



“IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES”¹

MANUELA PÉREZ, ÁNGEL MARTÍNEZ, PILAR DE LUIS, SILVIA ABELLA Y M^a JOSÉ VELA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (ESPAÑA)

RESUMEN

Este trabajo analiza los cambios que el teletrabajo tiene en algunos aspectos de la vida familiar y laboral de los teletrabajadores, y particularizando las diferencias existentes en dichos cambios entre hombres y mujeres. Los temas que se incluyen en el estudio son, entre otros, los cambios de residencia o las reorganizaciones de espacios en la vivienda, los cambios en el reparto del uso del tiempo laboral y de las atenciones familiares, las variaciones en el tiempo de desplazamiento laboral, y las relaciones laborales con los compañeros de trabajo. Los resultados del estudio indican que las personas que teletrabajan se sienten muy a gusto con su situación; los inconvenientes que encuentran, como el aislamiento o la pérdida de relaciones laborales, están compensados por la mayor sensación de libertad y flexibilidad horaria que experimentan, la disminución de desplazamientos al trabajo (que consideran improductivos), y la mejora en la conciliación de su vida laboral y familiar. Tanto hombres como mujeres valoran muy positivamente el mayor contacto con la familia que el teletrabajo les proporciona, principalmente con sus hijos, aunque la forma de percibirlo difiere entre hombres y mujeres: para los hombres es una “gratificación”, mientras que para las mujeres es un “alivio”. También se observa que los hombres son quienes con más frecuencia aseguran tener un espacio propio en casa para teletrabajar, mientras que las mujeres tienden a compartir más el espacio.

INTRODUCCIÓN

En las sociedades avanzadas, parece que *el uso del tiempo* se haya convertido en un bien de primera necesidad a la par (y valga la contradicción) que un bien de lujo. Por una parte, la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores con el ejercicio de sus responsabilidades laborales constituye una necesidad básica social. Por otra parte, las empresas demandan cada vez más tiempo a sus trabajadores y, tanto mujeres como hombres, en una carrera frenética hacia el éxito se ven inmersos en una espiral en la que sólo parece existir tiempo para trabajar, quedando así, tan sólo, un tiempo residual para temas personales y/o cuidados familiares. Es decir, todo un lujo poder hacer un reparto que resulte aceptable para todos.

En España, más de la mitad de la población, según recientes encuestas, manifiesta tener dificultades para compaginar su jornada laboral con el desarrollo de las tareas domésticas y un 88% concede mucha importancia a tener un horario flexible de trabajo. Además, un tercio tiene problemas para compatibilizar su trabajo con el cuidado de los menores a su cargo y un 13% para atender a otras personas familiares de ellos dependientes (Ministerio de Administraciones Públicas, 2007)



En este contexto, el teletrabajo puede contribuir a organizar mejor el tiempo de trabajo permitiendo a los teletrabajadores la flexibilidad necesaria para armonizar mejor su vida personal y la atención a sus familias con su desarrollo profesional. El teletrabajo puede permitir ahorrar tiempo en desplazamientos, mantener una comunicación ágil con los superiores y los compañeros, centrarse en objetivos o aumentar el grado de satisfacción personal.

Diversos estudios empíricos (Taskin, 2002; Hill *et al.* 2003, entre otros) demuestran que el tiempo es una de las variables más importantes que influyen en la decisión de teletrabajar por parte de los empleados y directivos. Metzger y Cleach (2004) observaron que los trabajadores que practican el teletrabajo en casa alargan su jornada laboral entre un 10 y un 20% del tiempo total de trabajo. Según los autores, el hecho de que la persona que teletrabaja sea autónoma en organizarse ella misma el tiempo de trabajo le hace interiorizar un sentimiento de 'culpabilidad' (por poder trabajar en mejores condiciones, evitar el tiempo de transporte o escapar de las interrupciones de la oficina) que le lleva a trabajar más tiempo para compensarlo.

Algunos estudios apuntan que el teletrabajo puede resultar más atractivo para las mujeres que para los hombres desde la perspectiva de la conciliación de vida laboral y familiar dada la flexibilidad que proporciona tanto por la libertad de horarios como el lugar elegido para la realización del mismo. Incluso se ha llegado a proponer como solución para paliar la precaria situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta percepción puede ser errónea en el sentido de que la permanencia o el hecho de que las mujeres realicen su trabajo profesional dentro del hogar, puede contribuir a reforzar su rol doméstico, lo cual hace que en muchos casos, sean reacias a adoptar el teletrabajo (Duxbury *et al.*, 1992; Hochschild, 1997)

Esta comunicación presenta parte de un estudio llevado a cabo con una muestra de 17 teletrabajadoras y teletrabajadores (7 mujeres y 10 hombres) que desarrollan su actividad en Aragón. El objetivo de este trabajo ha sido conocer las experiencias de estas personas tratando de analizar las posibles repercusiones que el teletrabajo ha tenido, o está teniendo, en su vida laboral y en su vida personal.

Este trabajo forma parte de un trabajo de investigación más amplio realizado en Aragón, cuyo objetivo ha sido profundizar en las repercusiones del teletrabajo en el medioambiente y en la vida personal y profesional de los teletrabajadores y las teletrabajadoras, con especial atención al impacto que las relaciones de género pueden tener en estas repercusiones.

OBJETIVOS Y METODOLOGIA

El objetivo de este trabajo es observar el impacto que el teletrabajo puede tener en la vida laboral y familiar de sus adoptantes, observando si se dan diferencias en el hecho de ser mujer teletrabajadora u hombre teletrabajador. Para analizar dicho impacto se han tenido en cuenta aspectos tales como causas y origen de ser teletrabajador, si se han producido cambios de domicilio o dentro del propio domicilio, reparto del uso del tiempo laboral y de atenciones familiares, variaciones del tiempo de desplazamiento laboral, rendimiento, desarrollo profesional, relaciones con compañeras/os, etc.

Para la recogida de información en esta investigación se ha optado por una metodología cualitativa: la entrevista en profundidad. Con el fin de estructurar los temas sobre los que giraba la conversación en las entrevistas, se elaboró un guión previo derivado de una profunda revisión de la literatura, de forma que se mantuviera, en la medida de lo posible, la total neutralidad de las

investigadoras a lo largo de la conversación. A las personas entrevistadas se les entregaba el guión y se les pedía que hablaran libremente de esos temas. En todos los casos posibles, las entrevistas fueron realizadas en los lugares de trabajo de las personas encuestadas. Las grabaciones transcritas a texto se analizaron, previa categorización de los temas más recurrentes, mediante el programa informático NUDIST-6.

RESULTADOS

En total se realizaron 17 entrevistas, a 10 hombres y 7 mujeres. Excepto seis personas (tres mujeres y tres hombres) el resto conviven en pareja y la mayoría tiene hijos. Las mujeres, excepto dos, trabajan por cuenta ajena, mientras que la mayoría de los hombres son autónomos (siete son autónomos). Respecto a la zona de residencia, la mayoría vive en ciudad; tan solo dos mujeres y cuatro hombres viven en zona rural (de estos seis, un hombre y una mujer son pareja).

Las categorías analizadas a partir de los temas más recurrentes derivados de la lectura detallada de los textos de las entrevistas son las que aparecen en la tabla siguiente. En ella se presenta la estadística sobre algunas de las categorías y subcategorías utilizadas. Entre las más comentadas se encuentran las referidas al tiempo utilizado en su jornada laboral y la percepción de calidad de vida (el 100%). Dentro de los comentarios sobre características y condiciones laborales, los conceptos que han merecido comentarios por un mayor número de informantes han sido el autocontrol (16 de 17 informantes han hablado sobre ello) así como el tipo de contrato o las relaciones laborales (14 de 17 informantes).

Categoría	Nº informantes (% sobre total)	Nº líneas de texto (% sobre total)
Tiempo laboral	17 (100%)	1141 (11%)
Tiempo doméstico	9 (53%)	319 (3,2%)
Tiempo de cuidados familiares	12 (71%)	428 (4,3%)
Tiempo libre	10 (59%)	573 (5,8%)
Cambio de domicilio	12 (71%)	243 (2,4%)
Reorganización interna de los espacios de la vivienda	16 (94%)	612 (6,2%)
Desplazamiento laboral	16 (94%)	437 (4,4%)
Desplazamiento doméstico	7 (41%)	76 (0,76%)
Desplazamiento de cuidados familiares	5 (29%)	78 (0,78%)
Desplazamiento de tiempo libre	5 (29%)	152 (1,5%)
Percepción de calidad de vida	17 (100%)	879 (8,8%)

La categoría *Tiempo* hace referencia a la forma o uso que nuestros informantes hacen de su tiempo. Así pues, se ha diferenciado entre *Tiempo laboral*, *Tiempo doméstico*, *Tiempo* (dedicado a) *cuidados familiares* y *Tiempo libre*.



En numerosas ocasiones, estos tiempos aparecen claramente diferenciados a lo largo de las entrevistas, sin embargo, se observa que también se dan solapamientos de 10 diferentes categorías entre tiempo de trabajo laboral y el resto. Esta situación parece tener lugar por el hecho de estar desarrollando la actividad laboral en el propio hogar, lo que permite que en determinados momentos pueda tener lugar cierta alternancia entre tiempo de trabajo laboral y tiempo doméstico y/o familiar (enviar unos correos antes de que los/as niños/as se levanten, darles el desayuno y llevarlos al colegio, seguir desarrollando la actividad laboral, tender la lavadora si se acaba, seguir trabajando ...).

En opinión de nuestros informantes, para poder desarrollar su trabajo laboral mediante la modalidad de teletrabajo parece indispensable la colaboración de las personas integrantes del hogar, en el sentido de no interferir en los horarios de quien teletrabaja, no tener interrupciones, etc. En este sentido, algunos de los entrevistados, principalmente hombres, nos comentaron:

ENT1-au (343-344): hombre

"... todos los horarios en casa los tenemos muy estructurados "

ENT1-jr (320-322) : hombre

"... no mezclar familia con trabajo. Yo cometí ese error ... y me he puesto unas normas rígidas."

ENT1-lmp (415-417;421-423) : hombre

"... ellos no molestan, saben que cuando papá está trabajando, papá está trabajando ... es un tema de educación en casa de cómo funcionan las cosas, hay una normas que cumplir y las cumplen."

Aunque no a todos los teletrabajadores parece impedirles desarrollar su trabajo con la presencia familiar, sino todo lo contrario (nuestra informante es mujer):

ENT1-yp (377; 383-385;491-492): mujer

"... imagínate que libertad te da eso....Hay mucha gente que me dice que tengo mucha suerte y la verdad es que tengo mucha suerte. Porque además con críos, con críos sobre todo...." "... mientras él está viendo la tele aquí yo estoy con el ordenador y estamos hablando,..."

Por otra parte, nuestros informantes consideran que mediante el teletrabajo pueden compatibilizar mejor su tiempo laboral con el tiempo dedicado a su familia y a su hogar, que desarrollando las tradicionales formas de trabajo. Si bien algunas opiniones indican claramente que les sería imposible solapar su tiempo laboral con el cuidado de niños o personas mayores, sí que es una forma de trabajo que permite la realización puntual de ciertas tareas domésticas, como poner la lavadora, o algunos cuidados familiares como llevar los/as niños/as al colegio o al médico. Quienes han puntualizado estas cuestiones han sido mujeres. En el caso de los hombres



no se plantean dichos solapamientos como se observan en las opiniones anteriores. En esta línea nos comentaban.

ENT1-dg (392-393): mujer

"... no podría tener niños y trabajar en casa ..."

ENT1-ls (491-493; 496-498): mujer

"... un niño puede ser un impedimento para teletrabajar.....una cosa es teletrabajar y estar en casa y otra el estar cuidando al niño todo el rato..."

ENT1-rf (176-177): mujer

"... dieciocho meses, y teniéndola en casa es que no puedes porque está mamá, cógeme y eso, no puedes..."

Respecto al uso de su tiempo libre, algunas personas nos indicaron que el teletrabajo les ofrece la posibilidad de intercambiar tiempos de trabajo laboral y tiempo libre. Si bien es cierto que, en general, se suelen buscar *hobbies* alejados del ordenador ya que la utilización del mismo, aunque sea para enviar correos a sus amigos/as, les produce sensación de trabajo. Ante todo, valoran la posibilidad que les ofrece el teletrabajo para dedicar más tiempo a su familia, sus hijos, sus amigos o a tener un hobby individual.

Para analizar la gestión de espacios se han definido dos subcategorías: *Cambio de domicilio y reorganización interna*.

En general, nuestros informantes no han cambiado, ni tienen intención de cambiar de domicilio en relación con el hecho de teletrabajar. Tan sólo uno de ellos (hombre) que necesita cambiar de domicilio a causa de una actividad relacionada con el teletrabajo que realiza, cuyo actual volumen está dejando a su familia "sin espacio vital".

ENT1-au (236-239): hombre

Entrevistadora - Pero ¿esta decisión de coger una nueva vivienda no tiene algo que ver con ...

AU. "¡Hombre claro que tiene que ver! Porque he dejado a mi familia sin espacio vital".

Otro informante (también hombre) ha buscado un lugar para vivir porque va a convivir en pareja próximamente y, el hecho de ser teletrabajador, ha influido en que haya buscado un lugar apropiado para desarrollar dicha actividad:

ENT1-db (16-23): hombre

"...comentar que mi novia y yo hemos comprado un terreno en una urbanización de Pinseque (Zaragoza) para iniciar construcción de un chalet a principios de 2006. Lo considero importante porque la decisión de comprar terreno alejado de Zaragoza, con



zonas de esparcimiento y jardín grande para cuidar está motivada principalmente por mi condición de teletrabajador..."

Entre nuestros informantes, el cambio de domicilio está más relacionado con el poder adquisitivo que con otros factores como podría ser el teletrabajo. Sin embargo, aún cuando consideran que el cambio de domicilio está motivado por razones familiares y/o económicas y no lo relacionan con el teletrabajo, encontramos algún caso en que el cambio les proporciona la posibilidad de recuperar espacios propios a los que había tenido que renunciar cuando nació su hija.

ENT1-rf (198-199): mujer

"Yo eso sí, al cambiar de casa ahora tengo un sitio exclusivamente para mí".

En cuanto al lugar utilizado para trabajar en el domicilio y la reorganización interna de los espacios y del uso que supone encontramos algunas diferencias. Los hombres, en su mayoría, suelen tener un espacio específico para realizar su trabajo, mientras que, gran parte de las mujeres, teletrabajan en algún lugar común de su vivienda.

Diez de nuestros informantes tienen un lugar de uso exclusivo para su teletrabajo (dos de ellos lo comparten pues son pareja y ambos teletrabajan) y le dan un valor importante al hecho de tener este espacio separado.

ENT1-dg (324-330): mujer

"Sí, sí que lo tenemos y además creo que es importante tener un lugar asignado solo para el trabajo porque sino es muy difícil, al teletrabajar desde casa, el diferenciar entre casa y lugar del trabajo, esa es la única manera que tienes de decir este es mi lugar de trabajo y hasta que no termine no me muevo y cada vez que estoy aquí estoy trabajando".

ENT1-dq (298-301): hombre

"Sí, sí. En casa tenemos el despacho que es donde tenemos todo preparado con una mesa grande con todos los libros, los ordenadores y ése es el sitio donde tengo mi puesto de trabajo y D. (nombre de su pareja) el suyo".

El resto de nuestros informantes (la mayoría mujeres) teletrabajan en diferentes espacios compartidos.

ENT1-ma (264-265): mujer

"No lo tengo, lo que tenemos es en el salón la mesa con el ordenador".

ENT1-yp (541-542): mujer

Entrevistadora.- *"Donde trabajas es aquí, en el salón, ¿no?"*

YP.- *"Sí, sí".*

ENT1-ls (262-264): mujer

"Pues mientras viva en casa de mis padres mi dormitorio, porque me ha gustado mucho y tengo un buen rincón con un buen equipo".

Dentro de la categoría "desplazamientos" se han definido cuatro subcategorías: *Desplazamientos por actividad laboral, por actividades domésticas, por cuidados familiares y por actividades de ocio.* Al igual que sucede con los tiempos anteriormente comentados, también existen claros solapamientos entre estas cuatro subcategorías. En ocasiones se debe a que se aprovecha el mismo desplazamiento para realizar dos o más actividades. Así por ejemplo, es frecuente que llevar a los niños al colegio sea una parte del desplazamiento laboral. No obstante, en estos casos, las personas tienen claro que están realizando dos actividades bien diferentes. En otras ocasiones la dificultad estriba en que los propios entrevistados no clasifican sus actividades de la forma en que se ha hecho en este estudio. Así por ejemplo es habitual que las compras domésticas o el cuidado de los niños se planteen como desplazamientos de ocio. Los desplazamientos por motivos laborales se ven claramente reducidos y los informantes manifiestan una gran satisfacción por ello.

ENT1-jm (256-265): hombre

"Gracias al teletrabajo reduzco mucho mis desplazamientos, sin duda, sin duda ... te puedo decir cerca de un cuarenta por ciento de los desplazamientos los puedo reducir por el hecho de que puedo teletrabajar".

ENT1-dg (153-156) : mujer

"... dentro de lo que cabe yo no pasaba mucho tiempo en los transportes para llegar al trabajo, pero ese poco tiempo que pasaba me empezó a agobiar y dije que quería irme de allí".

Es interesante observar que la principal razón por la que los teletrabajadores consideran que la disminución de desplazamientos es una fuente de satisfacción está relacionada con el ahorro de tiempo que les supone. El desplazamiento por motivos laborales forma parte de la jornada laboral pero no se refleja en el rendimiento final, esto les lleva a pensar que el tiempo de desplazarse es totalmente improductivo.

ENT1-jm (232-235): hombre

"Yo en ese aspecto me desplazo menos. Ayer tendría que haber venido aquí a trabajar por la tarde y no lo hice y me quedé en casa a trabajar. Hice exactamente lo mismo".

Por último, hemos querido considerar la categoría *Percepción de calidad de vida* con el fin de englobar el sentimiento general de nuestros informantes. Los resultados indican que tanto mujeres como hombres valoran muy positivamente el poder vivir horarios flexibles y reducir sus desplazamientos y así lo señalan destacadamente.

ENT1-rf (99-102): mujer

"No hay horarios de decir que por la noche estábamos localizables y entonces era una ventaja grandísima el evitar un desplazamiento a esas horas y un riesgo".

ENT1-lmp 225-225: hombre

"Cuando teletrabajo no soy dueño del tiempo".



Especialmente ventajoso parece resultar el teletrabajo para los hijos de madres y padres cuando teletrabajan, por la mayor cantidad de tiempo que pueden destinar a su cuidado. No obstante, se siguen observando ciertas diferencias entre hombres y mujeres: los hombres disfrutaban personalmente con el contacto con sus hijos, mientras que las mujeres se sienten satisfechas por la ventaja que obtiene su familia.

ENT1-yp (384-387): mujer

"la verdad es que tengo mucha suerte. Porque además con críos, con críos sobre todo. Porque un día te pueden llamar diciendo que está malito y puedes ir a buscarlo y se queda aquí y ya está".

ENT1-lmp (195-200): hombre

"¿yo que motivaciones tengo? Pues soy muy familiar y me gusta llevar a mis hijos al colegio y me compensa de alguna manera esa facilidad de tener y disponer de mi horario a mi antojo. Puedo llevar a los niños al colegio, recogerlos que vengan a comer a casa y comer con ellos, para mi eso es un tema muy importante".

El resto de los aspectos valorados positivamente en cuanto a la percepción de calidad de vida, son diferentes y elegidos en función de las preferencias de cada persona. Como por ejemplo la posibilidad de vivir en el sitio que quieras, principalmente en el ámbito rural con las ventajas que esto supone.

ENT1-dq (468-472): hombre

"porque ganas en calidad de vida, ganas en calidad de vida de una manera increíble. De todos los sitios que he vivido sin duda éste es el mejor por eso sí que lo recomiendo. El irte a teletrabajar a tu casa en una ciudad tú solo, ¡puffff!"

Hacer lo que te gusta y el gusto por la libertad.

ENT1-yp (175-179): mujer

"Puedo hacer lo que quiera, si quiero hacer yoga puedo hacer yoga y si quiero ir a la escuela de idiomas voy a la escuela de idiomas. Este año me he sacado dos cursos, dos idiomas, me da mucha libertad y me gusta".

También señalan algunos aspectos negativos que genera la soledad.

ENT1-jr (265-268): hombre

"Se disfruta, sí. Hay muchas veces que te sientes solo también. No sé si esto lo contempláis en el estudio pero hay veces que estás solo, solo y que dependes de ti mismo para todo".

ENT1-rf (36-40): mujer

"En cuanto a como afecta a tu vida personal, es muy difícil medir. Yo creo que eres muchísimo más exigente, o por lo menos en mi caso, cuando teletrabajas porque no tienes un término medio, no sabes cuando cortar".

CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo ha sido conocer las repercusiones que tiene el teletrabajo en la vida personal y laboral de los teletrabajadores, y en que medida las relaciones de



género influyen en dichas repercusiones. A continuación relacionamos las conclusiones más importante en cada una de las dimensiones analizadas:

Características y condiciones laborales del teletrabajo:

Experiencia: La razón principal para teletrabajar ha sido la de conciliar la vida laboral y familiar, para poder vivir en un emplazamiento determinado.

Rendimiento: Los teletrabajadores consideran que son más productivos que antes porque tienen menos distracciones y porque pueden programar su trabajo de forma más autónoma.

Desplazamientos: Los teletrabajadores señalan que han reducido sus desplazamientos por motivos laborales (aunque no por motivos domésticos o de ocio), lo cual les produce una gran satisfacción por la percepción de pérdida de tiempo que antes les suponía.

Autocontrol y aislamiento: Los teletrabajadores también están globalmente de acuerdo en la necesidad de autocontrol debido a la falta del control externo cuando no hay una presencia horaria en la empresa. Ello se traduce a veces en una sensación de aislamiento por la soledad y falta de contacto con los compañeros de trabajo y con otras personas, lo que les obliga a depender de sí mismos en mucha mayor medida que si estuvieran trabajando en la empresa.

Relaciones laborales: Los teletrabajadores valoran positivamente la presencia frecuente en la oficina y el contacto con los compañeros de trabajo que se quedan en la oficina, tanto para la realización del trabajo o su desarrollo profesional como para su propia realización personal. Esto hace que la opción de combinar el teletrabajo con la presencia en la oficina sea la más preferida.

Repercusiones en la vida personal y familiar

Espacios. Los teletrabajadores declaran que el teletrabajo nunca provoca la decisión de un cambio de domicilio, aunque las personas que sí han cambiado de domicilio recientemente reconocen que el cambio les ha permitido disponer de un espacio más adecuado para teletrabajar. En cuanto a la gestión de los espacios, no hay diferencia entre el número de personas que disponen de espacio propio para teletrabajar y las que comparten el espacio de trabajo con otros usos familiares o domésticos. Lo que sí se observa es que los hombres son quienes con más frecuencia aseguran tener un espacio propio, o al menos durante unas horas determinadas, para teletrabajar, mientras que las mujeres tienden a compartir más el espacio, teletrabajando en el salón o en el dormitorio.

Uso del tiempo: Los teletrabajadores parecen valorar de forma muy especial el hecho de: poder administrar su tiempo, no tener a nadie que les controle, poder intercambiar su tiempo de trabajo laboral con el cuidado de su casa o de su familia, estar con sus hijos o fijar cuando quieran su tiempo libre. Todas las personas entrevistadas coinciden en que esta libertad de horarios redunde de forma significativa en su calidad de vida y en su rendimiento de trabajo. Solamente una persona, una mujer concretamente, ha señalado que no le importaba solapar su tiempo de trabajo laboral con atenciones domésticas o familiares pero, en general, los teletrabajadores entrevistados consideran que dichos tiempos deben ser secuenciales.

Tipología familiar: En general los informantes se sienten satisfechos con los acuerdos domésticos a los que han llegado con su pareja. De sus declaraciones se deduce que todavía



prevalece el modelo tradicional de reparto de roles entre hombres y mujeres. Así, cuando los hombres teletrabajadores se involucran en las tareas domésticas es en calidad de “ayudantes” y les preocupa bastante el separar lo laboral de lo doméstico. Los hombres expresan su satisfacción por el hecho de poder compartir momentos con sus hijos gracias a la flexibilidad que les da el teletrabajo. Sin embargo, en el caso de las mujeres la separación entre lo laboral, lo doméstico y el tiempo libre no parece tan clara, y cuando necesitan esta separación se ven obligadas a salir del domicilio, sobre todo si tienen hijos. Cuando las mujeres hablan de sus hijos se refieren a las rutinas diarias. El teletrabajo reduce las tensiones de cada día en el cuidado de los hijos al no depender de un horario rígido. No manifiestan “satisfacción” como los hombres, sino “alivio”.

Percepción de calidad de vida: Todos los teletrabajadores entrevistados están satisfechos con su situación actual y tienen la sensación de que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida. La principal razón que explica su satisfacción es la flexibilidad horaria que les proporciona el teletrabajo, así como la reducción de desplazamientos laborales, dado que también redundan en un ahorro de tiempo que consideran improductivo. Otra importante causa de satisfacción es el poder elegir mejor el lugar donde vivir, principalmente entre aquellos teletrabajadores que optan por vivir en zonas rurales.

En resumen, puede decirse que las personas que teletrabajan se sienten a gusto con su situación; los inconvenientes que encuentran, como el aislamiento o la pérdida de relaciones laborales, están compensados por la mayor sensación de libertad que experimentan. Tanto hombres como mujeres valoran muy positivamente el mayor contacto con la familia que el teletrabajo les proporciona, principalmente con sus hijos, aunque la forma de percibirlo difiere entre los hombres y las mujeres: para los hombres es una “gratificación”, mientras que para las mujeres es un “alivio”.

Esto justifica quizás el estereotipo extendido de que el teletrabajo es una ventaja para que las mujeres concilien mejor su vida familiar y laboral. No obstante, creemos que el mayor contacto de los hombres teletrabajadores con el ámbito doméstico favorece su acercamiento, al menos a las tareas de cuidados. Aunque la relación de causalidad puede ser inversa, tan sólo los hombres más concienciados con las tareas de cuidados están más dispuestos a teletrabajar.

BIBLIOGRAFIA

- Duxbury, L.E., Higgins, S.A. y Irving, Ric H.(1987) “Attitudes of managers and employees to telecommuting”, *INFOR*, Vol. 25 No. 3, pp. 273-285.
- Hill, E., Ferris, M. y Mårtinson, V. (2003) “Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63 No. 2, pp. 220-241.
- Hochschild, A. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Henry Holt & Company, Inc.
- Metzger, L. y Cleach, O. (2004) “White-collar telework: Between an overload and learning a new organization of time”, *Sociologie du Travail*, Vol. 46 No. 4, pp. 433-450.



- Ministerio de Administraciones Públicas (2007) <http://www.map.es/index.html>. Publicaciones.
- Taskin, L. (2002) "Telétravail: enjeux et perspectives dans les organisations", *Humanisme et Entreprise* No. 303, pp. 81-101.

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Dra. Manuela Pérez Pérez. Profesora Titular de la Universidad de Zaragoza Centro Politécnico Superior. Dpto. de Economía y Dirección de Empresas. C/ María de Luna, 3. Zaragoza 50018 (Spain)
Tel. +34 976 761 000 (extensión 5005). Fax +34 976 762 189
E-mail: manuela.perez@unizar.es; <http://empresa.unizar.es/ManuelaPerez>

Dra. Pilar de Luis Carnicer. Profesora Titular de la Universidad de Zaragoza Centro Politécnico Superior. Dpto. de Economía y Dirección de Empresas. C/ María de Luna, 3. Zaragoza 50018 (Spain)
Tel. +34 976 762 575. Fax +34 976 762 189
E-mail: pluis@unizar.es; <http://empresa.unizar.es/PilardeLuis>

Dr. Angel Martínez Sánchez. Profesor Titular de la Universidad de Zaragoza Centro Politécnico Superior. Dpto. de Economía y Dirección de Empresas. C/ María de Luna, 3. Zaragoza 50018 (Spain)
Tel. +34 976 761 000 (extensión 5024). Fax +34 976 762 189
E-mail: anmarzan@unizar.es; <http://empresa.unizar.es/AngelMartinez>

Dña. M^a José Vela Jiménez. Profesora Titular de Escuela de la Universidad de Zaragoza Escuela de Empresariales de Zaragoza. Dpto. de Economía y Dirección de Empresas. C/ María de Luna, s/n, 50018 Zaragoza
Tel. +34 976 761 000 (extensión 4936). E-mail: mjvela@unizar.es

Dra. Silvia Abella Garcés. Profesora Titular de Escuela de la Universidad de Zaragoza Escuela de Empresariales de Huesca. Dpto. de Economía y Dirección de Empresas. C/ Ronda Misericordia 1, 22001 Huesca
Tel. +34 976 761 000 (extensión 3224). E-mail: sabella@unizar.es

ⁱ Las autoras y el autor agradecen el apoyo financiero recibido del Instituto de la Mujer. M^o de Trabajo y Asuntos Sociales a través del proyecto exp. 83/02