

**Andrea Forcadell Batalla**

**PERCEPCIÓ DEL TELETREBALL,  
PREFERÈNCIES I RELACIÓ AMB LA  
CONCILIACIÓ**

**Dirigit per la Dra. Sonia González Recio**

**Grau de Relacions Laborals i Ocupació**



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

**Tarragona**

**2021**

**Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de (marcar l'opció que correspongui i completar)**

☒ **Treball de Recerca**

**La recerca es presenta seguint les normes per a autors previstes a la Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud**  
<https://www.behavioralpsycho.com/normas-de-publicacion/>

# ÍNDEX

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓ.....</b>                                     | <b>4</b>  |
| <b>1.1. EL TELETREBALL: CONCEPTE I TIPUS.....</b>              | <b>4</b>  |
| <b>1.2. EVOLUCIÓ.....</b>                                      | <b>5</b>  |
| <b>1.3. RELACIÓ ENTRE EL TELETREBALL I LA SALUT .....</b>      | <b>6</b>  |
| 1.3.1. SALUT I ÚS DE LES TIC.....                              | 6         |
| 1.3.2. SALUT I TELETREBALL .....                               | 7         |
| 1.3.3. SALUT FÍSICA I ERGONOMIA .....                          | 7         |
| 1.3.4. SALUT MENTAL I RISCOS PSICOSOCIALS.....                 | 7         |
| <b>1.4. CONCILIACIÓ I TELETREBALL .....</b>                    | <b>8</b>  |
| <b>1.5. FACTORS SOCIODEMOGRÀFICS I TELETREBALL .....</b>       | <b>8</b>  |
| 1.5.1. SECTOR D'ACTIVITAT .....                                | 8         |
| 1.5.2. NIVELL JERÀRQUIC .....                                  | 9         |
| 1.5.3. SEXE I EDAT .....                                       | 9         |
| <b>2. OBJECTIUS I HIPÒTESI .....</b>                           | <b>10</b> |
| <b>3. METODOLOGIA.....</b>                                     | <b>10</b> |
| <b>4. PARTICIPANTS.....</b>                                    | <b>10</b> |
| <b>5. INSTRUMENTS .....</b>                                    | <b>11</b> |
| <b>6. PROCEDIMENT.....</b>                                     | <b>12</b> |
| <b>7. RESULTATS .....</b>                                      | <b>12</b> |
| <b>7.1. PERCEPCIÓ (DESCRIPTIUS VARIABLES).....</b>             | <b>12</b> |
| 7.1.1. FACTORS MÉS POSITIVAMENT VALORATS .....                 | 12        |
| 7.1.2. FACTORS MÉS NEGATIVAMENT VALORATS .....                 | 12        |
| 7.1.3. PERCEPCIÓ SEGONS DOMINI DE LES TIC .....                | 13        |
| 7.1.4. PERCEPCIÓ SEGONS NIVELL JERÀRQUIC.....                  | 13        |
| 7.1.5. PERCEPCIÓ SEGONS SEXE .....                             | 15        |
| 7.1.6. PERCEPCIÓ SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR.....                 | 16        |
| 7.1.7. PERCEPCIÓ SEGONS EDAT.....                              | 17        |
| 7.1.8. PERCEPCIÓ SEGONS EXPERIÈNCIA .....                      | 18        |
| <b>7.2. PREFERÈNCIES FUTURES DEL TELETREBALL .....</b>         | <b>18</b> |
| 7.2.1. PREFERÈNCIES FUTURES SEGONS DOMINI DE LES TIC .....     | 18        |
| 7.2.2. PREFERÈNCIES SEGONS NIVELL JERÀRQUIC I SEGONS SEXE..... | 20        |
| 7.2.3. PREFERÈNCIES SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR .....             | 20        |
| 7.2.4. PREFERÈNCIES SEGONS EDAT I SEGONS EXPERIÈNCIA .....     | 21        |
| <b>7.3. CONCILIACIÓ I TELETREBALL .....</b>                    | <b>21</b> |
| 7.3.1. SEGONS EL SEXE.....                                     | 21        |
| 7.3.2. SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR .....                          | 21        |
| <b>8. DISCUSSIÓ .....</b>                                      | <b>22</b> |
| <b>8.1. PERCEPCIÓ .....</b>                                    | <b>22</b> |
| 8.1.1. FACTORS MÉS POSITIVAMENT VALORATS .....                 | 23        |
| 8.1.2. FACTORS MÉS NEGATIVAMENT VALORATS .....                 | 24        |

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| 8.1.3. PERCEPCIÓ SEGONS DOMINI DE LES TIC .....          | 24        |
| 8.1.4. PERCEPCIÓ SEGONS NIVELL JERÀRQUIC.....            | 25        |
| 8.1.5. PERCEPCIÓ SEGONS SEXE.....                        | 26        |
| 8.1.6. PERCEPCIÓ SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR.....           | 26        |
| 8.1.7. PERCEPCIÓ SEGONS EDAT .....                       | 27        |
| 8.1.8. PERCEPCIÓ SEGONS EXPERIÈNCIA .....                | 27        |
| <b>8.2. PREFERÈNCIES FUTURES DEL TELETREBALL .....</b>   | <b>28</b> |
| 8.2.1. PREFERÈNCIES SEGONS DOMINI DE LES TIC .....       | 28        |
| 8.2.2. PREFERÈNCIES SEGONS NIVELL JERÀRQUIC .....        | 28        |
| 8.2.3. PREFERÈNCIES SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR .....       | 28        |
| 8.2.4. PREFERÈNCIES SEGONS SEXE, EDAT I EXPERIÈNCIA..... | 29        |
| <b>8.3. CONCILIACIÓ .....</b>                            | <b>29</b> |
| 8.3.1. CONCILIACIÓ SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR.....         | 29        |
| <b>9. BIBLIOGRAFIA .....</b>                             | <b>30</b> |

## **Resum**

El teletreball és una modalitat de treball que ha sofert un increment molt important en el darrer any i que pot tenir unes conseqüències positives i negatives per a les persones que el realitzen. Aquest treball es centra en l'anàlisi dels avantatges i inconvenients que les persones que han teletreballat perceben, fent relació amb variables sociodemogràfiques. Així mateix, a partir de l'estudi també es pretenia esbrinar les preferències en la seva realització en un futur. Per últim, s'ha volgut esbrinar si aquesta modalitat de treball facilita la conciliació o, per contra, la dificulta. Per a assolir aquest objectius s'ha administrat una enquesta a 354 persones de les quals 142 eren homes i 212 eren dones. A l'enquesta es preguntava sobre alguns aspectes de la percepció i conciliació, així com les preferències dels treballadors. Els resultats mostren com les respostes dels treballadors ens indiquen que el teletreball és percebut de manera més positiva per aquelles persones que tenen major domini de les TIC, el nivell jeràrquic o l'experiència. Pel que fa a la preferència a futur, no s'ha trobat diferències en funció del gènere però sí de característiques com la situació familiar o el coneixement de la tecnologia. Per últim, respecte a la conciliació es pot observar que la situació personal del treballador té molta importància.

Paraules clau: teletreball, salut laboral, conciliació.

## **Abstract**

Teleworking is a type of work that has experienced a significant increase in the last year and can have both positive and negative consequences for the people who do it. This work focuses on the analysis of the advantages and disadvantages perceived by teleworkers, and the aim was to relate this perception to sociodemographic variables. Likewise, the study was also intended to shed light on their preferences for teleworking in the future. Finally, the aim was to determine whether this type of work facilitates work-life balance or, on the contrary, hinders it. In order to achieve this objective, a survey was administered to 354 people, 142 of whom were men and 212 were women. The survey asked about some aspects of perception and work-life balance, as well as the employees' preferences. The results show that employees' responses indicate that telework is perceived more positively by those with greater ICT skills, hierarchical level or experience. With regard to future preference, no differences were found according to gender, but differences were found according to characteristics such as family situation or knowledge of technology. Finally, with respect to work-life balance, it can be observed that the personal situation of the worker is very important.

Keywords: teleworking, work health, conciliation.

## **1. INTRODUCCIÓ**

### **1.1. EL TELETREBALL: CONCEPTE I TIPUS**

El teletreball, també anomenat teleworking o telecommuting, consisteix en la realització de l'activitat laboral a distància en un lloc diferent al centre de treball en l'empresa, sent escollit de manera habitual, el propi domicili de la persona treballadora. És una modalitat de treball que requereix de connexió a internet i la possessió de dispositius adequats per realitzar-la. Aquesta manera de realitzar l'activitat laboral presenta diferents avantatges i inconvenients tant

per empreses com per a treballadors, tot i què cal recalcar que no és possible o és menys probable implantar-ho en totes les ocupacions (Peiró i Soler, 2020).

Trobem diferents maneres de practicar aquesta modalitat de treball, no necessàriament el treballador o treballadora ho realitza de manera íntegra en la seva jornada laboral, si no que pot haver una combinació amb l'activitat laboral presencial.

Cada vegada més, sumat a la situació d'emergència sanitària que ens va arribar el passat any, són més empreses les que estan optant per incorporar el teletreball a les seves organitzacions i més treballadors que poden escollir aquesta variable de treball.

El teletreball va lligat a la creixent digitalització, donat que el fàcil accés a les eines de treball que disposem actualment, amplia les possibilitats de mantenir i crear certs llocs de treball (Peiró i Soler, 2020). Ens trobem en un context social on trobem accés a tot tipus d'informació, el qual és una gran oportunitat per a les organitzacions, fent que puguin abaratir costos i maximitzar beneficis (Agudo Moreno, 2014).

Hi ha diversos tipus de teletreball, ja que no només ho entenem com aquella activitat que es realitza des de casa, sinó que també existeix el teletreball mòbil, amb el qual és indiferent la localització des d'on la persona realitza la seva feina, mentre sigui diferent del centre de treball habitual. Trobem un tercer tipus de teletreball que és aquell que es realitza en centres de treballs anomenats telecentres. Són llocs específics amb eines que fan possible realitzar l'activitat laboral no presencial, destinats tant a treballadors com per a empreses, o qualsevol persona treballadora o organisme públic que en vulgui treure profit (Agudo Moreno, 2014).

## **1.2. EVOLUCIÓ**

Aquesta alternativa al treball presencial neix a la dècada dels setanta als Estats Units. Sorgeix com una mesura per evitar els desplaçaments amb cotxe dels treballadors, a causa de la crisi del petroli que va arribar l'any 1973 (Roig i Pineda, 2020).

La segona etapa de la història que va posar el focus en el teletreball com una nova organització del treball és els anys noranta. Les empreses ho van utilitzar com una nova política d'organització empresarial, amb l'objectiu de ser més competitives i abaratir costos, en el qual juga un paper important la creixent digitalització (Roig i Pineda, 2020).

Per últim, la tercera etapa on ressorgeix aquesta modalitat laboral, és durant la crisi sanitària del Covid19 el 2020. Aquesta forma de treball s'imposa per tal d'evitar els contagis, fent que les empreses no tinguin més opcions, i es veuen obligades per tal de mantenir els llocs de treball (Roig i Pineda, 2020).

Fent una comparativa europea, en general, en els països del nord d'Europa hi ha una major implantació del teletreball, amb un 30% de treballadors que desenvolupen l'activitat laboral a distància als Països Baixos o Suècia. (B. Anghel, M Cozzolino i A. Lacuesta).

Espanya es situa per baix de la mitja europea amb la pràctica del teletreball, amb un 7,5%, sis punts per baix de la mitjana europea (B. Anghel, M Cozzolino i A. Lacuesta).

Així doncs, la xifra de persones treballadores que realitzaven activitat laboral a distància en l'any 2019 era d'un 8,4% de manera ocasional i un 4,5% de manera que més de la meitat de la seva jornada laboral la realitzaven teletreballant (B. Anghel, M Cozzolino i A. Lacuesta).

La baixa regulació normativa que posseeix el teletreball és un factor que pot ajudar a que aquesta forma de treball no creixi en el nostre país. En el nostre ordenament hi trobàvem fins fa ben poc l'article 13 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 de octubre de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, però amb la baixa planificació conseqüència de la imminent arribada del teletreball, sorgeix el Real Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, que pretén regular per sota d'una única norma les relacions laborals de treball a distància.

### **1.3. RELACIÓ ENTRE EL TELETREBALL I LA SALUT**

El teletreball evidencia una necessitat de canvi en la forma d'organitzar el treball per part d'empreses i treballadors, així com una adequada regulació en matèria de salut. Les úniques pinzellades en matèria de salut les trobem en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, per a la correcta aplicació del teletreball i l'avaluació de riscos i d'activitat preventiva.

#### **1.3.1. SALUT I ÚS DE LES TIC**

Les tecnologies de la informació i la comunicació s'han convertit en un aliat en les relacions laborals i socials actuals. Si més no, poden influir d'una manera tant positiva com negativa, dependrà de l'ús que en fem.

Aquestes eines poden comportar molts beneficis tant per a les empreses com per als treballadors, ja que creixen les possibilitats de mantenir llocs de treball, la forma de realitzar-los i es redueixen considerablement els desplaçaments i la contaminació.

Alhora, pot haver un efecte contrari i comportar inconvenients com ara la mala organització del treball, no disposar d'un espai òptim al domicili o treballar més hores de les que toquen.

La incorporació del teletreball va arribar a la vida dels treballadors d'una manera sobtada, sense prèvia planificació. Aquest gran canvi pot suposar un estrès per raons organitzatives i de qualificació dels treballadors (Peiró i Soler, 2020).

Les exigències poden superar les possibilitats que tenen els treballadors d'adaptar-se a la situació. Per això no es pot obviar que la utilització de les tecnologies, inherent a la pràctica del teletreball, no és un factor que passi per alt. Moltes persones s'han pogut sentir desqualificades per realitzar la seva feina d'una manera autònoma en el seu domicili, ja sigui per les seves característiques personals (auto organització, flexibilitat, autoeficàcia, estrès...) com per la seva formació i preparació específica de les TIC. Conseqüència de la mala adaptació pot aparèixer l'anomenat estrès (Bernardina, Fabregat i Cifre, 2002), que en el cas de treballar amb la tecnologia, neix el terme tecnoestrès. Aquest concepte fa referència als efectes psicosocials negatius derivats de l'ús de TIC.

### **1.3.2. SALUT I TELETREBALL**

Els treballadors s'han trobat desproveïts d'eines per gestionar aquesta nova situació. D'un dia per a l'altre van haver de realitzar la seva jornada laboral en un ambient i d'una manera totalment diferent de la que portaven realitzant.

Això provoca que els treballadors pateixin una sèrie de conseqüències tan físiques com mentals, provocades per diferents factors personals i de l'ambient.

### **1.3.3. SALUT FÍSICA I ERGONOMIA**

Hi ha factors inherents al fet de realitzar teletreball, que són negatius, com poden ser el sedentarisme o la falta d'exercici físic. Hi ha un factor molt interessant anomenat síndrome de la patata a l'escriptori, anomenat així pel fàcil accés que es té al menjar en qualsevol moment de la jornada laboral (Fabregat, Bernardina i Cifre, 2002). Això comporta que hi hagi un excés de calories que no es cremen en el nostre cos, que més tard pot afavorir l'obesitat.

A més de la salut física, trobem problemes ergonòmics, lligats entre la persona i el seu lloc físic de treball. Per tant, el context de teletreball a casa implicarà que no totes les persones tinguin un lloc adequat per realitzar de manera satisfactòria la seva feina, donat que no es tenen les mateixes facilitats que es poden tenir en una oficina. Alhora de realitzar teletreball no es tindrà en compte els elements de l'ambient que ens poden ser molestos, i moltes vegades no els podrem evitar, com poden ser la pròpia família, la lluminositat, sorolls, etc.

La pròpia interacció entre la vida familiar i la feina, pot fer que la persona que es troba treballant tingui distraccions i la seva jornada o el seu horari veient-se afectat, fins i tot, el seu horari de son.

### **1.3.4. SALUT MENTAL I RISCOS PSICOSOCIALS**

A més dels efectes sobre la salut mental de l'ús de TIC en el treball que s'ha esmentat, també trobem altres efectes derivats d'aquesta pràctica de treball que poden ser negatius per als treballadors. Hi ha una clara ambivalència sobre diferents efectes que es tenen durant la pràctica del teletreball, el que per a molts treballadors són inconvenients, per a altres són avantatges.

Algun d'aquests efectes que per a moltes persones són avantatges i per a d'altres desavantatges poden ser: la soledat o l'aïllament, la conciliació entre família i treball, la gestió horària o organització del temps de treball, l'estrès, la productivitat, la motivació, l'autoaprenentatge, la utilització de certs equips de treball, l'espai de treball, la desvinculació amb la pròpia organització, la comunicació amb els altres membres de l'equip, entre d'altres (Agudo Moreno, 2014).

Amb això es pot concloure que l'experiència de teletreballar és única per a cadascuna de les persones. Influeixen diversos factors sociodemogràfics sobre cada persona que determinen com serà l'experiència, donat que, per exemple, persones amb fills poden no tenir la mateixa

experiència sobre com ha sigut conciliar la vida familiar amb el treball, que persones que no tenen fills o que viuen soles.

## **1.4. CONCILIACIÓ I TELETREBALL**

Fent una mirada als tres moments de la història en què el teletreball va jugar un paper important en les relacions laborals, es pot deduir que l'objecte d'aquesta forma de treball no era millorar les condicions dels treballadors, ni en aquest cas, la conciliació entre la vida laboral i la domèstica.

Cal destacar que les polítiques de conciliació van néixer arrel de la incorporació de la dona al lloc de treball, fet que va provocar una doble càrrega laboral per a elles, ja que treballaven fora de casa per una remuneració però sense haver un canvi en l'estructura familiar tradicional que feia que l'home no tingués un rol d'igualtat en el treball de cures en l'àmbit domèstic.

Com s'ha vist en l'evolució d'aquesta pràctica laboral, en el primer moment històric el teletreball es produeix per causes externes, com va ser la crisi del petroli de 1973, que va obligar les empreses a reduir notablement els desplaçaments per part dels treballadors. En el segon moment, el teletreball no és una obligació si no una opció de les empreses, fent d'això un avantatge competitiu per a elles. Per últim el 2020, quan és obvi que no va ser una opció per ningú, si no que va estar imposat per part de les autoritats donada la declaració de l'estat d'alarma davant la crisi del Covid19.

Per tant, en cap moment on el teletreball ha jugat un paper important en les relacions laborals, s'ha tingut en compte cap política laboral de millora de les condicions de conciliació. Si més no, la conciliació pot ser una conseqüència indirecta de la pràctica del teletreball (Roig i Pineda, 2020).

Tot i això, ens trobem amb el paradigma de que tan el teletreball com la conciliació formen part de polítiques laborals, no socials. Per tant, destacar que la política del teletreball i la política de conciliació persegueixen fins diferents: mentre el teletreball té com a objectiu fomentar el treball a distància, la conciliació té com a objecte incrementar el treball femení (Roig i Pineda, 2020), fet que posa en entredit la possible relació entre aquests dos conceptes.

Per tant, perquè sigui possible la implantació del teletreball com una mesura per a conciliar la vida privada i la vida laboral, caldria un canvi en la cultura organitzacional de les empreses que anés de la mà de certs canvis en la seva regulació normativa.

## **1.5. FACTORS SOCIODEMOGRÀFICS I TELETREBALL**

### **1.5.1. SECTOR D'ACTIVITAT**

El sector serveis és el que presenta més possibilitats a l'hora de realitzar teletreball, sent la intermediació financera i els serveis immobiliaris i empresarials els que mostren més capacitat de teletreballar. També mostra més possibilitats la indústria química, l'edició i les arts gràfiques. Sent menys probable en les activitats manufactureres i, per últim, només amb un 4%

dels ocupats que podrien realitzar teletreball, l'agricultura, la ramaderia i la pesca, segons fonts de l'INE i Randstad (Peiró i Soler, 2020).

Segons dades pròpies, el 91% de les persones enquestades treballen al sector serveis, de les quals, 80,56% han contestat que poden teletreballar i 79,87% efectivament han teletreballat.

### **1.5.2. NIVELL JERÀRQUIC**

Segons fonts de l'INE i Randstad (Peiró i Soler, 2020), el 22,3% dels treballadors espanyols poden realitzar la modalitat del teletreball. En quant a l'ús del teletreball per nivell jeràrquic o ocupació, el 100% de les persones que tenen càrrecs directius poden desenvolupar aquest tipus de treball (Peiró i Soler, 2020). Tot i així, només el 12,9% dels directius van realitzar treball a distància l'any 2019 (Peiró i Soler, 2020).

Els tècnics i professionals científics i intel·lectuals, els professionals de suport i els treballadors comptables, administratius i altres empleats d'oficina, disposen de 59,9%, 22,3% i 43,6% respectivament, de possibilitats de teletreballar per la seva ocupació, amb tan sols un 3% de possibilitats d'efectuar teletreball que tenen els artesans i treballadors qualificats en la indústria manufacturera i de la construcció (Peiró i Soler, 2020).

Segons dades pròpies, han teletreballat un 72,34% amb càrrecs directius de les persones que han contestat l'enquesta.

En canvi, un 87,9% de les persones que es troben en el quadre intermedi o caps de departament han teletreballat.

Per últim, un 76,37% de les persones que són personal tècnic o de base han teletreballat.

### **1.5.3. SEXE I EDAT**

La diferència en el percentatge de les persones que teletreballen per diferència de sexe és pràcticament inexistent, encara que hi ha una petita tendència dels homes sobre les dones (Anghel, Cozzolino i Lacuesta, 2020).

D'altra banda, en línies generals, a la UE les persones que més teletreballen són les que tenen edats més avançades. Concretament, aquelles que tenen entre 55 i 64 anys (Anghel, Cozzolino i Lacuesta, 2020).

## 2. OBJECTIUS I HIPÒTESI

L'objectiu general d'aquest treball és el d'identificar els possibles reptes que planteja actualment el teletreball.

**Objectiu 1:** El primer objectiu d'aquest treball és analitzar la relació entre les variables sociodemogràfiques i la percepció del teletreball. Les variables que s'han tingut en compte són el sexe, el nivell jeràrquic, el domini de les TIC, la situació familiar, edat i experiència laboral.

***Hipòtesi 1:*** Esperem trobar diferències en l'experiència del teletreball segons algunes variables sociodemogràfiques com el sexe, el nivell jeràrquic, el domini de les TIC, la situació familiar, edat i l'experiència laboral.

**Objectiu 2:** El segon objectiu consisteix en conèixer quines són les preferències dels treballadors en l'elecció de teletreballar. També s'hi vol analitzar el paper de la conciliació durant el teletreball.

***Hipòtesi 2:*** Esperem trobar diferències entre homes i dones en la percepció i en l'elecció del teletreball.

**Objectiu 3:** Per últim, es pretén analitzar l'efectivitat de la conciliació durant el teletreball.

## 3. METODOLOGIA

La metodologia emprada ha estat quantitativa, en quant a la valoració numèrica que han fet les persones enquestades sobre els diferents aspectes, i qualitativa, en les qüestions contestades en espai obert.

El mostreig no és aleatori, ja que ha anat dirigit al públic de persones que treballen, sent prioritat aquelles que han teletreballat.

## 4. PARTICIPANTS

Per realitzar aquest treball s'ha utilitzat una mostra de 354 persones que han contestat una enquesta. Les persones que han contestat es divideixen en 142 homes (el 41,1%) i 212 dones (el 59,9%).

El rang d'edat és bastant ampli, donat que han contestat persones d'entre 21 anys fins a 79 anys. La mitjana d'edat de les persones que han respost l'enquesta és de 37,84 anys.

També ha estat qüestionat el domini sobre les TIC, on els enquestats havien de respondre en una escala tipus *likert* de l'1 al 5, on 1 equival a un domini nul de les TIC i 5 equival a un

domini complet. Només un 1,7% (6 persones) han respost amb un 1, un altre 1,7% amb un 2, un 16,9% amb un 3, un 37,9% amb un 4 i un 41,8% amb un 5.

Respecte del sector del lloc de treball en què treballen s'ha obtingut una resposta que s'ha repartit majoritàriament en el 91% el sector terciari, el 8,8% en el sector secundari i només un 0,3% del sector primari.

S'ha preguntat també el lloc de treball que ocupen, ha estat una resposta amb espai obert i de manera voluntària, pel qual s'ha obtingut una resposta amb múltiples llocs de treball, però majoritàriament aquells relacionats amb feines d'administratiu, de consultoria i d'empresarial.

Tot seguit, segons la grandària de l'empresa de la que formen part, s'ha obtingut una resposta que s'ha dividit en quatre possibles opcions, de les quals han predominat les empreses grans de més de 200 treballadors amb un 36,8%, en segon lloc un 25,2% les empreses petites, d'entre 10-49 persones, en tercer lloc amb un 21,2% les microempreses d'entre 1-9 treballadors i, per últim lloc, amb un 16,7% l'empresa mitjana, conformades entre 50-199 treballadors.

En relació amb l'experiència en anys en la professió que tenen, s'ha obtingut una mitjana de 11,973 d'anys d'experiència.

La següent pregunta és el nivell jeràrquic en què es troben els treballadors enquestats. El 51,4% dels enquestats es troben en el tercer nivell o de personal tècnic o de base, és a dir, que no tenen persones al seu càrrec. El 35,3% dels enquestats es troben el segon nivell, o el que és el mateix, en el quadre intermedi o cap de departament. Per últim, una petita part del 13,3% es troben en el primer nivell o direcció general.

En quant a la situació familiar, les respostes obtingudes venen repartides amb un 38,7% de persones que viuen amb parella i fills, un 26,8% dels enquestats són solters, seguidament d'un 26% que viuen amb parella però no tenen fills i, per últim, la minoria de 8,5% de persones que són monoparentals.

Lligada a l'anterior pregunta, s'ha preguntat si tenen fills. De les 354 persones enquestades, 167 persones tenen fills, dels quals, un 52,7% tenen fills menors de 12 anys, un 38,9% tenen fills majors de 12 i un 8,4% tenen fills d'edats menors i majors de 12.

Finalment, en el conjunt de preguntes lligades a les característiques sociodemogràfiques i del treball, s'ha qüestionat si la feina que ocupen els permet teletreballar, on s'ha obtingut una resposta del 80,5% que sí i només un 19,5% que no. En la pregunta si han realitzat teletreball durant l'últim any, s'ha obtingut una resposta d'un 80,2% que sí i un 19,8% que no.

## **5. INSTRUMENTS**

L'instrument que ha estat utilitzat per realitzar aquesta investigació és una enquesta. Aquesta enquesta ha estat dividida en 12 preguntes que s'enfoquen a les característiques sociodemogràfiques i característiques del treball de l'enquestat, seguit d'una qüestió enfocada al tipus de teletreball realitzat per aquestes persones, 18 preguntes sobre la percepció dels treballadors durant el teletreball, cinc preguntes destinades a la conciliació durant el teletreball, una pregunta sobre el tipus de teletreball que es prefereix en un futur i, per últim, les darreres

15 preguntes sobre els avantatges i inconvenients del teletreball, on han pogut contestar tant les persones que han teletreball com les que no.

S'han obtingut respostes de tipus dicotòmiques, respostes amb opció múltiple, respostes tipus *likert* i respostes de pregunta oberta.

## **6. PROCEDIMENT**

Per recollir les dades de l'enquesta he utilitzat la plataforma Google Forms, on directament s'ha creat un Excel amb el que finalment, he pogut recollir i analitzar les dades amb el programa IBM SPSS.

Una vegada creada l'enquesta, es va difondre mitjançant xarxes socials, com són WhatsApp, Instagram i LinkedIn.

El temps de difusió de l'enquesta durant el qual s'ha pogut respondre obertament ha estat de 34 dies.

## **7. RESULTATS**

### **7.1. PERCEPCIÓ (DESCRIPTIUS VARIABLES)**

#### **7.1.1. FACTORS MÉS POSITIVAMENT VALORATS**

Els factors més valorats com a positius pels propis treballadors en la percepció del teletreball són: la conciliació, l'organització de la jornada i horaris, la productivitat, l'autoaprenentatge, és a dir, com ha ajudat teletreballar a aprendre d'una manera autònoma, la capacitat per fer la pròpia feina a casa, tenir un lloc òptim de treball a casa, la comunicació amb els altres membres de l'equip mentre es teletreballa i la satisfacció que es té amb la empresa per a la que treballen després d'aquesta experiència.

#### **7.1.2. FACTORS MÉS NEGATIVAMENT VALORATS GOOGLE FORMS**

Els factors valorats com a negatius pels treballadors són: treballar més hores del que es treballa en el centre de treball i trobar a faltar als companys de la feina.

Hi ha diversos ítems en l'enquesta que han estat valorats de manera molt equitativa, com són: els problemes ergonòmics, l'estrès, la motivació, el sentiment de soledat i la falta de col·laboració amb els altres membres de l'equip.

### 7.1.3. PERCEPCIÓ SEGONS DOMINI DE LES TIC

En la següent taula s'han analitzat les respostes obtingudes sobre el coneixement de les TIC dels enquestats amb la percepció que han tingut durant el teletreball.

**Taula 1.**

*Coneixement TIC i percepció del Teletreball.*

|                                          |                        | <b>Productivitat</b> | <b>Motivació</b> | <b>Autoapren-<br/>entatge</b> | <b>Capacitació</b> | <b>Problemes<br/>equip<br/>treball</b> |
|------------------------------------------|------------------------|----------------------|------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------------------|
| <b>Coneixement<br/>sobre les<br/>TIC</b> | Pearson<br>Correlation | .179**               | 0,114            | .132*                         | -.227**            | -.324**                                |
|                                          | Sig. (2-<br>tailed)    | 0,002                | 0,055            | 0,026                         | 0                  | 0                                      |
|                                          | N                      | 284                  | 284              | 284                           | 284                | 284                                    |

Com es pot observar, trobem una correlació directa entre domini de les TIC i la percepció de productivitat ( $r=0.179$ ).

Hi ha una correlació directa entre el domini de les TIC i l'autoaprenentatge durant el teletreball ( $r=0.132$ ).

Hi ha una correlació indirecta entre el domini de les TIC i la capacitat per realitzar feines de manera autònoma, és a dir, les persones que més domini tenen sobre les TIC, més capacitats es senten per fer la feina a casa. ( $r=-0.227$ ).

Hi ha una correlació indirecta entre el domini de les TIC i els problemes que s'han tingut amb l'equip de treball durant el teletreball ( $r=-0.324$ ). És a dir, com més domini de les TIC, menys problemes amb l'equip (ordinador, tablettes, etc) s'han tingut.

### 7.1.4. PERCEPCIÓ SEGONS NIVELL JERÀRQUIC

S'ha analitzat la percepció del teletreball conforme el nivell jeràrquic dels enquestats. El nivell jeràrquic està dividit en tercer nivell o personal tècnic o de base, que són aquells que no tenen persones al seu càrrec (3). El segon nivell, que són les persones que es troben en el quadre intermedi o són cap de departament (2) i, per últim, primer nivell o direcció general (1).

**Taula 2***Nivell jeràrquic i percepció del Teletreball.*

|                                     |                | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| <b>Ha treballat més hores</b>       | Between Groups | 21,125         | 2  | 10,563      | 5,394 | 0,005 |
|                                     | Within Groups  | 1,040          | 11 | ,094        |       |       |
| <b>Capacitació per fer la feina</b> | Between Groups | 9,673          | 2  | 4,836       | 3,123 | 0,046 |
|                                     | Within Groups  | 1,040          | 11 | ,094        |       |       |

S'ha trobat diferències significatives en les hores de dedicació a la feina durant el teletreball segons el nivell jeràrquic que tenen els enquestats.

A continuació, s'ha analitzat les diferències entre els tres grups jeràrquics.

**Taula 3.***Nivell jeràrquic entre grups i percepció del Teletreball.*

| Dependent Variable                  |                  | (I) Nivell jeràrquic:1,2,3 | (J) Nivell jeràrquic:1,2,3 | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig.  | 95% Confidence Interval |             |
|-------------------------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|------------|-------|-------------------------|-------------|
|                                     |                  |                            |                            |                       |            |       | Lower Bound             | Upper Bound |
| <b>Ha treballat més hores</b>       | Tuk<br>ey<br>HSD | 1                          | 2                          | -.737*                | 0,275      | 0,021 | -1,38                   | -0,09       |
|                                     |                  |                            | 3                          | -.0247                | 0,267      | 0,626 | -0,88                   | 0,38        |
|                                     |                  | 2                          | 1                          | .737*                 | 0,275      | 0,021 | 0,09                    | 1,38        |
|                                     |                  |                            | 3                          | .490*                 | 0,178      | 0,018 | 0,07                    | 0,91        |
| <b>Capacitació per fer la feina</b> | Tuk<br>ey<br>HSD | 2                          | 1                          | -.0218                | 0,244      | 0,645 | -0,79                   | 0,36        |
|                                     |                  |                            | 3                          | -.397*                | 0,159      | 0,035 | -0,77                   | -0,02       |

S'ha trobat diferències significatives entre els grups: direcció general (1) i el quadre intermedi o cap de departament de 0,021 (2) i entre el personal tècnic o de base (3) i el quadre intermedi de 0,018 (2) en les hores que li han dedicat al treball mentre feien teletreball.

També s'ha trobat diferències significatives entre el quadre intermedi o cap de departament (2) i el personal tècnic o de base (3) en el nivell de capacitació que tenien per realitzar la feina mentre teletreballaven (0,035).

En l'ítem <<he treballat més hores>> el grup del quadre intermedi o cap de departament té una mitjana de 3,97, seguit del grup de personal tècnic o de base amb una mitjana de 3,64 i el grup de direcció general de 3,24.

En l'ítem <<no m'he sentit suficientment capacitat per fer la feina>> el grup de personal tècnic o de base té una mitjana de 2,15, el grup de direcció general de 1,97 i el grup del quadre intermedi o cap de departament de 1,75.

#### 7.1.5. PERCEPCIÓ SEGONS SEXE

En la taula següent s'ha analitzat les variables de percepció del teletreball segons el sexe dels enquestats (home o dona).

**Taula 4.**

*Sexe i percepció del Teletreball.*

|                                 |                                   | <b>F</b> | <b>Sig.</b> | <b>t</b> | <b>gl</b> | <b>Sig.<br/>(bilateral)</b> |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------|-------------|----------|-----------|-----------------------------|
| <b>Conciliació</b>              | Se asumen<br>varianzas<br>iguales | 10,195   | 0,002       | -2,742   | 282       | 0,007                       |
| <b>Problemes<br/>de son</b>     | Se asumen<br>varianzas<br>iguales | 1,750    | 0,187       | -3,285   | 282       | 0,001                       |
| <b>Problemes<br/>ergonòmics</b> | Se asumen<br>varianzas<br>iguales | 0,064    | 0,801       | -2,751   | 282       | 0,006                       |
| <b>Estrès</b>                   | Se asumen<br>varianzas<br>iguales | 3,674    | 0,056       | -2,283   | 282       | 0,023                       |

Hi ha diferències significatives en la conciliació 0,007, en els problemes de son 0,001, en els problemes ergonòmics 0,006 i en l'estrès 0,023 entre homes i dones.

Seguidament, s'ha obtingut la mitjana de les variables anteriorment analitzades, pel que s'entén que entre homes i dones, variables com conciliació, problemes de son, problemes ergonòmics i estrès, afecten més a les dones.

La mitjana en l'ítem <<m'ha costat conciliar>> en dones és d'un 2,73 i en els homes és de 2,27.

En l'ítem de problemes de son la mitjana en el grup de dones és de 3,07 i en el grup d'homes és de 2,46.

En l'ítem de problemes ergonòmics la mitjana en el grup de dones és de 3,36 i en els homes és de 2,87.

En l'estrès, la mitjana per les dones és de 3,24 i per als homes és de 2,83.

### 7.1.6. PERCEPCIÓ SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR

En la següent taula s'ha analitzat les variables de la situació familiar de les persones, que són quatre: persones que viuen en parella i amb fills (grup 1), persones en parella però sense fills (grup 2), persones monoparentals (grup 3) i persones solteres (grup 4), juntament amb les de percepció durant el teletreball.

**Taula 5.**  
*Situació familiar i percepció del Teletreball.*

|                                        |                 | Suma de<br>cuadrados | gl | Media<br>cuadrática | F     | Sig.  |
|----------------------------------------|-----------------|----------------------|----|---------------------|-------|-------|
| <b>Conciliació</b>                     | Entre<br>grupos | 48,591               | 3  | 16,197              | 8,928 | 0     |
| <b>Organització<br/>horària</b>        | Entre<br>grupos | 21,797               | 3  | 7,266               | 3,747 | 0,012 |
| <b>Productivitat</b>                   | Entre<br>grupos | 13,317               | 3  | 4,439               | 2,855 | 0,038 |
| <b>Autoaprenentatge</b>                | Entre<br>grupos | 14,355               | 3  | 4,785               | 2,873 | 0,037 |
| <b>Capacitat per<br/>treballar sol</b> | Entre<br>grupos | 16,979               | 3  | 5,66                | 3,704 | 0,012 |
| <b>Problemes equip<br/>de treball</b>  | Entre<br>grupos | 14,068               | 3  | 4,689               | 2,783 | 0,041 |
| <b>Lloc òptim de<br/>treball</b>       | Entre<br>grupos | 25,762               | 3  | 8,587               | 4,181 | 0,006 |

El que veiem en l'anterior taula són diferències significatives entre els grups anomenats anteriorment (persones amb parella i fills, persones amb parella sense fills, monoparentals i solteres) en: conciliació. Hi ha hagut diferències significatives entre el grup de famílies monoparentals i el de persones que viuen en parella però no tenen fills, perquè el primer ha obtingut una puntuació mitjana en aquest ítem de 3,33 i l'altre de 1,92.

En l'organització horària s'ha obtingut una puntuació mitjana de 2,90 en famílies monoparentals, 2,77 en famílies amb fills i en parella, 2,44 en persones que viuen soles i, per últim 2,13 en persones que viuen en parella.

Hi ha hagut també diferències en la productivitat entre els grups, sent la mitjana més elevada 3,82 en persones que viuen en parella i no tenen fills i la més baixa en persones monoparentals.

En quan a l'autoaprenentatge ha hagut diferències significatives entre el grup de persones que viuen només amb la parella i les famílies monoparentals, perquè el primer ha obtingut una puntuació mitjana en aquest ítem de 3,83 i el segon de 3,10.

En la capacitat per treballar sol, la situació familiar amb puntuació més elevada en aquest ítem és la de monoparental i la més baixa la de persones que viuen solament amb la parella, pel que hi ha diferències significatives entre els grups.

En l'ítem: problemes amb l'equip de treball, el grup amb més elevada puntuació en aquest ítem és el de família monoparental (2,71) respecte del grup de persones que viuen amb parella que té la puntuació més baixa (2,06). Per últim, en l'ítem <<tenir un lloc òptim de treball>> s'ha trobat diferències significatives entre els grup monoparental amb una puntuació de 3,24 i el grup de persones que viuen amb la seva parella amb una puntuació de 2,11.

#### **7.1.7. PERCEPCIÓ SEGONS EDAT**

S'ha trobat correlacions significatives entre la percepció de les persones i l'edat en les següents variables:

##### **Taula 6.**

*Edat i percepció del teletreball.*

|              |                        | <b>Flexibilitat horària.</b> | <b>Conciliació</b> | <b>Comunicació membres equip</b> |
|--------------|------------------------|------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| <b>Edat:</b> | Sig. (bilateral)       | 0,009                        | 0,014              | 0,037                            |
|              | Correlación de Pearson | -,139**                      | -,130*             | -,111*                           |

Hi ha una correlació indirecta entre la flexibilitat horària i l'edat durant el teletreball ( $r=-0,139$ ).

Hi ha una correlació indirecta entre l'edat i la conciliació durant el teletreball ( $r=0,130$ ).

Hi ha una correlació indirecta entre l'edat i la comunicació amb els membres de l'organització ( $r=0,111$ ).

### 7.1.8. PERCEPCIÓ SEGONS EXPERIÈNCIA

S'ha trobat correlacions significatives entre la percepció del teletreball i l'experiència en anys en la professió en les variables següents:

#### Taula 7.

*Experiència en la professió i percepció del Teletreball.*

|                            |                        | <b>He dedicat hores de més</b> | <b>Organització y gestió del temps de treball.</b> |
|----------------------------|------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Experiència en anys</b> | Sig. (bilateral)       | 0,025                          | 0,034                                              |
| <b>professió</b>           | Correlación de Pearson | ,134*                          | 343                                                |

## 7.2. PREFERÈNCIES FUTURES DEL TELETREBALL

### 7.2.1. PREFERÈNCIES FUTURES SEGONS DOMINI DE LES TIC

En aquesta taula s'ha analitzat les preferències del tipus de teletreball que tenen les persones segons el seu domini de les TIC.

Per fer-ho, s'ha valorat el domini de les TIC de l'1 al 5, on 1 era domini nul o molt poc i 5 era domini total. I s'ha creuat amb la variable de preferències futures dels tipus de teletreball que són tres: teletreball total, on la totalitat de la jornada es realitza a distància (1), teletreball híbrid, on es barreja treball presencial amb el teletreball (2) i teletreball ocasional, on teletreballar és una opció (3).

En la primera taula, es veu el recompte de vots segons el domini de les TIC.

**Taula 8.**

*Coneixement TIC i preferències en el Teletreball.*

|                                  | Total | Híbrid | Ocasional | Total |
|----------------------------------|-------|--------|-----------|-------|
| <b>Coneixement sobre les TIC</b> |       |        |           |       |
| 1                                | 1     | 1      | 4         | 6     |
| 2                                | 1     | 1      | 4         | 6     |
| 3                                | 2     | 29     | 29        | 60    |
| 4                                | 13    | 83     | 38        | 134   |
| 5                                | 23    | 97     | 28        | 148   |
| <b>Total</b>                     | 40    | 211    | 103       | 354   |

En la següent taula podem veure que hi ha diferències significatives amb un nivell de significació del 0,000.

**Taula 9.**

*Coneixement TIC i preferències en el Teletreball.*

|                                     | Valor               | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| <b>Chi-cuadrado de Pearson</b>      | 31.069 <sup>a</sup> | 8  | 0                                    |
| <b>Razón de verosimilitud</b>       | 31,557              | 8  | 0                                    |
| <b>Asociación lineal por lineal</b> | 21,694              | 1  | 0                                    |

### 7.2.2. PREFERÈNCIES SEGONS NIVELL JERÀRQUIC I SEGONS SEXE

Els diferents tipus de teletreball que s'ha donat a escollir en l'enquesta són: teletreball total (tota la jornada), teletreball híbrid (combinació jornada presencial amb teletreball) i teletreball ocasional (escollir de manera ocasional el teletreball).

No s'ha trobat diferències significatives segons el nivell jeràrquic en les preferències en el teletreball.

Tampoc s'ha trobat diferències significatives entre homes i dones, sent el més escollit per ambdós sexes el teletreball de forma híbrida.

### 7.2.3. PREFERÈNCIES SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR

En la següent taula s'analitza el total de respostes per a cada situació familiar amb les seves preferències futures de teletreballar.

**Taula 10.**

*Situació familiar i preferències en el Teletreball.*

|                           |                            | Total | Híbrid | Ocasional |     |
|---------------------------|----------------------------|-------|--------|-----------|-----|
| <b>Situació familiar:</b> | <b>Parella amb fills</b>   | 16    | 82     | 38        | 136 |
|                           | <b>Parella sense fills</b> | 13    | 63     | 17        | 93  |
|                           | <b>Monoparental</b>        | 1     | 14     | 15        | 30  |
|                           | <b>Solter</b>              | 10    | 52     | 33        | 95  |
| <b>Total</b>              |                            | 40    | 211    | 103       | 354 |

En aquesta segona taula, s'hi observen diferències significatives entre els diferents grups de situació familiar amb les seves preferències de teletreballar ( $r=0,03$ ).

**Taula 11.**

*Situació familiar i preferències en el Teletreball.*

|                                     | Value               | df | Asymptotic Significance |
|-------------------------------------|---------------------|----|-------------------------|
| <b>Pearson Chi-Square</b>           | 13.962 <sup>a</sup> | 6  | 0,03                    |
| <b>Likelihood Ratio</b>             | 14,319              | 6  | 0,026                   |
| <b>Linear-by-Linear Association</b> | 2,705               | 1  | 0,1                     |

#### 7.2.4. PREFERÈNCIES SEGONS EDAT I SEGONS EXPERIÈNCIA

No s'hi troben diferències significatives sobre les preferències en el tipus de teletreball segons l'edat ni l'experiència en la professió.

### 7.3. CONCILIACIÓ I TELETREBALL

#### 7.3.1. SEGONS EL SEXE

En aquest apartat s'ha volgut analitzar si hi ha diferències alhora de conciliar entre els homes i les dones enquestats. Per a això s'ha posat en anàlisi l'apartat de conciliació de l'enquesta, on les preguntes anaven dirigides al grau de responsabilitat que es té en la cura de la llar, la cura dels fills (si en tenen) i si aquests s'han sentit sobrepassats amb les cures dels fills o si han tingut més temps per cuidar-ne i, per últim, si s'ha tingut més temps o menys per gaudir d'un mateix mentre s'ha teletreballat.

#### 7.3.2. SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR

En la següent taula s'analitza els diferents tipus de situació familiar: persones que viuen en parella i amb fills (1), persones que viuen en parella i no tenen fills (2), monoparentals (3) i solters (4) amb el nivell de conciliació durant el teletreball.

**Taula 12.**

*Situació familiar i conciliació.*

|                                                                      |                 | Suma de<br>cuadrados | gl | Media<br>cuadrática | F      | Sig.  |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|----|---------------------|--------|-------|
| <b>Grau<br/>responsabilitat<br/>tasques llar</b>                     | Entre<br>grupos | 18,092               | 3  | 6,031               | 6,512  | 0     |
| <b>Grau<br/>responsabilitat<br/>cures fills</b>                      | Entre<br>grupos | 29,645               | 3  | 9,882               | 10,769 | 0     |
| <b>Més hores de<br/>cura als fills<br/>durant el<br/>teletreball</b> | Entre<br>grupos | 20,591               | 3  | 6,864               | 3,869  | 0,011 |
| <b>Sentiment<br/>sobrepassat<br/>per la cura<br/>dels fills</b>      | Entre<br>grupos | 32,824               | 3  | 10,941              | 6,488  | 0     |
| <b>Temps de cura<br/>d'un mateix<br/>durant el<br/>teletreball</b>   | Entre<br>grupos | 68,965               | 3  | 22,988              | 13,56  | 0     |

S'hi troben diferències significatives en totes les qüestions sobre conciliació entre grups.

En la primera qüestió es troben diferències significatives sobre el grau de responsabilitat de les tasques de la llar 0,000.

En la segona, sobre el grau de responsabilitat de les cures dels fills, una diferència significativa de 0,000.

En la tercera, sobre si ha dedicat més hores a la cura dels fills, una diferència significativa de 0,011.

En la quarta pregunta, sobre si s'ha sentit sobrepassats amb les cures dels fills durant el teletreball, una diferència significativa de 0,000.

I per últim, en la cinquena pregunta, sobre el temps de dedicació per a un/na mateix/a, una diferència significativa de 0,000.

La mitjana de les respostes dels diferents grups de la situació familiar és, en el grau de responsabilitat de tasques de la llar, un 4,48 per al grup de persones monoparentals, un 3,59 per al grup de persones solteres, un 3,62 per al grup de persones que viuen amb la parella i un 3,47 per al grup que viuen amb parella i tenen fills.

En el grau de responsabilitat de les cures dels fills la mitjana és d'un 4,52 per al grup de monoparentals i un 3,47 per al grup de persones amb parella i fills.

La mitjana en l'ítem <<he tingut més hores per tenir cura dels fills durant el teletreball>> és d'un 3,23 per al grup de persones que viuen amb parella i tenen fills i d'un 3,05 per al grup de persones monoparentals.

En l'ítem <<sentir-se sobrepassat per la cura dels fills durant el teletreball>> el grup de persones amb situació familiar monoparental té una mitjana de 3,86 i el grup de persones que viuen amb parella i amb fills una mitjana de 2,94.

En el temps de cura d'un mateix, la mitjana dels grups és d'un 3,61 per a la situació familiar viure amb parella sense fills; 3,23 per als solters; 2,56 per als que viuen amb parella i fills i 2,1 per als monoparentals.

## **8. DISCUSSIÓ**

### **8.1. PERCEPCIÓ**

El nivell de satisfacció dels treballadors envers el teletreball té a veure amb diversos factors. En primer lloc, l'adaptació de l'empresa a aquesta forma de treball. Cal un canvi en l'organització del treball: el treball enfocat en objectius, la confiança que es deposita en els

membres, les eines que es faciliten als treballadors per tal de realitzar la feina, la formació proporcionada o fomentar la comunicació, entre d'altres. En segon lloc, les competències personals dels treballadors, tant a nivell de formació com a nivell d'aptituds en el treball. Cal formació en TIC, ja que és fonamental per treballar de manera eficaç des de casa, així com eines personals de gestió del treball: gestió del temps, productivitat, organització de les tasques, entre d'altres. Cal parlar també de les eines de gestió emocional, ja que teletreballar pot portar a sentiments d'esgotament per estrès, soledat, etc. En tercer lloc, les possibilitats personals de cadascú, és a dir, les condicions de l'àrea privada del treballador: disposar d'un lloc adequat per desenvolupar la feina a casa, la seva situació familiar, si té persones al seu càrrec que poden interferir en la jornada de treball, etcètera.

### **8.1.1. FACTORS MÉS POSITIVAMENT VALORATS**

Els factor més positivament valorat en termes generals pels treballadors, ha estat, en primer lloc, la conciliació. La conciliació és un tema que se sol vincular a la pràctica del teletreball.

Si més no, a la realitat pot crear l'efecte contrari. Amb l'arribada del confinament, teletreballar no va ser una opció per ningú, pel que els treballadors es van veure abocats a haver de realitzar la seva jornada al seu domicili sense una planificació prèvia de la gestió familiar.

Per al 28,1% dels enquestats no ha estat fàcil conciliar mentre teletreballaven, respecte del 53,8% que creuen que el treball remot els ha ajudat a tenir més bones condicions en relació família i treball. Un 18% de persones no es posicionen, i pensen que no els ha ajudat ni els ha repercutit la conciliació durant el treball en el domicili.

El segon element favorable ha estat la organització de la jornada o horaris de treball. El 55,9% dels enquestats no han tingut problemes per organitzar-se, enfront el 27,4% que els ha costat més mantenir un horari o organitzar la seva jornada. Un 16,5% de les persones no han tingut problemes però tampoc facilitats per organitzar la seva jornada laboral.

En tercer lloc, hi trobem la productivitat. Les persones s'han sentit més productives teletreballant. Això pot estar lligat a l'anterior factor de l'organització de la jornada, ja que si les persones han tingut llibertat per poder gestionar el seu propi horari, han treballat amb més eficiència. També cal valorar que al propi domicili hi poden haver certes comoditats, així com no hi ha certes distraccions que hi poden haver en una oficina.

En quart lloc, el que també s'ha valorat positivament és l'autoaprenentatge, és a dir, com teletreballar ha fet que les persones aprenguin de manera autònoma, intentant resoldre els conflictes que puguin sorgir en el treball.

En cinquè lloc trobem la comunicació amb els altres membres de l'equip. Al contrari del que es creia sobre la mala comunicació amb els altres membres de l'empresa durant el teletreball,

les persones han valorat de forma positiva aquest factor. És possible que les eines actuals de comunicació facilitin aquest fet, ja que mitjançant una trucada o vídeo trucada, pots contactar fàcilment amb algú.

La satisfacció amb l'empresa després d'haver de teletreballar també ha estat un factor positiu valorat pels enquestats. És possible que l'empresa hagi donat facilitats als treballadors, donada la situació, perquè aquests treballin des de casa de manera satisfactòria i això faci que els treballadors tinguin una visió positiva de l'empresa després del teletreball.

### **8.1.2. FACTORS MÉS NEGATIVAMENT VALORATS**

Els factors més negativament valorats pels treballadors enquestats són, primerament, el fet d'haver dedicat més hores que les que haguessin dedicat al centre de treball. És necessària una prèvia planificació i una bona gestió horària per tal que la persona alhora de teletreballar no se senti frustrada. Si no la hi ha, diversos elements personals i de l'entorn poden fer que s'hagi de dedicar més hores de les que s'hi dediquen en una situació normal.

La situació familiar, el lloc físic de treball, el fet d'haver d'estar tancat a casa, són circumstàncies que poden repercutir negativament en la productivitat dels treballadors, provocant a conseqüència, un excés d'hores de treball.

No obstant, hi ha diversos factors en la percepció que han estat repartits d'una manera bastant equitativa. Pel que s'ha observat, l'experiència de teletreballar ha estat molt diferent per a cadascuna de les persones. Hi tenen a veure molts factors de l'ambient, que faran que teletreballar sigui una vivència positiva o negativa per al treballador.

L'altre element que ha estat negatiu és trobar a faltar als companys de feina. Les persones som éssers sociables i treballar ens facilita mantenir relacions socials diàries, necessàries pel nostre creixement personal i professional. Durant la jornada habitual, compartir un espai físic amb més persones comporta tenir interaccions personals, pel que una pantalla farà que aquestes relacions siguin més fruit d'una planificació, com per exemple en una videotrucada. El fet d'estar en una oficina amb més companys farà que sorgeixin moments fortuïts, com una xerrada mentre feu un descans o una anècdota sobre el cap de setmana, que no es donen mentre es teletreballa. Aquest fet és un dels inconvenients més rellevants que pot haver en aquesta modalitat de treball, ja que sentir-se sol o trobar a faltar a les persones pot repercutir a nivell personal i, a conseqüència, afectarà en el rendiment laboral.

### **8.1.3. PERCEPCIÓ SEGONS DOMINI DE LES TIC**

El domini de les TIC és un element molt important en la percepció que tenen els treballadors sobre el teletreball. Els elements més significants que s'ha pogut observar mitjançant els resultats de l'estudi realitzat són:

Com major ha estat el domini de les TIC, major la sensació de productivitat.

Com major ha estat el domini de TIC, més motivat s'ha sentit la persona teletreballant.

Com major ha estat el domini de TIC, més sensació d'haver après de manera autònoma.

Com menor ha estat el domini de TIC, més sensació de que no ha estat capacitat per a realitzar el treball (perquè la correlació és negativa (-0.227)).

Com menor ha estat el domini de TIC major sensació de tenir problemes amb l'equip de treball.

Per tant, es pot confirmar que les persones han tingut una experiència diferent sobre el teletreball conforme el seu nivell de domini de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació.

Les persones amb un domini baix de les TIC tindran més tendència a patir riscos psicosocials derivats de la pràctica del teletreball, mentre que per a les persones amb un domini més alt de les tecnologies, pot suposar una avantatge, donat que se senten més productius i més motivats treballant des de casa que treballant a l'oficina, així com també senten que teletreballar els fa aprendre d'una manera autònoma.

Per tant, per aquelles empreses que consideren la implantació del teletreball com una opció, hauran de valorar la formació continuada en TIC en els seus treballadors per tal d'evitar que aquests pateixin les conseqüències derivades d'una baixa capacitat per utilitzar les eines de treball a distància.

#### **8.1.4. PERCEPCIÓ SEGONS NIVELL JERÀRQUIC**

S'ha trobat que segons el nivell jeràrquic dels treballadors tindran una percepció diferent de teletreballar en els ítems <<treballar més hores>> i <<sentir-se suficientment capacitat per realitzar la feina a casa>>.

Les persones que han treballat més hores són les del grup del quadre intermedi o cap de departament, en segona posició, el personal tècnic o de base i, per últim, la direcció general. Un dels problemes més comuns i que lliga el nivell jeràrquic amb el fet de treballar més hores, és que els membres superiors carreguin d'hores als treballadors, pel simple fet de treballar des de casa, ja que es té una falsa concepció de que el treballador pot accedir a la feina les 24 hores del dia.

Les persones que formen part del grup jeràrquic tècnic o de base, són les que s'han sentit amb menys capacitat per realitzar la seva feina durant el teletreball. Aquestes persones són les que menys capacitades han pogut estar a nivell formatiu i de competències personals per realitzar la seva feina des de casa.

### **8.1.5. PERCEPCIÓ SEGONS SEXE**

Segons el sexe, ja sigui home o dona, la percepció del teletreball ha estat diferent en alguns aspectes, com són la conciliació, els problemes de son, els problemes ergonòmics i l'estrès.

La mitjana de les anteriors variables és superior en dones, pel que es tradueix en que les dones han conciliat pitjor que els homes, han tingut més problemes de son que els homes, han tingut més problemes ergonòmics i han patit més estrès que els homes.

Un dels objectius era conèixer si les dones realment tenen més dificultats alhora de conciliar la vida familiar, i així ha estat. Les dones han conciliat pitjor durant el teletreball que els homes.

Això pot ser degut a que les dones tenen més càrrega en les tasques de la llar i en la cura dels fills, pel que estar a casa treballant els ha pogut suposar un problema, causant fins i tot, l'efecte contrari a la conciliació. Donat que els fills, la parella o les tasques de la llar poden interferir en el treball, per la falta d'un espai físic que separa la vida laboral de la vida familiar.

### **8.1.6. PERCEPCIÓ SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR**

S'ha donat resultats que confirmen que la percepció del teletreball difereix depenent de la situació familiar que cada persona tingui. S'ha trobat diferències segons les situacions familiars en la conciliació, l'organització horària, la productivitat i els sentiments de soledat o aïllament.

Pel que es pot entendre que, les persones que viuen amb parella i a més tenen fills les ha costat més conciliar, juntament amb les persones monoparentals, que a les persones solteres o que viuen amb parella però no tenen fills.

En quant a l'organització de la jornada de treball o organització horària, també s'ha trobat diferències significatives respecte de les persones que viuen amb parella i fills de les que viuen amb parella, però no tenen fills. Les persones amb fills poden tenir més dificultats per organitzar la seva jornada i mantenir un horari fix, perquè els fills poden reclamar la seva atenció, sense tenir en compte l'hora que sigui. Pel que tindran més dificultats per mantenir la seva jornada de principi a fi sense interferències.

Les persones que viuen en parella han sigut més productius teletreballant que les persones monoparentals, és a dir, aquelles que tenen fills però tota la responsabilitat recau sobre ells, ja que no tenen l'ajuda de la parella.

També hi ha diferències entre les persones monoparentals, que s'han sentit més soles i aïllades que les persones que viuen amb la seva parella i no tenen fills. Això pot ser degut a que les persones monoparentals, han sentit una sobrecàrrega de treball a causa de tenir cura dels fills. No tenir a ningú que t'ajudi i haver de tenir cura d'una persona que necessita la teva atenció

pot portar a la persona a sentir-se sobrepassada i, a conseqüència, sentir-se sola davant amb la feina que això comporta.

El grup familiar que més afectat s'ha vist en sensacions negatives sobre el teletreball ha estat la família monoparental. Aquestes persones han obtingut puntuacions més baixes en el nivell positiu de conciliació, han tingut més problemes per organitzar el seu horari de treball, s'han sentit menys productius que la resta de situacions familiars, l'experiència no els ha ajudat a aprendre a treballar d'una manera diferent, s'han sentit menys capacitats per realitzar el treball, han tingut més problemes amb l'equip de treball i han tingut més dificultats per trobar un lloc òptim de treball al domicili.

Si es compara la mitjana entre grups sobre tots els anteriors ítems, la puntuació que sempre es diferencia més amb la situació familiar monoparental és la de persones que viuen amb parella i no tenen fills al seu càrrec.

Pel que es pot concloure que les persones que conformen famílies monoparentals són aquelles que han tingut una percepció més negativa de l'experiència del teletreball, ja que tenen més dificultats per compaginar la seva situació familiar amb aquesta modalitat de treball.

#### **8.1.7. PERCEPCIÓ SEGONS EDAT**

Hi ha una correlació entre la percepció del teletreball i l'edat, pel que: com menys edat, més avantatges es troben en el teletreball a nivell de flexibilitat horària, a nivell de conciliació i de comunicació amb els altres membres de l'equip.

#### **8.1.8. PERCEPCIÓ SEGONS EXPERIÈNCIA**

L'experiència en anys que es té en una professió serà determinant en algunes qüestions a l'hora de teletreballar. Les conclusions dels resultats són:

Com més experiència en la professió, més hores extra hi ha dedicat durant el teletreball.

Com més experiència en la professió, més organització i gestió del temps de treball.

És lògic que una persona que fa poc que treballa, tindrà més dificultats a l'hora de realitzar tasques que altres persones que ho porten fent de manera habitual durant anys. Pel que les persones amb menys experiència s'han sentit menys preparades per organitzar la seva feina, en canvi les persones amb més experiència han pogut gestionar millor el seu temps.

Contràriament, el que per una banda es tradueix en millor organització del temps, les persones amb més experiència hi ha dedicat més hores de les que haguessin dedicat en el centre de treball.

Estar en el domicili i no tenir una supervisió ni uns horaris fixos pel fet de no tenir un fitxatge, pot fer que aquestes persones acabessin dedicant més hores de l'habitual.

## **8.2. PREFERÈNCIES FUTURES DEL TELETREBALL**

### **8.2.1. PREFERÈNCIES SEGONS DOMINI DE LES TIC**

Com s'ha pogut comprovar en la percepció del teletreball arrel del domini de les TIC que tenen els treballadors, aquest factor és predominant també a l'hora d'escollir la pràctica del treball a distància.

En les preferències que tenen els treballadors segons el seu domini de la tecnologia, se n'extreu que els treballadors amb baix domini de TIC prefereixen una pràctica del teletreball híbrida, de manera que la seva jornada pugui ser presencial però també des del domicili, com també ha estat escollida la opció del teletreball de manera ocasional, amb la qual teletreballar sigui una opció, però no sigui una obligació.

Les persones que tenen baix domini de la tecnologia i les eines telemàtiques no se senten preparades per realitzar teletreball d'una manera òptima, ja que s'hi troben amb molts problemes per no poder realitzar la seva feina de manera eficient.

### **8.2.2. PREFERÈNCIES SEGONS NIVELL JERÀRQUIC**

Segons el nivell jeràrquic, no trobem diferències significatives alhora d'escollir la modalitat de teletreball. Per tant, no influeix el càrrec dels treballadors en el tipus de teletreball a escollir, sent indiferent el nivell jeràrquic que es tingui.

### **8.2.3. PREFERÈNCIES SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR**

Troblem diferències significatives entre la situació familiar i les preferències que es tenen sobre l'elecció del teletreball. En general, hi ha una tendència a l'elecció del teletreball híbrid, és a dir, realitzar la jornada laboral de manera presencial alhora que telemàtica.

De les persones que tenen parella i fills, després de teletreballar i viure l'experiència, el 60,29% escollirien el teletreball híbrid, pel que s'entén que el teletreball total no és la millor opció per a persones que tenen altres persones al seu càrrec. El 27,94% de les persones amb aquesta situació familiar escollirien el teletreball ocasional, de manera que aquest fos una opció. I, per últim, l'11,64% escollirien el teletreball total.

De les persones monoparentals, només el 3,33% triaria el teletreball total com a forma de treball. El 46,47% triarien el teletreball híbrid i el restant 50% triaria el teletreball ocasional.

Tant les persones que viuen amb parella i fills com les persones que viuen amb la parella però sense fills, l'11,64% i el 13,98% respectivament, triarien el teletreball total, respecte de les persones que són monoparentals amb només un 3,33%. El 10,53% de les persones solteres, és a dir, que viuen soles, triarien el teletreball total.

Com a objectiu esperava trobar diferències entre els grups de les diferents situacions familiars, però certament amb els resultats, només un 11,29% de totes les persones enquestades, de totes les situacions familiars, triaria realitzar la seva feina de manera íntegra a la seva llar.

Com a conclusió d'aquesta afirmació, el teletreball és la última modalitat de teletreball per a tots els grups familiars, pel que en general, les persones prefereixen anar a treballar al centre de treball que quedar-se a casa treballant. En el cas de que haguessin de triar una forma de teletreballar, seria el teletreball híbrid, de manera que meitat de la jornada sigui presencial i l'altra meitat sigui telemàtica.

El grup de persones que viuen amb parella i amb fills, són els que més han escollit el treball a distància en comparació de les altres tres situacions familiars. Però el segon grup que més ha escollit el teletreball total són les persones que viuen amb la seva parella i, sorprenentment, les persones monoparentals les que menys ho han triat. Aquest últim grup és el que té menys facilitat per teletreballar i alhora tenir cura dels fills, donat que no tenen l'ajuda d'una altra persona.

Pel que s'entén que les persones amb parella i fills escollirien més aquesta modalitat de teletreball per la seva situació familiar, però les persones que es troben soles amb un fill, no escollirien com a primera opció teletreballar el total de la seva jornada pel mateix motiu.

En conclusió, la situació familiar pot portar a

#### **8.2.4. PREFERÈNCIES SEGONS SEXE, EDAT I EXPERIÈNCIA**

No hi ha diferències significatives en les preferències segons el sexe, l'edat i l'experiència.

### **8.3. CONCILIACIÓ**

#### **8.3.1. CONCILIACIÓ SEGONS SITUACIÓ FAMILIAR**

Els resultats no mostren una correlació entre el sexe de les persones i el seu nivell de conciliació. En canvi, s'hi ha trobat resultats que evidencien que el nivell de conciliació dels grups de situació familiar anirà lligat amb els anteriors anàlisis de la percepció i les preferències futures de teletreball que han tingut els diferents grups.

La conciliació ha estat diferent entre els diferents grups familiars. Durant el teletreball, les persones monoparentals, s'han sentit més esgotades amb la cura dels fills que les persones que viuen amb parella i tenen fills. És a dir, les persones que tenen fills però no tenen a ningú més

per cuidar-los s'han sentit sobrepassades amb la feina, pel que s'entén que no han pogut conciliar bé la feina i la vida familiar. Les persones dins d'aquest grup familiar també són les que menys temps per elles mateixes han tingut.

Per tant, dels tres factors de mesura de la conciliació, que són la dedicació de més hores durant el teletreball a la cura dels fills, el sentiment de sentir-se sobrepassat per la cura dels fills, i tenir menys temps per un mateix, els treballadors que conformen famílies monoparentals, són les que més repercutides han estat.

Així doncs, per poder conciliar correctament durant el teletreball, les empreses haurien de donar facilitats i contemplar tots els tipus de famílies que hi ha, ja que aquelles persones que viuen soles amb els fills no podran teletreballar amb les mateixes possibilitats que aquelles que tenen ajuda d'un altre membre de la llar.

Un altre factor a tenir en compte perquè la conciliació sigui efectiva és la flexibilitat horària, ja que si al teletreballar es manté el mateix horari que es tindria en una oficina, serà igual de complicat poder compaginar la vida personal amb el treball. Per això les organitzacions s'haurien d'enfocar cap al treball per objectius.

## 9. BIBLIOGRAFIA

Peiró, J.M. i Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea. *IvieLAB i Universitat de Valencia*.

Agudo, M.J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información* 4, 172-187.

Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública, *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, 1, 129-148.

Brindusa A., Cozzolino M., Lacuesta A., Banco de España (2020). El teletrabajo en España, *Boletín Económico*.

Infante, A., Infante, J.C., Gallardo, J., Martínez, F.J, García, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 5 (1), 87-93.

Roig, R., Pineda, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7, 593-608.

Fabregat, A., Bernardina, M. i Cifre Gallego, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83), 55-61.