5)	1,000
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	C1 y C2	4,9 (0,3)	4,9 (0,3)	1,000
	A1 y A2	4,8 (0,5)	4,8 (0,5)	1,000
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	C1 y C2	4,8 (0,5)	4,9 (0,4)	0,083
	A1 y A2	4,7 (0,5)	4,8 (0,4)	0,157

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Grupos C1 y C2, n = 39; Grupos A1 y A2, n = 22

Comparando los dos grupos profesionales entre sí (Tabla 11), se observó que, tanto en la modalidad presencial como en la de teletrabajo, los grupos C1 y C2 percibieron que su superior era más flexible y resolutivo ante una necesidad personal o familiar extraordinaria que el grupo A1 y A2.

Tabla 11. Diferencias en la percepción del clima laboral en el trabajo presencial y teletrabajo entre los grupos profesionales C (C1 y C2) y los grupos profesionales A (A1 y A2)

	Modalidad de trabajo	C1 y C2 M (DT)	A1 y A2 M (DT)	P
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	Presencial	4,9 (0,4)	5,0 (0,2)	0,430
	Teletrabajo	4,8 (0,5)	5,0 (0,2)	0,201
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	Presencial	4,5 (0,6)	4,5 (1,0)	0,365
	Teletrabajo	4,4 (0,7)	4,5 (1,0)	0,264
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	Presencial	4,3 (0,8)	4,5 (0,7)	0,548
	Teletrabajo	4,3 (0,8)	4,5 (0,7)	0,352
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	Presencial	4,4 (0,7)	4,2 (0,8)	0,434
	Teletrabajo	4,3 (0,7)	4,3 (0,7)	0,857
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	Presencial	4,2 (0,7)	4,3 (1,0)	0,292
	Teletrabajo	4,1 (0,7)	4,4 (1,0)	0,093
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	Presencial	4,7 (0,7)	4,7 (0,6)	0,399
	Teletrabajo	4,2 (1,0)	4,5 (0,7)	0,366
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	Presencial	4,0 (1,0)	4,2 (1,0)	0,372
	Teletrabajo	4,0 (1,0)	4,2 (1,0)	0,265
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	Presencial	4,5 (0,7)	4,4 (1,0)	0,869
	Teletrabajo	4,5 (0,7)	4,4 (1,0)	0,832
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	Presencial	4,7 (0,6)	4,8 (0,4)	0,726
	Teletrabajo	4,6 (0,6)	4,5 (0,7)	0,380
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	Presencial	4,4 (0,5)	4,6 (0,5)	0,121
	Teletrabajo	4,3 (0,7)	4,6 (0,6)	0,089
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	Presencial	4,6 (0,8)	4,5 (0,5)	0,287
	Teletrabajo	4,6 (0,8)	4,5 (0,5)	0,201
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	Presencial	4,9 (0,3)	4,8 (0,5)	0,039
	Teletrabajo	4,9 (0,3)	4,8 (0,5)	0,039
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	Presencial	4,8 (0,5)	4,7 (0,5)	0,434
	Teletrabajo	4,9 (0,4)	4,8 (0,4)	0,412

Prueba U de Mann-Whitney

Grupos C1 y C2, n = 39; Grupos A1 y A2, n = 22

6.2.5 Ventajas y desventajas del teletrabajo percibidas por el PAS de la UMH

En términos generales, el PAS consideró que el teletrabajo conlleva más beneficios que inconvenientes, con la identificación de una media de 4,9 (DT = 2,0) ventajas frente a 2,0 (DT = 1,3) desventajas sobre un máximo de 8. El 50,8% (n = 31) de las personas identificaron cinco o más ventajas de las ocho propuestas y el 62,3% (n = 38) identificaron dos o menos desventajas de las ocho propuestas. Cinco los participantes marcaron alguna desventaja porque así lo requería la encuesta, pero indicaron en los comentarios que no encontraban ninguna desventaja asociada al teletrabajo. Las ventajas asociadas al teletrabajo con mayor frecuencia fueron: el ahorro de tiempo, la facilidad de conciliación trabajo-familia, la comodidad horaria y la disminución de interrupciones (Tabla 12). Por

otro lado, las desventajas más señaladas fueron: las distracciones procedentes de demandas propias del ámbito familiar y del hogar, la sensación de estar permanentemente conectado/a al trabajo y la sensación de aislamiento y soledad (Tabla 13).

Tabla 12. Ventajas asociadas a la modalidad de teletrabajo

	% (n)
Mayor autonomía	57,4 (35)
Menor estrés	41,0 (25)
Mayor comodidad horaria	67,2 (41)
Ahorro económico (transporte, comidas fuera de casa, vestimenta, etc.)	67,2 (41)
Facilidad para la conciliación trabajo-familia	75,4 (46)
Ahorro de tiempo (sin desplazamiento)	78,7 (48)
Incremento de la productividad	41,0 (25)
Disminución de las interrupciones	59,0 (36)

N = 61

Además, los participantes destacaron como ventajas adicionales la reducción de emisión de CO₂ y de la contaminación, la menor preocupación por la higiene personal y la apariencia (afeitarse, uso de maquillaje, planchar la ropa, etc.), la posibilidad de atender mejor las necesidades del hogar (lavadoras, preparación de comida, cuidado de niños, etc.), el menor absentismo laboral, ya que puede ser una solución para situaciones no previstas como algún problema familiar, la reducción del tráfico y con ello de posibles accidentes in itinere y la redefinición de las funciones asociadas a los puestos de trabajo para que sean objetivables y se pueda hacer un seguimiento de la actividad por objetivos y alcanzar así un mayor nivel de responsabilidad en los puestos.

Tabla 13. Desventajas asociadas a la modalidad de teletrabajo

	% (n)
Sensación de estar permanentemente conectado/a al trabajo	44,3 (27)
Distracciones procedentes de demandas propias del ámbito familiar y del hogar	50,8 (31)
Sensación de aislamiento y soledad	42,6 (26)
Limitación de mi crecimiento profesional	0,0 (0)
Dificultad para la resolución de problemas	16,4 (10)
Dificultades para el trabajo en equipo	32,8 (20)
Dificultad para la supervisión del personal subordinado	6,6 (4)
Reducción de la productividad	11,5 (7)

N = 61

También destacaron otras desventajas como la falta de motivación al trabajar en casa, la dificultad para separar la vida laboral de la doméstica, la falta de recursos y herramientas, los gastos relacionados con luz, internet, teléfono y equipos, la falta de un espacio para teletrabajar y de privacidad, la falta de medios adecuados como una buena silla de trabajo o aire acondicionado, la pérdida de feedback entre compañeros del propio servicio y del

resto de la comunidad universitaria, la pérdida de perspectiva de trabajo en equipo potenciando el individualismo y reduciendo empatía y la disminución del rendimiento y la productividad.

6.2.6 Ventajas y desventajas del teletrabajo percibidas por el PAS de la UMH en función del sexo, la edad y el grupo profesional

Al analizar las diferencias en las ventajas y desventajas del teletrabajo por sexo, se encontró que el 87,0% de los hombres frente al 55,3% de las mujeres consideraron que el ahorro económico era uno de los beneficios del teletrabajo. El análisis comparativo por edad no arrojó diferencias estadísticamente significativas entre menores y mayores de 50 años. Por último, en la comparativa basada en el grupo profesional sí se observaron diferencias, el 51,3% de los participantes pertenecientes al grupo C que el teletrabajo estaba ligado a un incremento de la productividad, mientras que un 77,3% de los del grupo A opinó que este resultado no era fruto de esta modalidad de trabajo. Asimismo, el 69,2% del grupo C consideró que la disminución de interrupciones era una ventaja del teletrabajo frente a un 40,9% del grupo A (Tabla 14).



Tabla 14. Ventajas y desventajas asociadas a la modalidad de teletrabajo en función del sexo, la edad y el grupo profesional

		Sexo			Edad			Grupo profesional		
		Hombres	Mujeres	p	< 50 años	50 o más años	p	C1 y C2	A1 y A2	p
Mayor autonomía	No	39,1 (9)	44,7 (17)	0,668	43,3 (13)	41,9 (13)	0,912	38,5 (15)	50,0 (11)	0,382
	Sí	60,9 (14)	55,3 (21)		56,7 (17)	58,1 (18)		61,5 (24)	50,0 (11)	
Menor estrés	No	65,2 (15)	55,3 (21)	0,444	60,0 (18)	58,1 (18)	0,878	56,4 (22)	63,6 (14)	0,582
	Sí	34,8 (8)	44,7 (17)		40,0 (12)	41,1 (13)		43,6 (17)	36,4 (8)	
Mayor comodidad horaria	No	30,4 (7)	34,2 (13)	0,761	33,3 (10)	32,3 (10)	0,929	33,3 (13)	31,8 (7)	0,904
	Sí	69,6 (16)	65,8 (25)		66,7 (20)	67,7 (21)		66,7 (26)	68,2 (15)	
Ahorro económico (transporte, comidas fuera de casa, vestimenta, etc.)	No	13,0 (3)	44,7 (17)	0,011	40,0 (12)	25,8 (8)	0,238	38,5 (15)	22,7 (5)	0,209
	Sí	87,0 (20)	55,3 (21)		60,0 (18)	74,2 (23)		61,5 (24)	77,3 (17)	
Facilidad para la conciliación trabajo-familia	No	34,8 (8)	18,4 (7)	0,150	16,7 (5)	32,3 (10)	0,157	20,5 (8)	31,8 (7)	0,325
	Sí	65,2 (15)	81,6 (31)		83,3 (25)	67,7 (21)		79,5 (31)	68,2 (15)	
Ahorro de tiempo (sin desplazamiento)	No	26,1 (6)	18,4 (7)	0,479	26,7 (8)	16,1 (5)	0,315	23,1 (9)	18,2 (4)	0,654
	Sí	73,9 (17)	81,6 (31)		73,3 (22)	83,9 (26)		76,9 (30)	81,8 (18)	
Incremento de la productividad	No	69,6 (16)	52,6 (20)	0,192	66,7 (20)	51,6 (16)	0,232	48,7 (19)	77,3 (17)	0,029
	Sí	30,4 (7)	47,4 (18)		33,3 (10)	48,4 (15)		51,3 (20)	22,7 (5)	
Disminución de las interrupciones	No	56,5 (13)	31,6 (12)	0,055	50,0 (15)	32,3 (10)	0,159	30,8 (12)	59,1 (13)	0,031
	Sí	43,5 (10)	68,4 (26)		50,0 (15)	67,7 (21)		69,2 (27)	40,9 (9)	

% (n)

Prueba de Chi-cuadrado de Pearson

7. DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo fue analizar las diferencias que podrían darse en el clima laboral entre las modalidades de trabajo presencial y teletrabajo, así como examinar las distintas ventajas y desventajas derivadas del teletrabajo.

En términos generales, el PAS de la UMH percibió un buen clima laboral, aunque este fue valorado de forma algo más positiva en la modalidad presencial. Esto pudo deberse a que en la oficina contaban en mayor medida con los equipos necesarios para realizar su trabajo y se comunicaban mejor con sus compañeros. A pesar de que los avances tecnológicos permiten la comunicación a distancia, esta no se experimenta de la misma manera cuando se efectúa por medios telemáticos que cuando se comparte espacio en una misma oficina. También se observó que los trabajadores se sentían mejor informados en la modalidad presencial lo que también pudo estar relacionado con la mayor facilidad para comunicarse. Bajo la modalidad de teletrabajo, el aspecto mejor valorado fue la adecuación esta forma de actividad a sus necesidades personales, lo que probablemente responda a factores propios del trabajo a distancia como la flexibilidad o la conciliación trabajo-familia (Hermoso Hernández et al., 2020).

Se observó que las mujeres son más sensibles que los hombres a la modalidad de trabajo. Ellos solo encuentran diferencias en cuanto a los equipos mientras que las mujeres también valoraron de forma diferente la comunicación con los compañeros y el horario de trabajo dependiendo de si realizaban su actividad laboral de forma presencial o a distancia. Estas diferencias pudieron deberse a que los hombres son más sensibles a aspectos estructurales y de recursos mientras que las mujeres tienden a ser más sensibles a los factores sociales y las necesidades de conciliación familiar. Dado que la mayoría de las participantes en este estudio fueron mujeres, al analizar el clima global (sin segmentar a los participantes por ninguna variable sociodemográfica) se observaron diferencias significativas en los tres aspectos comentados (disponibilidad de medios y recursos, comunicación entre compañeros y conciliación familiar), sin embargo, el análisis segmentado por sexo reveló el sesgo inducido por la mayor participación de mujeres. Los hombres indicaron en mayor medida que las mujeres que su horario de trabajo, con independencia de la modalidad de trabajo, se adecuaba mejor a sus necesidades, lo cual probablemente responda a esa mayor sensibilidad de las mujeres con las necesidades de conciliación familiar (Hermoso Hernández et al., 2020).

En el grupo profesional de mayor rango (grupo A) no se apreciaron diferencias en el clima laboral percibido en la modalidad presencial frente al teletrabajo. Esto pudo deberse a que normalmente los grupos profesionales A1 y A2 realizan actividades de gestión y supervisión, que posiblemente se ven menos afectadas por la modalidad de trabajo ya que las interacciones necesarias para su ejecución suelen llevarse a cabo a través del teléfono o correo electrónico.

Las ventajas y desventajas del teletrabajo percibidas por el PAS de la UMH coinciden con las encontradas en otros estudios (Pyöriä, 2003; Cheuk Fan Ng, 2010; Carillo et al., 2020; Bentley et al., 2016). Entre las ventajas identificadas por el PAS destacó el ahorro de tiempo derivado, entre otras cosas, la disminución de desplazamientos, lo que, a su vez, conlleva una mejora del medioambiente por la reducción de la contaminación al no tener que utilizar el coche u otros medios de transporte todos los días. Asimismo, el teletrabajo ofrece mayor flexibilidad para atender las necesidades familiares y facilita la realización de algunas tareas domésticas como poner lavadoras o preparar la comida. Para las personas con hijos esta flexibilidad ofrece una mayor capacidad para hacer frente a situaciones adversas, como la enfermedad de los menores, sobre todo, si los niños son pequeños. La comodidad horaria propia del trabajo a distancia permite una mejor adaptación del horario de trabajo para atender responsabilidades familiares y personales como llevar a los niños al colegio o acudir a citas médicas. Otra de las ventajas derivadas del trabajo a distancia es la disminución de interrupciones. En la oficina, al estar con más compañeros, es inevitable que surjan más distracciones (entra y sale gente de la oficina, suenan llamadas, etc.) en cambio en casa, siempre que se disponga de un lugar específico para teletrabajar, es más fácil concentrarse, aunque esto es también parte de una desventaja ya que pueden producirse distracciones procedentes de demandas propias del ámbito familiar. Otras desventajas del teletrabajo fueron la sensación de estar permanentemente conectado y el aislamiento y la soledad. Al trabajar y vivir en el mismo espacio es más difícil separar la vida personal de la laboral y esto puede generar problemas. Por otro lado, no es lo mismo estar rodeado de compañeros que trabajar solo en casa, lo cual puede repercutir negativamente a la salud mental del trabajador (Hager, 2018).

En definitiva, los aspectos que se vieron más afectados por el cambio de la presencialidad al teletrabajo tuvieron que ver con las condiciones laborales (horario y medios) y con los aspectos sociales. A pesar de la sensación de soledad y la dificultad para socializar, el

trabajo en equipo no se vio especialmente afectado. Esto pudo estar relacionado con que los medios tecnológicos actuales favorecen la ejecución del trabajo en equipo incluso estando a distancia, tanto es así que muchas veces los trabajadores recurren a la tecnología (sistemas de videoconferencia o mensajería instantánea) para trabajar en equipo aun encontrándose en la misma oficina o espacio físico.

7.1 Limitaciones del estudio

Este trabajo presenta algunas limitaciones que merecen ser mencionadas. El tamaño de la muestra fue reducido ya que representaba un 11,1% de todo el personal del PAS de la UMH, que en el momento del estudio contaba con 550 trabajadores, por lo que los resultados podrían no ser generalizables al resto del personal ni tampoco a otras universidades públicas españolas. Por otro lado, pudo existir cierto sesgo de deseabilidad social por el que las personas tienden a mostrarse a sí mismas de acuerdo con las normas sociales establecidas de una manera exagerada o poco habitual.

7.2 Posibles intervenciones futuras o recomendaciones para el teletrabajo en PAS UMH

El aumento de la práctica del teletrabajo en la universidad ha estado motivado por la pandemia y actualmente persiste en una modalidad mixta. Los resultados demuestran que se reconocen muchas ventajas del teletrabajo, pero, a su vez, la valoración del clima laboral es ligeramente mejor en la modalidad presencial. En consecuencia, en un futuro próximo, sería interesante apostar por una modalidad híbrida donde se mantenga cierta presencialidad y, a su vez, se pueda combinar con el teletrabajo. Esto permitiría al trabajador mantener una buena conciliación en caso de que, algún día, por necesidades personales necesite trabajar desde casa, pero, al mismo tiempo, garantizaría el mantenimiento las relaciones sociales con los compañeros los días en los que se acude presencialmente a la oficina. Para una buena coordinación se pueden hacer reuniones presenciales semanalmente para hacer coincidir a todo el equipo en el mismo espacio. Las iniciativas formativas también son una buena opción para dotar a los trabajadores de habilidades en gestión del tiempo y organización del trabajo, así como para la prevención de los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.

8. CONCLUSIONES

El grado de implantación del teletrabajo era reducido antes de que llegara la pandemia por la COVID-19. Esta crisis sanitaria ha servido para impulsar la implantación exitosa de esta modalidad de trabajo en entornos educativos y administrativos como es el caso de las universidades públicas españolas. Los resultados ponen de manifiesto que, al comparar el clima laboral del teletrabajo con la modalidad presencial, éste no se ve excesivamente afectado. Los trabajadores siguen manteniendo un buen clima en la distancia, aunque algunos aspectos se ven resentidos y otros reforzados, por ello la idea futura es mantener una modalidad mixta.

9. REFERENCIAS

Adamovic, M., Gahan, P., Olsen, J., Gulyas, A., Shallcross, D., & Mendoza, A. (2021).

Exploring the adoption of virtual work: the role of virtual work self-efficacy and virtual work climate. *The International Journal of Human Resource Management*.

Published. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913623>

Agudo Moreno, M.J. (2014) El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.

Cuadernos de Gestión de Información 4, p172-187 ISSN 2253-8429

Asensio López, L. (2006). *Diagnóstico del clima laboral*.

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19649/Capitulo3.pdf>

BeeDIGITAL, E. (2021, 1 junio). *Ventajas de propiciar un buen clima laboral en tu*

negocio. BeeDIGITAL. <https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/ventajas-de-propiciar-un-buen-clima-laboral-en-tu-negocio/>

Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach.

Applied Ergonomics, 52, 207–215.

<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>

- Bhattacharya, S., & Mittal, P. (2020). The Impact of Individual Needs on Employee Performance while Teleworking. *Australasian Business, Accounting & Finance Journal*, 14(5), 65–85. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i5.5>
- BOE.es - BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (2021). boe. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Cano-Pita, G. E., & García-Mendoza, M. J. (2018). Las TIC en las empresas: Evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i1.762>
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2020). Adjusting to epidemic-induced telework empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69–88. <https://doi.org/10.1080/0960085x.2020.1829512>
- Chesley, N., Moen, P. & Shore, R. (2018). 14. The New Technology Climate. In P. Moen (Ed.), *It's about Time* (pp. 220-241). Ithaca, NY: Cornell University Press. doi: 10.7591/9781501728921-016
- Chito, A. (2021, 26 abril). *La implantación del teletrabajo en España - Blog de netelip*. Noticias de telefonía IP y soluciones Cloud - Blog de netelip. <https://www.netelip.com/blog/2021/04/la-implantacion-del-teletrabajo-en-espana/>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Echeverri, D. R. C., & Cruz, R. Z. (2014). Review of organizational climate assessment tools. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>

- Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. (2021). Eurostat.
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp
- Fan Ng, C. (2010). Teleworker's home office: an extension of corporate office? *Facilities*, 28(3/4), 137–155. <https://doi.org/10.1108/02632771011023113>
- Fides Consultores. (2020, 8 junio). *Clima laboral: un factor de éxito a largo plazo*. Fides Fidelización y Desarrollo. <https://fidesconsultores.com/clima-laboral-un-factor-de-exito-a-largo-plazo/>
- Hager, F. W. (2018). Links Between Telecommuting, Social Support and Mental Well-Being Among Teleworkers – a Literature Review. *International Journal of Business and Management*, VI(2), 36–58. <https://doi.org/10.20472/bm.2018.6.2.003>
- Hermoso Hernández, M., Pérez Capitán, L., Varela Ferrío, J., & Viñas Apaolaza, A. (2020). *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas*. Servicio de Estudios de la Confederación. https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_-_ analisis_y_propuestas_ugt.pdf
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 164, de 10 de julio de 2021, pp. 82.540-82583. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research.
- MacDavitt, K., Chou, S. S., & Stone, P. W. (2007). Organizational climate and health care outcomes. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 33(11 SUPPL.), 45–56.

- Martín, E. (2020, 14 mayo). *Teletrabajo: sólo el 8,4% de empleados teletrabajó de forma ocasional en 2019*. Sincro. <https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/teletrabajo-solo-el-84-de-empleados-teletrabajo-de-forma-ocasional-en-2019/>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M. & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595. doi: 10.1108/02683941011056941
- Mujica, M. (2000). Nuevas estrategias para gerenciar. Una visión epistemológica. UNESR, 61-76
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation*, 48(6), 3207–3238. <https://doi.org/10.1007/s11116-021-10169-5>
- Pérez, G. R. (2021, 17 marzo). *La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia*. El País. <https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html>
- Peters, P., & Heusinkveld, S. (2009). Institutional explanations for managers' attitudes towards telehomeworking. *Human Relations*, 63(1), 107–135. <https://doi.org/10.1177/0018726709336025>
- Pyöriä, P. (2003). Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 166–180. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00119>
- ¿Qué es el clima laboral? Y 10 pasos para mejorarlo este 2021. (2021). Integratec. <https://www.integratec.com/blog/que-es-clima-laboral.html>

- Raiborn, C. & Butler, J. B. (2009). A new look at telecommuting and teleworking. *The Journal of Corporate Accounting & Finance*, 20(5), 31-39. doi: 10.1002/jcaf.20511
- Rapp, W. (2004). Teletrabajo. *Asociación de Ingenieros del ICAI*, 81, 28–36.
- Real Academia Española (RAE) y Academias de la Lengua Española (ASALE). (2020). *Diccionario de la lengua española (DLE), versión electrónica 23.4. Consulta “teletrabajo”*. Disponible en <https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>
- Robertson, M., & Vink, P. (2012). Examining new ways of office work between the Netherlands and the USA. *Work*, 41, 5086–5090. <https://doi.org/10.3233/wor-2012-1042-5086>
- Roca Pulido, J. C., Martínez López, F. J., & Ríos Martín, M. Á. (2006). Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 16, 81–97.
- Rodríguez-Nogueira, Ó., Leirós-Rodríguez, R., Benítez-Andrades, J.A., Álvarez-Álvarez, M.J., Marqués-Sánchez, P. & Pinto-Carral, A. (2021) Musculoskeletal Pain and Teleworking in Times of the COVID-19: Analysis of the Impact on the Workers at Two Spanish Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 31. doi: 10.3390/ijerph18010031
- Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 21–34. <https://doi.org/10.1108/ejmbe-07-2017-002>
- Solís, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(4), 435–449. <https://doi.org/10.1108/arla-10-2015-0289>

- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36. doi: 10.5430/ijh.v3n2p30
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 15(3), 334–349. <https://doi.org/10.1108/jec-06-2020-0113>
- The Adecco Group Institute. (2021). *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia*. <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>
- Thompson, & Strickland. (2004). Administración estratégica. México: Mac Graw Hill
- Uso, P. (2021, 26 julio). *Novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Sindicato USO. <https://www.uso.es/novedades-de-la-ley-10-2021-de-9-de-julio-de-trabajo-a-distancia/>
- Van der Meulen, N., van Baalen, P., van Heck, E., & Mülder, S. (2019). No teleworker is an island: The impact of temporal and spatial separation along with media use on knowledge sharing networks. *Journal of Information Technology*, 34(3), 243–262. <https://doi.org/10.1177/0268396218816531>
- Why, R. (2020). *Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo*. Reason Why. <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

10. AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todos los profesores que he tenido en la universidad por haber participado en mi formación y contribuido a enriquecer a mi experiencia universitaria. Especialmente quiero agradecer a mi tutora Irene su dedicación y esfuerzo en este TFG siempre apoyándome y motivándome. También agradezco la contribución del personal de administración de la UMH con la aportación de sus opiniones y valoraciones. Por último, a mi familia, mi gran apoyo permanente e incondicional.



11. ANEXO

CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO PRESENCIAL VERSUS TELETRABAJO

UN ESTUDIO EN PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Solicitamos su colaboración para participar en el proyecto de investigación titulado “ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO PRESENCIAL VERSUS TELETRABAJO”. Este estudio se enmarca en la asignatura Trabajo Fin de Grado (TFG) del Grado en Administración y Dirección de Empresas (Campus Elche) de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Su objetivo es evaluar la posible influencia del teletrabajo en el clima laboral percibido por el personal de administración y servicios de esta universidad. Su participación es totalmente voluntaria y los datos recabados serán tratados de forma anónima. En el informe final, los resultados se presentarán de forma agregada.

Gracias por su valiosa colaboración

2. Por favor, indique:

Sexo	Edad	Denominación del puesto de trabajo		¿Su trabajo implica atención al público?
		Grupo profesional	Sector	
<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Menor de 21 años	<input type="checkbox"/> A1	<input type="checkbox"/> Administración	<input type="checkbox"/> Sí, a menudo <input type="checkbox"/> Sí, en ocasiones <input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Entre 21 y 30 años	<input type="checkbox"/> A2	<input type="checkbox"/> Bibliotecas	
<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Entre 31 y 40 años	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> Informática	
	<input type="checkbox"/> Entre 41 y 50 años	<input type="checkbox"/> C1	<input type="checkbox"/> Laboratorios	
	<input type="checkbox"/> 51 años o más	<input type="checkbox"/> C2	<input type="checkbox"/> Otro	
¿Dispone en su casa de un espacio específico para trabajar? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		¿Con cuántas personas convive en casa? (por favor, indique el número): _____		
Con anterioridad a la pandemia por COVID, ¿había teletrabajado alguna vez? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		De las personas con las que convive ¿cuántas son menores de 16 años? <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 o más <input type="checkbox"/> Ninguno		
Actualmente, ¿en qué modalidad trabaja? <input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> Teletrabajo <input type="checkbox"/> Mixto		De las personas con las que convive ¿cuántas son dependientes mayores de 65 años? <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Ninguno		

2. PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL. En mi trabajo...

A continuación, encontrará la descripción de distintos aspectos que pueden influir en el desarrollo de su actividad laboral y su bienestar en el trabajo. Ha de evaluar cada aspecto pensando, primero, en su experiencia laboral en modalidad presencial y, después, en modalidad de teletrabajo. Por favor, indique su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

		Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Tengo claros cuáles son los objetivos y prioridades de mi trabajo.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo suficiente autonomía y capacidad de decisión para realizar mi trabajo.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy satisfecho/a con mi grado de participación en las decisiones que afectan a mi trabajo.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo que las normas y procedimientos de trabajo me ayudan a trabajar mejor.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo que en mi unidad o servicio el trabajo está bien planificado.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo los medios y recursos (equipos y materiales) necesarios para hacer bien mi trabajo.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obtengo reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siempre que lo necesito, mi jefe/a está disponible para ayudarme a resolver las dificultades que encuentro en mi trabajo.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros/as de trabajo siempre que lo necesito.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy informado/a de la situación, los objetivos y los resultados de mi unidad o servicio de trabajo.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Se me ofrece la posibilidad de recibir formación para favorecer mi desarrollo profesional.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ante una necesidad personal o familiar extraordinaria, mi jefe/a es flexible para buscar la mejor solución.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi horario de trabajo se adecúa a mis necesidades.	PRESENCIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TELETRABAJO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3. VENTAJAS DEL TELETRABAJO

A continuación, indique las ventajas que, en su opinión, tiene el teletrabajo.

<input type="checkbox"/>	Mayor autonomía.
<input type="checkbox"/>	Menor estrés.
<input type="checkbox"/>	Mayor comodidad horaria.
<input type="checkbox"/>	Ahorro económico (transporte, comidas fuera de casa, vestimenta, etc.).
<input type="checkbox"/>	Facilidad para la conciliación trabajo-familia.
<input type="checkbox"/>	Ahorro de tiempo (sin desplazamientos).
<input type="checkbox"/>	Incremento de la productividad.
<input type="checkbox"/>	Disminución de las interrupciones.

¿Añadiría alguna **ventaja** del teletrabajo a las ya descritas con anterioridad? Por favor, si es así, descríbala a continuación.



4. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

A continuación, indique las desventajas que, en su opinión, tiene el teletrabajo.

<input type="checkbox"/>	Sensación de estar permanentemente conectado al trabajo.
<input type="checkbox"/>	Distracciones procedentes de demandas propias del ámbito familiar y del hogar.
<input type="checkbox"/>	Sensación de aislamiento y soledad.
<input type="checkbox"/>	Limitación crecimiento profesional.
<input type="checkbox"/>	Dificultad para la resolución de problemas.
<input type="checkbox"/>	Dificultades para el trabajo en equipo.
<input type="checkbox"/>	Dificultad para la supervisión del personal subordinado.
<input type="checkbox"/>	Reducción de la productividad.

¿Añadiría alguna **desventaja** del teletrabajo a las ya descritas con anterioridad? Por favor, si es así, descríbala a continuación.

Muchas gracias por su colaboración.