



fundación economía aragonesa

**Quinta convocatoria de Ayudas a la
Investigación sobre Economía Aragonesa de
FUNDEAR (2006)**

**“EL TELETRABAJO:
EFECTOS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
FAMILIAR Y LABORAL”**

Manuela Pérez Pérez
Silvia Abella Garcés
Ángel Martínez Sánchez
Pilar de Luis Carnicer
M^a José Vela Jiménez

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA



ESTRUCTURA DEL PROYECTO

Introducción

PARTE I. MARCO TEÓRICO

- 1. El teletrabajo**
- 2. Conciliación familiar y laboral**
- 3. Repercusiones del teletrabajo sobre la vida personal**

PARTE II. ESTUDIO EMPIRICO

- 4. Objetivos y Metodología**
- 5. Resultados**
- 6. Conclusiones**

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO I. Plan Concilia

ANEXO II. Plan Concilia en Aragón

ANEXO III. Encuesta

ANEXO IV. Descripción de las variables

OBJETIVO

“Estudiar las necesidades de flexibilidad de los empleados públicos aragoneses para conciliar su vida personal/familiar y profesional, así como la percepción o actitud que tienen hacia el teletrabajo como herramienta para alcanzar dicha flexibilidad”





MOTIVACIÓN DEL ESTUDIO

- La necesidad de flexibilidad por parte de los/as trabajadores/as para compaginar su vida laboral con sus responsabilidades familiares
- El interés por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte del Gobierno y los sindicatos (Plan Concilia)



Recientes publicaciones indican que: "...En España, más de la mitad de la población, según recientes encuestas, manifiesta tener dificultades para compaginar su jornada laboral con el desarrollo de las tareas domésticas y un 88% concede mucha importancia a tener un horario flexible de trabajo. Además, un tercio tiene problemas para compatibilizar su trabajo con el cuidado de los menores a su cargo y un 13% para atender a otras personas familiares de ellos dependientes..." (Ministerio de Administraciones Públicas, 2007).



MOTIVACIÓN DEL ESTUDIO

- La necesidad de flexibilidad por parte de los/as trabajadores/as para compaginar su vida laboral con sus responsabilidades familiares
- El interés por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte del Gobierno y los sindicatos (Plan Concilia)



- El gran desarrollo del teletrabajo en la sociedad de la información (TIC)
- Los beneficios del teletrabajo observados por las empresas (ahorro de espacio, de desplazamientos, más flexibilidad,...)
- El interés del Gobierno por el teletrabajo: las TIC posibilitan nuevas modalidades de jornada



MOTIVACIÓN DEL ESTUDIO

Realización de un proyecto piloto en la Comunidad de Madrid con alrededor de 70 empleados públicos

La **Orden APU/1981/2006**, de 21 de junio, por la que se **promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales** (en adelante Orden), ha sido la primera norma que, **en línea con el Acuerdo Marco sobre teletrabajo** firmado el 16 de julio de **2002 en Bruselas**, ha abierto las puertas a la posibilidad de teletrabajar en la Administración General del Estado.

La Orden define el **teletrabajo** como “**modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos**”.



Estudio entre los empleados públicos de la Comunidad de Aragón

METODOLOGÍA

- Encuesta: portal del empleado de la web de la Diputación General de Aragón



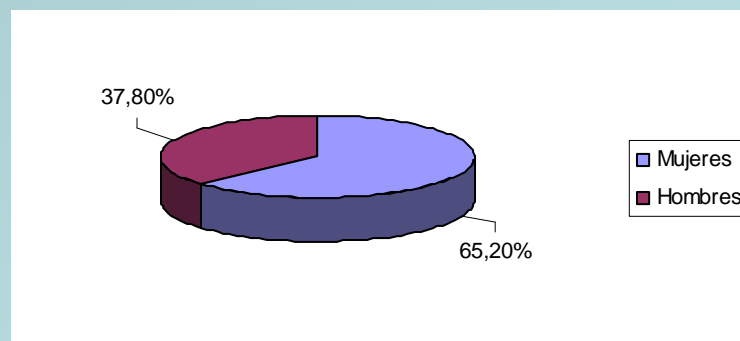
- Importancia de flexibilidad en el trabajo para conciliar su vida familiar/personal y laboral
- Preguntas de carácter personal, profesional, en relación a la conciliación y al teletrabajo

- Recepción de las encuestas vía correo electrónico
- Paquete estadístico SPSS versión 14.0



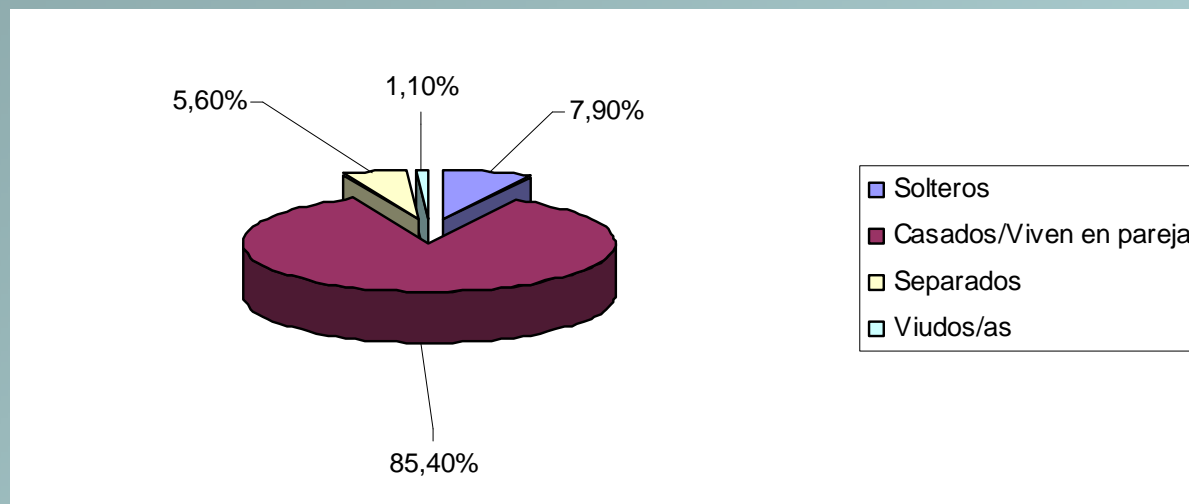
CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

90 cuestionarios válidos (se eliminaron 2 por estar en blanco) cumplimentados por empleados públicos de las tres provincias de Aragón: 56 mujeres y 34 hombres de alrededor de 42 años (mínima 26 años, máxima 62)



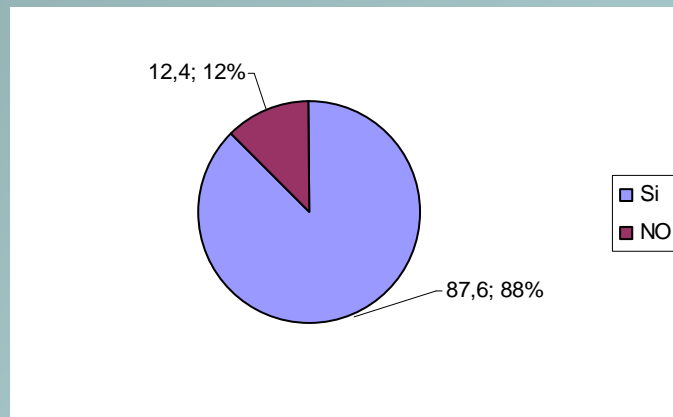
✓ Estado civil: la mayoría de los empleados públicos encuestados están casados o conviven en pareja

Porcentaje de empleados, según su estado civil

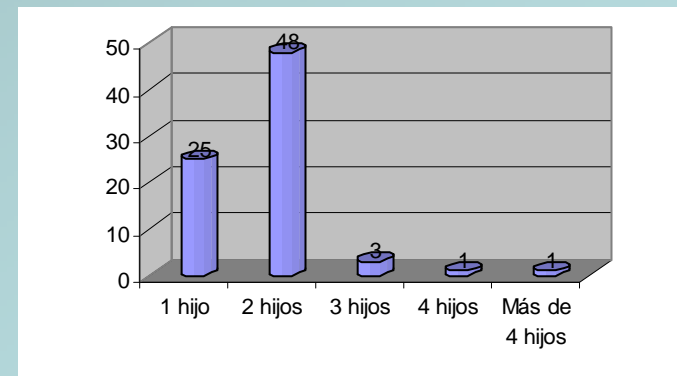


- ✓ Estado civil: la mayoría de los empleados públicos encuestados están casados o conviven en pareja
- ✓ Responsabilidades familiares de menores: el 87,6% tiene hijos (la mayoría tiene 1 ó 2 hijos) frente al 12,4% que no tiene
- ✓ Responsabilidades familiares de mayores (87 personas han respondido a esta pregunta del cuestionario): el 16,1% (14) lo hace afirmativamente

Porcentaje de empleados con hijos

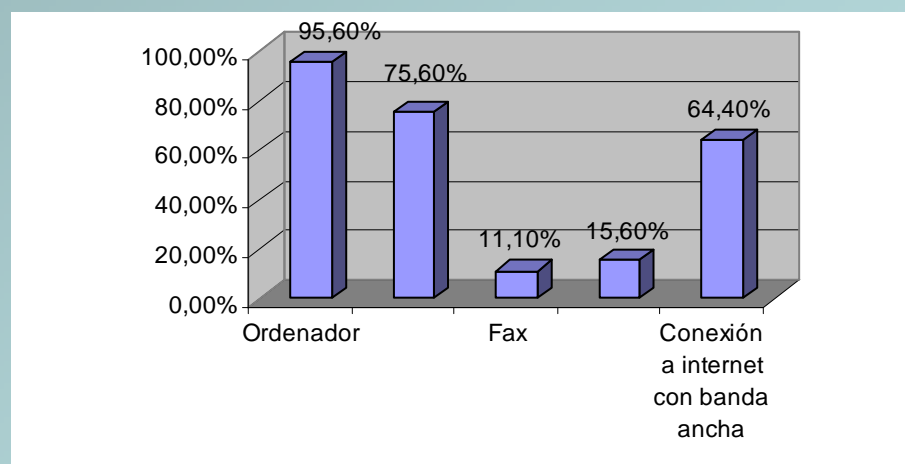


Número de hijos por empleado



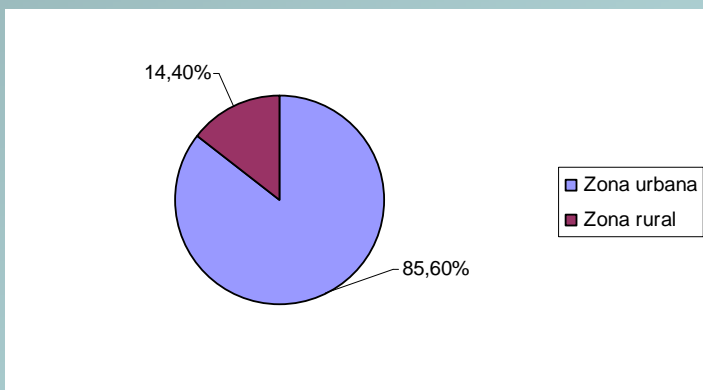
- ✓ Estado civil: la mayoría de los empleados públicos encuestados están casados o conviven en pareja
- ✓ Responsabilidades familiares de menores: el 87,6% tiene hijos (la mayoría tiene 1 ó 2 hijos) frente al 12,4% que no tiene
- ✓ Responsabilidades familiares de mayores (87 personas han respondido a esta pregunta del cuestionario): el 16,1% (14) lo hace afirmativamente
- ✓ TIC: casi la totalidad de la muestra tiene ordenador (hace 2-20 años) y más de la mitad (el 64,4%) tiene conexión a Internet con banda ancha

Porcentaje de empleados según las tecnologías de la información disponibles en su hogar

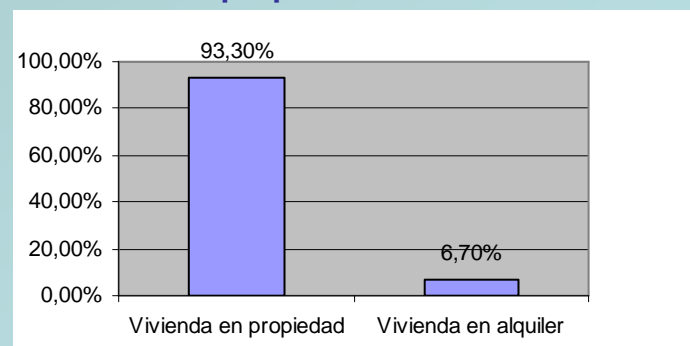


- ✓ Estado civil: la mayoría de los empleados públicos encuestados están casados o conviven en pareja
- ✓ Responsabilidades familiares de menores: el 87,6% tiene hijos (la mayoría tiene 1 ó 2 hijos) frente al 12,4% que no tiene
- ✓ Responsabilidades familiares de mayores (87 personas han respondido a esta pregunta del cuestionario): el 16,1% (14) lo hace afirmativamente
- ✓ TIC: casi la totalidad de la muestra tiene ordenador (hace 2-20 años) y más de la mitad (el 64,4%) tiene conexión a Internet con banda ancha
- ✓ La mayoría de los encuestados vive en zona urbana (el 85,6%). Por provincias: el 74,2% en Zaragoza, el 13,5% en Teruel y el 12,2% en Huesca. Y, en el 93,3% de los casos, tienen vivienda en propiedad

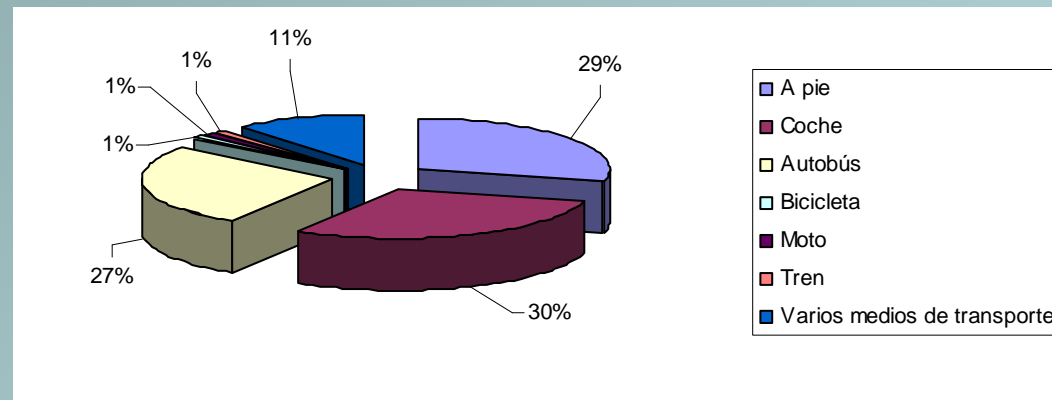
Porcentaje de empleados que viven en zona rural o urbana



Porcentaje de empleados que disponen de vivienda propia



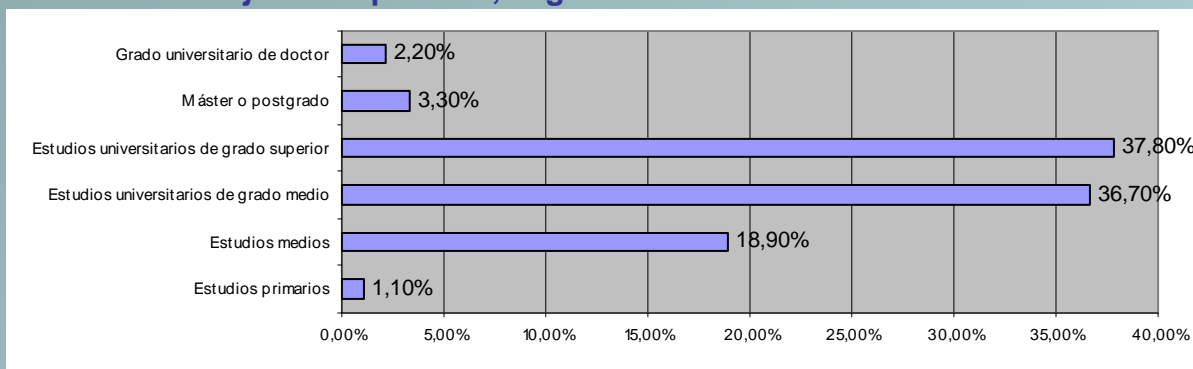
Porcentaje de empleados, según el medio de transporte utilizado



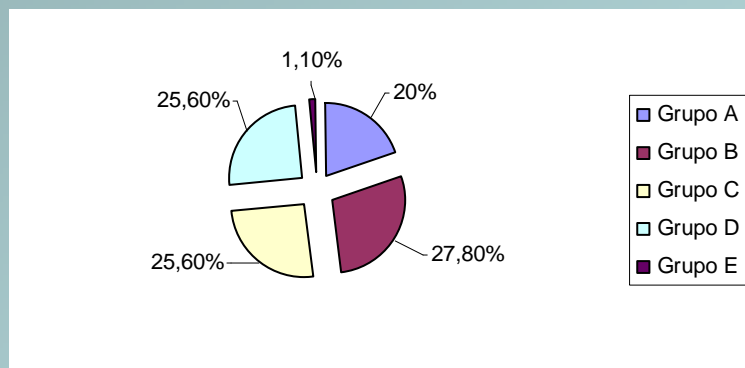
- ✓ Distancia promedio al trabajo 16,67 km. (mín. 100m y máx. 190 km): el 61,4% reside a un máx. de 3 km.
- ✓ Tiempo promedio de desplazamiento: alrededor de media hora
- ✓ Medio de transporte: casi el 30% de los empleados se desplaza habitualmente a pie, otro 30% en coche, el 27% en autobús

✓ Nivel de estudios y categoría laboral: la mayoría de las personas encuestadas tienen estudios universitarios de grado medio o superior y la categoría del puesto que ocupan parece corresponderse con su nivel de formación, siendo personal laboral fijo-funcionario de carrera

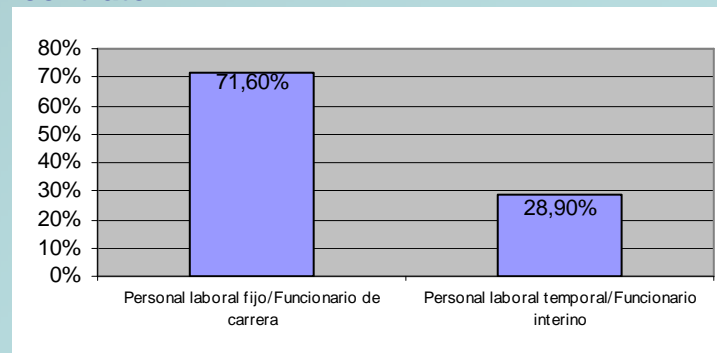
Porcentaje de empleados, según nivel de estudios



Porcentaje de empleados, según categoría laboral ocupada

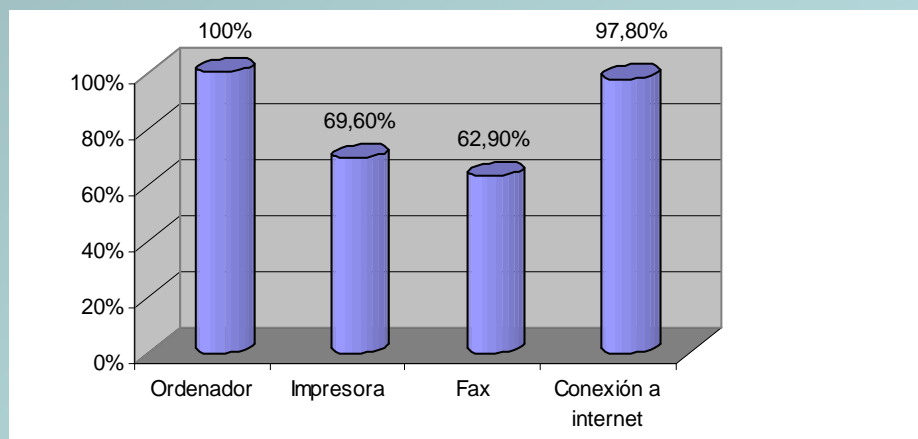


Porcentaje de empleados, según el tipo de contrato



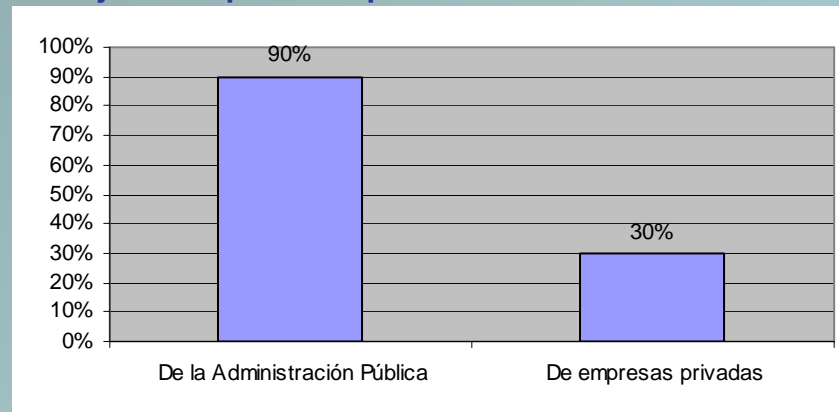
- ✓ **Nivel de estudios y categoría laboral:** la mayoría de las personas encuestadas tienen estudios universitarios de grado medio o superior y la categoría del puesto que ocupan parece corresponderse con su nivel de formación, siendo personal laboral fijo-funcionario de carrera
- ✓ **Antigüedad:** promedio de 12,64 años de antigüedad como empleado del Gobierno de Aragón y de 5,47 años, en promedio, en el actual puesto de trabajo
- ✓ **El número promedio de compañeros es de alrededor de 10**
- ✓ **El 98,9% de los empleados encuestados (89 de 90) utiliza habitualmente los equipos informáticos y las telecomunicaciones en su trabajo**

Porcentaje de empleados, según el equipamiento informático utilizado





Porcentaje de empleados que ha recibido cursos de formación



✓ El 90% de los empleados encuestados (81 de 90) ha recibido cursos de formación a través de la Administración pública



RESULTADOS

Importancia de la flexibilidad en el trabajo para conciliar vida familiar y laboral

	Nº	%
No es importante en absoluto, no tengo ninguna necesidad	0	0
No es muy importante; me organizo bien como estoy	0	0
No es importante, pero me vendría bien a veces, ir poco más desahogada/o	3	3,3
Sí es importante en determinados momentos porque no soy capaz de hacer todas las cosas que me gustaría	20	22,2
Sí es muy importante y pienso que lo vaya a ser aún más dentro de unos meses (o año/s)	35	38,9
Es absolutamente importante porque todos los días tengo dificultades para conciliar mi vida familiar y laboral	32	35,6
Total cuestionarios analizados	90	100,0



Características de la organización y del puesto de trabajo

	Componente				
	EMPR	APCOM	FORMAL	APORG	RESUL
En mi departamento la gente está dispuesta a asumir riesgos y cambiar las cosas	,890	,054	,015	,130	,108
Mi departamento es un lugar muy dinámico y emprendedor	,776	,124	,026	,360	,164
La gente en mi trabajo comparte mucho las cosas	,707	,460	,243	,026	,139
En mi trabajo somos como una gran familia	,701	,381	,276	,125	,189
Mis compañeros me facilitan el trabajo cuando tengo asuntos personales o familiares de los que ocuparme: ir al médico, ir al colegio de mis hijos,..	,155	,875	,083	,219	,085
Recibo un apoyo y amistad incondicionales por parte de mis compañeros de grupo	,444	,697	,072	,328	,198
Mi departamento es un lugar muy formal y estructurado	,096	,119	,883	,109	,024
En mi departamento nos atenemos a los reglamentos y procedimientos escritos para realizar nuestro trabajo	,109	,039	,877	,193	,107
Recibo un apoyo incondicional por parte de mi jefe o supervisor directo	,160	,333	,221	,789	,210
Mi organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor	,279	,167	,207	,785	,222
Mi departamento está muy orientado a los resultados de trabajo	,138	-,019	,037	,362	,847
En este sitio, la máxima preocupación de la gente es que el trabajo salga adelante	,284	,410	,143	,058	,760
Autovalor Varianza acumulada	5,701 47,50%	1,440 59,50%	1,139 68,99%	0,892 76,42%	0,703 82,28%

Características del puesto de trabajo

1. GRADO DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO EN EL TRABAJO	Media	Desv. típica
En general me siento satisfecho con mi trabajo	5,25	1,60
Me siento autorrealizado en mi trabajo	4,73	1,85

2. GRADO DE AUTONOMÍA QUE PERCIBEN EN EL TRABAJO	Media	Desv. típica
Tengo libertad para planificar y distribuir mi trabajo en el tiempo	5,62	1,59
Es básicamente mi responsabilidad el decidir como hacer mi trabajo	5,35	1,41
Tengo la libertad de decidir lo que hacer en mi trabajo	4,73	1,68
Cualquier decisión que tomo, necesita la aprobación de mi jefe (escala inversa)	4,33	1,77

3. TRABAJO CON TAREAS POCO ESTRUCTURAS QUE IMPLICAN CAMBIOS FRECUENTES	Media	Desv. típica
Realizo tareas poco estructuradas que implican cambios frecuentes	2,73	1,78

4. REMUNERACIÓN EN FUNCIÓN DE SUS RESULTADOS	Media	Desv. típica
Tengo libertad para planificar y distribuir mi trabajo en el tiempo	5,62	1,59
Es básicamente mi responsabilidad el decidir como hacer mi trabajo	5,35	1,41
Tengo la libertad de decidir lo que hacer en mi trabajo	4,73	1,68
Cualquier decisión que tomo, necesita la aprobación de mi jefe (escala inversa)	4,33	1,77

Conflicto entre vida familiar y laboral

1. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Media	Desv. típica
Mi trabajo me quita más tiempo del que me gustaría para dedicárselo a mi familia	5,41	1,44
El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me dificulta cumplir con mis tareas y responsabilidades familiares	5,10	1,39
No puedo hacer todas las cosas que he de hacer en casa debido a la presión de mi trabajo	4,19	1,54
Mis preocupaciones en el trabajo afectan negativamente a mi vida familiar	3,90	1,80
A causa de mi trabajo, he de cambiar con frecuencia los planes de mis actividades familiares	3,74	1,75
Me pierdo con frecuencia actividades familiares debido al tiempo que he de dedicar a mi trabajo	3,74	1,69

2. CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO	Media	Desv. típica
Me preocupo por mi familia (pareja, hijos, ancianos) cuando estoy en el trabajo	4,86	1,53
Mi vida familiar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo, tales como llegar a tiempo al trabajo, realizar el trabajo diario, y hacer horas extras cuando es necesario	3,41	1,85
Las demandas de mi familia interfieren con mis actividades laborales	3,25	1,68
A causa de mi familia, no puedo dedicarme a mi trabajo tanto como me gustaría	2,84	1,47
A mis supervisores y compañeros de trabajo les disgusta lo preocupado que estoy a menudo en el trabajo por mis problemas familiares	2,36	1,48



Tipo de jornada que mejor se podría ajustar a su situación familiar-laboral

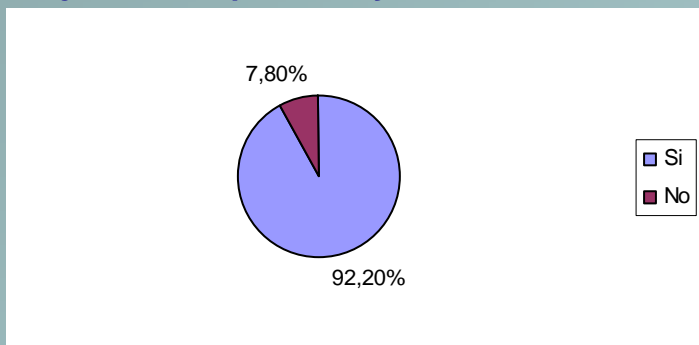
	Nº	%
Jornada partida (entro después de dejar las/os niñas/os en el colegio y puedo comer con ellas/os)	3	3,3
Jornada continua, solo de mañana	21	23,3
Jornada continua, solo de tarde	2	2,2
Reducción de jornada, trabajo solo de mañana	4	4,4
Reducción de jornada, trabajo solo de tarde	0	0
Unos días trabajando en mi centro de trabajo y unos días trabajando en casa (teletrabajo)	55	61,1
Unas horas trabajando en mi centro de trabajo y unas horas trabajando en casa (teletrabajo)	21	23,3

Teletrabajo como medida de conciliación

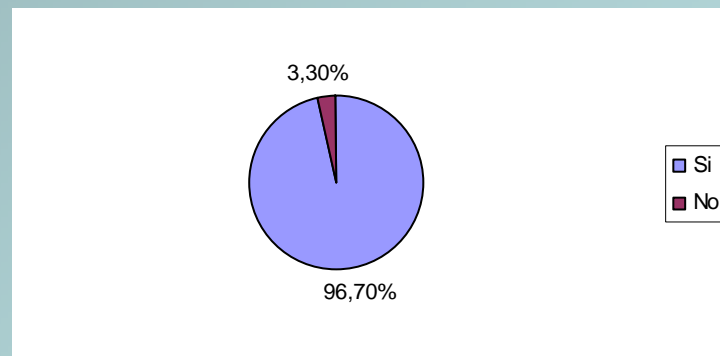
EXPERIENCIA EN TELETRABAJO: 6 personas entre las 90 encuestadas

- experiencia promedio de 1,27 años
- en los dos últimos años

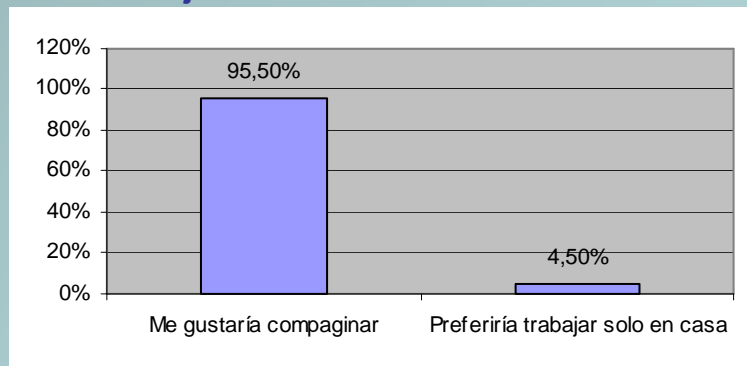
Porcentaje de empleados que opina que el teletrabajo podría ayudarle a conciliar mejor su vida personal y laboral



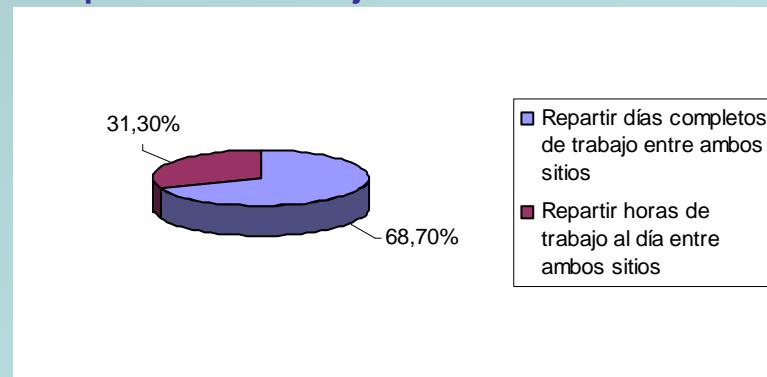
Porcentaje de empleados que estarían dispuestos a teletrabajar



Porcentaje de empleados, en función del tiempo de teletrabajo



Porcentaje de empleados en función del tiempo de reparto de teletrabajo





Razones para teletrabajar

	Componente			
	CONC	FLEX	DESP	INDEP
Para cuidar mejor a niños o mayores de mi familia	,839	,056	-,027	,016
Para estar más tiempo con mi familia	,634	,339	,112	-,302
Porque aprovecharía mejor el tiempo para trabajar	,608	,031	,384	,263
Porque viviría mejor	,499	,473	,014	,261
Para tener más flexibilidad de horarios	,164	,740	-,102	-,224
Para tener más tiempo libre	,007	,666	,159	,111
Porque me resulta más cómodo trabajar en casa	,358	,598	,314	,170
Para ahorrar dinero en costes de desplazamiento	-,048	,011	,852	,059
Para no perder tiempo en desplazamientos al trabajo	,256	,198	,827	-,046
Para no tener el/la jefe/a supervisando constantemente	,129	-,158	-,078	,841
Porque me gusta más trabajar en soledad	-,072	,368	,192	,709
Autovalor	3,245	1,537	1,294	1,069
Varianza acumulada	29,49%	43,46%	55,23%	64,95%

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.



Inconvenientes para teletrabajar

	Componente		
	TRABAJO	CASA	PROMOC
Necesito compartir información con mis compañeros de trabajo	,825	,112	,231
Podría tener dificultades para coordinarme con mis compañeros de trabajo	,794	,236	,223
Perdería contacto con mis colegas	,624	,156	,362
Tendría dificultad para organizarme	,516	,366	,070
Me sería difícil resolver los problemas informáticos que se me presentasen	,489	,161	,108
Mi familia me distraería en casa con frecuencia	,359	,770	,193
Me cundiría menos el tiempo que trabajase en casa	,389	,736	,113
Podría tener problemas psicológicos al trabajar en soledad	-,101	,695	,369
Me resultaría difícil separar el trabajo de las tareas de casa y de familia	,279	,663	,241
No tengo sitio para trabajar en casa	,505	,527	-,088
Mis compañeros o mis supervisores no lo verían con buenos ojos	,059	,256	,779
Podría tener dificultades en mi promoción laboral	,336	,031	,760
Tendría la sensación de pérdida de status	,337	,318	,630
Autovalor	5,540	1,191	1,168
Varianza acumulada	42,61%	51,77%	60,76%

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Repercusiones del teletrabajo

REPERCUSIONES PERCIBIDAS DEL TELETRABAJO EN LA VIDA PERSONAL

<i>RELACIONADOS CON LOS ESPACIOS</i>	Media	Desviación típica
Tendría un espacio propio, solo para mi trabajo	5,38	1,97
Debería reorganizar los espacios internos de mi vivienda	3,06	2,14
Trabajaría en el salón o en otro lugar común de mi vivienda	2,45	2,09
Debería cambiar de domicilio (necesitaría más espacio para teletrabajar)	1,84	1,61

Repercusiones del teletrabajo

REPERCUSIONES PERCIBIDAS DEL TELETRABAJO EN LA VIDA PERSONAL

<i>RELACIONADOS CON LOS TIEMPOS</i>	Media	Desv. típica
Teletrabajando organizaría mejor mi tiempo y tendría más tiempo libre para mi (cuidado personal, hobbies,...)	5,64	1,50
Tendría definido mi tiempo laboral, sin interrupciones personales	5,62	1,43
Mi rendimiento podría ser mayor porque no tendría interrupciones, me concentraría más, ...	5,49	1,54
Teletrabajando participaría más en el cuidado de las/os niñas/os (vestirlas/os, llevar al colegio...)	5,37	2,14
Podría desempeñar a la vez el trabajo laboral y los cuidados familiares	5,08	1,84
Teletrabajando participaría más en las tareas del hogar (cocinar, poner lavadora...)	4,58	2,25
Podría desempeñar a la vez el trabajo doméstico y laboral	4,25	2,08
Control: Actualmente participo en las tareas del hogar (cocinar, poner lavadora...)	6,29	1,05
Control: Actualmente participo en el cuidado de las/os niñas/os (vestirlas/os, llevar al colegio...)	4,83	2,32

Repercusiones del teletrabajo

REPERCUSIONES PERCIBIDAS DEL TELETRABAJO EN LA VIDA LABORAL

<i>RELACIONADOS CON LOS COMPAÑEROS, JEFES Y/O SUBORDINADOS</i>	Media	Desviación típica
Tendría apoyo por parte de mis compañeros de unidad	5,00	1,50
Tendría apoyo por parte de la Administración	4,87	1,40
Tendría apoyo por parte de mi jefe y supervisores de unidad	4,85	1,44
No tendría oportunidades suficientes de interaccionar socialmente con mis compañeros de trabajo si teletrabajase desde casa	3,55	1,79
Dificultaría el intercambio de información con mis compañeros de trabajo	3,27	1,81
Tendría dificultades de coordinación con mi jefe de unidad	2,70	1,50
La comunicación con mi jefe sería un problema si teletrabajase desde casa	2,69	1,65

Repercusiones del teletrabajo

REPERCUSIONES PERCIBIDAS DEL TELETRABAJO EN LA VIDA LABORAL

<i>RELACIONADOS CON LOS DESPLAZAMIENTOS</i>	Media	Desviación típica
Se reducirían mis desplazamientos laborales	6,31	1,34
Aumentarían mis desplazamientos para cuidados familiares	3,84	2,16
Aumentarían mis desplazamientos relacionados con el tiempo libre	3,51	1,97
Aumentarían mis desplazamientos domésticos (por ejemplo, compras para el hogar)	3,19	2,00



CONCLUSIONES

- En general, los empleados públicos de la muestra se sienten muy satisfechos con su actual puesto de trabajo
- Dan una gran importancia a cualquier medida de flexibilidad que ponga la Administración a su disposición, ya que el trabajo les resta tiempo para estar con su familia y/o atender sus responsabilidades familiares
- Hay opinión generalizada es que no existe conflicto familiar-laboral, es decir, que la familia no interfiere en el desarrollo de sus actividades laborales, a pesar de que los empleados de la muestra sigan preocupándose de la familia en el trabajo
- Sí se da , en cambio, conflicto laboral-familiar, es decir, parece existir una cierta interferencia del trabajo en la familia, de forma que quita tiempo de dedicación para la familia y/o para atender sus responsabilidades familiares
- Los empleados encuestados consideran que el teletrabajo es la medida que mejor les puede ayudar a conciliar su vida laboral y familiar, por lo que, prácticamente todos los empleados encuestados estaría dispuesto a participar en un programa de teletrabajo en la Administración durante los dos próximos años
- Razones para teletrabajar: poder conciliar mejor su vida laboral/familiar; tener más flexibilidad; no tener que desplazarse hasta el lugar de trabajo y; para trabajar de forma independiente y alejado de supervisores



CONCLUSIONES (I)

- En general, los empleados públicos de la muestra se sienten muy satisfechos con su actual puesto de trabajo
- Dan una gran importancia a cualquier medida de flexibilidad que ponga la Administración a su disposición, ya que el trabajo les resta tiempo para estar con su familia y/o atender sus responsabilidades familiares
- Hay opinión generalizada es que no existe conflicto familiar-laboral, es decir, que la familia no interfiere en el desarrollo de sus actividades laborales, a pesar de que los empleados de la muestra sigan preocupándose de la familia en el trabajo
- Sí se da , en cambio, conflicto laboral-familiar, es decir, parece existir una cierta interferencia del trabajo en la familia, de forma que quita tiempo de dedicación para la familia y/o para atender sus responsabilidades familiares
- Los empleados encuestados consideran que el teletrabajo es la medida que mejor les puede ayudar a conciliar su vida laboral y familiar
- Prácticamente todos los empleados encuestados estaría dispuesto a participar en un programa de teletrabajo en la Administración durante los dos próximos años
- Forma de teletrabajo: repartir su trabajo entre la Administración y su domicilio habitual, preferiblemente días completos y con los medios necesarios puestos a su disposición (ordenador, impresora, banda ancha,...) por parte de la Administración

CONCLUSIONES (II)

- **Razones para teletrabajar:** poder conciliar mejor su vida laboral/familiar; tener más flexibilidad; no tener que desplazarse hasta el lugar de trabajo y; para trabajar de forma independiente y alejado de supervisores
- **Inconvenientes:** dificultades de tipo laboral; dificultades por trabajar en casa y dificultades para promocionarse
- **Repercusiones del teletrabajo:** necesidad de tener en casa un espacio propio exclusivamente para teletrabajar; mejor organización de su tiempo y aumento en su rendimiento laboral
- **Mayor cambio en la vida de los hombres que de las mujeres:**
 - los hombres perciben que si teletrabajasen podrían participar más en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos
 - para las mujeres, que ya soportan la responsabilidad y/o el peso de las tareas domésticas, incluido el cuidado de los hijos, el teletrabajo puede reforzar aún más el rol doméstico que ya vienen asumiendo



fundación economía aragonesa

**Quinta convocatoria de Ayudas a la
Investigación sobre Economía Aragonesa de
FUNDEAR (2006)**

**“EL TELETRABAJO:
EFECTOS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
FAMILIAR Y LABORAL”**

Manuela Pérez Pérez
Silvia Abella Garcés
Ángel Martínez Sánchez
Pilar de Luis Carnicer
M^a José Vela Jiménez

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA