Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Pingo Navarro, Sayra; Sanz de Miguel, Pablo, dir. El teletrabajo. Efectos que emergen en la salud, seguridad, conciliación y los tiempos de vida. Comparativa entre el colectivo que tiene responsabilidades familiares y el que no. 2021. (819 Grau en Sociologia)

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/272770

under the terms of the BY-NC-ND license

Universitat Autònoma de Barcelona

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Trabajo de Final de Grado

Título: El teletrabajo. Efectos que emergen en la salud, seguridad, conciliación y los tiempos de vida.
Comparativa entre el colectivo que tiene responsabilidades familiares y el que no.

Autora: Sayra Elizabeth Pingo Navarro
Tutor: Pablo Sanz de Miguel

Fecha en: 20/05/2022
Grado: Sociología

ÍNDICE

1. Introducción 3
2. Marco teórico 5
   2.1 El Trabajo presencial y Teletrabajo 5
   2.2 Teletrabajo, Salud y Seguridad 8
   2.3 Teletrabajo, tiempos de vida y conciliación 11
3. Metodología y análisis de las entrevistas 13
4. Resultados 15
5. Conclusiones 24
6. Bibliografía 28
7. Anexos 29

Resumen

En las últimas décadas, la tecnología ha experimentado grandes cambios y uno de ellos es la expansión de esta en el mercado mercantil, introduciendo nuevas formas de ver y entender el propio concepto de trabajo. Si bien, la pandemia de la covid-19, ha acentuado la importancia de esta herramienta para poder hacer frente a las normativas gubernamentales de confinamiento de la población, parece ser que el teletrabajo ha venido para quedarse. Para abordar la pregunta de investigación, el estudio investigará los efectos que emergen de la práctica del teletrabajo, en concreto en los efectos qué se producen en la salud de los trabajadores, su seguridad, y en cómo afecta la conciliación vida laboral/ familiar/ ocio de la población activa en el contexto catalán. De esta manera se realizaron entrevistas cualitativas a cuatro personas (Dos mujeres y dos hombres), de las cuales dos teletrabajan con responsabilidades familiares y las otras no. Observamos que el teletrabajo no es únicamente una práctica mercantil, sino que inscriben dentro de este fenómeno lógicas imaginarias, simbólicas, que interseccionan. Pretendo de esa manera abordar la cuestión planteada con la voluntad de incorporar los efectos te den respuesta a la pregunta de investigación. Para finalizar, con este trabajo sociológico no se quiere dar una visión paternalista ni victimista del fenómeno a estudiar, sino ir más allá, entender el porqué del teletrabajo en sí mismo.

Palabras clave

Teletrabajo, trabajo mercantil, grupos sociales, doble presencia, salud, seguridad, conflicto laboral, tiempos de vida.

1. Introducción

En los últimos años, a raíz de la pandemia de la covid-19, el mundo ha experimentado muchos cambios y uno de ellos en concreto es la expansión del teletrabajo como herramienta de trabajo eficaz dentro del mercado mercantil. Desde la modificación de ciertos sectores del mercado mercantil para adaptarse al teletrabajo y así cumplir con la normativa de confinamiento, ha creado la aparición de un tipo de trabajo que ha venido para quedarse. El origen de esta práctica se enmarca dentro de la aparición de las tecnologías y del uso de esta como medio eficaz para aliar ciertos sectores en los que no era necesario asistir al lugar de trabajo. Si bien la literatura científica hasta la pandemia estuvo sobre todo centrada en un perfil concreto, como es el trabajador cualificado, con autonomía, etc. Lo que nos encontramos ahora es que el teletrabajo se ha expandido a muchos colectivos.

El tema del teletrabajo es muy importante en la actualidad, ya que, el parlamento europeo habló de regularizar a nivel europeo el teletrabajo y el derecho a la desconexión. El parlamento europeo votó en 2021 y la comisión europea se planteó hacer una directiva sobre teletrabajo y derecho a la desconexión y cuando han estado a punto de hacerla, sindicatos y patronales han dicho que se plantean renovar el acuerdo de 2002. A día de hoy sindicatos y patronales están intentando renovar este acuerdo, por tanto, es un tema relevante a nivel político, porque puede que haya una nueva regulación a través de un acuerdo entre sindicatos y patronales que pretende actualizar este marco normativo con esta definición y porque se ha visto que hay otros problemas como es el derecho a la desconexión entre otros.

¿Pero qué efectos produce la práctica del teletrabajo? ¿Son efectos positivos para las personas que lo practican?, ¿O son efectos totalmente contrarios?

El siguiente TFG pretende analizar los efectos que emergen de la práctica de teletrabajar, sobre todo se centrara en los efectos que se producen en la salud de los trabajadores, en su seguridad, en cómo ha afectado a conciliación laboral - familiar y a su vez al tiempo de ocio de la población activa en el contexto catalán. Para dar respuesta a estas cuestiones nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

- *¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en la salud, seguridad, conciliación y en los tiempos de vida del trabajador/trabajadora?*
    - *¿Cuáles son las diferencias que se observan entre las personas que tienen responsabilidades familiares y las que no?*

2. Marco teórico

2.1 El Trabajo presencial y Teletrabajo

En el siguiente apartado haremos una breve definición de qué consiste el trabajo presencial y el teletrabajo. Además, de algunas de sus características principales.

Según el estatuto del trabajo español (1994) el trabajo presencial es aquel que se produce dentro de un centro de trabajo, se define como una unidad productiva con una organización específica y que se ha dado de alta, como tal, ante la autoridad laboral. Es decir, en la modalidad de trabajo presencial, los trabajadores realizan su actividad laboral físicamente, en las instalaciones de la empresa (Jaramillo, 2019).

Según Jaramillo (2019), las características principales del trabajo presencial son: El empleado trabaja en un horario establecido en las instalaciones de la empresa, la empresa tiene a su disposición el tiempo de este y le asigna sus tareas. De acuerdo con este autor, existe una sensación de productividad en la empresa, ya que, los mandos superiores pueden observar a los trabajadores en su centro de trabajo, y por eso creen que están cumpliendo con el cien por cien de sus actividades. Finalmente, el autor expresa que hay un mayor costo en esta modalidad de trabajo, porque mantener al trabajador dentro del centro de trabajo implica un mayor pago en el salario, en el mantenimiento de las instalaciones y en el equipamiento para llevar a cabo la actividad laboral.

En esta misma línea, Pico y Zambrano (2021) definen el trabajo presencial o tradicional como la ejecución de actividades laborales dentro de una empresa legalmente constituida, donde también existen los derechos y obligaciones para empleados y jefes.
Dichas actividades son ejecutadas dentro de una jornada laboral legalmente instituida por la Ley Federal del Trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2019).

En contraposición, la modalidad de teletrabajo es *"una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando tecnología de la información, en el contexto de un empleo contrato/relación, donde el trabajo, que también podría realizarse en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo fuera de esos locales, de forma regular"* (Acuerdo marco europeo)

Además, una investigación de Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2017, señala que en la definición de la práctica del teletrabajo es una situación muy amplia que comprende

muchas realidades en las formas de trabajar (Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, 2021):

- Teletrabajadores habituales a domicilio
- Teletrabajadores ocasionales que trabajan fuera de las instalaciones del empleador
- Teletrabajadores de gran movilidad, que trabajan en varios lugares, incluido el trabajo desde casa

En el Acuerdo Marco Europeo la modalidad de trabajo se ha definido, sin embargo, a nivel nacional hay muchas definiciones que no se adecuan exactamente a esta.

Por otra parte, el Acuerdo Marco Europeo, dice que el trabajador debería tener autonomía en lo concerniente al tiempo de trabajo, no al proceso de trabajo, es decir, el trabajador adapta su jornada, pero no define sus tareas. Pero no todos los países en su regulación han suscrito esto (que el teletrabajador tiene autonomía en su jornada). Además, pensar que todos los trabajadores pueden organizar su tiempo y las diferentes actividades de su jornada laboral es entrar en un sesgo, porque se está pensando en un único perfil donde el teletrabajador está altamente cualificado, autónomo y no todos los teletrabajadores parten de este perfil (será interesante cuando se hagan las entrevistas, observar si esto repercute de manera positiva o negativa en la salud y tiempo de vida).

A la empresa no le interesa donde esté el empleado, lo que le importa son los resultados y el cumplimiento de las actividades. Finalmente, hay un menor costo para la empresa, porque ahorra en espacio físico y otros equipamientos.

En los últimos años, el teletrabajo se ha visto incrementado gracias a la transformación de las TIC que permiten la conectividad permanente.

Hay tres generaciones históricas de teletrabajo: La primera fue implantada por las empresas pioneras de la tecnología en California, las cuales instalaron la oficina en las casas, con un ordenador fijo, un fax y teléfono. La segunda difusión del teletrabajo se produce en los años 90 que viene con la difusión de los portátiles y teléfonos móviles. Lo que pasaba con estos dispositivos es que no tenían conectividad permanente, pero podías trabajar. La tercera generación es la oficina móvil, la cual tiene conectividad permanente, tanto en el teléfono como en el ordenador. Aparece el lema retórico de trabajar en cualquier lugar y en cualquier hora. (*Messenger,2016)*

Por tanto, no solo es el aumento de las TIC, sino la transformación de las mismas es lo que permite la conectividad permanente y, por otro lado, la aparición de la pandemia del COVID-19

En los siguientes sub apartados se pretende desarrollar cuál ha sido la influencia del teletrabajo en la salud, en la seguridad, en la conciliación familiar y en el tiempo de ocio de los empleados.

2.2 Teletrabajo, Salud y Seguridad

Según el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos laborales (1994), que comprende que las condiciones del trabajo son: *"cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador"*

A partir de esta definición, se puede observar que las condiciones laborales se derivan de las particularidades de locales, instalaciones, equipos utilizados, de la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo del mismo. Así como, los factores que tienen que ver con su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a los que está expuesto el trabajador. Conjuntamente con la forma de prestación del trabajo, el tipo de contrato, la jornada laboral y la carga de trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). En definitiva, las condiciones del trabajo hacen referencia a la salud y seguridad de la realización de la actividad laboral por parte de un trabajador.

Cuando se realiza el teletrabajo, respecto a la salud del trabajador hay dos riesgos importantes: El primero de ellos son los riesgos ergonómicos, los cuales producen dolor de espalda, dolor de hombros, problemas de la vista, esto está vinculado a no tener unas instalaciones adecuadas, debido a que la propia empresa no la proporciona y a que la empresa no realiza una evaluación del centro del trabajo, para observar si tienen el mobiliario correcto para poder desarrollar correctamente el trabajo y evitar estos riesgos (*Roquelaure, 2018).*

Esto se produce, ya que, en el caso del teletrabajo, garantizar la salud y la seguridad a partir del cumplimiento de unas condiciones laborales aptas, no puede ser supervisado su cumplimiento en el día a día, en contraste con los trabajadores laborales de oficina.

En segundo lugar, tenemos los riesgos psicosociales, que están relacionados con la organización del trabajo. Estos efectos se pueden generar cuando los jefes marcan fechas de entrega muy estrictas, bajo mucha presión y más de ocho horas (*Roquelaure, 2018).*

Estas formas de trabajo son los principales factores de riesgo que afectan a la salud mental. Estos son: El estrés laboral, las fuertes cargas mentales, la falta de decisión y de autonomía, falta de apoyo de los gerentes de línea, falta de apoyo de los colegas, falta de reconocimiento por el trabajo realizado, jornadas irregulares y problemas para conciliar el sueño *(Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, 2021).*

En la misma línea, la fundación europea para la mejora de las condiciones de vida de trabajo (Eurofound, 2020), afirma que hay diferencias en la calidad del tiempo de trabajo. Dependiendo de si es trabajo presencial o teletrabajo, ya que, una mayor intensidad de trabajo basándose en las TIC puede contribuir a una jornada de trabajo más larga y arbitraria. Esto se da a causa de horarios irregulares y tiempo de descansos insuficientes, debido a la falta de regulación, Es por ello que, una mala organización del trabajo puede producir una mayor intensificación laboral (porque no hay una supervisión) y puede afectar de una manera negativa a los trabajadores.

Además, trabajar muchas horas también puede reducir la capacidad de descanso entre las jornadas laborales. El estudio efectuado por Eurofound (2020) muestra que los trabajadores de las TIC tienen más probabilidades de no descansar en un periodo de once horas consecutivas cada veinticuatro horas.

Según el índice de calidad de tiempo de trabajo de Eurofound (2020), los trabajadores de las TIC de alta movilidad, independientemente de donde trabajan, muestran que tienen peor calidad de tiempo de trabajo que los trabajadores presenciales. En cambio, los trabajadores de las TIC ocasionales, reportan una calidad de tiempo de trabajo relativamente alta, por eso, esto podría ser un indicativo que las TIC puede mejorar la calidad de tiempo de trabajo si está vinculada a la flexibilidad laboral selectiva.

Por tanto, lo que se pretende en el siguiente estudio es analizar la repercusión del teletrabajo en la salud, y también observar si existen diferencias cuando se trata de trabajadores con responsabilidades familiares y trabajadores sin responsabilidades familiares.

2.3 Teletrabajo, tiempos de vida y conciliación

conflicto vida-trabajo

El estudio de Eurofound (2020), analiza la interferencia del teletrabajo con el hogar y aprecia que existe un riesgo con las TIC, peligro de superponer la vida laboral y personal debido a la jornada laboral y la mezcla del trabajo laboral con el trabajo doméstico. Los datos de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS), confirman que el límite entre el trabajo y la conciliación familiar es más borroso para los trabajadores que se encuentran en régimen TIC.

Debido a que, estos trabajadores son más propensos a reportar problemas relacionados con la responsabilidad de familiares y cómo estas pueden interrumpir su concentración con el trabajo, ya que, expresan que trabajan muchas horas o en su tiempo libre. Además, "*Los entrevistados señalaron que las interrupciones domésticas pueden interferir con su capacidad para concentrarse en el trabajo, resolver problemas, mientras que las interrupciones del trabajo pueden prevenirlos de atender (y disfrutar) de sus cuidados y responsabilidades"* (Eurofound, 2020).

Por consiguiente, estos estudios muestran una bidireccionalidad entre el conflicto que se produce entre el trabajo y la vida familiar. Según Ojala et al (2014), las diferencias se hacen más evidentes, considerando los diversos tipos de familia que existen. Las familias con hijos demuestran que teletrabajan y trabajan en su tiempo libre con más frecuencia que otros tipos de hogar. En definitiva, Eurofound (2020) escribe que *"Las jornadas laborales prolongadas, irregulares y antisociales en combinación con el trabajo desde casa pueden crear una situación donde el trabajo interfiere con la vida familiar y la vida familiar interfiere con el trabajo".*

Estos estudios contrastan con otros que exponen que la flexibilidad laboral y la autonomía bien definida y sin una alta intensidad de trabajo irregular o fuera de jornada pueden y benefician la conciliación laboral y familiar. La cuestión reside en profundizar en sí se respetan estas jornadas laborales o como se ha mencionado en el apartado anterior, puede influir en una situación laboral desregularizada y sin control. Algo que queda reflejado en el estudio de Eurofound (2020) afirma:

> "*Tanto los empleadores como los trabajadores deben ser conscientes de la paradoja de la autonomía: el impacto positivo y negativo que la autonomía puede tener sobre la experiencia del trabajo, y desarrollar acciones para prevenir la flexibilidad inherente de las TIC tengan un impacto negativo en la conciliación de la vida laboral y personal".*

Según Eurofound (2020) y como se ha mencionado en apartados anteriores:

> "*Los hallazgos sugieren que un alto nivel de flexibilidad en el tiempo y lugar de trabajo combinado con altos niveles de demanda aumenta la intensidad del trabajo. Esto puede significar, por ejemplo, no tener tiempo suficiente para terminar el trabajo, una situación que se ve agravada por las interrupciones y la disponibilidad constante. Los altos niveles de intensidad de trabajo pueden llevar largas horas de trabajo y horas extras informales".*

Por tanto, estas largas jornadas laborales sin control, ni supervisión, no solo afectan a la conciliación laboral y familiar, sino que también en el tiempo de ocio de los trabajadores. Cuando estos mismos usan tiempo de libre disposición para seguir trabajando, limitan su tiempo libre, el cual pueden utilizar para socializar, para estar con amigos, con sus familias o acudir a realizar actividades culturales y lúdicas.

Asimismo, desde la perspectiva de género, la discusión teórica sobre el potencial transformador del teletrabajo fija la atención, entre otros aspectos, en el reparto de los trabajos dentro del hogar entre las mujeres y los hombres. (Sullivan, C. y Lewis, S., 2001). En relación con la ambivalencia del trabajo, se argumenta que el peso de los factores estructurales que marcan las relaciones de género persiste más allá de las modalidades de organización laboral. Desde esta aproximación, se evidencia cómo esta modalidad puede acentuar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, reforzando la división sexual del trabajo dentro del mercado laboral y del hogar; empeorando las condiciones laborales con jornadas extensas, irrupciones y horarios atípicos; y , finalmente, generando costes laborales, sociales y para la salud. Es por ello que el trabajo en casa tiene rostro femenino (Basile y Beauregard, 2016; Eurofound 2020).

Finalmente, lo que se pretende en el siguiente estudio es analizar el impacto del teletrabajo en el tiempo de vida, es decir, si hay falta de este tiempo o se ve acortado por el teletrabajo o se puede compaginar de manera más óptima que con el trabajo presencial.

3. Metodología

El objetivo de mi investigación es captar las vivencias de los trabajadores que realizan el teletrabajo. Además, compararemos las diferencias entre el colectivo que tiene responsabilidad familiar y el colectivo que no las tiene, por tanto, es necesaria una metodología cualitativa, que se llevará a cabo mediante el análisis de cuatro entrevistas semiestructuradas a dos perfiles diferentes. Analizaremos estas entrevistas a partir de la codificación para luego dar respuesta a la pregunta inicial.

Creemos que estos perfiles son los más idóneos para la investigación: El primer perfil consta de un hombre y una mujer, asalariados, que tienen responsabilidades familiares. El segundo perfil, al igual que el primero, son dos personas, un hombre y una mujer que teletrabajan, asalariados, pero en este caso sin responsabilidades familiares.

Con nuestra muestra de análisis pretendemos hacer una aproximación y análisis de los efectos del teletrabajo a partir de la comparación de estas entrevistas. De esta manera se pretende analizar si hay diferencias, o efectos en los dos colectivos diferentes. Hemos optado por utilizar entrevistas en este trabajo, ya que, las mismas nos acercan mucho más a las personas y de esta manera podremos extraer mucha más información.

El guión de la entrevista se ha dividido en tres bloques de información principales: Contextualización, salud y seguridad, tiempos de trabajo y tiempos de vida. Y una pregunta final para saber: ¿Cuál es el modelo ideal de teletrabajo para ellos y ellas?.

El procedimiento del análisis se llevó a cabo de la siguiente manera: Escuche todos los audios de las entrevistas y las transcribí. A continuación pase a la codificación de las entrevistas, por tanto, se creó una lista de temas que concordaban con el marco teórico, de los cuales surgen los temas principales (dimensiones) los cuales pasarán a ser nuestra categoría de códigos y estos a su vez agrupan subtemas (sub dimensiones) que son los códigos en cuestión. Por último, comparando las respuestas de los entrevistados, se obtienen los resultados que nos llevaran a aproximarnos a algunos de los efectos que se producen en la salud, seguridad y en la conciliación cuando se teletrabaja, En referencia a las entrevistas completas y codificadas de cada individuo entrevistado, las encontraréis en el apartado de anexos.

4. Resultados

Análisis comparativo:

Conciliación laboral familiar:
Las personas sin responsabilidades familiares están muy contentos con el teletrabajo, ya que, adelantan sus tareas domésticas, comen más saludablemente y optimizan mejor su tiempo.

> *Sí, gracias al teletrabajo **puedo cocinar y hacerme algo rico con tiempo**, no como por ejemplo, antes prefería comprar algo rápido o volvía para cenar y es que no apetecía nada. Me pedía una pizza a domicilio y ya. **Entonces es mucho más sano para mi cuerpo el tema de teletrabajar**. (Mujer, técnica)*

> *Tengo **más tiempo para hacer las actividades domésticas, gano una hora más de tiempo y por la tarde sí que es más aprovechable.** (Hombre, técnico)*

Mujer con responsabilidad familiar explica que se producen más tareas domésticas, por tanto, ejerce **más cargas familiares que antes,** con lo cual observamos la **doble presencia** de la mujer (laboral y domésticamente) que se ve marcada y aún perdura. La consecuencia positiva que se observa, es que **pasa mucho más tiempo con su hija**

> *También es cierto que el hecho de tener una hija pequeña hace que hagas muchas cosas en el día, acabas cansadísima, porque **trabajas el doble**, **pero tengo mayor tiempo para estar con ella,** aunque **siento que tengo mucha carga familiar**, más que antes, puesto que nunca dejas de hacer cosas, recibir la compra, hacer la comida, poner alguna lavadora, recogerlas, paquetes, no paro. (Mujer, técnica, criatura)*

Hombre con responsabilidad familiar alega que el hecho de teletrabajar les permite conciliar mejor el trabajo y la familia, ya que, la **flexibilidad temporal** que brinda el teletrabajo, le da la oportunidad de no pedir permisos en el trabajo y hacer responsabilidades de cuidado que relacionan con actividades más lúdicas y menos rígidas. Al igual que nuestro perfil anterior, resalta el hecho de poder pasar más tiempo en familia y realizar actividades juntos.

> *De hecho, para mí es una satisfacción trabajar desde casa, porque permite conciliar mejor la vida laboral y familiar. Hay una diferencia muy clara, el hecho de no necesitar pedir ausencias para hacer cosas con mis hijas. Por ejemplo, cuando tenemos que acudir a reuniones de la escuela o actividades de esta [...] Juego con ellas todos los días y esto es muy agradable, cosa que antes no era así. (Hombre, técnico, criaturas)*

Tiempo de ocio:

Las personas sin responsabilidades familiares han incrementado las actividades de ocio en general, hacen más actividades culturales, han aumentado su actividad física y tienen más tiempo para quedar con amigos y disfrutar de una vida social más completa. También pueden hacer más escapadas de fin de semana.

> ***Caminar, quedar con amigos, tocar un instrumento**, puedo ir al cine y al teatro. (sí que las podía realizar, pero si iba presencialmente no se tienen tantas ganas de realizarlas, o no puedes quedar antes con tus amigos)[...] Sí, puedo hacer más escapadas. (Mujer, técnica)*
>
> *Quedar con los amigos para jugar on line, ir al cine, Sí, ahora me he apuntado a Yoga. También juego a videojuegos y a juegos de mesa [...] Sí, aprovecho y me voy con mi novia a conocer nuevas ciudades (Hombre, técnico)*

Mujer con responsabilidad familiar, no incrementa las actividades culturales, deportivas, los viajes, ni las actividades con amigos, pero sí las actividades lúdicas con su hija.

> *Hago actividades lúdicas con mi hija [...]* Los viajes no han incrementado, intentamos hacer alguna escapada cuando podemos, pero no siempre se puede, por tanto, son las mismas que ya hacíamos *[...] No, las salidas con amigos no han incrementado, de hecho, se han reducido, ya que ahora tengo una hija pequeña. (Mujer, técnica, criatura) (Mujer, técnica, criatura)*

Hombre con responsabilidad familiar**,** incrementa su actividad física y las actividades lúdicas con sus hijas, pero no incrementan los viajes, ni las reuniones con amigos.

> *Sí, realizo más actividades de las que hacía antes. Por ejemplo, ahora puedo realizar más actividades con las niñas que antes no podía hacer y como lo he mencionado antes, hago más deporte [...] No, los viajes y las escapadas son los mismos en relación con antes de teletrabajar [...] No me reúno con amigos por el momento, ahora mismo mi vida está limitada a mi trabajo y a mi familia. (Hombre, técnico, criatura)*

Riesgos Psicosociales

Todos los entrevistados no explican en las entrevistas que tienen **autonomía y flexibilidad** en la organización del trabajo.

> *Sí, totalmente (Mujer, técnica)*
>
> *Sí, tengo autonomía (Hombre, técnico)*
>
> *Sí, tengo autonomía con respecto a mi tiempo de trabajo. (Mujer, técnica, criatura)*
>
> *Sí, tengo autonomía, la mayor parte de las tareas puedo decidir cuando las hago. (Hombre, técnico, criatura)*

En cuanto a las **horas extras de trabajo**, los resultados varían:

El perfil que no tiene responsabilidades familiares no realiza horas extras, en contraposición al perfil que sí tiene responsabilidades, el cual hace horas extras a causa de las responsabilidades familiares y domésticas.

> *No, normalmente cuando acabo mi turno, el compañero del siguiente ya está preparado, por lo tanto, puedo plegar a mi hora casi siempre. En algunas ocasiones, me he quedado unos cinco o diez minutos en explicarle una tarea heredada del turno anterior o depende la importancia de cierto trabajo. (Mujer, técnica)*
>
> *Por lo general no hago horas extras y si las hago las compenso otros días, es decir, mensualmente no hago ninguna hora extra, simplemente si algún día hago más horas, otro día hago menos. (Hombre, técnico)*
>
> *Un par de horas, en épocas de campaña, más horas, dos o tres horas diarias, pero el resto de las jornadas sin campaña vuelvo a las horas laborales contratadas, pero muchas veces por mi hija aplazo trabajo, el cual lo retomo en horas fuera de mi horario de trabajo, pero siempre cumplo con las horas establecidas de mi jornada, (Mujer, técnica, criatura)*
>
> *Hago entre tres y cuatro horas extras a la semana, sobre todo los sábados por la mañana, es cuando compenso el trabajo que no he podido hacer entre semana. (Hombre, técnico, criatura)*

Con respecto al **estrés laboral**, los entrevistados afirman que tienen este tipo de molestar en situaciones puntuales:

> ***El tema estrés se presenta al no tener nadie físicamente a quien preguntar, todo se realiza telemáticamente, por lo tanto, es lo que se tarda en que el otro compañero conteste,*** *pero es algo que me ha surgido más bien cuando he empezado a trabajar en esta empresa, ahora no tanto. (Mujer, técnica)*
>
> *He sufrido* ***estrés esporádicamente en algún proyecto en concreto, pero no ha aumentado a raíz del teletrabajo,*** *problemas de sueño no. (Hombre, técnico)*
>
> *Sí, en* ***momentos puntuales de campaña, por no dar abasto y si le añades las responsabilidades domésticas, imagínate****… Y referente a la falta de sueño, no he tenido ningún problema con este tema. (Mujer, técnica, criatura)*
>
> *No, no he sufrido ningún tipo de problema para conciliar el sueño, pero estrés sí, sobre todo cuando hay mayor* ***intensificación en la faena****, conciliar con las otras responsabilidades que conlleva el hogar, a veces es difícil. (Hombre, técnico, criatura)*

Ahora pasamos a dar los resultados de la supervisión laboral, donde se observa que los trabajadores están en contacto regularmente con sus supervisores y jefes.

> *Sí,* ***cada mes*** *tenemos una reunión con todo el equipo para exponer los aspectos que hemos mejorado y que podemos mejorar, que necesitamos como trabajadores para que el trabajo sea lo más aclarador posible, modificaciones en la plantilla, servicios que heredamos, etc. Después,* ***cada cierto tiempo, tenemos reuniones individuales*** *para poder comunicarnos con nuestros jefes para más o menos comentar lo mismo que he indicado antes y el plan de incentivos que tenemos por realizar ciertas acciones que mejoren nuestras aptitudes profesionales. (Mujer, técnica)*
>
> *Sí, convoca reuniones habitualmente* ***cada mes.*** *Y referente al sistema usamos la aplicación Zoom.* ***Anualmente, tenemos una reunión con el CEO*** *para proponer mejoras laborales de la empresa y además tenemos un buzón donde podemos hacer sugerencias. (Hombre, técnico)*
>
> *Sí, pero yo no le llamaría protocolo, más bien sistema.* ***Semanalmente,*** *mantenemos una reunión de gestión permanente en la cual cada participante expresa en qué tareas está trabajando actualmente y aspectos que crea necesarios exponer a todo el equipo. (Mujer, técnica, criatura)*
>
> *Sí, la convoca* ***cada semana*** *y las hacemos con el programa Great Place To Work. (Hombre, técnico, criatura)*

En lo que concierne al **reconocimiento,** se observa que a todos los entrevistados se les reconoce la faena realizada.

> *Sí, **verbalmente**. (Mujer, técnica)*

> *Sí, ofrece la posibilidad de exponer en algunas reuniones a toda la empresa el trabajo realizado y también a través de los equipos de cada trabajador. **Es un reconocimiento verbal y a fin de año se otorgan premio a los equipos por finalizar algún proyecto en concreto.** (Hombre, técnico)*

> *En nuestra entidad se valora, por encima de todo, la persona en todos sus aspectos. Existe la confianza suficiente para exponer tus opiniones y planteamientos concretos y personales. Por lo tanto, me consta que **se reconoce el trabajo efectuado y en caso contrario, hay espacio suficiente para comentarlo debidamente.** (Mujer, técnica, criatura)*

> *Sí, hacen **sorteos.** Hay días con **temáticas de comida que son gratuitas** y cuando se hace el balance del año, hacen reconocimientos individuales y también a los equipos.(Hombre, técnico, criatura)*

Riesgos ergonómicos

*Como se puede observar, todos los entrevistados realizan **descansos***

> *Si, dependiendo de la carga de trabajo, de unos **cinco minutos a diez minutos cada hora** aproximadamente, pero también se intentan realizarlos con los que tenemos como derecho (treinta minutos). (Mujer, técnica)*

> *Sí, hago descansos, Normalmente son unos **diez minutos para tomar algún café o levantarme cinco minutos para estirar las piernas cada hora**. (Hombre, técnico)*

> *Normalmente **unos 15 minutos cada 2 horas** aproximadamente.(Mujer, técnica, criatura)*

> *Sí, hago descansos, entre **cinco minutos cada hora y treinta minutos de la comida**. (Hombre, técnico, criatura)*

Con referencia al **bienestar físico,** podemos observar que los **dolores persisten**, **pero no aumentan.**

> *Sí,* ***tengo dolores de espalda y hombros,*** *la molestia es la misma,* ***no ha aumentado.*** *(Mujer, técnica)*
>
> ***Sí, dolor en las cervicales No, no aumentó*** *haciendo teletrabajo, pero tampoco mejoró, sigue siendo el mismo. (Hombre, técnico)*
>
> ***Sí, sufrí de dolor de espalda por no tener la silla adecuada*** *y tuve que comprar una de escritorio más adecuada a las funciones de oficina que realizo y también* ***dolor en la muñeca*** *por el uso excesivo del mouse por no tener en su momento el mousepad.* ***Sigo teniendo el mismo dolor, pero considero que el dolor es el mismo, no ha aumentado.*** *(Mujer, técnica, criatura)*
>
> ***Sí, dolor de cervicales y espalda****[...]* ***No, esto ya lo tenía antes, la intensidad es la misma.****(Hombre, técnico, criatura)*

Finalmente, con respecto al espacio de trabajo, son los propios trabajadores quienes han amueblado y adaptado su espacio de trabajo, comentan también que la empresa no suele preguntar por este tema, aunque en algún caso la empresa ofrece material informático.

> *Tengo un* ***sitio habilitado para trabajar, pero el mobiliario no es el adecuado como para estar tantas horas.*** *[...] No lo han comentado. Yo por ejemplo tenía muchos problemas con la cámara y* ***en ningún momento*** *tampoco* ***me han dicho de si me cogen una cámara para poder estar desde casa o que me den más sueldo por el tema de la luz o tener un teléfono móvil aparte. Entonces realmente no se han preocupado, pero creo que ni conmigo ni con nadie.*** *(Mujer, técnica)*
>
> *Sí,* ***me lo he acondicionado yo****… Un escritorio para trabajar adecuadamente (pantallas, teclado, ratón) y de forma ergonómica. [...]* ***La empresa no ha preguntado, aunque ofrece periféricos si son necesarios. (****Hombre, técnico)*
>
> *Actualmente, sí,* ***poco a poco hemos ido adaptando una habitación de la casa para este fin y comprado un nuevo ordenador portátil****.[...]* ***No mucho, entiende que más o menos cada uno se ha ido espabilando por su cuenta.*** *(Mujer, técnica, criatura)*
>
> *Sí,* ***me lo he adaptado yo mismo****. [...] No,* ***la empresa no se ha interesado para nada****. (Hombre, técnico, criatura)*

5. Conclusiones

Después de hacer las entrevistas y analizar los resultados, pasaremos a dar respuesta a nuestras preguntas de investigación: *¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en la salud, seguridad y en los tiempos de vida del trabajador/trabajadora?.*

En primer lugar, hablaremos de los efectos del teletrabajo en la salud y en la seguridad del teletrabajador, así pues, los hallazgos empíricos refieren a que, el estrés es uno de los riesgos emocionales que se producen en el teletrabajo, el cual afecta sobre todo al colectivo que tiene responsabilidades familiares, es por eso, que se tienen que seguir conservando las reuniones entre teletrabajador y componentes de empresa, porque de esta manera se está al día en cuestiones propias de su trabajo y se previenen problemas derivados de la soledad, el aislamiento y el estrés. También puntualizar que el perfil de mujer con responsabilidades familiares experimenta situaciones de estrés mayores, debido a la sobrecarga familiar que tiene, es por ello que se debe fomentar la corresponsabilidad, para que se compensen las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos.

Otro de los efectos que emerge del teletrabajo son los dolores músculo-esqueléticos, estos derivan del material poco ergonómico que posee la mayoría de trabajadores. Esto se debe, a las horas que pasan los trabajadores delante del ordenador y al poco interés de las empresas sobre este tema, dando por hecho que cada trabajador se adaptará por su cuenta el espacio de trabajo, sin preguntar o supervisar el material que se está utilizando a la hora de teletrabajar. Las empresas deberían de seguir las normas de prevención de riesgos laborales, para paliar este problema. Por consiguiente, observamos que hay un efecto que no es óptimo para las personas que teletrabajan y es de una índole muy importante, ya que está relacionada con la seguridad del trabajador,

En segundo lugar, los efectos del conflicto entre trabajar desde casa y los tiempos de vida varían dependiendo del perfil que se estudia. A continuación, expondremos las diferencias que se observan entre las personas que tienen responsabilidades familiares y las que no:

El colectivo, que no tiene responsabilidades familiares, tiene **equilibrio entre su vida laboral y personal, no suelen realizar horas extras.** Por tanto, **aumenta el tiempo de vida para disfrutar haciendo** diferentes actividades, ya sean de ocio, actividades deportivas, culturales, pueden hacer escapadas y quedar con amigos. Este perfil optimiza el tiempo de una forma considerable, ya sea durmiendo un poco más o aprovechando el tiempo que tienen extra en realizar tareas domésticas. Esto se produce por la reducción de tiempo necesario para llegar al trabajo, al no producirse esta

movilización, ellos obtienen un tiempo vital y relevante, ya que, no están expuestos a las caravanas que se pueden formar en la carretera de vuelta a casa. Por tanto, hay un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El colectivo, que tiene responsabilidades familiares, experimenta una **intensificación de las tareas domésticas y laborales**. Tienden a efectuar jornadas más largas, en contraste a los trabajadores que no tienen responsabilidades familiares. Este colectivo puede distraerse con facilidad y tienen más posibilidades de atender a familiares dependientes y a cubrir tareas domésticas. Con respecto a su tiempo de vida, solo lo **comparten con la familia y tienen como preferencia las actividades lúdicas y los viajes.**

Diferencias entre las personas que tienen responsabilidades familiares**. Por un lado, el hombre alegan que concilian su vida laboral con los cuidados (las cuales relacionan con actividades lúdicas y menos rígidas), valoran la flexibilidad temporal que tienen con esta forma de trabajo, aunque esto le suponga una hiperconexión. Mientras que l**a mujer, con responsabilidades familiares, se enfrenta a la doble presencia (doble jornada), en tanto que pierde concentración, porque debe conciliar el trabajo doméstico con el trabajo mercantil. Por otro lado, al ser el lugar de trabajo el mismo que el lugar de descanso, la carga familiar recae sobre ella. Para este perfil, teletrabajar representa una trampa, ya que, las atrapa dentro de casa, dando paso a un refuerzo de los roles de género tradicionales, pero al mismo tiempo, se podría aprovechar esta nueva forma de trabajo para concienciar y poner en práctica la corresponsabilidad dentro del hogar y transformar las relaciones de género.

Las vías de investigación que propongo es abrir el debate del teletrabajo en otros factores como el de género y concienciar en la corresponsabilidad en los hogares e implementar convenios de teletrabajo con perspectiva de género. La perspectiva de género nos ayuda a entender que la doble presencia es un concepto útil para comprender las relaciones de desigualdad que se dan entre géneros en la actualidad en las sociedades occidentales. Esta doble presencia que observamos, nos indica que las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, están desigualmente posicionadas respecto a los hombres. A través de diferentes autoras trabajadas, podemos observar que no es un fenómeno que existiera en las sociedades preindustriales occidentales. De esta manera, la dicotomía pública/ privada surge en un contexto socio histórico específico, el capitalismo industrial, en el que se da una rígida separación de espacios, actividades y géneros (Balbo, 1994).

El teletrabajo parece brindar más ventajas que inconvenientes, al permitir conciliar la vida laboral y familiar, al otorgar más autonomía al trabajador y también ahorrar en tiempo y dinero, debido a que no hay movilización hacia el centro trabajo. No obstante, solo el futuro dirá si realmente esta modalidad, que actualmente se considera un privilegio y una gran oportunidad para seguir trabajando, aporta beneficios por igual a los trabajadores y trabajadoras. Sea como sea, los estados de bienestar occidentales tendrán retos en el ámbito tanto productivo como reproductivo que afrontar a lo largo del siglo XXI. Y parece ser que uno de esos retos va a ser la perspectiva transversal de género para poder tener un enfoque más realista de las desigualdades que se dan en las sociedades industrializadas occidentales actuales (*Torns,2011)*, y cómo estás también refuerzan otros aspectos que no hemos tratado a lo largo del trabajo , pero que también serían interesantes líneas de investigación futuras, cómo sería el teletrabajo y la etnoestratificación del mercado laboral.(*Parella,2003)*

6. Bibliografía

Balbo, L. (1994). La doble presencia. In Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales (pp. 503-514). Icaria.

Del Trabajo, M. L. F., & Carbonell, M. (2019). Ley Federal del Trabajo. Tirant lo Blanch.

El estatuto del trabajo español (1994). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm#t1

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2021a), Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies.

Eurofound (2020), Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: Trabajo flexible en la era digital, serie Nuevas formas de empleo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Jaramillo, O. (2019). Trabajo remoto vs Trabajo presencial. Recuperado de https://www.6sigmait.com/trabajo-remoto-vs-trabajo-presencial/

Messenger, JC y Gschwind, L. (2016). Tres generaciones de Teletrabajo: Nuevas TIC y la (R) evolución del Home Office a la Oficina Virtual. Nuevas Tecnologías, Trabajo y Empleo , 31 (3), 195-208.

MORENO, S. (2008). Els usos socials del temps a Catalunya" a VVAA. Condicions de vida i desigualtats a, 1.

Ojala, S., Nätti, J. y Anttila, T. (2014), 'Informal horas extras en casa en lugar de teletrabajo: Aumento de interfaz trabajo-familia negativa', International Journal of Sociología y Política Social , vol. 34, núm. 1 y 2, págs. 69 a 87.

Parella, Sònia (2003). "La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Catalunya". Revista Internacional de Sociología, nº 36. tema 5
Torns, Teresa (2011)."Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?" a RIDEG. Revista Interdisciplinar de Estudios de Género, nº 1. tema 8

Roquelaure, Y. (2018). Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work. ETUI Research Paper-Report, 142.

Sullivan, C. y Lewis, S. (2001). Teletrabajo en el hogar, género y sincronización del trabajo y la familia: perspectivas de los teletrabajadores y sus corresidentes. Género, Trabajo y Organización , 8 (2), 123-145.

TORRES PICO, G. A. B. R. I. E. L. A. M. A. R. I. T. Z. A., & ZAMBRANO ZAMBRANO, D. A. Y. A. N. A. M. I. C. H. E. L. L. E. (2021). Tesis. Recuperado a partir de http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55309

7. Anexos

Anexo 1:

CATEGORÍAS DE CÓDIGOS	CÓDIGOS
Conciliación familiar	• Atención a hijos o familiares • Participación en actividades familiares • Tareas domesticas
Tiempo de ocio	• Actividades culturales • Actividades deportivas • Actividades con amigos
Riesgos Psicosociales	• Organización del trabajo • Supervisión laboral • Bienestar emocional • Soledad
Riesgos Ergonómicos	• Bienestar físico • Descansos • Espacio de trabajo

A continuación presentaremos el cuadro conceptual:

Teletrabajo	Conflicto tiempo de trabajo tiempos de vida	Conciliación familiar	• Atención a hijos o familiares • Participación en actividades familiares • Tareas domesticas
		Tiempo de ocio	• Actividades culturales • Actividades deportivas • Actividades con amigos
	Salud y Seguridad	Riesgos Psicosociales	• Organización del trabajo • Supervisión laboral • Bienestar emocional • soledad
		Riesgos Ergonómicos	• Bienestar físico • Descansos • Espacio de trabajo

Anexo 2: Entrevista P1- Mujer con responsabilidades familiares

Bloque 1: Contextualización

E: ¿Qué edad tienes?

P1: Tengo 31 años.

E: ¿Con qué género te identificas?

P1: Con el género femenino.

E: ¿Cuál es tu estado civil?

P1: Actualmente, estoy viviendo en pareja.

E: ¿Qué tipo de estudios tienes?

P1: Tengo un Grado universitario de Humanidades de la UAB.

E: ¿Cuál es tu profesión?

Actualmente, mi profesión es de administradora.

E: ¿Tienes hijos? En el caso que sí, ¿cuántos?

P1: Sí, tengo una hija de 3 años.

E: ¿Tienes algún tipo de responsabilidad familiar?

P1: Velar por mi hija y atención a mi madre que está un poco delicada de salud.

Bloque 2: Salud y Seguridad

Riesgos psicosociales:

E: ¿Qué tipo de jornada laboral tienes?

P1: Tengo una jornada completa de ocho horas cada día.

E: ¿Tienes autonomía en lo concerniente a tu tiempo de trabajo?

P1: Sí, totalmente.

E: Y en cuanto al proceso de trabajo, ¿Tienes autonomía en decidir cómo desarrollas las tareas?

P1: Sí, totalmente autónoma para distribuirme las tareas diarias previamente habladas con mi jefe.

E: ¿Tienes fechas de entrega muy marcadas y poco flexibles?

P1: En momentos clave de campañas, sí, pero fuera de campañas tengo ritmos normales de trabajo.

E: ¿Teletrabajando, has realizado más horas de las que deberías?

P1: Sí, sí. Actualmente, en teletrabajo realizo más horas de la jornada laboral, sobre todo en épocas puntuales de campaña, ej. Campaña de Navidad. Y si tengo que estar pendiente de mi pequeña, muchas veces tengo que alargar la jornada.

E: En el caso que sí, ¿Cuántas horas extras haces a la semana?

P1: Un par de horas, en épocas de campaña, más horas, dos o tres horas diarias, pero el resto de las jornadas sin campaña vuelvo a las horas laborales contratadas, pero muchas veces por mi hija aplazo trabajo, el cual lo retomo en horas fuera de mi horario de trabajo, pero siempre cumplo con las horas establecidas de mi jornada,

E: ¿Tienes interrupciones cuando teletrabajas?

P1: Sí, suele pasar que tengo interrupciones en casa, por lo general el motivo es mi hija pequeña o cuando se va la señal de internet.

E: En el caso de que sea afirmativo, ¿pierdes la concentración en aquello que estás trabajando?

P1: Sí, en algunas ocasiones. Hay cosas muy marcadas o relacionadas como otras que no, y si me interrumpen en medio de ingresar información a la base de datos, es probable que se deba comenzar nuevamente.

E: ¿Has sufrido algún tipo de estrés o problemas para conciliar el sueño?

P1: Sí, en momentos puntuales de campaña por no dar abasto y si le añades las responsabilidades domésticas, imagínate…y referente a la falta de sueño, no he tenido ningún problema con este tema.

E: ¿Ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P1: No, excepto durante el tiempo fuerte de confinamiento que por circunstancias también externas del momento que vivíamos, todo ello producía ansiedad.

E: ¿Echas de menos la socialización y/o el intercambio de miradas bidireccionales que se produce a la hora de trabajar presencialmente?

P1: Algunas veces, pero en pleno confinamiento sí que echabas de menos la socialización con tus compañeros.

E: ¿En algún momento has experimentado algún tipo de sensación de soledad?

P1: No, ninguna.

E: ¿Qué sistema usas para acreditar el horario de trabajo?

P1: Ninguno, en nuestra entidad, el sistema se lo implanta uno mismo y hay plena confianza.

E: ¿Tienes el correo electrónico del trabajo enlazado al teléfono móvil particular?

P1: No, no me es necesario.

E: ¿De qué manera contactas con tu jefe? ¿Tenéis un protocolo o rutina para los contactos?

P1: No tengo ningún protocolo establecido, sencillamente yo valoro en qué momento creo es más idóneo para contactar con él. Y de momento, funciona. Si es informativo, la vía es correo, WhatsApp, mensaje. Si es alguna urgencia o emergencia directamente por el teléfono.

E: ¿Cuándo hay algún tipo de problema, ya sea logístico o sobre el trabajo que se está ejecutando, a quien recurres y a través de qué medio?

P1: Normalmente, si surge algún problema, recurro a la persona que ocupa el cargo de subdirector por dos motivos: por el cargo que ostenta y por el grado de confianza que tenemos.

E: ¿La empresa convoca reuniones para hablar sobre posibles propuestas o necesidades del trabajador? ¿Hay algún tipo de sistema o protocolo?

P1: Sí, pero yo no le llamaría protocolo, más bien sistema. Semanalmente, mantenemos una reunión de gestión permanente en la cual cada participante expresa en qué tareas está trabajando actualmente y aspectos que crea necesarios exponer a todo el equipo.

E: ¿La empresa en la que trabajas visibiliza el reconocimiento por el trabajo efectuado?

P1: En nuestra entidad se valora, por encima de todo, la persona en todos sus aspectos. Existe la confianza suficiente para exponer tus opiniones y planteamientos concretos y personales. Por lo tanto, me consta que se reconoce el trabajo efectuado y en caso contrario, hay espacio suficiente para comentarlo debidamente.

E: ¿Teletrabajando has sentido una mayor intensificación laboral o mayor intensificación doméstica (o ambas)?

P1: Pienso que en el teletrabajo hay una mayor intensificación doméstica, sobre todo porque tengo una niña pequeña en casa y atiendo a mi madre.

Riesgos Ergonómicos:

E: ¿Haces descansos durante la jornada laboral? ¿De cuánto tiempo son?

P1: Normalmente unos 15 minutos cada 2 horas aproximadamente.

E: ¿Has sufrido algún tipo de dolor físico? ¿Ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P1: Sí, sufrí de dolor de espalda por no tener la silla adecuada y tuve que comprar una de escritorio más adecuada a las funciones de oficina que realizo y también dolor en la muñeca por el uso excesivo del mouse por no tener en su momento el mousepad. sigo teniendo el mismo dolor, pero considero que el dolor es el mismo, no ha aumentado.

E: ¿Puedes comentar si has tenido otros problemas de salud? ¿Crees que han sido consecuencias del teletrabajo? O, por lo contrario, ¿Has encontrado mejorías en un problema de salud anterior?

P1: En época de confinamiento total, tenía ansiedad e insomnio debido a la circunstancia general que todos estábamos viviendo. También es cierto que el hecho de tener una hija pequeña hace que hagas muchas cosas en el día, acabas cansadísima, porque trabajas el doble y eso me produce dolor de espalda y cansancio general.

E: ¿Tienes un lugar en condiciones (iluminación, mobiliario) para teletrabajar dentro de casa?

P1: Actualmente sí, poco a poco hemos ido adaptando una habitación de la casa para este fin y comprado un nuevo ordenador portátil.

E: ¿La empresa se interesa por tu espacio de trabajo?

P1: No mucho, entiende que más o menos cada uno se ha ido espabilando por su cuenta.

Bloque 3: Tiempos de trabajo y de vida (Conflicto vida- trabajo)

General:

E: ¿Sientes que optimizas tu tiempo haciendo teletrabajo?

P1: **Sí, no pierdo tanto tiempo en viajes de tren, pero si bien es cierto que el hecho de estar en casa te hace ganar tiempo en alguna cosa,** también siento que tengo mucha carga familiar, más que antes.

E: ¿El tiempo ahorrado en desplazamientos, te permite realmente hacer más actividades que con el trabajo presencial?

P1: Sí, porque el trayecto es de una hora diaria y a nivel personal, las tareas domésticas/familiares se adelantan una hora.

E: ¿Qué actividades haces que no pudieras hacer antes?

P1: Atender a mi hija, jugar con ella, atender proyectos personales

E: ¿Cuándo llega el fin de semana desconectas del trabajo?

P1: **Sí, además lo necesito.**

E: ¿El teletrabajo te permite hacer más tareas domésticas?

P1: Sí, puedes combinar alguna tarea doméstica con el teletrabajo.

E: ¿Has incrementado el tiempo para poder salir con amigos?

P1: No, las salidas con amigos no han incrementado, de hecho, se han reducido, ya que ahora tengo una hija pequeña

E: ¿Has podido incrementar la actividad cultural, lúdica o deportiva?

P1: Sí, hago actividades lúdicas con mi hija.

E: ¿Has incrementado las escapadas de fin de semana o viajes?

P1: Los viajes no han incrementado, intentamos hacer alguna escapada cuando podemos, pero no siempre se puede, por tanto, son las mismas que ya hacíamos.

En el caso de las personas que tienen hijos:

E: ¿Puedes dedicar más tiempo a ayudar a tus hijos con los deberes del colegio?

P1: Aún no va al colegio, pero si tengo mayor tiempo de pasar con ella.

E: ¿Puedes jugar más tiempo con ellos y hacer actividades entre semana o solo el fin de semana?

P1: Sí, tengo mayor tiempo para estar con ella.

E: ¿Tienes algún tipo de organización en el hogar, la cual se cumple diariamente para poder rentabilizar el tiempo?

P1: Aunque me proponga algún tipo de organización, no siempre se cumple. Se hace lo que se puede.

E: ¿En algún momento has sentido que descuidabas ciertas responsabilidades o a tu familia cuando teletrabajas?

P1: Sí, cuando mi hija quiere estar conmigo, pero sus abuelos se la llevan, ya que, yo estoy en horario de trabajo.

E: ¿Consideras que tener presencia en el hogar (a la hora de teletrabajar) ha intensificado la carga laboral?

P1: **Sí, puesto que nunca dejas de hacer cosas. Teniendo una niña pequeña, no paro.**

E: ¿Qué efectos positivos y/o negativos ha tenido el teletrabajo en cuándo a la conciliación laboral - familiar?

P1: Actualmente veo que los efectos positivos son: Si estás presencialmente en casa, motivo por el cual tengo mayor tiempo para dedicarle a mi hija. También, puedes recibir la compra, hacer la comida, poner alguna lavadora, paquetes, etc. Incluso puedes acudir al médico (ir y volver) en menos tiempo que si estás desplazada en tu lugar de trabajo. Puedes incluso hacer alguna llamada

telefónica personal, en caso necesario, con plena libertad. Sin embargo, los efectos negativos para mí son: la sobre **carga doméstica.**

Pregunta Final:

E: Para ti, ¿Cuál sería el modelo ideal de teletrabajo?

P1: Para mí el modelo ideal es el mixto, tres días presenciales a la semana y dos de teletrabajo.

Anexo 3: Entrevista a P2 - Hombre con responsabilidades familiares

Bloque 1: Contextualización

E: ¿Qué edad tienes?

P2: Tengo 42 años

E: ¿Con qué género te identificas?

P2: Masculino

E: ¿Cuál es tu estado civil?

P2: Soy casado

E: ¿Qué tipo de estudios tienes?

P2: Tengo estudios universitarios

E: ¿Cuál es tu profesión?

P2: Soy programador

E: ¿Tienes hijos?

P2: Sí, tengo hijos

E: En el caso que sí, ¿cuántos?

P2: Tengo dos hijas, una de cuatro años y otra de doce años

E: ¿Tienes algún tipo de responsabilidad familiar?

P2: Sí, soy padre.

Bloque 2: Salud y Seguridad

Riesgos psicosociales:

E: ¿Qué tipo de jornada laboral tienes?

P2: Tengo un horario partido de 8 h diarias, de lunes a viernes

E: ¿Tienes autonomía en lo concerniente a tu tiempo de trabajo?

P2: Sí, tengo autonomía, la mayor parte de las tareas puedo decidir cuando las hago.

E: Y en cuanto al proceso de trabajo, ¿Tienes autonomía en decidir cómo desarrollas las tareas?

P2: Sí, también, previamente pactada.

E: ¿Tienes fechas de entrega muy marcadas y poco flexibles?

P2: Tengo fechas marcadas, pero con flexibilidad si se puede demostrar que las fechas de entrega no eran las apropiadas.

E: ¿Teletrabajando, has realizado más horas de las que deberías?

P2: Sí, he hecho horas extras.

E: En el caso que sí, ¿Cuántas horas extras haces a la semana?

P2: Hago entre tres y cuatro horas extras a la semana, sobre todo los sábados por la mañana, es cuando compenso el trabajo que no he podido hacer entre semana.

E: ¿Tienes interrupciones cuando teletrabajas?

P2: Sí, algunas

E: En el caso de que sea afirmativo, ¿pierdes la concentración en aquello que estás trabajando?

P2: No, no la pierdo. Vuelvo a retomar el hilo de lo que estaba haciendo rápidamente. No se si esto es porque soy programador, pero vuelvo a concentrarme rápidamente.

E: ¿Has sufrido algún tipo de estrés o problemas para conciliar el sueño? ¿Ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P2: No, no he sufrido ningún tipo de problema para conciliar el sueño, pero estrés sí, sobre todo cuando hay mayor intensificación en la faena, conciliar con las otras responsabilidades que conlleva el hogar, a veces es difícil.

E: ¿Echas de menos la socialización y/o el intercambio de miradas bidireccionales que se produce a la hora de trabajar presencialmente?

P2: Sí, algunas veces, sin embargo, estamos en constante comunicación con los compañeros y esto hace mucho. Aunque pase esto, prefiero teletrabajar.

E: ¿En algún momento has experimentado algún tipo de sensación de soledad? En el caso que sí ¿En qué sentido?

P2: No, nunca he sentido este tipo de sensación.

E: ¿Qué sistema usas para acreditar el horario de trabajo?

P2: Un sistema de marcaje online ha sido creado por nosotros desde la empresa y se llama Holmes HR.

E: ¿Tienes el correo electrónico del trabajo enlazado al teléfono móvil particular?

P2: Sí, pero no lo consulto si no es en horario laboral.

E: ¿De qué manera contactas con tu jefe? ¿Tenéis un protocolo o rutina para los contactos?

P2: Contacto con él por videollamada o mensajes de texto a través de la aplicación Slack. No hay ningún protocolo establecido, pero no contacto con él si no estoy trabajando, ni él conmigo.

E: ¿Cuándo hay algún tipo de problema, ya sea logístico o sobre el trabajo que se está ejecutando, a quien recurres y a través de qué medio?

P2: A mis compañeros y a los encargados de cada departamento. A través de aplicativo o llamada. Depende de la urgencia que se presente.

E: ¿La empresa convoca reuniones para hablar sobre posibles propuestas o necesidades del trabajador? ¿Hay algún tipo de sistema o protocolo?

P2: Sí, la convoca cada semana y las hacemos con el programa Great Place To Work.

E: ¿La empresa en la que trabajas visibiliza el reconocimiento por el trabajo efectuado?

P2: Sí, hacen sorteos. Hay días con temáticas de comida que son gratuitas y cuando se hace el balance del año, hacen reconocimientos individuales y también a los equipos.

E: ¿Teletrabajando has sentido una mayor intensificación laboral o mayor intensificación doméstica (o ambas)?

P2: Siento que el ritmo laboral es igual de cuando no teletrabajaba, pero sí que es verdad que valoro la flexibilidad laboral que da el teletrabajo para poder hacer alguna actividad con las niñas, y hago cosas el sábado por la mañana.

Riesgos Ergonómicos:

E: ¿Haces descansos durante la jornada laboral?

P2: Sí, hago descansos

E: ¿De cuánto tiempo son?

P2: Pues… Entre cinco minutos cada hora y treinta minutos de la comida

E: ¿Has sufrido algún tipo de dolor físico?

P2: Sí, dolor de cervicales y espalda

E: ¿Ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P2: No, esto ya lo tenía antes, la intensidad es la misma.

E: ¿Puedes comentar si has tenido otros problemas de salud? ¿Crees que han sido consecuencias del teletrabajo? O, por lo contrario, ¿Has encontrado mejoras en un problema de salud anterior?

P2: No he tenido otros problemas de salud derivados del teletrabajo

E: ¿Tienes un lugar en condiciones (iluminación, mobiliario) para teletrabajar dentro de casa?

P2: Sí, me lo he adaptado yo mismo.

E: ¿La empresa se interesa por tu espacio de trabajo?

P2: No, la empresa no se ha interesado para nada.

Bloque 3: Tiempos de trabajo y de vida (Conflicto vida- trabajo)

General:

E: ¿Sientes que optimizas tu tiempo haciendo teletrabajo?

P2: **Sí, totalmente. De hecho, para mí es una satisfacción trabajar desde casa**, porque permite conciliar mejor la vida laboral y personal.

E: ¿El tiempo ahorrado en desplazamientos, te permite realmente hacer más actividades que con el trabajo presencial?

P2: Sí, porque casi siempre hay retenciones cuando se acaba la jornada laboral. Siempre te encuentras caravanas de media hora o depende del día cuarenta minutos. Estás retenido mucho tiempo en la carretera y es un tiempo valioso. Haciendo teletrabajo, todo este tiempo que pierdes en la movilización, lo aprovechas para ser más productivo en la faena o con el cuidado de las niñas si lo requieren.

E: ¿Qué actividades haces que no pudieras hacer antes?

P2: Puedo hacer más deporte y más colaboraciones con ONG

E: ¿Cuándo llega el fin de semana desconectas del trabajo?

P2: **Sí, no reviso cosas hasta el lunes por la mañana. A no ser, que haya pasado alguna cosa grave, la cual tenga que ser supervisada de urgencia.**

E: ¿El teletrabajo te permite hacer más tareas domésticas?

P2: Sí, totalmente. Hay una diferencia muy clara, ya que puedes ir haciendo pequeñas cosas, como poner alguna lavadora y recogerla.

E: ¿Has incrementado el tiempo para poder salir con amigos?

P2: No me reúno con amigos por el momento, ahora mismo mi vida está limitada a mi trabajo y a mi familia.

E: ¿Has podido incrementar la actividad cultural, lúdica o deportiva?

P2: Sí, realizo más actividades de las que hacía antes. Por ejemplo, ahora puedo realizar más actividades con las niñas que antes no podía hacer y como lo he mencionado antes, hago más deporte.

E: ¿Has incrementado las escapadas de fin de semana o viajes?

P2: No, los viajes y las escapadas son los mismos en relación con antes de teletrabajar.

En el caso de las personas que tienen hijos:

E: ¿Puedes dedicar más tiempo a ayudar a tus hijos con los deberes del colegio?

P2: Sí, clarísimamente.

E: ¿Puedes jugar más tiempo con ellos y hacer actividades entre semana o solo el fin de semana?

P2: Sí, juego con ellas todos los días y esto es muy agradable, cosa que antes no era así.

E: ¿Tienes algún tipo de organización en el hogar, la cual se cumple diariamente para poder rentabilizar el tiempo?

P2: Sí, pero no siempre la cumplo.

E: ¿En algún momento has sentido que descuidabas ciertas responsabilidades o a tu familia cuando teletrabajas?

P2: Sí, porque el hecho de estar teletrabajando en casa hace que a veces me ponga antes a teletrabajar y no desayune con la familia como lo hacía antes. Sobre todo, eso, intentar manejar mejor el tiempo, pero por tenerlo más para mí, perjudicando el tiempo que puedo pasar con la familia, ya que, aquellas franjas horarias ya teletrabajo.

E: ¿Consideras que tener presencia en el hogar (a la hora de teletrabajar) ha intensificado la carga laboral?

P2: **No**

E: ¿Qué efectos positivos y/o negativos ha tenido el teletrabajo en cuanto a la conciliación laboral - familiar?

P2: Poder trabajar en casa y con ello no necesitar pedir ausencias para hacer cosas con mis hijas. Por ejemplo, cuando tenemos que acudir a reuniones de la escuela o actividades de esta.

E: Por último, te haré esta Pregunta Final, para ti, ¿Cuál sería el modelo ideal de teletrabajo?

P2: Para mí, 100% teletrabajo.

E: Muy bien, gracias por tu colaboración

P2: Gracias a ti.

Anexo 3: Entrevista P3 - Mujer sin responsabilidad familiar

Bloque 1: Contextualización

E: ¿Qué edad tienes?

P3: Tengo 30 años.

E: ¿Con qué género te identificas?

P3: Con el género femenino.

E: ¿Cuál es tu estado civil?

P3: Soy soltera.

E: ¿Qué tipo de estudios tienes?

P3: Tengo un ciclo formativo de grado superior de Administración de Sistemas informáticos y Redes.

E: ¿Cuál es tu profesión?

P3: Soy técnica de operaciones en Redes en SIRT para la Generalitat de Cataluña.

E: ¿Tienes hijos? En el caso que sí, ¿Cuántos?

P3: No tengo hijos.

E: ¿Tienes algún tipo de responsabilidad familiar?

P3: No.

Bloque 2: Salud y Seguridad

Riesgos psicosociales:

E: ¿Qué tipo de jornada laboral tienes?

P3: Jornada completa, de ocho horas cada día.

E: ¿Tienes autonomía en lo concerniente a tu tiempo de trabajo?

P3: SÍ, en algunos casos el coordinador nos pauta como realizar ciertas tareas, pero principalmente sí.

E: Y en cuanto al proceso de trabajo, ¿Tienes autonomía en decidir cómo desarrollas las tareas?

P3: Depende del procedimiento que se sigue para realizar cierto tipo de trabajo, realizo el trabajo por prioridades, mis jefes son quienes deciden estas prioridades y si hablamos de incidencias, por ejemplo: podemos decidir parcialmente cómo se resuelven.

E: ¿Tienes fechas de entrega muy marcadas y poco flexibles?

P3: Depende de la urgencia de la petición/incidencia.

E: ¿Teletrabajando, has realizado más horas de las que deberías? En el caso que sí, ¿Cuántas horas extras haces a la semana?

P3: No, normalmente cuando acabo mi turno, el compañero del siguiente ya está preparado, por lo tanto, puedo plegar a mi hora casi siempre. En algunas ocasiones, me he quedado unos cinco o diez minutos en explicarle una tarea heredada del turno anterior o depende la importancia de cierto trabajo.

E: ¿Tienes interrupciones cuando teletrabajas?

P3: Algunas veces, cuando me entra alguna llamada o llaman a la puerta.

E: En el caso de que sea afirmativo, ¿pierdes la concentración en aquello que estás trabajando?

P3: Sí, pero vuelvo a retomarla de inmediato.

E: ¿Has sufrido algún tipo de estrés o problemas para conciliar el sueño? ¿Ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P3: No, el momento de conciliar el sueño ha sido igual que ir al trabajo presencialmente.

El tema estrés se presenta al no tener nadie físicamente a quien preguntar, todo se realiza telemáticamente, por lo tanto, es lo que se tarda en que el otro compañero conteste, pero es algo que me ha surgido más bien cuando he empezado a trabajar en esta empresa, ahora no tanto.

E: ¿Echas de menos la socialización y/o el intercambio de miradas bidireccionales que se produce a la hora de trabajar presencialmente?

P3: Sí, se echa de menos, pero últimamente estamos haciendo más reuniones telemáticas y esa necesidad se mitiga un poco.

E: ¿En algún momento has experimentado algún tipo de sensación de soledad? ¿En qué sentido?

P3: No, normalmente en el trabajo nos apoyamos lo suficiente, aunque no nos veamos, pero se tiene de los compañeros más veteranos.

E: ¿Qué sistema usas para acreditar el horario de trabajo?

P3: Usamos una aplicación web para fichar.

E: ¿Tienes el correo electrónico del trabajo enlazado al teléfono móvil particular?

P3: No, para nada.

E: ¿De qué manera contactas con tu jefe? ¿Tenéis un protocolo o rutina para los contactos? P3: Puedo contactar con mi jefa sin problemas por la aplicación Teams. Sí que es cierto que, para escalar ciertos asuntos de su interés, utilizamos el correo como método de comunicación, ya que, está procedimentado así.

E: ¿Cuándo hay algún tipo de problema, ya sea logístico o sobre el trabajo que se está ejecutando, a quien recurres y a través de qué medio?

P3: Nos comunicamos por Teams o por correo con los compañeros de turno, ya sean veteranos como no, con mi coordinador y mi jefa.

E: ¿La empresa convoca reuniones para hablar sobre posibles propuestas o necesidades del trabajador? ¿Hay algún tipo de sistema o protocolo?

P3: Sí, cada mes tenemos una reunión con todo el equipo para exponer los aspectos que hemos mejorado y que podemos mejorar, que necesitamos como trabajadores para que el trabajo sea lo más aclarador posible, modificaciones en la plantilla, servicios que heredamos, etc. Después, cada cierto tiempo, tenemos reuniones individuales para poder comunicarnos con nuestros jefes para más o menos comentar lo mismo que he indicado antes y el plan de incentivos que tenemos por realizar ciertas acciones que mejoren nuestras aptitudes profesionales.

E: ¿La empresa en la que trabajas visibiliza el reconocimiento por el trabajo efectuado?

P3: Sí, verbalmente.

E: ¿Teletrabajando has sentido una mayor, igual o menor intensificación laboral?

P3: Realmente como empecé a trabajar con el teletrabajo, no he llegado a notar aún ninguna diferencia, porque es justo ahora cuando se está haciendo el cambio este, a pasar cosas presenciales, pero no he notado ni una mayor, ni menor intensificación laboral, para mí es la misma.

Riesgos Ergonómicos:

E: ¿Haces descansos durante la jornada laboral? ¿De cuánto tiempo son?

P3: Si, dependiendo de la carga de trabajo de unos cinco minutos a diez minutos cada hora aproximadamente, pero también se intentan realizarlos con los que tenemos como derecho (treinta minutos).

E: ¿Has sufrido algún tipo de dolor físico? ¿Ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P3: Sí, tengo dolores de espalda y hombros, la molestia es la misma, no ha aumentado.

E: ¿Puedes comentar si has tenido otros problemas de salud? ¿Crees que han sido consecuencias del teletrabajo? O, por lo contrario, ¿Has encontrado mejoras en un problema de salud anterior?

P3: No he sufrido otros problemas de salud, ni tampoco he mejorado ninguno,

E: ¿Tienes un lugar en condiciones (iluminación, mobiliario) para teletrabajar dentro de casa?

P3: Tengo un sitio habilitado para trabajar, pero el mobiliario no es el adecuado como para estar tantas horas.

E: ¿La empresa se interesa por tu espacio de trabajo?

P3: No lo han comentado. Yo por ejemplo tenía muchos problemas con la cámara y en ningún momento tampoco me han dicho de sí me cogen una cámara para poder estar desde casa o que me den más sueldo por el tema de la luz o tener un teléfono móvil aparte. Entonces realmente no se han preocupado, pero creo que ni conmigo ni con nadie

Bloque 3: Tiempos de trabajo y de vida (Conflicto vida- trabajo)

General:

E: ¿Sientes que optimizas tu tiempo haciendo teletrabajo?

P3: **Sí, al realizarse en casa se hace más relajado y seguro, por tanto, se optimiza mejor el trabajo.**

E: ¿El tiempo ahorrado en desplazamientos, te permite realmente hacer más actividades que con el trabajo presencial?

P3: Obviamente sí, incluso soy de las que piensan que muchas veces el transporte de casa al trabajo debería de contar dentro de las jornadas laborales. Puedes perder mucho tiempo de camino al trabajo a casa y esto implica que luego duermas muy tarde porque no tienes tiempo de descanso o que pierdas vida social. Al menos tienes más tiempo para realizar otras tareas.

E: ¿Qué actividades haces que no pudieras hacer antes?

P3: Caminar, quedar con amigos y tocar un instrumento (sí que las podía realizar, pero si iba presencialmente no se tienen tantas ganas de realizarlas, o no puedes quedar antes con tus amigos)

E: ¿Cuándo llega el fin de semana desconectas del trabajo?

P3: **Sí, desconecto totalmente.**

E: ¿El teletrabajo te permite hacer más tareas domésticas?

P3: Sí, gracias al teletrabajo puedo cocinar y hacerme algo rico con tiempo, no como por ejemplo, antes prefería comprar algo rápido o volvía para cenar y es que no apetecía nada.Me pedía una pizza a domicilio y ya. Entonces es mucho más sano para mi cuerpo el tema de teletrabajar, aunque no tenga un espacio del todo cómodo, pero a nivel alimenticio es muchísimo más sano.

E: ¿Has incrementado el tiempo para poder salir con amigos?

P3: Sí, pasó más tiempo con ellos.

E: ¿Has podido incrementar la actividad cultural, lúdica o deportiva?

P3: Sí, puedo ir al cine y al teatro.

E: ¿Has incrementado las escapadas de fin de semana o viajes?

P3: Sí, puedo hacer más escapadas.

Pregunta Final:

E: Para ti, ¿Cuál sería el modelo ideal de teletrabajo?

P3: Honestamente, yo invertiría más en material para la gente que trabaja en casa, ya que hay personas que no tienen un material adiente como para estar tanto tiempo delante del ordenador.

Por otra parte, no tengo ninguna objeción en teletrabajar, es mucho más cómodo, se rinde mejor y, de cara al futuro, es una muy buena forma de que los trabajadores estén más a gusto en sus puestos.

Anexo 4: Entrevista a P4 - Hombre sin responsabilidades familiares

Bloque 1: Contextualización

E: ¿Qué edad tienes?

P4: Tengo 32 años.

E: ¿Con qué género te identificas?

P4: Me identifico con el género masculino.

E: ¿Cuál es tu estado civil?

P4: Estoy emparejado, pero aún no convivimos.

E: ¿Qué tipo de estudios tienes?

P4: Tengo un grado universitario de Ingeniería informática con másteres en creación de videojuegos y gestión de proyectos.

E: Muy bien, perfecto y ¿Cuál es tu profesión?

P4: Actualmente soy desarrollador web.

E: ¿Tienes hijos? En el caso que sí, ¿Cuántos?

P4: No tengo hijos.

E: Vale y ¿Tienes algún tipo de responsabilidad familiar?

P4: En estos momentos no.

E: Muy bien, ahora pasaremos al bloque 2.

Bloque 2: Salud y Seguridad

Riesgos psicosociales:

E: ¿Qué tipo de jornada laboral tienes?

P4: Tengo una jornada laboral de 8 horas con flexibilidad de entrada.

E: ¿Tienes autonomía en lo concerniente a tu tiempo de trabajo?

P4: Sí, la mayor parte de las tareas puedo decidir cuando las hago.

E: Y en cuanto al proceso de trabajo, ¿Tienes autonomía en decidir cómo desarrollas las tareas?

P4: Sí, aunque suele ser decisión en conjunto con el equipo.

E: ¿Tienes fechas de entrega muy marcadas y poco flexibles?

P4: En algunos proyectos en concreto sí, pero en la mayoría no.

E: ¿Teletrabajando, has realizado más horas de las que deberías? En el caso que sí, ¿Cuántas horas extras haces a la semana?

P4: Por lo general no hago horas extras y si las hago las compenso otros días, es decir, mensualmente no hago ninguna hora extra, simplemente si algún día hago más horas, otro día hago menos.

E: ¿Tienes interrupciones cuando teletrabajas?

P4: Tengo interrupciones cuando viene algún mensajero a dejarme algún paquete o si me llaman por teléfono.

E: En el caso de que sea afirmativo, ¿pierdes la concentración en aquello que estás trabajando?

P4: Por lo general no pierdo concentración, puedo seguir con aquello en lo que estaba trabajando, pero si estoy trabajando en algún código en concreto puede que tenga que comenzar de nuevo

E: ¿Has sufrido algún tipo de estrés o problemas para conciliar el sueño? ¿Ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P4: He sufrido estrés esporádicamente en algún proyecto en concreto, pero no ha aumentado a raíz del teletrabajo, problemas de sueño no.

E: ¿Echas de menos la socialización y/o el intercambio de miradas bidireccionales que se produce a la hora de trabajar presencialmente?

P4: Aunque con el teletrabajo esté contento, algunos días sí que se echa de menos esto.

E: ¿En algún momento has experimentado algún tipo de sensación de soledad? En el caso que sí ¿En qué sentido?

P4: En el teletrabajo que se hizo durante el confinamiento sí, pero ahora no, ningún tipo de soledad.

E: ¿Qué sistema usas para acreditar el horario de trabajo?

P4: Utilizamos una aplicación de fichajes, desarrollada por nosotros, es decir, es una aplicación propia, interna, que también vendemos a terceros, ya que somos una empresa de recursos humanos.

E: ¿Tienes el correo electrónico del trabajo enlazado al teléfono móvil particular?

P4: Sí, pero desconecto de él cuando no estoy en mi jornada laboral.

E: ¿De qué manera contactas con tu jefe? ¿Tenéis un protocolo o rutina para los contactos?

P4: Contacto con él a través de la aplicación Meet, mediante el chat y dependiendo de cuál sea la urgencia hacemos videollamada o llamada normal, siempre a través de la aplicación, nunca por teléfono.

E: ¿Cuándo hay algún tipo de problema, ya sea logístico o sobre el trabajo que se está ejecutando, a quién recurres y a través de qué medio?

P4: Al equipo o al departamento de sistemas, a través de una aplicación también o por correo.

E: ¿La empresa convoca reuniones para hablar sobre posibles propuestas o necesidades del trabajador? ¿Hay algún tipo de sistema o protocolo?

P4: Sí, convoca reuniones habitualmente cada mes. Y referente al sistema usamos la aplicación Zoom. Anualmente, tenemos una reunión con el CEO para proponer mejoras laborales de la empresa y además tenemos un buzón donde podemos hacer sugerencias.

E: ¿La empresa en la que trabajas visibiliza el reconocimiento por el trabajo efectuado?

P4: Sí, ofrece la posibilidad de exponer en algunas reuniones a toda la empresa el trabajo realizado y también a través de los equipos de cada trabajador. Es un reconocimiento verbal y a fin de año se otorgan premio a los equipos por finalizar algún proyecto en concreto.

E: ¿Teletrabajando has sentido una mayor, igual o menor intensificación laboral?

P4: No, considero que sigo haciendo un trabajo similar a cuando no teletrabajaba

Riesgos Ergonómicos:

E: ¿Haces descansos durante la jornada laboral?

P4: Sí, hago descansos.

E: ¿De cuánto tiempo son?

P4: Normalmente son unos diez minutos para tomar algún café o levantarme cinco minutos para estirar las piernas cada hora.

E: ¿Has sufrido algún tipo de dolor físico?

P4: Sí, dolor en las cervicales.

E: ¿Y este dolor ha surgido o ha aumentado a raíz del teletrabajo?

P4: No, no aumento haciendo teletrabajo, pero tampoco mejoro, sigue siendo el mismo.

E: ¿Puedes comentar si has tenido otros problemas de salud? ¿Crees que han sido consecuencias del teletrabajo? O, por lo contrario, ¿Has encontrado mejoras en un problema de salud anterior?

P4: No tengo otros problemas de salud y referente a si he mejorado algún problema de salud anterior… Yo habitualmente tenía un resfriado o gripe cada año y este año al no estar en oficina no ha ocurrido.

E: ¿Tienes un lugar en condiciones (iluminación, mobiliario) para teletrabajar dentro de casa?

P4: Sí, me lo he acondicionado yo… Un escritorio para trabajar adecuadamente (pantallas, teclado, ratón) y de forma ergonómica.

E: ¿La empresa se interesa por tu espacio de trabajo?

P4: La empresa no ha preguntado, aunque ofrece periféricos si son necesarios.

E: ¿A qué te refieres con periféricos?

P3: Es decir, ofrece material informático (teclado, ratón, auriculares y pantallas).

Bloque 3: Tiempos de trabajo y de vida (Conflicto vida- trabajo)

General:

E: ¿Sientes que optimizas tu tiempo haciendo teletrabajo?

P4: **Sí, sobre todo con la reducción de los viajes de camino a la oficina.**

E: ¿El tiempo ahorrado en desplazamientos, te permite realmente hacer más actividades que con el trabajo presencial?

P4: Sí, ya que por la mañana descanso más al no tener que desplazarme en coche hasta la faena**,** con lo cual gano una hora más de tiempo y por la tarde sí que es más aprovechable.

E: Por la tarde, como comentas, ¿Por qué es más aprovechable?

P4: Porque al acabar la jornada laboral **puedes comenzar a realizar una actividad totalmente diferente y no se pierde tanto tiempo en la carretera, sobre todo porque hay mucho más tráfico.**

E: ¿Qué actividades haces que no pudieras hacer antes?

P4: Por lo general tengo más tiempo para hacer las actividades domésticas y quedar con los amigos para jugar on line, ir al cine, aunque no soy una persona de salir mucho.

E: ¿Cuándo llega el fin de semana desconectas del trabajo?

P4: **Sí, totalmente, no miro nada respecto al trabajo.**

E: ¿El teletrabajo te permite hacer más tareas domésticas?

P4: Sí, el teletrabajo me permite hacer tareas domésticas como: lavadoras o poner el lavaplatos.

E: ¿Has incrementado el tiempo para poder salir con amigos?

P4: En general sí, aunque entre semana no soy de salir mucho.

E: ¿Has podido incrementar la actividad cultural, lúdica o deportiva?

P4: Sí, ahora me he apuntado a Yoga. También juego a videojuegos y a juegos de mesa.

E: ¿Has incrementado las escapadas de fin de semana o viajes?

P4: Sí, aprovecho y me voy con mi novia a conocer nuevas ciudades.

Pregunta Final:

E: Para ti, ¿Cuál sería el modelo ideal de teletrabajo?

P4: Para mí está bien hacer teletrabajo todos los días.

E: Perfecto, muchas gracias por tu tiempo y por acceder a la entrevista

P3: De nada, a ti.