



**FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS Y
ECONÓMICAS**

**“LA GRAN RENUNCIA: ¿POR QUÉ LA PANDEMIA
HA SACUDIDO EL MERCADO LABORAL?”**

ESTUDIANTE: Amanda Soria Moreno
TUTORA: Carla María Martínez Martínez
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**
CURSO ACADÉMICO AÑO 2021-2022

RESUMEN

En el presente trabajo se recoge información sobre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. A raíz del COVID-19 muchas empresas tuvieron que optar por el teletrabajo, y se ha podido comprobar que muchas personas no quieren volver a la oficina, prefieren optar por el teletrabajo ya que este tiene numerosos beneficios como poder conciliar la vida laboral con la familiar, además por parte de las empresas también es beneficioso porque el trabajador es más productivo realizando las tareas desde su propio domicilio que en la propia oficina, esto se produce por varios factores como, el tiempo que nos ahorramos al ir a nuestra oficina, también al flexibilizar los horarios se puede ajustar ese horario en función de las preferencias del trabajo. Por otro lado, también existen numerosos riesgos al trabajar desde casa como el aislamiento, trastornos musculoesqueléticos, problemas de visión...

Por esta razón existe la Ley del teletrabajo que hicieron a raíz del COVID-19, con esta ley el trabajador se puede llegar a sentir más seguro teletrabajando.

Se ha realizado una encuesta a un grupo de trabajadores que conforman una empresa de trabajo temporal para saber realmente que opinan de la modalidad del teletrabajo, y ha habido diversidad de opiniones, pero en definitiva prefieren esta modalidad porque pueden llegar a compaginar su vida laboral con la familiar, aunque tiene aspectos negativos como la comunicación entre compañeros.

Finalmente, se habla de la importancia de la comunicación entre la empresa y los trabajadores; muchas empresas optan por el certificado EFR ya que se quieren comprometer con la conciliación familiar en sus empresas, esto dice mucho de una empresa.

Palabras clave: conciliación familiar y laboral, teletrabajo, productividad, empleados.

ABSTRACT

This project work includes information about teleworking and reconciling with family and work.

After COVID-19 a lot of companies had to telework and then many workers have decided that they want to continue managing the work-life balance because it has a considerable amount of benefits considering that it is easier to work in this way and take care of their families at the same time.

Moreover, it is useful for the companies too because the employees are more productive and motivated at home since they don't have to spend time going to the office, so they can work during these hours or they can schedule a better timetable for themselves to have a greater flexibility.

On the other hand, there are also some risk factors if people work at home like for example the isolation, musculoskeletal disorders or vision problems among others.

For that reason, it exists the teleworking's law that the government created after COVID-19. Thanks to it the staff can have an improved quality of life, a professional development, and the creation of a positive work climate.

A survey has been realized to a group of workers of a temporary work agency to know what they think about teleworking and there has been a great variety of opinions, but in conclusion, they prefer this method because they can combine their jobs with their lives. However, there are negative points like the communication between colleagues.

Finally, it is perceptible in this project work the importance of communication between the company and the workers. A lot of businesses choose the EFR certificate or Family-Responsible Company because they want to create a new work culture that allows a balance between work and personal life.

Key words: *reconciling with family and work, teleworking, productivity, employees.*

ÍNDICE

Justificación

Marco teórico

- 1. Situación en el mundo laboral antes de la llegada de la crisis sanitaria en el año 2020**
 - 1.1. ¿Cómo se encuentra el mercado laboral? Problemas del mercado laboral**
 - 1.1.1. Situación de desempleo
 - 1.1.2. Desempleo juvenil
 - 1.2. Concepto de capital humano**
 - 1.3. Crecimiento de las empresas**
 - 1.4. La llegada de la pandemia**

- 2. La crisis producida por la pandemia y sus consecuencias**
 - 2.1. Flexibilidad del mercado laboral**
 - 2.2. Desempleo general y juvenil**
 - 2.2.1. Paro friccional
 - 2.3. Dificultades de crecimiento de las empresas**
 - 2.4. La Gran Renuncia**
 - 2.4.1 ¿Qué es? Motivos y consecuencias
 - 2.4.2. ¿Podría llegar a España?
 - 2.5. ¿Cómo pueden evitar las organizaciones el suceso que provoca la Gran Renuncia?**

- 3. Teoría de Maslow**
 - 3.1. Concepto**
 - 3.2. Relación con la crisis producida por la pandemia y el suceso que provoca la Gran Renuncia**

- 4. Conciliación de la vida familiar y laboral mediante el teletrabajo**
 - 4.1. Relación entre la conciliación familiar-laboral y el teletrabajo**
 - 4.2. El teletrabajo: riesgos y beneficios**
 - 4.2.1. Riesgos del teletrabajo
 - 4.2.2. Beneficios que el teletrabajo aporta al empleado
 - 4.3. El papel de las empresas en el teletrabajo**
 - 4.4. Cuestiones sobre el teletrabajo en base a la legislación**

- 4.5.** El futuro del teletrabajo después del COVID-19
- 4.6.** Viabilidad del teletrabajo

- 5.** El equilibrio entre el trabajo y la vida privada
 - 5.1.** Retos que se plantean ante la conciliación
 - 5.2.** Políticas que facilitan la conciliación
 - 5.3.** La conciliación en las empresas
 - 5.3.1. La certificación EFR
 - 5.3.2. Proceso de obtención del certificado
 - 5.4.** Otras ayudas que ofrece el Gobierno

- 6.** Conclusiones

- 7.** Bibliografía

- 8.** Anexos

ÍNDICE DE GRÁFICOS

[Gráfico 1](#)

[Gráfico 2](#)

[Gráfico 3](#)

[Gráfico 4](#)

[Gráfico 5](#)

[Gráfico 6](#)

[Gráfico 7](#)

[Gráfico 8](#)

Justificación

El mundo laboral ha cambiado a lo largo de los años, y tras la pandemia producida por la COVID-19, se produjo un movimiento llamado la Gran Renuncia.

A través de este trabajo se van a exponer diferentes temas que han conducido a esta Gran Renuncia, siendo un gran desencadenante la pandemia y los cambios laborales y personales producidos por la misma, los cuales se explican mediante la teoría de Maslow.

Una vez desarrollado esto, se analizará de forma más explícita uno de los factores que han llevado a la Gran Renuncia, la conciliación de la vida familiar, y cómo el teletrabajo puede facilitar esta conciliación.

Así pues, se van a tratar temas como el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, cómo asegurar el bienestar de los trabajadores, las ayudas que facilitan la conciliación familiar, la ley que regula el trabajar desde casa, y las políticas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Finalmente, se analizarán unos cuestionarios realizados a los empleados de una empresa en la que se alterna el teletrabajo y el trabajo en la empresa. El objetivo de esto es saber si realmente es efectivo trabajar desde casa y si se puede llegar a conciliar la vida laboral y familiar mediante el teletrabajo.

Marco teórico, contexto y antecedentes

1. Situación en el mundo laboral antes de la llegada de la crisis sanitaria en el año 2020

Si miramos décadas atrás, España siempre ha sido un país atrasado en el mundo laboral, pero, después de la transición democrática se produjo un gran avance que llevó a que el país dejase atrás la agricultura y apareciese la economía abierta. El incremento económico y productivo, entre otros factores, se produjo a raíz del aumento de mujeres en el mundo laboral. Este aumento fue progresivo y llevó a reducir la brecha de género, la brecha salarial y el incremento de mujeres en altos cargos.

También, se ha avanzado en la evolución de los derechos laborales, gracias a la entrada en vigor de normativas como el Estatuto de los Trabajadores (1980), la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985) o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), donde no sólo se permitió una protección sobre el trabajador por cuenta ajena, sino que hubo una mejoría en las condiciones laborales. Mejoras como la reducción de accidentes y enfermedades laborales y el número de horas que dura una jornada laboral.

Actualmente, nos encontramos con que las personas desempleadas que cumplan ciertos requisitos de cotización pueden percibir la prestación por desempleo que puede durar hasta 2 años. Esta se caracteriza por ser un instrumento de aseguramiento frente a la eventualidad de la pérdida de empleo. Es decir, se trata de un seguro frente a un riesgo que tiene un carácter redistributivo ya que existe transferencia entre los que sufren de menor probabilidad de perder su empleo y aquellos con mayor probabilidad. Mirando décadas atrás, esto no se podía imaginar cuando por aquel entonces, basándose en la Ley Nacional de Seguro contra el Desempleo (vigente hasta 1980), la persona asalariada percibía la prestación un máximo de seis meses.

Viendo lo expuesto anteriormente, aquellos antecedentes en materia laboral donde gracias a la Transición democrática todo cambio se convertía en mejora,

¿Cómo avanzó desde los años 2000 hasta principios del 2020? ¿Continuó siendo todo tan positivo?

En el inicio de la década de los 2000, todo continuaba como se ha mencionado anteriormente, hacía relativamente poco de la Transición democrática y el país se encontraba en un momento de cambio, donde toda reforma iba a favorecer a las personas mejorando la situación vivida anteriormente. Pero en el año 2007, llegó la mayor crisis económica de los últimos tiempos. España pasó de tener una tasa de desempleo de un 8%, situándose por delante de países como Alemania con un 8'5% a ser el segundo país de la UE con la tasa de desempleo más elevada. Esto se debió a que el país se caracteriza por disponer de un mercado muy cíclico donde los factores productivos quedan vinculados al momento del ciclo que se está atravesando, por lo que, al llegar la crisis económica, la actividad económica no es suficiente para emplear los factores productivos.

España tenía dos puntos fuertes en su economía, estos eran la construcción y el turismo, ambos afectados gravemente a raíz de la crisis en 2007 donde estalló la burbuja inmobiliaria. La crisis económica provocó cinco años de destrucción de la empleabilidad, pero en 2013 se revisó el ciclo económico y empezaron los años de bonanza pasando de una tasa de desempleo del 29'94% a un 13'78% a finales de 2019.

Cuando parecía que el país remontaba y todo iba mejorando progresivamente, aparece la COVID-19, enfermedad desconocida que llevó a que ya no solo el país sino el mundo entero se sumergiese en una crisis sanitaria. Centrándonos en España, se empezó a destruir mucho empleo en comparación con otros países pertenecientes a la UE. La tasa de desempleo se incrementó un 18%.

Una vez redactado los antecedentes del país y la partición del mercado laboral a raíz de 2007, en los siguientes apartados mencionaremos: los problemas del mercado laboral, situación de España y otros países como Estados Unidos, concepto de capital humano, el desempleo y desempleo juvenil y cómo se encuentran las organizaciones.

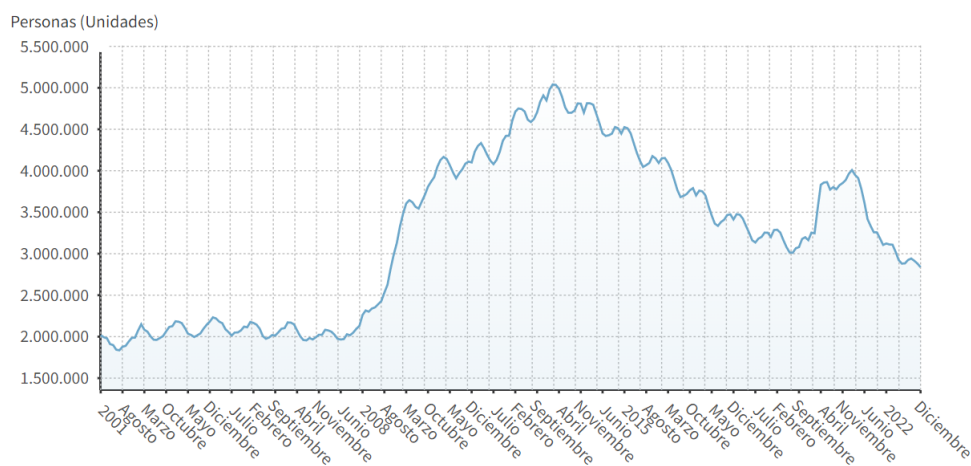
1.1. ¿Cómo se encuentra el mercado laboral? Problemas del mercado laboral

El mercado laboral muestra características especiales que lo diferencian de otros tipos de mercado. La forma de coordinación de este mercado en particular es la mano invisible que permite la confluencia de la oferta de mano de obra, es decir, las personas que ofrecen sus servicios laborales, y la demanda de mano de obra que son las personas físicas o jurídicas que contratan los servicios de los ofertantes. El valor económico del trabajo viene determinado por el libre mercado y el contrato laboral se materializa cuando el trabajador acepta ceder sus servicios a la empresa. Pensar que el mercado de trabajo es igual que el mercado de zanahorias es un gran error porque el trabajo humano no es ninguna mercancía y, por lo tanto, cabe analizar el trabajo como un bien económico especial y que no debe regirse por el sistema tradicional de oferta y demanda. Partiendo de esta premisa, es erróneo pensar que en el mercado laboral sólo existen dos agentes, ya que, intervienen otros agentes igual de relevantes como son los sindicatos y el Estado. En contraposición con otros mercados como es el mercado de zanahorias, la relación entre el ofertante de trabajo y el demandante es definida como estructuralmente desigual que causa la intervención de los dos agentes anteriormente nombrados, destacando la intervención del Estado con sus normativas laborales que facilita la asimetría y el equilibrio del empresario y el trabajador.

España supera el nivel de empleo de antes de la pandemia con la creación de 776.000 puestos de trabajo en 2021. Se trata del mayor aumento desde 2005. Hay 574.000 afiliados más a la Seguridad Social y 140.000 parados menos que antes del impacto del virus.

Así ha evolucionado el paro en España

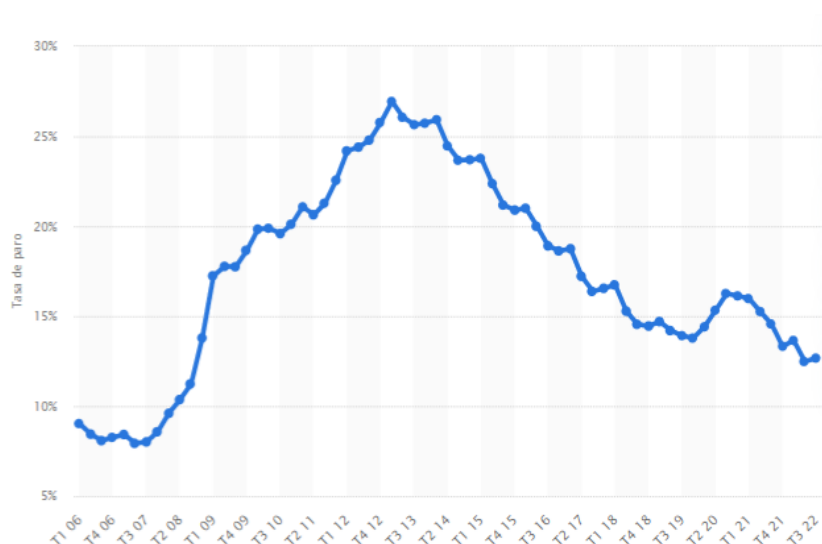
Evolución mensual del paro registrado en España



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad

1.1.1. Situación de desempleo

Al inicio de la transición económica, tal y como se ha explicado con anterioridad, la tasa de paro en el país tenía un porcentaje bajo debido a todas las mejoras laborales y a la demanda que se produjo durante el cambio democrático. Fijándonos en el gráfico, se observa que la tasa se mantiene hasta el año 2008 (crisis económica) que empieza a elevar considerablemente dejando a millones de personas sin empleo. Durante los siguientes años, la tasa de paro siempre ha sido característica por ser tan elevada en el país, las personas afectadas han probado diversas opciones para encontrar empleo ya sea desplazándose a otros lugares del país o incluso saliendo de él. A finales de 2017, la tasa de paro empezó a descender a raíz de la mejora económica que estaba percibiendo el país, pero, a principios de 2020, cuando parecía que todo iba a mejorar, esta volvió a elevarse debido a la nueva crisis sanitaria.



Fuente: INE, abril 2023.

El gráfico representa la tasa de desempleo en España del primer trimestre de 2006 al tercer trimestre de 2022. Tras el importante aumento experimentado en el primer trimestre de 2013, la tasa de desempleo decreció hasta situarse en un 12 '48% en el segundo trimestre de 2022. Esto se traduce en una cifra de desempleados de España de menos tres millones, uno de los valores más bajos registrados desde 2006.

1.1.2. Desempleo Juvenil

Una gran anomalía del mercado laboral es el desempleo juvenil, este afecta de manera directa a la situación antes de la pandemia y actual de la economía. Un desempleo juvenil, englobando las edades entre 16 y 24 años, del 29 '6% es un dato elevado situando a España como el segundo país dentro de la UE con más tasa de desempleo juvenil. La crisis financiera de 2007 agravó de manera extraordinaria a este colectivo.

El desempleo provoca que las personas sean más selectivas con los empleos que están dispuestas a aceptar, provocando un aumento de la desmotivación y de la temporalidad. La temporalidad, también es muy elevada en el

país. Este alto grado provoca que la tasa de desempleo aumente ya que los contratos temporales son los que más riesgo tienen cuando hay que prescindir de personal. Basándonos en los datos, en el año 2021, el porcentaje de contratos temporales entre personas de 20 y 29 años fue de un 87% pero, en abril de 2022, con la reforma laboral, la situación mejoró.

El desempleo juvenil lleva a tres situaciones dramáticas. En primer lugar, lleva a la pérdida de conocimientos y habilidades aprendidas por la falta de experiencia y la falta de motivación. El segundo fenómeno que provoca desempleo juvenil es la “fuga de cerebros”, este fenómeno engloba el efecto que produce el abandono del país en busca de una mejor vida. La tercera situación que provoca el desempleo juvenil es el incremento de la economía sumergida. Al no encontrar un trabajo digno, las personas jóvenes son más propensas a trabajar sin un contrato laboral o en un empleo que incumpla la legalidad.

1.2. Concepto de capital humano

El capital humano se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas trabajadoras dentro de una organización. Es un capital vital del cual las compañías disponen para así lograr sus objetivos, es decir, para generar una ventaja competitiva.

Viendo que este es el valor económico que las personas empleadas aportan a una organización, estos lo hacen a través de la formación, habilidades, experiencia, valores personales y salud entre otros.

Viendo el significado que se le adjudica surge la duda de la importancia que se le otorga. Pues el CH es la parte más importante de una organización ya que hace referencia a la productividad de las personas dependiendo de la experiencia y formación entre otras.

La calidad educativa de la población y los conocimientos obtenidos son aspectos determinantes para el desarrollo de competencias. Los procesos de capacitación suelen estar destinados a aumentar la productividad. Una empresa crece como crecen sus trabajadores/as, por ello es importante que, desde los

recursos humanos se preste atención a la gestión, selección y optimización del personal.

En cuanto a la administración del CH involucra funciones como la contratación y la gestión de las personas trabajadoras, la capacitación y el mejoramiento de las habilidades para así beneficiar a la organización. La administración del CH provoca diversos beneficios. En primer lugar, ayuda al aprovechamiento de las mejores cualidades de los/as empleados/as de tal modo que se convierten en un recurso indispensable. En segundo lugar, permite que profesionales de recursos humanos contraten a candidatos/as adecuados/as; la adquisición de talentos es muy importante para organizar de forma vertical los recursos humanos. En tercer lugar, la administración del CH permite el libre flujo de información entre superiores y subordinados. Por último, la administración del CH lleva a los empleados a ser autosuficientes, adaptarse a las situaciones cambiantes y mejorar áreas donde lo necesiten para así desarrollar habilidades sociales y personalidad en el empleo.

Existen varios tipos de capital humano, estos son difíciles de identificar porque son variables intangibles. Una clasificación común sería dividir el CH en tres categorías:

1. **Capital intelectual.** Se incluyen conocimientos adquiridos por las personas a lo largo de su vida. Poseer una titulación universitaria, desarrollar habilidades mediante formaciones y obtener experiencia laboral serían ejemplos de esta categoría.
2. **Capital social.** Conjunto de recursos sociales que consisten que una organización ejecute acciones de manera colaborativa en beneficio común. Algunos recursos serían tener una reputación, habilidades de comunicación y poseer la capacidad de crear relaciones de compromiso y cooperación.
3. **Capital emocional.** Se define como un activo de la organización. Se compone de recursos emocionales de cada persona perteneciente al equipo laboral. Es decir, valores, sentimientos y creencias. Algunos ejemplos serían la empatía, creatividad, resiliencia, entre otros.

1.3. Crecimiento de las empresas

Las grandes empresas ocupan el porcentaje del 0'16% en España, esto ocurre porque el 84% son PYMES. Las pequeñas y medianas empresas ocupan un porcentaje muy alto en el país. Pero, las grandes empresas son las que cuentan con más trabajadores y llegan a superar los 50 millones de euros de facturación anual, por lo que, estas crean más empleo que las PYMES. Si comparamos con otros países, el porcentaje de empresas españolas que fracasan es muy elevado, basándonos en investigaciones, sólo el 29% de las organizaciones sobreviven al quinto año.

Visto esto, puede surgir la siguiente pregunta, ¿Cuántas causas frenan el crecimiento de las empresas? En primer lugar, existe un estancamiento, lo que produce que las tasas sean impositivas. La presión fiscal empresarial en el año 2021 fue del 15% descontando la economía sumergida del PIB español. Mientras que la de la Unión Europea fue del 11%.

Lo cierto es que los autónomos deben pagar su cuota y en muchos países de la UE, esta obligación fiscal es inexistente; incluir el IVA del 21%, hacer frente al IRPF y realizar la declaración de la renta. Si es una sociedad, el IRPF no se paga, pero si están sujetas al Impuesto de Sociedades.

Especialistas en materia fiscal afirman que las empresas españolas aguantan cargas fiscales muy elevadas que dificultan la solvencia de la empresa y su crecimiento.

El error que cometen muchas PYMES es la mala gestión administrativa, la inexistencia de una planificación y de objetivos, la contratación de personal no apto para el puesto, responsables sin liderazgo, falta de asesoramiento, mala gestión en los recursos humanos, gestión económica incorrecta e infinidad de causas que llevan a la rápida evaporación de las empresas.

1.4. La llegada de la pandemia

El año 2020 fue el más anómalo a nivel global de las últimas décadas provocado por la pandemia del nuevo coronavirus. Este virus, también conocido por COVID-19 han sido los que han provocado un gran impacto a nivel económico, político, social y sanitario.

Los primeros casos detectados fueron en la ciudad de China de Wuhan. El origen podría ser de un mercado de Wuhan donde se venden animales salvajes para consumo humano.

La transmisión del COVID-19 se produce mediante unas diminutas gotas que se transmiten al hablar, toser o estornudar. Los síntomas aparecen entre dos y catorce días, con una media de cinco días, después de la exposición del virus. El contagio se puede prevenir con lavarse las manos repetidamente, o con el alcohol en gel, cubriéndonos la boca al toser con la mano o un pañuelo.

Cada vez había más fallecimientos, las farmacias estaban saturadas porque las personas iban a comprar su prueba de antígenos y las mascarillas, los ambulatorios también se encontraban colapsados... El mundo por un momento se paralizó.

Pensábamos que iba a durar unas semanas e incluso meses. Estábamos inquietos y desconcertados por lo que iba a pasar y que cambios produciría todo esto, desde llevar a todas horas la mascarilla, hacer las clases desde casa, cambios de horarios...

La expansión de la pandemia provocó que muchos trabajadores renunciaron a su puesto de trabajo sin mirar atrás. Sobre todo, en Estados Unidos casi cuatro millones de trabajadores, equivalentes al 2,7% de toda la fuerza laboral dejaron sus trabajos.

El académico estadounidense Anthony Klotz bautizó en nombre de la "Gran Renuncia". Este fenómeno también es de manera global puesto que un estudio de Microsoft publicó que más del 40% de la fuerza global está valorando cambiar de empleador.

A continuación, trataremos las consecuencias que ha provocado la pandemia como la flexibilidad del mercado laboral, el desempleo general y juvenil, el paro friccional y las dificultades de crecimiento en las empresas.

2. La crisis producida por la pandemia y sus consecuencias

La pandemia ha ocasionado un punto de inflexión para el trabajo. El confinamiento y las restricciones sanitarias obligaron a innumerables empresas a

flexibilizar jornadas laborales y generalizar el trabajo en muchos sectores, medidas que ayudaron a la productividad, a la salud del trabajador, a la conciliación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que se conserven.

2.1. Flexibilidad del mercado laboral

Para empezar, vamos a explicar qué entendemos por la flexibilidad del mercado laboral. A través de esta flexibilidad podemos ajustar el horario a las preferencias del trabajador y la posibilidad de trabajar a distancia. Detectar la igualdad entre los intereses de la persona y los de la empresa.

Los cambios en el mercado laboral se han apresurado durante los últimos tres años. Las nuevas reclamaciones de los trabajadores, las necesidades de las empresas en un contexto cada vez más digitalizado y competitivo, la responsabilidad de avanzar hacia estructuras y formas de trabajo ágiles han revolucionado la manera de comprender el trabajo. En España, el 72% de las organizaciones han reconocido que han sufrido un cambio importante en la forma de trabajar.

En 2020 el 35% de las organizaciones españolas confirmó tener problemas para atraer el talento y el 26% tuvo problemas para retenerlo, en 2022 esas cifras cambiaron radicalmente hasta el 74% y el 57% respectivamente.

Hace tres años la idea de trabajar de manera remota era apenas del 12%, el número de personas que trabajan desde casa ha aumentado considerablemente, pero después de la pandemia ha subido todavía más.

Esto se ha producido porque muchos empleados intentan compaginar la vida laboral con el cuidado de los hijos, tareas del hogar, cuidado de familiares...

El trabajo flexible tiene muchos beneficios para las organizaciones y sus empleados, ayuda a reducir la brecha salarial de género, atraer y retener a personas talentosas, apoyar el bienestar y aumentar la productividad. ¿Esa productividad a que se debe? Se debe porque el trabajador comienza su jornada antes y la termina después. También se ha comprobado que muchos trabajadores están dispuestos a reducir el costo de la nómina, a disminuir su salario a cambio de un trabajo flexible.

La flexibilidad laboral comprende unos retos que es interesante de explicar:

- Aplicar las medidas de forma correcta y consistente.

- No podemos pensar que las personas que trabajan de manera remota son menos productivas que las personas que trabajan de manera presencial. Podemos hacer más reuniones para poder comprobar si los objetivos se van consiguiendo.
- Definir claramente qué trabajos se pueden realizar desde las instalaciones o de manera remota.
- Las personas que trabajan desde casa no podemos incluirlas socialmente.
- Hay que asegurar que la infraestructura tecnológica y la seguridad informática lleguen también para las personas que han optado trabajar de manera remota.

2.2. Desempleo general y juvenil

Las medidas del confinamiento no dejaron que multitud de trabajadores pudiesen ir a su puesto de trabajo a producir, salvo en algunos casos que se aplicaba el teletrabajo. Esto provocó que la demanda de muchos productos se redujese o directamente desapareciese, haciendo inviable la actividad productiva y ocasionando un elevado volumen de empleo excesivo.

Los consumidores -nacionales e internacionales- dejaron de demandar determinados bienes y servicios como el turismo, muy importante en España en términos productivos y de empleo. También sufrieron el sector del transporte, actividades culturales, el comercio...

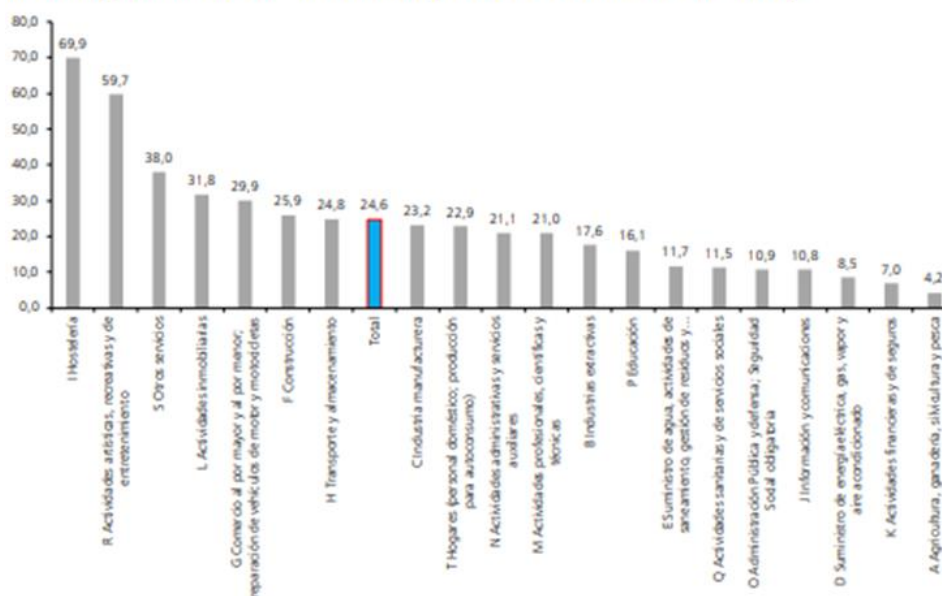
De esta manera, el COVID-19 ha impactado en nuestra economía, por este motivo empezamos hablando necesariamente del mercado de trabajo, porque este es el punto donde terminan repercutiendo todos los problemas económicos sobre los ingresos y el nivel de vida de los hogares españoles.

A pesar de todo lo sufrido, la economía española se resintió, el impacto inicial apenas repercutió a la tasa de paro, que subió algo más de 1,5 puntos del segundo trimestre de 2020 en relación con el mismo trimestre del año anterior, según datos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)* del INE, si bien la tasa de empleo descendió 3,5 puntos en la misma etapa; en ambos casos con poca diferencia entre hombres y mujeres.

Todo esto causó un gran impacto en dos cuestiones. El primero de ellos son los ERTE que han ayudado a mantener el empleo, estas personas se califican como ocupadas y no como desempleadas. Y, por otro lado, aquellas personas que sí perdieron sus puestos de trabajo y no podían encontrar nada porque estábamos confinados, por este lado pudo disminuir el empleo. El número de personas que forman parte de la población inactiva se incrementó en más de un millón en el segundo trimestre de 2020 respecto al mismo periodo del año anterior.

GRÁFICO 1:

PORCENTAJE DE OCUPADOS QUE HAN TRABAJADO MENOS HORAS DE LAS HABITUALES DEBIDO A LA REGULACIÓN DE EMPLEO O DESEMPLEO PARCIAL, POR RAMA DE ACTIVIDAD (SEGUNDO TRIMESTRE DE 2020)

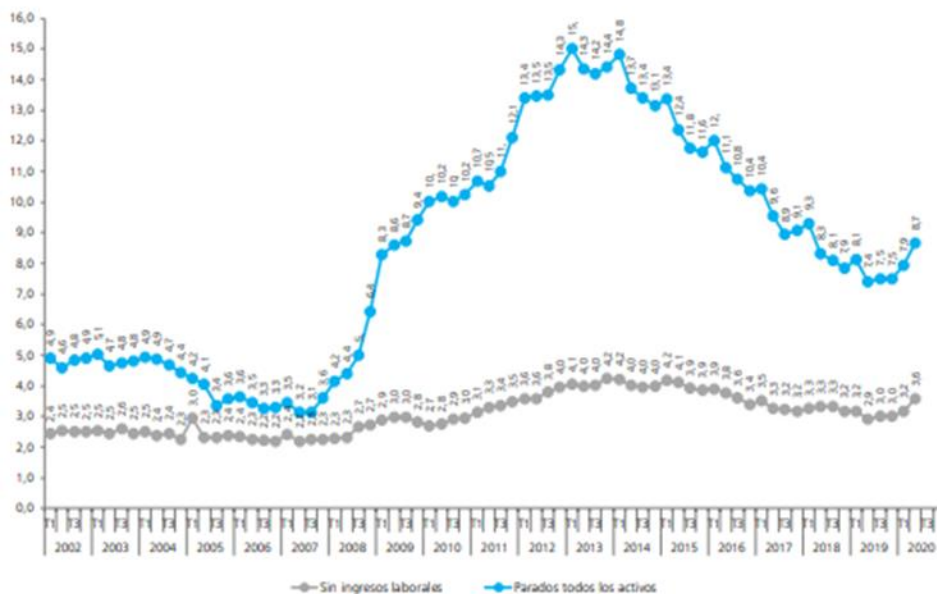


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

El gráfico 1 nos muestra la magnitud de los ERTE en el segundo trimestre de 2020, nos expone la reducción de la jornada laboral y la suspensión de contratos. El 24,6 % de los ocupados estuvo bajo algún tipo de ERTE. Podemos observar los diferentes sectores económicos donde más afectó, en la hostelería se llegó casi al 70%, en las actividades artísticas y recreativas casi al 60%. Si vamos al otro extremo podemos encontrar al sector primario, con 4,2% y las actividades financieras y seguros con un 7%.

GRÁFICO 2:

PORCENTAJE DE HOGARES SIN INGRESOS LABORALES (SOBRE EL TOTAL DE HOGARES) Y DE HOGARES DONDE TODOS LOS MIEMBROS ACTIVOS ESTÁN DESEMPLEADOS (SOBRE EL TOTAL DE HOGARES CON ACTIVOS)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

En el gráfico 2 podemos observar dos indicadores, por un lado, sin ingresos laborales y por otro lado parados todos los activos.

Primero estudiaremos el porcentaje de hogares con todos los miembros activos en paro. Subió con gran rapidez durante la crisis financiera, desde el entorno del 3% a inicios del 2007 hasta el 8,3 % en el cuarto trimestre de 2008, llegando al 15% a principios de 2013. Desde entonces fue reduciéndose de manera constante. Al terminar el año 2019 se encontraba con un 7,5%. Para terminar en el año 2020 observamos cómo ha aumentado el porcentaje de hogares en los que reside alguna persona activa con un 8,7%. Hay un escaso impacto, pero que ha generado la actual crisis sobre las cifras de desempleo.

Por otro lado, el indicador de hogares sin ingresos laborales (esto quiere decir que son hogares en los que no entra ningún tipo de rentabilidad relacionado con el mercado de trabajo).

Con la crisis financiera se incrementó hasta el máximo, entre finales de 2013 y el primer trimestre de 2015, se obtuvo el 4,2%. Desde entonces ha ido decreciendo con un 3% hasta que, en los dos primeros trimestres de 2020, ha vuelto a aumentar, llegando al 3,6%. Por lo que podemos afirmar es que este indicador ha respondido con suficiente rapidez a la actual crisis, debemos de preocuparnos teniendo en cuenta la multitud alcanzada por los ERTE como mecanismo de mantenimiento de rentas.

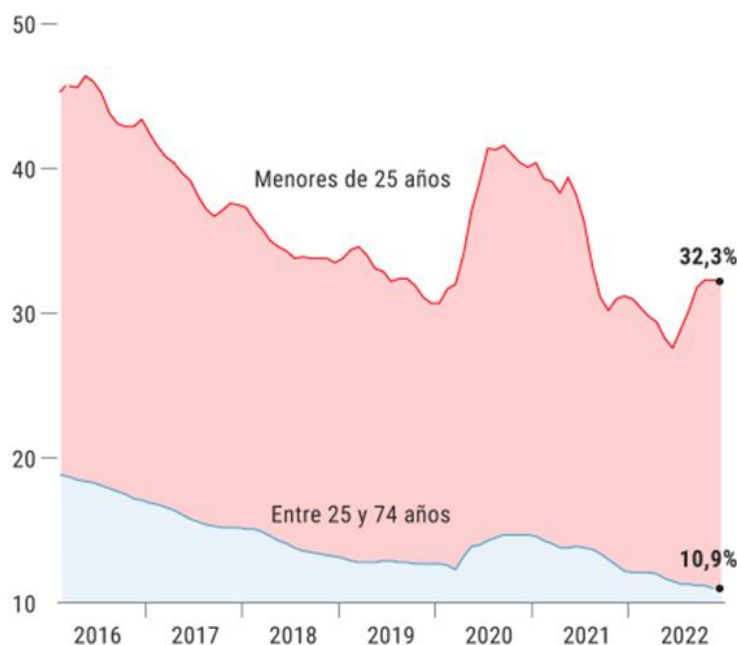
A continuación, explicaremos el desempleo juvenil, como afectó después de la pandemia. Durante la crisis económica provocada por la pandemia COVID-19 los más perjudicados hemos sido los jóvenes, puesto que hay un elevado porcentaje de contratos de duración determinada y al finalizar los estudios encontrar un primer empleo es más difícil todavía.

El desempleo juvenil ha aumentado en la Unión Europea en 2022 desde el 14,8% hasta el 15,1%, lo que conlleva un crecimiento de 180.000 nuevos jóvenes desempleados, de los que 68.000 son españoles.

Según los datos de Eurostat, el paro entre los menores de 25 años en España creció el año pasado hasta el 32,3 %. En total 535.000 jóvenes no tienen trabajo.

COMPARATIVA DEL EMPLEO POR EDADES

% de desempleados. Datos hasta noviembre de 2022.

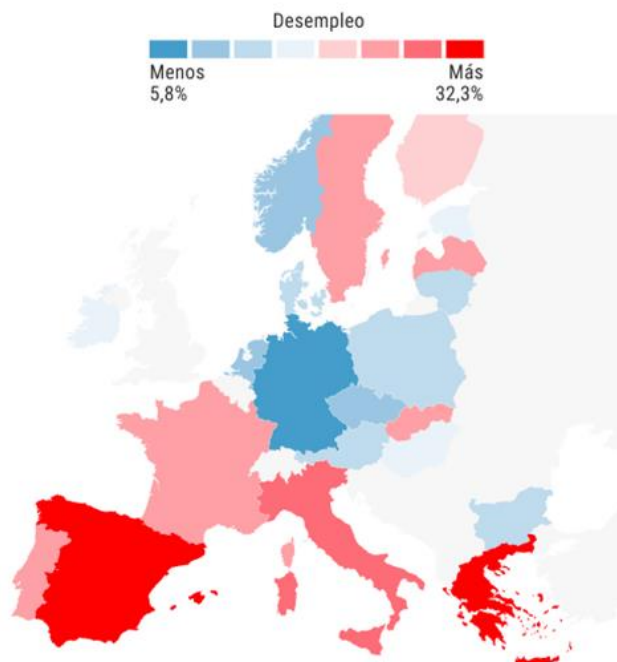


Fuente: Eurostat.

En el siguiente gráfico podemos observar la comparativa de empleo por edades, los menores de 25 años tienen mucho más desempleo en el año 2022 con un 32,3% que entre 25 y 74 años que en el año 2022 está en un 10,9%.

LOS DATOS EN EUROPA

% de menores de 25 años sin empleo en el mes de noviembre de 2022.



Datos de noviembre	2022	2021
España	32,3	31,2
Grecia	31,3	32,3
Italia	23	27,7
Suecia	20,3	24,7
Letonia	19,4	12,3
Luxemburgo	19,1	17,2
Eslovaquia	18,7	19
Francia	18,3	16,3
Portugal	18,2	22,5
UE - 27	15,1	14,8
Eurozona -19	15,1	14,8
Finlandia	14,5	16
Estonia	12,3	18
Irlanda	12,1	12
Hungría	12	11,6
Lituania	11,4	10,4
Polonia	11,4	9,6
Bulgaria	10,9	15,5
Austria	10,9	9,8
Dinamarca	10,4	7,9
R. Checa	9,3	6,1
Malta	8,7	10,6
Noruega	8,6	10,8
Islandia	8,3	9,2
P. Bajos	7,8	7,8
Alemania	5,8	5,9

Fuente: Eurostat.

Como podemos observar nuestro país es el que tiene la tasa de paro juvenil más alta del continente y además ha empeorado bastante en 2022. El desempleo juvenil en la Unión Europea ha crecido del 14,8 % en noviembre de 2021 al 15,1%.

Le sigue Grecia con un 31,3% seguida de Italia con un 23%. En el lado contrario podemos encontrar Alemania con un 5,8 % de paro juvenil, Países Bajos con un 7,8%...

2.2.1. Paro friccional

El desempleo friccional es el desempleo intencionado que dura el tiempo entre que un trabajador abandona un empleo y localiza otro. Ocurre cuando el trabajador desea estudiar, para descansar o para encontrar un puesto mejor de trabajo.

Como ha habido un exceso de demanda de trabajo y las empresas no han podido llegar a contratar a todas las personas que querían, han aumentado los sueldos, pero en sectores que se requiere menor cualificación como los de ocio y restauración donde ha habido un 10% de subida salarial. Ante esto la gente se ha ido a un trabajo donde se gane más. Este hecho confirma que la tasa de paro friccional se haya pronunciado en el mes de noviembre de 2021 en 4,5 millones de personas que han cambiado voluntariamente su puesto de trabajo.

¿Pero qué ocurre con las empresas? Muchos expertos recomiendan a nivel general cambiar la cultura de trabajo, destensar las horas del trabajo y reducir las exigencias de estar constantemente conectados. También deberían considerar más la conciliación con el cuidado de los hijos, puesto que una de cuatro mujeres ha tenido que dejar de trabajar para cuidar a sus hijos durante la pandemia.

2.3. Dificultades de crecimiento en las empresas.

La pandemia ha afectado a muchas empresas sobre todo a su economía y se encuentran con un gran desafío. Para salir hacia adelante muchas han optado por reinventarse, buscar nuevas líneas de negocio, pedir financiación y mantener a sus trabajadores unidos a través del teletrabajo.

Entre las que más afectó fue a las cadenas hoteleras y las compañías aéreas.

Las restricciones del COVID-19 al ya no ser tan estrictas como antes, las compañías se enfrentan a nuevos retos como la cohesión de sus departamentos, la gestión del trabajo en remoto, la contención y la atracción del talento. Creemos que es una oportunidad para las empresas para cambiar la mentalidad y entender la crisis como una oportunidad.

Especialmente en el departamento de recursos humanos han tenido que reorganizar a los trabajadores y establecer protocolos sanitarios. Además, en el proceso de contratación y de formación de nuevos empleados porque el trato presencial era importante para transmitir esos conocimientos y el funcionamiento de la compañía. Para esto ha dado lugar a realizarlo a través de videollamadas, pero no es lo mismo que “cara a cara.”

Como ya hemos explicado anteriormente, muchos trabajadores han dejado sus puestos de trabajo por otro lugar de trabajo mejor o mejor pagado. Las empresas deben apostar por el talento, tienen que fidelizar a sus trabajadores y atraer a los mejores candidatos. Para potenciar ese compromiso es invertir en bienestar y en formación.

Por otro lado, también me gustaría hablar sobre esas empresas que durante la pandemia han tenido que aumentar su endeudamiento, este mayor endeudamiento junto con la caída de los beneficios sitúa a muchas empresas en una posición financiera débil, al desgastarse su capacidad de inversión y de generación de empleo, en el peor de los casos podría producirse el cierre de algunos negocios o el despido de muchos trabajadores.

Las empresas asumieron el reto de mantenerse a flote durante la crisis por la pandemia. Algunas cambiaron su modelo de negocio y otras aprendieron nuevas habilidades para hacerle frente a la crisis sanitaria.

2.4. La Gran Renuncia

El término Gran Renuncia o big quit, fue creado por Anthony Klotz, quien trabajaba como Psicólogo y profesor de Administración en la Escuela de Negocios de la Universidad de Texas. Este término vio la luz por primera vez, después de una columna de opinión para un prestigioso medio de economía y finanzas, Bloomberg.

En la actualidad se llama “Gran Renuncia” al fenómeno social el cual nació en Estados Unidos en la primavera de 2021 y unido a la 'vuelta a la oficina' al finalizar las medidas más restrictivas relacionadas con la pandemia por COVID 19.

Se trata de un patrón de comportamiento detectado en empleados de todas las industrias y de diferentes profesiones, que comenzaron a renunciar de manera masiva a sus lugares de empleo.

Los primeros registros y la fecha señalada hasta el momento, es la primavera de 2021, momento en el cuál en ese país, se comenzó a dar la vuelta a las oficinas y el levantamiento de las primeras restricciones impuestas por la crisis del COVID- 19.

Eso es lo que Anthony Klotz, psicólogo y profesor de administración de la Escuela de Negocios de la Universidad de Texas, ha definido como el patrón de comportamiento que está provocando que millones de trabajadores dejen sus trabajos en masa.

Concretamente, entre los meses de marzo y julio de 2021, cerca de 4 millones de trabajadores renunciaron a sus puestos de trabajo en Estados Unidos mes a mes, dejando unas cifras en término global de 12 millones de renunciaciones tan solo en ese periodo. Se trata de un récord histórico que ha traspasado fronteras, afectando también a España.

Uno de los caballos de batalla de las empresas y organizaciones es tratar de conectar emocionalmente a los empleados con la empresa, haciéndoles creer que la dirección de la empresa afectará su trayectoria profesional.

Esta táctica, que en muchos casos podría denominarse “whistleblowing”, fracasó en plena pandemia, cuando la mayoría de las organizaciones se apresuraron a salvar sus empresas, desvincularse emocionalmente de los empleados y ahondando en la negatividad de los empleados, así como en el trabajo ya mencionado.

Si bien el vínculo entre la felicidad y el trabajo sigue siendo muy débil o inalcanzable, el terremoto causado por el Covid-19 tiene a muchos trabajadores preguntándose si los sacrificios valen la pena trabajar ocho o más horas al día en un trabajo que no vale la pena el incentivo y el salario bajo.

Después de todo, la Gran Renuncia es, por supuesto, el primer paso en el último cambio: desde el resultado, lo que resulta en el resultado, logrando sus objetivos de vida más altos y restaurando sus vidas.

2.4.1. Motivos y consecuencias

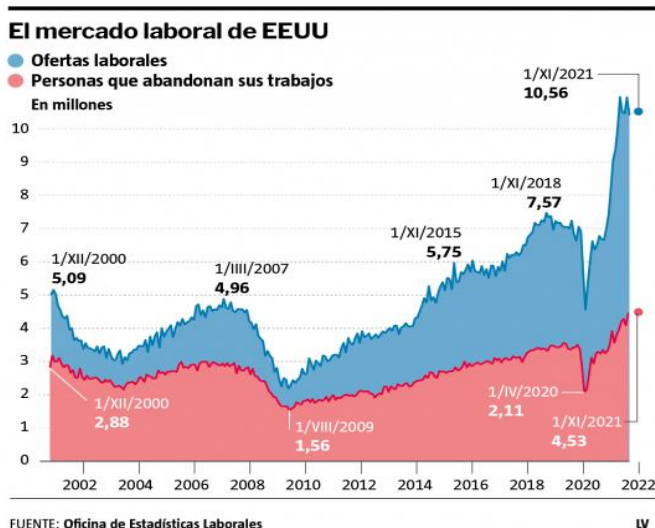
Factores como el daño a la salud mental causado por la pandemia, la necesidad de alcanzar un equilibrio mayor en materia de conciliación, la normalización del teletrabajo, una revalorización de las redes humanas de apoyo y solidaridad, el uso del tiempo libre durante la pandemia para replantear prioridades vitales... han sido el caldo de cultivo para este movimiento que ha llevado a miles de personas a replantearse sus vidas de una forma más holística y, paralelamente, a las empresas a analizar cómo retener talento y mantener motivados a sus empleados en un escenario cambiante.

La pandemia supuso un punto de inflexión en la mentalidad de los trabajadores y empezaron a priorizar y a valorar aspectos diferentes de sus trabajos.

Uno de los motivos fue el auge del teletrabajo durante el periodo de pandemia. Los trabajadores se preguntan por qué volver atrás si el teletrabajo es posible, funciona y ya se encuentran implementadas las herramientas necesarias para seguir desarrollándose.

Una vez que se prueban los beneficios de trabajar en cualquier lugar y con horarios flexibles si es posible, muchos empleados son reacios a volver a su estado anterior.

Una encuesta del Centro de Investigación Pew ofrece algunas pistas: salarios bajos, pocas opciones en cuanto a oportunidades son los principales motivos citados por la mayoría de quienes dejarán la fuerza laboral en 2021 además de no sentirse respetado en el trabajo como razones principales de su dimisión; y cerca de la mitad de los encuestados mencionan asuntos relacionados con el cuidado de los hijos durante ese periodo o la escasa flexibilidad laboral.



Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales

Un efecto a corto plazo, casi inmediato, de los despidos masivos es un aumento del desempleo. Aparte de un factor más preocupante: el alarmante aumento de la facturación en países donde el fenómeno está muy extendido.

El efecto indirecto hizo que millones de personas exigieran más puestos de trabajo de la empresa. Por otro lado, al mismo tiempo, también se empiezan a dar cuenta del aparente deterioro de muchas empresas y de toda la industria a partir del registro de la gestión del talento.

2.4.2. ¿Podría llegar a España?

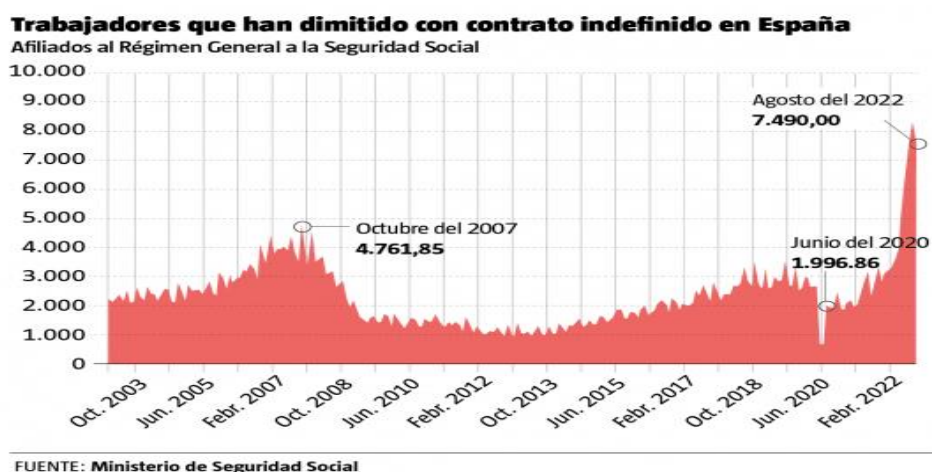
En primer lugar, debemos señalar que los fenómenos de este tipo no pueden inferirse del todo. Debido a que corresponde a distintas variables donde aparece. Ubicar a los Estados Unidos y lo que está sucediendo allí en el contexto de cualquier otra región es arriesgado debido a problemas de tamaño, demografía e idioma.

Lo más importante, si miramos los datos de desempleo que históricamente se han procesado en el país. Los indicadores anteriores rondan el 3-4%, mientras que nuestro país ha rondado el número de dos dígitos durante mucho tiempo.

Pero dado el mundo globalizado en el que vivimos, siempre existe la posibilidad de una gran retirada europea. Actualmente, Alemania es el primer país en experimentar una renuncia masiva similar. Según estadísticas e información,

existe un grave desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajadores calificados en el sector industrial.

Existen estudios que recogen el impacto del *big quit* en nuestro país, y los datos no dejan lugar a dudas: actualmente hay más trabajadores que nunca renunciando a sus empleos y, especialmente durante la primera mitad de 2022, se vieron récords históricos.



Fuente: Ministerio de Seguridad Social

Por ejemplo, el mes de abril de 2022 se saldó con 5.467 abandonos, el dato mensual más elevado desde que la Seguridad Social los recopila (2001).

Además, según un reciente estudio elaborado por la consultora de recursos humanos Hays, un 77 % de los trabajadores españoles en 2022 (frente al 71 % en 2021) desea cambiar de empleo, y un 37 % manifiesta su voluntad de buscar un puesto con un propósito mayor.

En general, esto sugiere que hay un aspecto cualitativo en la brecha que existe entre empleadores y empleados: los cambios en la cultura laboral.

En definitiva, la Gran Renuncia puede existir en cualquier región a nivel mundial, dependiendo siempre de las crisis que están atravesando los países en cuestión.

2.5. ¿Cómo pueden evitar las organizaciones el suceso que provoca la Gran Renuncia?

Para retener empleados calificados, debe existir una política de inclusión e igualdad laboral. Según afirmaciones por parte de Interim Group (empresa de trabajo temporal), dice que «encontramos que, desde las empresas, saber gestionar la diversidad y la igualdad supone una ventaja competitiva para atraer y retener talento»,

Valorar y premiar el buen trabajo de los equipos mejorará la experiencia del empleado, su compromiso y su dedicación. También es importante contar con líderes comprometidos, capaces de establecer objetivos y de convertirse en un referente para su equipo.

Trabajar el «onboarding» es otra de las claves, este concepto es una práctica empresarial que está creada para los colaboradores nuevos que se integran a un nuevo equipo. Tiene como objetivo ayudarles a adaptarse a la cultura empresarial de manera positiva.

Cerca del 90 %de los trabajadores valoran el hecho de quedarse o no en el puesto de trabajo durante los primeros seis meses. Por eso, es fundamental hacer sentir cómodo al empleado, dándole a conocer sus objetivos y el aporte de valor esperado.

Así mismo, recomiendan ofrecer flexibilidad laboral. Una de las principales cualificaciones exigidas a los trabajadores es la capacidad de compaginar la vida profesional con la personal. Para retener el talento, las empresas deben ofrecer flexibilidad a los empleados para que puedan gestionar sus propios horarios. Flexibilizar la entrada y la salida del trabajo puede ser de gran ayuda para mantener el bienestar de las personas empleadas, en general establecer planes de conciliación entre la vida laboral y personal. Ya que cada vez damos más importancia a nuestra vida personal, por lo que es necesario hacer un esfuerzo e identificar cuáles son las necesidades del equipo en este sentido.

Es imprescindible, mejorar el «engagement», esto se traduce como compromiso o fidelidad. Tras los proyectos de mejora de compromiso laboral que

han llevado a cabo, se demuestra un incremento del sentimiento de pertenencia y del anhelo de seguir formando parte de la empresa.

El sentido de pertenecer a la empresa y el vínculo afectivo con el empleador pueden verse sacudidos por parte del empleador si los trabajadores comienzan a darse cuenta de que, por parte del empresario, no existe tal relación de compromiso. La pandemia llevó a muchas empresas a realizar despidos masivos y a adoptar, en general, medidas dolorosas en materia de recursos humanos.

La consecuencia es una cierta ruptura de ese vínculo emocional por este motivo, se atreven a demandar más: tienen consciencia que el puesto de trabajo puede desaparecer en cualquier momento y se posicionan a tener esa posibilidad de cambio exigiendo mejores condiciones.

Por último, se recomienda actuar de una forma preventiva y no reactiva. Es mejor escuchar a tus empleados de forma constante, por ejemplo, con encuestas de clima laboral, para identificar tendencias y evitar su descontento, ofreciendo soluciones que mantengan su implicación.

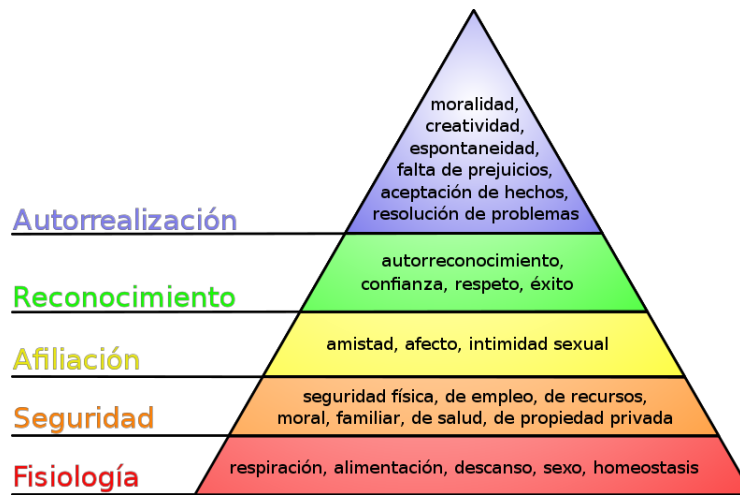
3. Teoría de Maslow

La teoría de la motivación de Maslow se basa en la idea de que las personas tienen ciertas necesidades básicas. Según él, estas necesidades están ordenadas en capas, las más elementales son fisiológicas y de seguridad.

Según Maslow y su teoría de la motivación, las necesidades de nivel superior surgen solo cuando se satisfacen las necesidades de nivel inferior.

3.1. Concepto

En su teoría, Maslow formuló una jerarquía de necesidades humanas y creía que cuando se satisfacen las necesidades más básicas (en la parte inferior de la pirámide), las personas desarrollan necesidades y deseos superiores (en la parte superior de la pirámide).



Fuente: Wikipedia

De acuerdo con esta teoría, las necesidades de las personas se clasifican en orden de importancia.

Observando el gráfico superior, vemos que las necesidades fisiológicas, son aquellas que se sitúan en la base de la pirámide y son las que se imponen con un carácter más urgente en el individuo. En el siguiente escalón aparecen las necesidades de seguridad, contando con la seguridad física, el empleo o la familia. En el tercer nivel encontramos la necesidad de afiliación donde situamos la amistad, el afecto y la pareja. El cuarto nivel de la pirámide está compuesto por la necesidad de reconocimiento, el prestigio, los logros o el respeto. El último nivel es para satisfacer las necesidades como la creatividad o el liderazgo.

Maslow propuso que los deseos humanos son infinitos, una vez que se satisface un nivel de necesidad, el individuo pasará a necesidades de nivel superior. Sin embargo, hay muchas personas que permanecen en el mismo nivel, satisfaciendo una necesidad sin fin, mientras se vuelven insensibles a otras. Las diferencias entre las personas se manifiestan en su sensibilidad a necesidades más o menos importantes.

El paso al siguiente nivel de necesidad es reversible. Cambios en las situaciones pueden hacer que una persona deje de tener satisfechas las necesidades superiores y descender en la pirámide. No todas las personas tenemos la misma escala de valores ni de necesidades.

3.2. Relación con la crisis producida por la pandemia y el suceso que provoca la Gran Renuncia

Observamos que en la pirámide de Maslow aparecen distintas necesidades, primero existen las más básicas para el ser humano: las relacionadas con la supervivencia (base de la pirámide). Una vez satisfechas las necesidades básicas, eleva y desarrolla tus necesidades superiores. En última instancia, la autorrealización será el mayor objetivo para alcanzar.

El objetivo de la pirámide de Maslow en el ámbito laboral consiste en ayudarnos a identificar y priorizar por niveles cuáles son las necesidades laborales, desde las más básicas hasta la cima de la pirámide, que han de estar cubiertas para alcanzar nuestros objetivos de forma exitosa.

Es esta satisfacción de metas o necesidades lo que lleva a los empleados a cumplir su siguiente meta y es ahí donde en la mayoría de los casos se encuentran con la imposibilidad de cumplir sus necesidades, lo que los lleva a plantearse alternativas estando presente el abandono de su actual trabajo, es aquí donde encontramos relación con el fenómeno producido llamado Gran Renuncia que supuso en algunos países el abandono masivo de puestos de trabajo.

Su relación con la crisis producida por la pandemia la vemos en el planteamiento de la conciliación familiar como objetivo laboral de los trabajadores, especialmente para los que lo ven como un objetivo o una necesidad que satisfacer. La relación con la crisis producida durante la pandemia y la Gran Renuncia están estrechamente ligadas ya que esta crisis producida por la pandemia provocó a su vez un efecto a escala de la gran renuncia en España.

Por este motivo, nos enfocaremos en la conciliación de la vida familiar y laboral mediante el teletrabajo porque es interesante conocer el motivo por el que muchas personas quieren abandonar sus puestos de trabajos buscando unas mejores condiciones y una mejor calidad de vida. Es posible a través del teletrabajo, puesto que a raíz del COVID-19 muchas personas han optado por esta modalidad y hoy en día muchos trabajadores lo siguen prefiriendo por el simple hecho de compaginar mejor su vida laboral y familiar.

A continuación, lo explicaremos más al detalle.

4.CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL MEDIANTE EL TELETRABAJO

4.1. Relación entre la conciliación familiar-laboral y el teletrabajo

Entendemos por la conciliación de la vida laboral y familiar al equilibrio que existe entre ambos. Consiste en un conjunto de medidas orientadas a promover que el trabajador tenga unas condiciones más favorables a la hora de desarrollar su carrera profesional sin deteriorar su vida personal y familiar.

Antiguamente, las mujeres no tenían la posibilidad de ir a trabajar fuera de casa, sino que se dedicaban exclusivamente al cuidado de los hijos y de las tareas que conlleva el hogar.

Una vez la mujer incorporándose poco a poco al mercado laboral es cuando verdaderamente aparece la problemática de la conciliación familiar y laboral; por lo que poco a poco aparecieron políticas que favorecieron esta conciliación, tanto para los hombres como para las mujeres.

Este tema ha vuelto a resurgir con la pandemia COVID-19 puesto que estábamos en casa por las restricciones y además los centros educativos estaban cerrados. Esto ocasiono que muchos trabajadores no pudieran ir a su puesto de trabajo y lo hicieran desde casa, el teletrabajo.

El teletrabajo ha aumentado en este último año, ha habido un 74,2% respecto a los que trabajaban ya en este ámbito, llegando actualmente a ser un 14,7% de las personas ocupadas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (Gorka, 2021). Gracias a esto, la igualdad entre hombres y mujeres se ve favorecida porque los dos pueden ocuparse del cuidado de los hijos, tareas del hogar, sin prescindir sin ninguno de ellos. Para favorecer esta situación, hay agentes sociales como administraciones públicas que posibilitan la flexibilización de los horarios y elaboran un marco legislativo; también están, los sindicatos que ayudan por el cumplimiento de los horarios, defensa del trabajador y sus derechos; y, por

último, las empresas, que tienen que planificar horarios para facilitar la propia conciliación del trabajador.

La jornada laboral y como se organiza esta puede afectar a la conciliación por varios motivos: el desplazamiento hasta el lugar de trabajo, la duración o los días de descanso. Por todo ello, es importante que exista flexibilidad a modo de permisos, reducción horaria, para acercarnos poco a poco a una mejor conciliación.

También cabe remarcar que las familias necesitan tiempo para cumplir con su función como creadora y formadora de capital humano y social. Puesto que muchas veces nuestro día a día lo pasamos en nuestro lugar de trabajo y esto no nos permite en ocasiones tener una visión a largo plazo de formar una familia.

Desarrollaré, la conciliación familiar y el teletrabajo, puesto que es un tema bastante importante porque a raíz del COVID- 19 muchas empresas han tenido que optar por la modalidad del teletrabajo hablando de sus beneficios, de las políticas que existen para este tipo de modalidad. Y, sobre todo, me centraré en la conciliación familiar, ya que existen una serie de instrumentos para proteger al trabajador, además de existir varias ayudas que se han aprobado este mismo año.

Teniendo esto en cuenta, me planteo “fusionar” ambos aspectos respondiendo a las siguientes preguntas, ¿A través del teletrabajo se ayuda a la conciliación familiar?, ¿Es posible promover esta modalidad de trabajo?

Estas son las cuestiones que desarrollaré a continuación.

4.2. El teletrabajo: riesgos y beneficios

4.2.1. Riesgos del teletrabajo

A causa del COVID-19 muchas empresas tuvieron que pensar otra vía de trabajo que no fuese la presencial puesto que las restricciones que pusieron no permitían el desplazamiento. Así el teletrabajo fue la forma más idónea de seguir con la productividad de una forma no presencial.

El teletrabajo permite a los trabajadores disponer de un horario más flexible y poder trabajar fuera de las instalaciones de la empresa, además de mejorar ese equilibrio entre el trabajo, la vida familiar y el tiempo libre. No obstante, se debe

tener en cuenta esta modalidad de trabajo puede implicar ciertos riesgos. A continuación, explicaré cinco problemas que pueden surgir a raíz del teletrabajo.

Teletrabajar desde casa es un factor muy positivo, pero debemos de tener en cuenta unos aspectos que también nos pueden afectar a la hora de optar por esta modalidad.

Vamos a destacar cinco modalidades que nos afectarían trabajando desde casa:

- **Trastornos musculoesqueléticos.** La causa principal de este problema es la falta de un diseño ergonómico del puesto de trabajo, no prestamos atención a elementos como a la mesa, la silla, la pantalla, el teclado, ni a otros aspectos como los movimientos repetitivos o las posturas forzadas.
- **Fatiga visual.** Muchos problemas de visión son causados por una mala iluminación o la calidad de la pantalla.
- **Trastornos psicosociales, estrés y aislamiento.** En muchas ocasiones el no tener relación con los compañeros de la oficina puede ser un problema, además en muchos puestos de trabajo es muy importante la comunicación entre compañeros y al estar trabajando desde casa es muy complicado.
- **Problemas de organización.** Puede llegar a dar resultados pésimos provocados por una mala coordinación y comunicación con nuestros compañeros de oficina.
- **Los derivados de convertir una parte del hogar en un lugar de trabajo.** En muchas ocasiones no disponemos de una vivienda adecuada para trabajar desde casa.

Como se puede observar, existen varios aspectos negativos para tener en cuenta cuando teletrabajamos desde casa, por este motivo es importante asegurar que los trabajadores cuenten con el mayor bienestar posible para que tengan una productividad más eficiente.

4.2.2. Beneficios que el empleado tiene al teletrabajar

Las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado que un trabajador es más productivo desde casa que en el propio centro de trabajo, esto es porque el tiempo que se dedica al desplazamiento se puede invertir en actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la ausencia de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal.

Una de estas investigaciones se realizó en la Universidad de Stanford donde se pudo comprobar que los trabajadores son un 13% más productivos que sus compañeros que trabajan desde las oficinas.

La investigación fue realizada entre empleados de una multinacional china y publicada en julio de 2012. Sus resultados muestran, que quienes teletrabajan presentan un 50% menos de desgaste laboral y un aumento de su satisfacción laboral, su autor fue Scott Edinger donde afirma que los teletrabajadores optimizan el uso del tiempo y aprovechan al máximo sus oportunidades de comunicarse con sus compañeros. (Silvina, 2012).

Por otra parte, el teletrabajo ocasiona que muchos trabajadores realicen más horas extras para satisfacer las exigencias del trabajo y estos al no estar presencialmente con su equipo de trabajo hacen más reuniones individuales o en grupo.

Además, los trabajadores que tienen hijos a su cargo u otra persona pueden organizar ese tiempo de trabajo. Pues bien, pueden empezar por la mañana temprano, de noche o intercalándose esos tiempos con el cuidado de los hijos, las tareas del hogar, facilitando así la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

4.3. El papel de las empresas en el teletrabajo

Las empresas podrían ser más flexibles con sus trabajadores, tener un trato más individualizado y saber qué responsabilidades tiene este en su vida personal, si tienen hijos a cargo, un familiar con dependencia... y así el empresario podría cambiar el horario de este, para que pudiese compaginar la vida personal con la laboral y de esta forma iría más cómodo al trabajo porque este también se sentiría

más valorado y querido en la empresa al preocuparse no solo dentro de su puesto de trabajo, sino también en su vida personal y sería más productivo.

No se trata de trabajar menos horas, sino de trabajar mejor las horas que dedicamos a nuestras tareas profesionales.

Por esta razón el papel del directivo es fundamental porque tienen que ponerse conforme con los horarios de trabajos individuales para poder llegar a las responsabilidades del cuidado. Estos deben ser realistas y acordar un plazo que se debe de cumplir porque de lo contrario la presión adicional sobre trabajadores ya sobrecargados puede ocasionar que estos se separen e incrementen el riesgo de síndrome de agotamiento profesional.

El teletrabajo para muchas empresas y trabajadores ha sido un cambio radical puesto que han tenido que aprender nuevas herramientas tecnológicas y pasar de una forma diferente a planificarse el trabajo, este también puede ser un motivo de porqué muchas personas trabajan más de lo debido.

A continuación, explicaremos la Ley que regula el teletrabajo, de esta forma tanto el trabajador como el empleador se pueden llegar a sentir más seguros.

4.4. Cuestiones sobre el teletrabajo en base a la legislación

El teletrabajo se regula en el Real Decreto- ley 28/2020 de 22 de septiembre. Esta ley recoge la regulación del teletrabajo en España. Respondiendo a cuestiones como las siguientes:

¿A quién se le aplica la ley del teletrabajo?

Va destinada a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos. Estos servicios son por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física, o jurídica, llamada empleador o empresario y que se desenvuelvan con carácter normal a distancia.

Se estima que el trabajo se desarrolla a distancia cuando en un período de 3 meses esta modalidad supone un mínimo del 30% de la jornada o bien el proporcional en función de la duración del contrato de trabajo.

¿Es obligatorio o voluntario?

El teletrabajo es una opción voluntaria tanto por parte del trabajador como para el empleador. Para poder llevarlo a cabo es necesario firmar un acuerdo que puede formar parte del contrato inicial o bien incorporarse posteriormente.

Si el trabajador se opone a trabajar a distancia no se le puede modificar sustancialmente las condiciones de trabajo.

¿Tiene los mismos derechos el que trabaja desde su casa que cualquier otro?

El trabajador que trabaja desde casa tiene los mismos derechos que el que trabaja desde la oficina.

Además, la Ley de trabajo a distancia reconoce expresamente los siguientes derechos a quienes trabajan desde casa:

- Derecho a la formación.
- Derecho a la promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
- Derecho al abono y compensación de gastos.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.
- Derecho al registro adecuado.

Control y registro del horario de la jornada.

Se pueden fijar unas franjas horarias operativas que no contradigan los acuerdos de trabajo ya vigentes.

En el caso del teletrabajo el registro de horas trabajadas, el control horario y el fichaje del trabajador sigue rigiendo.

En concreto en el artículo 13 de la Ley de trabajo a distancia dice lo siguiente: *«El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral»*

Flexibilidad horaria en el teletrabajo

Según la Ley de trabajo a distancia, el trabajador puede flexibilizar su horario de trabajo, respetando tanto los tiempos de disponibilidad obligatoria como la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

Derecho a la desconexión en la Ley del teletrabajo

Las personas que trabajan desde casa tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

El empresario tiene el deber de que el trabajador tenga una limitación en su tiempo de descanso como al uso de medios tecnológicos que implique su jornada de trabajo.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras planificará unas normas donde recojan las pautas que deben de seguir las personas trabajadoras para la desconexión digital.

¿Quién se hace cargo de los gastos del teletrabajador?

Los trabajadores que trabajan a distancia tienen derecho a que las empresas les proporcionen y mantengan adecuadamente todos aquellos equipos y herramientas que puedan necesitar para ejercer su actividad.

El coste de estos será compensado por la empresa.

¿Pueden cobrar menos los trabajadores por hacerlo desde sus casas?

No, estos tienen la misma retribución que sus compañeros, dependiendo de su actividad profesional, funciones y posición.

¿Pueden las empresas controlar la actividad de los teletrabajadores?

La Ley del teletrabajo dice que pueden adoptar las medidas que necesiten oportunas tanto de control como de vigilancia para saber si el trabajador cumple con sus funciones respectivas, incluyendo medios telemáticos.

Estos medios telemáticos tienen que garantizar el derecho a la intimidad y la protección de datos.

¿Es cierto que en la Ley del teletrabajo no se puede despedir al trabajador?

Esto es incierto, lo único que establece esta normativa para garantizar una estabilidad laboral.

De esta forma si el teletrabajador en algún momento no quisiera trabajar por medio del teletrabajo no se le puede despedir a este.

En relación con este tema, el artículo 4 de la Ley de trabajo a distancia establece lo siguiente:

«Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional».

Protección de datos en el teletrabajo

Las personas que hayan optado por la modalidad del teletrabajo deberán de regirse al marco de la legislación de la propia empresa, sobre la protección de datos.

Seguridad, higiene y accidentes laborales en el teletrabajo

Todavía no hay nada al respecto, pero la Ley de trabajo a distancia si nos puede orientar. En concreto en el artículo 19 de la Ley del trabajo dice:

«La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos».

Acuerdo para teletrabajar: ¿qué debe contener?

Se debe de realizar por escrito y debe de contener lo siguiente:

- Horarios de trabajo y reglas relacionadas con la disponibilidad.
- Porcentaje y distribución del trabajo remoto y presencial.
- El lugar que escoge el trabajador para trabajar desde casa.
- Todo el material que puede necesitar el trabajador para desempeñar sus funciones.
- Los gastos que puede tener trabajando desde casa.
- Medios de control de la actividad por parte de la empresa.
- Duración del acuerdo y plazos de preavisos para volver al trabajo presencial.
- Instrucciones de la protección de datos la seguridad de la información

Sanciones por incumplir la Ley del teletrabajo

Según la normativa vigente, los incumplimientos se sancionarán de esta forma:

- **Infracciones leves**, en su **grado mínimo** con multas de entre 70 y 150 euros; en su **grado medio** de 151 a 370 euros; y en su **grado máximo** de 371 a 750 euros.
- **Infracciones graves**, en su **grado mínimo** de 751 a 1.500 euros, en su **grado medio** de 1.051 a 3.750 euros; y en su **grado máximo** de 3.751 a 7.500 euros.
- **Infracciones muy graves** en su **grado mínimo**, de 7.051 a 30.000 euros; en su **grado medio** de 30.001 a 120.005 euros; y en su **grado máximo** de 120.006 euros a 225.018 euros.

4.5. El futuro del trabajo después de la pandemia de Covid-19

En abril de 2020, la OMS comunicó un mensaje de los posibles riesgos que existía el volver al puesto de trabajo, puesto que podría generar un rebrote incontrolado de la transmisión del COVID-19 y una segunda oleada de casos.

Es probable que las tasas del teletrabajo sigan más altas de lo que eran antes de la pandemia.

Además, una gran incertidumbre sobre una vacuna segura y eficaz, y la ausencia de terapias no ayudarían a la recuperación económica y al regreso de la “normalidad” en las organizaciones.

Muchas investigaciones han comprobado que un porcentaje muy elevado de trabajadores querrían teletrabajar con mayor frecuencia, incluso después de que se hayan levantado las restricciones.

Una de esas investigaciones se ha realizado por Ivanti, en el cual ha presentado sus resultados de su informe anual *Everywhere Workplace*, en el cual han colaborado expertos mundiales, han sido encuestados más de 6.100 empleados y profesionales.

En el estudio, se pudo observar como un 70% de los encuestados asegura que prefiere teletrabajar desde casa frente a conseguir un ascenso. Por otro lado, un 10 % de los encuestados reconoce efectos negativos en su salud mental. (Ivanti,2022)

Además, muchos trabajadores se han dado cuenta que sus trabajos se pueden realizar desde casa y ahora se sienten más cómodos con la tecnología.

4.6. Viabilidad del teletrabajo

Realmente he querido comprobar yo misma la opinión de los trabajadores al respecto del teletrabajo, si opinan verdaderamente que esta modalidad la adoptarían a largo plazo, además si con el teletrabajo se puede llegar a conciliar la vida laboral y familiar, y si se sienten más productivos trabajando desde casa.

Por esta razón se ha realizado una encuesta, para saber con más profundidad de este tema.

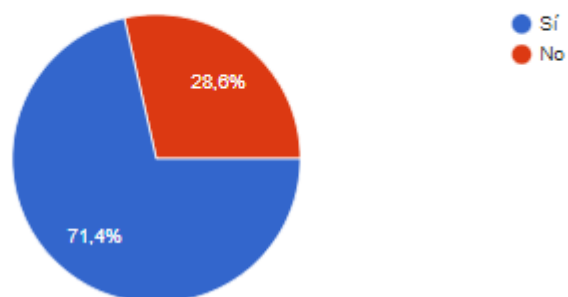
La encuesta (Anexo 1) consta de 12 preguntas a 7 trabajadores que trabajan en una empresa de trabajo temporal, en la cual he podido realizar mis prácticas curriculares.

Después de pasar este cuestionario a mis compañeros, he obtenido sus resultados que he ido comentando pregunta por pregunta.

Resultados obtenidos:

1. Te está resultando beneficioso la modalidad de el teletrabajo?

7 respuestas

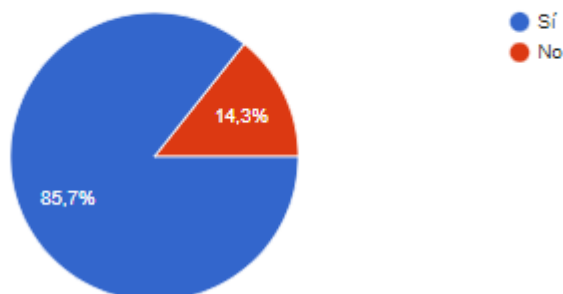


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

En la primera pregunta hemos podido observar como a la mayoría de los encuestados sí les parece una buena opción esta modalidad, tan solo dos personas no les ha parecido una buena opción.

2. Consideras que eres productivo cuando trabajas desde casa?

7 respuestas

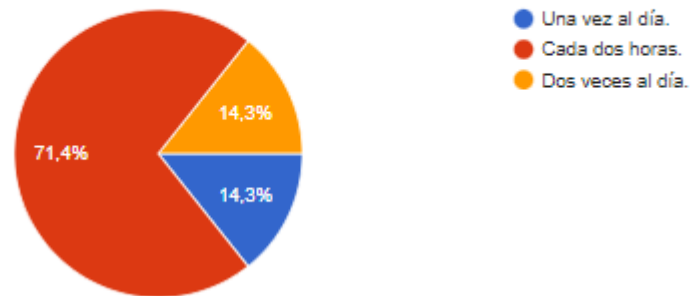


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

De manera clara los que anteriormente respondieron que les parecía una buena modalidad el teletrabajo en esta pregunta han respondido que sí se sienten más productivos cuando realizan el trabajo desde casa que desde la oficina, y tan solo una persona piensa que no se es productivo mediante el teletrabajo.

3. Con qué frecuencia te comunicas con tu equipo de trabajo?

7 respuestas



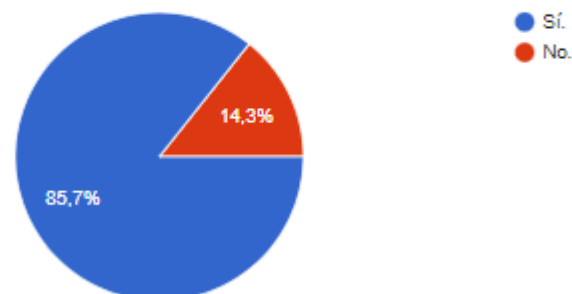
Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

A la hora de la comunicación con el equipo ha habido gran variedad de opiniones, se comunican tanto una vez al día, como cada dos horas, como dos veces al día.

También tenemos que pensar que, al realizar la encuesta en una empresa de trabajo temporal, al trabajar en equipo se tienen que comunicar con mayor frecuencia.

4. ¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?

7 respuestas

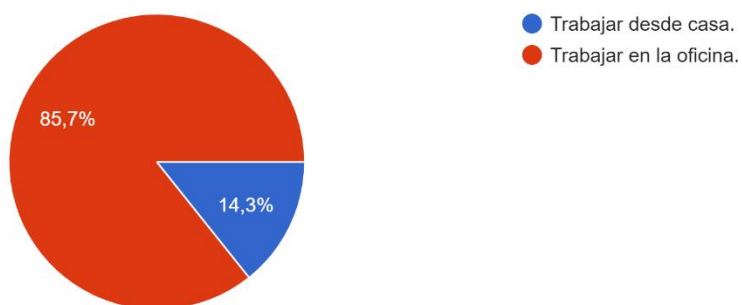


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

La mayoría han respondido que sí se sienten cómodos al comunicarse con su equipo de forma remota, tan solo una persona no se siente cómodo/a.

5. ¿Cómo prefieres trabajar?

7 respuestas

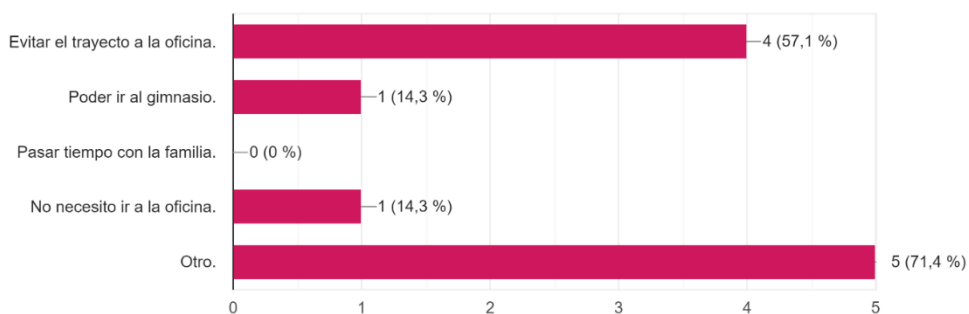


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

La mayoría prefieren trabajar desde casa, tan solo una persona prefiere trabajar desde la oficina.

6. ¿Por qué prefieres trabajar desde casa?

7 respuestas

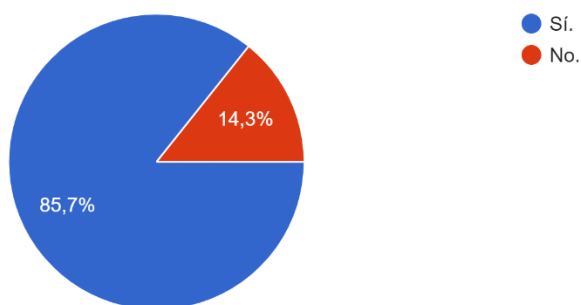


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

La mayoría de encuestados prefieren trabajar desde casa para evitar el trayecto a la oficina y por otros motivos sin especificar. Me ha sorprendido puesto que pensaba que marcarían el pasar tiempo con la familia, ya que muchos de ellos tienen hijos en sus casas, pero no ha sido así, nadie ha escogido esa opción.

7. ¿Te sientes motivado cuando trabajas desde casa?

7 respuestas

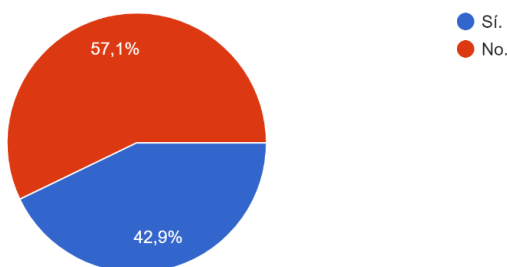


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

Casi todos se sienten motivados trabajando desde casa, salvo una persona. Esto es un factor muy importante porque aumenta su rendimiento y por tanto su productividad y es capaz de aportar nuevas ideas.

8. ¿Crees que el trabajo en remoto aumenta la productividad?

7 respuestas

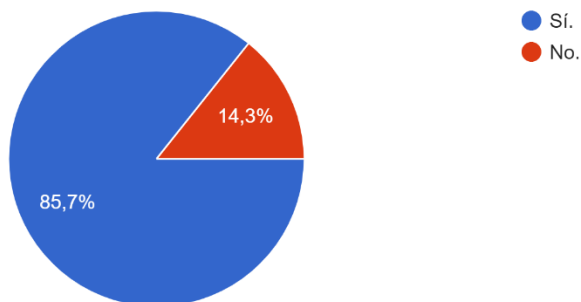


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

La mayoría de las personas creen que cuando se teletrabaja no se aumenta la productividad, sino que la productividad es igual que trabajando desde la oficina que trabajando desde la oficina; por otro lado, cuatro personas piensan que sí que se aumenta la productividad trabajando en remoto.

9. ¿Piensas que el teletrabajo puede ayudar a la conciliación familiar?

7 respuestas



Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

Casi todos los encuestados piensan que trabajar desde casa sí que puede contribuir a la conciliación familiar, es un factor determinante porque esto significa que el teletrabajo sí que influye en la conciliación familiar.

10. ¿Realizarías algún cambio al respecto de la modalidad del teletrabajo que te pueda resultar beneficioso?

5 respuestas

Ninguna
Añadiría la posibilidad de flexibilizar el horario
No me gusta la modalidad, prefiero la jornada de 4 días a la semana, para mi es más productiva
Controlar mejor la salida del teletrabajo
Teletrabajo ocasional

Las respuestas de los encuestados son muy interesantes, puesto que proponen alternativas para que el teletrabajo pueda resultar beneficioso, como añadir la posibilidad de flexibilizar el horario, ya que si flexibilizas tu horario puedes llegar a ser mucho más productivo y adecuar tu horario de trabajo a tus necesidades.

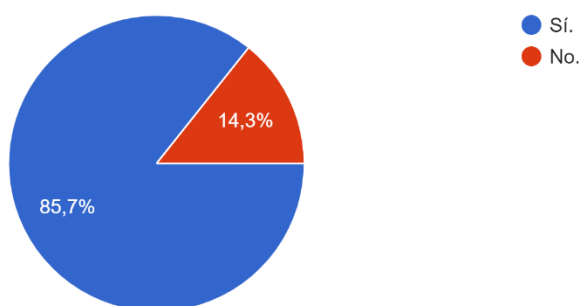
Por otro lado, mencionan la necesidad de controlar más el horario de finalización del teletrabajo, puesto que muchas personas pueden quedarse hasta más tarde trabajando y deberían de tenerlo más regularizado.

Otra respuesta ha sido el teletrabajo ocasional, puesto que igual teletrabajar muchos días puede resultar pesado o al contrario teletrabajar pocos días al mes no resulta tan beneficioso para el trabajador, por su conciliación.

Y para finalizar, hay una persona que opina que trabajar los cuatro días en la oficina es más productivo. Esta persona igual puede pensar que el teletrabajo no le resulta tan atractivo como a otras personas y prefiere una modalidad diferente.

11.¿ Preferirías trabajar mas días desde casa?

7 respuestas

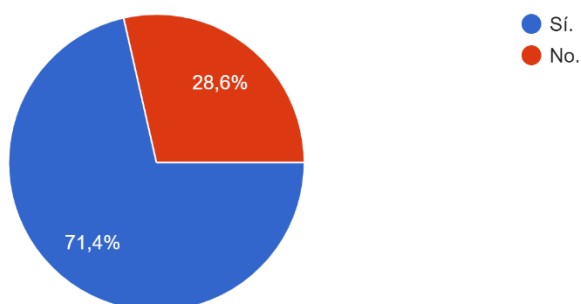


Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

La mayoría de las personas prefieren trabajar más días desde casa, que en la oficina. Tan solo una persona piensa, al contrario.

12.¿ Eres capaz de separar tu vida laboral de tu vida personal en casa?

7 respuestas



Fuente: Elaboración propia a través de cuestionarios de Google

Tan solo dos personas no pueden separar su vida personal con la laboral y creo que deberían de comunicarlo a la empresa para que tomase medidas, por el lado contrario cinco personas de las encuestadas sí que pueden separar la vida laboral y familiar.

Una vez obtenidos y comentados los resultados, también he querido comentarles a mis compañeros qué les parecía esta modalidad, si estaban de acuerdo, o por el lado contrario tenían opiniones diferentes.

Se ha podido comentar y hablar con los encuestados y les parece beneficiosa esta modalidad, pero al ser un trabajo donde se requiere mucha comunicación entre compañeros, ven ocasionalmente un problema el tener que llamar por teléfono demasiadas a sus compañeros.

En muchas ocasiones algún trabajador en vez de trabajar en remoto el día que le toca, prefiere ir a la empresa por este motivo.

También había una compañera que no le parecía nada productivo el teletrabajo y prefería trabajar cuatro días en vez de cinco y hacer intensivo, porque dice que en muchas ocasiones muchos trabajadores en su tiempo laboral en lugar de realizar sus labores de trabajo se van a la peluquería o al parque con el niño... y en su tiempo libre realiza las tareas del trabajo e incluso más de las que debería.

Por este motivo si cada trabajador comunicara a la empresa las situaciones familiares que tiene, o la modalidad que prefiere o flexibilizando, sus horarios todo sería mucho más beneficioso, tanto para el trabajador como para el empresario.

Además, las organizaciones deberían de tener unas reglas para poder alcanzar este equilibrio entre la vida laboral y personal. Por esta razón nos informaremos sobre qué medidas adoptar para conseguir este fin.

5.EL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA

5.1. Retos que se plantean ante la conciliación

Uno de los retos más importantes para los trabajadores ha sido poder compaginar el teletrabajo con la vida personal, puesto que con el COVID-19, las escuelas cerraron y muchas familias debían de encargarse de los niños todo el día. Un estudio como el de Eurofound y OIT (2019) ha comprobado que el teletrabajo

incrementa los niveles de intensidad del trabajo y la interrupción entre el trabajo y el hogar, lo que ocasiona efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés de los teletrabajadores.

Así pues, para las personas con hijos que teletrabajan durante el COVID-19, concentrarse en el trabajo podía resultar complicado, ya que los niños estaban todo el día en casa. No obstante, en la actualidad, el teletrabajo se valora positivamente, ya que se reduce el estrés y el tiempo que conlleva el desplazarse al puesto de trabajo, lo que permite pasar más tiempo con los hijos y los familiares, así como flexibilizar los horarios para lograr la conciliación laboral y familiar.

Por estos motivos las organizaciones pueden considerar una serie de medidas para ayudar en ese complicado equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados que trabajan desde casa. Algunas son: (OIT,2020)

- Poder comprobar que sus trabajadores se sientan capacitados para poder desconectar del trabajo en momentos determinados guardados para la vida personal sin repercusiones negativas para sus carreras.
- Poder dar la libertad al trabajador de poder gestionar su propio horario, así este podrá marcarse sus límites y sus expectativas en el trabajo y compaginar su vida personal.
- Disponer de mucha comunicación y cooperación entre los trabajadores y los directivos en el tema de disponibilidad, programación y margen dentro de los equipos.
- Dar una ayuda extra a esos trabajadores que tienen hijos pequeños para que estos puedan cumplir con sus expectativas en el trabajo, mediante planes especiales de licencia parental que se han establecido en diversos países, organizados sobre la base del diálogo social y la consulta de los trabajadores y los empleadores, ya sea a tiempo completo o parcial.

Además, existen una serie de derechos que protegen a los trabajadores frente al trabajo para poder facilitar esa vida laboral y familiar, que estos están relacionados con el embarazo durante el periodo de prueba, la posibilidad de adaptar la jornada laboral para conciliar la conciliación familiar, el aumento del permiso de lactancia y el aumento del permiso de paternidad.

5.2. Políticas que facilitan la conciliación

Las políticas familiarmente responsables normalmente son denominadas “medidas o políticas de conciliación” Podríamos definir las como las prácticas ejecutadas en las empresas que amparan a los empleados a gratificar las relaciones familiares y profesionales.

Todo trabajador tiene derecho a poder conciliar la vida laboral y familiar. El Estatuto de los Trabajadores y de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres son algunas de las leyes que regula el gobierno de España para que esto se pueda cumplir. Vamos a verlas a continuación:

- **Reducción de la jornada laboral.** Consiste en que el trabajador va a dedicar menos horas a su jornada laboral, puede ser por parte del trabajador como de la empresa

En el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores se habla de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Si se trata de estas causas, es el empresario quien lo solicitará.

Esta reducción se entiende cuando la disminución temporal es entre un 10% y un 70% de la jornada laboral.

También existen dos prestaciones recogidas en el capítulo VI del Real Decreto 6 del 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en la ocupación:

- **Maternidad.** La baja de maternidad es de 16 semanas de permiso, de las cuales son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que se tienen que disfrutar a jornada completa, para poder asegurar bien la protección de la salud de la madre.

Hay varios supuestos en los que este permiso se puede ampliar dos semanas más, en caso de parto múltiple, adopción de varios niños o discapacidad del recién nacido.

- **Paternidad.** A partir del 1 de enero de 2021 se amplió el permiso de paternidad de 12 semanas a 16 semanas. Obliga a consumir las 6 primeras semanas inmediatamente después del parto y de forma ininterrumpida. Las otras 10 semanas restantes se pueden disfrutar de forma acumulada o interrumpida.

Finalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, encontramos tres prestaciones más:

- **Lactancia.** Tras la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, al permiso de lactancia se le denomina <<cuidado del hijo/a lactante>>, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses.

La siguiente prestación podemos encontrarla en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores:

- **Vacaciones anuales.** Son el período de vacaciones retribuidas, que no se puede sustituir por compensación económica. No, podrá ser inferior a treinta días naturales. El período de disfrute será acordado por el trabajador y por el empresario. El calendario de vacaciones se acordará en cada empresa, y el trabajador debe de conocer las fechas que le corresponden dos meses antes.
- **Excedencias.** La excedencia se puede definir como un derecho de los trabajadores de suspender su contrato de trabajo, sin que estos pierdan en su puesto de trabajo y el salario que venía percibiendo. Existen dos tipos de excedencias:
 - **Excedencia forzosa:** se produce cuando el trabajador tiene que asumir un cargo público o sindical. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Si el trabajador quisiera volver a su puesto de trabajo tendrá que solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).
 - **Excedencia voluntaria.** Se realiza cuando la suspensión laboral se hace por razones personales. Cuando se trate de un interés particular, el trabajador no tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo. El derecho que tiene el trabajador es si hubiese una categoría similar de

labores sí que podría ingresar de nuevo. Para poder contar con esta excedencia se debe de contar con una antigüedad de un año como mínimo en la empresa (artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Después de nombrar una serie de instrumentos que sirven para proteger al trabajador por parte de la empresa, voy a explicar el certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

5.3. La conciliación en las empresas

5.3.1. La certificación EFR

¿En qué consiste el EFR?

Empresa Familiarmente Responsable (EFR) es un movimiento internacional que, formando parte de la RSE (Responsabilidad Social Corporativa), trata de seguir avanzando y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la protección en la igualdad de oportunidades y a la inserción de los más desfavorecidos.

En España, esta corriente ha sido dirigida por el IESE (Universidad de Navarra) en sus principios, poniendo a la disposición de la Fundación con sus trabajos de investigación, así como su experiencia docente y empresarial. En estos momentos, la Fundación Más Familia es la propietaria del esquema privado de Certificación EFR, así como del Modelo de Gestión ad hoc y licenciataria de la marca del mismo nombre.

Este modelo EFR es un modelo diseñado y construido para ofrecer dos opciones tradicionales: la legislación y la negociación colectiva.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un factor de un cambio indiscutible para las empresas, las personas y la sociedad en general. Para abordar este cambio surge la iniciativa EFR, un modelo flexible y personalizado de gestión de la conciliación.

La norma EFR presenta un proceso dinámico en el que a través de distintas fases la organización va avanzando en su transformación, es especialmente relevante el compromiso ejemplarizante de los líderes. Será necesario determinar la

foto actual de la organización teniendo en consideración seis requisitos fundamentales:

1. Adecuación con la legislación.
2. Análisis de los puestos de trabajo.
3. Análisis de la Gestión de Recursos Humanos.
4. La opinión del empleado.
5. La opinión de la dirección.
6. Análisis del comportamiento del sector.

Cada organización deberá definir que entiende por conciliación y que espera obtener además de diseñar e implantar el resto de los elementos de mejora continua.

Además, el modelo EFR es una herramienta innovadora que responde a las nuevas realidades socio laborales y proporciona resultados tangibles, atractivos y medibles, transformando el mundo hacia sociedades más justas, personas más felices y empresas más competitivas.

El certificado EFR fomenta la eficiencia y la competitividad de las compañías que lo integran en sus filas. Promueve y facilita el consumo y la inversión responsables, tanto en colectivos privados como públicos. Además, un punto trascendental que consigue EFR es fomentar el salario emocional o la compensación flexible, haciendo que los colaboradores realicen su trabajo con mayor compromiso, más allá del salario tradicional.

Apostar por la conciliación y su gestión también es una forma de fortalecer y transmitir una imagen de compromiso con los colaboradores y con la sociedad. La conciliación de las entidades también será una forma de llamar la atención del talento y fidelizarlo.

Los beneficios de la conciliación ayudan a que exista una mayor libertad y hace que las sociedades avancen y se democratizen. Si se impulsa el certificado EFR, estaremos promoviendo a una nueva cultura sociolaboral con la que se avanzará y se obtendrán mejores cuotas de desarrollo, calidad y justicia social.

Ventajas EFR:

Las ventajas conciliación son claras. Fundación Másfamilia nace y existe con un objetivo claro que no es otro que es lograr una transformación social y un apoyo a la familia a través de la conciliación en la empresa.

Una empresa que consiga este certificado podrá conseguir:

1. Mejora reputación corporativa.
2. Mejora de los resultados.
3. Consecución de los objetivos perseguidos.
4. Un mejor clima laboral y mayores cuotas de compromiso.
5. Retener y captar al talento.

5.3.2. El proceso de obtención del certificado EFR

La obtención del certificado EFR se basa en tres momentos:

- Implantación. Puede ser externa o interna
- Auditoría externa. Realizada por entidad de certificación homologada
- Obtención del certificado EFR, concedido por Fundación Másfamilia.

Se tendrá en cuenta una serie de requisitos que forman parte de la norma EFR 1000-1. Estos son los procesos que habrá que pasar para obtener el certificado EFR:

1. Compromiso de la Dirección
2. Diagnóstico
3. Definición y Orientación estratégicas
4. Medidas de Conciliación
5. Objetivos de mejora
6. Soportes
 - Organizativos
 - Procesos
 - Indicadores
7. Comunicación y formación internas
8. Seguimiento y medición
9. Autoevaluación

Estos requisitos de la norma tendrán que ser implantados por la compañía de forma interna o con consultor homologado y una vez estén todos los elementos, deberás pasar una auditoría con un certificador homologado . Si pasas con victoria la auditoría y es, en ese instante, cuando nuestra Fundación otorga el Certificado EFR que deberás trabajar en él en su mejora continua y a comenzar a enriquecerte de los beneficios de la gestión de la conciliación.

Es un proceso de gestión profesional, puede ser complicado, pero también puede ser fácil y muy recompensado si realmente buscas trabajar en pro de tu empresa y de tus colaboradores.

5.4. Otras ayudas que ofrece el Gobierno

El Gobierno, como hemos nombrado anteriormente ha aprobado una serie de medidas para ayudar a las familias este año.

Diez permisos de conciliación familiar, cheques, bonos culturales o del alquiler o el aumento de la prestación por desempleo.

A continuación, nombraremos y explicaremos estas diez ayudas para poder hacer frente a esta conciliación familiar:

- **Permiso para cuidar a familiares o convivientes.**

Un permiso para cuidadores y otro para atender circunstancias familiares imprevistas son algunos de los nuevos permisos de conciliación familiar que el Gobierno propone en la futura Ley de Familias, anunciados el pasado 4 de octubre.

El permiso de 7 días al año remunerados para cuidar familiares o convivientes se entiende, por ejemplo, para esos trabajadores que deban quedarse en casa para cuidar de sus hijos, de una persona mayor o acompañar al médico a su pareja. Además, si esos cuidados conllevan desplazarse a otra comunidad autónoma este permiso será de 9 días.

- **Cheque por bebe de 100 euros.**

Es una ayuda para las familias que tengan hijos de cero a tres años. Son 100 euros al mes, lo que supone 1.209 euros al año. Para poder acceder a ella será

necesario haber cotizado durante al menos 30 días en la Seguridad Social o haber recibido una prestación por desempleo (contributiva o asistencial)

- **Permiso parental de 8 semanas.**

Es un permiso de 8 semanas por cada hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año al que todos los trabajadores tendrán derecho hasta que el niño cumpla ocho años.

Aunque estos días no serán retribuidos para el trabajador a primera instancia.

- **Bono Cultural Joven.**

El Bono Cultural Joven es una contribución directa de 400 euros a quienes cumplan 18 años a lo largo del año 2023. Se trata de una invitación a entrar en la edad adulta de la mano de la cultura.

- **Nueva categoría familia numerosa.**

Las familias monoparentales con dos hijos tendrán la categoría de familia numerosa y las prestaciones que conlleva.

Hasta este año solo eran consideradas las familias monoparentales como numerosas las compuestas por padre o madre y tres o más hijos, y las compuestas por madre o padre y dos hijos, si al menos uno de ellos tiene una discapacidad reconocida de al menos un 33% o esta indispuerto para trabajar.

Esto conlleva una serie de prestaciones a nivel estatal como abaratamiento en las entradas de museos de toda España; descuento del 50 % o exención total en tasas y precios públicos de ámbito educativo; descuentos en transportes públicos, billetes de avión o barcos; deducciones en la Declaración de la Renta o la exención de las tasas o expedición del DNI o pasaporte.

- **Aumento del Ingreso Mínimo Vital.**

El Ingreso Mínimo Vital (IMV) se renovará en las mismas condiciones que las pensiones. Subirán un 8,5% a partir de enero de 2023.

Así, desde el próximo 1 de enero, más de 800.000 hogares perceptores del IMV y pensiones no contributivas verán como sus prestaciones suben a partir de 2023.

«Para proteger a las personas que más lo necesitan, el Ingreso Mínimo Vital aumentará en los mismos términos que las pensiones y el IPREM se situará en 600 euros mensuales a partir del 1 de enero de 2023», señaló Yolanda Díaz.

- **Aumento de los salarios a los empleados públicos.**

Hacienda fija en los Presupuestos Generales una subida del salario de los empleados públicos en un 9,5% en 3 años. Así, se sumaría la subida extra del 1,5% en 2022 con carácter retroactivo aparte del 2% ya aplicado, hasta un 3,5% para 2023 en función del avance del IPC y el PIB y hasta un 2,5% para 2024.

Esta ayuda ayudara a 3,4 millones de nóminas dependientes de la Administración Pública, entre las que se encuentran 2,8 millones de funcionarios.

- **Aumenta la prestación por desempleo.**

Otro acuerdo del Gobierno de coalición introducido en los Presupuestos Generales de 2023 es el aumento de la prestación por desempleo (paro) en un 10% tras los seis primeros meses (del 50 al 60% de la base reguladora).

Hasta ahora, aquellas personas que perciben el subsidio por desempleo y la RAI en 2022 cobran al mes 462,21 euros (el 80% de 579,02). Con el aumento del IPREM a 600 euros, esta ayuda ampliará también su valor (ya que el cálculo del 80% se hará sobre 600 euros), por lo que el subsidio por desempleo se ampliará hasta los 480 euros mensuales en 2023 y más de 300.000 personas se beneficiaran.

- **Bono de Alquiler Joven + plan de ayuda al alquiler asequible.**

En 2023 se conservará el bono de alquiler joven de 250 € al mes y se formará un plan para ayudar al alquiler asequible dotado con 200 millones de euros.

Las condiciones para su solicitud son: tener entre 18 y 35 años, demostrar rentas de trabajo y que tus ingresos anuales sean, con carácter general, mínimas a 3 veces el IPREM.

Se concederá por 2 años, siendo un total de 6000 € a razón de 250 €/mes.

- **Bonificación y gratuidad de cercanías, rodalies, y media distancias.**

Esta medida fue realizada por la guerra producida por Ucrania, que en principio garantizaba que los viajes realizados fuesen gratuitos.

En la reunión que se realizó con el Consejo de ministros el pasado octubre, se aprobó que se seguirá manteniendo la gratuidad el próximo año para cercanías, rodalies y media distancia para poder llegar a comprobar cuál es el impacto que produce tanto medioambiental y económico.

6.CONCLUSIONES

De los análisis de datos realizados con anterioridad se pueden extraer las siguientes conclusiones:

El teletrabajo es una herramienta necesaria en muchas empresas, e incluso en nuestras vidas.

Pero antes de tomar la decisión de implantar el teletrabajo, es imprescindible el saber más sobre nuestros trabajadores, cuáles son sus necesidades, puesto que después de haber realizado el cuestionario se ha podido concluir que el/a jefe/a no conoce la opinión de sus trabajadores.

Existe una contraposición entre la opinión del trabajador y del empresario, por ejemplo, para un trabajador tiene mucho valor el pertenecer en la empresa, pero por la otra parte, el empresario esto no lo tiene en cuenta. Con esto quiero decir que los altos cargos deberían de realizar más reuniones con sus trabajadores y preguntar les directamente a ellos.

También quiero reflejar una experiencia personal vivida, en 2021, quedarme embarazada, y el tener que compaginar mis estudios con el cuidado de mi hijo, me fue posible a través de trabajar desde casa las asignaturas, y poder visualizar las clases a través del ordenador, así como comunicarme con mis profesores a través de correos electrónicos o por videollamada. Esto me demostró que ¡¡¡Es posible conciliar la vida familiar a través del teletrabajo!!!

Además, existe una contraposición con el teletrabajo hay personas que prefieren trabajar desde la oficina y otras desde sus hogares. Por este motivo se debería rotar estas dos opciones, es decir, teletrabajar cuatro días al mes y el resto en la oficina, de esta forma complaceremos a todos nuestros trabajadores.

No hay un trabajo para toda la vida, puesto que si permanecemos en un trabajo para toda la vida no podemos adquirir nuevos conocimientos y seguir enriqueciéndonos. También, muchos trabajadores buscan nuevos puestos de trabajo para tener unas mejores condiciones para conciliar esa vida laboral y personal.

Por otro lado, los empresarios “retienen” a sus trabajadores, se trata de una estrategia para conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud.

También quiero decir que gracias a las políticas y ayudas que hemos podido observar a lo largo del trabajo facilitan la conciliación de la vida laboral y personal. Los trabajadores tienen unas ayudas donde pueden sentirse más protegidos.

Agradezco el poder haber tenido la elección de este tema de trabajo final de grado y lo volvería a elegir muchas más veces.

7. BIBLIOGRAFÍA

(2021) *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

El paro registrado en España, en datos. (2023, mayo 4) Recuperado de

<https://www.epdata.es/datos/paro-registrado-datos-graficos/38/espana/106>

Olcese, A. (2023). Cuatro de cada diez jóvenes que se fueron al paro en 2022 en la UE son españoles. *El Mundo*

<https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2023/01/09/63bc4072fdd4ff4aa48b4589.html>

¿Cómo continuar con la flexibilidad laboral ante el regreso al trabajo? (s.f.)

Recuperado de

<https://www.latam.mercer.com/our-thinking/la-nueva-forma-de-trabajar-covid19/como-continuar-con-la-flexibilidad-laboral.html>

24, F., Cordero, Á., & Doncel, A. (2021, enero 4). El 2020 y la irrupción de una pandemia que cambió el mundo.

<https://www.france24.com/es/programas/especial-noticias/20210104-resumen-2020-a%C3%B1o-pandemia-covid19-crisis-sanitaria>

Flexibilidad laboral durante la pandemia y tras ella. (2020, diciembre 22).

Recuperado de

<https://www.adeccoinstitute.es/articulos/flexibilidad-laboral-durante-la-pandemia-y-tras-ella/>

APD, R. (2021, enero 5). ¿Qué es el capital humano y cuál es su importancia en una empresa? APD España. <https://www.apd.es/importancia-del-capital-humano-en-una-empresa/>

Bermúdez, A. (2021). La Gran Renuncia»: por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord. *BBC NEWS MUNDO*
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>

Bernáldez, B. (2022), Las diez ayudas que puedes recibir en 2023 si cumples estos requisitos. *LA VOZ DE CÁDIZ Economía*.

<https://www.lavozdigital.es/economia/ayudas-puedes-recibir-2023-cumples-requisitos-20221201110609-ntv.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.es%2F>

Europa Press. (2020, abril 27). La facturación de las empresas eleva su crecimiento en febrero hasta el 1,7 %, antes de la pandemia.
<https://es.fashionnetwork.com/news/La-facturacion-de-las-empresas-eleva-su-crecimiento-en-febrero-hasta-el-1-7-antes-de-la-pandemia,1210648.html>

Empresariales, D. E. C. (2020, junio 10). ¿En qué consiste la administración del capital humano y qué le aporta a tu negocio?

<https://blog.up.edu.mx/en-que-consiste-la-administracion-del-capital-humano-y-que-le-aporta-a-tu-negocio>

Fundación Más Familia. (s.f.). Recuperado de
<https://www.masfamilia.org/autoevaluacion-de-la-conciliacion-de-su-empresa/>

Gómez, M. V. (2021). España destruyó 622.600 empleos y la tasa de paro aumentó hasta el 16,13% en el año de la pandemia de coronavirus. *EL PAÍS*
<https://elpais.com/economia/2021-01-28/espana-destruyo-622600-empleos-y-la-tasa-de-paro-aumento-hasta-el-1613-en-el-ano-de-la-pandemia-de-coronavirus.html>

García, F. (2022). Masiva fuga laboral en Estados Unidos. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/economia/20220110/7976438/gran-renuncia-laboral-estados-unidos-empleo.html>

Cox, Alistair. (s.f.). *La Gran Renuncia: ¿por qué tantos profesionales se están planteando dejar su trabajo?* Recuperado de

<https://www.hays.es/blog/insights/la-gran-renuncia>

Hr, F. (2023, abril 13). Capital humano o Recursos Humanos, ¿Existen diferencias? Factorial Blog.

<https://factorial.mx/blog/capital-humano-o-recursos-humanos/>

O, I, T. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella* [archivo PDF]. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

La «Gran renuncia» o «Gran dimisión». (2022, noviembre 03). Grupo Clave.

<https://grupoclave.es/blog/gran-renuncia/>

Olías, L. (2020). Las personas desempleadas antes del coronavirus: Ni nos nombran en esta crisis, estamos olvidadas. *elDiario.es*

https://www.eldiario.es/economia/personas-desempleadas-coronavirus-nombran-olvidados_1_1104913.html

Pérez, R, G. (2021). La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia. *El PAÍS*

<https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html>

Por qué es importante invertir en capital humano. (s. f.). Recuperado de <https://debitoor.es/guia-pequenas-empresas/general/por-que-es-importante-invertir-en-capital-humano>

Portalo, A. (2022, mayo 5). La Gran Renuncia (I): ¿por qué la pandemia ha sacudido el mercado laboral? Forbes España.

<https://forbes.es/economia/152055/la-gran-renuncia-eeuu/>

Romero, M. (2017, abril 5). Gestión del Talento: Atraer, Retener y evitar su Fuga. <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/gestion-del-talento-atraer-retener/>

Ruiz, F. D., Iraola, E. I., Eizaguirre, J. S., & Morán, P. C. M. (2022, octubre 18). Cómo retener en la empresa a los empleados con talento. The Conversation. <https://theconversation.com/como-retener-en-la-empresa-a-los-empleados-con-talento-191485>

S., J. (2023, mayo 8). Maslow y la teoría de la motivación: ¿De qué trata esta teoría? Economía 3. <https://economia3.com/teoria-motivacion-maslow/>

S., J. (2022, marzo 15). Tipos de desempleo: ¿Cuántos son y cuáles son sus causas principales? Economía 3. <https://economia3.com/tipos-desempleo/>

Sánchez, A. (2022). España supera el nivel de empleo de antes de la pandemia con la creación de 776.000 puestos de trabajo en 2021. *EL PAÍS*. <https://elpais.com/economia/2022-01-04/espana-supera-el-nivel-de-empleo-de-antes-de-la-pandemia-con-la-creacion-de-776000-puestos-de-trabajo-en-2021.html>

Valenzuela, F. (2022, agosto 10). La gran renuncia: de qué se trata el fenómeno y ¿puede darse en España? Factorial Blog. <https://factorialhr.es/blog/la-gran-renuncia-espana/>

Villaécija, R., & Munera, I. (2016). Aquí es donde quieres trabajar: Las empresas que más te miman. *EL MUNDO*. <https://www.elmundo.es/economia/2016/06/05/5750125c22601d47738b4609.html>

Los empleados prefieren el teletrabajo a un ascenso laboral. (2023, mayo 25). Redacción Computing. Recuperado de <https://www.computing.es/mercado-ti/informes/1132005046401/empleados-prefieren-teletrabajo-ascenso-laboral.1.html>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Artículo 38. Vacaciones anuales. (s.f.). Recuperado de
<https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-38/>

Conciliación laboral y familiar: ¿Qué es? ¿De qué derechos dispones? (s.f.). Recuperado de:
<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral-familiar/>

8. Anexos

Anexo 1_Cuestionario sobre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar

1. Te está resultando beneficioso la modalidad de el teletrabajo?

- Sí
- No

2. Consideras que eres productivo cuando trabajas desde casa?

- Sí
- No

3. ¿Con qué frecuencia te comunicas con tu equipo de trabajo?

- Una vez al día
- Cada dos horas
- Dos veces al día

4. ¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?

- Sí
- No

5. ¿Cómo prefieres trabajar?

- Trabajar desde casa
- Trabajar desde la oficina

6. ¿Por qué prefieres trabajar desde casa?

- Evitar el trayecto a la oficina
- Poder ir al gimnasio
- Pasar tiempo con la familia
- No necesito ir a la oficina
- Otro

7. ¿Te sientes motivado cuando trabajas desde casa?

- Sí
- No

8. ¿Crees que el trabajo en remoto aumenta la productividad?

- Sí
- No

9. ¿Piensas que el teletrabajo puede ayudar a la conciliación familiar?

- Sí
- No

10. ¿Realizarías algún cambio al respecto de la modalidad del teletrabajo que te pueda resultar beneficioso?

- Sí
- No

11. ¿Preferirías trabajar más días desde casa?

- Sí
- No

12. ¿Eres capaz de separar tu vida laboral de tu vida personal en casa?

- Sí
- No