



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Análisis del teletrabajo frente al trabajo presencial

Autora

Patricia Núñez Blasco

Tutor

Ignacio Giménez Nadal

Facultad de Economía y empresa
Grado ADE
2022/2023

RESUMEN

El teletrabajo llegó con la pandemia en el año 2020, pero, ¿ha llegado para quedarse o ir desapareciendo y volver al modelo general que conocemos de siempre?.

En este trabajo analizaremos las repercusiones que ha tenido en la vida de las personas en el mundo, y más en concreto en Inglaterra, ya que la base de datos que analizaremos recoge los datos de este país, y según sus condiciones personales si ha sido más beneficioso o no.

Antes de que llegara la pandemia se podía teletrabajar, pero solo en condiciones muy especiales y en grandes empresas, ya que la pequeña empresa no contemplaba este mecanismo ni tenía los medios necesarios para implantarlo entre sus trabajadores y que fuera eficiente, ya fuera por falta de mecanismos de control de trabajo o por deficiencia en la tecnología necesaria para llevarlo a cabo.

Ya que se ha normalizado este hábito, analizaremos si esto ha mejorado nuestra calidad de vida y eso repercute en nuestro bienestar, cuales son los aspectos negativos y positivos de esta tendencia, y llegar a las conclusiones finales y saber el grado de satisfacción de la población objeto de estudio.

Para el análisis de ese estudio vamos a analizar una serie de variables, dependientes e independientes, donde comprobaremos el estado de ánimo y el grado de satisfacción que tienen las personas que actualmente teletrabajan.

Mediante un análisis econométrico de las variables podremos comparar los diferentes niveles de satisfacción de la población analizada, y así poder sacar las distintas conclusiones que nos lleven a tener el resultado del grado de satisfacción de las personas.

INDICE

1. Introducción

2. Evidencia previa

2.1 Tendencias en el teletrabajo

2.2 Bienestar de trabajadores después de COVID

2.3 Estado de salud de trabajadores y COVID

3. Datos

4. Evidencia descriptiva

5. Análisis econométrico

6. Conclusiones

Referencias

1. Introducción

Antes de la pandemia, en Inglaterra los trabajadores tenían la oportunidad de elegir este sistema de trabajo por diversos motivos, estar enfermo, atención a familiares por enfermedad, cuidado de hijos u otras casusas que pudieran justificar el trabajo desde casa.

A raíz de la pandemia COVID-19 muchas empresas se vieron obligadas a imponer este sistema de trabajo ya que la situación impedía el desplazamiento al centro de trabajo, por lo que durante el tiempo que duro la pandemia era el único sistema que rentabilizada a las empresas proseguir con su actividad.

Para poder llevar a cabo este método, las empresas tuvieron que adaptarse rápidamente ellas mismas y dar a sus trabajadores los medios necesarios para realizar la actividad que desarrollan, esto conlleva a un importante gasto, ya que no se estaba preparado para una imposición completa de este método, conlleva inversión en tecnología y aprendizaje de nuevos procesos, por lo que también la formación a la plantilla fue decisiva para su correcta implantación.

Viendo que los resultados del teletrabajo de cara a los rendimientos de la empresa habían sido favorables, la gran mayoría opto por ampliar esa opción cuando ya no era obligatoria por un problema de salud pública.

La importancia del trabajo en casa ha crecido mucho a raíz de la pandemia, y vamos a analizar esta situación, ya que el ámbito laboral cambia de desplazarte al centro de trabajo a realizarlo desde casa, ya que nos tenemos que quedar en casa, ¿estamos mejor o peor quedándonos en casa??

En este análisis nuestra variable de intereses será “work from home”. Compararemos las actividades que son “work from home” frente a las que no, para ello aplicaremos filtros en nuestra base de datos para hacer las comparativas de todas estas variables. Con el análisis de la media y la desviación típica podremos analizar y comparar los diferentes episodios.

2. Evidencia previa

2.1 Tendencias en el teletrabajo

Después de dos años del inicio de la pandemia y de la necesidad de pasar del trabajo en las oficinas al “telepresencialismo”, observamos cómo esta nueva realidad laboral ha aportado numerosos cambios a nuestra rutina de trabajo.

Tras este auge del teletrabajo, en 2022, son muchas las empresas que siguen optando por esta modalidad, ya que cada vez son más los trabajadores que deciden asistir telemáticamente a la oficina y priorizar la conectividad digital que les permite gestionar mejor su jornada y promueve la conciliación familiar.

Consolidación del teletrabajo

la situación que nos tocó vivir, dio paso a nuevas modalidades de trabajo, que sacaron a relucir las ventajas de trabajar desde casa mediante dispositivos inteligentes. En el peor momento de la pandemia (2020) teletrabajaban el 88 % de los trabajadores en Inglaterra. En la actualidad, aunque en cifras inferiores (47 %), el teletrabajo en 2022 sigue siendo superior a los niveles pre pandemia.

Aumento del modelo híbrido de trabajo

Aunque es cierto que el crecimiento del teletrabajo es innegable, muchos trabajadores apuestan por hacer un “50/50”, con el modelo híbrido. Este les aporta las ventajas de compaginar el trabajo presencial y el teletrabajo, estableciendo acuerdos con sus empresas para asistir a la oficina por días o semanas.

Para las empresas, el modelo híbrido les permite ahorrar costes en sus oficinas, y a los trabajadores les ofrece flexibilidad y conciliación laboral. Por ello, creemos que será un protagonista en la realidad laboral de las empresas.

Preocupación de las empresas por el bienestar y la salud del trabajador

Los nuevos modelos de trabajo explicados anteriormente y la llegada de la transformación digital a muchas empresas, han evidenciado una realidad laboral en la que el trabajador está hiperconectado, debido a las notificaciones y llamadas a sus dispositivos personales fuera del horario de trabajo.

Esto ha llevado a generar fenómenos nocivos para la salud física y mental de los trabajadores, llegando a provocar estrés y reduciendo los niveles de productividad.

Por ello, las empresas, cada vez estarán más preocupadas por crear climas de trabajo respetuosos con la salud digital de sus trabajadores y buscarán su bienestar a través de culturas corporativas en las que se respeten la **desconexión digital** y la privacidad de los empleados.

La flexibilidad y la conciliación familiar como prioridades laborales

Con el progreso de las nuevas modalidades de trabajo de las que hemos hablado anteriormente, como el teletrabajo o su alternativa híbrida, los trabajadores han visto aumentada su flexibilidad y la posibilidad de conciliar su vida laboral con la personal. Siendo estos factores un atractivo dentro del mercado laboral y agentes motivadores para los profesionales en busca activa de empleo, así como para los trabajadores en plantilla. Una jornada más flexible aporta valor a la vida personal, permitiendo a los profesionales poder cumplir también con sus obligaciones personales al margen del trabajo. Por ello, las empresas que no adapten sus modelos de trabajo a estos nuevos requerimientos, pueden sufrir bajas o rotación en su personal y perder competitividad en el mercado del talento.

Mayores niveles de productividad

Otra de las "tendencias del teletrabajo 2022" es el aumento de la productividad en los trabajadores. Debido mayoritariamente, a las dos tendencias explicadas anteriormente, muchos empleados se han visto más motivados por realizar sus tareas y cumplir los objetivos marcados de forma eficiente.

Se ha identificado un aumento de productividad y cumplimiento durante el desarrollo de actividades con carga laboral muy alta, donde gracias a la implantación del teletrabajo, los empleados suelen estar más dispuestos a trabajar desde su casa, promoviendo la conciliación familiar, que motiva a su vez la retención del talento.

En algunas grandes empresas en las que se ha dado la opción de implantar el modelo laboral 100% flexible, el departamento de RRHH ha visto que las reducciones de jornada han disminuido más de la mitad respecto a antes de la pandemia.

Más presencia de herramientas colaborativas

Las empresas se vieron obligadas a introducir el uso de herramientas colaborativas para gestionar las jornadas de trabajo flexible y los equipos deslocalizados.

Desarrollo de software especializados y más automatizados

El desarrollo de nuevas y mejores herramientas colaborativas, ha impactado también en el crecimiento de softwares más especializados y automatizados, que pueden ir añadiendo funcionalidades en el futuro.

El trabajo, como todos los factores de nuestra vida, deben ir cambiando y modificando su naturaleza dependiendo de las demandas sociales. En este sentido, las tendencias de teletrabajo de 2022, solo evidencian las necesidades por afrontar el trabajo con la nueva realidad que nos ha tocado vivir, por lo que el mercado laboral, se trata de un factor dinámico que no puede quedarse rezagado, sino que debe escuchar a los trabajadores para adaptarse y conseguir resultados eficientes para las empresas que lo forman.

2.2 Bienestar de trabajadores después de COVID

Efectos positivos del teletrabajo sobre el bienestar laboral de los trabajadores son la mayor productividad, ante la ausencia de interrupciones; el aumento de la percepción de un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales cotidianas

2.3 Estado de salud de trabajadores y COVID

Desde la perspectiva del bienestar laboral surgen una serie de cuestionamientos acerca de la viabilidad del teletrabajo. En primera instancia, no puede soslayarse que los centros de trabajo cuentan con determinadas características particulares y están acondicionados para que dentro de ellos se realicen actividades específicas. Debido a la forma apresurada en que muchos han migrado al teletrabajo, no ha sido posible garantizar que estas cualidades se repliquen en cada uno de los hogares de los trabajadores, donde un buen número de nuevos teletrabajadores ha tenido que improvisar espacios de trabajo acondicionando algún rincón de su hogar que difícilmente contará con todas las cuestiones necesarias en materia de ergonomía para la realización de sus labores. Esta situación suscita serias dudas acerca de las consecuencias del teletrabajo sobre la salud de los trabajadores. La improvisación de espacios de trabajo no garantiza las condiciones idóneas para su realización. Todo ello puede dar lugar a que surjan problemas musculoesqueléticos a causa de malas posturas, así como dificultades visuales y/o auditivas por la existencia de espacios incorrectamente iluminados o con mucho ruido. Además, se acentúan riesgos laborales de índole psicosocial como el estrés asociado a las dificultades de comunicación, la acumulación excesiva de trabajo, la inadecuada distribución de tiempos y cargas de trabajo, y la coexistencia en el mismo espacio de las actividades propias del mundo laboral con las de la vida familiar.

De tal modo, el teletrabajo es una modalidad laboral que se enfrenta hoy a múltiples desafíos en términos de la salud y la seguridad de los trabajadores. Mientras que en el horizonte se divisa su auge creciente, los resultados de investigaciones al respecto adquieren mayor relevancia, pues se vuelve cada vez más necesario conocer las repercusiones de esta forma de trabajo sobre el bienestar de los teletrabajadores.

3. Datos

Variables del estudio

La variable que queremos explicar es ENJOY, nuestra variable dependiente, que mide del 1 al 7

La variable WORK FROM HOME mide el trabajo desde casa, el 1 son las actividades que se realizan en casa y el 0 las actividades que se realizan en el puesto de trabajo.

La variable EP TIME mide la duración del episodio, esta variable es importante ya que si estás trabajando 3 horas seguidas disfrutaras menos que si estás trabajando 1 hora, nos basaremos en ella para realizar un estudio de los rendimientos marginales.

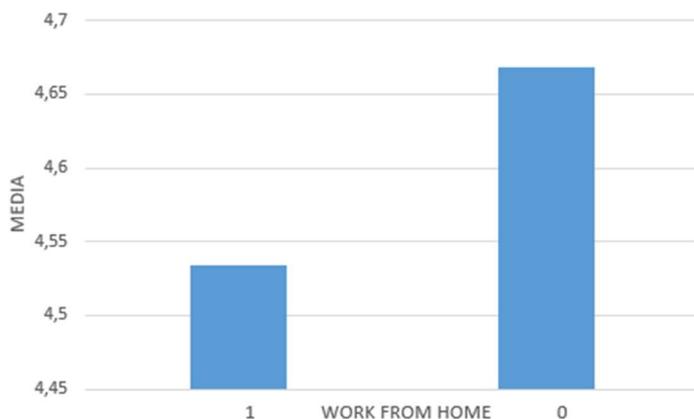
Las demás variables se refieren más al estado anímico de la persona y no a la actividad que realiza, en el análisis exploratorio analizaremos las siguientes variables:

- Sex (sexo de la poblacion, masculino o femenino)
- In couple (vivir en pareja)
- Education 1 (menos que secundaria)
- Education 2 (educacion secundaria)
- Education 3 (mas que secundaria, universidad, master , doctorado)
- Number children (numero de hijos que se tienen)

Análisis exploratorio

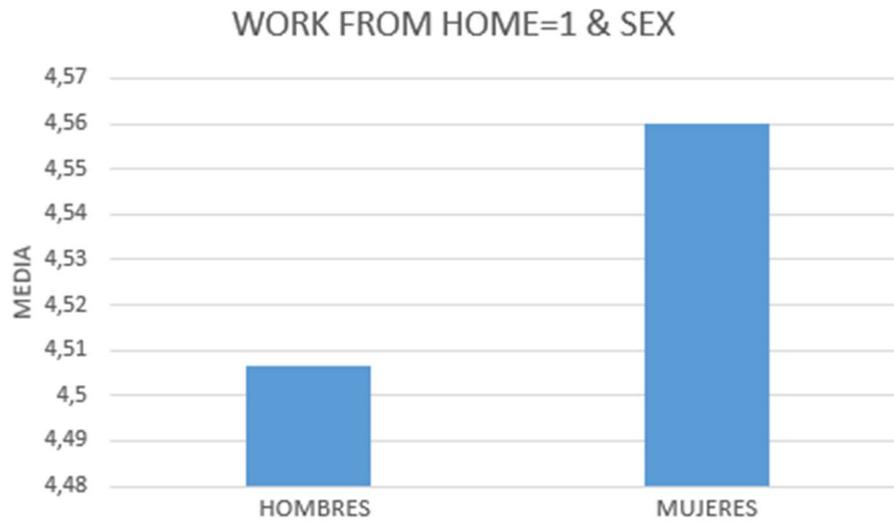
Estudiamos la variable WORK FROM HOME.

- Vamos a analizar el nivel de satisfacción de la gente que teletrabaja WORK FROM HOME=1 frente a la que va a su puesto de trabajo WORK FROM HOME=0



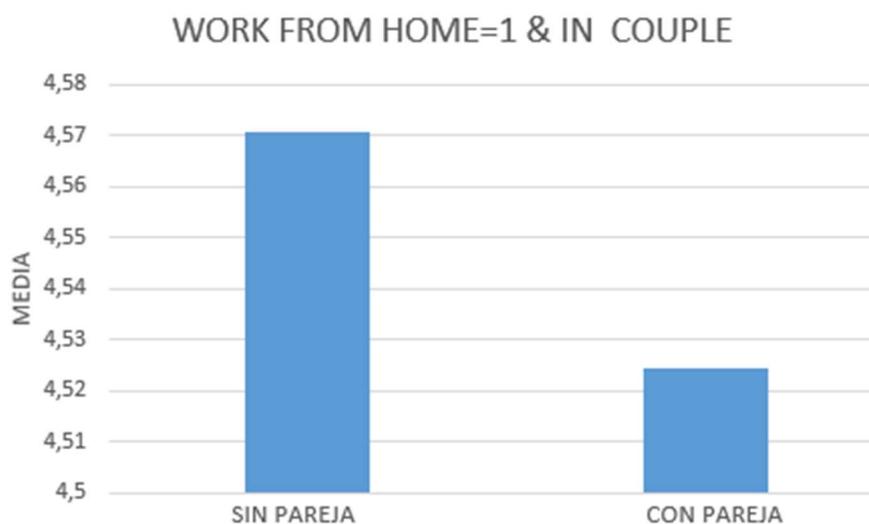
Podemos apreciar que la gente que trabajo en casa está menos satisfecha, con una media de 4,5341, frente a la que fue a su centro de trabajo, con una media de 4,6687. Esto se podía deber a que fue una imposición inminente que pilló a la gente por sorpresa, agobiados y con falta de medios, ya que el sistema no estaba preparado para un cambio tan drástico, además la población al trabajar desde casas no percibía una desconexión completa del trabajo, había falta de descanso entra la jornada laboral y la vida personal. También la soledad de la situación por la falta de comunicación y contacto con el resto de compañeros hacia aún más difícil que le grado de satisfacción del trabajador fuera elevado.

- Vamos a comparar para satisfacer diferencias de género de la gente que trabaja en casa, WORK FROM HOME=1, SEX=1-2 (1=HOMBRES, 2=MUJERES)



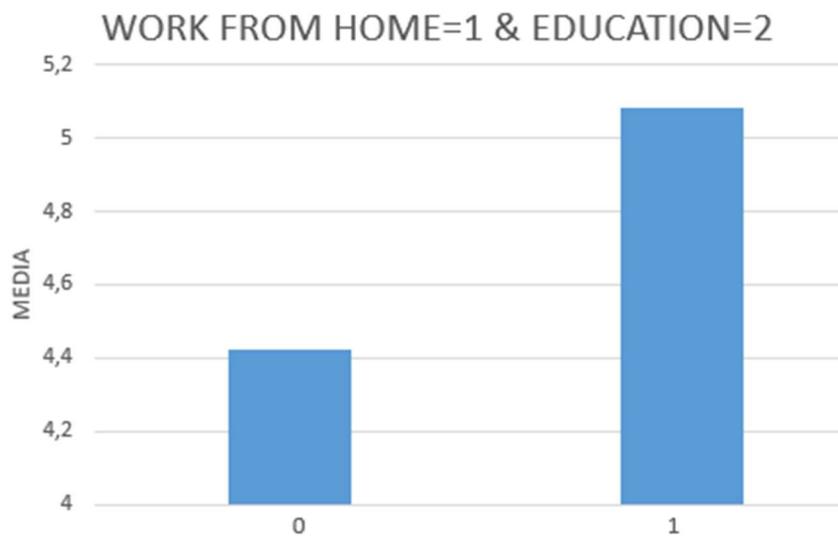
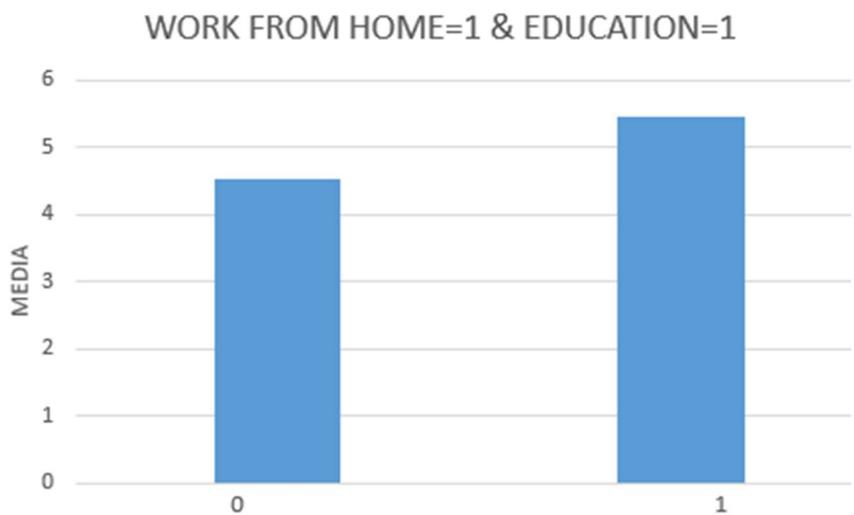
Se ve claramente que las mujeres disfrutan más del trabajo en casa, con una media 4.5598, que los hombres, con una media de 4.5066. Es un hecho, que la conciliación familiar y laboral en el caso de las mujeres siempre es más compleja que para los hombres, por lo cual, esta evidencia de satisfacción por parte de las mujeres es lógica, ya que estando en casa pueden conciliar mejor los cuidados y atenciones familiares que desplazadas en su centro de trabajo.

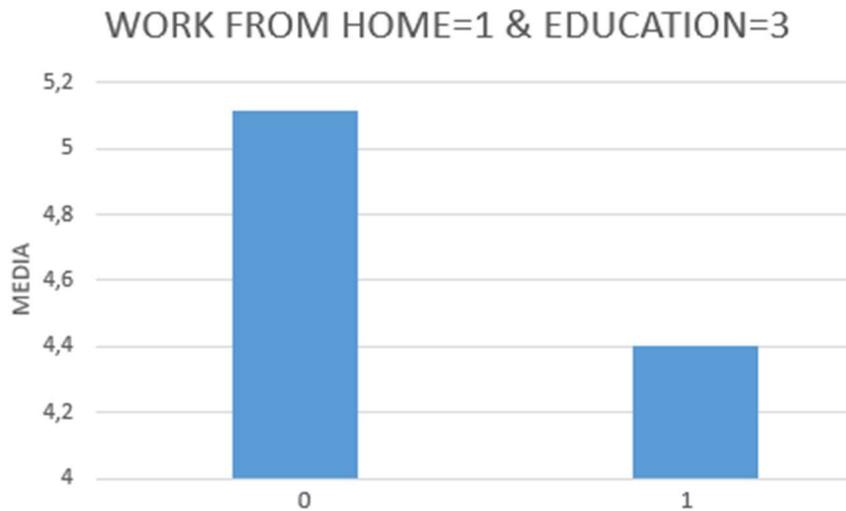
- Ahora compararemos el trabajo en casa con la población que está en pareja y la que no WORK FROM HOME=1, IN COUPLE (0=Sin pareja, 1=con pareja)



Hay una clara evidencia que la gente sin pareja, con una media de 4.5709, disfruta más del trabajo en casa que la gente que tiene pareja, con una media de 4.5243. Podría ser debido a que si en la pareja trabajan en casa los dos hay menos intimidad, y depende de lo grande que sea la vivienda podría ser más incómodo por tema de espacio y contaminación acústica, ello podría conllevar problemas en la convivencia por el hecho de no haber separación entre la vida laboral y personal de las parejas.

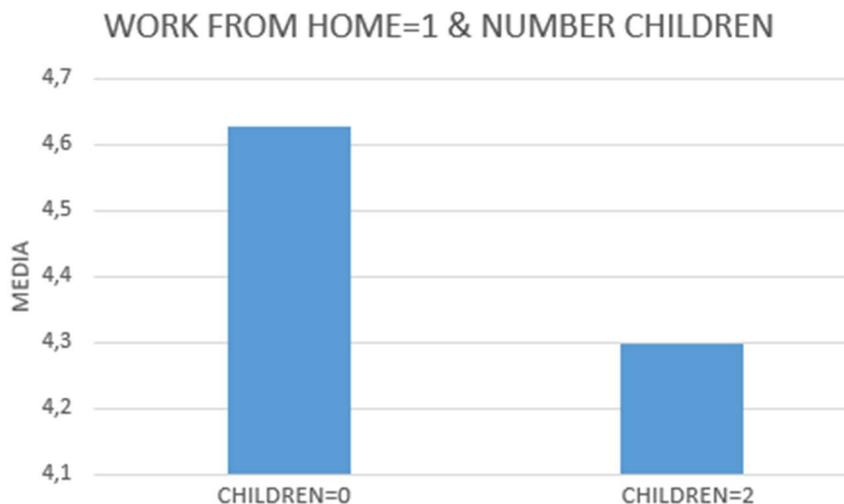
- En esta ocasión vamos a analizar el trabajo desde casa WORK FROM HOME=1, frente al nivel de educación de la población, en este caso gente con nivel de estudios bajo EDUCATION=1 (0, 1), EDUCATION=2 (0, 1), EDUCATION=3 (0, 1)





Podemos comprobar que conforme el nivel educativo es más elevado, el grado de satisfacción de la población aumenta al trabajar desde casa. Los trabajos enfocados a la población con alta cualificación no requieren para su ejecución la presencialidad en el centro de trabajo.

- Por ultimo vamos a hacer la comparativa de la gente que trabaja en casa sin hijos y con hijos, WORK FROM HOME=1, number children=0 number children=2



Como se puede observar, la población que no tiene hijos, el 4,63 de media, disfruta más del trabajo en casa que la que tiene hijos, con una media de 4,30, esto es debido a que poder conciliar con la familia es un gran beneficio, la productividad laboral se puede ver reducida por le grado de distracción o dependencia del cuidado de los niños.

4.Evidencia descriptiva

5.Análisis econométrico

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,240(a)	,058	,058	1,42741

a Variables predictoras: (Constante), work_from_home=1 & Sex=2 (FILTER), Number of children in household, State of general health, Total monthly household income, including pensions, tax credits, education== 1.0000, Whether felt rushed, Episdoe duration, SOC2000 (without dots), Number of adults in household, Age, Review industry details and assign 2-digit SIC2007 code for Industry, full_time, Sex, education== 2.0000, in_couple

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	16337,412	15	1089,161	534,555	,000(a)
	Residual	266174,085	130637	2,038		
	Total	282511,497	130652			

a Variables predictoras: (Constante), work_from_home=1 & Sex=2 (FILTER), Number of children in household, State of general health, Total monthly household income, including pensions, tax credits, education== 1.0000, Whether felt rushed, Episdoe duration, SOC2000 (without dots), Number of adults in household, Age, Review industry details and assign 2-digit SIC2007 code for Industry, full_time, Sex, education== 2.0000, in_couple

b Variable dependiente: Level of enjoyment

Coefficientes(a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error tıp.	Beta		
1	(Constante)	3,551	,034		105,223	,000
	Episdoe duration	-,001	,000	-,077	-28,084	,000
	Whether felt rushed	,374	,008	,126	46,207	,000
	Age	,012	,000	,095	32,950	,000
	Sex	,190	,009	,064	21,808	,000
	Number of adults in household	,003	,005	,002	,561	,574
	Number of children in household	,019	,005	,012	4,222	,000
	Total monthly household income, including pensions, tax credits	-6,42E-007	,000	-,016	-5,702	,000
	SOC2000 (without dots)	1,66E-005	,000	,028	9,189	,000
	Review industry details and assign 2-digit SIC2007 code for Industry	,003	,000	,051	17,463	,000
	State of general health	-,136	,005	-,069	-25,198	,000
	in_couple	-,184	,009	-,058	-19,511	,000
	full_time	-,222	,009	-,069	-24,287	,000
	education== 1.0000	,121	,023	,014	5,192	,000
	education== 2.0000	,188	,009	,059	20,052	,000
	work_from_home=1 & Sex=2 (FILTER)	-,306	,015	-,057	-19,748	,000

a Variable dependiente: Level of enjoyment

Coeficientes(a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error tıp.	Beta		
1	(Constante)	3,551	,034		105,223	,000
	Episdoe duration	-,001	,000	-,077	-28,084	,000
	Whether felt rushed	,374	,008	,126	46,207	,000
	Age	,012	,000	,095	32,950	,000
	Sex	,190	,009	,064	21,808	,000
	Number of adults in household	,003	,005	,002	,561	,574
	Number of children in household	,019	,005	,012	4,222	,000
	Total monthly household income, including pensions, tax credits	-6,42E-007	,000	-,016	-5,702	,000
	SOC2000 (without dots)	1,66E-005	,000	,028	9,189	,000
	Review industry details and assign 2-digit SIC2007 code for Industry	,003	,000	,051	17,463	,000
	State of general health	-,136	,005	-,069	-25,198	,000
	in_couple	-,184	,009	-,058	-19,511	,000

full_time	-,222	,009	-,069	-24,287	,000
education== 1.0000	,121	,023	,014	5,192	,000
education== 2.0000	,188	,009	,059	20,052	,000
work_from_home=1 & Sex=2 (FILTER)	-,306	,015	-,057	-19,748	,000

a Variable dependiente: Level of enjoyment

Regresión MCO