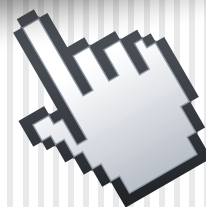


Informe sobre el trabajo cuantitativo



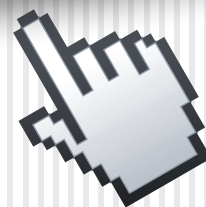
El teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres españolas. Estudio de sus logros / riesgos y desarrollo de una plataforma digital para el intercambio de experiencias.





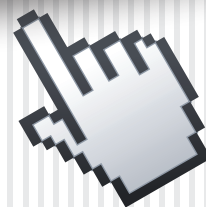
ÍNDICE

1	Presentación	1
1.1	Ficha técnica:	2
2	Acceso a las Tecnologías de la información y la comunicación (TICS)	5
2.1	Nuevas tecnologías:	5
2.2	Internet en el hogar	11
3	Trabajo desde el hogar	13
3.1	Trabajo desde el hogar	13
3.2	Tecnologías de trabajo en el hogar	14
3.3	Motivos para trabajar en casa	17
3.4	Perfil: “Mujeres que trabajan todos los días desde su hogar”	18
4	El Teletrabajo	20
4.1	Conocimiento del teletrabajo	20
4.2	Recursos que las trabajadoras requieren para practicar el teletrabajo (análisis de correspondencias múltiples)	23
4.3	Relación Teletrabajo-Organizaciones	24
4.4	Tipología de trabajadoras ante el teletrabajo (análisis factorial)	27
4.5	Perfil: “Las mujeres que ya hace uso del teletrabajo.	32
5	Conciliación y teletrabajo	34
5.1	Mujeres y cargas familiares:	34
5.2	Conciliación y Teletrabajo	37
5.3	Perfil: “Mujeres que tienen familiares a su cargo”	41
6	Conclusiones	42



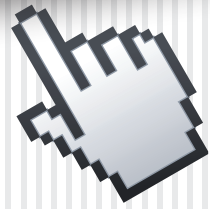
ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Necesidad de Nuevas Tecnologías en el puesto de trabajo	6
Gráfico 2: Potenciación de acceso a las siguientes TIC por parte de las empresas	7
Gráfico 3: Formación en Correo Electrónico	8
Gráfico 4: Formación en Internet	9
Gráfico 5: Formación en Teléfono Móvil	9
Gráfico 6: Formación en Agenda Electrónica	9
Gráfico 7: Porcentaje de mujeres que no echa de menos formación	10
Gráfico 8: Acceso a Internet en el hogar	11
Gráfico 9: ¿Cuántos días a la semana se conectan a Internet desde su hogar?	12
Gráfico 10: ¿Cuántas horas utiliza Internet a la semana?	12
Gráfico 11: Trabajo desde el hogar	13
Gráfico 12: Uso ordenador sobremesa	14
Gráfico 13: Uso ordenador portátil	15
Gráfico 14: Uso teléfono móvil	15
Gráfico 15: Uso del fax	16
Gráfico 16: Uso de la agenda electrónica	16
Gráfico 17: Motivos por los trabajar en el hogar	17
Gráfico 18: Conoce el Teletrabajo	20
Gráfico 19: ¿Es su actividad teletrabajable?	21
Gráfico 20: ¿Su empresa daría facilidades para el Teletrabajo?	22
Gráfico 21: ¿Le gustaría Teletrabajar?	22
Gráfico 22: Tiempo que estaría dispuesta a Teletrabajar	23
Gráfico 23: ¿Qué se necesita para practicar el teletrabajo? (análisis de correspondencias)	24
Gráfico 24: Conoce empresas que fomenten el Teletrabajo	24
Gráfico 25: ¿Las siguientes organizaciones deben promover el Teletrabajo?	25
Gráfico 26: ¿Los convenios colectivos deben fomentar el acceso al Teletrabajo?	26
Gráfico 27: Interesada en recibir formación en materia de Teletrabajo	26
Tabla 1: Tipología de trabajadoras ante el teletrabajo (análisis factorial)	27
Gráfico 28: Grupo de receptivas ante el teletrabajo	29
Gráfico 29: Grupo de escépticas ante el teletrabajo	30
Gráfico 30: Grupo de contrarias al teletrabajo	31
Gráfico 31: Grupo de preventivas hacia el teletrabajo	32
Gráfico 32: Trabajadoras que tienen familiares a su cuidado	35
Gráfico 33: Tipo de familiares que las mujeres ocupadas tienen a su cargo	35
Gráfico 34: Trabajadoras españolas que cuentan con dificultades en el cuidado de sus familiares	36
Gráfico 35: Tipo de dificultades de las trabajadoras españolas con familiares a su cargo	37
Gráfico 36: ¿El teletrabajo le podría ayudar a conciliar su vida laboral y familiar?	37
Gráfico 37: Beneficios que el Teletrabajo concede	38
Gráfico 38: Usos de Internet-Conciliación	39
Gráfico 39: Poderes públicos promuevan el Teletrabajo	39
Gráfico 40: Los convenios colectivos recojan el Teletrabajo como instrumento de conciliación	40



ÍNDICE DE PERFILES

Perfil 1: Mujeres que trabajan todos los días desde su hogar	19
Perfil 2: Mujeres que ya hacen uso del Teletrabajo	33
Perfil 3: Mujeres que tienen familiares a su cargo	41



1 Presentación

El presente informe pretende poner de manifiesto los resultados obtenidos con el trabajo de campo cuantitativo realizado para la investigación, "El teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Estudio de logros y riesgos".

El avance de las nuevas tecnologías de la información en la sociedad actual es notorio, con lo que el uso de éstas es cada vez mayor dentro de los diversos colectivos que conforman la realidad social. Uno de estos colectivos, y del cuál pretendemos obtener una mayor visión de su comportamiento, es el de las mujeres trabajadoras de España.

Este colectivo ha sufrido con los años considerables cambios, pasando de ser un segmento reducido de la población trabajadora, a formar parte importante de la sociedad laboral. Todo esto se debe a que la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha ido creciendo con el paso de los años.

Hoy en día son notables las diferencias existentes en la sociedad y las mejoras que se intentan implantar para que las familias puedan conciliar el terreno laboral con el familiar. Este motivo hace que el teletrabajo surja como factor a destacar a la hora de poder conseguir dicho objetivo.

Toda esta nueva realidad ha hecho que se lleve a cabo la realización del estudio, y en concreto la elaboración de 1.067 encuestas, con el fin de poder conocer la visión que tienen las mujeres trabajadoras españolas en lo referente a la implantación del teletrabajo y, en particular, al uso de las Nuevas Tecnologías de la información.

Este análisis cuantitativo se ha elaborado mediante **encuestas telefónicas** a una muestra representativa de **1.067 mujeres trabajadoras de España**, estratificadas por Comunidad Autónoma, edad y nivel ocupacional. Asimismo el tamaño de la misma está calculado a partir de un error muestral del +/- 3% y un nivel de confianza del 95%.



1.1 Ficha técnica:

Población:

8.479.852 mujeres ocupadas en España

Muestra:

1.067 mujeres trabajadoras de España

Fecha de realización del informe:

Septiembre-Diciembre 2009

Datos socio-demográficos:

Edad, Estado civil, Nivel de estudios y Comunidad Autónoma

Datos económicos:

Ocupación, subocupación y sector

El informe ha sido dividido en diferentes bloques temáticos en relación a la encuesta realizada. El primero de todos ellos denominado **Acceso a las TICs**, nos muestra la relación actual existente entre las mujeres trabajadoras de España y las Tecnologías de la Información y Comunicación. Las TICs se han transformado en un elemento más de nuestra vida, ya que de manera paulatina se han introducido en todos los ámbitos de la sociedad, y sin duda alguna el trabajo ha sido uno de los ámbitos donde mayor funcionalidad ha adquirido.

Aunque si bien es cierto que su uso está totalmente generalizado, todavía es necesario concretar una serie de aspectos, como pueden ser: conocer en qué sectores son utilizadas en mayor medida, o cuáles son aquellos soportes dentro de las mismas más empleados.

A su vez hemos tratado de conocer la importancia de la formación dentro de este campo, ¿es todavía necesaria la formación en TICs? o su generalización es tal que ésta ha quedado difuminada debido a que la alfabetización digital es un hecho extendido y normalizado. Por último dentro de este punto se ha analizado de manera pormenorizada el uso de Internet como herramienta clave para explicar el cambio social acaecido durante la última década, como el soporte clave para desarrollar el teletrabajo.

Una vez conocida la relación que las mujeres trabajadoras españolas tienen con las TICs, se ha pasado a analizar el **trabajo desde el hogar**. En este punto se ha tratado de conocer cuántas mujeres del colectivo de trabajadoras desempeñan su labor en el hogar con asiduidad, cuáles de ellas lo hacen dentro de su jornada laboral y cuántas lo realizan porque su carga de trabajo les exige empeñar su labor desde el domicilio.



En este punto se ha comenzado a introducir los primeros aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral preguntando directamente si uno de los motivos para trabajar en casa es la conciliación de la vida familiar y la laboral, es decir la necesidad de equilibrar ambas realidades a menudo en fricción.

El tercer bloque se centra en el **teletrabajo** como instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres españolas. El teletrabajo es una realidad residual dentro de nuestro mercado de trabajo por lo que hemos considerado que el primer aspecto que teníamos que abordar era el conocimiento del mismo por parte de las mujeres españolas, así como el conocimiento de prácticas del mismo en otras organizaciones.

Una vez resuelto este aspecto se ha afrontado una cuestión fundamental para la difusión del teletrabajo, son los empleos desarrollados por las trabajadoras españolas susceptibles de ser teletrabajados, qué tareas son aquellas que se pueden desempeñar a través de esta modalidad, y cuánto tiempo de la jornada laboral podrían desempeñar a través del teletrabajo.

Estas son algunas de las cuestiones que es necesario conocer para descubrir el alcance que una herramienta como el teletrabajo puede tener dentro del mercado laboral español. Por ello ante esta tesitura se ha tornado necesario conocer aquellos motivos que actualmente impiden desarrollar el teletrabajo dentro del mercado laboral español ¿acaso es cultura empresarial imperante?, ¿acaso son problemas de carácter técnico? ¿La formación de las personas trabajadoras de España?

Por último, dentro de este punto parecía clave conocer la opinión que las mujeres trabajadoras españolas tenían a cerca de diferentes problemáticas y ventajas que el teletrabajo puede ofrecerles para conocer que es aquello que resulta más atractivo y qué es lo que provoca mayor rechazo cuando se habla de teletrabajo.

El cuarto y último bloque versa a cerca de las obligaciones que la vida familiar supone a las mujeres trabajadoras españolas y la manera en que le teletrabajo puede ayudar a solventarlas, adaptándose a los problemas que la **conciliación** provoca, por ello hemos empezado analizando las cargas familiares de las mujeres trabajadoras españolas, centrándonos en las personas dependientes, ya que son la principal dificultad para conciliar ambas realidades.

Desde hijos a padres, o cualquier tipo de familiar, el cuidado de las personas es sin duda la obligación más exigente que necesita de atención permanente, y mayores dificultades provocan. Así que hemos analizado qué tipo de dificultades genera y cuáles son aquellas en las que el teletrabajo tiene algo que decir. Por último se ha querido conocer algunos otros usos que Internet ofrece y que pueden favorecer una vida laboral y familiar más equilibrada.



El estudio cuantitativo es una parte de todo el trabajo de campo desarrollado para conocer la realidad del teletrabajo y sus posibilidades como instrumento de conciliación, esta parte resulta fundamental para conocer la opinión de las mujeres trabajadoras españolas al respecto, pero no queremos relacionar mujer y teletrabajo como objeto de conciliación. El teletrabajo es un instrumento que se puede adaptar tanto a hombres como a mujeres, favoreciendo de este modo la corresponsabilidad para con la vida familiar.

Aún y así el colectivo encuestado ha sido el de mujeres, debido a que en la actualidad son las que cargan con la vida familiar en España como muestran las encuestas de uso del tiempo. Por ello son las conocedoras de todas las dificultades que entraña la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y las que más se merecen un apoyo ante esta realidad.



2 Acceso a las Tecnologías de la información y la comunicación (TICS)

Este bloque está orientado a conocer el nivel de necesidad y accesibilidad de las nuevas tecnologías de la información, así como a valorar el grado de formación, de las trabajadoras españolas, en relación a este aspecto.

La información de este bloque está, a su vez dividida en dos grandes apartados. El primero pretende recopilar la opinión que tienen las mujeres trabajadoras de las nuevas tecnologías de la información. El segundo, por el contrario, se centra más en el uso que hacen las encuestadas de una tecnología en concreto, Internet.

2.1 Nuevas tecnologías:

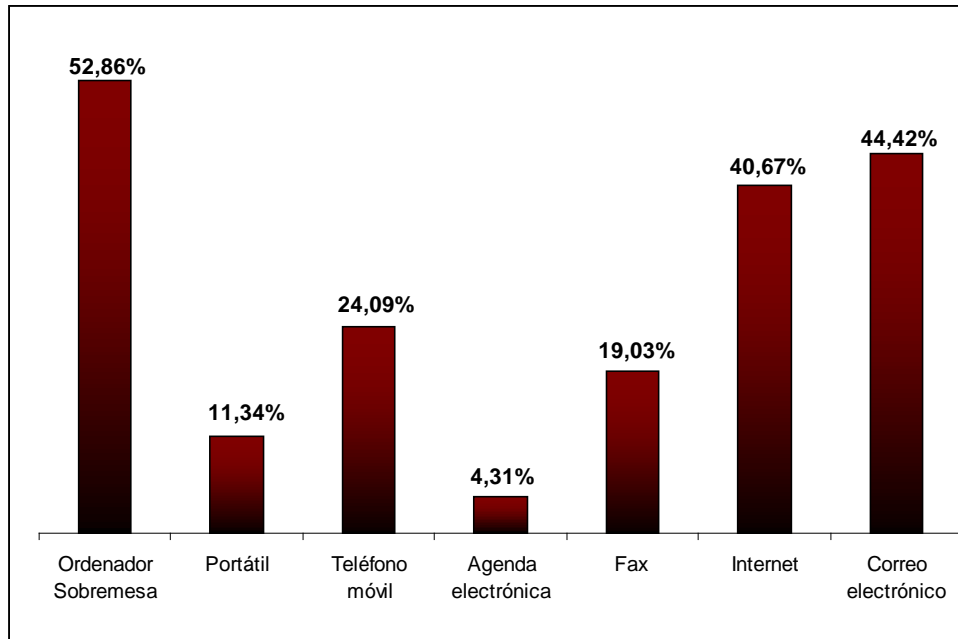
La evolución que ha ido sufriendo la tecnología a lo largo de la última década es evidente. Las nuevas tecnologías de la información se han ido adaptando a la demanda del mercado, llegando a formar parte indispensable de la sociedad actual. Esto hace que sea necesario conocer la opinión de colectivos afectados por su implantación, con el fin de poder obtener una visión de la situación que hay en la actualidad.

En relación a esto, y sin perder de vista el objetivo del estudio, esta parte del bloque pretende recabar información acerca del uso de las nuevas tecnologías de la información. Conocer la opinión que tienen las mujeres trabajadoras españolas sobre éstas es un factor importante dentro del tema objeto de estudio, el teletrabajo.

Por ello el primer aspecto que hemos analizado a través de los cuestionarios ha sido la necesidad que tienen las mujeres españolas de utilizar las nuevas tecnologías en el puesto de trabajo. A través de los datos obtenidos damos con los siguientes resultados.



Gráfico 1: Necesidad de Nuevas Tecnologías en el puesto de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

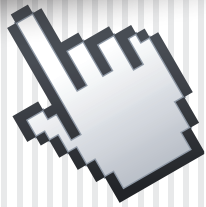
Los datos muestran como **la necesidad de uso de las TICs por parte de las trabajadoras españolas es alta, destacando** por encima de todas ellas, **el ordenador de sobre mesa**, donde el 52,86% manifiesta necesitarlo totalmente. Posteriormente nos encontraríamos con el correo electrónico con 44,42% e Internet con un 40,67%. A cierta distancia se situaría el Teléfono móvil con un 24,09%, el fax con un 19,03% y el ordenador portátil con un 11,34%.

De acuerdo al análisis desarrollado a nivel cuantitativo, se puede afirmar como las TICs se hallan asentadas dentro de todos los procesos productivos en el mercado laboral español, habiéndose transformado en un elemento esencial de los mismos.

Como se ha determinado en un primer momento, la segmentación de este colectivo ha sido realizada, entre otros factores, por el tipo de ocupación. Esto es la muestra ha sido configurada teniendo en cuenta si las mujeres teletrabajadoras desarrollan su actividad por cuenta propia –autónomas- o, si por el contrario son contratadas por cuenta ajena –asalariadas-.

En función a este aspecto, y centrándonos en las mujeres asalariadas, se podrá determinar cómo las empresas enfocan el tema de las nuevas tecnologías de la información, y cómo, si es el caso, favorecen o no el desarrollo de las mismas, siempre teniendo en cuenta que es desde el punto de vista de este colectivo.

Según opinan las trabajadoras asalariadas, la **TIC que ha sido potenciada en mayor medida**, dentro de las empresas, ha sido el uso del **ordenador de sobremesa**, ya que la mitad de este colectivo -50,87%- ha considerado que esta nueva tecnología de la información se potencia "Totalmente". Otras tecnologías

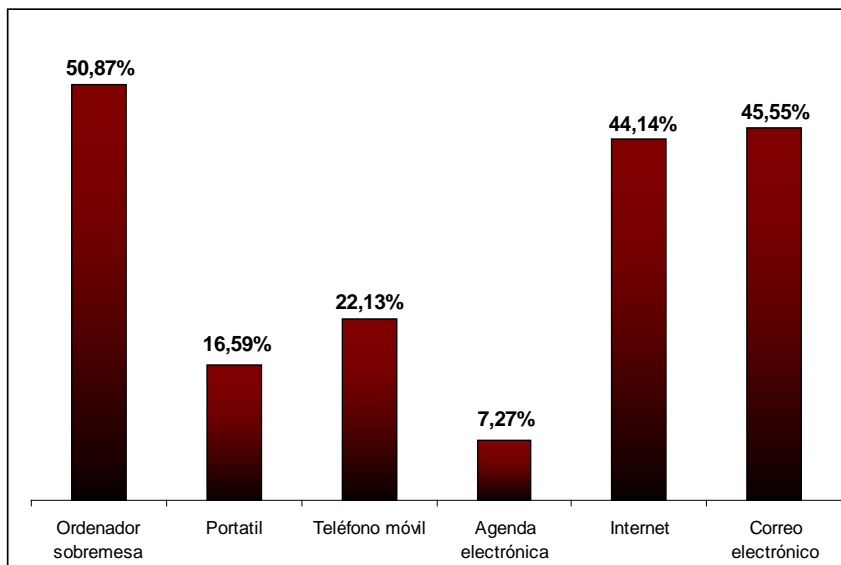


potenciadas, aunque en menor medida, son el correo electrónico -45,55%- e Internet -44,14%-.

En contraposición a esto, vemos que la **tecnología que menos se potencia su acceso**, por parte de las empresas, es la **agenda electrónica**: donde casi siete de cada diez mujeres trabajadoras y asalariadas opina que no se potencia nada.

EN función de esto el siguiente gráfico muestra cómo las TICs en general han sido potenciadas por parte de las empresas, aunque se observan diferencias entre unas y otras.

Gráfico 2: Potenciación de acceso a las siguientes TIC por parte de las empresas



*Sólo responden las mujeres asalariadas; n=922

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Si se tiene en cuenta lo que se acaba de mencionar, vemos que existe relación entre las nuevas tecnologías de la información que se perciben como más necesarias y aquellas en que su acceso es potenciado desde las empresas. Un ejemplo está en el **ordenador de sobremesa**, ya que el **52,86%** ha considerado que es **totalmente necesario** para su puesto de trabajo, mientras que el **50,87%** de las trabajadoras asalariadas ha afirmado que **su empresa potencia totalmente** el acceso a dicha tecnología.

La **agenda electrónica** es la nueva tecnología de la información que **no se potencia nada por las empresas y que se percibe como menos necesaria** en el puesto de trabajo, según siete de cada diez trabajadoras asalariadas. Posteriormente está el Portátil, ya que la mitad de las trabajadoras lo ha calificado como "Nada" en las dos preguntadas anteriormente analizadas.

Esta forma de percibir la tecnología nos muestra la visión que tiene en la actualidad este colectivo. El hecho de que el desarrollo de unas tecnologías haya sido mayor que el de otras puede hacer que sean percibidas como más necesarias.



El mundo de las Nuevas Tecnologías de la información cambia con gran facilidad, adaptándose en todo momento a las necesidades y exigencias del mercado. Esto puede suponer que en futuro tecnologías percibidas como poco necesarias, ocupen un papel destacado en el puesto del trabajo, provocando un giro radical a la visión que se tiene en la actualidad.

Atendiendo a lo que se acaba de mencionar, y observando el tipo de tecnología, vemos que **son aquellas que pondrían permitir una cierta movilidad las menos valoradas**. Esto puede ser debido a que el puesto, y por lo tanto la actividad laboral, están dentro de la empresa, lo que no supone desplazamiento alguno durante la jornada laboral.

Siguiendo con el mismo colectivo de mujeres trabajadoras, es decir el de asalariadas, vemos que la **formación recibida en nuevas tecnologías de la información**, concretamente en el uso del teléfono móvil, agenda electrónica, Internet y correo electrónico, es **nula para más del 60%**. Es en el caso de las dos primeras –teléfono móvil y agenda electrónica- donde se produce la mayor deficiencia, ya que ocho de cada diez encuestas afirma no haber recibido formación alguna al respecto.

Por lo que estamos en disposición de afirmar que **las tecnologías de la información no han sido objeto de formación en las empresas** como muestran los resultados expuestos en los gráficos aquí presentes:

Gráfico 3: Formación en Correo Electrónico

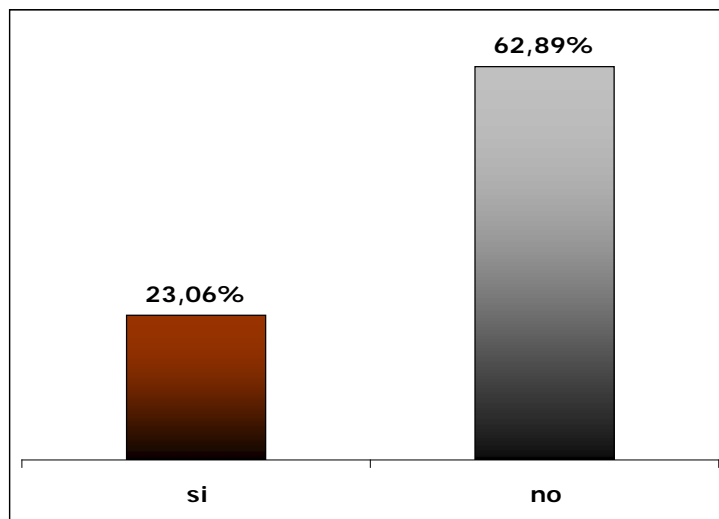




Gráfico 4: Formación en Internet

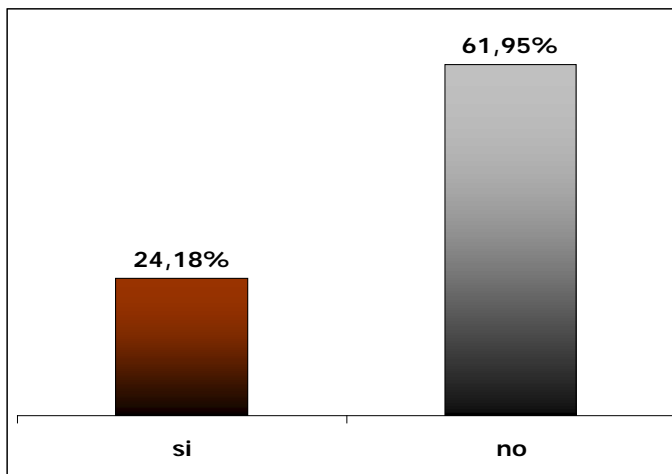


Gráfico 5: Formación en Teléfono Móvil

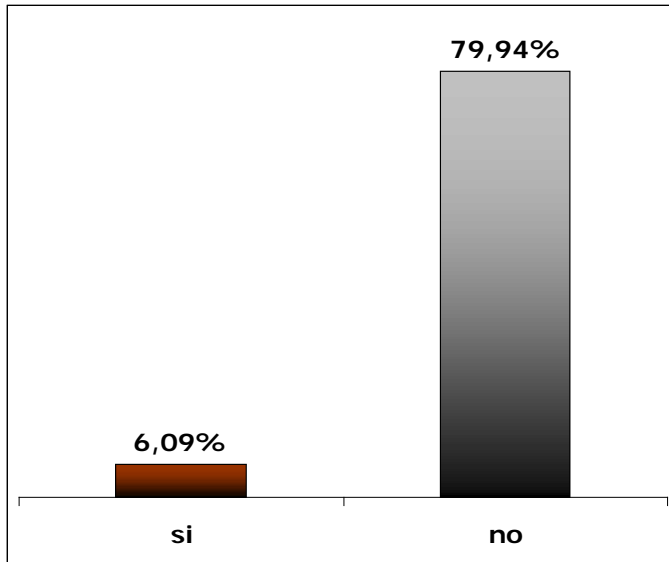
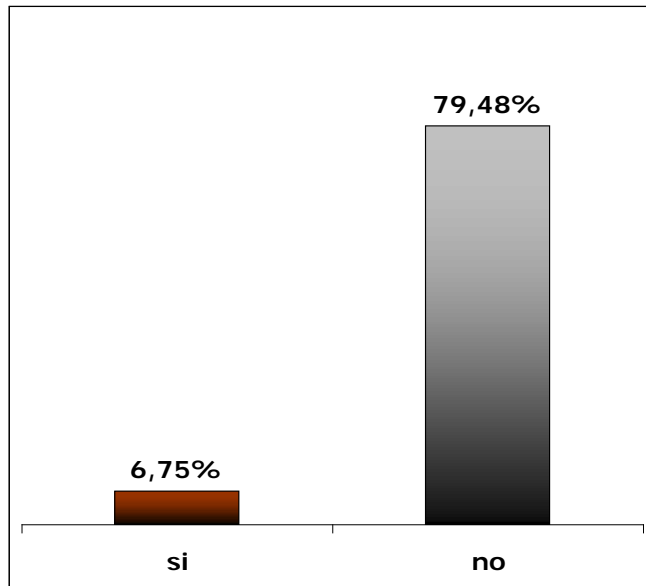


Gráfico 6: Formación en Agenda Electrónica





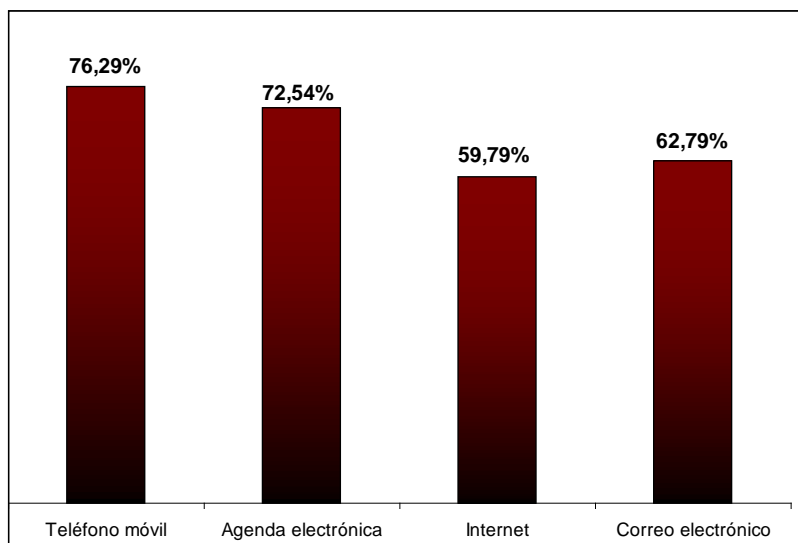
*Sólo responden las mujeres asalariadas; n=922
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Por último dentro de este punto no hemos querido dejar de lado la necesidad que las trabajadoras españolas han tenido en formación para estas nuevas tecnologías, ya que entendemos que por un lado se encuentra la formación que la empresa ofrece y por otro las necesidades formativas de las empleadas.

El uso cotidiano que se hace de este tipo de tecnologías, a nivel particular principalmente, hace que se distorsione la realidad a cerca del conocimiento que se puede tener sobre las mismas. Por ello, y al igual que sucedía en la pregunta anterior, la **agenda electrónica** y el **teléfono móvil**, son las TIC que cuentan con un mayor porcentaje en **“No echan NADA de menos formación”** asociada a estas tecnologías, ya que en los dos casos se supera **el 70%**.

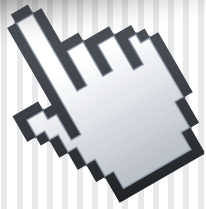
Ante la pregunta de si se había echado de menos la formación en TICs, observamos los siguientes resultados.

Gráfico 7: Porcentaje de mujeres que no echa de menos formación



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

En suma, si se pone en relación las cuatro preguntas anteriormente analizadas, vemos que existe relación entre ellas: **“Las nuevas tecnologías de la información que se consideran menos necesarias en el puesto de trabajo, son las que menos potencia la empresa, y a su vez son de las que menos formación se imparte, ya que dicha formación no es percibida, por parte de las trabajadoras, como necesaria”**.

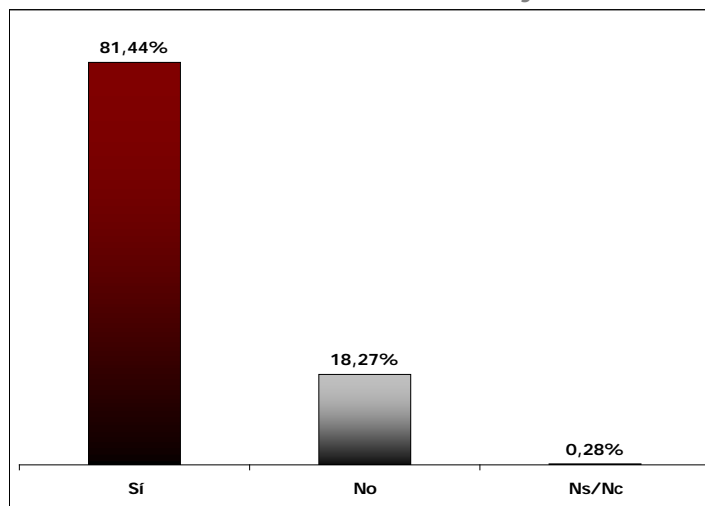


2.2 Internet en el hogar

Internet es la TIC que más ha evolucionado a lo largo de la última década, ya que ha conseguido implantarse tanto en las empresas como en los hogares particulares. Por este motivo esta segunda parte del bloque se centra más en el uso que hacen las encuestadas de dicha tecnología.

Esta nueva tecnología de la información ha conseguido implantarse con fuerza dentro de los hogares particulares. Las facilidades de las que se dispone hoy en día, permiten el uso de esta nueva tecnología en casi todos los domicilios. Como consecuencia de ello se aprecia como **ocho de cada diez** trabajadoras **dispone** de él en su vivienda, mientras que el **18,27%** manifiesta **no tener acceso a Internet desde su hogar**.

Gráfico 8: Acceso a Internet en el hogar



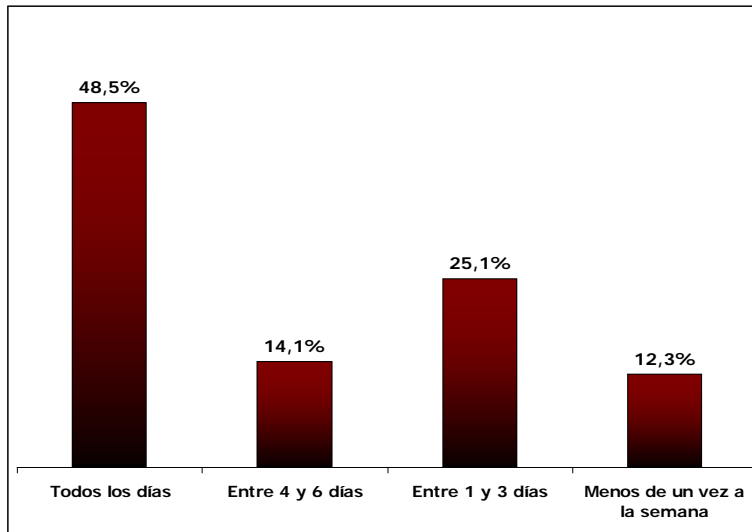
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Según el colectivo de mujeres trabajadoras que dispone de Internet en su hogar, y con el fin de conocer mejor el uso que hacen de esta nueva tecnología de la información, vemos que casi la mitad de las trabajadoras con Internet **-48,50%- se conecta habitualmente**.

Por otro lado, el grupo de mujeres trabajadoras que disponen de Internet en su domicilio y que **se conectan menos de una vez a la semana**, es el colectivo más reducido, ya que tan solo supone el **12,33%** del total de este colectivo.



Gráfico 9: ¿Cuántos días a la semana se conectan a Internet desde su hogar?

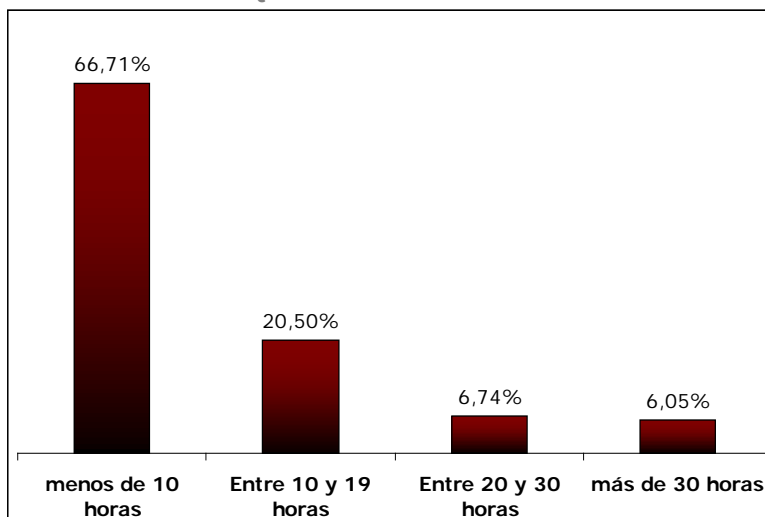


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

En función a los datos extraídos de los cuestionarios se puede indicar que la media de horas que afirman conectarse a Internet a lo largo de una semana se sitúa en torno a las **9,10 horas semanales**. Según este dato, y con el fin de poder observar con mayor detenimiento el comportamiento que se da dentro de este segmento de la población –mujeres trabajadoras–, se ha categorizado esta variable. Con ello la nueva variable está segmentada en **cuatro categorías**: “Menos de diez horas”; “Entre 10 y 19 horas”; “Entre 20 y 29 horas” y “Más de 30 horas”.

En función de dicha categorización se aprecia como el **66,71%** de las mujeres que disponen de Internet en su domicilio, manifiesta conectarse “**Menos de diez horas**” semanales. Por el contrario sólo el **6,05%** de este colectivo afirma estar conectada a Internet “**Más de 30 horas**” a la semana, lo que vendría a suponer una media de más de 4 horas al día.

Gráfico 10: ¿Cuántas horas utiliza Internet a la semana?



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



3 Trabajo desde el hogar

3.1 Trabajo desde el hogar

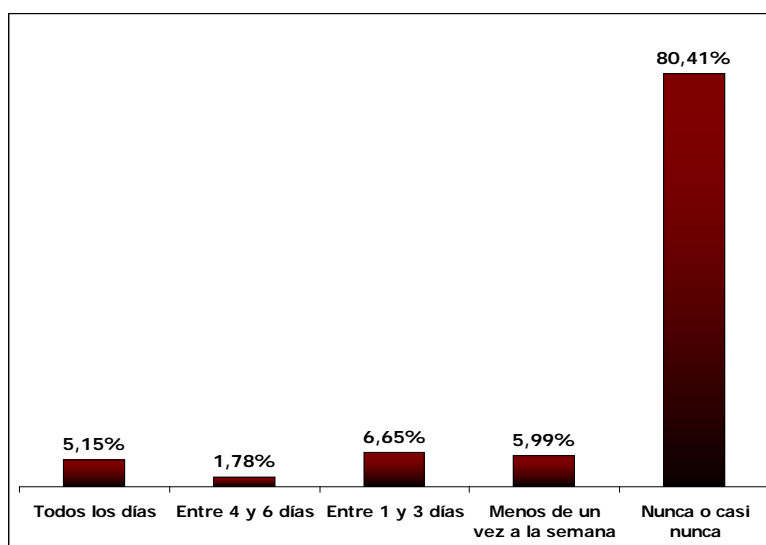
La evolución de la mujer en el mercado laboral ha sido progresiva a lo largo de los años, y la conciliación del mundo laboral con el familiar ha supuesto un factor de importancia en las sociedades actuales. El hecho de trabajar fuera del domicilio ha significado para muchas mujeres un cambio en su estructura familiar, llegando a plantearse realizar su trabajo desde el propio domicilio, con el fin de poder tener un mayor control de los dos ámbitos.

Éste ha sido uno de los aspectos que se pretende conocer con la realización de la encuesta. Entender los hábitos de las mujeres trabajadoras, supondrá conocer las necesidades que puedan tener éstas y, por lo tanto, mejorar la situación laboral existente para el colectivo de mujeres trabajadoras españolas.

Por ello, y según se puede apreciar en el gráfico que se muestra a continuación, vemos que el porcentaje de **mujeres que desempeña su labor profesional fuera del domicilio** particular es elevado, ya que ocho de cada diez trabajadoras así lo ha manifestado **-80,41%-** frente al **19,57% que afirma realizarlo alguna vez.**

De igual modo, dentro de ese casi 20% de mujeres que sí ha realizado alguna vez su trabajo desde su propio domicilio, hay que destacar como **el 13,58% desempeña su actividad laboral desde el hogar al menos una día a la semana**, mientras que **el 5,99% restante lo realiza de manera más esporádica.**

Gráfico 11: Trabajo desde el hogar



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



3.2 Tecnologías de trabajo en el hogar

Lo que se pretende con este bloque es conocer los rasgos de las **mujeres que trabajan desde su hogar**, por ello las siguientes preguntas sólo serán realizadas a este colectivo, el cual supone el **20,59%** de la muestra, siendo un total de 209 mujeres.

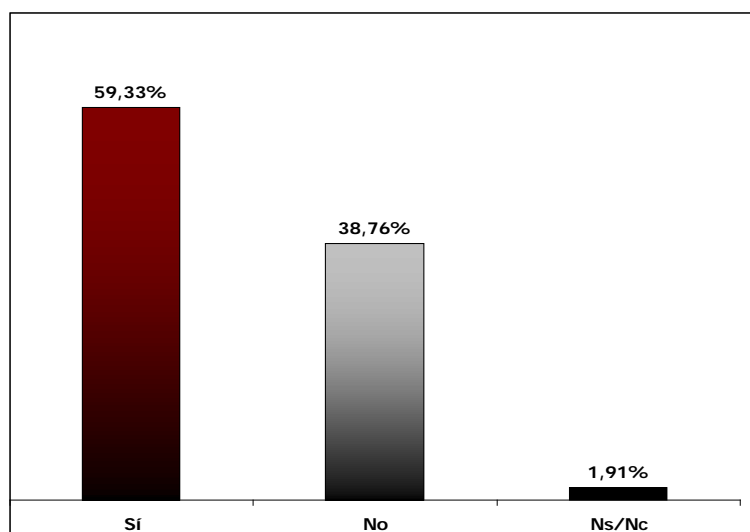
El avance de las nuevas tecnologías de la información en los últimos años ha sido un aspecto significativo dentro de esta nueva realidad social. Pero si bien es cierto que su evolución ha supuesto un progreso en muchos aspectos como la conciliación entre la vida laboral y familiar, son todavía muchas las carencias con las que se encuentra la sociedad en materia de TICs.

En este sentido, y tras analizar la información aportada por las mujeres que trabajan desde su propio domicilio participantes en el estudio, se puede afirmar que el uso de las nuevas tecnologías de la información es una asignatura pendiente para muchas de ellas, sobre todo en lo que respecta a aquellas tecnologías cuyo progreso ha sido más lento como el fax, la agenda electrónico, etc.

Para poder conocer mejor el uso que hacen de este tipo de tecnologías, se expondrán de manera individualizada cada una de las TICs planteadas en el cuestionario. De esta manera se podrá conocer de manera más detallada, aquellas tecnologías más empleadas por las mujeres que trabajan desde su domicilio, así como identificar las que menos se emplean cuando se realiza la actividad laboral fuera de las instalaciones de la organización.

El primero de los soportes analizado ha sido **el ordenador de sobremesa**. Según los datos obtenidos se observa como **el porcentaje de mujeres que afirma utilizarlo es del 59,33%** frente al 38,76% que no lo utilizan y quedando un 1,91% que cuya respuesta ha sido NS/NC

Gráfico 12: Uso ordenador sobremesa

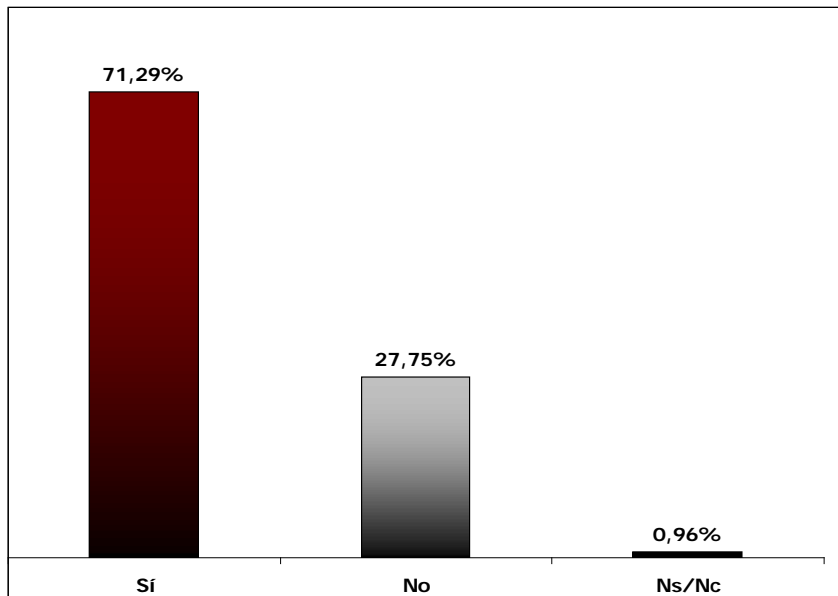


*Sólo responden las mujeres que trabajan desde su hogar; n=209
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



En segundo lugar nos encontramos con **el ordenador portátil**. En este sentido se aprecia **que el porcentaje de mujeres que afirma utilizar esta nueva tecnología de la información** para trabajar desde el hogar **es del 71,29%**, frente 27,75% que no lo utiliza y con casi un 0,96% que responde NS/NC.

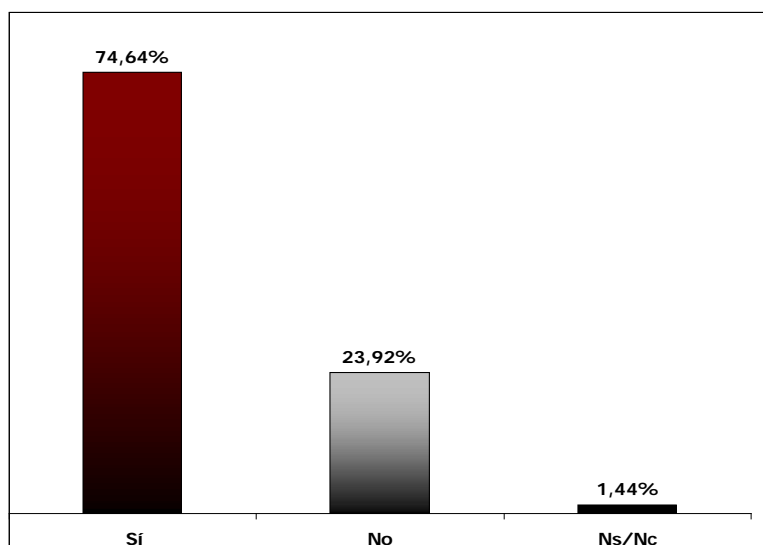
Gráfico 13: Uso ordenador portátil



**Sólo responden las mujeres que trabajan desde su hogar; n=209
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo*

El tercer soporte analizado por el que se ha preguntado ha sido el teléfono móvil. En este caso se puede indicar que **el 74,64% de las mujeres que trabajan desde su hogar utiliza el teléfono móvil**, siendo de esta manera el **soporte más empleado** de los analizados en este cuestionario. Por el contrario la respuesta negativa alcanza el 23,92%, mientras que la opción NS/NC supone el 1,44%.

Gráfico 14: Uso teléfono móvil



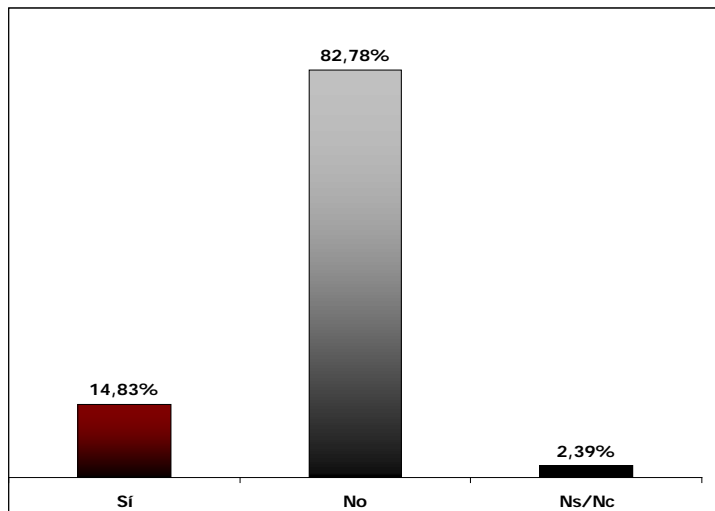
**Sólo responden las mujeres que trabajan desde su hogar; n=209
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo*



El fax también ha sido uno de los elementos analizados y los resultados indican que el **14,83% de las mujeres trabajadoras españolas que trabajan desde casa lo necesitan para llevar a cabo su actividad laboral, frente al 83,73% que lo consideran no necesario**, el porcentaje de mujeres que han respondido NS/NC es de 2,39%.

En este caso se puede destacar como el desarrollo de Internet, a nivel particular, ha provocado el bajo nivel de uso de esta nueva tecnología, ya que los correos electrónicos –emails- son una de las principales vías de comunicación, junto con el teléfono móvil, para mantener el contacto entre la trabajadora y la organización.

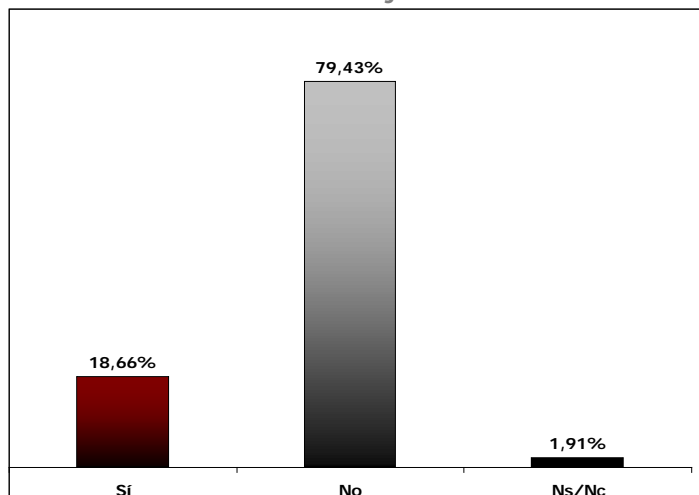
Gráfico 15: Uso del fax



**Sólo responden las mujeres que trabajan desde su hogar; n=209
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo*

Por último se ha preguntado por la agenda electrónica. En este caso, y al igual que sucedía con el fax, han sido otras nuevas tecnologías de la información las que han ocupado el lugar de dicha TIC, por lo que el índice de mujeres que lo utilizan para trabajar desde casa apenas alcanza el 19% frente a un 80% que afirma no utilizarlo. En esta ocasión casi un 2% de las mujeres se ha posicionado en la opción de Ns/NC.

Gráfico 16: Uso de la agenda electrónica



**Sólo responden las mujeres que trabajan desde su hogar; n=209
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo*

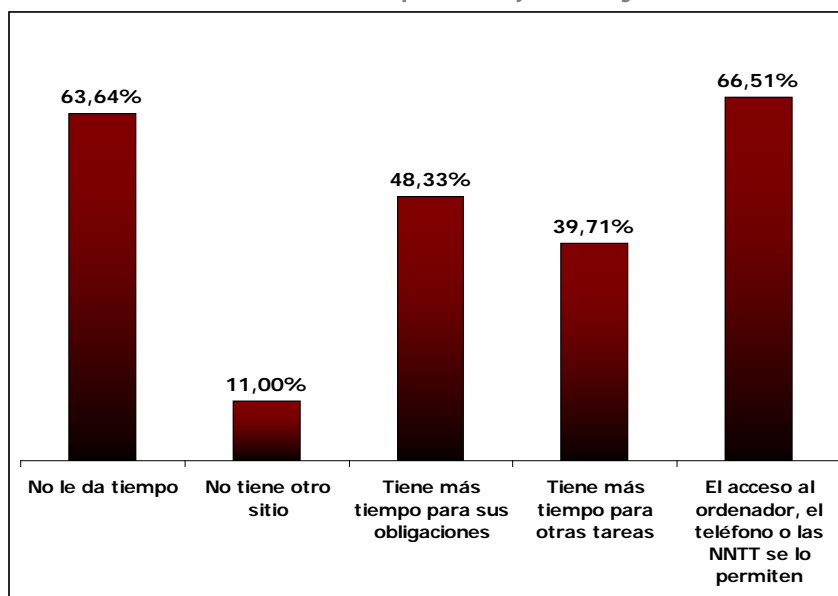


En resumen, y poniendo en relación el uso de las nuevas tecnologías con lo mencionado en el apartado anteriormente analizado, se puede afirmar que las tecnologías más empleadas son aquellas percibidas como más necesarias para llevar a cabo la actividad laboral desde el mismo domicilio, y por ende las más potencias por las propias organizaciones

3.3 Motivos para trabajar en casa

Tras determinar las TICs que consideran las mujeres que trabajan desde su domicilio como necesarias para llevar a cabo dicha labor, es importante determinar cuáles son los principales motivos que les llevan a desarrollar su actividad profesional fuera de las instalaciones de la organización. Por lo que en este apartado se ha tratado de conocer los diferentes motivos que tienen las mujeres españolas trabajadoras encuestadas, para trabajar desde su hogar.

Gráfico 17: Motivos por los trabajar en el hogar



*Sólo responden las mujeres que trabajan desde su hogar; n=209
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

En función de los datos obtenidos podemos destacar que **el acceso a las nuevas tecnologías desde el propio domicilio así como la falta de tiempo para realizar las tareas propias de la vida familiar, son los principales motivos** por los que las mujeres se decantan a realizar su actividad laboral desde el propio domicilio.

Como se ha mencionado anteriormente, el avance de las nuevas tecnologías de la información a nivel particular, ha sido uno de los progresos más destacados en los últimos tiempos. Aunque si bien es cierto que son todavía numerosas las mejoras que se deben hacer al respecto, es destacable mencionar como éstas han permitido que, principalmente las mujeres, puedan llevar a cabo su trabajo desde el propio domicilio.



De igual manera, y gracias a ese avance de las TICs, la falta de tiempo que implican los desplazamientos, los horarios laborales fijados por la compañía, etc.; pueden ser solventados y de esta manera se pueden conciliar las tareas propias del puesto de trabajo con cuestiones más de índole personal o familiar, favoreciendo la calidad de vida de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que han decidido trabajar desde su domicilio.

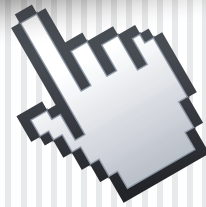
3.4 Perfil: “Mujeres que trabajan todos los días desde su hogar”

Una vez estudiadas las respuestas expuestas, y con el fin de tener una visión más cercana, se ha obtenido un perfil de aquellas mujeres que trabajan Todos los días en su hogar, suponiendo éstas un 5,15% de la muestra analizada.

Las mujeres que trabajan todos los días desde su hogar, son mayormente trabajadoras con edades comprendidas **entre los 25 y los 54** años de edad, con estudios de **formación profesional** o equivalentes, y cuyo estado civil es de **casadas o con pareja de hecho**.

Es un colectivo que trabaja en el **sector servicios**, y en el que no existe distinción entre las que trabajan por cuenta ajena y las autónomas. En relación al tipo de puesto de trabajo que desempeñan vemos que son puestos de **Técnico o Trabajos cualificados**, en gran medida.

El motivo principal que lleva a este colectivo a trabajar desde su domicilio es porque, de esta manera, **dispone de más tiempo u organizarlo con el fin de atender sus obligaciones familiares**. Por otro lado el **acceso al ordenador, al teléfono o a las nuevas tecnologías de la información** se lo permite, ya que son mujeres que utilizan, principalmente, el **ordenador de sobremesa**, el **portátil** y el **teléfono móvil** para trabajar en su hogar.



Perfil 1: Mujeres que trabajan todos los días desde su hogar

Mujeres que TRABAJAN TODOS LOS DÍAS DESDE SU HOGAR						
Edad	Entre 16 y 19 años	Entre 20 y 24 años	Entre 25 y 54 años	Entre 55 años y más		
	0	2	45	8		
Estudios	EGB o equivalente	BUP/COU o equivalente	Formación Profesional o equivalente	Estudios universitarios		
	5	6	9	35		
Estado civil	Soltera	Casada	Pareja de hecho	Vive en pareja	Otro	n =55
	11	33	0	4	7	
Sector	Agricultura, pesca y ganadería	Industria	Servicios	Construcción	Transporte	
	1	10	40	1	3	
Ocupación	Autónomo	Asalariado				
	28	27				
Subocupación (Asalariadas)	Directivo	Técnico	Mando intermedio	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado	n =27
	0	11	3	12	1	

*Sólo están incluidas las mujeres que trabajan todos los días desde su hogar; n=55
(5,15% del total de la muestra)

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



4 El Teletrabajo

El teletrabajo es un término que surgió en España en los años 80, como instrumento de conciliación entre la vida laboral y familiar. Unido a la evolución que se estaba dando en las nuevas tecnologías de la información, lo que se pretendía era facilitar la actividad laboral fuera de las dependencias de la empresa a todas aquellas personas que por diversos motivos tuvieran que llevar a cabo su trabajo, principalmente desde su domicilio.

Hoy en día, el teletrabajo es una forma de desarrollar la actividad profesional desconocida tanto para las empresas como para los propios trabajadores y trabajadoras. Las definiciones existentes, a cerca de este término, son confusas y no arrojan una concepción clara del mismo.

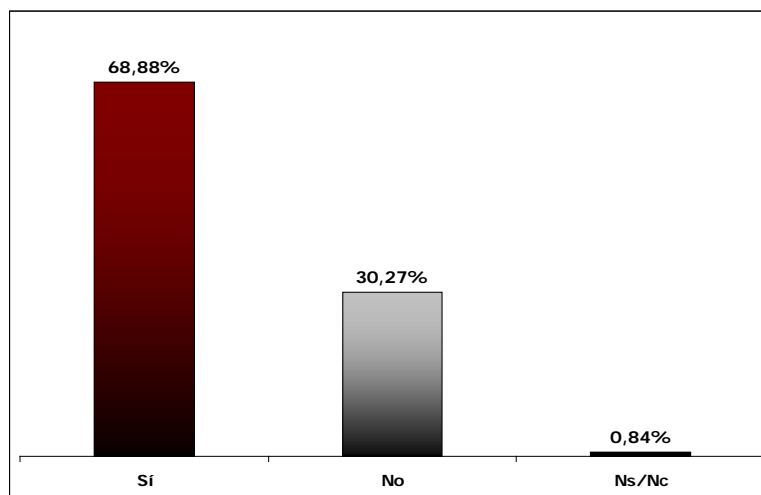
Lo que se pretende con este bloque es conocer si el término sigue siendo desconocido o si, por el contrario, su implantación está suponiendo un cambio dentro de la estructura empresarial española. Esto constituirá la primera parte del bloque.

La segunda parte se centrará en conocer la opinión que tienen las mujeres trabajadoras de España sobre la relación entre el término de teletrabajo y las organizaciones encargadas de su desarrollo.

4.1 Conocimiento del teletrabajo

Para el colectivo que estamos analizando –Mujeres trabajadoras de España- vemos que **tres de cada diez** reconoce **no saber qué es el teletrabajo**. El hecho de que un porcentaje elevado de las mujeres trabajadoras en España, desarrollen su actividad fuera del domicilio y que desde las propias organizas no se fomente este tipo de actividad puede ser el motivo por el que este término es desconocido para el 30,27% de la muestra.

Gráfico 18: Conoce el Teletrabajo

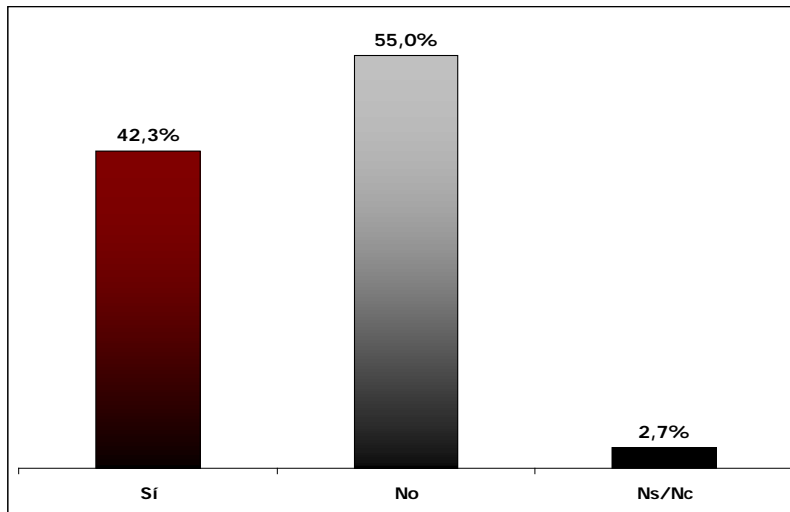


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



A la hora de considerar si su actividad profesional se podría llevar a cabo mediante el teletrabajo, el colectivo de mujeres trabajadoras no tiene un posicionamiento claro, ya que algo más de las mitad –**55,01%**– considera que **no sería posible** realizar su actividad laboral mediante el teletrabajo, mientras que el **42,27%** afirma poder desarrollarlo.

Gráfico 19: ¿Es su actividad teletrabajable?



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Si observamos el grupo de mujeres que se ha posicionado en la casilla de “**No sabe/No contesta**”, vemos que su valor apenas alcanza el **3%**.

Si se pone en relación al porcentaje de mujeres que había indicado no conocer el término de teletrabajo, vemos que existe una diferencia considerable. Según lo que se aprecia en los gráficos, el porcentaje de “No sabe/No contesta” debería ser mayor, ya que el hecho de no conocer el término haría que las mujeres no supieran identificar si su actividad profesional puede o no desempeñarse a través del teletrabajo.

En la actualidad, y con las múltiples términos que existen sobre el trabajo en el hogar, el teletrabajo, etc. Los individuos pueden tener una imagen distorsionada sobre lo que realmente se quiere identificar con teletrabajo. Como consecuencia de ello se producen discrepancias entre la gente que no conoce el término y la que cree conocerlo, o por lo menos la que cree identificar el concepto.

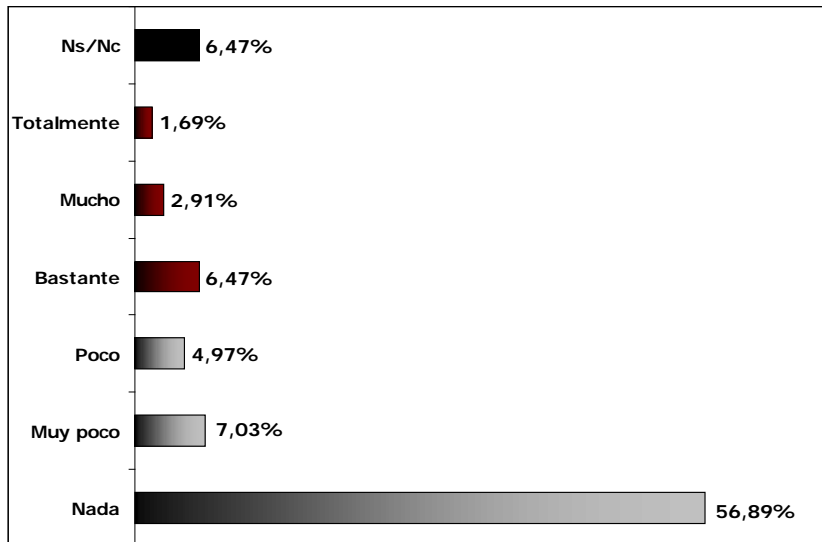
En el segundo bloque analizado, se mostraba como el porcentaje de mujeres que trabaja en su hogar era reduciendo, apenas dos de cada diez afirmaba trabajar desde el propio domicilio. Una de las consecuencias por las que se puede producir esto es la falta de apoyo desde las propias empresas.

La falta de confianza tanto por parte de las organizaciones, como desde los sindicatos, hace que el concepto de teletrabajo tenga una implantación lenta y dificultosa en la sociedad actual.



El hecho de que, y estudiando sólo al conjunto de mujeres asalariadas, **más de la mitad** de ellas haya considerado que **su empresa no facilita Nada la posibilidad de practicar el teletrabajo**, permite confirmar lo que se ha comentado anteriormente.

Gráfico 20: ¿Su empresa daría facilidades para el Teletrabajo?



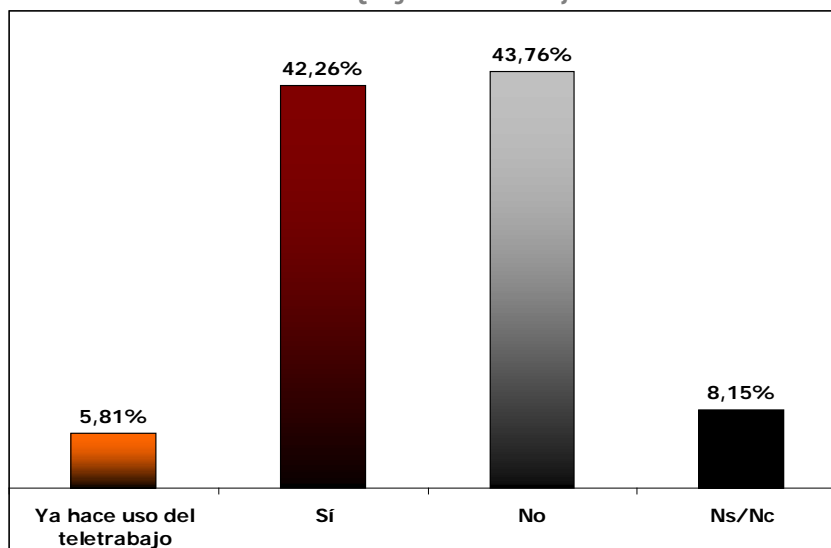
* Sólo han respondido a esta pregunta las mujeres asalariadas; n=922

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

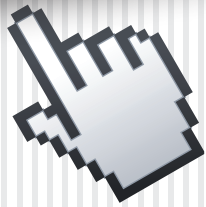
El objetivo de este bloque es visualizar la realidad del teletrabajo y en particular, la realidad dentro del colectivo de mujeres trabajadoras de España. Por ello se pretende conocer aquellas mujeres que ya hacen uso del teletrabajo o que están interesadas en él, con el fin de identificar el perfil que las define.

El conjunto de mujeres que **hace uso del teletrabajo** o que **está interesada** en el mismo, supone el **48,08%** de la muestra frente al **43,77%** que afirma **no le gustaría trabajar a través del mismo**.

Gráfico 21: ¿Le gustaría Teletrabajar?



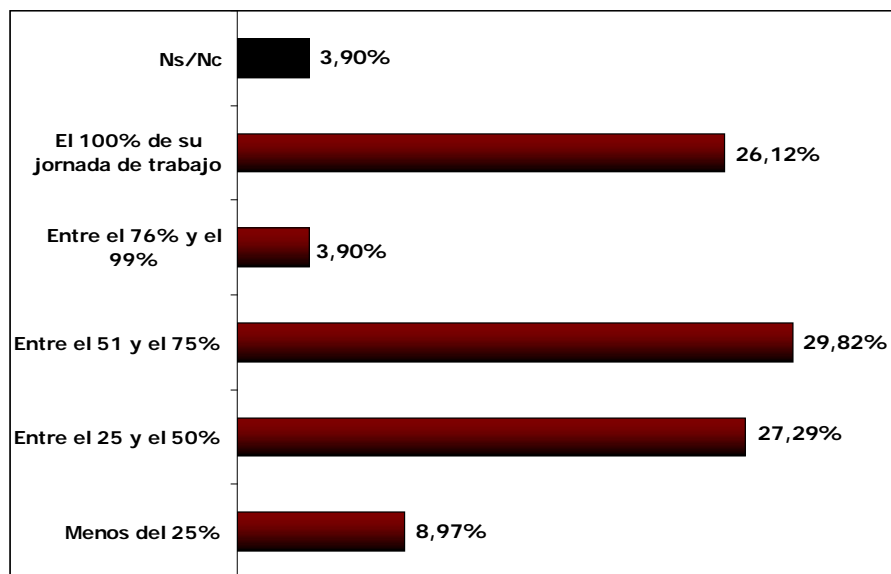
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



Analizando a este 48,08% de la muestra, es decir a mujeres que ya hacen uso del teletrabajo o que están interesadas, vemos que casi el **30%** de las encuestadas estarían dispuestas a trabajar **entre el 51 y el 75% de su tiempo** de trabajo.

Si tenemos en cuenta el porcentaje de mujeres trabajadoras que está dispuesta a dedicar más de la mitad de su tiempo de trabajo, vemos que supone el **59,84%**, por lo que dos de cada tres trabajadoras que ya hace uso del teletrabajo o que está interesada lo haría dedicando **más del 50% de su jornada laboral**.

Gráfico 22: Tiempo que estaría dispuesta a Teletrabajar



* Sólo han respondido las que practican el teletrabajo o tienen interés en ello; n=513
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

4.2 Recursos que las trabajadoras requieren para practicar el teletrabajo (análisis de correspondencias múltiples)

Centrándonos en las mujeres trabajadoras que practican el teletrabajo o tienen interés en ello, cabe destacar dos grupos de encuestadas, en función de los recursos o medios que, según ellas, necesitan.

Así, y en primer lugar, debemos señalar aquellas mujeres trabajadoras que necesitan **nuevas tecnologías**. Nos referimos a tecnologías tales como el ordenador de sobremesa, el teléfono móvil, el ordenador portátil, la agenda electrónica o el acceso a Internet desde su hogar.

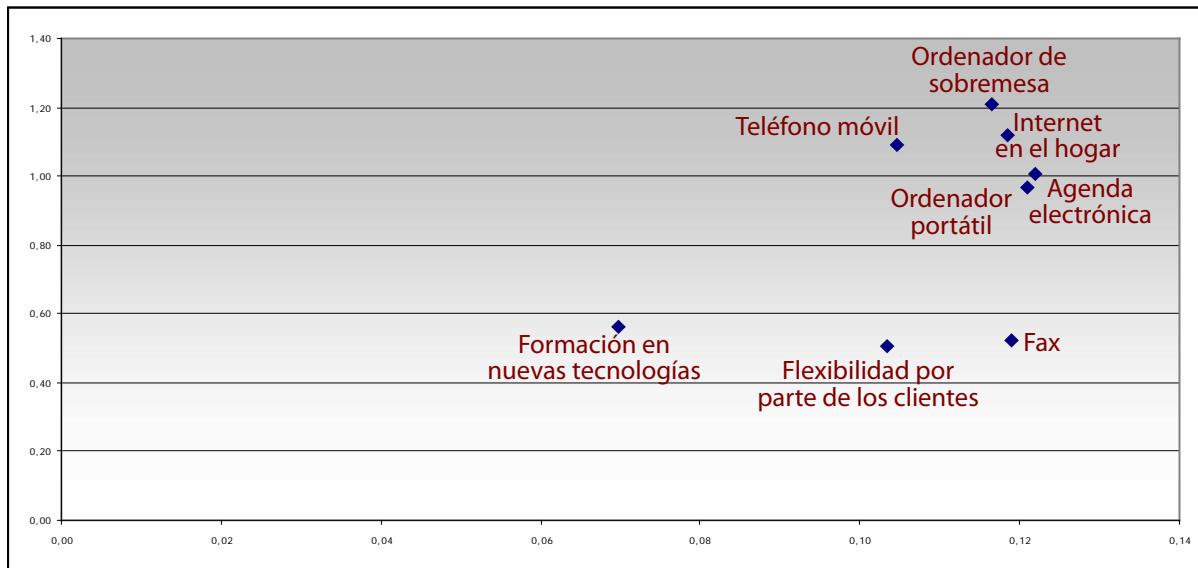
Por otro lado, hemos de indicar un segundo grupo de mujeres trabajadoras (menos homogéneo que el anterior) que **no echan de menos nuevas tecnologías**, sino más bien formación en ellas, flexibilidad por parte de los clientes o una tecnología más clásica como el fax.

En consecuencia, a la hora de fomentar el teletrabajo será necesario distinguir ambos grupos de mujeres, ya que sus necesidades son en buena medida diferentes. En el primer grupo, a diferencia



del segundo, lo conveniente consistirá en proveerlas de nuevas tecnologías.

Gráfico 23: ¿Qué se necesita para practicar el teletrabajo? (análisis de correspondencias)

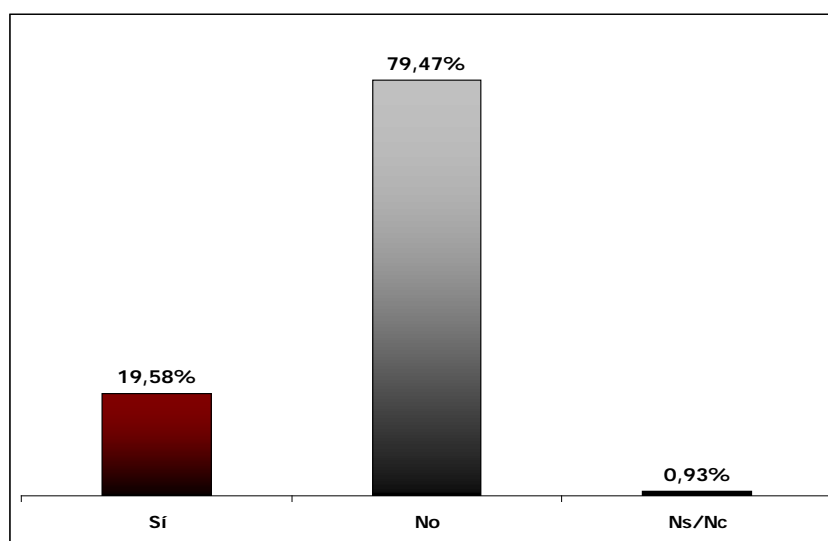


* Sólo responden quienes practican el teletrabajo o quienes tienen interés en ello, n=513
 Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

4.3 Relación Teletrabajo-Organizaciones

Volviendo a analizar el conjunto de la muestra y centrándonos más en la realidad de las empresas, se aprecia como **casi ocho de cada diez** mujeres trabajadoras, **desconoce de la existencia de empresas** que lleven a cabo el teletrabajo.

Gráfico 24: Conoce empresas que fomenten el Teletrabajo



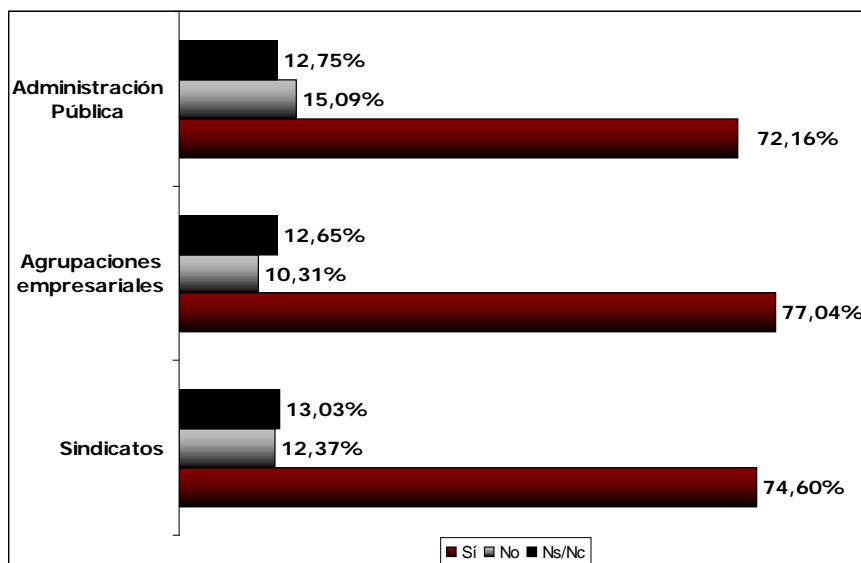
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



Como se ha venido indicando el desconocimiento a cerca de este término para las empresas y para los trabajadores, es considerable. El hecho de que casi un 80% de la muestra desconozca dicho dato, pone de manifiesto la falta de información al resto o la falta de interés sobre el mismo.

Las mujeres trabajadoras consideran, y teniendo en cuenta el dato anterior, que en mayor medida correspondería a los propios **grupos empresariales promover el teletrabajo**, ya que un **77,04%** de la muestra así lo considera. A continuación deberían ser **los sindicatos** los que favoreciesen esta práctica, con un **74,60%**. Y por último, deberían ser las **Administraciones Públicas** las que ayudasen a implantar esta opción de trabajo, con un **72,16%**.

Gráfico 25: ¿Las siguientes organizaciones deben promover el Teletrabajo?



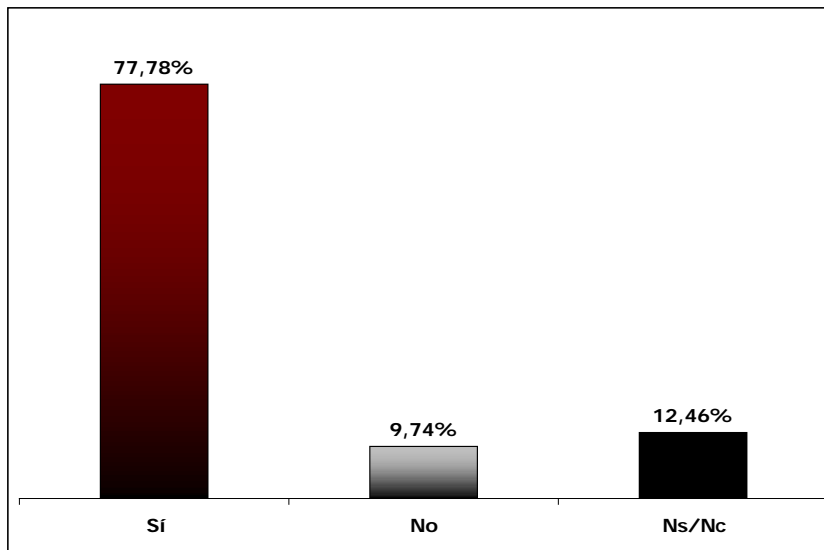
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Viendo los datos del gráfico, y considerando que en esta pregunta se ha analizado al conjunto de la muestra, se aprecia que se da, en las tres organizaciones planteadas, un porcentaje alto de No sabe/ No contesta, siendo en las tres de más del 12% de la muestra.

En relación a los convenios colectivos, el **77,79%** afirma que **Sí se debería fomentar el acceso de los trabajadores al teletrabajo dentro del convenio**. Por lo que se podría decir que ocho de cada diez encuestadas consideran que desde los propios convenios tendría que darse una regularización al respecto.



Gráfico 26: ¿Los convenios colectivos deben fomentar el acceso al Teletrabajo?

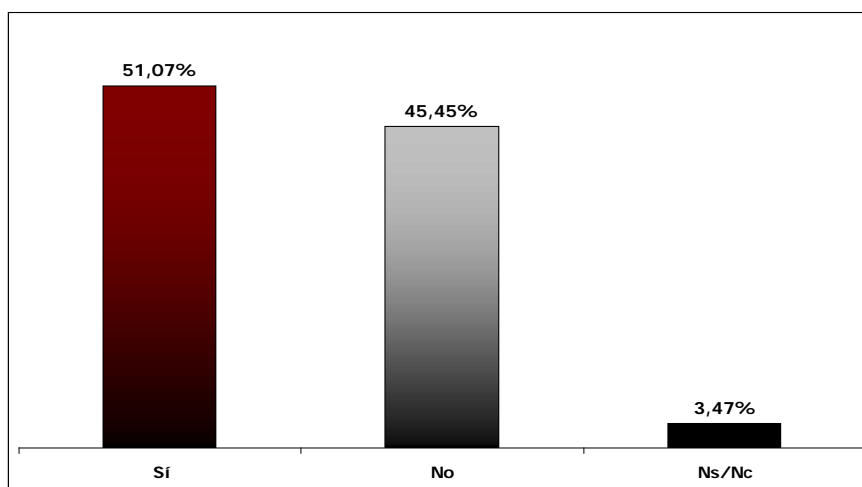


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Anteriormente se pudo observar como un 30% de la muestra manifestaba no saber a cerca del término de teletrabajo. Con respecto a esto, se considera la formación como un vehículo para conseguir un mejor desarrollo de este concepto.

A pesar de considerarse la formación como un medio que posibilita la mejora en el desarrollo del término analizado, hay que destacar como a un **45,45% no le interesaría recibir formación al respecto**, lo que supone un porcentaje elevado teniendo en cuenta el desconocimiento que existe a cerca del concepto de teletrabajo.

Gráfico 27: Interesada en recibir formación en materia de Teletrabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



4.4 Tipología de trabajadoras ante el teletrabajo (análisis factorial)

La técnica de análisis factorial nos da la opción de determinar tipologías de trabajadoras, en función de las respuestas que han aportado en el cuestionario. El tamaño de la muestra de trabajadoras, que han sido encuestadas, nos permite aplicar esta técnica de análisis multivariante, sin temor a no lograr datos suficientemente representativos.

En concreto, hemos extraído una tipología de trabajadoras en función de las respuestas concedidas a la pregunta 3.11, en donde solicitábamos a las encuestadas que se posicionaran, a lo largo de una escala, sobre una serie de puntos de vista asociados al teletrabajo.

Los resultados arrojados, en el análisis factorial, conducen a distinguir cuatro grupos de trabajadoras: **Receptivas, escépticas, contrarias y preventivas.**

Seguidamente vamos a explicar la actitud ante el teletrabajo, de cada uno de estos colectivos, considerando además las siguientes cuatro variables: Interés ante el teletrabajo¹, sector², ocupación³ y edad⁴.

Tabla 1: Tipología de trabajadoras ante el teletrabajo (análisis factorial)

Variable	Grupos de trabajadoras			
	Receptivas	Escépticas	Contrarias	Preventivas
1. El teletrabajo aumentará la motivación de los trabajadores	0,70	-0,15	0,00	0,11
2. El teletrabajador requerirá un control permanente por parte de los jefes	0,02	0,08	0,18	0,70
3. El teletrabajador necesitará una formación concienzuda en el manejo de las nuevas tecnologías	0,18	0,05	-0,03	0,79
4. El teletrabajo reducirá el estrés	0,69	-0,02	0,19	0,09
5. El teletrabajo conducirá a que los teletrabajadores asuman menos volumen de trabajo	0,12	0,15	0,78	0,02
6. Los teletrabajadores tenderán a trabajar menos horas.	0,04	0,18	0,80	0,08
7. El teletrabajo será una alternativa para que las mujeres concilien mejor su vida laboral y familiar	0,53	-0,18	-0,05	0,39
8. El teletrabajo permitirá hacer el trabajo en menos tiempo	0,57	0,08	0,45	0,02
9. El teletrabajo entrañará riesgos de salud laboral.	0,12	0,57	0,05	-0,18
10. El teletrabajador se sentirá menos integrado en su empresa.	-0,09	0,75	0,00	0,17
11. El teletrabajador contará con menos información para realizar su trabajo	-0,07	0,76	0,12	0,03
12. El teletrabajo permitirá disfrutar más tiempo de ocio.	0,56	-0,02	0,39	0,12
13. El teletrabajo reducirá la calidad del trabajo	-0,11	0,53	0,27	0,11
14. Las características de su empleo son compatibles con el teletrabajo.	0,57	0,13	-0,29	-0,16

1 Se distinguen tres categorías: Teletrabaja, tiene interés en el teletrabajar y no tiene interés en teletrabajar.

2 Cabe diferenciar cuatro sectores: Transporte, construcción, servicios, industria y sector primario.

3 Se distinguen las autónomas de las asalariadas (directiva, técnica, mando intermedio, trabajadora cualificada y trabajadora no cualificada).

4 Se definen cuatro estratos de edad: Entre 16 y 19 años, entre 20 y 24 años, entre 25 y 54 años y, finalmente, más de 54 años.



* Las puntuaciones son coeficientes r de Pearson, del 0 al 1. Cuanto más elevados los coeficientes sean, mayor correlación existirá entre cada uno de los grupos y las variables analizadas

* Se ha procedido a realizar una remodificación de las respuestas de Ns / Nc, que han sido sustituidas por Nada.

a) Receptivas ante el teletrabajo.

Lo que distingue a este colectivo es, fundamentalmente, su actitud positiva u optimista respecto al teletrabajo. Quienes más tienden a agruparse, dentro de este colectivo, son las que hacen uso del teletrabajo o aquellas otras que se muestran interesadas en ello.

Opinan que el teletrabajo aumenta **la motivación de los trabajadores que lo practican y que reduce el estrés**. En menor medida, pero a nivel general, creen también que **el teletrabajo permitirá hacer el trabajo en menos tiempo**, que es **compatible con su empleo actual**, que **les permitirá disfrutar de más tiempo de ocio** y, finalmente, que conformará una **alternativa para que las mujeres concilien su vida laboral y familiar**.

No hay ningún sector económico que se distinga, particularmente, por encuadrarse dentro de este colectivo, si bien las trabajadoras del **sector primario o la industria** son las que, con claridad, menos tienden a hacerlo. La naturaleza del contenido de sus ocupaciones, normalmente de carácter manual y con más dificultades objetivas para ser integradas en la modalidad del teletrabajo, puede ser la principal razón de ello.

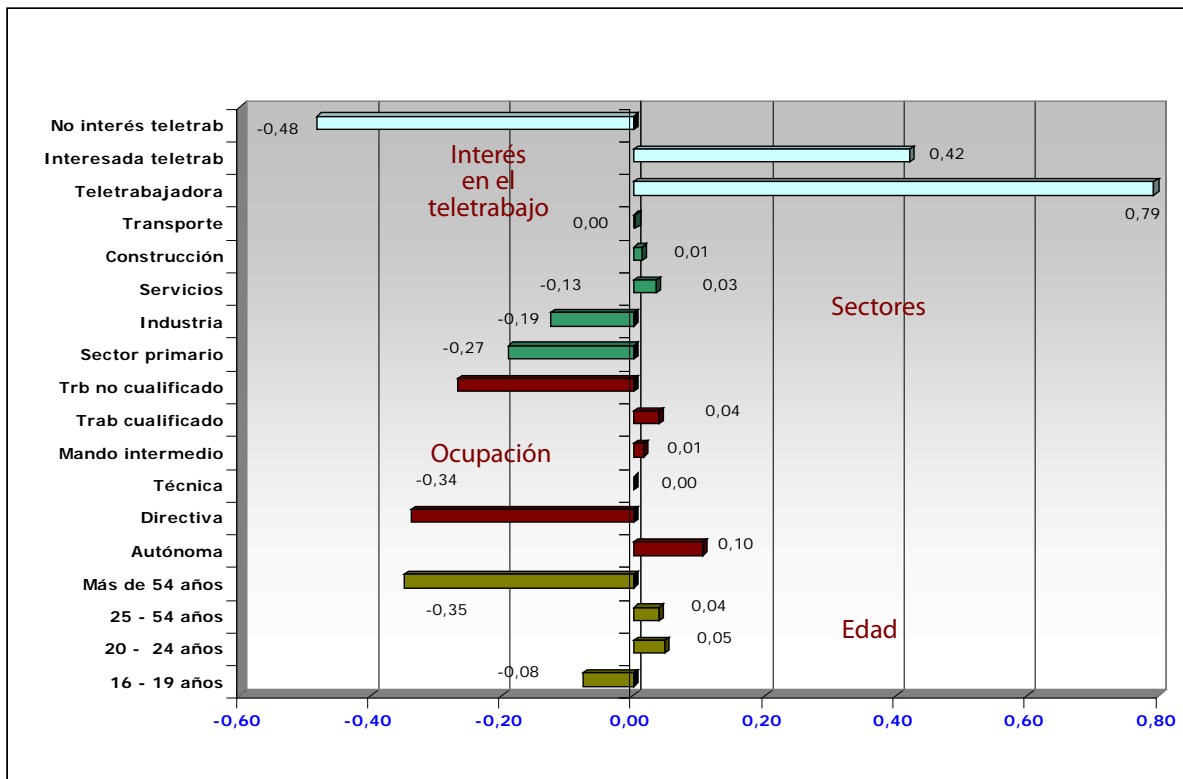
Las trabajadoras autónomas son más proclives a localizarse en este colectivo, pues son también las que cuentan con **mayor flexibilidad para hacer uso del teletrabajo**.

En el marco de las asalariadas, cabe indicar que las directivas y las trabajadoras no cualificadas son las que, en menor medida, se adscriben a este grupo de encuestadas. Naturalmente, si los cuadros directivos se siguen mostrando reacios hacia las ventajas o hacia las bondades que el teletrabajo implica, dibujará un obstáculo de gran magnitud para implementar iniciativas en esta dirección.

Como cabría también esperar, las **trabajadoras de más de 54 años** son, por su parte, las menos identificadas – de modo muy evidente – con este colectivo. Son trabajadoras menos familiarizadas con las nuevas tecnologías y, en consecuencia también, con el teletrabajo.



Gráfico 28: Grupo de receptivas ante el teletrabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

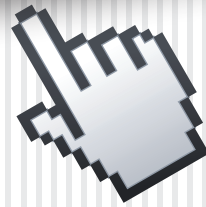
b) Escépticas ante el teletrabajo.

Hablamos, ahora, de un segundo grupo de trabajadoras pesimistas respecto al teletrabajo. Piensan que **la persona teletrabajadora contará con menos información** para realizar su trabajo y **que se sentirá menos integrada en la empresa**. Incluso, aunque en menor grado, opinan que el teletrabajo podrá entrañar **riesgos a la salud laboral o reducir la calidad del trabajo**.

Son, en consecuencia, trabajadoras desinteresadas en el teletrabajo o que no lo practican.

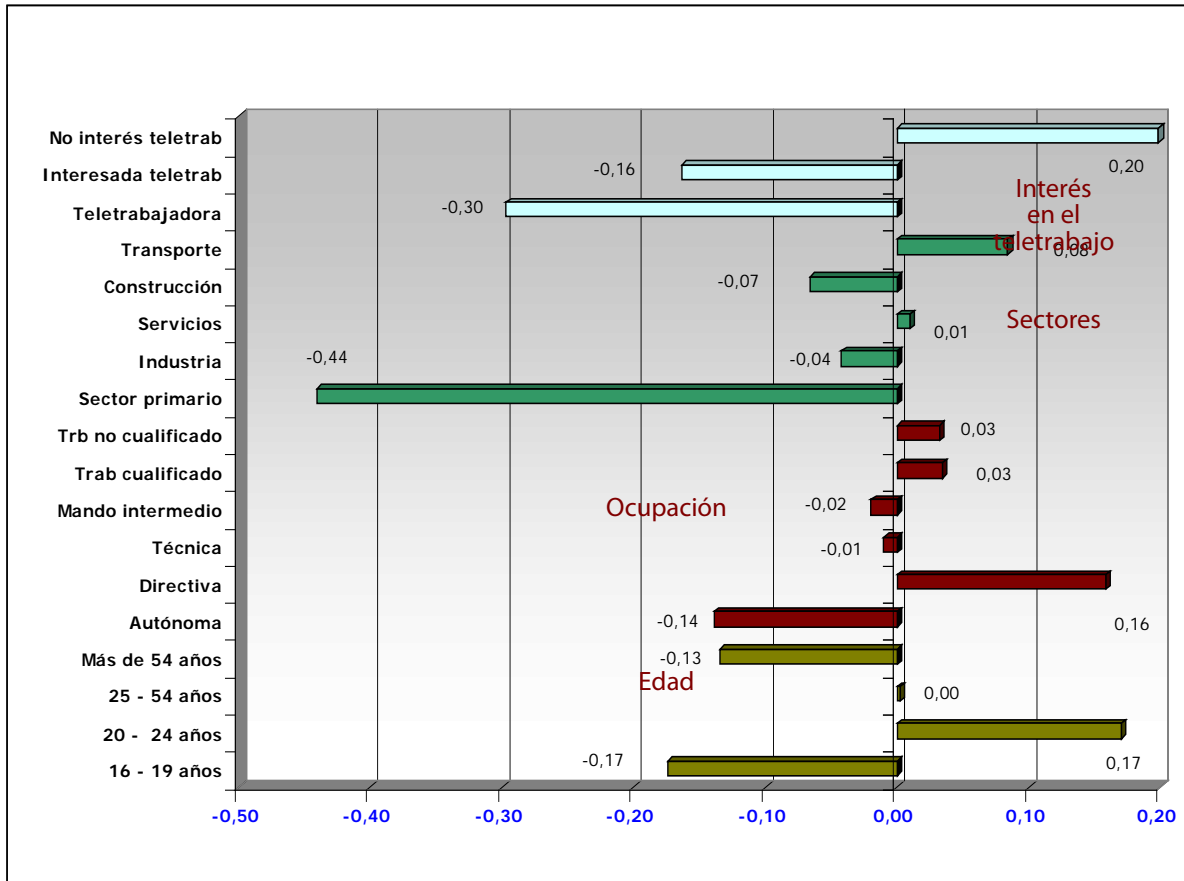
Precisamente, que sean trabajadoras que no conozcan el teletrabajo, en primera persona, contribuye notablemente a que se alimenten de sus estereotipos. Como vemos, y en comparación con el anterior grupo, contar - o no - con experiencia en teletrabajo es un condicionante, de gran magnitud, para valorar positiva o negativamente esta modalidad laboral.

A la inversa del grupo de receptivas ante el teletrabajo, en este caso las **trabajadoras asalariadas son más propensas** a clasificarse en este colectivo y, de manera particular, las directivas.



Por otro lado, las mujeres ubicadas entre los 20 y los 24 años de edad y, asimismo, aquéllas que trabajan en el sector transporte, son las más proclives a introducirse en este grupo.

Gráfico 29: Grupo de escépticas ante el teletrabajo



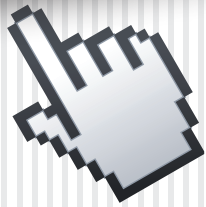
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

c) Contrarias al teletrabajo.

Estas trabajadoras van más allá del escepticismo, respecto al teletrabajo, y se muestran absolutamente contrarias a su práctica, porque **dedicarían menos horas laborales**, por un lado, y porque implicará **que los teletrabajadores asimilen menos volumen de trabajo**, por otro.

Este colectivo de trabajadoras se caracteriza, ante todo, por su **juventud**; lo cual es notablemente preocupante ya que es el grupo que, en el futuro, predominará dentro de la estructura ocupacional.

Tales trabajadoras son más habituales entre las autónomas que entre las asalariadas. Si bien, entre estas últimas, cabe destacar que las trabajadoras no cualificadas tienden más a incluirse en este grupo.



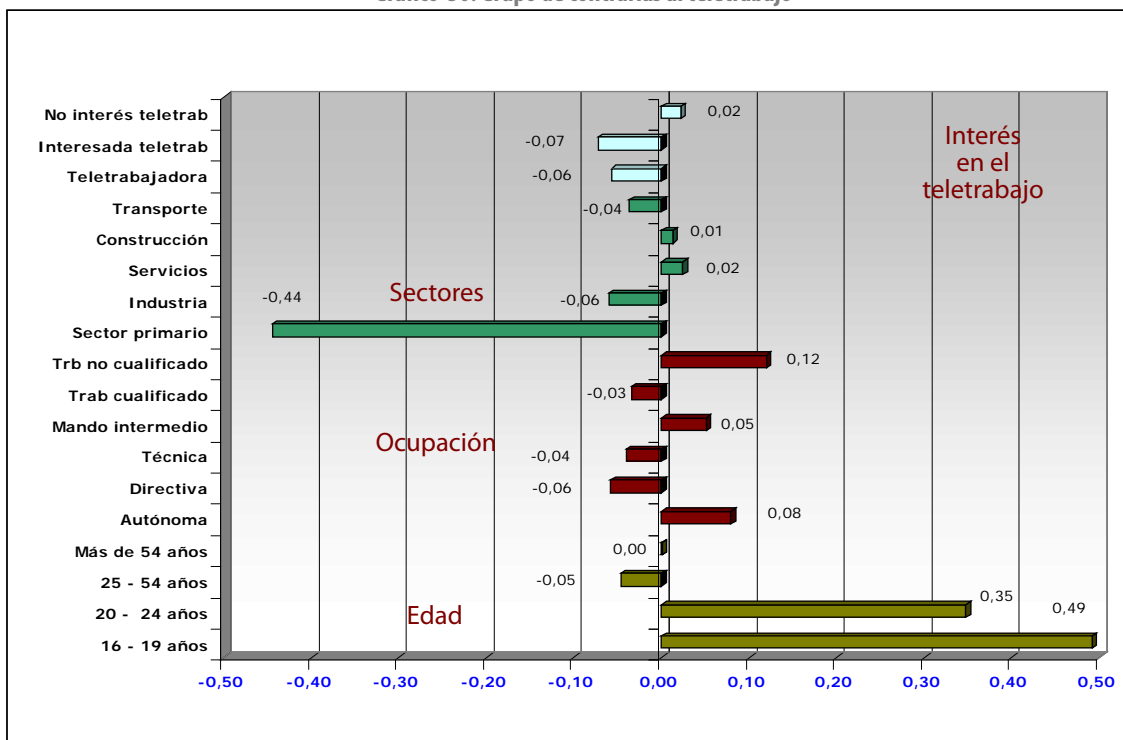
d) Preventivas hacia teletrabajo.

Son las trabajadoras que reclaman que, la implementación del teletrabajo, venga acompañada de un doble requisito:

- Que el teletrabajador requerirá un control permanente por parte de los jefes.
- Que el teletrabajador necesitará una formación concienzuda en el manejo de las nuevas tecnologías.

Al igual que el anterior grupo, estas mujeres se caracterizan por su juventud, aunque también las mayores de 54 años son más proclives a situarse en este colectivo. Tienden a ser trabajadoras desinteresadas por el teletrabajo y, al mismo tiempo, es más común localizarlas en los sectores de la construcción y de transporte, que en el resto.

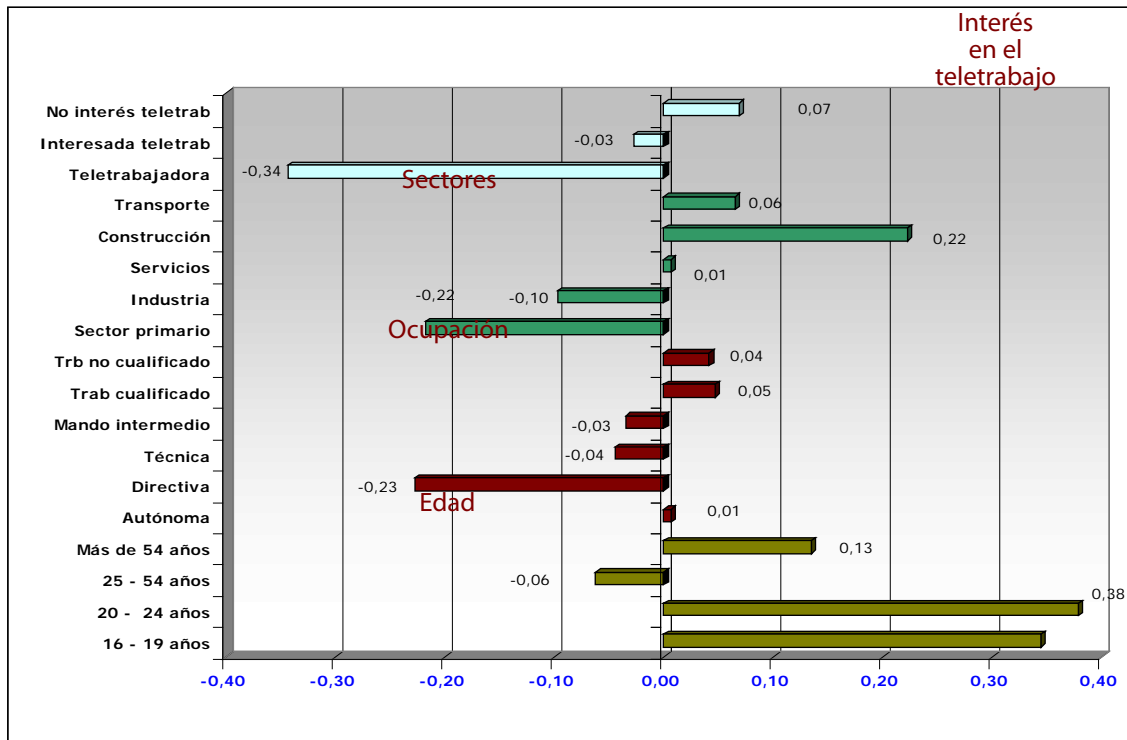
Gráfico 30: Grupo de contrarias al teletrabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



Gráfico 31: Grupo de preventivas hacia el teletrabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

4.5 Perfil: "Las mujeres que ya hace uso del teletrabajo."

Este perfil se ha podido obtener tras haber analizado las cuestiones del bloque que se ha venido comentando. Por lo que vemos que es un colectivo que supone el 5,8% del total de la muestra, siendo un total de 62 mujeres.

Son trabajadoras con edades comprendidas **entre los 25 y los 54 años** de edad, **casadas** y con **estudios universitarios**. Desarrollan su actividad laboral dentro del **sector servicios**, en un puesto de **trabajadora cualificada** y en régimen de **asalariada**.



Perfil 2: Mujeres que ya hacen uso del Teletrabajo

Mujeres que YA HACEN USO DEL TELETRABAJO						
Edad	Entre 16 y 19 años	Entre 20 y 24 años	Entre 25 y 54 años	Entre 55 años y más		
	0	2	56	4		
Estudios	EGB o equivalente	BUP/COU o equivalente	Formación Profesional o equivalente	Estudios universitarios	Ns/Nc	
	3	5	8	45	1	
Estado civil	Soltera	Casada	Pareja de hecho	Vive en pareja	Otro	n =62
	19	31	0	4	8	
Ocupación	Autónomo	Asalariado				
	17	45				
Sector	Agricultura, pesca y ganadería	Industria	Servicios	Construcción	Transporte	
	0	10	44	1	7	
Subocupación	Directivo	Técnico	Mando intermedio	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado	n =45
	1	14	11	17	2	



5 Conciliación y teletrabajo

Ámbitos diversos plantean el teletrabajo como un vehículo para la conciliación laboral y familiar. Aunque el **modelo familiar** esté variando durante los últimos años, la familia – en cualquiera de sus concepciones - sigue siendo una de las instituciones o modelos organizativos **mejor valorados** y al que se siguen adscribiendo o identificándose la gran mayoría de la ciudadanía.

Lo que se pretende alcanzar con este último bloque es conocer la visión que tienen las mujeres trabajadoras en relación a la conciliación laboral y familiar. Intentar conocer de primera mano las ventajas e inconvenientes que se les presenta, a este colectivo, a la hora de llevar a cabo dicha conciliación.

Uno de los mayores inconvenientes con los que cuentan las mujeres trabajadoras, a la hora de entrar o permanecer en el mundo laboral, es el hecho de contar con algún tipo de carga familiar.

La estructura de la sociedad ha ido variando a lo largo de los últimos años, sobre todo debido a la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Aun así existe un porcentaje importante de mujeres trabajadoras encargadas del cuidado de algún ser querido. Por esta razón la primera parte del bloque pretende centrarse en dicho colectivo, con el fin de conocerlo con mayor detenimiento.

En una segunda parte, y contando con la opinión de toda la muestra objeto de estudio, se pondrá en comparación el término de teletrabajo con el tema de conciliación. Como se ha comentado anteriormente el mundo laboral y familiar en ocasiones, son incompatibles, por este motivo el teletrabajo surgió en los 80 como instrumento de conciliación entre ambos mundo, con lo que conocer lo que supone para las trabajadoras de España este aspecto, es lo que se pretende recabar con esta parte del cuestionario.

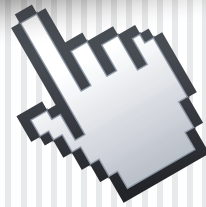
5.1 Mujeres y cargas familiares:

Las obligaciones familiares continúan ubicándose entre las prioridades de las personas; al igual que la búsqueda de un **equilibrio** entre éstas y las de naturaleza laboral.

Exponente de las notorias dificultades que las mujeres trabajadoras poseen, para conciliar su vida laboral y familiar, es que sólo **el 27,2% de ellas tienen familiares a su cuidado**.

Hasta los años 80, tener familiares a su cargo era la principal razón por la cual las mujeres españolas no accedían al mercado laboral o abandonaban sus puestos de trabajo.

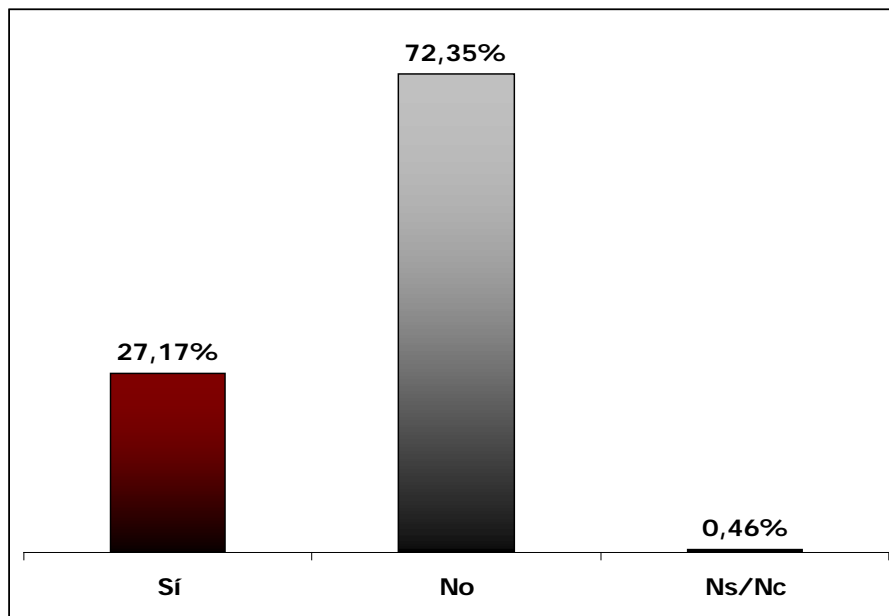
En la actualidad, este fenómeno no es tan frecuente pero continúa reproduciéndose e, implica, un



problema social y laboral de envergadura.

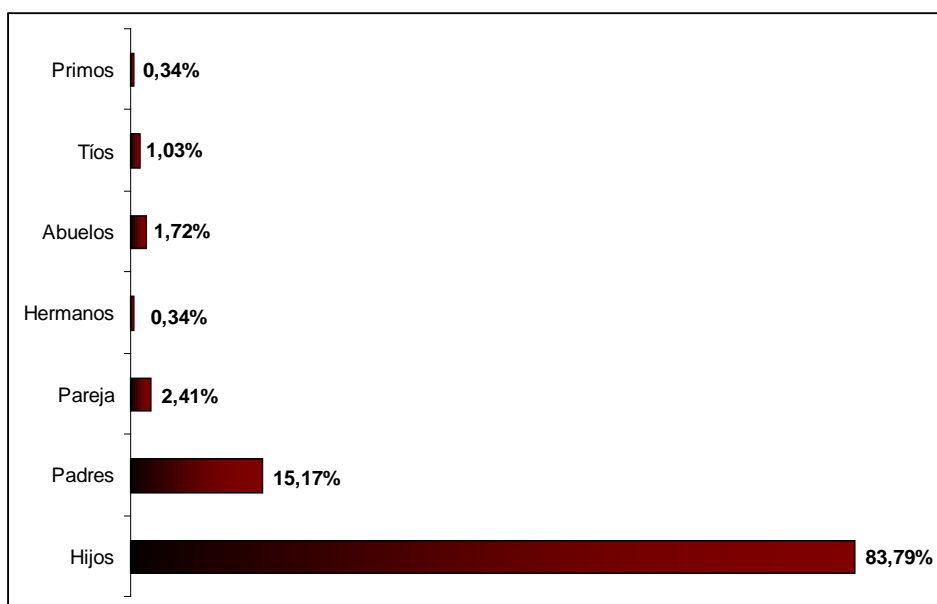
Por otro lado, comprobamos que alrededor de **cuatro de cada cinco mujeres ocupadas con familiares a su cargo – 83,8% – están al cuidado de sus hijos**. En consecuencia, el perfil demográfico de estas mujeres es muy concreto y no tenderá a superar los 45 años. Mientras tanto, el 15,2% están al cuidado de sus **padres**. Otro tipo de familiares son claramente minoritarios.

Gráfico 32: Trabajadoras que tienen familiares a su cuidado



*Sólo responden las mujeres que trabajan desde su hogar; n=209
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Gráfico 33: Tipo de familiares que las mujeres ocupadas tienen a su cargo

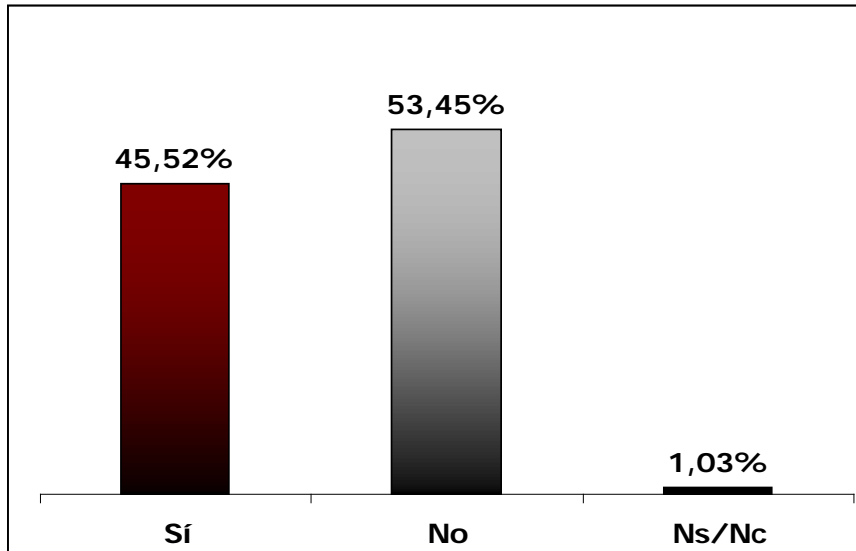


* Sólo responden las mujeres que tienen familiares a su cargo, n=290.
Se ofrece la posibilidad de respuesta múltiple.
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



Casi la mitad – 45,5% - de las trabajadoras españolas, con familiares a su cargo, confiesan que cuentan con **dificultades en su cuidado**. No son un colectivo mayoritario entre las mujeres ocupadas, pero este dato nos ofrece una visión parcial del microcosmos que estamos analizando. Y es que, a estas mujeres, cabría sumar todas aquellas que son conscientes que, debido a sus obligaciones familiares, no pueden acceder a un puesto de trabajo o perseverar en él.

Gráfico 34: Trabajadoras españolas que cuentan con dificultades en el cuidado de sus familiares



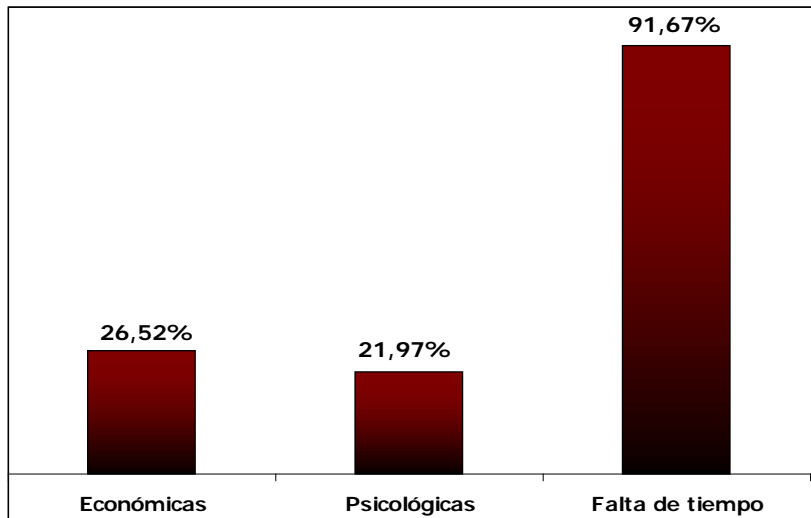
* Sólo responden las mujeres que tienen familiares a su cargo, n=290.
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

En concreto, ¿qué tipo de dificultades perciben las mujeres trabajadoras en el cuidado de sus familiares? Una de ellas domina sobre todas las demás: La **falta de tiempo**. Exactamente el 91,7% de las mujeres, que afirman tener este tipo de problemas, señalan como dificultad la carencia de tiempo. Contemplan, como un reto, compatibilizar la dedicación a sus obligaciones familiares con sus horarios de trabajo y su larga jornada laboral. Si bien - en los últimos años - se han incentivado medidas asociadas a los permisos / licencias de maternidad o a la reducción de jornadas laborales, y encaminadas precisamente a la conciliación de la vida laboral y familiar, éstas son insuficientes y apenas están contribuyendo a resolver el problema.

Los problemas de naturaleza **económica** – 26,5% - y **psicológica** – 22% - afectan, con nitidez, a un menor número de mujeres. Los primeros vienen vinculados, sobre todo, a la necesidad de contratar a personas (ajenas a su familia) para que atiendan a sus hijos. Los segundos aluden, primordialmente, a la ansiedad o al estrés que la carga de trabajo laboral y doméstico / familiar genera.



Gráfico 35: Tipo de dificultades de las trabajadoras españolas con familiares a su cargo



* Sólo responden las mujeres que tienen familiares a su cargo, n=290.

Se ofrece la posibilidad de respuesta múltiple.

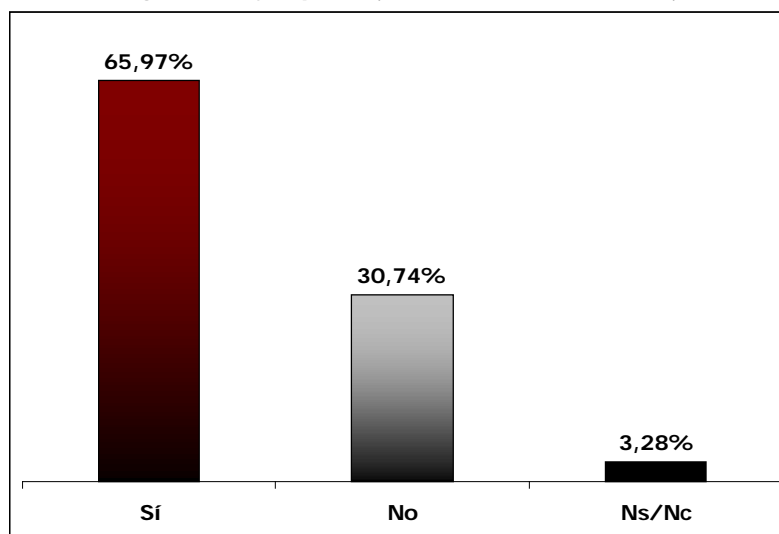
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

5.2 Conciliación y Teletrabajo

Ante este panorama, ¿puede el teletrabajo contribuir a conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres trabajadoras?. Nada menos que dos de cada tres mujeres – 66% - responden afirmativamente.

Por consiguiente, tales mujeres pueden sentirse **predispuestas a ensayar fórmulas vinculadas con el teletrabajo**. Y, asimismo, el teletrabajo puede estar llamado a ocupar un lugar preferente en las políticas vinculadas con la conciliación de la vida laboral y familiar o, incluso, en el marco global de las políticas de Igualdad de Oportunidades.

Gráfico 36: ¿El teletrabajo le podría ayudar a conciliar su vida laboral y familiar?



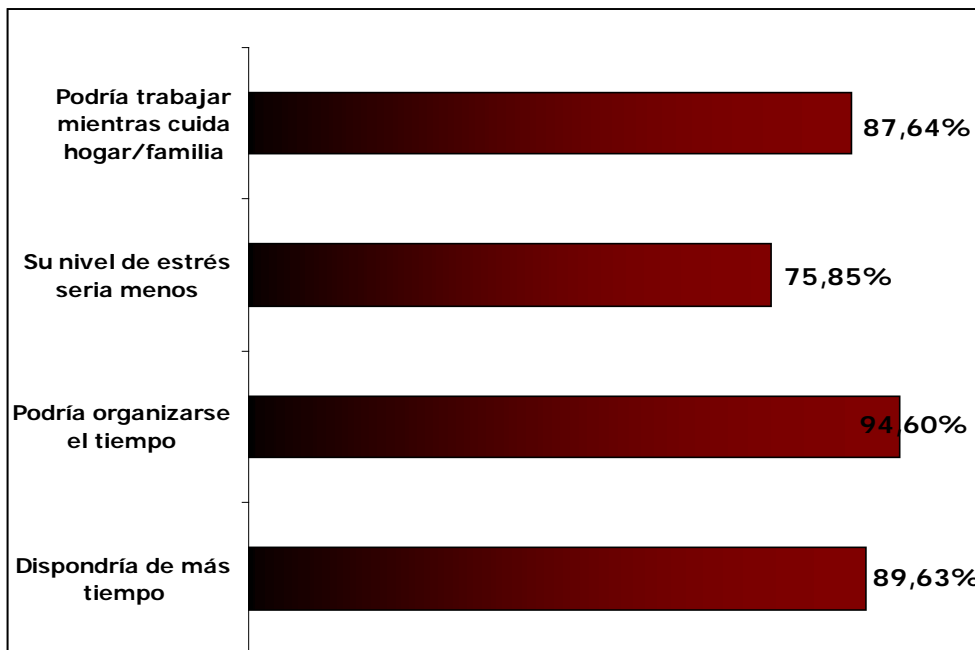
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



Las mujeres trabajadoras, que se muestran conformes con que el teletrabajo puede conciliar su vida laboral y familiar, tienen claro qué clase de beneficios les puede reportar. Así, el 94,6% opinan que el teletrabajo puede ayudarlas a **organizar mejor su tiempo**. El 89,6% creen que **dispondrían de más tiempo**, el 87,6% afirman que **podrían trabajar a la vez que cuidar de su hogar y de sus familiares** y, finalmente, el 75,9% concluyen en que **su nivel de estrés se vería reducido**.

Pero las ventajas que Internet ofrece, en el terreno de la conciliación de la vida laboral y familiar, no terminan aquí. Cabe citar otras no asociadas al teletrabajo y de las que las mujeres encuestadas son también conscientes. Así, el 82,5% de las mujeres trabajadoras opinan que Internet les puede facilitar las **gestiones bancarias**; el 82,2% las **gestiones administrativas**; el 54,5% la **compra de alimentos** y el 64,2% **otro tipo de compras**.

Gráfico 37: Beneficios que el Teletrabajo concede



* Sólo responden las mujeres que opinan que el teletrabajo puede ayudarlas en la conciliación de la vida laboral y familiar, n=704.
Se ofrece la posibilidad de respuesta múltiple.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

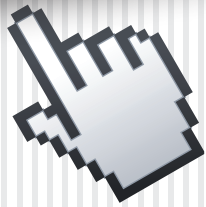
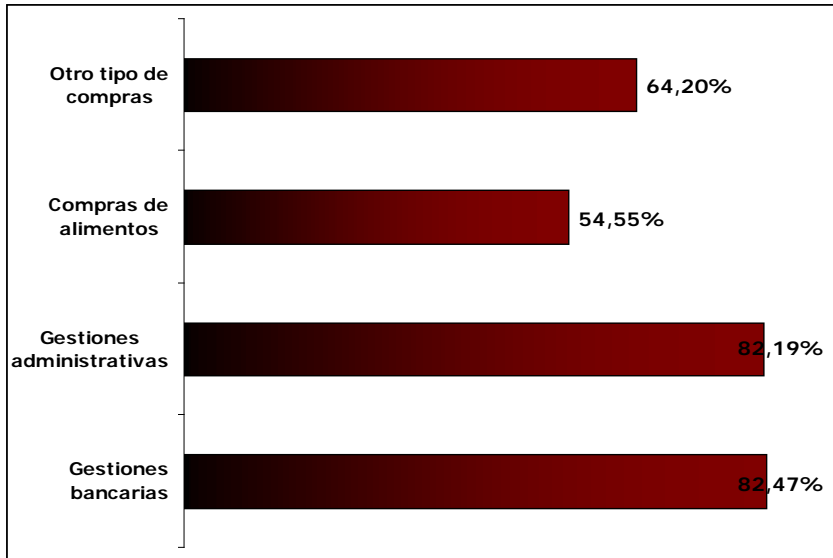


Gráfico 38: Usos de Internet-Conciliación

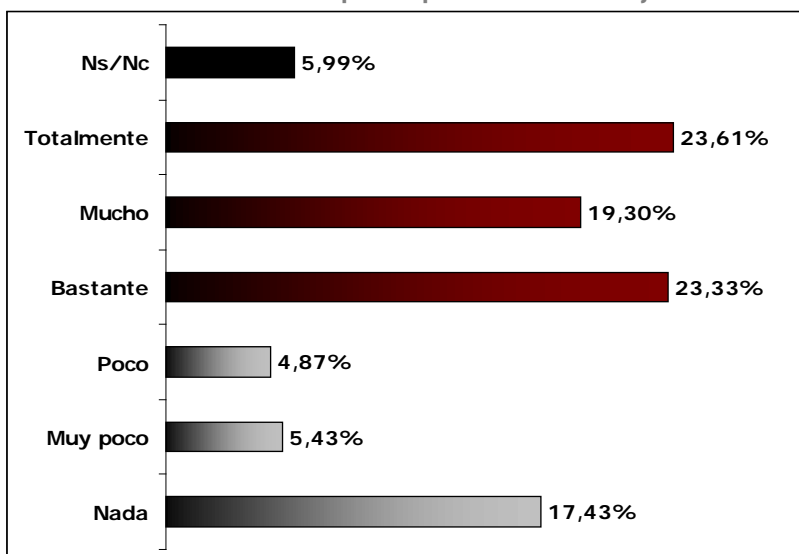


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

En definitiva, visto que las mujeres trabajadoras son conscientes de las ventajas que Internet les puede reportar - y no sólo por medio del teletrabajo - para conciliar su vida laboral y familiar, no hay excusas para no incentivar el diseño o la implementación de medidas que les permitan su acceso a las nuevas tecnologías. Pero para ello, el compromiso de los poderes públicos y de los agentes sociales es inevitable.

Ciertamente, las mujeres trabajadoras tienden a mostrarse satisfechas con el rol que la **Administración Pública** está jugando en la promoción del teletrabajo como vía para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto, el 42,9% de las encuestadas están totalmente o muy de acuerdo con ello. Tan solo el 22,8% se muestran nada o muy poco de acuerdo.

Gráfico 39: Poderes públicos promuevan el Teletrabajo



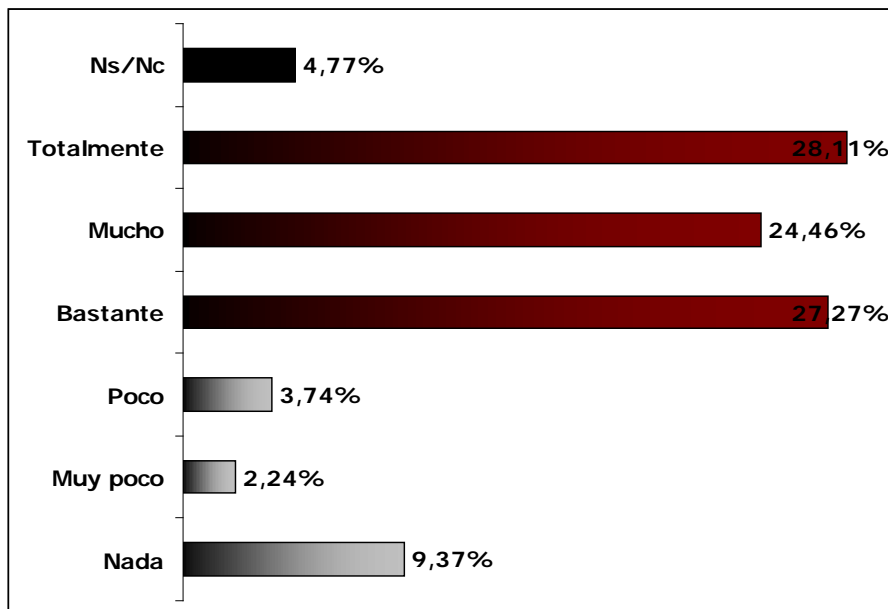
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



De todos modos los poderes públicos (gobierno central, autonómico, diputaciones, ayuntamientos,...), bien a través de su potestad legislativa o bien por medio de subvenciones, seguirán ocupando una función insustituible en la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar; pudiendo manejar alternativas bien diversas.

Los **convenios colectivos** pueden ser otra herramienta a tener en cuenta, a la hora de fomentar el teletrabajo como vehículo para la conciliación de la vida laboral y familiar. De hecho, el 52,6% de las encuestadas están totalmente o muy de acuerdo con ello y únicamente el 5,9% están muy poco o poco conforme.

Gráfico 40: Los convenios colectivos recojan el Teletrabajo como instrumento de conciliación



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo

Los convenios colectivos a nivel de empresa o sectoriales, que incluyen cláusulas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, son cada vez más. Tales cláusulas o bien simplemente aluden a la legislación referente o bien van más allá e incorporan, además, una serie de ventajas a favor de las mujeres y los hombres con familiares a su cargo, que no vienen recogidas por ley.

No obstante, podemos decir que son inexistentes, en España, los convenios colectivos que incorporan cláusulas en las que presentan el teletrabajo como un instrumento para la conciliación de la vida laboral y familiar.



5.3 Perfil: “Mujeres que tienen familiares a su cargo”

Tras analizar cada una de las preguntas relacionadas con las cargas familiares que **pueden asumir las mujeres trabajadoras, estamos en disposición de determinar el perfil de la mujer trabajadora con cargas familiares a su cuidado**

En función de lo indicado hasta el momento, se aprecia que son mujeres **casadas, con hijos** a su cargo, y cuya edad está **entre los 25 y los 54 años**. Cuentan con un nivel de **estudios universitarios** y trabajan como **asalariadas** para el sector **servicios**, en puestos de **trabajadoras cualificadas**. Este colectivo conforma el 27,2% de la muestra.

Consideran que la dificultad más destacada a la que tiene que hacer frente es **la falta de tiempo**. El teletrabajo (e Internet en general) podría contribuir, según la mayoría de las mujeres encuestadas, a conciliar su vida laboral y familiar, y son bien conscientes de las ventajas que les proporcionaría. Las mujeres, asimismo, tienden a estar satisfechas con la misión que los poderes públicos ocupan en este afán y solicitan, análogamente, que los convenios colectivos incluyan cláusulas con este objetivo y contenido.

Perfil 3: Mujeres que tienen familiares a su cargo

Mujeres que TIENEN FAMILIARES A SU CARGO						
Edad	Entre 16 y 19 años	Entre 20 y 24 años	Entre 25 y 54 años	Entre 55 años y más		
	1	8	250	31		
Estudios	EGB o equivalente	BUP/COU o equivalente	Formación Profesional o equivalente	Estudios universitarios	Ns/Nc	
	23	54	60	151	2	
Estado civil	Soltera	Casada	Pareja de hecho	Vive en pareja	Otro	n =290
	33	221	2	8	26	
Sector	Autónomo	Asalariado				
	43	247				
Ocupación	Agricultura, pesca y ganadería	Industria	Servicios	Construcción	Transporte	
	2	53	204	5	26	
Subocupación (Asalariadas)	Directivo	Técnico	Mando intermedio	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado	
	8	70	34	113	22	

*Sólo están incluidas las mujeres que trabajan todos los días desde su hogar; n=290 (27,2% del total de la muestra)

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo



6 Conclusiones

La evolución que han tenido las nuevas tecnologías de la información a lo largo de los últimos años, ha traído consigo numerosos cambios dentro de la vida laboral y también de la vida cotidiana. Las mejoras tanto en el desarrollo como en la calidad de estas nuevas tecnologías de la información han permitido traspasar las fronteras del mercado laboral, llegando a consolidarse como un factor imprescindible en el ámbito privado

Desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, el debate que se ha venido produciendo ha sido el de conseguir conciliar la vida laboral y la vida familiar. Las cargas que asumen, mayoritariamente las mujeres, hace que desde las instituciones se intente paliar este aspecto, con el impulso de nuevos sistemas de trabajo que favorezcan la relación entre los dos mundo a los que se tiene que hacer frente en el día a día.

Las nuevas tecnologías, y las mejoras que se han producido en este campo, han provocado que su acceso sea posible en la mayoría de los hogares españoles. Esto unido al fuerte apoyo que se está dando para conseguir la conciliación entre trabajo y familia, dieron como resultado el denominado teletrabajo.

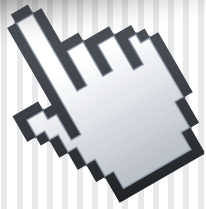
La implantación de este nuevo sistema de trabajo, no tuvo el éxito que se pretendía alcanzar en un primer momento y desde los años 80, momento en el que se dio a conocer, su desarrollo ha sido lento.

Tanto desde las administraciones públicas como desde las propias organizaciones, y con el apoyo de los sindicatos, el teletrabajo debería fomentarse como instrumento que permite la conciliación entre la vida laboral y familiar. Pero es desde las propias organizaciones desde donde se ponen más trabas para su desarrollo.

El hecho de no contar con el trabajador de manera física, se percibe desde las propias organizaciones como una a la hora de realizar la actividad laboral. Esto hace que se frene el desarrollo de cualquier otro tipo diferente de concepción del trabajo al que se ha venido desarrollando tradicionalmente. Por lo que esto, unido a la falta de interés de mucho colectivos, hace que el teletrabajo sea un sistema en vías de desarrollo.

El hecho de trabajar desde el propio domicilio, puede significar para muchas mujeres un paso atrás en la evolución que han tenido en el mercado laboral, por lo que definir claramente el concepto es uno de los principales requisitos a alcanzar. Una adecuada interpretación del término permitiría, tanto a las mujeres como a las propias organizaciones, gestionar su trabajo de manera diferente a los patrones de trabajo existentes en la sociedad.

Todo esto hace que se haya reducido el número de mujeres que deciden llevar a cabo su trabajo desde el propio domicilio, o por lo menos realizar parte de sus tareas fuera de las dependencias de



la empresa. El colectivo de mujeres que se identifica con este segmento de la población son, en gran medida, mujeres que disponen de algún tipo de familiar a su cuidado y que no disponen de tiempo suficiente para poder realizar ambos aspectos –trabajo y cuidado–

Con lo que y tras el análisis cuantitativo que se ha realizado a lo largo de este informe se han podido extraer las siguientes ideas:

- El primer hecho que consideramos reseñable es que **las Tecnologías de la información y de la comunicación están asentadas dentro del colectivo de mujeres trabajadoras españolas**, ya que el 52,86% dice necesitar el ordenador de sobremesa para desempeñar su trabajo, el 44,42% necesita el correo electrónico y el 40,67% Internet. Por otro lado y en esta misma dirección descubrimos que **el 81,44% de las mujeres encuestadas tiene acceso a Internet desde el hogar**, por lo que se observa que la inmersión en la Sociedad de la Información también se da en el ámbito familiar. Por último **el 87,68% de las mujeres encuestadas utiliza Internet por lo menos un día a la semana desde el hogar**, siendo alrededor del 48,5% las que lo hacen todos los días.
- Los datos rescatados por esta encuesta muestran como **el 80,41% de las mujeres españolas nunca trabajan desde el hogar** y que aquellas que lo hacen (19,57%) lo hacen debido a que no pueden sacar adelante toda la carga de trabajo que manejan en su empleo, esto las obliga a llevárselo a casa para poder resolverlo. Esta práctica no tiene nada que ver con el teletrabajo, aunque las TICs sean los instrumentos por los que llevan a cabo su actividad laboral. **Los soportes más utilizados para trabajar desde el hogar son el ordenador de sobremesa** utilizado por un 59,53%, **el ordenador portátil** utilizado por el 71,29% **y el teléfono móvil**, utilizado por el 74,64% de las mujeres trabajadoras españolas que alguna vez trabajan desde casa.
- Siguiendo en la misma línea, hemos podido comprobar como **la formación en TICs no parece prioritaria dentro del panorama laboral español actual**, exceptuando posibles colectivos prioritarios o grupos concretos, **las mujeres afirman no echar de menos formación en el uso de TICs**, ya que los datos muestran como el 61,9% no ha extrañado formación en Internet. Esto se puede deber a diferentes motivos como el hecho de que las TICs empiezan a consolidarse dentro del mercado laboral español, su manejo relativamente simple, el éxito en todas las campañas de difusión y alfabetización digital de la población.
- **El teletrabajo es una práctica residual dentro del colectivo de mujeres españolas trabajadoras**, ya que lo realizan el 5,15% de las mismas. Por otro lado hemos comprobado que aunque es una práctica poco ejercida, **el 68,88% de las encuestadas la conoce**, y **el 42,27% de ellas afirma que su trabajo es susceptible de ser teletrabajo** en diferentes aspectos. Esta es la primera aproximación para conocer el alcance que el teletrabajo puede tener dentro del mercado laboral español.
- Según las mujeres trabajadoras españolas **la mayor traba a la hora de teletrabajar son las reticencias que la empresa puede tener al respecto**, ya que el 68,89% considera que la empresa no daría facilidades para desarrollar el teletrabajo. Además **el 66% admite de manera directa que la cultura empresarial de su empresa impide el desarrollo del**



teletrabajo así como la falta de autonomía en el puesto de trabajo. Este dato parece relevante, ya que si se quiere tratar de utilizar el teletrabajo como instrumento para la conciliación, es necesario conocer las esferas que impiden que este sea puesto en marcha. Esto mostrará hacia donde se ha de orientar la difusión y la sensibilización con la temática, además a través de este dato cabe descubrir cuáles son aquellos aspectos que más alejan a los responsables empresariales de la modalidad del teletrabajo para poder encontrar soluciones en las que todos los actores implicados encuentren un lugar en relación a sus intereses. Por otro lado **los soportes técnicos como ordenador teléfono móvil... no parecen una dificultad para el desarrollo del teletrabajo** debido a la importancia que han adquirido y su extensión dentro de todos los ámbitos de la sociedad.

- **Las mujeres españolas trabajadoras consideran que el teletrabajo no reducirá la calidad ni la eficiencia de su trabajo.** El teletrabajo supone descontrol por parte de lo superiores hacia las personas trabajadoras, y la reducción de la eficiencia es uno de los posibles temores por parte de los responsables empresariales a la hora de poner en marcha programas de teletrabajo. El 82,66% mujeres encuestadas consideran que el teletrabajo no reducirá la calidad del trabajo.
- Dentro de **los problemas de la conciliación, el cuidado de personas dependientes es el más problemático**, la conciliación se vuelve complicada en el momento que las familias tienen hijos, que además representan el 83,79% de las personas dependientes de las mujeres encuestadas con obligaciones familiares. Este dato es clave para desarrollar políticas de conciliación ya que cada tipo de persona dependiente supone una serie de necesidades para las personas cuidadoras, por ejemplo los hijos pequeños, suponen horarios de colegio, enfermedades, compra de ropa... por lo que ha de ser tenido en cuenta a la hora de desarrollar y aplicar políticas de conciliación.
- **Un aspecto importante del teletrabajo son sus riesgos psicosociales entre los que se desata el aislamiento.** Para examinar eso se ha preguntado a aquellas mujeres españolas trabajadoras cuánto tiempo de su jornada laboral les gustaría realizar a través del teletrabajo, y los datos muestran como **un 26,12% desearía trabajar a jornada completa a través del teletrabajo**. Por el contrario, y siendo el grupo con el porcentaje más elevado, se situaría aquel que realizaría su labor a través del **teletrabajo entre un 51 y el 75% de la jornada laboral con casi un 30%**. Esto nos indica como el teletrabajo parcial es la opción más adecuada para la conciliación de la vida laboral y la familiar ya que permite desarrollarse en ambas facetas, no se descuidan las obligaciones familiares pero permite sentirse inmerso dentro de una organización, con todo lo que ello conlleva, evitando de esta manera sentirse fuera de la compañía.
- En cuanto a la conciliación, **las mujeres encuestadas consideran el teletrabajo como un instrumento de conciliación óptimo**, ya casi el 66% creen que les ayudaría a equilibrar ambas realidades. Esta es una muestra más de la capacidad que el teletrabajo puede tener en la consecución de una vida familiar y laboral más cordial.
- Con respecto a la anterior conclusión hemos profundizado tratando de conocer aquellos aspectos que hacen del teletrabajo un instrumento de conciliación apropiado. A lo largo de



todo el estudio se ha comprendido que **la gran ventaja que el teletrabajo ofrece a aquellas personas que lo practican es la gestión de su propio tiempo**, y todo lo que de ahí se deriva, evitar tráfico, disminuir el estrés... y las mujeres españolas parecen valorar este hecho ya que el 94,60% considera que les permitiría organizarse mejor su tiempo y el 89,63% consideran que ganarían más tiempo. Esto además indica que **la conciliación es por encima de todo un problema de tiempo, o de la falta del mismo**, de ahí que la flexibilidad en las empresas sea un tema que cada vez adquiera una mayor importancia y una mayor valoración por parte de las personas trabajadoras.