



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

ESTUDIO SOBRE LOS EFECTOS DEL TELETRABAJO
EN LA CIUDAD DE VALENCIA

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

AUTOR/A: Valero Hernández, María

Tutor/a: Grau Gadea, Gonzalo Francisco

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

CURSO ACADÉMICO 2022-2023

**TRABAJO FIN DE GRADO:
ESTUDIO SOBRE LOS EFECTOS DEL
TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE VALENCIA**

AUTORA: MARÍA VALERO HERNÁNDEZ

TUTOR: GONZALO FRANCISCO GRAU GADEA

AGRADECIMIENTOS

“En primer lugar, agradecer el apoyo incondicional de mis padres y hermano a lo largo de toda la carrera, por enseñarme el valor del esfuerzo. A mi abuela, que aún sin ser consciente me ha recargado pilas. A mi familia madrileña.

A mis amigos por darme ánimos las veces que necesité coger fuerzas. A mis pilares de clase por estar de soporte a medida que el camino se hacía más cuesta arriba. A él, por escucharme y apoyarme en los últimos meses, recordándome en los momentos de agobio, que era capa(z).

A mí, por demostrarme una vez más la capacidad de superación en etapas de querer tirar la toalla.

Gracias infinitas por confiar en mí.”

RESUMEN

En el presente trabajo fin de grado se pretende descubrir qué modalidades de teletrabajo se han implementado en las diferentes áreas dependiendo del sector de trabajo y circunstancias personales del empleado y del empresario. Tras la situación provocada por la COVID-19, la consiguiente crisis derivada de dicha pandemia y los efectos tanto laborales como personales que ha podido derivar todos estos factores, han hecho que muchas empresas aceptaran esta metodología de trabajo. En definitiva, el uso de las nuevas tecnologías, aplicaciones y formas en cuanto al uso de la comunicación en el área del trabajo, y la manera en la que las empresas han introducido esta metodología, ha implicado una transformación con relación a la organización de la misma.

Para determinar cómo está el teletrabajo actualmente y saber qué grado de impacto ha tenido tras la pandemia, se ha estudiado en profundidad tanto el concepto, como sus modalidades, la evolución provocada y los principales marcos legales. Por otro lado, se han evaluado las ventajas y desventajas que existen desde tres puntos de vista diferentes: desde el punto de vista del teletrabajador, del empresario y de la sociedad. Durante la realización del estudio se ha obtenido una comparación entre la presencia del teletrabajo en las empresas antes de la pandemia, durante la pandemia y después de la pandemia. Para todo esto se han utilizado herramientas cualitativas y cuantitativas proporcionadas por diferentes fuentes de información, al igual que se han empleado conocimientos adquiridos a lo largo del grado actualmente cursado.

Palabras clave: teletrabajo, COVID-19, trabajo a distancia, normativa, administración pública, conciliación familiar, empresa.

ABSTRACT

The aim of this final degree thesis is to discover which telework modalities have been implemented in different areas depending on the work sector and personal circumstances of the employee and the employer. After the situation caused by the COVID-19, the consequent crisis derived from this pandemic and the labor and personal effects that all these factors may have caused, many companies have accepted this work methodology. In short, the use of new technologies, applications and forms regarding the use of communication in the area of work, and the way in which companies have introduced this methodology, has involved a transformation in relation to the organization of the same.

In order to determine how teleworking is nowadays and to know the degree of impact it has had after the pandemic, we have studied in depth both the concept and its modalities, the evolution caused and the main legal frameworks. On the other hand, we have evaluated the advantages and disadvantages that exist from three different points of view: from the point of view of the teleworker, the employer and society. During the study, a comparison was made between the presence of telework in companies before the pandemic, during the pandemic and after the pandemic. For all this we have used qualitative and quantitative tools provided by different sources of information, as well as knowledge acquired throughout the degree currently studied.

Key words: telework, COVID-19, telecommuting, regulations, public administration, family reconciliation, company.

RESUM

En el present treball fi de grau es pretén descobrir quines modalitats de teletreball s'han implementat en les diferents àrees depenent del sector de treball i circumstàncies personals de l'empleat i de l'empresari. Després de la situació provocada per la COVID-19, la consegüent crisi derivada d'aquesta pandèmia i els efectes tant laborals com personals que ha pogut derivar tots aquests factors, han fet que moltes empreses acceptaren aquesta metodologia de treball. En definitiva, l'ús de les noves tecnologies, aplicacions i formes quant a l'ús de la comunicació en l'àrea del treball, i la manera en la qual les empreses han introduït aquesta metodologia, ha implicat una transformació en relació amb l'organització d'aquesta.

Per a determinar com està el teletreball actualment i saber quin grau d'impacte ha tingut després de la pandèmia, s'ha estudiat en profunditat tant el concepte, com les seues modalitats, l'evolució provocada i els principals marcs legals. D'altra banda, s'han avaluat els avantatges i desavantatges que existeixen des de tres punts de vista diferents: des del punt de vista del teletreballador, de l'empresari i de la societat. Durant la realització de l'estudi s'ha obtingut una comparació entre la presència del teletreball en les empreses abans de la pandèmia, durant la pandèmia i després de la pandèmia. Per a tot això s'han utilitzat eines qualitatives i quantitatives proporcionades per diferents fonts d'informació, igual que s'han emprat coneixements adquirits al llarg del grau actualment cursat.

Paraules clau: teletreball, COVID-19, treball a distància, normativa, administració pública, conciliació familiar, empresa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| AGRADECIMIENTOS | 1 |
| RESUMEN | 2 |
| ABSTRACT | 3 |
| RESUM | 4 |
| 1 INTRODUCCIÓN | 8 |
| 1.1 OBJETO DEL TRABAJO | 8 |
| 1.2 OBJETIVOS | 8 |
| 1.2.1 OBJETIVOS GENERALES | 8 |
| 1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 8 |
| 1.3 METODOLOGÍA | 9 |
| 1.4 ASIGNATURAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO FIN DE GRADO | 10 |
| 1.5 ESTRUCTURA DEL TFG | 11 |
| 2 MARCO CONCEPTUAL | 12 |
| 2.1 CONCEPTO DEL TELETRABAJO | 12 |
| 2.2 DIFERENCIAS ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA | 13 |
| 2.3 MODALIDADES DEL TELETRABAJO | 14 |
| 2.3.1 TELETRABAJO DESDE EL DOMICILIO | 15 |
| 2.3.2 CENTROS DE TELETRABAJO O TELECENTROS..... | 15 |
| 2.3.3 TELETRABAJO MÓVIL | 16 |
| 2.3.4 OFF LINE | 16 |
| 2.3.5 ON LINE | 16 |
| 2.3.6 TELETRABAJO POR PROYECTOS | 16 |
| 2.3.7 TELETRABAJO OCASIONAL O HÍBRIDO | 17 |
| 2.3.8 TELETRABAJO NÓMADA O TELETRABAJO DIGITAL | 17 |
| 2.3.9 TELETRABAJO EN HOTELLING O HOT DESKING..... | 17 |
| 2.4 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO | 18 |
| 2.4.1 DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TELETRABAJADOR | 18 |
| 2.4.2 DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPRESARIO | 19 |
| 2.4.3 DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL..... | 20 |
| 3 MARCO LEGAL | 21 |
| 3.1 NIVEL EUROPEO | 21 |
| 3.2 NIVEL NACIONAL | 23 |
| 3.3 NIVEL AUTONÓMICO | 24 |
| 4 INDICADORES DE EVOLUCIÓN | 25 |
| 4.1 PERSONAS QUE TELETRABAJARON HABITUAL Y OCASIONALMENTE | 25 |
| 4.2 PERSONAS QUE TELETRABAJARON, POR GRUPOS DE EDAD | 27 |
| 4.3 PERSONAS QUE TELETRABAJARON SEGÚN EL TIPO DE RELACIÓN LABORAL | 29 |
| 4.4 PERSONAS QUE TELETRABAJARON POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS | 31 |
| 5 EFECTOS CAUSADOS POR EL TELETRABAJO | 33 |

| | | |
|-------|---|----|
| 5.1 | EN LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL | 33 |
| 5.2 | CIBERSEGURIDAD EN EL TELETRABAJO..... | 35 |
| 5.2.1 | VPN | 36 |
| 5.2.2 | VDI O INFRAESTRUCTURA DE ESCRITORIO VIRTUAL..... | 37 |
| 5.2.3 | VMI..... | 38 |
| 6 | METODOLOGÍA | 40 |
| 6.1 | JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO | 40 |
| 6.2 | DISEÑO DE LA ENCUESTA | 41 |
| 7 | RESULTADOS | 46 |
| 8 | CONCLUSIONES | 50 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 53 |
| | ANEXOS | 57 |
| | ANEXO I: ENCUESTA..... | 57 |
| | ANEXO II: REFLEXIÓN SOBRE LA RELACIÓN DEL TFG CON LOS ODS RELACIONADOS..... | 63 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tabla 1. | Asignaturas relacionadas con el contenido del TFG. | 10 |
|-----------------|---|----|

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

| | | |
|-----------------------|--|----|
| Ilustración 1: | Estructura de una VPN para una empresa..... | 36 |
| Ilustración 2: | Infraestructura de un escritorio virtual | 37 |
| Ilustración 3: | Infraestructura VMI | 38 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Evolución del teletrabajo por sexo 2019-2022. | 25 |
| Figura 2: Evolución del teletrabajo habitual y ocasional por sexo 2019-2022. | 26 |
| Figura 3: Prevalencia del teletrabajo por grupos de edad en el trimestre 4 del 2022. . | 27 |
| Figura 4: Prevalencia del teletrabajo habitual y ocasional por grupos de edad en el trimestre 4 del 2022. | 28 |
| Figura 5: Evolución del teletrabajo total por tipo de relación laboral 2019-2022..... | 29 |
| Figura 6: Evolución del teletrabajo habitual y ocasional dependiendo del tipo de relación laboral entre 2019-2022. | 30 |
| Figura 7: Prevalencia del teletrabajo total por CCAA en el trimestre 4 del 2022. | 31 |
| Figura 8: Brecha de género en la prevalencia del teletrabajo total por CCAA en el trimestre 4 del 2022. | 32 |

1 INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETO DEL TRABAJO

Durante los 3 últimos años se han vivido numerosos cambios drásticos tanto en nuestra vida personal como profesional. El teletrabajo ha sido hasta hace un par de años una modalidad de trabajo que las empresas han utilizado en un porcentaje muy bajo. A partir del confinamiento que provocó la pandemia del COVID-19, esta manera de enfocar la ejecución del trabajo sufrió un crecimiento. En dicho confinamiento solo estaban activos los sectores básicos (alimentación, sanidad y cuerpos de seguridad), quedando el resto clausurados. Este acaecimiento creó una gran incertidumbre sobre los empresarios y trabajadores, ya que desconocían lo que iba a suceder con sus empresas y con sus remuneraciones.

Con el fin de proteger a los trabajadores, pero sin dejar caer el pleno rendimiento de la empresa, el teletrabajo fue la solución más favorable frente a otras medidas entre las que se estuvo como la suspensión de la relación laboral, los Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o el despido. La obligación al no tener otra manera de poder mantener tanto a trabajadores como a la empresa en sí hizo que se empezasen a plantear las ventajas y beneficios obtenidos del teletrabajo.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVOS GENERALES

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo principal estudiar el teletrabajo, pudiendo compararlo entre el resto de las modalidades que lo caracterizan, y analizar los numerosos cambios ocasionados en la sociedad, empresas, y trabajadores antes, durante y tras la pandemia de la COVID-19 en la ciudad de Valencia.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de este trabajo son los siguientes:

- Examinar el origen del teletrabajo, su posterior adaptación en la actualidad y su tendencia de cara al futuro.
- Identificar los diferentes tipos de teletrabajo y así pues diferenciar el teletrabajo del trabajo a distancia y comentar las ventajas y desventajas que tiene dicha modalidad desde diversos puntos de vista.
- Determinar a qué regulación se acoge el teletrabajo, así como cuáles son las carencias de la normativa española para enmarcar el teletrabajo de nuestro país dentro de un marco legal tanto a nivel europeo, como nacional y autonómico.

- Analizar la manera en que los trabajadores concilian su vida personal y/o familiar con la profesional, más concretamente, cómo han podido compaginar la conciliación familiar y laboral con este tipo de trabajo.
- Diseñar un cuestionario y analizar los resultados obtenidos de la encuesta realizada para ver cómo ha afectado el Covid-19 a la presencia del teletrabajo en España y si incrementa la productividad en las empresas.

Como inferencia de todos los objetivos específicos anteriormente mencionados, en el presente Trabajo Fin de Grado, se procede a justificar cada uno de ellos.

1.3 METODOLOGÍA

Para la elaboración de este TFG vamos a seguir la normativa exigida por la propia Facultad de Administración y Dirección de Empresas tanto en la forma de estructurar los contenidos necesarios como en la manera de justificar la lista de referencias con las normas APA.

La metodología utilizada en presente trabajo es por un lado cualitativa y por otro lado cuantitativa, dependiendo del método de recopilación de información y al tipo de datos al que atañe.

La metodología cualitativa destaca por tener como instrumento de partida el análisis documental, es decir, utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Torres). Como instrumentos para este tipo de metodología se ha utilizado la legislación y tanto artículos periodísticos como trabajos publicados e incluso estudios e investigaciones, que son fuentes actualizadas donde se puede filtrar la relevancia del autor y la fiabilidad del mismo.

Entre las bases de datos proporcionadas por la Universidad Politécnica de Valencia a destacar están Riunet y Google Académico.

Acerca de la metodología cuantitativa, esta utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Torres).

La herramienta empleada en dicha metodología es la encuesta, siendo esta un conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan, según la Real Academia Española (RAE, 2022). Esta fuente es de naturaleza primaria y se encuentra como anexo al final del trabajo.

1.4 ASIGNATURAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO FIN DE GRADO

Las asignaturas del grado en Administración y Dirección de Empresas que ofrece la Universidad Politécnica de Valencia que han servido de referencia de manera directa o indirectamente para la elaboración del Trabajo Fin de Grado son las que se pueden observar en la tabla 1.

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el contenido del TFG.

| <i>CÓDIGO</i> | <i>ASIGNATURA</i> | <i>CURSO</i> | <i>CARÁCTER</i> |
|---------------|---|--------------|------------------|
| 11735 | Introducción a la Administración de Empresas | Primero | Formación básica |
| 11758 | Economía Española | Segundo | Obligatoria |
| 11749 | Dirección de Recursos Humanos | Cuarto | Obligatoria |
| 11742 | Derecho de la empresa | Primero | Formación básica |
| 11755 | Derecho del trabajo | Primero | Obligatoria |
| 11753 | Investigación comercial | Tercero | Obligatoria |
| 11754 | Dirección comercial | Tercero | Obligatoria |

Fuente: elaboración propia.

Por un lado, las asignaturas relacionadas con el estudio de la evolución del teletrabajo tales como Introducción a la Administración de Empresas y Dirección de Recursos Humanos, me han permitido aplicar conceptos aprendidos durante las diferentes clases de estas asignaturas, llegando a la conclusión de que el factor humano en una organización es el factor clave para obtener el éxito en todas sus formas.

En cuanto al marco legal del trabajo, las asignaturas relacionadas que me han ayudado a enmarcar este tema en un entorno legal han sido Derecho de la empresa y Derecho del trabajo. Gracias a ambas asignaturas, he podido desenvolverme dentro de todo el trabajo con un lenguaje jurídico apropiado y contar con los conocimientos oportunos tanto de las modalidades de contratación como de las obligaciones y derechos que dañifican a la empresa y a sus trabajadores.

Por último, las asignaturas cursadas en tercero de carrera con carácter obligatorio como Investigación Comercial y Dirección Comercial han facilitado la definición de las características del teletrabajo al igual que los fundamentos propios de este.

1.5 ESTRUCTURA DEL TFG

Por los motivos anteriormente mencionados, el presente Trabajo Fin de Grado se basará en el estudio de los efectos de la modalidad de teletrabajo. Con dicho objetivo, el trabajo estará dividido en tres grandes bloques, el primero estará dedicado al concepto de teletrabajo, el segundo compara el término con las diferentes normativas tanto a nivel europeo, como a nivel nacional e incluso autonómico y, finalmente, un tercer apartado donde se destaca toda la evolución tras el COVID-19 y los efectos causados por ello.

En el primer bloque y el que se considera la base principal del trabajo se explicará el concepto de teletrabajo y trabajo a distancia, junto con las principales diferencias entre ambos términos, así como las diferentes modalidades que contiene el concepto de teletrabajo.

En la segunda parte se menciona la normativa vigente, primero a nivel europeo, luego a nivel nacional y por último a nivel autonómico. Con este bloque se pretende tener en cuenta los aspectos legales con el fin de enmarcar el teletrabajo dentro del marco correspondiente e idóneo.

En la última parte del trabajo, se analiza la evolución del concepto tras las consecuencias provocadas por la COVID-19, y se estudian los efectos de la misma en la conciliación familiar y laboral y en la ciberseguridad actual. Además, se elabora un cuestionario para determinar las conclusiones.

2 MARCO CONCEPTUAL

2.1 CONCEPTO DEL TELETRABAJO

El término teletrabajo está formado etimológicamente por el prefijo griego “tele”, que significa “distancia” o “lejanía” y “trabajo”, vocablo procedente del latín “tripalium”, que es la acción de trabajar (Patrone, 2022).

Debido a la variedad de instituciones que aplican el concepto de teletrabajo, no existe una definición exacta y concreta para todos los ámbitos. Por ello, vamos a destacar algunas de ellas:

- a) Según la Real Academia Española, el teletrabajo es el *“trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”* (RAE, 2022).
- b) En el ámbito jurídico, la Unión Europea lo define como *“forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”* (BOE, 2022).
- c) Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define este concepto como *“la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”* (Almonacid, 2022).
- d) El art. 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, define el teletrabajo como *“el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”* (GUÍAS JURÍDICAS, 2022). (BOE, 2022)

Así pues, el teletrabajo es una manera de ejecutar el trabajo de forma flexible distinta a la manera tradicional de trabajo impuesta durante años anteriores y que permite estar a cualquier hora y en cualquier lugar, que, no sea la oficina propia de la empresa, ya que se está en contacto a través de las tecnologías informáticas (TICS) y de las herramientas de comunicación actuales proporcionadas por la compañía de manera remota. Se puede realizar de diferentes formas y puede ser tanto a tiempo completo o a tiempo parcial.

Algunas de las características que destacan de este concepto son las siguientes:

- La modalidad de teletrabajo se aplica de manera voluntaria, tanto para el trabajador como el empleador, lo que significa que, en caso de finalización por parte del trabajador, la decisión no implica el despido del mismo. (Valenzuela, 2022).

- El acuerdo debe realizarse por escrito. Bien en el contrato inicial o en un momento posterior, pero siempre antes de comenzar el teletrabajo (Dominguez y Franco Asesorías, 2022).
- Existe un uso intensivo de las técnicas informáticas y de comunicación (Madrid, 2022).

Las relaciones entre empleador y trabajador se pueden resumir en los siguientes puntos:

- El inventario de los medios, equipos y herramientas.
- La enumeración de los gastos originados por el trabajador que corren a cargo de la empresa.
- El horario de trabajo.
- El centro de trabajo al que el trabajador se vincula.
- El procedimiento a seguir si surgen problemas técnicos.

El concepto de teletrabajo ha ganado popularidad en los últimos años, especialmente con los avances tecnológicos y la creciente necesidad de conciliar la vida laboral y personal provocado por el COVID-19, entre otras cosas. El teletrabajo puede ser aplicado en diversos tipos de empleo y sectores, siempre y cuando las tareas puedan ser realizadas de forma remota y se cuente con las herramientas y recursos necesarios. Esto ha evidenciado tanto las ventajas como los desafíos asociados al teletrabajo, y ha llevado a una reflexión sobre las posibilidades de implementar esta modalidad en el futuro del trabajo.

2.2 DIFERENCIAS ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

El teletrabajo y el trabajo a distancia son términos relacionados, pero tienen algunas diferencias. La palabra teletrabajo sí hace referencia a trabajo a distancia, sin embargo, cuando se menciona la palabra trabajo a distancia, no se hace alusión al concepto teletrabajo.

El trabajo a distancia se define como *“la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”* (MANAGERS LABS, 2022). Además, según el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, tiene como derecho la adaptación y distribución de la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral (IBERLEY, 2022). Es por ello, que esta modalidad de trabajo alude a todas aquellas tareas en las que es necesario hacer uso de los desplazamientos para la realización de trabajos que no se pueden ejecutar en la oficina central, como pueden ser los trabajos por negocio.

El rasgo que une ambos términos es el hecho de no tener que desplazarse al puesto de trabajo en la oficina o lugar donde desarrolle su profesión, sino que puede ejercer las tareas desde cualquier otro lugar empleando las herramientas informáticas actuales. No obstante, existen varias diferencias:

Por una parte, el lugar de trabajo. En el caso del teletrabajo, dicho lugar corresponde al domicilio del trabajador o lugar designado por la empresa, pero ajeno a la misma, mientras que, el trabajo a distancia hace referencia a cualquier lugar elegido por el trabajador también ajeno a la propia organización.

En cuanto al carácter de acuerdo, el teletrabajo se realiza de forma ocasional, donde existe una supervisión por parte de la empresa hacia el teletrabajador, en la cual el trabajador realiza la mayor parte o la totalidad de sus tareas de manera remota. En cambio, el trabajo a distancia constituye una relación laboral continua, discontinua o temporal y sin dicha supervisión, en las que el trabajador tiene la flexibilidad de elegir dónde realizar ciertas tareas laborales, sin estar necesariamente vinculado a un esquema de teletrabajo constante. (ENGEL & VOLKERS, 2022).

En tercer lugar, en el teletrabajo se utilizan los recursos informáticos y las herramientas de comunicación, por lo que es imprescindible tener conexión a internet, y por el contrario en el trabajo a distancia no. Dichos equipos informáticos con los que se desarrolla la actividad laboral deben ser proporcionados por las empresas, aunque existe la posibilidad de que el trabajador deba usar sus propios equipos, es entonces cuando la organización se hace responsable de todos los gastos (ENGEL & VOLKERS, 2022).

El teletrabajo a menudo se establece mediante un acuerdo o contrato específico entre el empleador y el trabajador, en el que se definen las condiciones, responsabilidades y derechos relacionados con el trabajo a distancia. Sin embargo, el trabajo a distancia puede ser una opción o flexibilidad proporcionada por el empleador sin necesariamente tener una regulación contractual específica.

Por último, el teletrabajo sí es combinable con la presencialidad por su carácter ocasional, sin embargo, el trabajo a distancia no (MANAGERS LABS, 2022).

El trabajo a distancia en 2022 bajó de un 7,9% al 6,4% y, sin embargo, el teletrabajo ocasional aumenta del 5,7% hasta el 6,1% (GOBIERNO DE ESPAÑA, 2023).

2.3 MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Al hablar de teletrabajo lo que primero que se viene a la mente es el hecho de realizar las obligaciones laborales desde casa, pero lo cierto es que existe más de una modalidad de teletrabajo que no exigen la presencia física del trabajador. Estas modalidades se clasifican en función del lugar de presencia del trabajo y en función del tipo de conexión entre la compañía y el empleado. Es importante destacar que estas modalidades pueden variar según la empresa y el tipo de trabajo realizado.

En el teletrabajo destacan los siguientes tipos:

2.3.1 TELETRABAJO DESDE EL DOMICILIO

Este tipo de teletrabajo resalta por el lugar de trabajo, donde el empleado trabaja total o parcialmente. El teletrabajo completo se caracteriza por realizar la totalidad de sus tareas laborales de forma remota, sin necesidad de acudir al lugar físico de trabajo, lo que implica que éste debe tener acceso a todas las herramientas y recursos necesarios para desempeñar su trabajo desde su propio espacio de trabajo en casa.

En el caso del teletrabajo parcial, el empleado alterna entre trabajar en el lugar físico de la empresa y trabajar de forma remota desde el domicilio. Puede ser un acuerdo establecido para ciertos días de la semana o períodos específicos, brindando flexibilidad al trabajador para equilibrar su vida laboral y personal. En esta última modalidad, se tiene la obligación de acudir al centro de trabajo con una mínima regularidad ya que hay que estar al día de los objetivos a conseguir.

Una de las ventajas que presenta este tipo es la comodidad para el trabajador, tanto en el desplazamiento como en la organización del tiempo. Además de eso, la empresa ahorra en costes ya que sustenta al trabajador, pero sin tener en cuenta los costes en transporte y movilidad, los costes de dietas, etc.

A pesar de ello, también cuenta con varios contras. Por un lado, para el trabajador, que tiene que aportar tanto las herramientas informáticas, como el soporte a internet, lo que desemboca en unos gastos adicionales para este. Y por otro lado para la empresa, ya que la sensación de falta de control puede resultar un problema a la hora de la toma de decisiones.

En 2022 y tras haber dejado atrás el confinamiento provocado por el COVID-19, el teletrabajo sufrió un descenso considerable. Actualmente, solo un 12,6% de las mujeres que trabajan, teletrabajan frente a un 12,5% de los hombres trabajadores. (GOBIERNO DE ESPAÑA, 2023)

2.3.2 CENTROS DE TELETRABAJO O TELECENTROS

Los telecentros se distinguen del resto de tipos de teletrabajo por disponer de los recursos informáticos y telemáticos necesarios para realizar las funciones laborales principales. Por lo que, el trabajo se realiza en una oficina habilitada por la empresa distinta a la oficina central, donde el criterio a seguir es puramente geográfico. Adicionalmente, hay que destacar que dicho tipo permite el hecho de contratar a varios tipos de trabajadores.

Una de las ventajas que manifiesta este otro tipo de teletrabajo es la opción de disponer de un espacio adaptado a las necesidades principales para llevar a cabo las tareas laborales, sin asumir riesgos ni gastos adicionales.

Sin embargo, implica en este sí, un desplazamiento y no todas las ocasiones se percibe como necesario, dependiendo de la situación de cada trabajador. Amén de lo

comentado anteriormente, este tipo es el más caro para la empresa ya que tiene que invertir en soportes y herramientas informáticas, acondicionar un local y hacerse cargo de los gastos por desplazamiento, dieta etc. Igualmente, el control de dicha actividad es bastante relativa, es decir, no se precisa de un control total por parte de la organización.

2.3.3 TELETRABAJO MÓVIL

El trabajador en el teletrabajo móvil se halla en continuo movimiento y tiene la posibilidad de trabajar desde los diferentes lugares donde se puede encontrar en cada momento. Puede combinarse de manera que unos días se lleve a cabo desde el domicilio y otros desde la oficina (EINATEC, 2022).

Esta opción es un consenso entre trabajador y empresa, lo que proporciona la unión entre las necesidades de la empresa y la situación del trabajador. Es por ello que es necesario encontrar un equilibrio entre ambas partes, y no en todas las ocasiones es sencillo.

Sin embargo, en función del tipo de conexión entre la compañía y el empleado existen dos tipos de teletrabajo:

2.3.4 OFF LINE

O también llamado, desconectado, es el sistema definido como aquel donde el teletrabajador desarrolla la actividad laboral sin conexión informática directa con el ordenador central de la organización, por lo que necesariamente, a posteriori tiene que hacer llegar los datos a la misma por diferentes medios como puede ser por correo.

2.3.5 ON LINE

No obstante, la conexión Online, o interactivo, en la que sí que existe un intercambio tanto de archivos como de información entre el centro de trabajo y el teletrabajador, dicho empleado se encuentra conectado con el ordenador central. Como consecuencia a ello, los datos llegan de forma directa y en tiempo real a la organización. Esta conexión puede ser permanente u ocasional, unidireccional o bidireccional.

2.3.6 TELETRABAJO POR PROYECTOS

En este enfoque, el teletrabajo se utiliza para tareas o proyectos específicos que pueden ser realizados de manera remota. El empleado puede ser requerido para estar presente en la oficina en ciertos momentos, pero la mayor parte de su trabajo se realiza fuera del lugar físico de trabajo.

2.3.7 TELETRABAJO OCASIONAL O HÍBRIDO

Este otro tipo de modalidad implica que el empleado tiene la opción de trabajar de forma remota en situaciones específicas, como circunstancias personales o situaciones excepcionales, como puede ser tener a hijos enfermos, citas médicas donde no se pierde tanto tiempo en desplazamientos, etc. No es una modalidad regular, sino más bien una flexibilidad otorgada al trabajador cuando sea necesario debido a que combina el trabajo remoto con el presencial.

2.3.8 TELETRABAJO NÓMADA O TELETRABAJO DIGITAL

Estos trabajadores se caracterizan por no tener un lugar fijo ni una oficina central para llevar a cabo sus tareas, por lo que no suelen ir a la empresa. Por ello, los teletrabajadores de esta modalidad trabajan desde cualquier ubicación, como por ejemplo desde cibercafés, hoteles, co-working, etc. (PORTO, 2023)

Los empleados pueden utilizar herramientas de comunicación online, como correo electrónico, videollamadas y colaboración en documentos compartidos, para mantenerse conectados con sus compañeros y colaborar en proyectos.

Ofrece flexibilidad y ventajas tanto para los empleados como para las empresas, aunque también requiere una buena gestión de la comunicación y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

2.3.9 TELETRABAJO EN HOTELLING O HOT DESKING

Por último, destacar que, en esta modalidad, los teletrabajadores no tienen un espacio de trabajo fijo en la oficina de su empresa, sino que utilizan espacios reservados en las oficinas de otras empresas.

El teletrabajo hotelling es bastante común en empresas que ofrecen servicios externos, como auditorías o asesoramientos, donde los empleados pueden necesitar acceder a diferentes ubicaciones para llevar a cabo sus tareas.

Es fundamental establecer sistemas eficientes para la reserva de espacios de trabajo, garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios y facilitar la colaboración y la interacción entre las partes involucradas. (PORTO, 2023)

2.4 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

Tras haber analizado las diferentes características del teletrabajo, vamos a enumerar y comentar las posibles ventajas e inconvenientes que puede presentar esta modalidad de trabajo desde tres puntos de vista diferente: desde el punto de vista del teletrabajador, desde el punto de vista del empresario y en último lugar, desde el punto de vista social.

2.4.1 DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TELETRABAJADOR

Una de las principales ventajas que se asocia por parte del trabajador es la autonomía que proporciona este tipo de trabajo a distancia, puesto que él mismo tiene la facultad de elegir el lugar para desempeñar su función laboral para la empresa en la que está contratado. De manera que pone fin al problema de la distancia respecto de las instalaciones de la compañía, ya que no es necesario vivir en un radio mínimo de cercanía a estas.

Esta capacidad de elegir va ligada de un nivel muy alto de confianza y responsabilidad, lo que conlleva mantener una motivación acorde con el grado de importancia del puesto que ejerce en la organización. Esto implica la oportunidad de ampliar el rango de ofertas a una mayor ratio sin limitaciones estrictas de kilometrajes para tener un abanico de valor profesional significativamente superior.

En el ámbito de la diversidad funcional, esta modalidad de teletrabajo puede ser una oportunidad para aquellas personas que tienen limitación de movimiento dado que elimina cualquier tipo de obstáculo relacionado con el desplazamiento.

Como bien se ha mencionado anteriormente, la principal ventaja de teletrabajar es la ausencia de desplazamientos a la oficina central, lo que beneficia al trabajador en vista el ahorro de costes relacionados con gasolina, transportes públicos etc.

Unido al ahorro de transporte se encuentra el ahorro en uniformes o trajes específicos según la vestimenta asociada a la imagen de la empresa. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2023)

Relacionado con el ahorro de tiempo, es importante recalcar la flexibilidad que genera dicho ahorro, pudiendo el trabajador compaginar su vida laboral con la personal. Esta ventaja se ve acentuada por el poder de decisión que tiene el teletrabajador.

En cambio, la desventaja más evidente y preocupante a nivel de salud mental, es el sentimiento de soledad y aislamiento que fomenta la modalidad de teletrabajo, sobre todo si anteriormente han estado trabajando en la sede de la compañía con el resto de los compañeros, compartiendo descansos y comidas con ellos, etc. (ESTEBAN, 2023)

Por otro lado, los trabajadores que rechazan la oportunidad de teletrabajar argumentan que es por el hecho de no tener tantas posibilidades de ascender y crecer profesionalmente ya que el jefe que supervisa tu trabajo de casa se basa en los informes y no en la actitud adoptada durante la elaboración de estos. Además, la comunicación entre ambas partes se suele ver perjudicada por la cantidad de malentendidos y conflictos a la hora de plasmar ideas o de resolver dudas puesto que no se percibe visualmente la expresión ni los gestos de ninguna de las dos partes intervinientes en este *feedback*.

En cuanto a la ventaja de la flexibilidad que proporciona el hecho de teletrabajar, viene ligada a la desventaja de no tener la posibilidad de ante una enfermedad puntual quedarse en casa descansando, ya que el lugar de trabajo ya es en casa.

Referente a las dificultades para separar el trabajo de la vida personal hay que tener en cuenta que, al tener el lugar de trabajo en el hogar, el trabajador puede enfrentar dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Esto puede llevar a trabajar más horas de lo debido o a sentir la presión constante de estar disponible.

Las tecnologías y el uso de las herramientas informáticas es un atributo que caracteriza muy bien al teletrabajo, de manera que no siempre se dispone de un alto nivel de manejo con las tecnologías para poder trabajar de forma remota. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2023)

2.4.2 DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPRESARIO

La ventaja que más resalta a favor del empresario debido al confinamiento vivido por la pandemia del COVID-19 es el hecho de poder continuar desarrollando las labores desde casa sin afectarle totalmente la situación externa, pudiendo así salvar la economía de muchas empresas y evitando el cierre de su actividad.

Por otro lado, los empresarios, que suelen medir sus beneficios en el número de ingresos que perciben a lo largo de todo un ejercicio económico, con esta modalidad de teletrabajo reducen los gastos fijos como alquiler de locales para las oficinas, por ejemplo. En cambio, acarrea un desembolso significativo a la hora de proporcionar equipos informáticos necesarios a todos los empleados para que puedan teletrabajar desde sus domicilios. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2023) (ESTEBAN, 2023).

Dependiendo de las labores profesionales que realiza cada teletrabajador, pueden aumentar la productividad y así mejorar los resultados generales de la empresa, otro aspecto positivo desde el punto de vista de los empresarios, ya que algunos estudios han demostrado que los empleados que teletrabajan son más productivos debido a la eliminación de distracciones y desplazamientos, así como a un mayor nivel de autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo. (FLOR, 2023)

De igual manera, esta modalidad genera una copiosa disponibilidad de talento al permitir el teletrabajo ya que las empresas pueden acceder a un talento más amplio y diverso, sin estar limitadas geográficamente a contratar solo a personas que residan cerca de la oficina.

Por si fuera poco, al tener que depositar documentos y datos relevantes para la empresa en nubes compartidas, se corre el riesgo de sufrir violaciones de hackers o robos de información, aspecto desfavorable para el empresario.

En cambio, también presenta desventajas que se deben considerar a la hora de tomar la decisión de ofrecer la posibilidad de teletrabajo o incluso a la hora de implantar el teletrabajo al 100% en toda la empresa. Destacar que estos inconvenientes pueden variar según la empresa y las circunstancias de cada trabajador. Al adoptar este modelo laboral una de las desventajas es la dificultad pareja a la supervisión necesaria, que en algunos casos puede ser más difícil en un entorno de teletrabajo debido a la interacción y el contacto directo tan limitado que ocasiona la modalidad.

Ligada a esta desventaja se encuentra la coordinación y la comunicación, puesto que pueden ser un reto en el entorno del teletrabajo, especialmente cuando se requiere una colaboración rápida entre los miembros del equipo. (VALENZUELA, 2023)

En resumen, el empresario debe sopesar bien las opciones que tiene para conseguir de una manera eficiente el éxito en la manera de trabajar, lo que va a garantizar la satisfacción de los empleados y el beneficio posterior en forma de dividendos.

2.4.3 DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL

En cuanto al entorno, una de las ventajas a remarcar por la implementación del teletrabajo es el ahorro de energía, muy beneficioso para el medioambiente debido a la reducción de gastos por luz de las instalaciones como por ejemplo oficinas. Otro elemento beneficioso para el medioambiente es el ahorro de contaminación ambiental por la disminución de desplazamientos, tanto la atmosférica como la acústica. Así mismo, la inserción laboral que aporta dicha modalidad beneficia tanto a personas con dificultades como a inmigrantes y a personas con necesidades especiales ya que el teletrabajo puede ser una opción para aquellos que tienen dificultades para trabajar en entornos tradicionales debido a discapacidades física o condiciones de salud específicas. El teletrabajo les brinda una posibilidad de participar en el mercado laboral de manera más equitativa. (GDX GROUP, 2023) Por otro lado, se generan menos accidentes de tráfico al reducirse los desplazamientos a la oficina, aspecto positivo socialmente.

Como hemos comentado anteriormente, la desventaja más obvia y perjudicial para la sociedad es ese sentimiento de soledad y asilamiento que afecta a la salud mental de los trabajadores y de sus allegados indirectamente (Cataluña, 2021).

3 MARCO LEGAL

El 11 de marzo de 2020, la OMS declaró oficialmente la COVID-19 como pandemia y ante el confinamiento impuesto por el gobierno español, una de las medidas preventivas para contener el contagio fue la implantación del teletrabajo. (Ayuso & Macías, 2021).

En respuesta a la exigencia anterior, en la normativa de urgencia se contempló el teletrabajo como opción preferente para el desarrollo de la actividad laboral hasta que el 23 de septiembre de 2020 se publicó el Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia, por lo que cabe destacar que la conceptualización del teletrabajo careció, hasta 2020, de una regulación jurídica-laboral específica. (GUÍAS JURÍDICAS, 2022).

3.1 NIVEL EUROPEO

En este primer nivel, que es el más general, se destacará la regulación existente del concepto de teletrabajo en la Unión Europea.

El primer país que inició la actividad laboral con dicha modalidad fue Estados Unidos y fue entonces cuando el resto de los países al ver los beneficios que provocaba dicha idea en la empresa y en los trabajadores, comenzó a implantar el teletrabajo en sus organizaciones. Para poder llevar a cabo todo lo que conlleva teletrabajar desde un domicilio hay que considerar el avance de las tecnologías informáticas. Como consecuencia de esta necesidad surge el Tratado de Lisboa. (PARLAMENTO EUROPEO, 2023) (BOE, 2023)

El 1 de diciembre de 2009 entró en vigor el Tratado de Lisboa, firmado previamente en Portugal el 13 de diciembre de 2007. Este tratado persigue el objetivo de mejorar el funcionamiento de la Unión Europea, delimitar claramente sus competencias y otorgar expresamente a la Unión personalidad jurídica propia (HABLAMOS DE EUROPA, 2022).

Para mejorar el funcionamiento de la UE se crea la **Estrategia Europea de Empleo**, que se caracteriza por ser un marco de políticas y acciones coordinadas a nivel de la Unión Europea (UE) para abordar los desafíos relacionados con el empleo y el mercado laboral. Con ella se pretendía modernizar la organización del trabajo y fomentar el crecimiento económico sostenible y la creación de empleo de calidad en toda la UE. Es por esto por lo que se juntaron varios interlocutores y organismos, para elaborar un acuerdo donde se contemplaba el teletrabajo como un medio para modernizar organizaciones de trabajo (a nivel público y privado). Esto favorecía tanto a las empresas como a los trabajadores, puesto que era la primera modalidad que generaba una conformidad entre la conciliación familiar y la conciliación profesional. La Estrategia Europea de Empleo se basa en cuatro pilares: la mejora de la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, el aumento de la empleabilidad, el refuerzo de la igualdad de oportunidades y la mejora del funcionamiento de los mercados laborales. Esta estrategia se implementa a través de la coordinación de políticas a nivel de la UE y la colaboración entre los países miembros. (COMISIÓN EUROPEA, 2023)

En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Centro Europeo de Empresa Pública junto con Business Europe, la Asociación Europea de Artesanado y de la Pequeñas y Medianas Empresas, y La Confederación Europea de Sindicatos, negociaron acuerdos ligados al trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

Como resultado de las negociaciones anteriores, el 23 de mayo de 2002, se aprobó el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**, donde se define el teletrabajo como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.” (UNED, 2023)

Una de las ventajas por tratarse de un acuerdo es el poder prescindir de cualquier tramitación legislativa por parte de los organismos comunitarios, por lo que dicho acuerdo se consideró válido desde el día posterior a la firma.

En cuanto al carácter voluntario que caracteriza este concepto estudiado en relación al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo se especifica que el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario propiamente afectados. No obstante, si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador tiene dos opciones: aceptarla o rechazarla. Lo mismo ocurre en el caso de que el teletrabajador sea quien lo solicite al empresario.

En relación a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores que trabajan en las oficinas de la empresa (Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo).

Por lo que respecta a la protección de datos, el empresario deberá de informar al empleado de todas las medidas referentes a cualquier ámbito relacionado con su función laboral, así como de las sanciones en caso de incumplir alguno de los aspectos marcados.

Referente a la vida privada, el empresario debe de respetar la vida privada del teletrabajador y en caso de instalar un sistema de vigilancia, debe aplicarse con arreglo a la ley.

Todo lo relacionado con los equipos informáticos necesarios para desarrollar la actividad laboral, corre por cuenta del empresario, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, lo que debe estar definido antes de iniciar el teletrabajo.

El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391. (IBERLEY, 2023)

En cuanto a la organización del trabajo, es el mismo teletrabajador el que se gestionará su tiempo conforme considere el nivel de carga de trabajo. Además, el empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, ya que uno de los riesgos que se asumen al teletrabajar es la pérdida de la comunicación y el contacto físico con los demás compañeros de la empresa.

En el tema de la formación, ocurre algo similar que en los derechos anteriormente comentados, es decir, los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que el resto de los trabajadores de la oficina central de la empresa.

Por último, remarcar que, al acordarse un plazo de 3 años a partir de la firma para su puesta en marcha, a día de hoy debe de estar aplicándose en todos los Estados miembros que en su día formaron parte de este Acuerdo Marco.

3.2 NIVEL NACIONAL

En este nivel se hace referencia a la normativa en España. Con anterioridad al Acuerdo Marco del 2022, España carecía de regulación específica sobre teletrabajo. Más adelante la regulación del teletrabajo se estableció a través del **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, que hace referencia al trabajo a distancia (BOE, 2023). Esta normativa establece los derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores que realizan su labor de forma remota. Algunos aspectos clave de esta ley son los siguientes:

- **Voluntariedad:** puesto que el teletrabajo debe ser voluntario y reversible para ambas partes. Pueden proponer esta modalidad de trabajo tanto el empleado como el empresario, no obstante, ambos tienen que estar de acuerdo.
- **Acuerdo por escrito:** ya que se requiere un acuerdo por escrito entre el empresario y el trabajador que especifique las condiciones del teletrabajo, incluyendo la duración, horarios, medios de comunicación, compensación económica, etc.
- **Derechos del trabajador:** donde se establece que los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales en cuanto a salario, jornada laboral, vacaciones, seguridad y salud en el trabajo, formación, promoción, etc.
- **Equipamiento y compensación:** ya que el empresario debe proporcionar los medios, equipos y herramientas necesarios para el teletrabajo, así como asumir los gastos relacionados con la actividad **laboral** a distancia.
- **Derecho a la desconexión:** fuera de su horario laboral y a no responder comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera de ese horario, garantizando así el descanso y la conciliación. (BOE, 2023)

También, a través del Estatuto de los Trabajadores, se regula tanto el derecho de adaptación de la jornada para poder conciliar la vida familiar y laboral, como el trabajo a distancia.

Hubo una modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y fue aprobada por el **Real Decreto Legislativo 2/2015**, el 23 de octubre. Adicionalmente, cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores del año 1980 hacía referencia al trabajo a distancia. (BOE, 2023)

3.3 NIVEL AUTONÓMICO

En el ámbito autonómico, la legislación existente del teletrabajo en la Comunidad Valenciana tiene como antecedentes el **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre que hace referencia al trabajo a distancia, como hemos explicado anteriormente.

La normativa sobre teletrabajo en la Comunidad Valenciana se encuentra regulada por el **Decreto 49/2021**, de 1 de abril, del Consell, por el que se regula el régimen jurídico del teletrabajo en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos. Este decreto se caracteriza por establecer las condiciones, requisitos y procedimientos para la implantación del teletrabajo en la Administración de la Generalitat Valenciana. (GENERALITAT VALENCIANA, 2023)

Adicionalmente, mencionar que, la **Ley de la Función Pública Valenciana** establece el marco normativo que regula el empleo público en la Comunidad Valenciana (GENERALITAT VALENCIANA, 2023). Esta ley, conocida como **Ley 10/2010**, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, tiene por objetivo regular los principios, derechos y obligaciones de los empleados públicos, así como los procesos de selección, promoción, formación y evaluación en el ámbito de la función pública. (BOE, 2023)

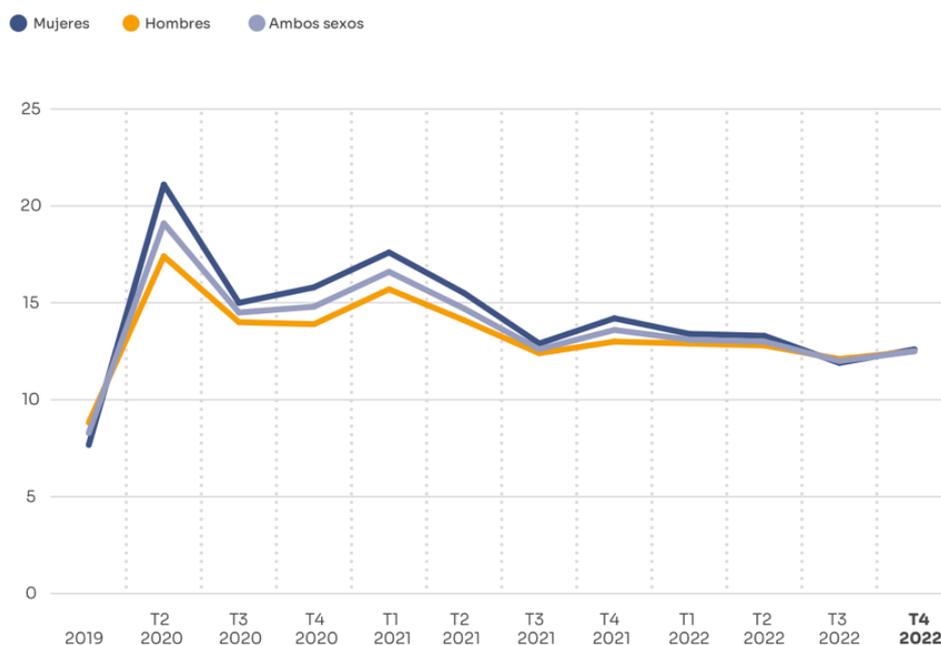
4 INDICADORES DE EVOLUCIÓN

De cara a proporcionar una perspectiva más visual de toda la evolución del teletrabajo a lo largo de los últimos años en los que hemos sufrido una pandemia y su posterior recuperación, es momento de comentar los diferentes indicadores actuales de evolución, con el fin de completar el análisis del estudio de este trabajo fin de carrera.

4.1 PERSONAS QUE TELETRABAJARON HABITUAL Y OCASIONALMENTE

En primer lugar, destacar que el teletrabajo se ha visto reducido en el último año (2022) del 13,6% al 12,5%, es decir, de 2.742.000 personas a 2.563.000 personas. La reducción ha afectado a hombres y a mujeres, como ya hemos mencionado anteriormente, hoy en día, el 12,6% de las mujeres teletrabajan frente al 12,5% de los hombres. (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022)

Figura 1: Evolución del teletrabajo por sexo 2019-2022.



Fuente: INE

Como podemos observar en la figura 1, con el comienzo del estado de alarma y el posterior confinamiento provocado por el COVID-19, el teletrabajo tuvo un crecimiento muy elevado en hombres, en ambos sexos, pero el mayor aumento fue en las mujeres.

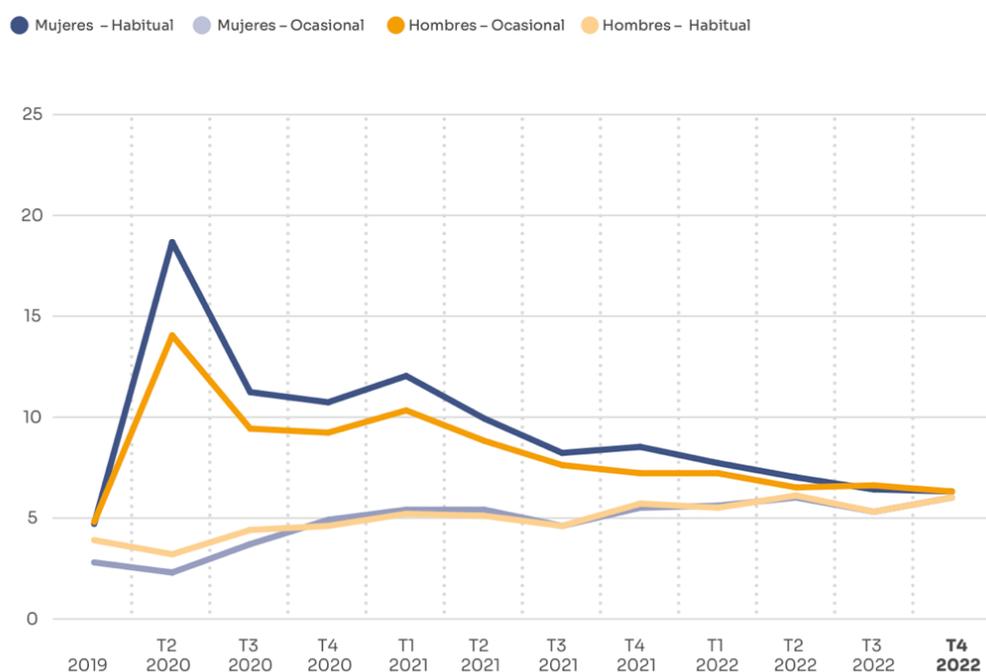
Ese gran pico empieza a bajar de cara al segundo trimestre de 2020, aunque en el primer trimestre del 2021 se observa otro pequeño pico de aumento proporcional en ambos

sexos. Sin embargo, el trimestre que muestra un menor grado de teletrabajo para ambos sexos fue en el tercer trimestre de 2021, donde la mayoría de las empresas dejaron de utilizar esta modalidad y se pasaron a la modalidad tradicional de trabajar, es decir, trabajar de manera presencial. Por ello, al final de la figura 1 se puede apreciar cómo se estabiliza más bien a la baja e incluso en descenso, como muestran los datos numéricos donde el teletrabajo desciende de un 13,6% al 12,5%.

El teletrabajo habitual se caracteriza por ser el que se realiza más de la mitad de los días en que se trabaja. Este se ha reducido en el último año de un 7,9% del último trimestre de 2021 hasta el 6,4% actual.

El teletrabajo ocasional es el que se realiza menos de la mitad de los días en que se trabaja. Este por el contrario al teletrabajo habitual ha crecido hasta alcanzar el 6,1%.

Figura 2: Evolución del teletrabajo habitual y ocasional por sexo 2019-2022.



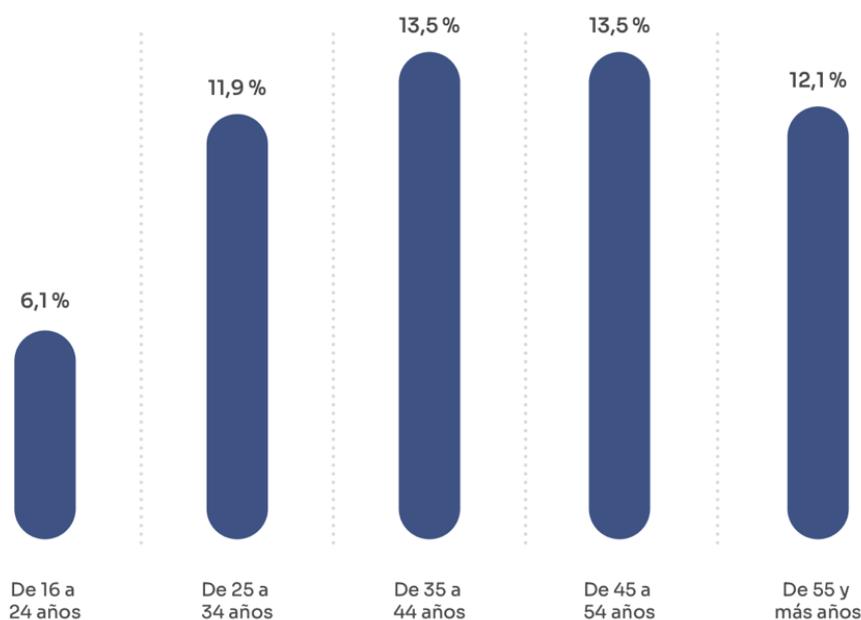
Fuente: INE

En la figura 2, al igual que en la figura 1, el pico más alto se da en el segundo trimestre del 2020, coincidiendo con el estado de alarma del 14 de marzo y su posterior confinamiento. El teletrabajo por parte de las mujeres que sufrió un aumento más grande fue el habitual, frente al teletrabajo ocasional en el caso de los hombres. Siguiendo estos datos, por el contrario, nos encontramos con el menor porcentaje de teletrabajo ocasional por parte de las mujeres y en el caso de los hombres el teletrabajo habitual.

4.2 PERSONAS QUE TELETRABAJARON, POR GRUPOS DE EDAD

En 2022 se estudió por grupos de edad, las personas que más teletrabajaban y se obtuvo como resultado que el teletrabajo está más implementado entre los trabajadores mayores de 25 años. (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022)

Figura 3: Prevalencia del teletrabajo por grupos de edad en el trimestre 4 del 2022.



Fuente: INE

Tras analizar la figura 3, podemos afirmar que las tasas se sitúan entre el 11,9% de personas que teletrabajan de los de 25 a 34 años y un 13,5% de los de 35 a 54 años. Por el contrario, el grupo de 16 a 24 años destaca por tener la menor penetración de trabajo en remoto, con solo un 6,1% de población ocupada que trabaja a distancia.

Otro dato a destacar que se observa en la figura 4, es que los 44 años, las personas teletrabajan más de manera ocasional, bien por la conciliación familiar, bien por el bienestar personal, bien por ahorrarse tiempo y transporte, etc. Así, el 3,4% de las personas de entre 18 a 24 años teletrabajan habitualmente frente al 2,8% que lo hacen de manera ocasional. En el caso de las personas entre 25 y 34 años, el 6,8% trabaja de manera habitual y el 5,1% de manera ocasional. Por último, el 7% de las de 35 a 44 teletrabajan habitualmente, frente el 6,4%, que lo hacen de forma ocasional en ese grupo de edad.

Por el contrario, el 6,8% de las personas de 45 a 54 años teletrabajan habitual y ocasionalmente, igualándose ambas modalidades. Y las personas de 55 y más, el 5,5% trabajan con la modalidad de teletrabajo habitual, frente a un 6,6% que lo hacen ocasionalmente.

Figura 4: Prevalencia del teletrabajo habitual y ocasional por grupos de edad en el trimestre 4 del 2022.



Fuente: INE

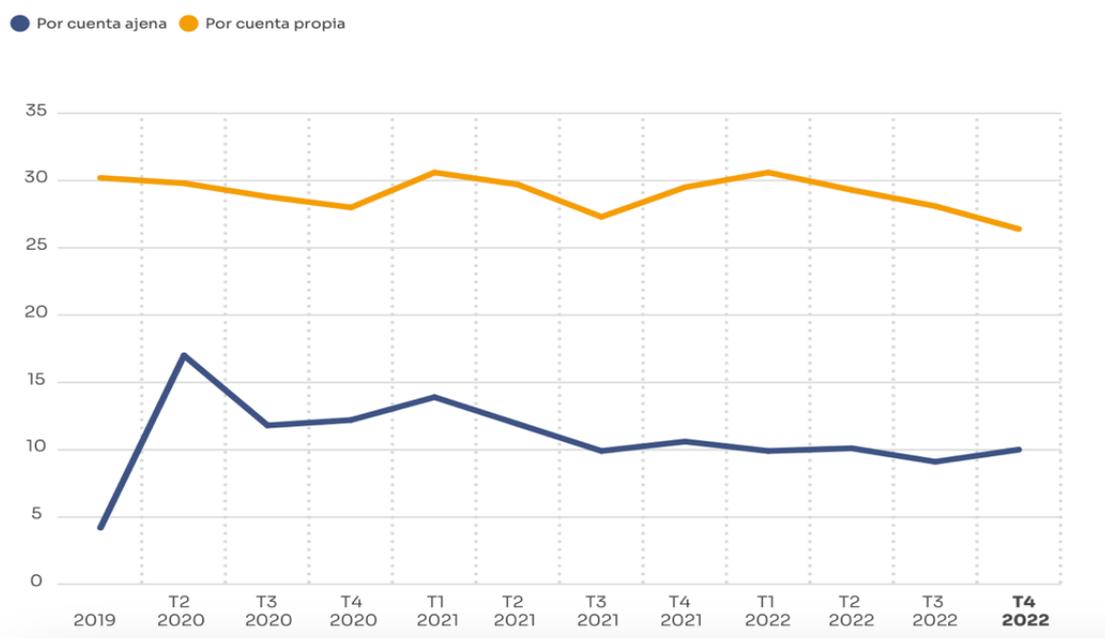
4.3 PERSONAS QUE TELETRABAJARON SEGÚN EL TIPO DE RELACIÓN LABORAL

En este indicador vamos a centrarnos en distinguir dos tipos de relaciona laboral. Por un lado, las personas que trabajan por cuenta propia, y por otro lado las personas que trabajan por cuenta ajena. (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022)

Las personas que trabajan por cuenta propia son aquellas que son autónomas o tienen su propio negocio. En esta categoría se incluyen profesionales independientes, emprendedores, freelancers y empresarios individuales. Estas personas suelen tener mayor autonomía y control sobre su trabajo, lo que les brinda más flexibilidad para elegir si desean teletrabajar o no. El teletrabajo puede ser una opción atractiva para aquellos que buscan mayor libertad y equilibrio entre su vida personal y profesional. (CALVO, 2023)

Por otro lado, las personas que trabajan por cuenta ajena son empleadas de una empresa. Estas personas tienen un contrato laboral con un empresario y están sujetas a las políticas y normas establecidas por la empresa. En este caso, la posibilidad de teletrabajar puede depender de la política de la empresa y la naturaleza de las tareas desempeñadas e incluso de la voluntad del trabajador si la empresa acepta. Algunas empresas pueden ofrecer opciones de teletrabajo como parte de su cultura laboral o como respuesta a situaciones específicas, como la pandemia de COVID-19. (CALVO, 2023)

Figura 5: Evolución del teletrabajo total por tipo de relación laboral 2019-2022.

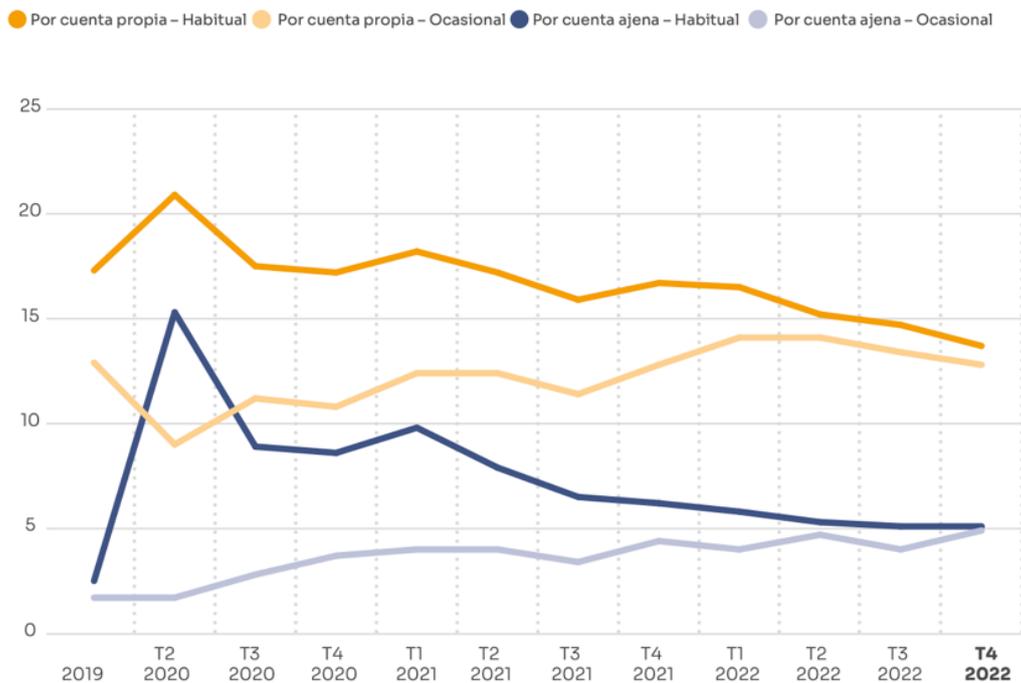


Fuente: INE

Como se observa en la figura 5, las personas que teletrabajan por cuenta ajena son casi la tercera parte (10%) de las personas que teletrabajan por cuenta propia (27%). En el lado de las personas que teletrabajan por cuenta ajena llama la atención ese pico de casi un 17% en el primer trimestre del 2020, lo que coincide con lo que hemos destacado anteriormente en el resto de los indicadores, el estado de alarma y el confinamiento del COVID-19, lo que más tarde pasa a estabilizarse entorno al 10% durante el resto de los trimestres hasta el último del 2022.

A pesar de ellos, la diferencia entre teletrabajo habitual y ocasional se ha estrechado para los dos tipos de relación laboral. En el caso de las personas que trabajan por cuenta propia, el teletrabajo habitual es del 13,7% y el ocasional del 12,8%, datos observables en la figura 6. No obstante, en el caso del trabajo por cuenta ajena, el habitual ascendía al 5,1% y el ocasional al 4,9%.

Figura 6: Evolución del teletrabajo habitual y ocasional dependiendo del tipo de relación laboral entre 2019-2022.



Fuente: INE

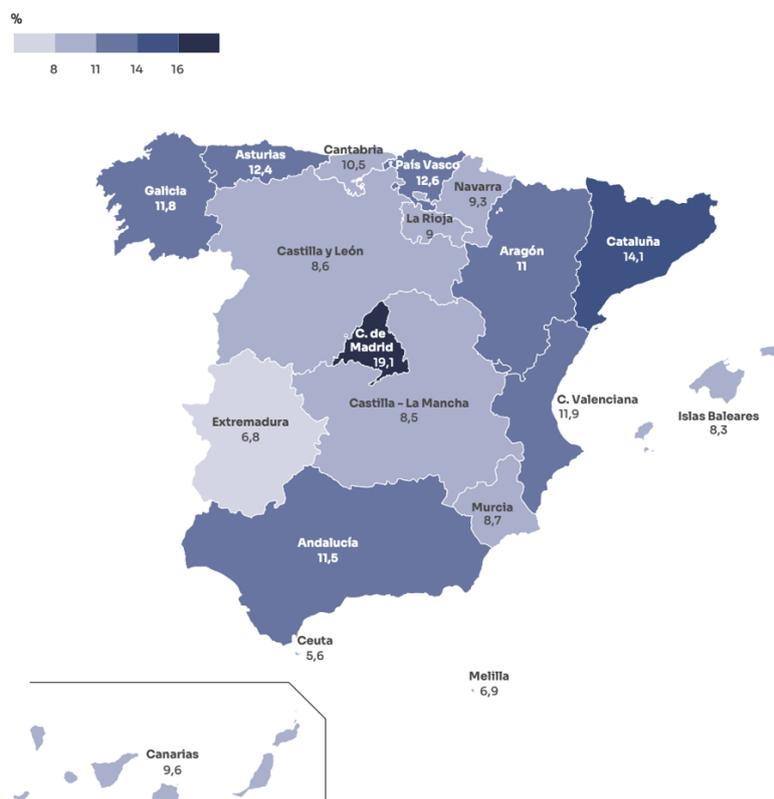
4.4 PERSONAS QUE TELETRABAJARON POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre todas las comunidades autónomas, la Comunidad de Madrid se sitúa en el primer puesto de España en cuanto a porcentaje de personas que teletrabajan de forma habitual u ocasional con un 19,1% en comparación con la media nacional del 12,5% (figura 7). (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022)

En segundo lugar, se encuentra Cataluña con un 14,1% y le sigue la Comunidad Valenciana con un 11,9%.

En cambio, las comunidades y ciudades autónomas con un menor porcentaje de personas que teletrabajan de forma habitual u ocasional son Ceuta con un 5,6%, Extremadura con un 6,8% y Castilla-La Mancha con un 8,5%.

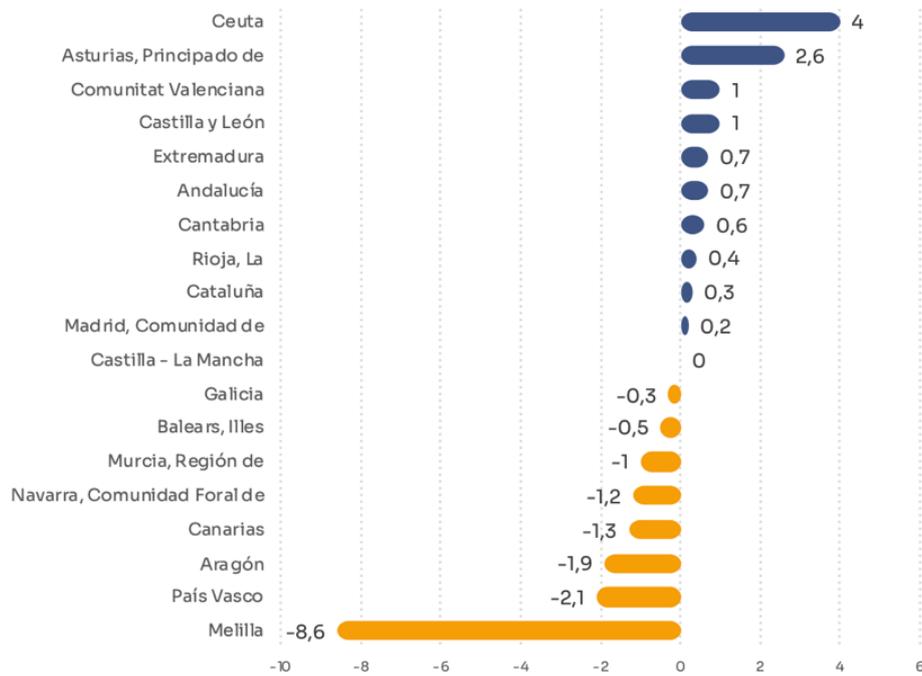
Figura 7: Prevalencia del teletrabajo total por CCAA en el trimestre 4 del 2022.



Fuente: INE

A continuación, procedemos a analizar en la figura 8 la brecha entre género en cuanto a la prevalencia del teletrabajo total por comunidades autónomas. Desde la perspectiva del último trimestre del 2022, destacan ocho comunidades autónomas donde predomina el teletrabajo femenino sobre el masculino. Algunas so: Ceuta (4 puntos), el Principado de Asturias (2,6 puntos), Comunidad Valenciana y Castilla y León (1 punto). Por el contrario, con mayor teletrabajo masculino se encuentran Melilla (8,6 puntos), País Vasco (2,1 puntos) y Aragón (1,9 puntos).

Figura 8: Brecha de género en la prevalencia del teletrabajo total por CCAA en el trimestre 4 del 2022.



Fuente: INE

5 EFECTOS CAUSADOS POR EL TELETRABAJO

5.1 EN LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Para empezar, destacar que el concepto de conciliación familiar y laboral hace referencia a un conjunto de medidas orientadas a favorecer las condiciones del trabajador a la hora de desempeñar su carrera profesional, pero sin quebrar su vida personal y/o familiar.

Este concepto se puede entender también desde la igualdad de género, en base a una reestructuración de los sistemas de trabajo y sociales, teniendo como objetivo común alcanzar una participación más equitativa entre hombres y mujeres en dicho mercado, tanto laboral como en la vida familiar. Por ello se persigue esa modificación de roles, para así cumplir el objetivo mencionado anteriormente.

Actualmente, las empresas tienen muy en mente la importancia de crear políticas de empresa acorde con una conciliación familiar y laboral digna y útil para cualquier trabajador. Además de aumentar la satisfacción de los trabajadores gracias a las facilidades ofrecidas por la empresa para desarrollarse y crecer profesionalmente de la mano de tener una vida personal buena, estas políticas son factores que contribuyen a dar una imagen de la empresa de cara a la sociedad y a la competencia.

La normativa aplicable sobre conciliación laboral se recoge en el Capítulo II, sección 5ª del Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, está el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que habla de las medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (GRUPO ATICO 34, 2022).

Entre algunos de los permisos retribuidos que otorga dicha normativa distinguir algunos como:

- Maternidad
- Paternidad
- Lactancia
- Vacaciones

Y entre los no retribuidos se encuentran:

- Excedencias
- Reducción de jornada

A partir del Decreto-ley 6/2019, cualquier persona trabajadora en España puede solicitar la adaptación de su jornada laboral, lo que quiere decir que puede optar a una mayor flexibilidad horaria gracias a los cambios de turno o a la posibilidad de teletrabajar. Con esto se pretende mejorar las condiciones para los trabajadores, pero manteniendo el sueldo.

Desde el 7 de marzo de 2020 es obligatorio que todas las empresas de más de 50 trabajadores implanten un Plan de Igualdad para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y para erradicar cualquier discriminación por razón de género.

Algunas de las medidas para facilitar la conciliación en el trabajo son las siguientes:

- Jornada intensiva de 8:00 a 15:00 durante la temporada de verano.
- Jornada flexible teniendo un margen de un par de horas tanto para entrar como para salir.
- Jornada laboral continua de 8:00 a 15:00 para madres o padres con hijos menores de 6 años.
- Ayudas económicas y préstamos a personas con familiares dependientes a su cargo o hijos con discapacidad.
- Mínimo de 24 horas remuneradas de asuntos propios a repartir entre tres días.
- Permiso por enfermedad grave de un familiar teniendo como mínimo tres días naturales si requiere intervención quirúrgica.
- Vacaciones de 26 días laborales.
- Festivo en Nochebuena y Nochevieja.
- Permiso para embarazadas. Dos o tres semanas previas al nacimiento del hijo o hija.
- Permiso de dos meses por adopción internacional.
- Excedencia por cuidado de hijos con reserva del puesto de trabajo.
- Beneficios por antigüedad.
- Guardería propia para cuidado de hijos.
- Facilitar la movilidad geográfica a los empleados que lo necesiten.

Todo esto potencia una serie de beneficios como:

- Mejorar el bienestar personal y la satisfacción de los trabajadores.
- Fomentar la identificación con la empresa.
- Contribuir a crear un clima laboral agradable basado en el respeto y la igualdad de oportunidades.
- Reducir la posibilidad de sufrir problemas como estrés, ansiedad o depresión.
- Favorecer la creación de condiciones favorables para la captación de talento.
- Minimizar el absentismo laboral.

En relación a la pandemia del Covid-19, llama la atención como antes del coronavirus solo un 4,8% de la población española trabajaba de forma remota, frente a un 15% (3 millones de personas) que ha alcanzado tras sobrepasar el pico más fuerte del confinamiento (RRHHDIGITAL, 2022).

5.2 CIBERSEGURIDAD EN EL TELETRABAJO

Como consecuencia del aumento del uso de las redes y de las herramientas tecnológicas tras la pandemia del COVID-19 y su correspondiente confinamiento que provocaron el uso de la modalidad del trabajo, se vieron incrementados los riesgos cibernéticos ya que muchos de los usuarios no contaban con la protección adecuada para frenarlo.

Durante el año 2020, dos de cada cinco usuarios padecieron problemas o ataques cibernéticos y casi el 40% de estos fue motivado por el cambio de la oficina al teletrabajo en el domicilio. Por otro lado, diversos estudios han deducido que dos de cada seis empresas han sufrido ciberataques debido al confinamiento y los meses posteriores (RUIZ, 2021).

Por ello se reforzó todo el sistema de la ciberseguridad en las organizaciones para realizar de manera segura y adecuada todo el desarrollo de tareas profesionales y no recibir ciberataques ni en datos personales ni en datos laborales.

El concepto de ciberseguridad hace referencia a la capacidad de frenar, minimizar o controlar todas las actividades que conlleven un riesgo, tanto la confidencialidad de los datos, la autenticidad o la integridad de estos, protegiendo así los sistemas más importantes y la información confidencial ante ataques digitales. (IBM, 2022)

Unido a este concepto se encuentra la ciberdelincuencia que es la actividad lucrativa que conlleva una importante amenaza para los sistemas informáticos, así como los datos que pueden manejar los empleados o información crucial para concretar operaciones comerciales.

De igual modo, existen los agentes causantes de numerosos problemas cibernéticos como pueden ser los cibercriminales o ciberactivistas que actúan perjudicando la imagen de las instituciones en contra de sus ideales o cuyo objetivo es obtener beneficios económicos a través del hurto de información. Otro agente que destaca en este tema son los hackers, ya que se tratan de personas que llevan a cabo prácticas ilegales para violar la seguridad de los sistemas informáticos, ya sea para uso personal o por encargo de terceros a cambio de retribuciones económicas (RUIZ, 2021).

Los ciberdelitos más comunes que suceden en la mayoría de los casos son los siguientes (HE ABOGADOS, 2022):

- Virus informáticos.
- Contra la protección de datos personales.
- Ciberacoso y ciberextorsión.

Para prevenir los riesgos comentados anteriormente de seguridad, se han establecido medidas como: la implantación de aplicaciones antimalware, sistemas antifraude o sistemas que eviten la fuga de información, ect.

Sin embargo, los principales riesgos de seguridad relacionados con el teletrabajo son (RUIZ, 2021):

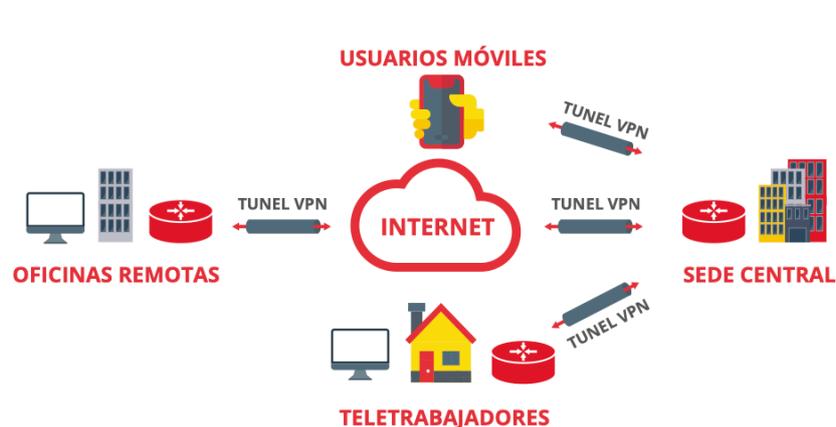
- Establecer la red wifi del domicilio para trabajar con los dispositivos corporativos de la empresa, compartiendo así el uso personal con el laboral en dicha red. En este caso se pueden dar filtraciones de datos ya que se comparte el punto de origen de la red. También existe la posibilidad de sufrir algún ciberataque y que se vean dañados los equipos corporativos viéndose perjudicada la información confidencial de la organización.
- Necesidad de conexión wifi para teletrabajar, lo que implica que algunos empleados hagan uso de una red de wifi no segura.
- Los routers domésticos son muy vulnerables por tener detectados los puntos débiles y estar reconocidos en todos los mercados.
- Mecanismos de cifrados bajos que hacen que los hackers puedan acceder a la información de los dispositivos de una manera más sencilla al tratarse de redes domésticas.

Los diferentes métodos de acceso remoto que existen a la hora de brindar una buena seguridad en el acceso remoto por parte de las empresas informáticas contratadas por las empresas son:

5.2.1 VPN

Una red privada virtual es una tecnología de red que permite una extensión segura de una red local sobre una red pública o no controlada como Internet.

Ilustración 1: Estructura de una VPN para una empresa



Fuente: INCIBE.

Como principales objetivos este método tiene proteger la confidencialidad y la integridad de los datos del usuario. Adicionalmente aporta:

- **Autenticación mutua:** se caracteriza por ser el proceso por el cual dos partes de una comunicación se identifican y autentican. De esta manera se garantiza la legitimidad de ambas partes.

- **Protección frente a reenvíos:** asegurando que los datos solo se entregan una vez, con el fin de evitar cualquier ciberataque.
- **La protección frente al análisis de tráfico:** impidiendo que se pueda extraer información a través del análisis de la comunicación.

Para saber si una VPN es fiable existen varios aspectos a tener en cuenta antes de conectarse:

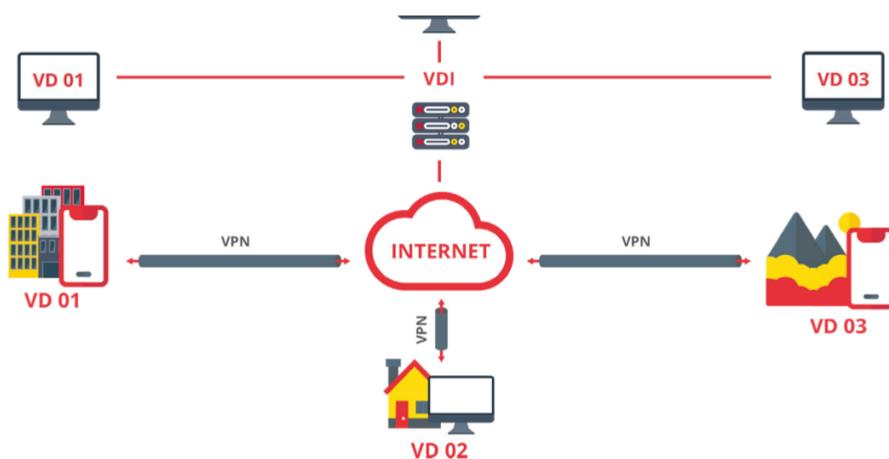
- Lo primero de todo informarse sobre quien la ofrece, las condiciones del servicio como puede ser el funcionamiento, rendimiento etc.
- Por otro lado, es importante revisar la compatibilidad con el sistema operativo que se va a utilizar.
- Si fuese una aplicación habría que revisar los permisos que se necesitan para la posterior instalación.
- Por último, leer atentamente la política de privacidad. (INSTITUTO NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD, 2014)

5.2.2 VDI O INFRAESTRUCTURA DE ESCRITORIO VIRTUAL

Es una tecnología que consiste en virtualizar los entornos de trabajo de los empleados y alojarlos en una ubicación controlada por la empresa. Este es el método más utilizado por las empresas a la hora de tener parte de la plantilla teletrabajando.

Para el empleado es muy similar a trabajar desde su puesto en la oficina ya que puede disponer del mismo sistema operativo y aplicaciones con las que ya trabajaba, pero desde cualquier dispositivo.

Ilustración 2: Infraestructura de un escritorio virtual



Fuente: INCIBE.

La VDI puede estar presente en un servidor propio o en los servidores de una empresa contratada según las necesidades de la organización.

- **VDI en un servidor propio:** su principal ventaja es el control sobre la administración del sistema evitando depender de terceros.

- **VDI como servicio o DaaS:** consiste en contratar a una empresa externa todo lo relacionado con la puesta en marcha y mantenimiento del sistema VDI.

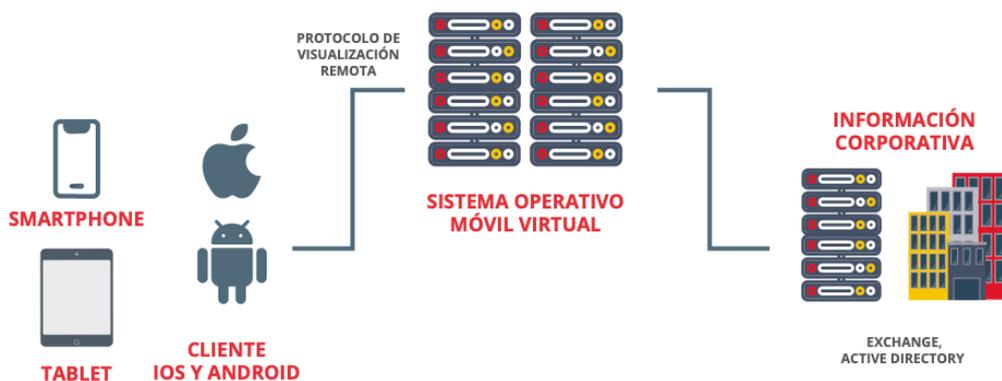
En cuanto a las ventajas de utilizar este sistema VDI destacan:

- La movilidad, ya que estos sistemas son adecuados para entornos con excesiva movilidad como puede ser el caso de los comerciales o los altos cargos.
- Un entorno seguro, ya que estos escritorios virtuales son controlados en todo momento por la empresa.
- El ahorro de costes que se derivan de la menor inversión en comparación con el hardware de otros sistemas de teletrabajo.
- La escalabilidad, ya que este método es capaz de adaptarse a las circunstancias de la empresa con mayor flexibilidad que el resto. (INSTITUTO NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD, 2014)

5.2.3 VMI

Así como una solución VDI proporciona un escritorio virtual seguro a un ordenador de teletrabajo, la solución VMI facilita un entorno de dispositivo móvil virtual seguro a un dispositivo móvil de teletrabajo. (INSTITUTO NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD, 2014)

Ilustración 3: Infraestructura VMI



Fuente: INCIBE.

En conclusión, como se ha explicado durante todo este apartado, es crucial para establecer una ciberseguridad correcta tener en cuenta que hay algunos aspectos importantes a considerar:

- Tener una conexión segura: es fundamental asegurarse de tener una conexión a Internet segura y confiable. Para ello se recomienda utilizar una red privada virtual (VPN) para cifrar tu conexión y proteger la información transmitida entre tu dispositivo y el lugar de trabajo.
- Actualizar los dispositivos: otro aspecto relevante es mantener el sistema operativo, aplicaciones y antivirus actualizados en todos los dispositivos. Las actualizaciones suelen incluir parches de seguridad que corrigen vulnerabilidades conocidas.

- Asegurarse de tener fuertes medidas de autenticación: utilizar contraseñas seguras y cambiar regularmente las contraseñas predeterminadas es un aspecto básico de cara a no facilitar los ciberdelitos.
- Proteger la red doméstica: cambiando la contraseña predeterminada del router Wi-Fi y utiliza un cifrado fuerte (WPA2 o WPA3).
- Uso seguro de dispositivos: evitando así el uso de los mismos personales no seguros para acceder a información confidencial del trabajo. Siempre que sea posible, es recomendable usar los dispositivos proporcionados por la empresa, ya que suelen tener medidas de seguridad implementadas.
- Sensibilización y formación: Mantente informado sobre las últimas amenazas y buenas prácticas de seguridad. Capacítate en temas de seguridad cibernética y fomenta una cultura de seguridad en tu entorno de trabajo remoto.
- Protección de datos: con el fin de proteger adecuadamente los datos confidenciales, personales y laborales se utilizan servicios de almacenamiento en la nube seguros y cifrados para guardar y compartir archivos.

6 METODOLOGÍA

Una vez concluida la fundamentación teórica del tema en cuestión analizado durante todo el Trabajo Fin de Grado, es decir, el teletrabajo, cabe resaltar, que en este apartado se va a presentar la metodología empleada para analizar los efectos causados en el teletrabajo en la ciudad de Valencia. Sobre un tema como el que se menciona anteriormente, es importante llevar a cabo un estudio cuantitativo sobre la percepción del trabajador ante esta modalidad de trabajo.

La herramienta empleada para el estudio en este caso ha sido la encuesta, ya que se consigue llegar a un gran número de personas de una manera rápida y precisa. La encuesta no es significativa, y se ha buscado una selección no aleatorizada. En el siguiente informe se recoge desde la justificación del estudio hasta el análisis del mismo y con ello se desea plasmar los resultados obtenidos de la investigación.

6.1 JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO

El tema de investigación es el teletrabajo, por ello el título de la encuesta es: “Encuesta de los efectos en el teletrabajo”.

En síntesis, de lo presentado durante todo el trabajo, el teletrabajo es una modalidad que deriva del trabajo a distancia pero que se caracteriza por desarrollar las tareas profesionales a través de las herramientas de información y comunicación desde el domicilio. Esta modalidad hasta que se dio el confinamiento provocado por la pandemia de la COVID-19 no era a penas utilizada, pero a partir de 2020 incrementó hasta la actualidad. Por ello, a través de la siguiente encuesta se pretende saber la opinión de la gente sobre esta manera de trabajar y sus respectivos efectos.

Es importante ver cómo ha reaccionado el empleado ante los cambios que se han producido en el método del trabajo tras sufrir modificaciones adaptadas a las condiciones sufridas por la pandemia del COVID-19.

Acerca de los objetivos de la encuesta, tenemos por una parte el objetivo general de obtener la información necesaria para conocer mejor cómo ha afectado el teletrabajo a las personas en la actualidad y poder analizar así los factores que provocan esas opiniones. En cuanto a los objetivos específicos, tenemos: conocer los sectores empresariales a los que pertenecen, el género de las personas encuestadas, observar si consideran un factor importante la conciliación familiar y laboral, saber cuántas personas del total de encuestadas han teletrabajado en algún momento y cuáles y no, y por último tener conocimiento del grado de satisfacción sobre el teletrabajo.

6.2 DISEÑO DE LA ENCUESTA

En este Trabajo Fin de Carrera, el tipo de encuesta que se ha utilizado para llevar a cabo el estudio de investigación anteriormente comentado es la encuesta online. Dicha encuesta se define como una encuesta electrónica realizada en Internet a partir de las respuestas aportadas por los usuarios en un determinado sitio web. Este tipo de encuesta permite recopilar gran cantidad de respuestas de manera rápida y a bajo coste, siendo las mismas importadas a Excel para un mayor análisis estadístico.

Según (QUESTIONPRO, 2022) , que hace referencia a los diversos atributos que tiene que tener un producto para considerarse útil, los atributos para elaborar la encuesta siguiente son los que mejor representaban el objeto de estudio de este TFG:

- Mayor alcance para conseguir llegar a la mayor cantidad de público encuestado.
- Envío al instante ya bien sea a través del URL, por ejemplo, lo que garantiza un mayor número de respuestas.
- Recepción inmediata de los resultados para facilitar así el trabajo de analizar las respuestas y obtener una conclusión.
- Mayor comodidad para el encuestado, ya que no quedan obligados a responder de inmediato, sino que pueden hacerlo en cualquier momento del día.
- Facilidad en la gestión de los resultados finales gracias al formato que crea directamente digital, facilitando así el análisis de las respuestas ya que se simplifica el proceso de recopilación, almacenamiento y tabulación de los datos obtenidos.

En resumen, las encuestas online ofrecen ventajas en términos de rapidez, alcance, comodidad y gestión eficiente de los resultados, lo que las convierte en una herramienta efectiva para obtener datos de manera ágil y conveniente.

Ahora que ya está definido en concreto el tipo de encuesta que se va a emplear, el siguiente paso es definir la muestra de la que se va a obtener la información deseada y el tipo de muestreo empleado. Primero, con el objetivo de tener una idea clara de quien está respondiendo a la siguiente encuesta, he establecido dos preguntas fundamentales sobre el género y la edad para segmentar un poco la muestra con el fin de obtener buenas conclusiones. Adicionalmente, quiero concretar que el tipo de muestra son personas mayores de edad, ya que tienen que tener la condición legal de trabajar y cumplir los requisitos para teletrabajar y con accesibilidad a un dispositivo móvil u ordenador con conexión a internet, ya que la encuesta es a través de la web.

En cuanto al tipo de muestreo utilizado en nuestra investigación ha sido el muestreo no probabilístico de bola de nieve. Este enfoque se caracteriza por utilizar criterios con un bajo nivel de sistematización, pero que se aplican de manera cuidadosa para asegurar que la muestra tenga un cierto grado de representatividad.

En el muestreo de bola de nieve, los participantes iniciales son seleccionados por el investigador utilizando algún criterio relevante para el estudio. Una vez que estos participantes completan la encuesta, se les pide que recomienden a otros individuos que también podrían ser adecuados para participar en la investigación. De esta manera, la

muestra va creciendo en forma de "bola de nieve" a medida que se reclutan nuevos participantes recomendados por los anteriores.

Este tipo de muestreo puede resultar útil cuando el acceso a la población objetivo es difícil o cuando se busca incluir a individuos que comparten características específicas relevantes para el estudio, como en este caso es que trabajen en la ciudad de Valencia. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la muestra obtenida a través de este es no representativa de la población en general. Por lo tanto, los resultados de la investigación deben interpretarse considerando estas limitaciones y no se pueden generalizar de manera amplia a toda la población.

En relación a la redacción de las preguntas he tenido en cuenta, por un lado, que se tratasen de preguntas breves para que no se tratase de un cuestionario largo y pesado; simples, utilizando lenguaje adecuado y fácil de entender para todo el mundo y con preguntas cortas para generar interés y llamar la atención.

El tipo de preguntas que hay presentes en la encuesta son:

- Preguntas cerradas, donde hay que elegir entre las opciones que se plantean como respuesta, y están acotadas desde que se diseña el formulario. Dentro de este grupo hay varios subtipos. La elección única y la múltiple, pero en este caso se ha utilizado solo la elección única, donde solamente se puede seleccionar una sola respuesta.

Además, cabe destacar que en los cuestionarios se pueden encontrar preguntas que tienen funciones especiales. En el cuestionario utilizado están:

- Preguntas filtro: que permiten filtrar y separar a los encuestados dependiendo de por ejemplo si han teletrabajado o no como en la pregunta 4.

Por otro lado, según su contenido aparecen:

- Preguntas de identificación: que se usa para distinguir y reconocer al encuestado en función de su edad, sexo, etc, como ocurre en las dos primeras preguntas de la encuesta.

En último lugar, se ha redactado una pregunta de respuesta abierta (pregunta 16), con el fin de recoger cualquier queja, sugerencia o aportación no tratada a lo largo de la empresa y que la persona encuestada considere importante a la hora de analizar el estudio.

La elaboración de este cuestionario se ha llevado a cabo por medio de Google Drive, más concretamente mediante el formulario Google. Este documento nos permite recopilar datos, ya sea de forma anónima o personalizada. Es importante destacar que esta aplicación es gratuita y muy fácil de usar, ya que nos brinda la capacidad de crear un formulario de acuerdo a nuestras necesidades y, a su vez, nos facilita la tarea de tabulación, puesto que, al realizar la encuesta online, las respuestas y datos que se reciben se almacenan automáticamente en una hoja de cálculo, lo cual nos ayuda posteriormente en el análisis de los datos recopilados.

Una vez creada la encuesta la puedes compartir enviándola a los encuestados a través de su correo electrónico o a través de un enlace URL que se puede copiar y pegar en múltiples aplicaciones de contacto. Además, te permite compartir el formulario con la aplicación red social Facebook y con la aplicación web de Twitter, aspecto importante si se quiere distribuir rápidamente por las redes para tener opiniones más dispares.

El objetivo principal de la encuesta, como se ha comentado anteriormente, es obtener la información necesaria para evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores en la ciudad de Valencia con respecto al teletrabajo, mayoritariamente en empresas privadas. Los objetivos específicos incluyen recopilar datos demográficos como género, edad, tipo de empresa y departamento donde trabajan los encuestados.

En relación a la empresa donde trabajan los mismos, buscamos conocer si se ha adaptado a la situación, si ha proporcionado los recursos técnicos necesarios, etc. A nivel personal, nos interesa conocer cuantos días a la semana han teletrabajado o teletrabajan actualmente; el impacto en su bienestar afín a las conciliaciones laborales y familiares o personales, las dificultades encontradas, etc. Por último, queremos conocer qué ventajas creen que tiene el teletrabajo; si la ciberseguridad está actualmente controlada por parte de la empresa con diferentes medidas de ciberseguridad que proporciona la empresa y cómo ha mejorado el teletrabajo respecto antes de la pandemia.

El cuestionario está formado por 16 preguntas. Las dos primeras son las llamadas preguntas de identificación, totalmente anónimas y que tienen el objetivo de clasificar al encuestado. La segunda parte la forman diferentes preguntas relacionadas con la empresa y como ésta está adaptada al teletrabajo. La tercera parte la componen preguntas en las que se quiere conocer la satisfacción y sensación que ha desarrollado el encuestado con el uso de la modalidad analizada. Las preguntas que he considerado interesantes de cara a analizar las respuestas y así poder tener una conclusión final para la defensa de este trabajo fin de grado son las siguientes:

1. **Sexo*** *Marca solo un óvalo.*
 - Hombre
 - Mujer

2. **Edad*** *Marca solo un óvalo.*
 - 18-30
 - 31-45
 - 46-60
 - 61 o más

3. **¿A qué sector laboral pertenece? *** *Marca solo un óvalo.*
 - Comercio
 - Educación
 - Ingeniería
 - TICs
 - Administración

- Consultoría
 - Función pública
 - Marketing/publicidad/redes sociales
 - Periodismo y medios digitales
 - Finanzas y contabilidad
 - Otro
4. **¿Has teletrabajado alguna vez?** * *Marca solo un óvalo.*
- Sí
 - No
5. **Si es que sí, ¿cuánto tiempo?** *Marca solo un óvalo.*
- De 1 mes a 3 meses
 - De 3 meses a 6 meses
 - De 6 meses a 1 año
 - De 1 año a 3 años
 - Más de 3 años
6. **Si has contestado "sí" en la pregunta 4, ¿fue provocado por la pandemia del COVID-19?** *Marca solo un óvalo.*
- Sí
 - No
7. **Actualmente teletrabajo por:** * *Marca solo un óvalo.*
- Conciliar la vida laboral con la personal y familiar (voluntarios propia)
 - Nueva forma de trabajo de la empresa (voluntariamente de la empresa)
 - No teletrabajo
8. **¿Te ha facilitado tú empresa los medios técnicos necesarios para teletrabajar como cubrir parte de la cuota de conexión a internet o proporcionarte el equipo y las instalaciones necesarias?** *Marca solo un óvalo.*
- Sí
 - No
9. **¿El entorno donde teletrabaja está contaminado por ruidos y/o distracciones externas como niños?** *Marca solo un óvalo.*
- Sí
 - No
10. **¿Considera importante la conciliación entre la vida laboral y la personal/familiar?** * *Marca solo un óvalo.*
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

11. **¿Cree que ha mejorada esta modalidad de trabajo respecto antes de la pandemia?** * *Marca solo un óvalo.*
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
12. **¿Cuál de las siguientes características le parece una mayor ventaja en su situación?** * *Marca solo un óvalo.*
- Ahorro de tiempo
 - Flexibilidad
 - Conciliación familiar
 - Concentración
 - Bienestar personal
13. **¿Cuál de las siguientes características le parece una mayor desventaja en su situación?** * *Marca solo un óvalo.*
- No salir de casa
 - No diferenciar los horarios de trabajo de los descansos
 - Trabajar a deshoras incumpliendo convenios
 - Falta de productividad
 - Ninguna de las anteriores
14. **¿Cómo clasificaría el nivel de satisfacción con el modelo de teletrabajo actual?** * *Marca solo un óvalo.*
- Muy insatisfecho
 - Insatisfecho
 - Neutro
 - Satisfecho
 - Muy satisfecho
15. **Actualmente la ciberseguridad en el ámbito del teletrabajo está bastante controlada.** * *Marca solo un óvalo.*
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
16. **En esta última pregunta puede dejar cualquier aportación no tratada en la encuesta, queja o sugerencia para enriquecer el estudio que estoy realizando. Muchas gracias :)**

Por último, quiero comentar que la recopilación de datos se realizó durante el mes de mayo del año 2023.

7 RESULTADOS

Tras enviarla a diferentes grupos de personas de forma online, he obtenido un total de 35 respuestas. A pesar de ser una muestra baja por falta de tiempo, considero que la muestra es representativa de la población valenciana ya que he recibido respuestas de varios grupos de edades y de diferente sexo.

En relación al sexo, cabe destacar que está bastante parejo, aspecto positivo ya que esto indica que es una muestra acercada a la realidad, por tener opiniones de ambos géneros. En concreto, respondieron la encuesta 21 mujeres (60%) y 14 hombres (40%). Sin embargo, en cuanto a la edad, hay una variedad más amplia ya que al tener yo 22 años, la gran mayoría de gente son amigos con mi misma edad o unos años más pero dentro del rango de 18-30 años (60%), siendo el resto de porcentaje familiares, por lo tanto, más mayores, donde contiene el porcentaje restante del 40%, subdividido en 11,4% entre 31 años y 45 años, 14,3% entre 46 y 60 años y 14,3% en 61 años o más.

Referente al tipo de sectores e industrias en las que trabajan los encuestados, los sectores que más destacan en nuestro análisis son, con un 22,9%, el sector de la administración; con un 20%, otros sectores; con un 11,4%, finanzas y contabilidad y con otro 11,4% consultoría. Sin embargo, el resto de los sectores ha tenido cierta presencia como puede ser el sector dedicado a la ingeniería y la función pública con un 8,6% ambos o marketing y educación con un 5,7%.

Tras el análisis de estos sectores que son en los que trabajan los encuestados, podemos comprobar que las respuestas han sido muy variadas pero que la mayoría está relacionada con la administración, el marketing y la economía. No obstante, no en todos se puede teletrabajar, así pues, existen trabajos en los que es necesaria la presencia física del empleado en las instalaciones como puede ser el sector de la hostelería, el comercio y la construcción.

Por otro lado, si tomamos como referencia la totalidad de los encuestados, en este caso las 35 personas, el 65,7% ha teletrabajado alguna vez y el 34,3% no, es decir, 23 personas han podido experimentar las novedades y efectos de esta modalidad de trabajo y las 12 personas restantes no. Esto puede ser debido al incremento de puestos de teletrabajo provocado por la pandemia del COVID-19.

En la pregunta que hace referencia a la duración del periodo de tiempo en el que teletrabajaron, el 34,8%, es decir, 8 de ellas, han teletrabajado de 1 a 3 meses. El 17,4% han teletrabajado en un intervalo de 3 a 6 meses y el 21,7% lo han hecho de 6 meses a 1 año. Las opciones de 1 año hasta más de 3 años juntas han representado un 26,1% del total. Esto puede estar produciéndose por la capacidad de amoldarse a una nueva manera de trabajar provocada por la COVID-19.

En relación a la pregunta anterior, el motivo por el cual teletrabajan en su mayoría es por tratarse de una nueva forma de trabajo que viene impulsada por ese estado de alarma por la pandemia anteriormente mencionada, siendo un 83% el porcentaje de

personas que representan este hecho. Estos resultados muestran que la gran mayoría de los encuestados están teletrabajando debido a la pandemia del COVID-19, lo que indica que la crisis sanitaria ha sido el principal impulsor de esta modalidad laboral. Es importante destacar que la pandemia ha obligado a muchas empresas y trabajadores a adoptar el teletrabajo como medida para garantizar la salud y seguridad, así como para mantener la continuidad de las actividades laborales en un contexto de restricciones y distanciamiento social.

Pasando a una de las preguntas que segmentan a los encuestados a día de hoy entre personas que teletrabajan y personas que no, nos encontramos con un 62,9% que no teletrabajan, aspecto que dificulta el análisis de estudio ya que nos quedamos solo con el restante 37,1% que sí que teletrabajan, siendo este porcentaje muy bajo el que delimita la variedad de respuestas de las preguntas posteriores. Dentro de las personas que sí teletrabajan actualmente, esta pregunta se subdivide en: empleados que teletrabajan para conciliar la vida laboral con la personal y/o familiar, es decir, por voluntad propia, con un 14,3% y en empleados que teletrabajan por ser esta una nueva forma de trabajo de la empresa, es decir, por voluntad de la misma, con un 22,9%. Con estos resultados se puede observar cómo hay más personas que teletrabajan por ser ésta una nueva modalidad impuesta por la empresa a personas que teletrabajan por elección propia con el fin, entre otros, de conciliar la vida laboral con la personal y/o familiar.

Según la pregunta realizada sobre si la empresa ha facilitado los medios técnicos necesarios para teletrabajar, los resultados muestran que el 52,2% de los encuestados respondieron que no se les han proporcionado dichos medios, mientras que el 47,8% indicaron que sí han recibido los recursos técnicos necesarios por parte de su empresa. Estos datos sugieren que hay una proporción significativa de empleados que no han recibido los medios técnicos para teletrabajar, lo que puede tener implicaciones en su capacidad para realizar eficientemente sus tareas desde casa. Por ello, este primer porcentaje deja varias dudas sobre la profesionalidad y responsabilidad por parte de la organización para asegurarse de un buen funcionamiento y un buen trabajo a distancia de las instalaciones principales. Por otro lado, el porcentaje de aquellos que sí han sido facilitados con los recursos necesarios muestra que existe un grupo considerable de trabajadores que cuentan con los medios adecuados para el teletrabajo, como puede ser un ordenador, pantallas extras, silla de escritorio adecuada, etc... Es importante tener en cuenta que estos resultados están basados en los datos proporcionados en la pregunta y en la muestra de encuestados específicos, por lo que no se puede generalizar a toda la población.

Con base en los datos proporcionados y considerando que el total de encuestados son 35 personas de la ciudad de Valencia, podemos concluir lo siguiente en relación a la pregunta sobre si el entorno de teletrabajo está contaminado por ruidos y/o distracciones externas, el 69,6% de los encuestados respondieron que no experimentan este tipo de problemas, mientras que el 30,4% señalaron que sí se ven afectados por ruidos o distracciones externas. Hay que tener en cuenta que estos resultados se basan en una muestra de 35 personas de la ciudad de Valencia y no se pueden generalizar a toda la población de teletrabajadores en España. Sin embargo, estos datos proporcionan

una perspectiva interesante sobre la situación específica de los encuestados en relación al teletrabajo en esa ubicación geográfica.

Del mismo modo, a este número de personas que sí que teletrabajan, se les puede preguntar si consideran importante la conciliación en la vida laboral y personal. A esta pregunta de elección única, el 82,9% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 8,6% indicaron estar de acuerdo, mientras que un 2,9% expresaron estar totalmente en desacuerdo, otro 2,9% en desacuerdo, y otro 2,9% se posicionaron en la opción neutra. Estos resultados muestran que una gran mayoría de los encuestados valoran de manera significativa la conciliación entre su vida laboral y personal/familiar. Este alto porcentaje refleja la importancia que se le otorga a encontrar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las personales/familiares, lo que indica la necesidad de contar con políticas y prácticas que promuevan la conciliación en el ámbito laboral.

Así pues, analizar también que el 40% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo con la pregunta sobre si creen que la modalidad de teletrabajo ha mejorado en comparación con antes de la pandemia, el 45,7% indicaron estar de acuerdo, mientras que un 11,4% se posicionaron en la opción neutra y un 2,9% expresaron estar en desacuerdo. Estos porcentajes presentan que casi la mitad de los encuestados percibe una mejora en la modalidad de trabajo actual en comparación con antes de la pandemia. Tanto aquellos que están totalmente de acuerdo como los que están de acuerdo representan el 85,7% de las respuestas, lo que indica una percepción positiva en general hacia el teletrabajo.

En relación a las ventajas y a la pregunta que hace referencia a ellas, el 31,4% de los encuestados considera que el mayor beneficio es el ahorro de tiempo; el 22,9% señala la conciliación familiar como la mayor ventaja; el 20% valora principalmente la flexibilidad que brinda el teletrabajo; otro 20% de los encuestados destaca el bienestar personal como la principal ventaja y por último, el 5,7% restante menciona la concentración como el mayor beneficio. Estos resultados reflejan que diferentes aspectos son valorados por los encuestados como ventajas significativas del teletrabajo en su situación. El ahorro de tiempo, la conciliación familiar, la flexibilidad, el bienestar personal y la concentración son considerados aspectos positivos por diferentes proporciones de los encuestados. El ahorro del tiempo y la flexibilidad son dos ventajas mencionadas en la primera parte teórica del trabajo.

En el caso de las desventajas, el análisis de los resultados revela que las percepciones de los encuestados en relación a las desventajas del teletrabajo en su situación específica son diversas. Según los datos obtenidos, el 28,6% de los encuestados considera que la falta de diferenciación entre los horarios de trabajo y los descansos es la principal desventaja. Por otro lado, el 31,4% de los encuestados manifestaron no percibir ninguna de las características mencionadas como una mayor desventaja. Además, el 22,9% de los encuestados mencionaron que la principal desventaja es no poder salir de casa, mientras que el 11,4% considera la falta de productividad como la mayor desventaja. Por último, un 5,7% de los encuestados señalaron trabajar a deshoras incumpliendo convenios como la principal desventaja. Estos resultados ponen de manifiesto las

diferentes perspectivas que tienen los teletrabajadores respecto a las desventajas del teletrabajo en su situación particular. Algunos mencionan la falta de diferenciación horaria, otros enfatizan la falta de productividad, la imposibilidad de salir de casa o el trabajo a deshoras incumpliendo convenios. Sin embargo, es destacable que un porcentaje significativo (31,4%) no considera ninguna de estas características como una mayor desventaja.

En este contexto, he querido conocer la opinión de los teletrabajadores sobre el grado de satisfacción con el modelo de teletrabajo, es decir, si les gusta la implementación del teletrabajo para desarrollar sus tareas. Podemos observar que el 65,7% de los encuestados se encuentran satisfechos con el modelo de teletrabajo actual. Por otro lado, el 22,9% se sitúa en la opción neutra en términos de su nivel de satisfacción. Además, un 5,7% de los encuestados expresan estar insatisfechos con el modelo de teletrabajo actual, mientras que otro 5,7% indican estar muy satisfechos. Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados se sienten satisfechos con el modelo de teletrabajo actual. El porcentaje significativo de satisfacción sugiere que el teletrabajo ha generado una experiencia positiva para la mayoría de los encuestados. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados manifiestan sentir insatisfacción con el modelo de teletrabajo actual.

Según los resultados de la encuesta, el 48,6% está de acuerdo en que actualmente la ciberseguridad en el ámbito del teletrabajo está bastante controlada; el 34,3% de los encuestados se sitúa en la opción neutra en cuanto a su percepción sobre la ciberseguridad en el teletrabajo; el 11,4% está totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que un 5,7% manifiesta estar en desacuerdo. Estos resultados muestran que la percepción sobre la ciberseguridad en el teletrabajo varía entre los encuestados. Si bien una parte considerable está de acuerdo en que la ciberseguridad está bastante controlada, existe un porcentaje de encuestados que se mantiene neutral o tiene opiniones divergentes.

En cuanto a los aspectos no tratados en la encuesta que algunos encuestados han decidido aportar de manera voluntaria al final del cuestionario, destacar la posibilidad de ser más productivo y estar más concentrado gracias a esta modalidad en trabajos creativos e innovadores. Por otro lado, comentan que existen empresas que o no te dan la opción dependiendo del departamento o no te facilitan ni pantallas, ni cubrir parte de la cuota de luz e internet, etc. Otro aspecto que destacan es no perder de vez en cuando la presencialidad para no perder el contacto humano. Por último, mencionar una queja en cuanto a la administración donde trabaja la persona encuesta ya que no dan opción a teletrabajar a pesar de haber un reglamento que ya regula este aspecto.

8 CONCLUSIONES

En este Trabajo Fin de Grado consideramos el teletrabajo como una manera de desempeñar el trabajo, distinta a la habitual, que permite estar a cualquier hora y en cualquier lugar, distinto al de la oficina de trabajo, y a la vez estar en contacto con ella, siendo esto último posible con el uso de las nuevas Tecnologías Informáticas y de la Comunicación (TICs), proporcionadas principalmente por la organización.

Los objetivos planteados en el primer apartado de este TFG se han alcanzado completamente, ya que los resultados son los siguientes:

- Se ha expuesto la definición de teletrabajo, junto a las diferentes modalidades de este tipo de trabajo, sin olvidarnos de las ventajas e inconvenientes que tiene tanto el teletrabajador, como el empresario y la sociedad
- Se ha identificado la normativa que ha regulado desde el principio hasta la actualidad el teletrabajo a nivel europeo, nacional y autonómico.
- Se han explicado y estudiado los efectos causados en el teletrabajado tras la pandemia del COVID-19 y se ha investigado la ciberseguridad como un factor imprescindible en esta modalidad de trabajo.
- He realizado una encuesta para conocer más a fondo las opiniones de los valencianos sobre los efectos del teletrabajo.
- Se han analizado todas las respuestas procedentes del cuestionario, con el fin de tener una visión real de la satisfacción de esta modalidad de trabajo.

Primero, se puede afirmar que esta forma de trabajo ha ganado popularidad en los últimos años debido a los avances tecnológicos, que permiten una comunicación efectiva y un acceso fácil a los recursos necesarios para llevar a cabo las labores profesionales. Desde otra perspectiva, el teletrabajo ha estado muy impulsado debido a la pandemia de la COVID-19. Por añadidura, hay que tener en cuenta que el teletrabajo y el trabajo a distancia son dos términos diferentes.

El teletrabajo ofrece diversas ventajas tanto para los empleados como para las empresas. Para los empleados, puede proporcionar mayor flexibilidad en términos de horarios de trabajo, eliminando los desplazamientos diarios y ofreciendo la posibilidad de trabajar desde un entorno cómodo y familiar. Esto puede contribuir a una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, permitiendo a los empleados tener un mejor equilibrio y gestionar su tiempo de manera más eficiente.

Para las empresas, el teletrabajo puede suponer una reducción de costos asociados a las instalaciones físicas, como el alquiler de oficinas y los gastos de mantenimiento. Además, el teletrabajo ha demostrado aumentar la productividad en algunos casos, al eliminar las distracciones y el estrés relacionado con los desplazamientos.

Como bien se ha podido observar en el tercer apartado del trabajo, no hay una legislación concreta sobre teletrabajo. A nivel europeo se regula conforme a los principios de obligado cumplimiento recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo; a nivel nacional es mediante la reforma de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de

medidas urgentes y a nivel autonómico se regula en la Comunidad Valenciana a través del Decreto 82/2016 del 9 de julio.

Para comprender mejor esta evolución y obtener una visión más clara de la situación actual, se han analizado diferentes indicadores relacionados con el teletrabajo. Estos indicadores nos permiten examinar diferentes aspectos. En este Trabajo Fin de Grado se han analizado los siguientes: la participación por género, la distribución por grupos de edad, la diferencia entre trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena, y la variabilidad del teletrabajo en diferentes comunidades autónomas. A través del análisis más concreto que proporcionan los indicadores, podemos obtener una imagen más completa de cómo el teletrabajo ha evolucionado y qué factores pueden influir en su implementación.

Por otro lado, uno de los efectos analizados, que es la conciliación laboral y familiar del trabajador, se resume destacando que el trabajador tiene el derecho a adaptarse a la jornada laboral sin necesidad de reducir horas, ni salario, posibilitando mayor libertad a la hora de realizar las tareas laborales asignadas.

En el contexto del teletrabajo, los principales riesgos de seguridad se relacionan con el uso de redes Wi-Fi domésticas no seguras, la conexión a través de routers vulnerables y los mecanismos de cifrado débiles en las redes domésticas. Para abordar estos desafíos, existen métodos de acceso remoto seguros, como las redes privadas virtuales (VPN), la infraestructura de escritorio virtual (VDI) y la infraestructura de dispositivos móviles virtuales (VMI).

Tras realizar la encuesta para conocer la realidad de la opinión sobre el teletrabajo, siendo esta un cuestionario online debido a su mayor alcance, mayor rapidez de envío y con una recepción inmediata, se han obtenido resultados muy relevantes para concluir este Trabajo Fin de Grado. Se recogieron valoraciones de un total de 35 personas, muestra no significativa del total de la población, pero suficiente para tener una conclusión clara y firme.

El teletrabajo ha brindado flexibilidad y comodidad a empleados y empresas, pero también ha aumentado los riesgos cibernéticos. Es fundamental establecer medidas de ciberseguridad adecuadas, como conexiones seguras, actualización de dispositivos, fuertes medidas de autenticación, protección de la red doméstica, uso seguro de dispositivos, sensibilización y formación en seguridad cibernética, y protección de datos mediante el uso de servicios de almacenamiento en la nube seguros y cifrados.

Es por eso que, una vez realizado el estudio, se puede considerar el teletrabajo como una modalidad beneficiosa e ideal para la conciliación de la vida laboral y personal, pero teniendo en cuenta que para que resulte eficaz hay que dotarse de una buena organización y coordinación con las tareas y el tiempo y la responsabilidad propia de cada uno. Por otro lado, hay que cumplir las horas de trabajo y descanso acorde al convenio de trabajo con el objetivo de no exceder el horario y de esta manera, no perjudicar ni a la productividad ni a la eficiencia del teletrabajador, evitando la

sobrecarga laboral y asegurar así una desconexión adecuada. Para ello es necesario establecer límites entre el trabajo y la vida personal.

Para finalizar, a nivel personal, con la elaboración del Trabajo Fin de Grado he resuelto la curiosidad que tenía acerca del teletrabajo sobre los efectos que había causado una vez finalizada y consolidada la obligatoriedad del estado de alarma en el año 2020. Además, he aprendido a aplicar en un solo trabajo los conocimientos adquiridos durante los cuatro años de carrera, a buscar información relevante y ser consciente de la capacidad de superación tras el esfuerzo depositado en estos últimos años para acabar el Grado en Administración y Dirección de Empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- (s.f.). *Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo* .
- Almonacid, V. (15 de noviembre de 2022). *El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón*. Obtenido de COSITAL CÁCERES : <https://www.cositcaceres.org/el-teletrabajo-en-la-administracion-horas-eficientes-versus-horas-de-sillon/>
- Ayuso, J. F., & Macías, E. A. (2021). *El nuevo marco legal del teletrabajo en España*. Editorial Bosch.
- BOE. (6 de diciembre de 2022). *Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana*. Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-12629>
- BOE. (15 de noviembre de 2022). *Real Decreto-ley 28/2020*. Obtenido de BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043
- BOE. (15 de enero de 2023). *BOE*. Obtenido de Ley 10/2010: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-12629>
- BOE. (17 de febrero de 2023). *Ley 10/2021*. Obtenido de AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- BOE. (12 de febrero de 2023). *Real Decreto Legislativo 2/2015*. Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- BOE. (10 de febrero de 2023). *Real Decreto-ley 28/2020*. Obtenido de BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043
- BOE. (2023). *Tratado de Lisboa*.
- CALVO, J. A. (3 de junio de 2023). *Diferencias entre un trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia*. Obtenido de SAGE: <https://www.sage.com/es-es/blog/diferencias-entre-un-trabajador-por-cuenta-ajena-y-por-cuenta-propia/>
- CASTELLÓ, J. I. (2021). *Evolución del teletrabajo con motivo de la COVID-19*. Valencia: UPV.
- Cataluña, I. A. (2021). *Implementación del teletrabajo como nueva cultura laboral en las empresas españolas*. Valencia: TFG.
- COMISIÓN EUROPEA. (25 de enero de 2023). *Empleo, asuntos sociales e inclusión*. Obtenido de Comisión europea : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=101>
- CONVEGA. (21 de noviembre de 2022). *Modalidades de teletrabajo*. Obtenido de Convega: <https://www.convega.com/vivero/portalteletrabajo/modconten.htm>
- Dominguez y Franco Asesorías. (15 de noviembre de 2022). *Características de la ley de teletrabajo o del trabajo a distancia*. Obtenido de DOMINGUEZ Y FRANCO ASESORIAS: <https://www.dominguezfrancoabogados.es/blog/caracteristicas-ley-teletrabajo-trabajo-distancia>
- EDUCO. (28 de diciembre de 2022). *Objetivos Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Educo educar cura: https://www.educo.org/Blog/Agenda-2030-y-Objetivos-Desarrollo-Sostenible?gclid=CjwKCAiA76-dBhByEiwAA0_s9XLjC2w5ljHmUqxZ9juXAftGWPjdjeWMYRBCKX_OnHXQoonFPPrxd_RoCVLgQAvD_BwE

- EINATEC. (21 de noviembre de 2022). *Tipos de teletrabajo, estos son los principales*. Obtenido de EINATEC: <https://einatec.com/blog/tipos-de-teletrabajo/>
- ENGEL & VOLKERS. (18 de noviembre de 2022). *Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia*. Obtenido de ENGEL & VOLKERS: <https://www.engelvoelkers.com/es-es/mirasierra/blog/diferencias-entre-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia/>
- ESTEBAN, I. (2 de mayo de 2023). *Las ventajas y desventajas del teletrabajo para trabajadores y negocios*. Obtenido de Holded: https://www.holded.com/es/blog/ventajas-teletrabajo?utm_adgroupid=149205955392&utm_keyword=&campaignid=20077725085&adgroupid=149205955392&adid=514403800932&hld_device=c&hld_network=g&hld_matchtype=&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=dsa_2007772
- FLOR, L. M. (7 de junio de 2023). *Teletrabajo: ventajas y desventajas para la empresa*. Obtenido de Imf blog de PRL: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/teletrabajo-ventajas-desventajas-la-empresa/>
- GDX GROUP. (27 de abril de 2023). *Ventajas y desventajas del teletrabajo*. Obtenido de GDX GROUP: <https://gdx-group.com/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo/>
- GENERALITAT VALENCIANA. (2023). *Decreto 49/2021*. Valencia.
- GENERALITAT VALENCIANA. (3 de abril de 2023). *Ley función pública valenciana*. Obtenido de Conselleria de justici, interior y administración pública : <https://cjusticia.gva.es/es/normativa-vigent/funcio-publica>
- GLOBAL GOALS. (28 de diciembre de 2022). *ODS*. Obtenido de Objetivos Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- GOBIERNO DE ESPAÑA. (20 de mayo de 2023). *RED.ES*. Obtenido de El teletrabajo desciende hasta el 12,5% en España: <https://www.red.es/es/actualidad/noticias/el-teletrabajo-desciende-hasta-el-125-en-espana#:~:text=Actualmente%2C%20el%2012%2C%25,%25%20al%206%2C4%25.>
- GRUPO ATICO 34. (25 de diciembre de 2022). *Conciliación laboral y familiar: ¿Qué es? ¿De qué derechos dispones?* Obtenido de Grupo Atico 34: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral-familiar/>
- GUÍAS JURÍDICAS. (21 de noviembre de 2022). *Teletrabajo*. Obtenido de GUÍAS JURÍDICAS: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUPTYyMTtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoA3aQM-jUAAAA=WKE
- HABLAMOS DE EUROPA. (6 de diciembre de 2022). *13º Aniversario del Tratado de Lisboa: un paso más en la construcción del proyecto europeo*. Obtenido de Hablamos de Europa: <https://www.hablamosdeeuropa.es/es/Paginas/Noticias/13º-Aniversario-del-Tratado-de-Lisboa-un-paso-más-en-la-construcción-del-proyecto-europeo.aspx>
- HE ABOGADOS. (26 de diciembre de 2022). *Los cibercrimitos más comunes*. Obtenido de HERNÁNDEZ ECHEVARRÍA ABOGADOS: <https://www.hernandezchevarria.es/los-cibercrimitos-mas-comunes/>

- IBERLEY. (18 de noviembre de 2022). *Trabajo a distancia y teletrabajo*. Obtenido de IBERLEY: <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>
- IBERLEY. (2 de febrero de 2023). *Directiva 89/391*. Obtenido de IBERLEY: <https://www.iberley.es/temas/directiva-89-391-cee-sobre-salud-seguridad-trabajo-63905>
- IBM. (26 de diciembre de 2022). *¿Qué es la ciberseguridad?* Obtenido de IBM: <https://www.ibm.com/es-es/topics/cybersecurity>
- INE . (9 de mayo de 2023). *INE*. Obtenido de INE: <https://www.ine.es>
- INSTITUTO NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD. (2014). *Ciberseguridad en el teletrabajo*. Madrid, S. F. (15 de noviembre de 2022). *Características del teletrabajo y proyección en la nueva ley 27555*. Obtenido de ERREPAR: <https://blog.errepar.com/caracteristicas-teletrabajo/>
- MANAGERS LABS. (18 de noviembre de 2022). *Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia*. Obtenido de MANAGERS LABS: <https://managerslab.com/diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia/>
- MINISTERIO DE TRABAJO. (2023). *Teletrabajo: criterios para su implantación*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2022). *Datos de teletrabajo 2022*.
- PARLAMENTO EUROPEO. (15 de mayo de 2023). *El Tratado de Lisboa*. Obtenido de Fichas temáticas sobre la UE: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/5/el-tratado-de-lisboa#:~:text=El%20Tratado%20de%20Lisboa%20reconoce,no%20ejerce%20funci%C3%B3n%20legislativa%20alguna>.
- Patrone, D. A. (13 de noviembre de 2022). *Concepto de teletrabajo*. Obtenido de GESTIOPOLIS: <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-teletrabajo/>
- PORTO, M. T. (2 de junio de 2023). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. Obtenido de Factor Trabajo : <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- QUESTIONPRO. (28 de diciembre de 2022). *Ejemplos de atributos de un producto o servicio*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/ejemplos-de-atributos-de-un-producto-o-servicio/>
- QUESTIONPRO. (28 de diciembre de 2022). *Tipos de muestreo: cuáles son y en qué consisten*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para-investigaciones-sociales/>
- RAE. (14 de noviembre de 2022). *Encuesta*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/encuesta>
- RAE. (15 de noviembre de 2022). *Teletrabajo*. Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- RRHHDIGITAL. (25 de diciembre de 2022). *¿Cómo ha afectado COVID-19 a la conciliación laboral y familiar en España?* Obtenido de RRHHDigital: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/147009/Como-ha-afectado-COVID-19-a-la-conciliacion-laboral-y-familiar-en-Espana>
- RUIZ, L. G.-Q. (2021). *La consolidación del teletrabajo tras a pandemia de la Covid-19*. Cantabria.

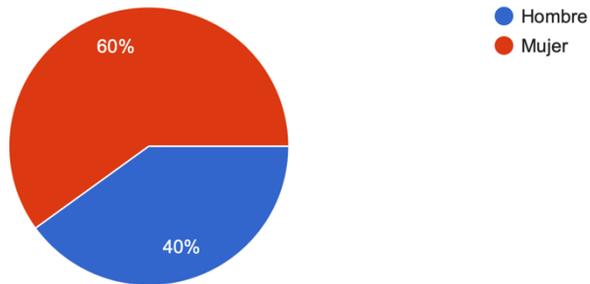
- SÁNCHEZ, J. (6 de abril de 2023). *¿Cuántos tipos de teletrabajo existen, y cuántos trabajadores de veras quieren trabajar en casa?* Obtenido de Pymes y autónomos : <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/cuantos-tipos-teletrabajo-existen-cuantos-trabajadores-veras-quieren-trabajar-casa>
- Silva-Porto, M. T., & Pavón, F. (21 de noviembre de 2022). *Teletrabajo, qué es y cómo está cambiando el mundo laboral.* Obtenido de FACTOR TRABAJO: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- THE POWER MBA. (21 de noviembre de 2022). *Qués el teletrabajo* . Obtenido de The Power Business School: <https://www.thepowermba.com/es/blog/guia-del-teletrabajo>
- Torres, A. H. (s.f.). Definiciones de los enfoques cuantitativos y cualitativos sus similitudes y diferencias. En L. A. Flores, *Metodología de la Investigación*. Academia .
- UNED. (2023). *Acuerdo marco Europeo sobre teletrabajo*.
- Valenzuela, F. (21 de noviembre de 2022). *Ley de teletrabajo resumida para RR.HH.* Obtenido de Factorialblog: <https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/>
- VALENZUELA, F. (7 de junio de 2023). *Teletrabajo para empresas, ventajas y desventajas.* Obtenido de Factorial: <https://factorialhr.es/blog/teletrabajo/>

ANEXOS

ANEXO I: ENCUESTA

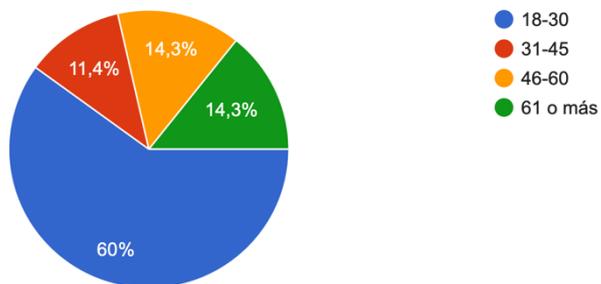
Sexo

35 respuestas



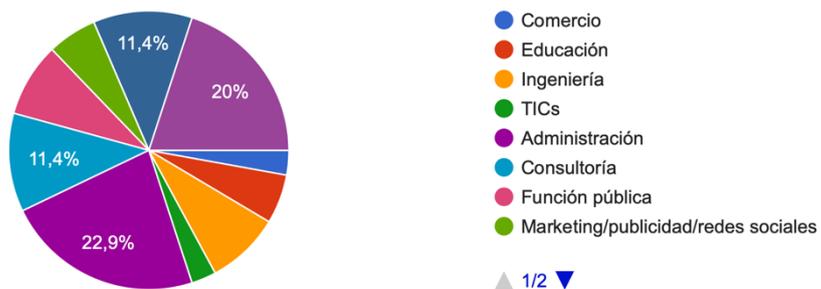
Edad

35 respuestas



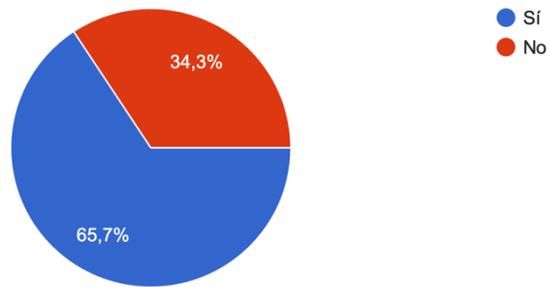
¿A qué sector laboral pertenece?

35 respuestas



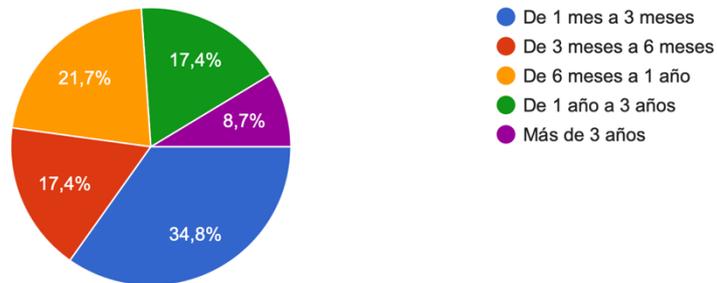
¿Has teletrabajado alguna vez?

35 respuestas



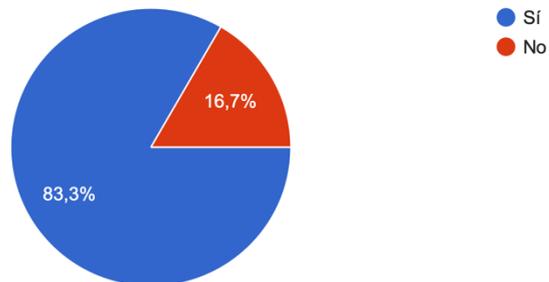
Si es que sí, ¿cuánto tiempo?

23 respuestas



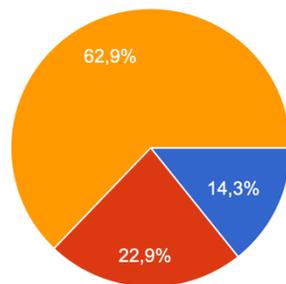
Si has contestado "sí" en la pregunta 4, ¿fue provocado por la pandemia del COVID-19?

24 respuestas



Actualmente teletrabajo por:

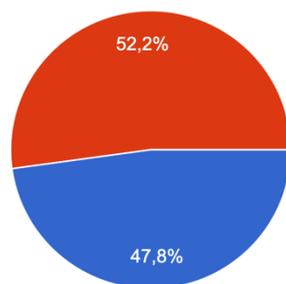
35 respuestas



- Conciliar la vida laboral con la personal y familiar (voluntarios propia)
- Nueva forma de trabajo de la empresa (voluntariamente de la empresa)
- No teletrabajo

¿Te ha facilitado tú empresa los medios técnicos necesarios para teletrabajar como cubrir parte de la cuota de conexión a internet o proporcionarte el equipo y las instalaciones necesarias?

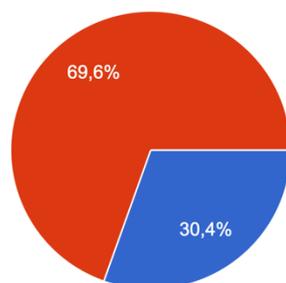
23 respuestas



- Sí
- No

¿El entorno donde teletrabaja está contaminado por ruidos y/o distracciones externas como niños?

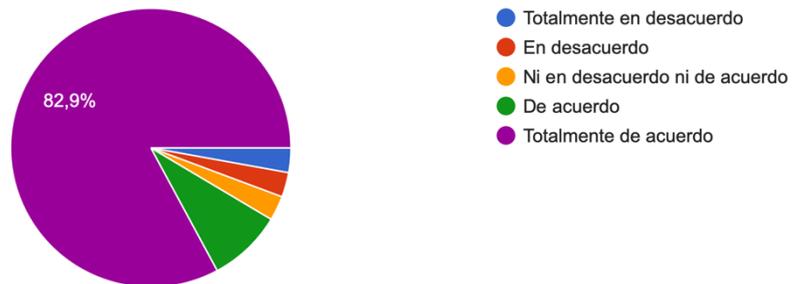
23 respuestas



- Sí
- No

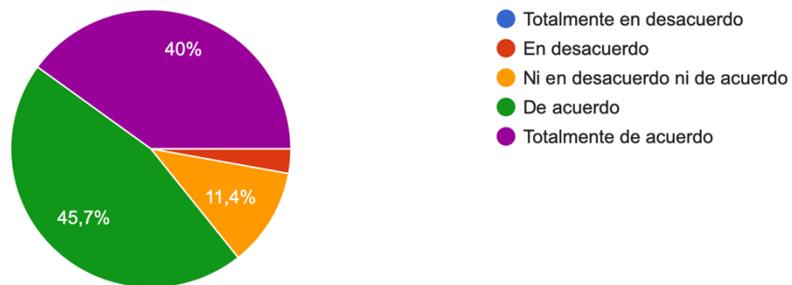
¿Considera importante la conciliación entre la vida laboral y la personal/familiar?

35 respuestas



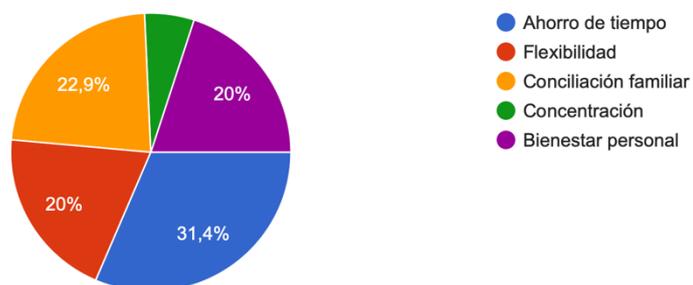
¿Cree que ha mejorada esta modalidad de trabajo respecto antes de la pandemia?

35 respuestas



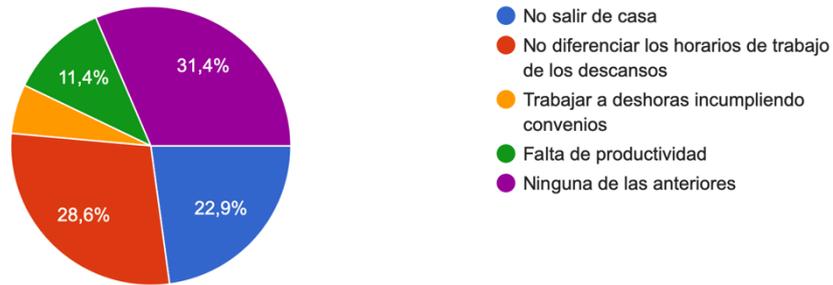
¿Cuál de las siguientes características le parece una mayor ventaja en su situación?

35 respuestas



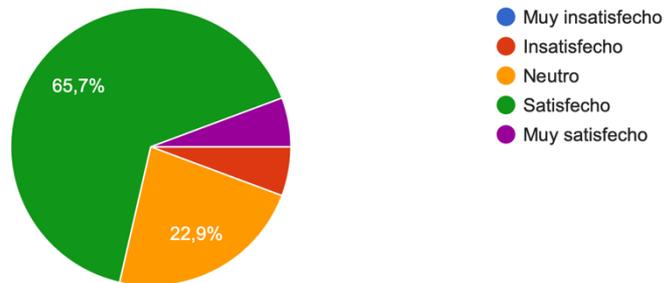
¿Cuál de las siguientes características le parece una mayor desventaja en su situación?

35 respuestas



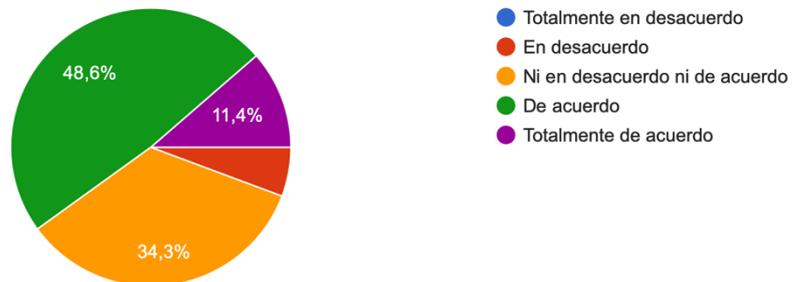
¿Cómo clasificaría el nivel de satisfacción con el modelo de teletrabajo actual?

35 respuestas



Actualmente la ciberseguridad en el ámbito del teletrabajo está bastante controlada.

35 respuestas



En esta última pregunta puede dejar cualquier aportación no tratada en la encuesta, queja o sugerencia para enriquecer el estudio que estoy realizando. Muchas gracias :)

4 respuestas

Creo que el teletrabajo ayuda a concentrarse mucho más y a ser mucho más productiva en según que trabajos como los creativos

Pues yo prefiero muchas veces teletrabajar pero por ejemplo en transped, a parte de q a contabilidad no quieren que teletrabajemos tampoco te dan pantallas, y el internet y luz y todo eso nada tampoco, y te va todo más lento pero bueno está bien porque en vd puedes trabajar desde cualquier sitio

Que la administración en la que trabajó de opción a teletrabajo, siendo que ya hay un reglamento que la regula

El teletrabajo ayuda y es muy positivo. Pero requiere de presencia física de vez en cuando para no perder el contacto humano.

ANEXO II: REFLEXIÓN SOBRE LA RELACIÓN DEL TFG CON LOS ODS RELACIONADOS

La asamblea General de las Naciones Unidas se reunió en 2015 en la Cumbre de Desarrollo Sostenible para elaborar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción relacionado con una serie de objetivos básicos como poner fin a la pobreza, conseguir que todas las personas tengan paz y prosperidad y proteger el planeta medioambientalmente. (EDUCO, 2022)

La Agenda 2030 está formada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que pretenden ampliar los Objetivos de Desarrollo del Milenio, e implica un compromiso común con todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo o riqueza, aunque cada uno de ellos puede fijar sus propias metas de alcance acorde con la Agenda.

Los 17 ODS son los siguientes:

- ODS 1 Fin de la pobreza
- "ODS 2 Hambre cero
- "ODS 3 Salud y bienestar
- ODS 4 Educación de calidad
- ODS 5 Igualdad de género
- ODS 6 Agua limpia y saneamiento
- ODS 7 Energía asequible y no contaminante
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura
- ODS 10 Reducción de las desigualdades
- ODS 11 Ciudades y Comunidades sostenibles
- ODS 12 Producción y consumo responsable
- ODS 13 Acción por el clima
- ODS 14 Vida submarina
- ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres
- ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

Como hemos visto a lo largo de todo el trabajo, el teletrabajo se basa en el uso de las TICs para desarrollar las tareas, pero desde el domicilio, por lo que puede contribuir a los ODS de una manera u otra unido a las ventajas de dicha modalidad.

En mi opinión y tras haberme informado a lo largo de estos meses sobre el tema del presente TFG, los ODS que presentan una relación con el teletrabajo son el 3, 5, 8 y 13 (GLOBAL GOALS, 2022).

El **ODS 3 “Salud y bienestar”**, se caracteriza por procurar garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas. El tema del teletrabajo mantiene relación con este ODS ya que contribuye a alcanzar el objetivo, pues una de las ventajas que presenta la modalidad de teletrabajo es la flexibilidad laboral, unido a una mejor

conciliación familiar y laboral, lo que fomenta una disminución del estrés de los trabajadores, mejorando el ritmo de vida y su alimentación, para conseguir una buena calidad de vida.

Con el **ODS 5 “Igualdad de género”**, en su lucha por una sociedad igualitaria, empoderando a todas las mujeres y niñas. Antiguamente las mujeres no podían trabajar, o tenían que reducir su jornada para poder cuidar de sus hijos, por ello creo que el teletrabajo ayuda a que las mujeres puedan compaginar su vida personal o familiar con la laboral, fomentando así su inclusión en el mundo profesional y logrando una igualdad de géneros. Por otro lado, el hecho de que los hombres trabajen desde casa fomenta la realización de las tareas del hogar, otro factor que potencia la igualdad entre los géneros.

El **ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”**, intenta promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. En este ODS entran en acción los derechos que tienen que tener los empleados al teletrabajar para conseguir así un trabajo creciente, en el que los empleados se sientan motivados y contribuyan en su conjunto al positivo aumento económico de la empresa y de la economía en general.

El **ODS 13 “Acción por el clima”**, solicita tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. La necesidad tras el estado de alarma y su posterior confinamiento de tener a la mayoría de la población trabajando en sus domicilios, ha favorecido a este ODS ya que se reduce casi por completo los desplazamientos (terrestres, aéreos, etc) y las contaminaciones en el medioambiente. Se podría afirmar que uno de los beneficios que se consigue con el uso del teletrabajo es la reducción de carbono y de la contaminación del aire de las ciudades.

Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

| Objetivos de Desarrollo Sostenibles | Alto | Medio | Bajo | No Procede |
|---|-------------|--------------|-------------|-----------------------|
| ODS 1. Fin de la pobreza. | | | | |
| ODS 2. Hambre cero. | | | | X |
| ODS 3. Salud y bienestar. | X | | | |
| ODS 4. Educación de calidad. | | | | X |
| ODS 5. Igualdad de género. | | X | | |
| ODS 6. Agua limpia y saneamiento. | | | | X |
| ODS 7. Energía asequible y no contaminante. | | | | X |
| ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. | X | | | |
| ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras. | | | X | |
| ODS 10. Reducción de las desigualdades. | | | | X |
| ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles. | | | | X |
| ODS 12. Producción y consumo responsables. | | | | X |
| ODS 13. Acción por el clima. | X | | | |
| ODS 14. Vida submarina. | | | | X |
| ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres. | | | | X |
| ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas. | | | | X |
| ODS 17. Alianzas para lograr objetivos. | | | | X |

Descripción de la alineación del TFG/TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

***Utilice tantas páginas como sea necesario.