

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN DURANTE EL CONFINAMIENTO EN LA UNIVERSITAT JAUME I

Mercedes Alcañiz Moscardó (coord)

Eva Cifre Gallego (coord)

Emma Gómez Nicolau

Laritza Machín Rincón

Joan Sanfèlix Albelda

Octubre 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	10
I. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	12
II. TELETRABAJO EN LA UJI	18
1. Equipamiento para el teletrabajo	19
2. Lugar de teletrabajo en el hogar.....	21
3. Aspectos del teletrabajo	22
3.1. Aspectos positivos/negativos	22
3.2. Ejes del teletrabajo.....	30
4. Distribución del tiempo laboral con teletrabajo	38
5. Teletrabajo y productividad	39
6. Coordinación de equipos con teletrabajo.....	41
6.1. Estrategias/técnicas empleadas para la coordinación con el grupo de trabajo on-line	41
6.2. Medios utilizados para la coordinación	48
6.3. Modo de establecer conexión en tiempo real	54
6.4. Adaptación global de la coordinación a la gestión de equipos en teletrabajo	55
III. CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO	57
1. Los usos del tiempo en la UJI.....	57
1.1. Los usos del tiempo en el personal de la UJI	58
1.2. Los usos del tiempo del personal de la UJI por sexo.....	59
1.3. Los usos del tiempo según la presencia o no de hijos e hijas.....	63
2. Realización de las tareas domésticas antes y durante la pandemia por el personal UJI	66
3. Impacto del COVID-19 en los cuidados en el ámbito doméstico.....	76
3.1. El cuidado y atención de hijas e hijos: análisis comparativo entre antes y durante el confinamiento	77
3.2. La atención de las personas mayores dependientes en el hogar	90
4. Tensión y conflicto entre el trabajo y la familia en la situación de confinamiento .	91
4.1. Conflicto entre el teletrabajo y las tareas domésticas y de cuidado	92

4.2. Motivos por los que se producen situaciones de tensión y conflicto	95
5. Interacción familia-trabajo	99
IV. SALUD PSICOSOCIAL DURANTE EL TELETRABAJO.....	104
1. Recursos personales y sociales durante teletrabajo	105
1.1. El capital psicológico	105
1.2. Liderazgo	106
2. Salud psicosocial durante el periodo de teletrabajo	110
2.1. Satisfacción con el teletrabajo.....	110
2.2. Bienestar subjetivo	111
2.3. Engagement.....	114
2.4. Burnout	116
V. PROPUESTAS Y SUGERENCIAS DE MEJORA REALIZADAS POR EL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT JAUME I	118
1. Temáticas	118
1.1. PAS (con y sin cargo).....	118
1.2. PDI (con y sin cargo).....	120
2. Propuestas	124
2.1. PAS (con y sin cargo).....	124
2.2. PDI (con y sin cargo).....	125
VI. CONCLUSIONES	127
VII. BIBLIOGRAFÍA	132

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de la muestra por edad, sexo y personal	13
Gráfico 2. Distribución por sexo y cargo del PAS y el PDI	13
Gráfico 3. Distribución de nivel de estudios alcanzado en el PAS	14
Gráfico 4. Distribución de nivel de estudios alcanzado en el PDI	15
Gráfico 5. Categoría laboral PAS por sexo	16
Gráfico 6. Distribución de nivel de estudios alcanzado en el PDI	17
Gráfico 7. Situación de teletrabajo durante la alerta sanitaria por COVID-19.....	18
Gráfico 8. Equipamiento antes y durante confinamiento por COVID-19.....	19
Gráfico 9. Cómo se ha solucionado la necesidad de nuevo equipamiento durante el teletrabajo.....	20
Gráfico 10. Distribución de la solución por sexo y tipo de personal	20
Gráfico 11. Lugar en el que se realiza el teletrabajo	21
Gráfico 12. Elementos del teletrabajo ordenados por valoración recibida	22
Gráfico 13. Valoración del aspecto del teletrabajo "evitar desplazamientos"	23
Gráfico 14. Valoración del aspecto del teletrabajo "flexibilidad"	23
Gráfico 15. Valoración del aspecto de teletrabajo "autonomía"	24
Gráfico 16. Valoración del aspecto del teletrabajo "pasar más tiempo con las personas convivientes".....	24
Gráfico 17. Valoración del aspecto del teletrabajo "aprovechamiento del tiempo"	25
Gráfico 18. Valoración del aspecto del teletrabajo "pasar más tiempo con mis hijos e hijas"	25
Gráfico 19. Valoración del aspecto del teletrabajo "aprendizaje nuevo software para adaptarse al teletrabajo".....	26
Gráfico 20. Valoración del aspecto del teletrabajo "su productividad"	26
Gráfico 21. Valoración del aspecto del teletrabajo "la conciliación de la vida familiar, personal y laboral".....	27
Gráfico 22. Valoración del aspecto del teletrabajo "la gestión de los correos electrónicos, whatsapp, videoconferencias, etc.".....	27
Gráfico 23. Valoración del aspecto del teletrabajo "la concentración"	28
Gráfico 24. Valoración del aspecto del teletrabajo "el trabajo en equipo".....	28
Gráfico 25. Valoración del aspecto del teletrabajo "las relaciones sociales"	29
Gráfico 26. Valoración del aspecto del teletrabajo "otros"	29
Gráfico 27. Claridad de los objetivos laborales durante el teletrabajo por tipo de personal y sexo	31

Gráfico 28. Autonomía temporal para realizar las tareas y los procesos necesarios para alcanzar los objetivos laborales por tipo de personal y sexo	31
Gráfico 29. Flexibilidad horaria para teletrabajar por tipo de personal y sexo	32
Gráfico 30. Flexibilidad espacial para teletrabajar por tipo de personal y sexo	32
Gráfico 31. Uso continuo de diversas tecnologías de comunicación e información para poder teletrabajar por tipo de personal y sexo	33
Gráfico 32. Formación impartida por la Universidad para el teletrabajo por tipo de personal y sexo	34
Gráfico 33. Información brindada por la Universidad para el teletrabajo por tipo de personal y sexo	35
Gráfico 34. Disponibilidad de Mobiliario y equipos ergonómicos mientras se trabajaba por tipo de personal y sexo	35
Gráfico 35. Promoción por parte de la Universidad de un ambiente de confianza entre la plantilla que teletrabajaba por tipo de personal y sexo.....	36
Gráfico 36. Posibilidad de desconexión digital del trabajo por tipo de personal y sexo.....	37
Gráfico 37. Apoyo psicológico proporcionado por la universidad durante el teletrabajo por tipo de personal y sexo	37
Gráfico 38. Distribución del tiempo laboral del PDI dedicado a las diversas actividades por sexo	39
Gráfico 39. Valoración de cómo se considera que se ha visto afectada su productividad/desempeño en tiempos de confinamiento.....	40
Gráfico 40. Valoración de cómo ha afectado la pandemia a productividad en las diferentes áreas de actividad del PDI	40
Gráfico 41. Frecuencia de las reuniones virtuales coordinadas por el/la líder de los grupos de trabajo en pleno según el/la seguidor/a por tipo de personal	41
Gráfico 42. Frecuencia de las reuniones virtuales coordinadas por el/la líder de los grupos de trabajo en pleno según el/la líder por tipo de personal.....	42
Gráfico 43. Establecimiento por el/la líder de metas claras y concisas según el/la seguidor/a por tipo de personal.....	43
Gráfico 44. Establecimiento por el/la líder de metas claras y concisas según el/la líder por tipo de personal	44
Gráfico 45. Establecimiento y comunicación clara de las tareas por el/la líder según el/la seguidor/a por tipo de personal.....	45
Gráfico 46. Establecimiento y comunicación clara de las tareas por el/la líder según el/la líder por tipo de personal.....	46
Gráfico 47. Feedback dado por el/la líder acerca del desempeño según el/la seguidor/a / PAS*	47
Gráfico 48. Feedback dado por el/la líder acerca del desempeño según el/la líder por tipo de personal	47

Gráfico 49. Medios de comunicación empleados por la coordinación para comunicarse con su grupo, por tipo de personal y por sexo.....	48
Gráfico 50. Uso de las llamadas telefónicas por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo.....	49
Gráfico 51. Uso de los correos electrónicos por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo.....	49
Gráfico 52. Uso de los mensajes de texto (Whatsapp, SMS,..) por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo.....	50
Gráfico 53. Uso de videoconferencias por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo.....	50
Gráfico 54. Uso de software colaborativo (Dropbox; Workplace by Facebook; Microsoft Teams, Drive by Google; etc.) por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo	51
Gráfico 55. Uso de Google Chat/Hangouts/Meet por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo	51
Gráfico 56. Uso de las llamadas telefónicas por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo	52
Gráfico 57. Uso del correo electrónico por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo	52
Gráfico 58. Uso de la videoconferencia por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo	53
Gráfico 59. Uso Software colaborativo (Dropbox; Workplace by Facebook; Microsoft Teams, Drive by Google; etc.) por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo	53
Gráfico 60. Uso Google Chat/Hangouts/Meet por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo	54
Gráfico 61. “¿De qué manera dos o más personas de su grupo (incluyéndose usted) establecen una comunicación en donde estén conectados en tiempo real?” Por tipo de personal y sexo	55
Gráfico 62. Adaptación de la gestión del equipo al teletrabajo por tipo de personal y sexo	55
Gráfico 63. Distribución del tiempo por actividades (PAS y PDI %).....	59
Gráfico 64. Tiempo dedicado a cuidados y tareas domésticas por sexo (%)	60
Gráfico 65. Tiempo dedicado a cuidados y tareas domésticas por intervalos y por sexo ...	60
Gráfico 66. Tiempo dedicado al teletrabajo por sexo (%).....	61
Gráfico 67. Tiempo dedicado a la formación por sexo (%).....	62
Gráfico 68. Tiempo dedicado al ocio por sexo (%).....	62
Gráfico 69. Tiempo dedicado al cuidado y a las tareas domésticas conviviendo con hijas/hijos (%)	63
Gráfico 70. Tiempo dedicado al teletrabajo conviviendo con hijas/os (%)	64
Gráfico 71. Tiempo dedicado a la formación conviviendo con hijas e hijos (%)	64

Gráfico 72. Tiempo dedicado al ocio conviviendo con hijas e hijos (%).....	65
Gráfico 73. Distribución del uso del tiempo en intervalos según se conviva o no con hijas e hijos (%).....	65
Gráfico 74. Desempeño de las tareas domésticas SIEMPRE por sexo en el personal UJI	66
Gráfico 75. Tareas domésticas realizadas SIEMPRE por las y los respondientes	68
Gráfico 76. Diferencias porcentuales en la realización de las tareas domésticas por sexo antes y durante el confinamiento	69
Gráfico 77. Persona que dice que siempre o nunca COCINA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	70
Gráfico 78. Persona que dice que siempre o nunca LIMPIA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	70
Gráfico 79. Persona que dice que siempre o nunca realiza las REPARACIONES por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	71
Gráfico 80. Persona que dice que siempre o nunca realiza la COMPRAR DIRECTA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	72
Gráfico 81. Persona que dice que siempre o nunca realiza la COMPRA ON LINE por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	73
Gráfico 82. Persona que dice que siempre o nunca ORGANIZA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	73
Gráfico 83. Persona que dice que siempre o nunca PLANCHA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	74
Gráfico 84. Persona que dice que siempre o nunca BAJA LA BASURA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	75
Gráfico 85. Persona que dice que siempre o nunca FRIEGA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento	76
Gráfico 86. Convivencia con hijos/as	78
Gráfico 87. Diferencia dedicación a cada actividad SIEMPRE-USTED entre el confinamiento y antes	79
Gráfico 88. Diferencia dedicación a cada actividad ALGUNAS VECES-USTED entre el confinamiento y antes.....	80
Gráfico 89. Diferencia dedicación a cada actividad NUNCA-USTED entre el confinamiento y antes	81
Gráfico 90. Diferencia dedicación a cada actividad SIEMPRE-SU PAREJA entre el confinamiento y antes.....	83
Gráfico 91. Diferencia dedicación a cada actividad ALGUNAS VECES-SU PAREJA entre el confinamiento y antes.....	84
Gráfico 92. Diferencia dedicación a cada actividad NUNCA-SU PAREJA entre el confinamiento y antes.....	85
Gráfico 93. Diferencia dedicación a cada actividad SIEMPRE-OTRA PERSONA entre el confinamiento y antes.....	86

Gráfico 94. Diferencia dedicación a cada actividad ALGUNAS VECES-OTRA PERSONA entre antes y durante la pandemia.....	88
Gráfico 95. Diferencia dedicación a cada actividad NUNCA-OTRA PERSONA entre antes y durante la pandemia.....	89
Gráfico 96. Persona(s) responsable(s) del cuidado de mayores convivientes en el hogar .	90
Gráfico 97. Conflicto por tareas domésticas y de cuidado por sexo (%).....	92
Gráfico 98. Conflicto por la realización de tareas domésticas y de cuidado en el PAS y el PDI (%)	93
Gráfico 99. Tensión y conflicto según sexo y personal %	93
Gráfico 100. Conflictos según tipo de convivencia	94
Gráfico 101. Conflicto por tareas domésticas y de cuidado parejas de diferente sexo (%)..	94
Gráfico 102. Conflictos según grupo de edad %	95
Gráfico 103. Motivos de tensión conflicto según el sexo %.....	96
Gráfico 104. Conflicto por estrés según sexo (%)	97
Gráfico 105. Conflicto por estrés en el personal UJI y por sexo (%).....	98
Gráfico 106. Diferencias por sexo en el personal	98
Gráfico 107. Interacción ámbito personal-ámbito laboral durante el teletrabajo por tipo de personal (PDI/PAS) y por sexo	100
Gráfico 108. Conflicto trabajo-familia por tipo de personal, sexo y edad	101
Gráfico 109. Conflicto familia-trabajo por tipo de personal, sexo y edad	101
Gráfico 110. Apoyo familia-trabajo por tipo de personal, sexo y edad	102
Gráfico 111. Elementos del Capital Psicológico por categoría y sexo	106
Gráfico 112. Liderazgo Transformacional Propio vs Percibido por Seguidores(as) según tipo de personal.....	107
Gráfico 113. Liderazgo Transformacional por dimensiones -Propio vs Seguidores(as) / PAS	108
Gráfico 114. Liderazgo Transformacional por dimensiones -Propio vs Seguidores(as) / PDI	109
Gráfico 115. Satisfacción con el teletrabajo por tipo de personal y sexo	110
Gráfico 116. Satisfacción con el teletrabajo por tipo de personal, sexo y edad.....	111
Gráfico 117. Bienestar subjetivo por tipo de personal y sexo.....	112
Gráfico 118. Bienestar subjetivo por tipo de personal, sexo y edad	112
Gráfico 119. Bienestar subjetivo, convivencia con hijos e hijas, tipo de personal y sexo.	113
Gráfico 120. Bienestar subjetivo PAS por categoría profesional y sexo	113
Gráfico 121. Bienestar subjetivo PDI por categoría profesional y sexo	114
Gráfico 122. Engagement por tipo de personal y sexo.....	115

Gráfico 123. Engagement por tipo de personal, sexo y edad	115
Gráfico 124. Burnout por tipo de personal y sexo.....	116
Gráfico 125. Burnout por tipo de personal, sexo y edad	117

INTRODUCCIÓN

Desde que se decretó el estado de alarma el 14 de marzo de 2020 hasta que se volvió a la “nueva normalidad” el 21 de junio de 2020, el desempeño del trabajo presencial pasó a convertirse forzosamente en un desempeño de teletrabajo. Esto incluyó una gran variedad de sectores y organizaciones. También la universidad.

Este cambio de modalidad en el desempeño laboral ocurrió en paralelo con el cierre de las guarderías, centros escolares y centros de día para personas mayores, así como la imposibilidad de recurrir a ayuda familiar cercana (principalmente, abuelas y abuelos) para el cuidado en el caso de las criaturas.

La separación que se producía anteriormente entre el espacio dedicado al trabajo y el espacio dedicado a la familia se diluyó y el desempeño de las dos tareas, laboral y familiar, se tuvo que realizar en un solo espacio, el hogar familiar. Esta situación, en la que el teletrabajo se convirtió de manera abrupta en una nueva normalidad laboral y que obligó a realizar las dos actividades al unísono en el mismo espacio físico, ha podido generar una serie de dificultades de articulación de ambos ámbitos, lo que a su vez puede haber afectado a la salud psicosocial de los trabajadores y trabajadoras (en forma de estrés y tensiones), de manera especial de aquellos con menores, mayores o personas dependientes a su cargo.

En dicho contexto, Mercedes Alcañiz Moscardó, directora de la Unidad de Igualdad de la UJI y coordinadora del grupo de investigación DESiRES, y Eva Cifre Gallego, coordinadora del grupo de investigación GeST, plantearon a Pilar Safont Jordá, vicerrectora de Promoción Lingüística i igualtat, la realización de un estudio a través de una encuesta en la UJI sobre teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.

La propuesta se presentó y aprobó en el Consell de Direcció de la UJI del 26 de mayo del 2020.

El objetivo general perseguido con la realización de esta encuesta al personal trabajador de la UJI, PAS y PDI, se centra en conocer cómo se está conciliando el desempeño laboral, mediante el teletrabajo, y el de cuidado y doméstico, así como su repercusión en su salud psicosocial.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Condiciones de la realización del teletrabajo: medios utilizados, trabajo en equipo, valoración.
- Conciliación del teletrabajo con el desempeño familiar: distribución de los usos del tiempo, reparto de tareas domésticas y de cuidados a menores y mayores, conflictos surgidos.
- Salud psicosocial por el desempeño del teletrabajo: situaciones de estrés y repercusiones en el cumplimiento.

Para conseguir estos objetivos, la metodología utilizada ha sido un estudio transversal a través de una encuesta on-line a todo el personal trabajador de la UJI (PAS y PDI, con

y sin cargo de coordinación de equipos), con una recogida de datos en el mes de Julio de 2020. Esta encuesta recogió tanto datos cuantitativos como cualitativos (a través de preguntas abiertas).

El informe aquí presentado se estructura en formato de siete capítulos.

- En el primero de ellos, se realiza una descripción de la muestra empleada en el estudio.
- Los cuatro capítulos siguientes hacen referencia a los resultados del estudio. En el segundo capítulo, se describen factores del teletrabajo considerados clave (equipamiento y lugar dentro del hogar para el teletrabajo, valoración de diferentes aspectos, distribución del tiempo laboral), la productividad y el modo en el que se ha realizado la coordinación de equipos en la modalidad de teletrabajo. En el tercer capítulo se analizan los usos del tiempo y distribución de tareas, así como los posibles conflictos e interacciones entre los ámbitos laboral y personal. En el cuarto capítulo se analizan por un lado los recursos personales y sociales del personal de la UJI durante el teletrabajo que pueden resultar amortiguadores de las tensiones descritas en los capítulos anteriores, así como las consecuencias en la salud psicosocial del mismo.
- El quinto capítulo recoge un análisis cualitativo realizado a partir de preguntas abiertas, y que incluye tanto las temáticas aludidas por el personal de la UJI, como las propuestas de mejora realizadas por el mismo.
- Finalmente, el sexto se presentan las conclusiones.

Cabe destacar que la descripción de los resultados se ha realizado teniendo en cuenta las variables sociodemográficas más relacionadas con los diferentes aspectos analizados, principalmente el género, y en algunos casos variables como la edad, el tener o no criaturas/personas dependientes a su cargo, o la situación personal/familiar.

Finalmente, el equipo redactor lo han formado Mercedes Alcañiz, directora de la Unidad de Igualdad y coordinadora del grupo de investigación DESiRES; Eva Cifre, coordinadora del grupo de investigación GeST; Emma Gómez Nicolau, profesora ayudante doctora en el área de Sociología y miembro del grupo DESiRES; Laritza Machin, profesora asociada del departamento de Psicología Social y miembro del grupo GeST; y Joan Sanfélix Albelda, profesor asociado del área de Sociología y miembro del grupo de investigación DESiRES. Agradecemos además la colaboración de la OPAQ, en particular de Teresa Mora por su inapreciable ayuda técnica en el montaje de la encuesta on-line, distribución de la misma, y compilación de las bases de datos, y del director adjunto de este servicio, Iván Barreda por su facilitación de todo el proceso.

Mercedes Alcañiz y Eva Cifre, coordinadoras del Estudio

I. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El principal propósito de la encuesta Teletrabajo y Conciliación en la UJI era captar cómo se había valorado el proceso de teletrabajo motivado por la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 entre el personal de la Universitat Jaume I, teniendo en cuenta las diferencias que existen entre el tipo de trabajo del personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS). La encuesta se suministró a online a través del correo electrónico corporativo de la UJI. El cuestionario estuvo disponible entre el 10 y el 31 de julio de 2020. Se trabajaba sobre el censo de trabajadores y trabajadoras de la casa que asciende a un total de 2195 trabajadores y trabajadoras. En el periodo se recogieron un total de 646 cuestionarios, por lo que el error de la encuesta es del $\pm 3,3\%$, siendo $\sigma=2$ y $P=Q$.

N= 2195

n= 645

error= $\pm 3,3\%$

Estrategia de muestreo= censal

Tipo de encuesta = online suministrada a través de correo electrónico corporativo

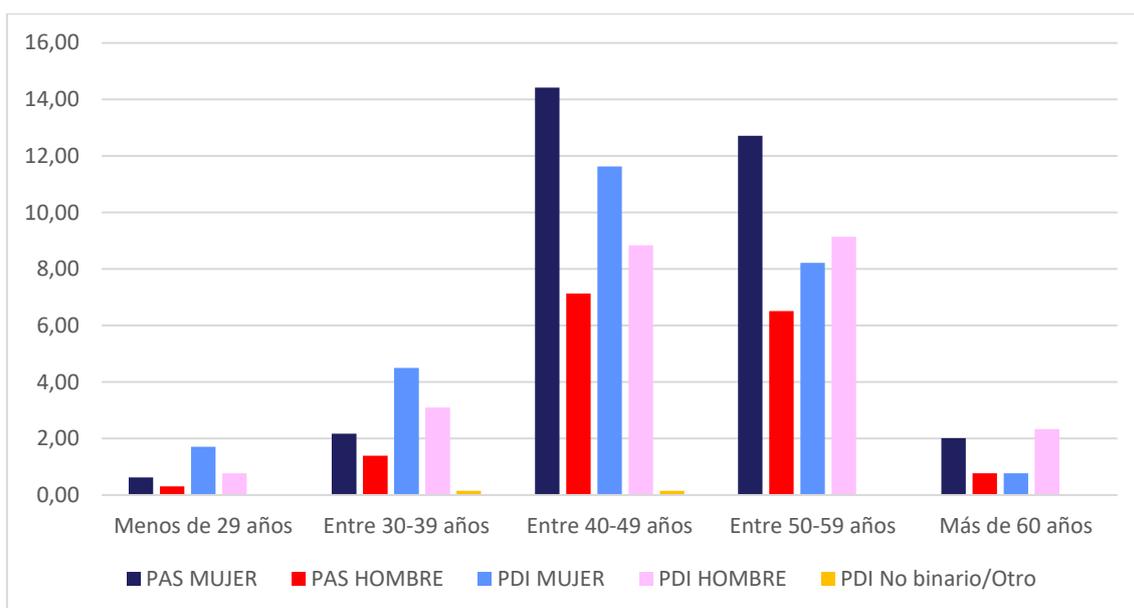
Antes de proceder al análisis de los resultados, es pertinente conocer la estructura y características de la muestra. Cabe remarcar que el PAS ha sido más sensible a la encuesta y un 47,93% del colectivo de personal PAS ha procedido a responder a la encuesta. En el caso del PDI, el porcentaje representado en la muestra es solo del 21,60%. Esta disparidad en el porcentaje de respuestas se puede deber a la mayor predisposición del PAS a manifestar su experiencia con la situación de teletrabajo y conciliación, hecho que ha sido integrado en el análisis de los datos.

En la tabla siguiente se detallan los datos de la muestra.

	N (2019/2020)	N	%
PAS	653	313	47,93
PDI	1542	331	21,46

En la distribución por sexo de la muestra se observa la feminización del PAS en todas las franjas de edad y la feminización del PDI en las franjas de edad más jóvenes. A partir de los 40 años, la muestra recoge la herencia masculinizada de la investigación y docencia universitaria.

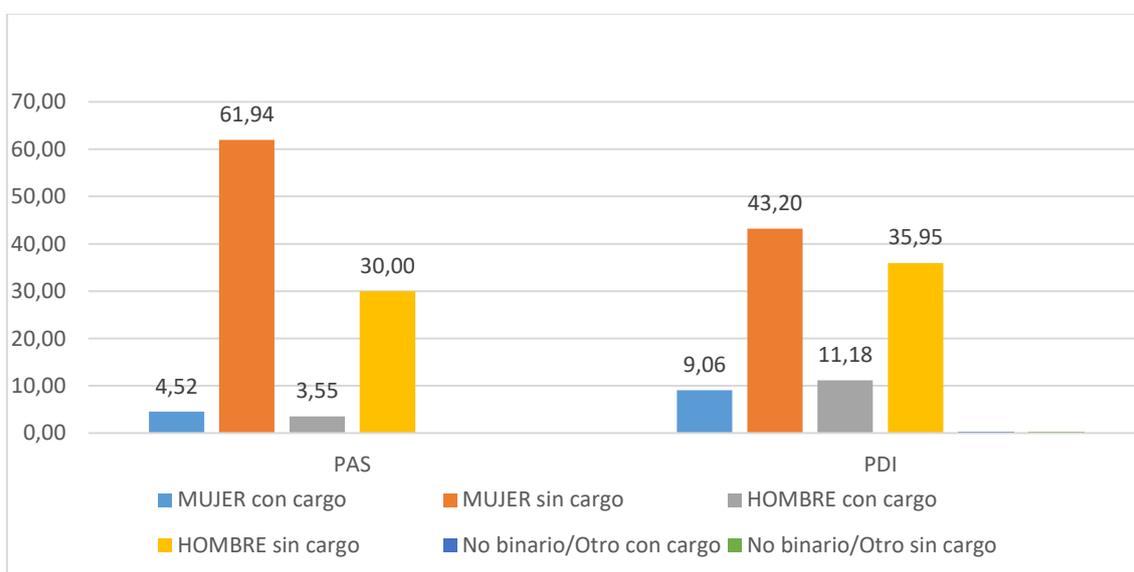
Gráfico 1. Distribución de la muestra por edad, sexo y personal



En el gráfico se observa que los grupos de edad de 40-49 años y 50-59 años constituyen el grueso de la muestra, alcanzando un 78,76% del total.

Por lo que respecta a la proporción de personal con cargo, en la muestra hay una proporción mayor de PDI que ostenta algún cargo que PAS. Tanto en el PDI como en el PAS hay una mayor proporción de hombres que detentan algún cargo.

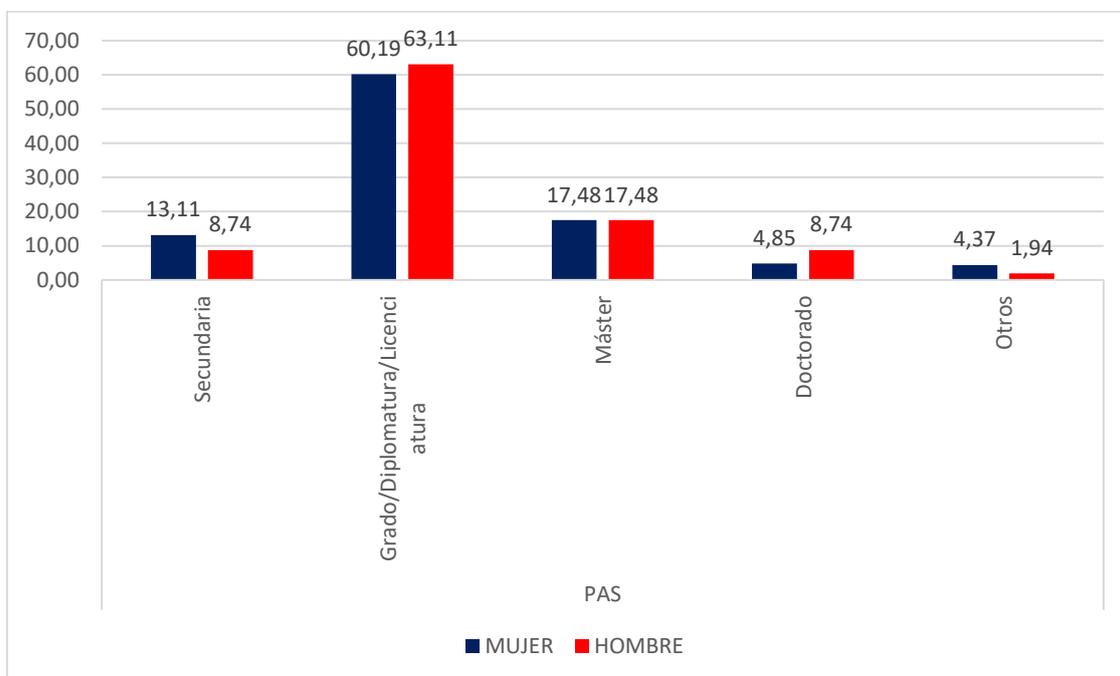
Gráfico 2. Distribución por sexo y cargo del PAS y el PDI



Dentro del PAS, entre las mujeres hay un 6'80% con cargo frente a un 10,58% entre los hombres. En el caso del PDI, el porcentaje de mujeres con cargo asciende a un 17,34% sobre el total de mujeres PDI frente al 23,72% de hombres con cargo sobre el total de hombres PDI.

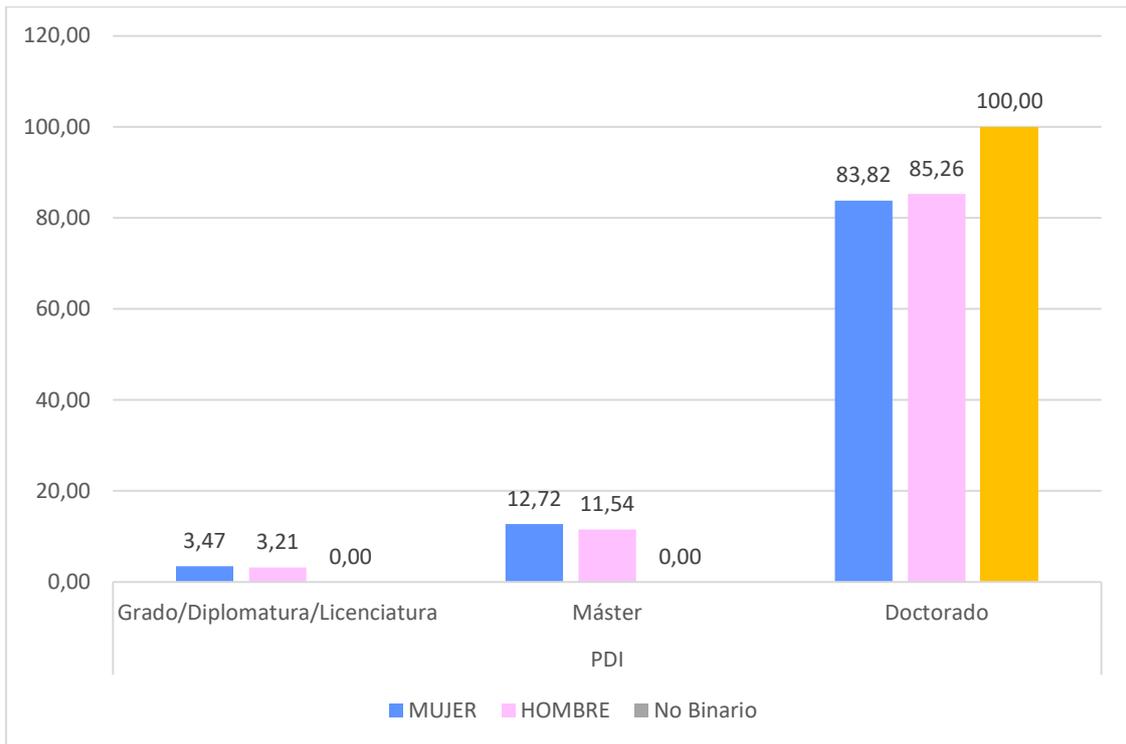
Si nos centramos en el PAS, podemos observar que predomina el grupo que tiene estudios universitarios (diplomatura, licenciatura, máster y doctorado). En la distribución por sexo se observa que los hombres tienen un mayor grado formativo que las mujeres, sobre todo si nos fijamos en el grupo con estudios secundarios.

Gráfico 3. Distribución de nivel de estudios alcanzado en el PAS



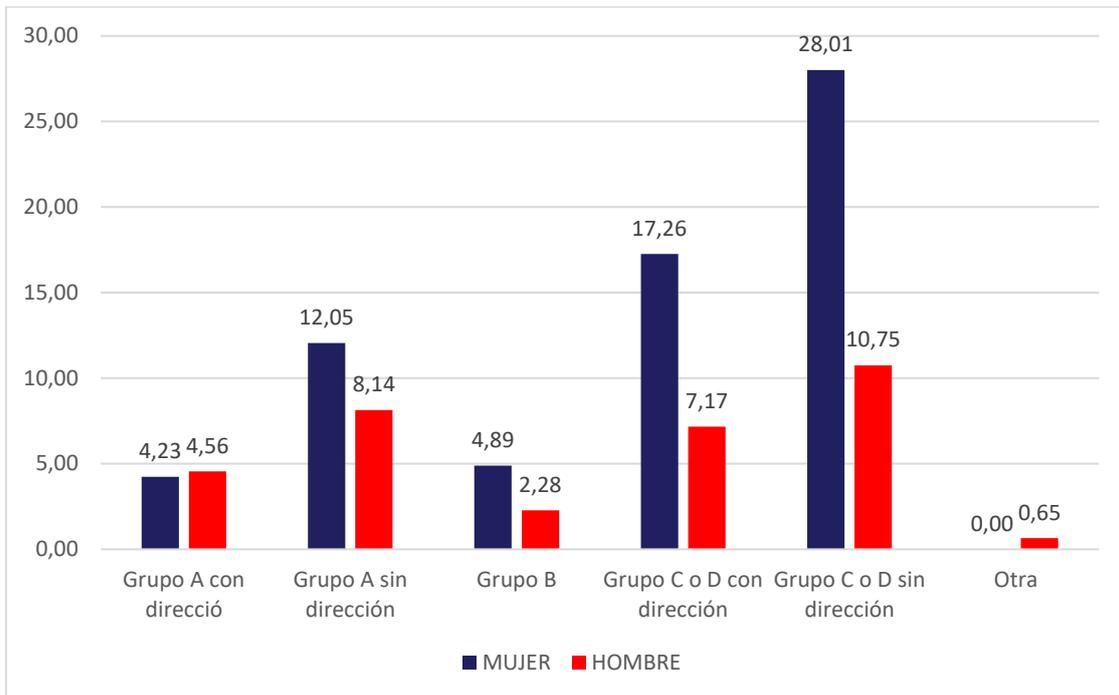
Para el PDI, también se observa una ligera mayor formación acreditada en los hombres, aunque las diferencias, para este tipo de personal, son poco significativas.

Gráfico 4. Distribución de nivel de estudios alcanzado en el PDI



Es en la distribución por categorías en la que se manifiesta la mejor posición en la estructura administrativa de los hombres respecto a las mujeres. En la muestra hay un porcentaje de hombres en la categoría más alta (grupo A con dirección) representando solo el 33'54 de la muestra específica de PAS. La estructura de tijera, según la cual las mujeres predominan en las categorías inferiores mientras que los hombres lo hacen en las superiores se mantiene en el PAS.

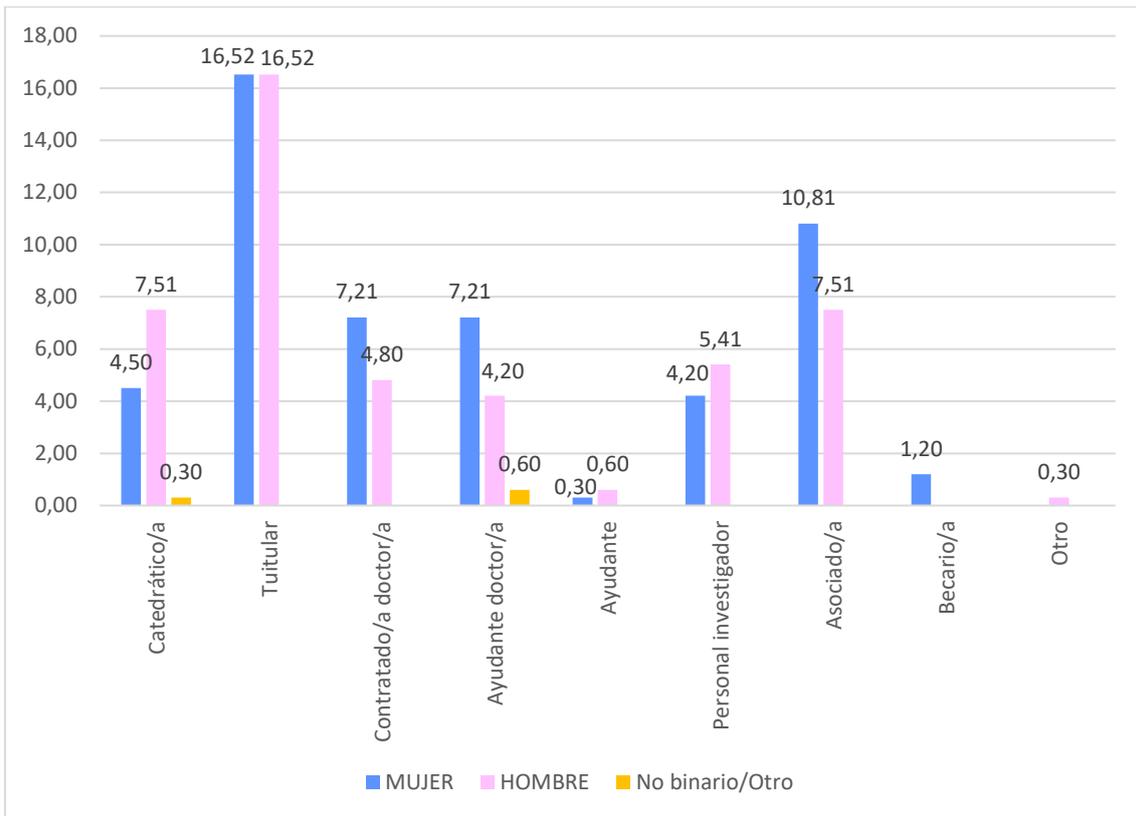
Gráfico 5. Categoría laboral PAS por sexo



Para el PDI también se observa la estructura de tijera. Los hombres únicamente predominan en la categoría catedráticos/as mientras que, tal y como se descende en las posiciones de la carrera investigadora, incrementa la proporción de mujeres.

Resulta especialmente llamativo que aparezcan hombres en la categoría de ayudantes (no doctores), categoría muy poco prolífica en la UJI y en general en el sistema universitario español, que va asociada con pocas responsabilidades docentes. En el caso del personal investigador, contratado en el marco de proyectos, también hay una mayor proporción de hombres. La diferencia porcentual de mujeres y hombres en la posición de asociados/as también denota la mayor precariedad de las mujeres en la estructura universitaria.

Gráfico 6. Distribución de nivel de estudios alcanzado en el PDI



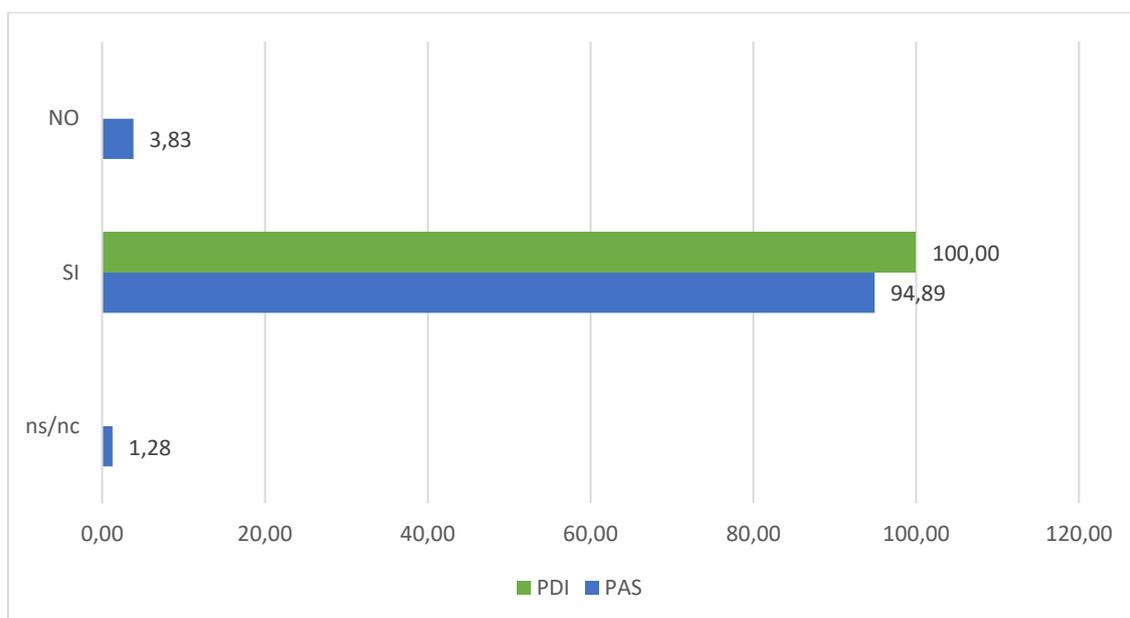
A través del análisis de los datos sociodemográficos de la muestra podemos concluir que los resultados de la encuesta que se ofrecen en el informe tienen un error mayor para el PDI que para el PAS. A su vez, predomina la voz de los grupos de edad de 30 a 59 años y se corresponde en un 59,03% a mujeres y en un 40,49% a hombres. El personal que se ha identificado como No binario/Otro únicamente representa al 0,47% de la muestra. Esto ha motivado que, en algunos casos, no se haga referencia a esta realidad por ser estadísticamente insignificante. En otros casos, sin embargo, se ha optado por su inclusión cuando los datos que arroja el colectivo No binario/Otro aporta información relevante para la interpretación de los resultados.

II. TELETRABAJO EN LA UJI

La crisis sanitaria y la consecuente situación de confinamiento llevó al personal de la UJI a teletrabajar. Partimos de dos situaciones previas muy diferentes marcadas por la posibilidad/imposibilidad de teletrabajar para el PAS y para el PDI. El PDI, más allá de su horario de clases y tutorías, tiene la posibilidad de gestionar su tiempo de trabajo con una mayor flexibilidad que el PAS, cuya jornada laboral es básicamente presencial.

La situación de teletrabajo “obligada” por la pandemia, por tanto, tiene diversas lecturas dependiendo del marco de posibilidad del teletrabajo. La encuesta arroja una distribución de las opiniones sobre los diferentes aspectos del teletrabajo muy dispares que, en términos generales, van de una visión más positiva sobre las “ventajas” del teletrabajo en el colectivo del PAS que, en circunstancias anteriores a la crisis sanitaria no podía teletrabajar, a visiones más críticas con la gestión del teletrabajo para el colectivo que podía hacerlo previamente, aunque no lo realizaba bajo circunstancias de confinamiento. Los resultados obtenidos resultan difíciles de analizar si no tenemos en cuenta esta situación de partida.

Gráfico 7. Situación de teletrabajo durante la alerta sanitaria por COVID-19

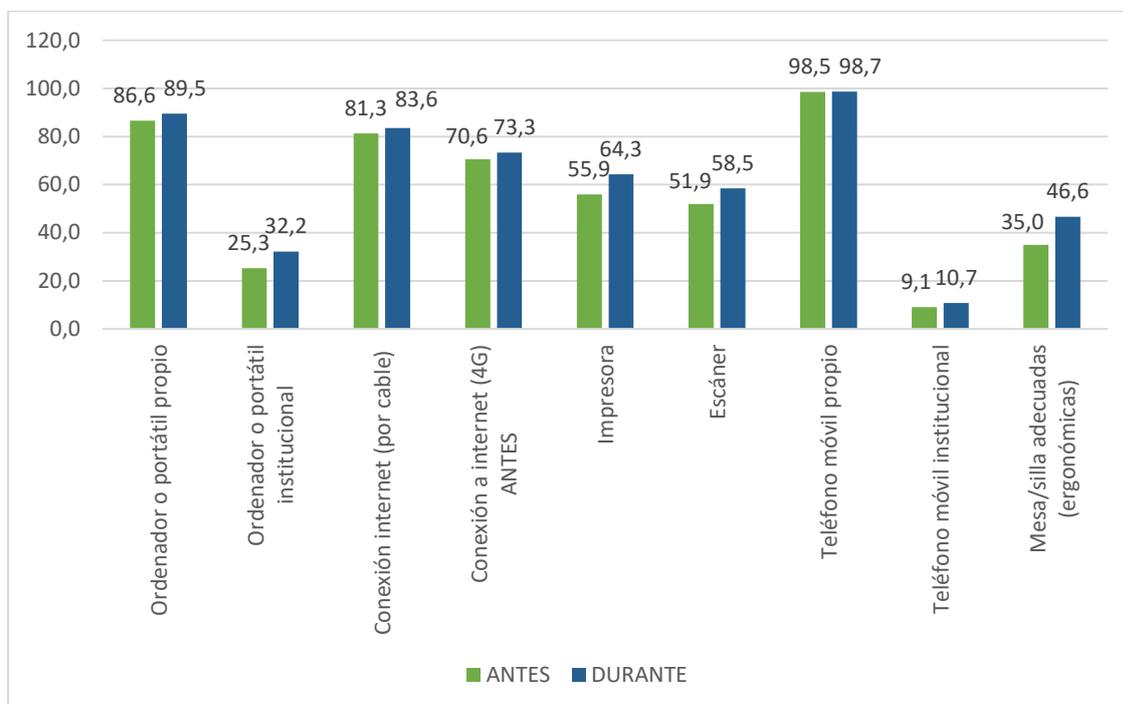


La declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020 tuvo como consecuencia la obligación de teletrabajar para todo el personal de la UJI. Todas las personas pertenecientes al PDI teletrabajaron durante las semanas de confinamiento. Un porcentaje muy alto de PAS también teletrabajó (94,89%) aunque hubo un pequeño porcentaje que no pudo acogerse al teletrabajo debido a las características del puesto (auxiliar de servicios, entre otros) que requerían presencialidad. Entre el pequeño grupo que responde no sabe/no contesta, se encuentran casuísticas diversas en las que el teletrabajo se combinó con presencialidad.

1. Equipamiento para el teletrabajo

La realidad del teletrabajo supuso, en muchos casos, encontrarse en un espacio nuevo de trabajo no preparado completamente para el desempeño de las funciones ordinarias. En el siguiente gráfico se observa la disponibilidad de equipamiento antes y durante el confinamiento motivado por la crisis sanitaria.

Gráfico 8. Equipamiento antes y durante confinamiento por COVID-19



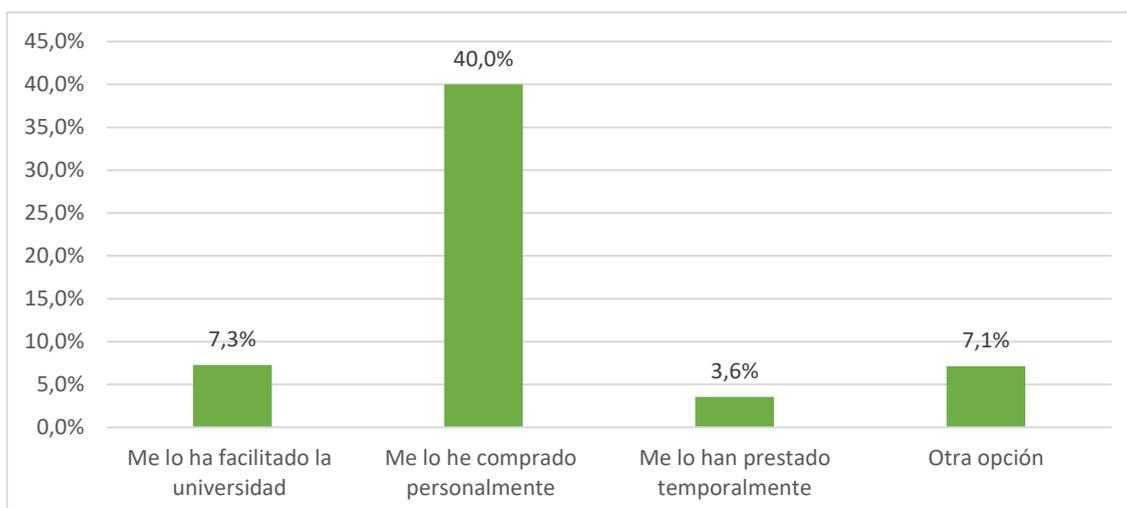
Observamos que, si bien en todos los campos hay un incremento en la disponibilidad de equipamiento durante el confinamiento, en muchos casos los cambios no son sustanciales.

Destaca la adquisición de mesas y sillas adecuadas (con un incremento del 11,6%), seguido de impresoras (8,4%), ordenador portátil institucional (6,9%) y escáneres (6,6%). Los datos de equipamiento disponible mejoran en todos los casos durante el confinamiento, aunque en algunos campos el incremento porcentual es mínimo, como en la adquisición de ordenadores o portátiles propios (2,8%), la mejora de la conexión a internet 4G (2,7%) y por cable (2,2%) así como la disponibilidad de nuevos teléfonos tanto institucionales (1,6%) como propios (0,1%).

No se preguntó en la encuesta por cámaras web ni auriculares, un equipamiento que resulta especialmente necesario para atender el teletrabajo.

En total, en un 50,9% de los casos se afirma haber incrementado el equipamiento disponible en la vivienda. Respecto a quien se ha hecho cargo de la adquisición y/o puesta a disposición del material nuevo, del conjunto de la muestra, un 40% manifiesta que lo ha comprado personalmente. Solo en un 7,3% de los casos la UJI se ha facilitado el equipamiento y material y, en un 3,6% de los casos se ha recurrido al préstamo.

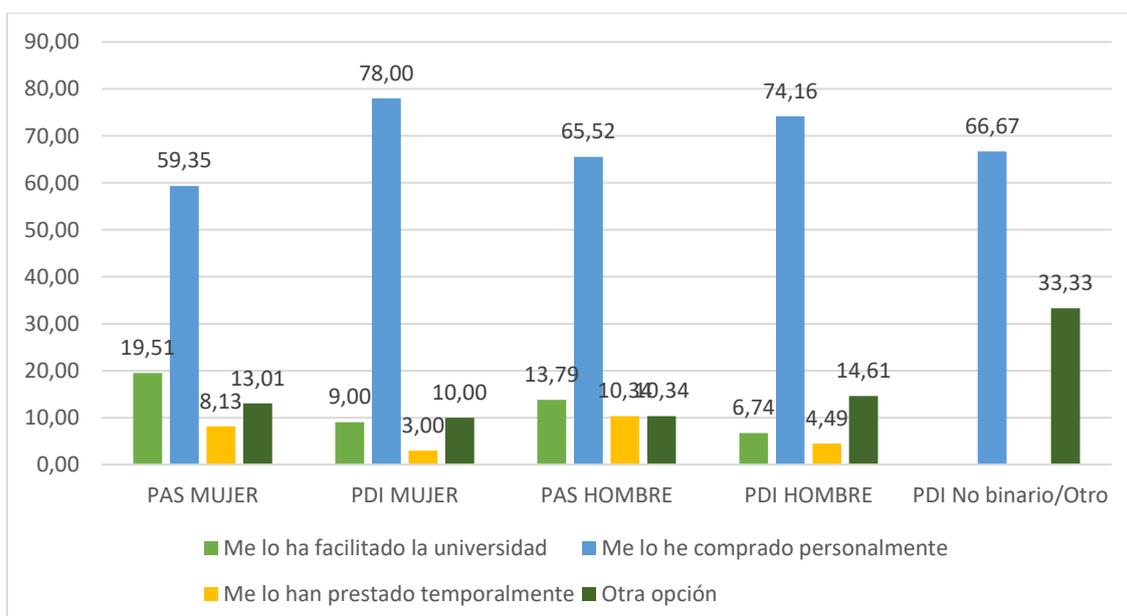
Gráfico 9. Cómo se ha solucionado la necesidad de nuevo equipamiento durante el teletrabajo



En el campo de “otra opción” caben circunstancias variadas que abarcan desde el traslado de material de trabajo de la oficina a la vivienda, hasta la compra de material a través de la financiación de proyectos con fondos destinados para otros fines. También se incluyen algunas situaciones de las personas que no han necesitado adquirir ningún equipamiento o que se han adaptado con lo que tenían, sacrificando comodidad y pautas de rutina laboral en muchas ocasiones.

Respecto a las soluciones implementadas por sexo y tipo de personal, nos encontramos con la siguiente distribución:

Gráfico 10. Distribución de la solución por sexo y tipo de personal



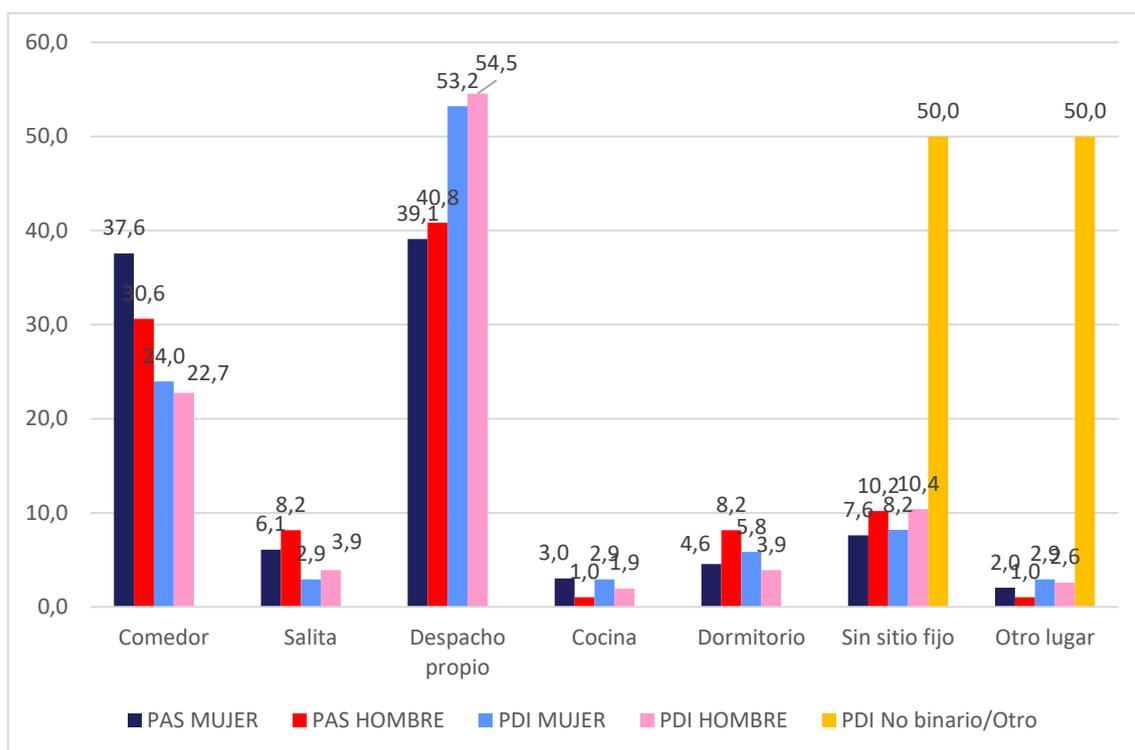
El PAS manifiesta haber recibido más soporte institucional para posibilitar el teletrabajo que el PDI. Dentro del PAS, las mujeres han utilizado en mayor medida estrategias que

no supusiesen la adquisición personal del equipamiento. Justo lo contrario ocurre dentro del colectivo PDI en el que las mujeres han acudido a la compra en un 78% de los casos (del total que necesitó adquirir nuevo equipamiento) frente al 74,16% de los hombres PDI.

2. Lugar de teletrabajo en el hogar

En cuanto al espacio que se utiliza del hogar para teletrabajar, en el siguiente gráfico se observa la distancia que existe entre el PAS y el PDI en cuanto a la disponibilidad de un espacio propio para trabajar.

Gráfico 11. Lugar en el que se realiza el teletrabajo



Los hombres PDI gozan de una mayor disponibilidad de un despacho propio para trabajar, seguidos muy de cerca por las mujeres PDI. La distancia con el PAS es significativa, aunque dentro del PAS también son los hombres los que disponen, en mayor medida, de una habitación propia.

Durante el confinamiento, el comedor de la casa se ha consolidado como uno de los lugares más utilizados para trabajar en todos los casos (PDI y PAS, hombres y mujeres). El dormitorio, la salita y la cocina han sido espacios utilizados en menor medida, por debajo de “sin sitio fijo”, dato que demuestra que las casas no están preparadas para acoger el teletrabajo de diversos miembros del hogar.

3. Aspectos del teletrabajo

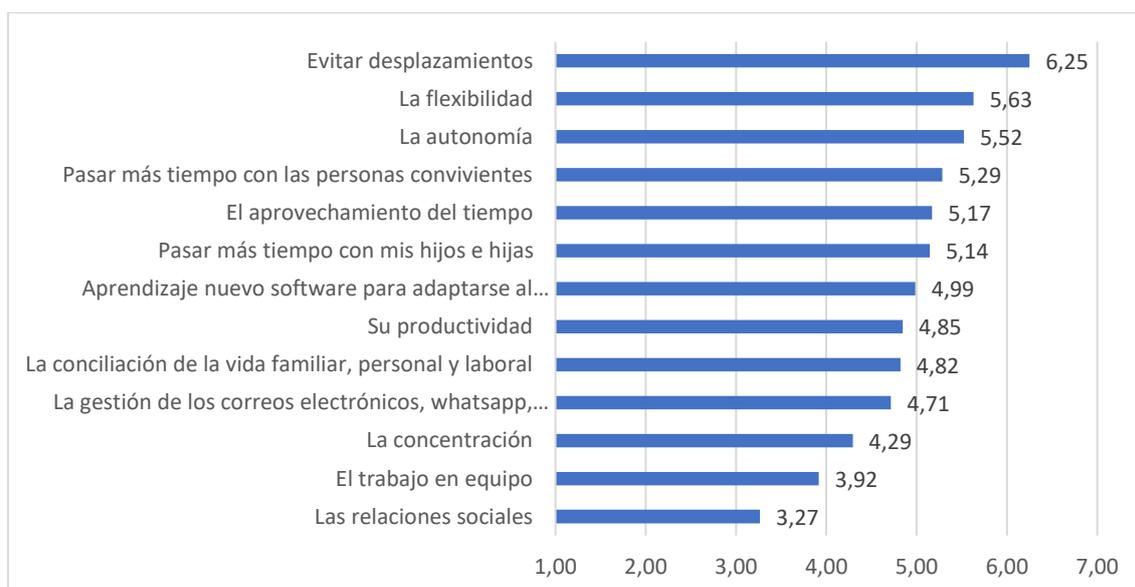
3.1. Aspectos positivos/negativos

Teniendo en cuenta que la respuesta de valoración de los siguientes campos se corresponde con una escala 1-7, en la que: 1= totalmente negativo; 2= muy negativo; 3= negativo; 4= ni positivo ni negativo; 5= positivo; 6= muy positivo; 7= totalmente positivo, pasamos a describir la valoración que se ofrece de los diversos aspectos relacionados con el teletrabajo.

Los promedios arrojan una valoración positiva del teletrabajo, aunque con matices. En base 7, solo los aspectos “las relaciones sociales” y “el trabajo en equipo” obtienen una valoración interpretable como negativa. El resto de aspectos se valoran por encima de “ni positivo ni negativo”, siendo diversos los aspectos que decididamente se valoran positivamente: “pasar más tiempo con los hijos e hijas”, “el aprovechamiento del tiempo”, “pasar más tiempo con las personas convivientes” y, especialmente, “la autonomía”, la flexibilidad” y “evitar desplazamientos”.

La valoración de los aspectos relacionados con el teletrabajo se ordena tal y como se muestra a continuación:

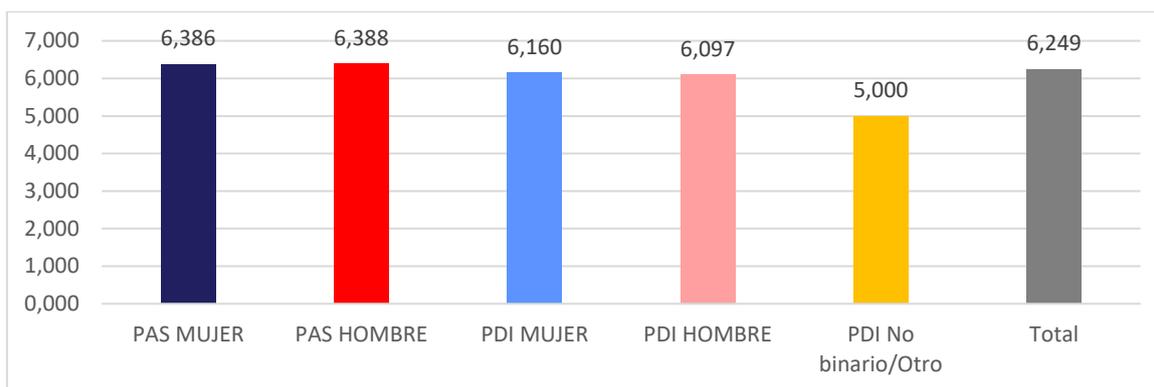
Gráfico 12. Elementos del teletrabajo ordenados por valoración recibida



A continuación, vamos a ver detalladamente la comparación de medias por tipo de personal y sexo. En todos los casos se observa una mejor valoración en el colectivo de personal PAS que PDI en todos los aspectos del teletrabajo sobre los que preguntaba la encuesta.

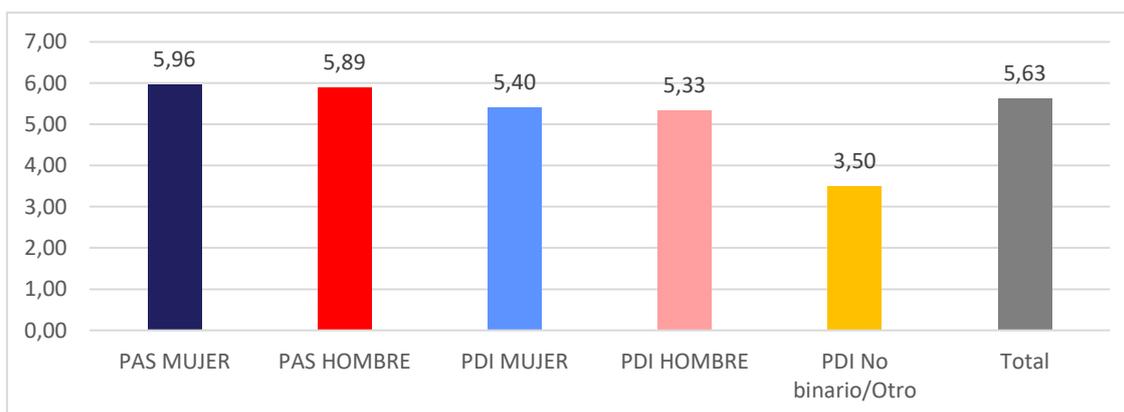
Respecto a “evitar desplazamientos”, la valoración es muy alta en todos los casos. Es el aspecto mejor valorado y sobre el aspecto que menor discrepancias hay. Es el único aspecto del teletrabajo que obtiene una valoración media superior al 6 (6=muy positivo).

Gráfico 13. Valoración del aspecto del teletrabajo "evitar desplazamientos"



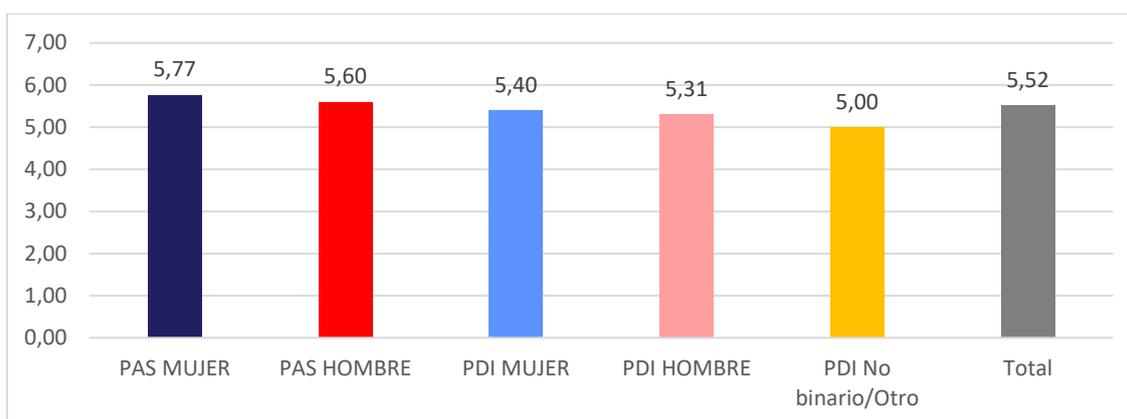
La "flexibilidad" es el segundo aspecto mejor valorado con una valoración media de 5,63. La comparación de medias muestra una distribución de la valoración muy similar al anterior. El PAS valora mejor este aspecto que el PDI y las mujeres ligeramente mejor que los hombres en todos los casos.

Gráfico 14. Valoración del aspecto del teletrabajo "flexibilidad"



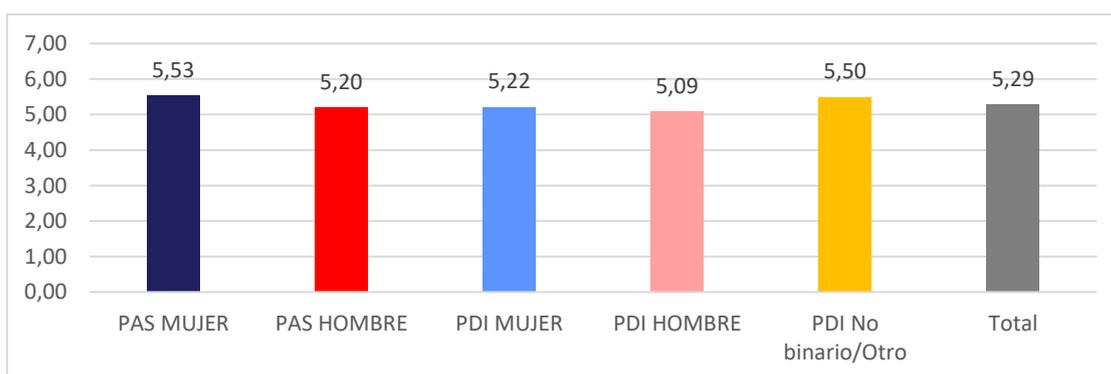
Los resultados de la valoración de la "autonomía" en situación de teletrabajo, confirman la tendencia anterior (mejor valorado por el PAS que por el PDI y mejor valorado por las mujeres que por los hombres). Aparece, en este ítem, una distancia ligeramente más acusada entre hombres y mujeres del PAS. Puede interpretarse que las mujeres perciben un mayor grado de directividad en su trabajo en las condiciones de presencialidad.

Gráfico 15. Valoración del aspecto de teletrabajo "autonomía"



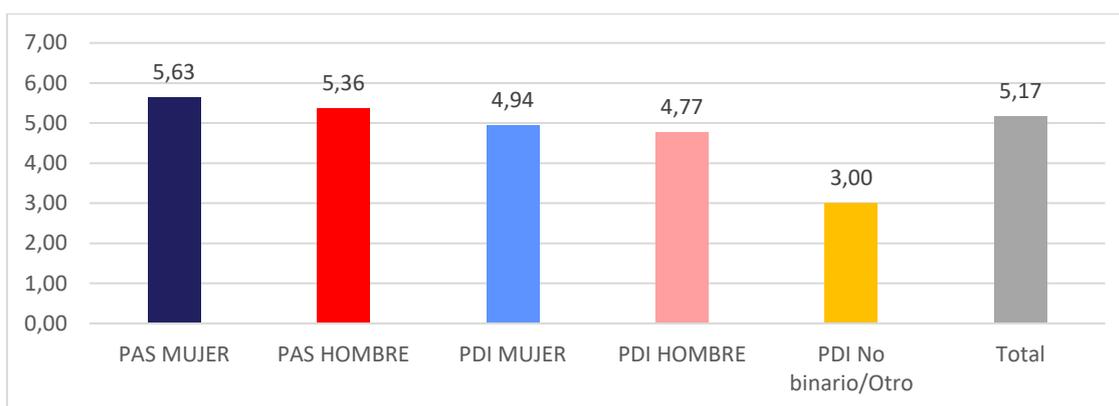
El aspecto “pasar más tiempo con las personas convivientes” se valora de manera positiva, con la misma tendencia anterior. En este ítem encontramos, por primera vez, una valoración más positiva (por encima de la media) de las personas No binarias del PDI.

Gráfico 16. Valoración del aspecto del teletrabajo "pasar más tiempo con las personas convivientes"



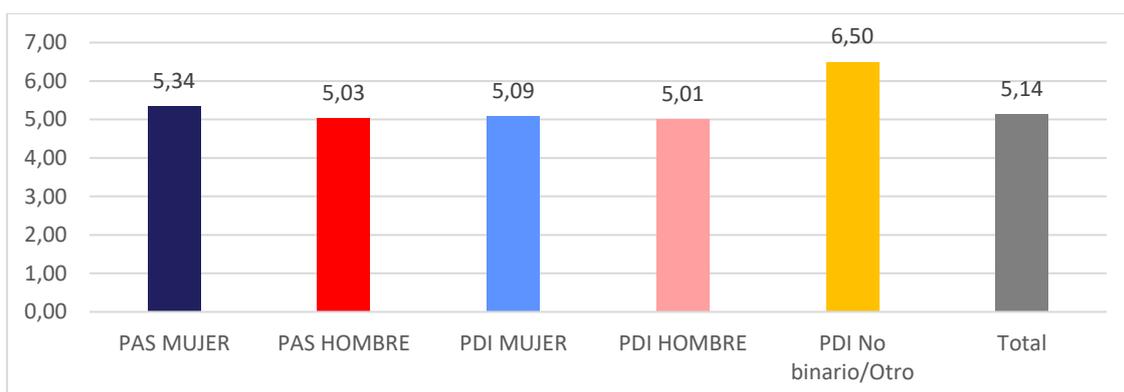
El aspecto “aprovechamiento del tiempo” es valorado en términos generales como positivo, aunque la distancia de valoración entre PAS y PDI se incrementa. De hecho, para el PAS se valora como “positivo” mientras que para el PDI como “ni positivo ni negativo”. Cabe destacar cómo las mujeres valoran de un modo más positivo este aspecto que los hombres, lo que se podría relacionar con los diversos usos del tiempo, más “multi-tarea” en el caso de las mujeres, lo que puede motivar la disparidad de valoraciones. El personal PDI no binario lo valora como un aspecto “negativo” (3).

Gráfico 17. Valoración del aspecto del teletrabajo "aprovechamiento del tiempo"



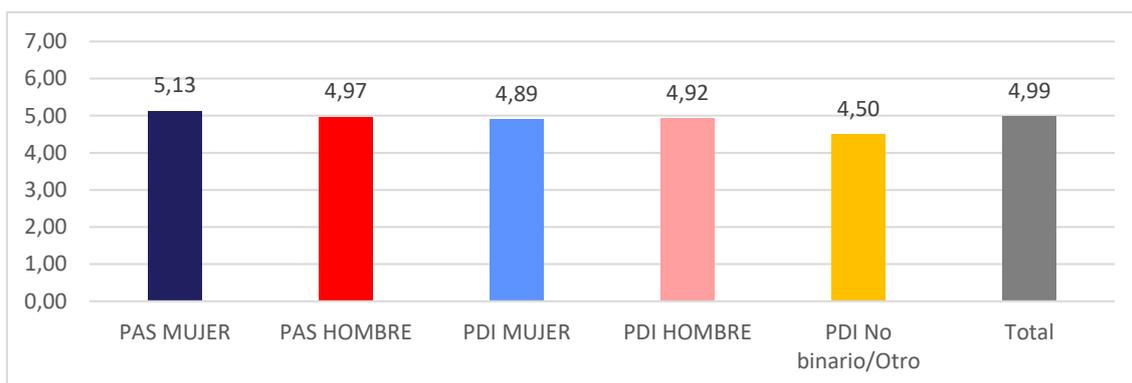
El aspecto “pasar más tiempo con mis hijos e hijas” recibe una valoración positiva en todos los casos respondiendo a la tendencia general, aunque, en el caso del personal No binario PDI se valora como “muy positivo” (6,5). Cabe destacar que este aspecto esté peor valorado que el de “pasar más tiempo con las personas convivientes”, hecho que debemos relacionar con las dificultades que ha supuesto estar con los hijos e hijas y teletrabajar al mismo tiempo.

Gráfico 18. Valoración del aspecto del teletrabajo "pasar más tiempo con mis hijos e hijas"



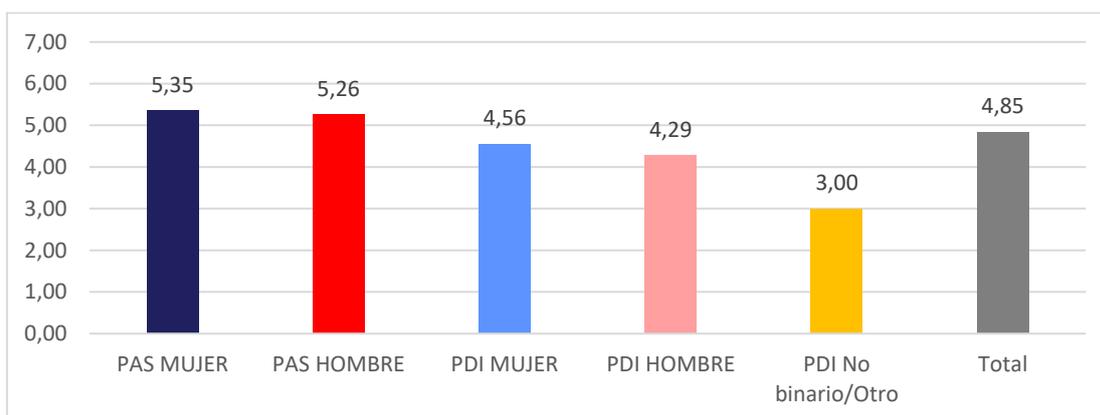
Respecto al “aprendizaje de nuevo software para adaptarse al teletrabajo”, la valoración media (4,9) entra dentro de la categoría “ni positivo ni negativo”. De nuevo el colectivo PAS mujer es el que mejor valora este aspecto del teletrabajo. Cabe destacar que la adaptación y aprendizaje a herramientas telemáticas también ha generado estrés y vulnerabilidad en el personal, tal y como se comenta en el apartado de “otros” de esta batería de preguntas de valoración sobre aspectos del teletrabajo.

Gráfico 19. Valoración del aspecto del teletrabajo "aprendizaje nuevo software para adaptarse al teletrabajo"



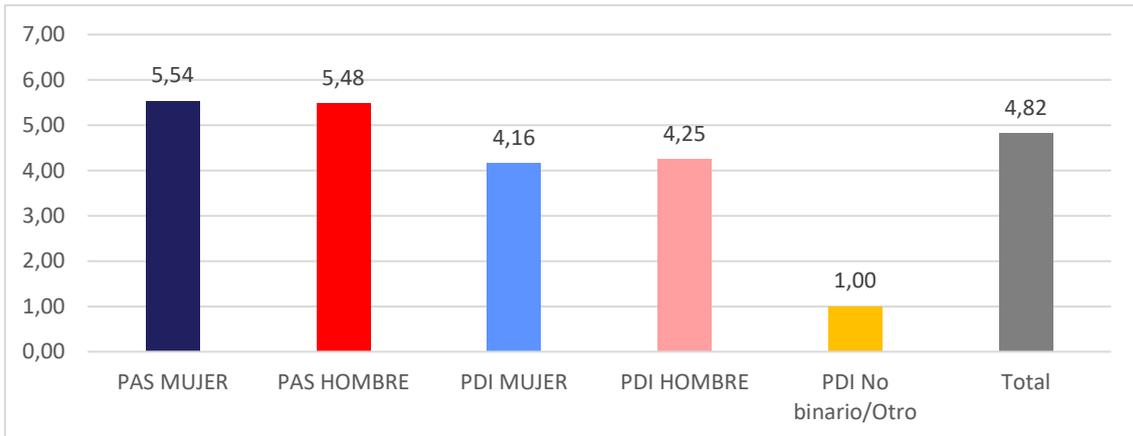
La valoración media de la productividad es "ni negativa ni positiva" con un 4,85. La distribución de las valoraciones siguen la tendencia habitual (mejor valorada por PAS que por PDI y por mujeres que por hombres) pero mostrando una distancia mayor entre la valoración media del PAS (para quienes este aspecto es positivo) y del PDI. En el caso de las mujeres, la diferencia es de 0,79 puntos y, en el caso de los hombres, del 0,97. Sobre productividad se tratan en detalle en los siguientes apartados.

Gráfico 20. Valoración del aspecto del teletrabajo "su productividad"



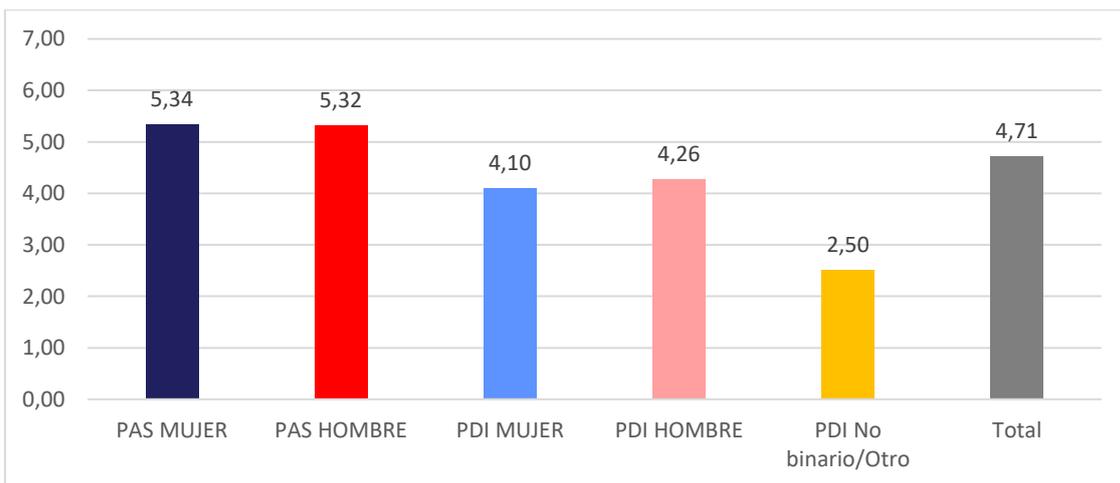
El aspecto "conciliación de la vida familiar, personal y laboral" obtiene una valoración media de 4,82. En este aspecto, la diferencia entre el PAS y el PDI es notable, siendo de 1,37 puntos en el caso de las mujeres y 1,23 en el caso de los hombres. Para el PDI la valoración es algo más positiva para los hombres, rompiendo la tendencia habitual (mayor valoración en mujeres que en hombres).

Gráfico 21. Valoración del aspecto del teletrabajo "la conciliación de la vida familiar, personal y laboral"



La gestión del correo electrónico, mensajería y videoconferencias ha sido un motivo de sobrecarga en la gestión del teletrabajo y así se indica tanto en la pregunta abierta de este cuestionario (que se analiza en el apartado V de este informe) como en los comentarios en el apartado de "otros" de esta batería de preguntas de valoración sobre aspectos del teletrabajo. La valoración media que recibe (4,71) entra dentro de la categoría "ni positivo ni negativo". También en esta categoría hay una diferencia notable entre PAS y PDI. En la adaptación al teletrabajo, especialmente respecto a la docencia, por parte del PDI hay una mayor sobrecarga respecto a la gestión de correos electrónicos y videoconferencias. Resulta interesante que en este aspecto se rompa la tendencia "mejor valoración por parte de las mujeres que los hombres" para el PDI. Son las mujeres, en este sentido, las que peor valoran esa gestión telemática.

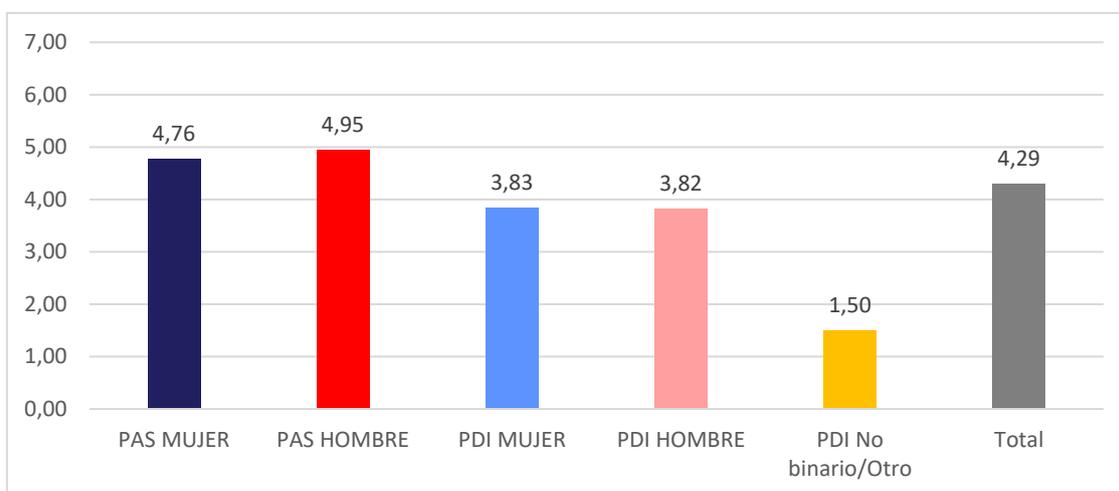
Gráfico 22. Valoración del aspecto del teletrabajo "la gestión de los correos electrónicos, whatsapp, videoconferencias, etc."



La valoración media de "la concentración" es de 4,29, en la categoría "ni positivo ni negativo". La distancia entre PAS y PDI es notable. De hecho, para el colectivo PDI la valoración de este aspecto del teletrabajo es negativa. Resulta interesante que también

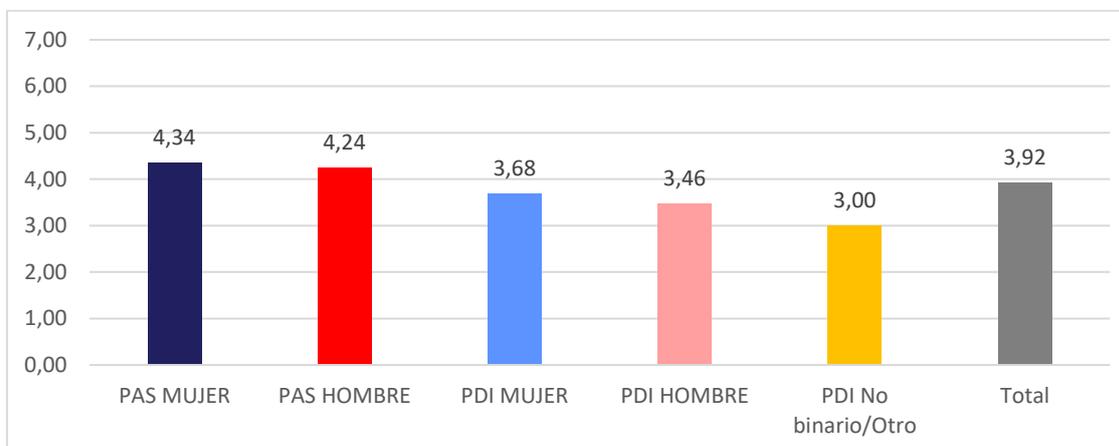
se rompe la tendencia habitual en la valoración por personal y sexo y los hombres PAS valoran más positivamente este aspecto que las mujeres PAS.

Gráfico 23. Valoración del aspecto del teletrabajo "la concentración"



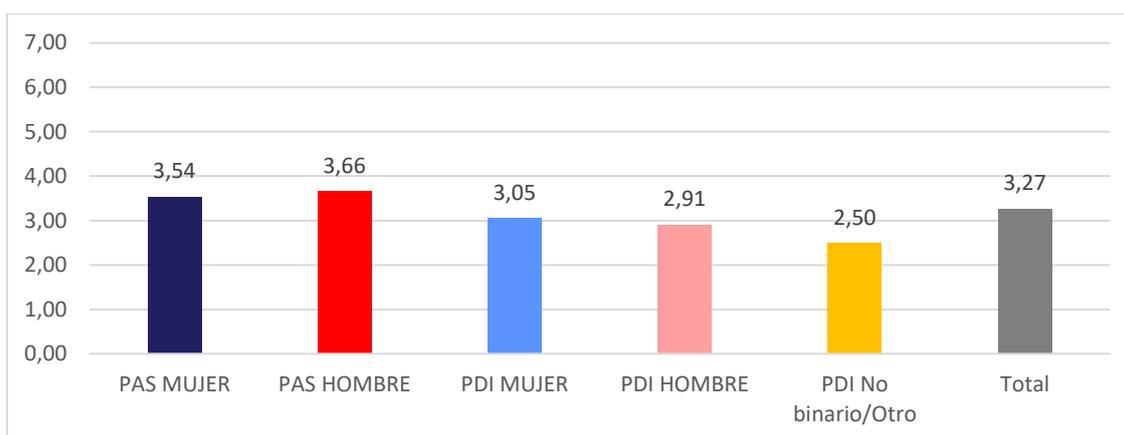
Los dos aspectos peor valorados son los que tienen que ver con la sociabilidad y el trabajo en equipo. En el caso del trabajo en equipo, la valoración media es 3,92, dentro de la categoría "negativo" y la distribución de las valoraciones responden a la tendencia según la cual las mujeres valoran mejor el aspecto que los hombres y el PAS mejor que el PDI.

Gráfico 24. Valoración del aspecto del teletrabajo "el trabajo en equipo"



En el caso de las relaciones sociales, esta tendencia se rompe de nuevo y es el colectivo de hombres PAS el que mejor valora este aspecto con un 3,66, siendo la valoración media de 3,27. Este es el aspecto peor valorado del teletrabajo, dato que se debe interpretar teniendo en cuenta el contexto de confinamiento y restricciones de mantener relaciones sociales físicas con personas no convivientes.

Gráfico 25. Valoración del aspecto del teletrabajo "las relaciones sociales"

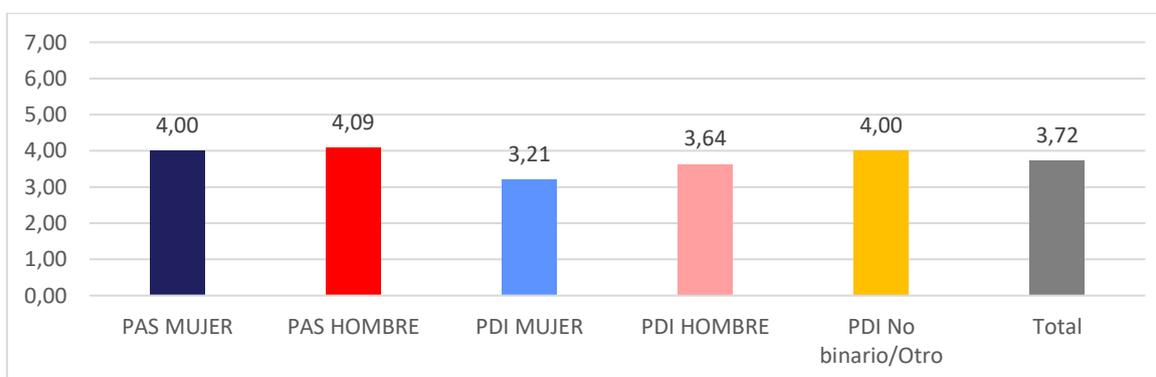


Se incluyó valorar "otros" aspectos del teletrabajo con la posibilidad de describir y argumentar esos otros aspectos y su valoración. Con una N=174, el 27% de las personas que han respondido a la encuesta han utilizado el campo "otros".

Este campo, por tanto, responde a una diversidad y heterogeneidad de cuestiones que obtienen una valoración media del 3,72. Entendemos que es un espacio en el que se ha aprovechado para indicar, mayoritariamente, algunos aspectos negativos de la situación de teletrabajo y para poder matizar los aspectos valorados anteriormente.

En la distribución de la valoración por personal y sexo, destaca que sean las mujeres PDI las que, en esta ocasión, lo valoren más negativamente (con un 3,21).

Gráfico 26. Valoración del aspecto del teletrabajo "otros"



En el campo abierto se recogen múltiples situaciones que pueden agruparse de la siguiente manera:

Por una parte, aparece fuertemente la idea que el teletrabajo está bien, que el problema ha sido teletrabajar con hijos e hijas y en situación de confinamiento y hacerlo sin transición. Es decir, ven positivo el teletrabajo, lo que no quiere decir que el teletrabajo durante el confinamiento haya sido fácil para nada. La idea de la gestión de los hijos e hijas aparece como un elemento que ha generado una situación de estrés y vulnerabilidad para las personas trabajadoras con hijos e hijas menores a su cargo.

Por otra, aparecen comentarios sobre la sobrecarga de trabajo: sensación de multiplicación de las responsabilidades y las tareas, así como la idea de multi-tarea y de incremento de volumen de trabajo.

Relacionado con esta idea de sobrecarga hay numerosas referencias a la cuestión del horario. Es decir, aunque se valora muy positivamente la flexibilidad, el hecho de teletrabajas sin horario fijo ha multiplicado las horas dedicadas al trabajo. Los horarios se han extendido (también por la imposibilidad de hacer otras cosas en el periodo de confinamiento) y la necesidad de compatibilizarlo con cuidado de hijos e hijas ha llevado a diseñar horarios muy poco sostenibles desde el punto de vista del ciclo diario /trabajo nocturno, por ejemplo). A través de los comentarios se interpreta que se ha querido dejar constancia de la sensación de haber estado trabajando todo el día, sin descanso, fines de semanas y festivos.

También aparecen muchos comentarios que inciden en el estrés, la vulnerabilidad y la incertidumbre que les ha generado la situación y que ha dificultado el desempeño del trabajo habitual.

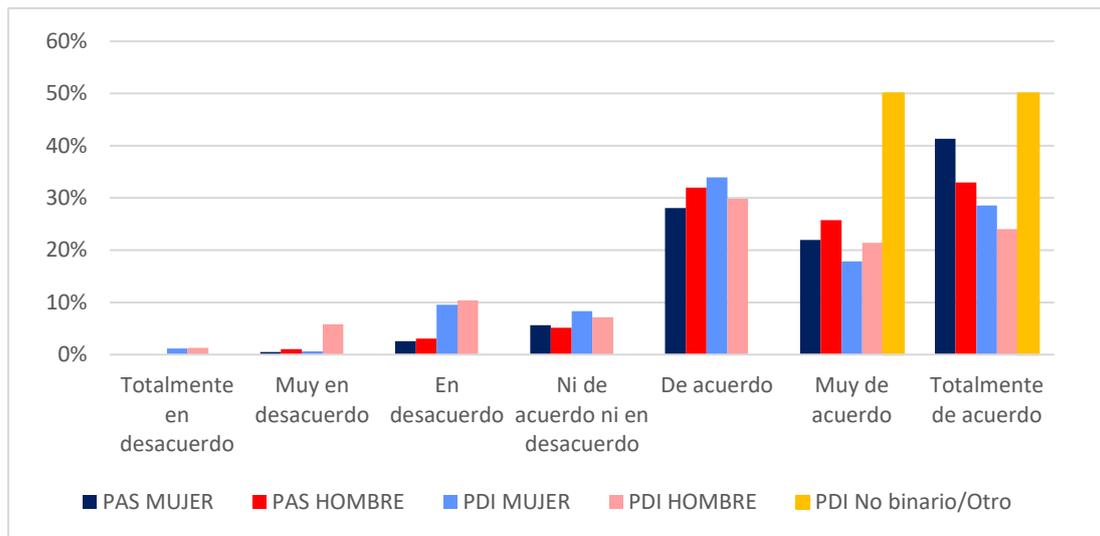
Por último, hay todo un conjunto de referencias a las dificultades añadidas del teletrabajo por falta de equipamiento y un espacio que reuniese las condiciones para teletrabajar.

3.2. Ejes del teletrabajo

Los ítems para obtener información acerca de los ejes del teletrabajo se construyeron según lo establecido en la Guía de Buenas Prácticas para las universidades titulada "Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de COVID-19" (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, RUIGEU 2020). Estos ítems abordaron los siguientes ejes: a) objetivos alcanzables; b) determinación de duración de tareas y procesos; c) flexibilidad horaria; d) flexibilidad espacial; e) uso de las TIC; f) formación e información recibida para teletrabajar; g) condiciones adecuadas de salud laboral con equipos y mobiliario que procuren una buena ergonomía; h) desconexión digital; i) confianza mutua entre la universidad/ el personal, y j) disponibilidad de apoyo psicológico.

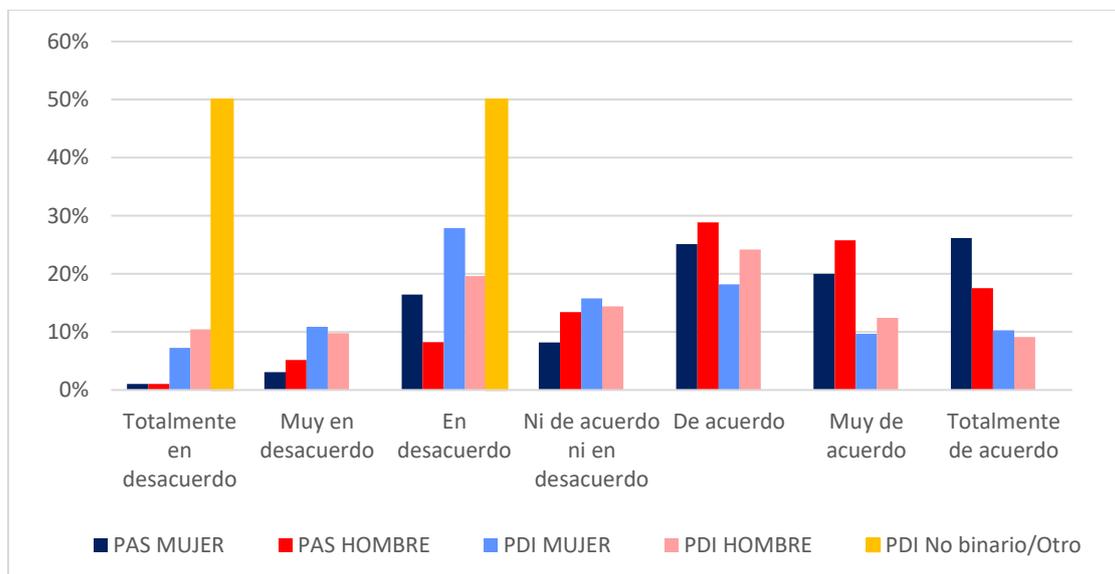
A continuación, se presentan los resultados de cada eje y se muestra el grado de acuerdo o desacuerdo de las personas con las afirmaciones planteadas.

Gráfico 27. Claridad de los objetivos laborales durante el teletrabajo por tipo de personal y sexo



Podemos observar en el gráfico 27 que mayoritariamente las personas que teletrabajaron durante el estado de alarma por el COVID-19 tenían claros los objetivos laborales que debían conseguir. El 100% de las personas no binarias sostiene que está de acuerdo, muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con esa afirmación, y un 91% de las mujeres y los hombres PAS, un 80% de las mujeres PDI y un 75% de los hombres PDI también así lo consideran. Las personas que consideran no haber tenido claros sus objetivos en su mayoría trabajan como PDI (12% mujeres; 18% hombres).

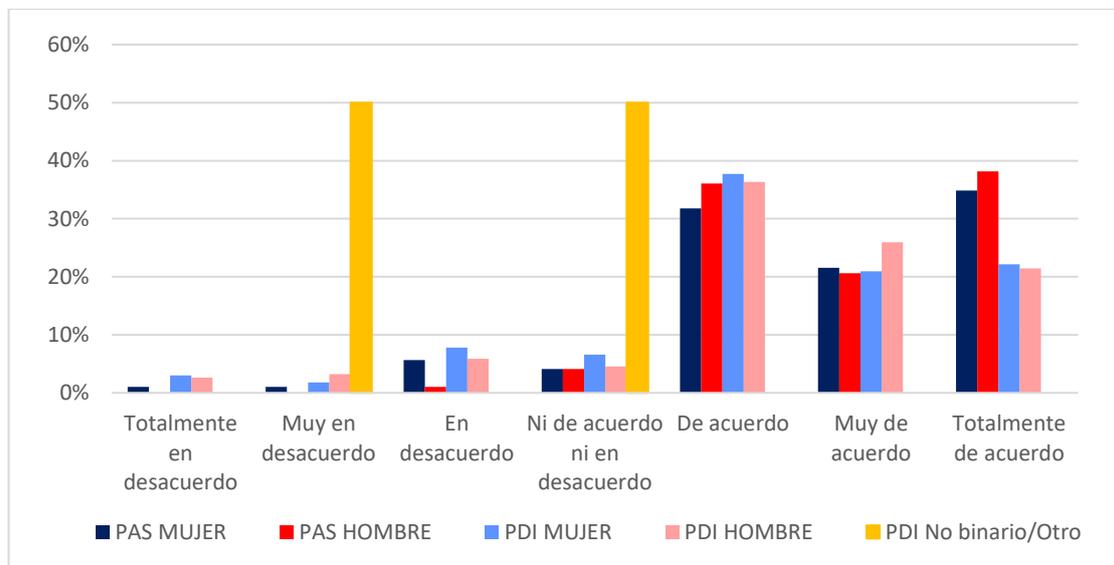
Gráfico 28. Autonomía temporal para realizar las tareas y los procesos necesarios para alcanzar los objetivos laborales por tipo de personal y sexo



En cuanto a la autonomía para determinar el tiempo en las tareas y los procesos relacionados con los objetivos laborales existe una amplitud en las respuestas. Las personas que están de acuerdo, muy de acuerdo o totalmente con si han podido hacerlo

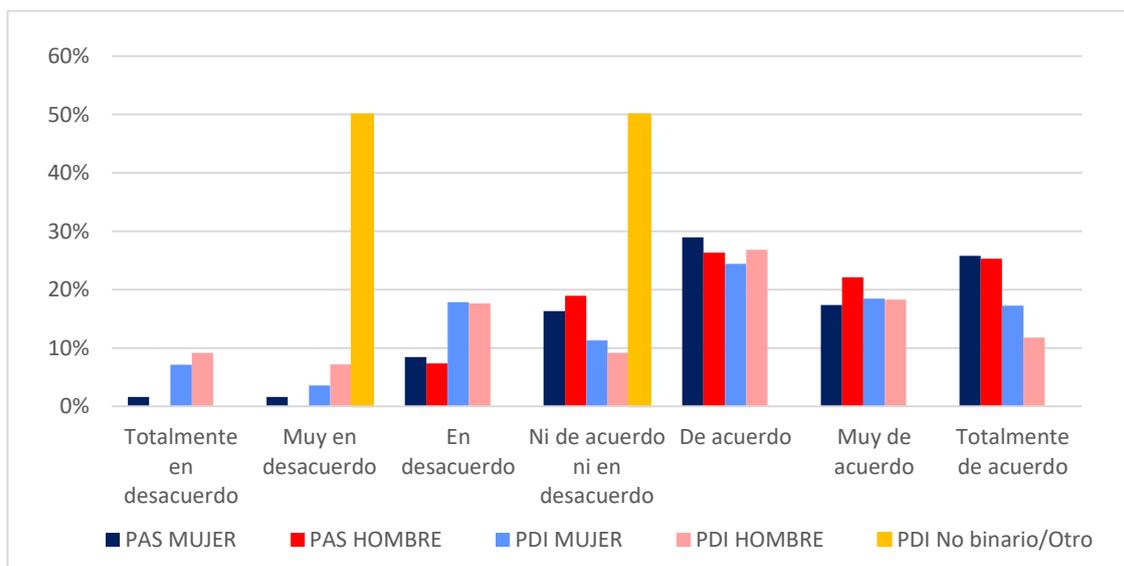
son en su mayoría del PAS (71% mujeres; 72% hombre) mientras que la proporción del PDI es considerablemente menor (38% mujer; 46% hombre, 0% no binario). Las personas que opinan estar en desacuerdo con haber podido determinar los tiempos de sus tareas y procesos son en su mayoría PDI (100% no binario; 46% mujeres; 40% hombres) mientras que el porcentaje del PAS que opina igual es bastante inferior (4% mujeres; 4% hombres).

Gráfico 29. Flexibilidad horaria para teletrabajar por tipo de personal y sexo



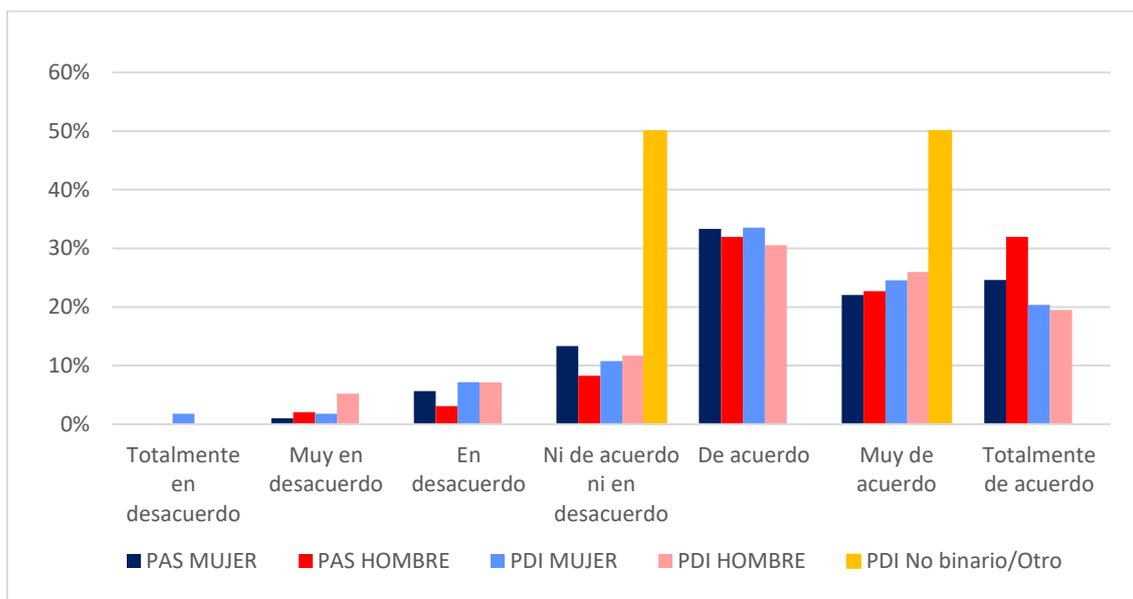
La mayoría de las personas que contestaron la encuesta consideraron haber tenido flexibilidad horaria para realizar su trabajo de manera telemática. La distribución es bastante equitativa entre los dos tipos de personal (88% mujeres PAS; 95% hombres PAS; 81% mujer PDI; 84% hombres PDI). La mitad de las personas no binarias consideran no haber tenido la posibilidad de tener flexibilidad horaria, mientras que la otra mitad no está de acuerdo ni en desacuerdo con ello.

Gráfico 30. Flexibilidad espacial para teletrabajar por tipo de personal y sexo



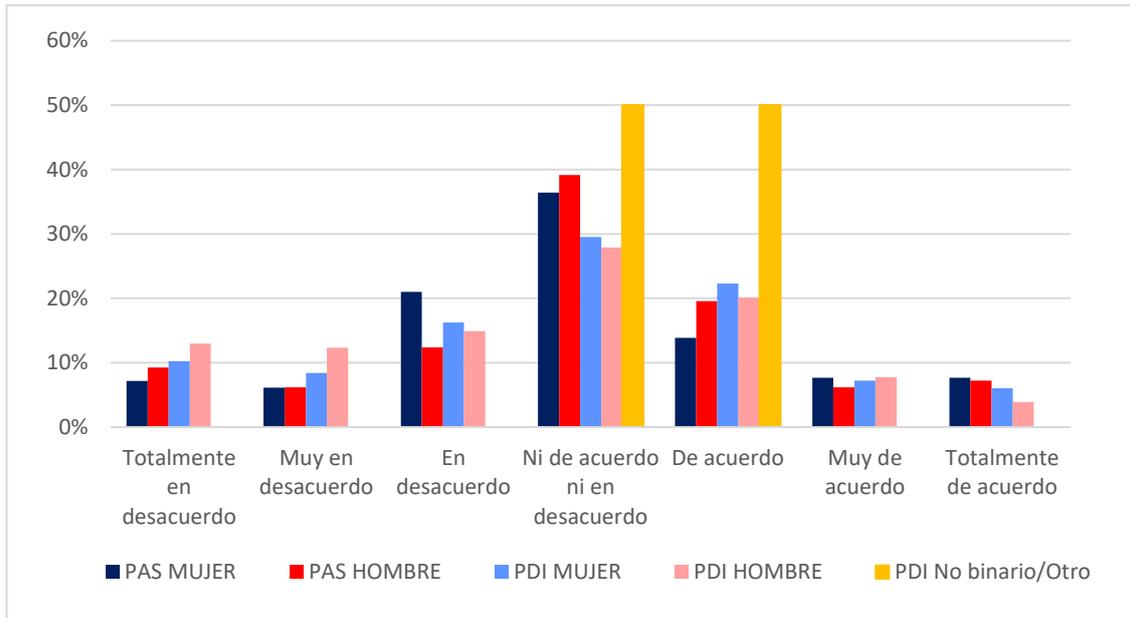
El personal que ha percibido tener mayor flexibilidad espacial para realizar su trabajo ha sido el PAS. Las mujeres de este tipo de personal en un 72% y un 74% de los hombres PAS sienten algún grado de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, un 60% de las mujeres y un 57% de los hombres que trabajan como PDI sienten que han tenido flexibilidad espacial. Cabe señalar que un 50% de las personas no binarias PDI considera no haber tenido este tipo de flexibilidad, al igual que un 29% de las mujeres y un 34% hombres PDI, y un 12% de mujeres y un 7% de hombres PAS.

Gráfico 31. Uso continuo de diversas tecnologías de comunicación e información para poder teletrabajar por tipo de personal y sexo



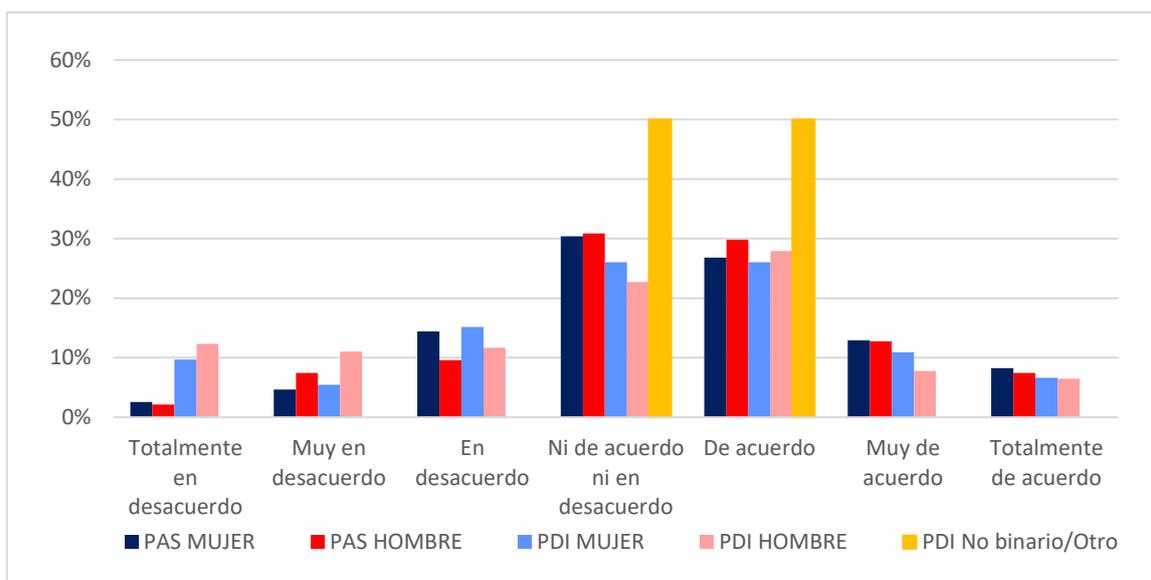
De acuerdo con la gran mayoría de las personas que trabajan en la Universidad Jaume I, les ha sido posible usar diversas tecnologías de comunicación e información para poder teletrabajar. Los niveles de acuerdo entre los tipos de personal son bastante similares. Un 87% de hombres y un 80% de mujeres PAS están en algún grado de acuerdo con haber podido usar las tecnologías para su teletrabajo. Mientras que un 78% de las mujeres, un 76% de los hombres y un 50% de las personas no binarias PDI piensan de igual manera. Los niveles de desacuerdo son bastante bajos, solo el porcentaje de los hombres PDI supera el 10% (12%) los demás sujetos de análisis están por debajo de este porcentaje (Mujer PAS 7%, Hombre PAS; 5%; Mujer PDI 9%; No binario PDI 0%).

Gráfico 32. Formación impartida por la Universidad para el teletrabajo por tipo de personal y sexo



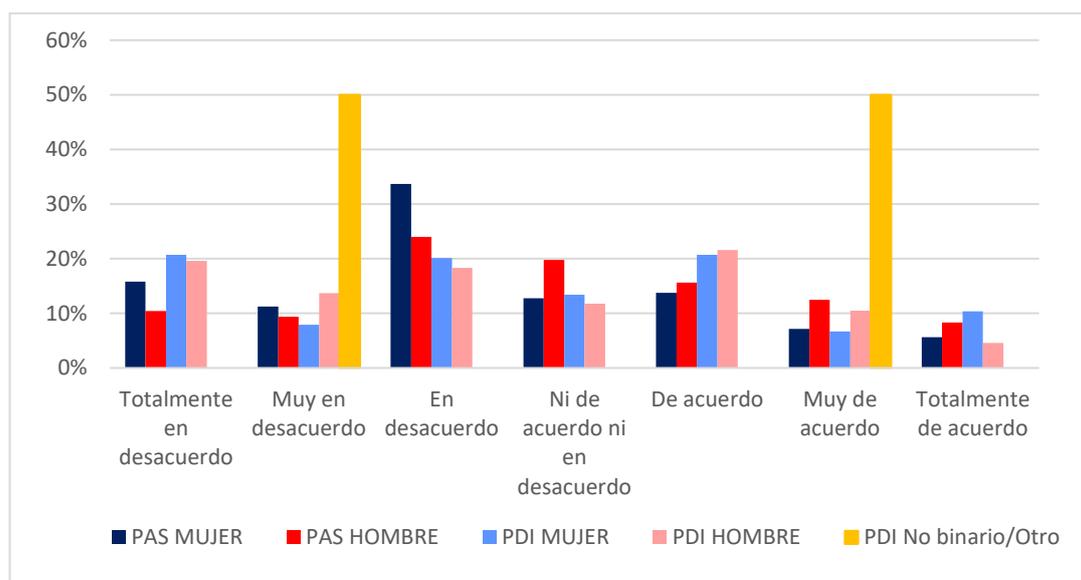
Las opiniones de las personas que han cumplimentado la encuesta en cuanto a la formación recibida de parte de la Universidad para poder teletrabajar son bastantes diversas. Las personas que consideran haber recibido formación suficiente en sólo una de las categorías de análisis supera el 36% (Mujer PAS 29%; Hombre PAS 33%; Mujer PDI 36%; Hombre PDI 32%) siendo el caso de las personas PDI no binarias (50%): En el extremo contrario se encuentra una tendencia de opinión bastante parecida, pero que señala no haber recibido la formación necesaria, la distribución es la que sigue: Mujer PAS 34%; Hombre PAS 28%; Mujer PDI 35%; Hombre PDI 40%. En la categoría media de grado de acuerdo se encuentra una importante proporción de personas: Mujer PAS 36%; Hombre PAS 39%; Mujer PDI 30%; Hombre PDI 28% y no binarias PDI 50%.

Gráfico 33. Información brindada por la Universidad para el teletrabajo por tipo de personal y sexo



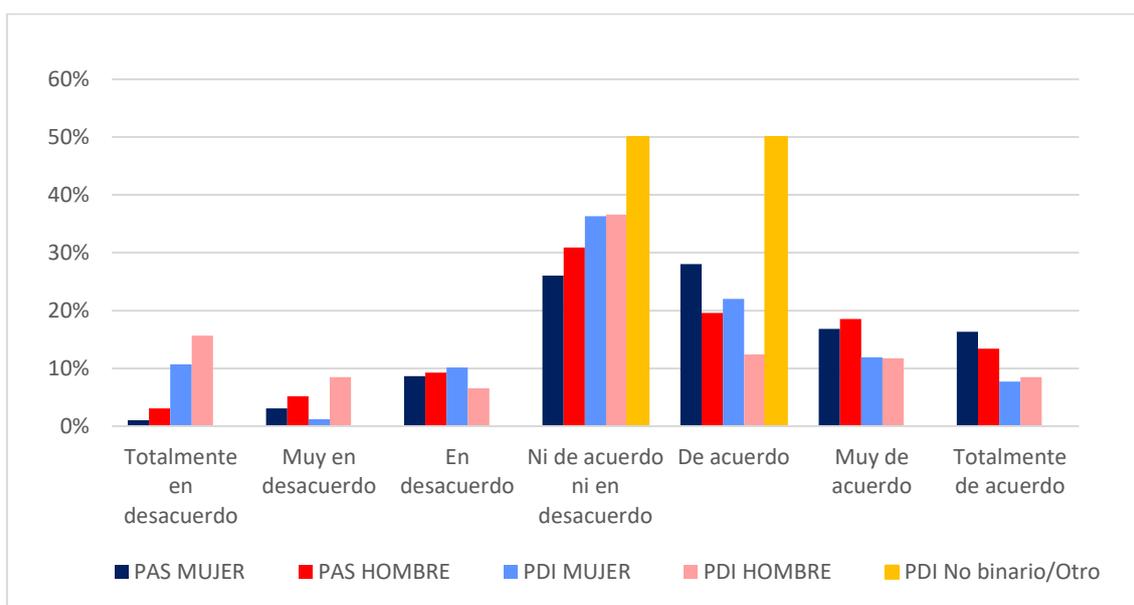
El gráfico 33 nos muestra como la mayoría de las personas que han contestado a la encuesta consideran que la Universidad les ha brindado información adecuada para poder teletrabajar (48% mujeres PAS; 50% hombres PAS; 44% mujeres PDI; 42% hombres PDI; 50% personas no binarias). Es importante resaltar que la proporción de aquellas personas que se posicionaron en un grado de acuerdo intermedio (30% mujeres PAS; 31% hombres PAS; 26% mujeres PDI; 23% hombres PDI; 50% personas no binarias) es mayor que aquellas que están en desacuerdo (22% mujeres PAS; 19% hombres PAS; 30% mujeres PDI; 35% hombres PDI; 0% personas no binarias).

Gráfico 34. Disponibilidad de Mobiliario y equipos ergonómicos mientras se trabajaba por tipo de personal y sexo



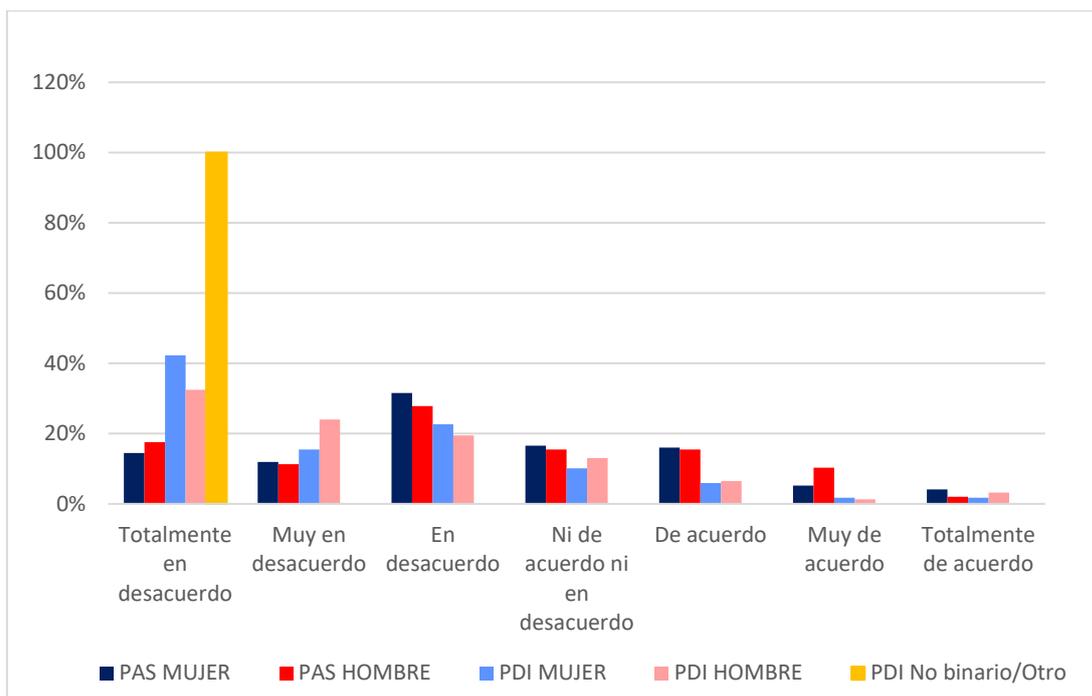
Al preguntar sobre la posibilidad de contar con mobiliario y equipos que permitiesen adoptar una buena ergonomía mientras trabajaban, las personas en su mayoría mencionaron no tenerla (61% mujeres PAS; 44% hombres PAS; 49% mujeres PDI; 52% hombres PDI, y 50% personas no binarias PDI). Aquellas personas que señalaban contar con mobiliario/ equipos ergonómicos, en general, muestran proporciones algo similares (38% mujeres PDI; 37% hombres PDI; 50% no binario; 36% hombres PAS). Es de hacer notar que una baja proporción de mujeres PAS (27%) indicó contar con mobiliario/ equipos ergonómicos.

Gráfico 35. Promoción por parte de la Universidad de un ambiente de confianza entre la plantilla que teletrabajaba por tipo de personal y sexo



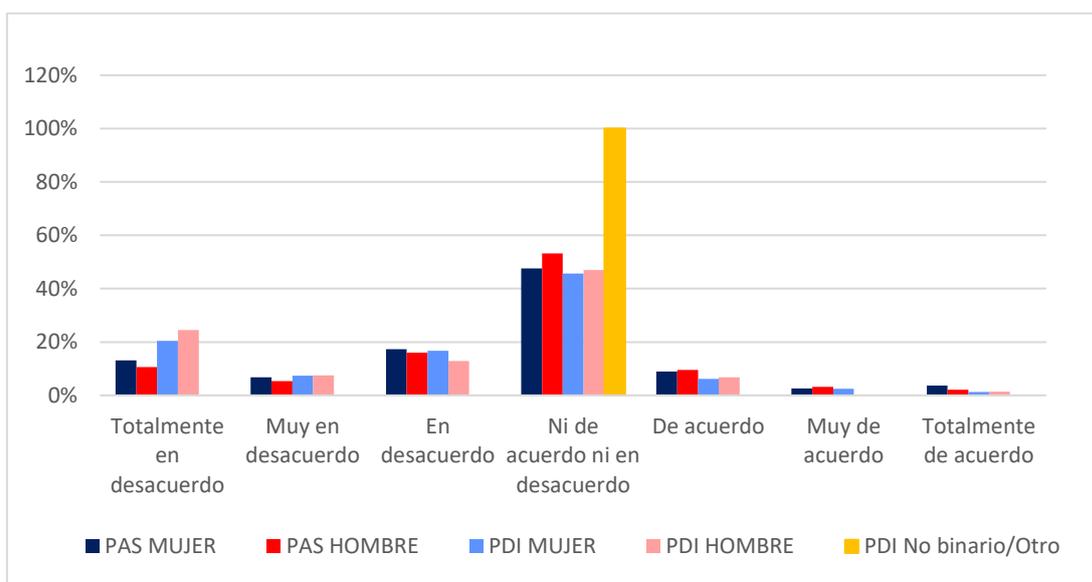
La opinión de las personas en cuanto al ambiente de confianza promovido por la Universidad entre la plantilla que estaba teletrabajando en general es positiva. El personal PAS en mayor proporción (61% mujeres; 52% hombres) que el personal PDI (42% mujeres; 33% hombres; 50% no binarios) muestra grados de acuerdo con esta afirmación. Las personas que se encuentran en un grado de acuerdo intermedio son más que aquellas que están en desacuerdo. El personal PAS muestra una menor proporción (26% mujeres; 31% hombres) en este nivel intermedio que el personal PDI (36% mujeres; 37% hombres; 50% no binario). Las personas que están en desacuerdo con la promoción de la Universidad de un ambiente de confianza son en su mayoría hombres PDI (31%), le siguen las mujeres PDI (22%) y luego el personal PAS (hombres 18%; mujeres 13%).

Gráfico 36. Posibilidad de desconexión digital del trabajo por tipo de personal y sexo



Al preguntar sobre la posibilidad de desconectarse digitalmente del trabajo mientras se hacía de manera telemática, la mayoría de las personas han indicado que no la han tenido. De estas personas el personal PDI ha manifestado en mayor proporción (80% mujeres; 76% hombres; 100% no binario) que el personal PAS (58% mujeres; 57% hombres) la imposibilidad de la desconexión digital.

Gráfico 37. Apoyo psicológico proporcionado por la universidad durante el teletrabajo por tipo de personal y sexo



Las personas que han contestado la encuesta en su mayoría se ubican en una opinión intermedia de acuerdo o desacuerdo con respecto al apoyo psicológico proporcionado

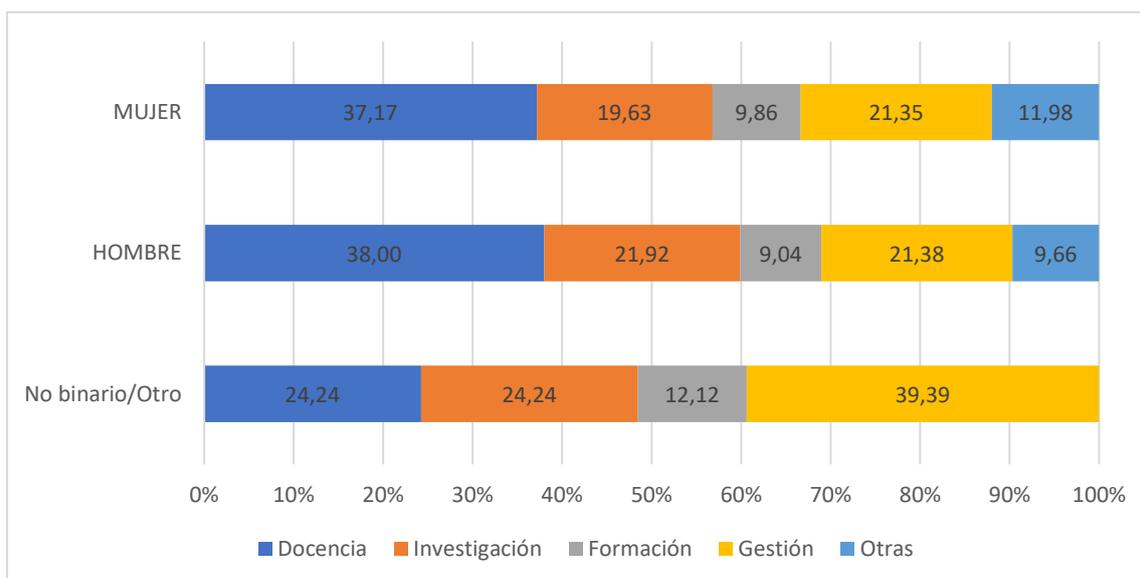
mientras teletrabajan durante el estado de alarma debido al COVID-19. Un 48% de las mujeres y un 53% de los hombres PAS y un 46% de las mujeres, un 47% de los hombres y un 100% de las personas no binarias PDI no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este planteamiento. Las personas que en su mayoría consideran no haber recibido este tipo de apoyo trabajan como PDI (mujeres 44%; hombres 45%) mientras que la proporción de las personas que trabajan como PAS es inferior (mujeres 37%; hombres 32%).

En conclusión, en términos generales las personas han podido trabajar telemáticamente de manera adecuada según los ejes mencionados en la guía de buenas prácticas para las universidades para poder teletrabajar. Los puntos fuertes a destacar fueron el conocimiento de los objetivos de trabajo, la flexibilidad horaria, la información brindada por parte de la Universidad, la promoción de un ambiente de confianza entre la plantilla y las tecnologías disponibles para el teletrabajo. De los procesos en los cuales la Universidad tiene responsabilidad directa, se podría mejorar la formación impartida, la posibilidad de desconexión digital del trabajo y el apoyo psicológico brindado. La posibilidad de poder determinar los tiempos para poder realizar las tareas, la flexibilidad espacial, y la disponibilidad de equipos y mobiliarios ergonómicos son elementos en el cual la Universidad puede apoyar a las personas a mejorarlas pero que dependen de las condiciones socioeconómicas de cada persona (por ejemplo, la flexibilidad espacial y equipos y mobiliarios ergonómicos). Las personas que en general pudieron teletrabajar mejor son aquellas que trabajan como PAS, en igual proporción los hombres que las mujeres, sin embargo, en el PDI los hombres estuvieron en una posición más precaria que la de sus pares mujeres y no binarios.

4. Distribución del tiempo laboral con teletrabajo

En el cuestionario se pedía que el PDI indicase qué porcentaje de su tiempo laboral habían dedicado a las diferentes actividades: docencia, investigación, formación, gestión y otros. La pregunta estaba construida de modo que podían indicar en porcentajes en segmentos de 10: 0%, 10%, 20%... hasta 100%. El resultado de las medias arrojaba datos por encima del 100%, por lo que se han regularizado las medias en base 100. Es importante explicar esto porque, en los comentarios abiertos vinculados a la batería de preguntas aparecen explicaciones sobre esto: el total les daba más de 100 pero querían manifestar la sobrecarga de trabajo, el exceso de horas dedicadas y la extensión generalizada del horario laboral durante el confinamiento.

Gráfico 38. Distribución del tiempo laboral del PDI dedicado a las diversas actividades por sexo



La docencia ha sido la actividad que más tiempo de dedicación ha exigido durante el periodo de no presencialidad. Destaca que la gestión ocupe el primer lugar para el caso del colectivo No binario y que ocupe una dedicación mayor que la investigación en el caso de las mujeres. Las mujeres han dedicado un porcentaje menor de su tiempo laboral a la investigación, aspecto que tienen un peso creciente para la carrera académica y las posibilidades de mejora de las condiciones laborales para el PDI.

Para poder interpretar los datos con más acierto, hay que tener en cuenta que dentro del PDI está la posibilidad de agrupar la docencia en un semestre, hecho que no se ha tenido en cuenta a la hora de diseñar el cuestionario.

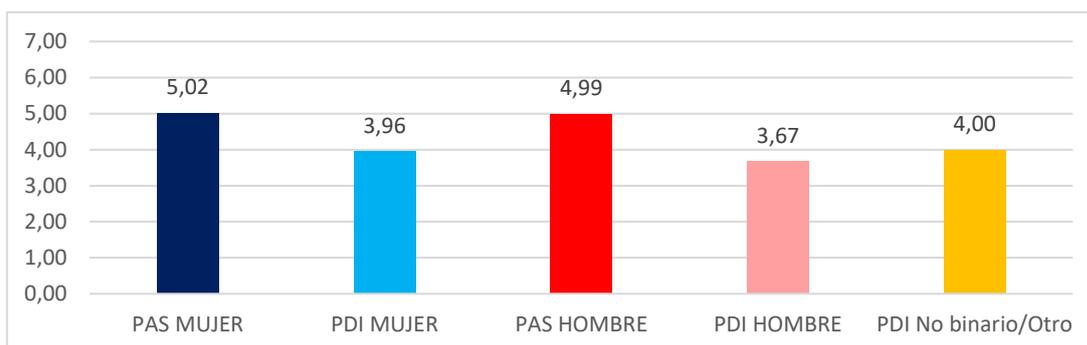
Dentro del apartado “otras” se recoge, principalmente, aspectos que no son exactamente de ningún tipo porque eran sobrevenidos por las circunstancias como, por ejemplo, dedicar tiempo al acompañamiento del estudiantado (más allá de cuestiones estrictamente docentes) y los procesos diversos de adaptación a la situación en las diferentes áreas.

5. Teletrabajo y productividad

La valoración de la percepción de cómo creen que el confinamiento ha afectado a su productividad y el desempeño de la actividad profesional arroja una media de 4,46 en una escala en la que 1=muy negativamente; 2=negativamente; 3=un poco negativamente; 4=no me ha afectado; 5=algo positivamente; 6=positivamente; 7= muy positivamente. Un dato bastante positivo.

Las diferencias por tipo se agudizan en esta percepción: el PAS lo valora como algo positivamente (con un 5,01 como valoración media) y el PDI algo negativamente (con un 3,82 como valoración media). Resulta difícil no interpretar esta diferencia como una demanda expresa del PAS a tener una mayor flexibilidad y posibilidad de teletrabajar.

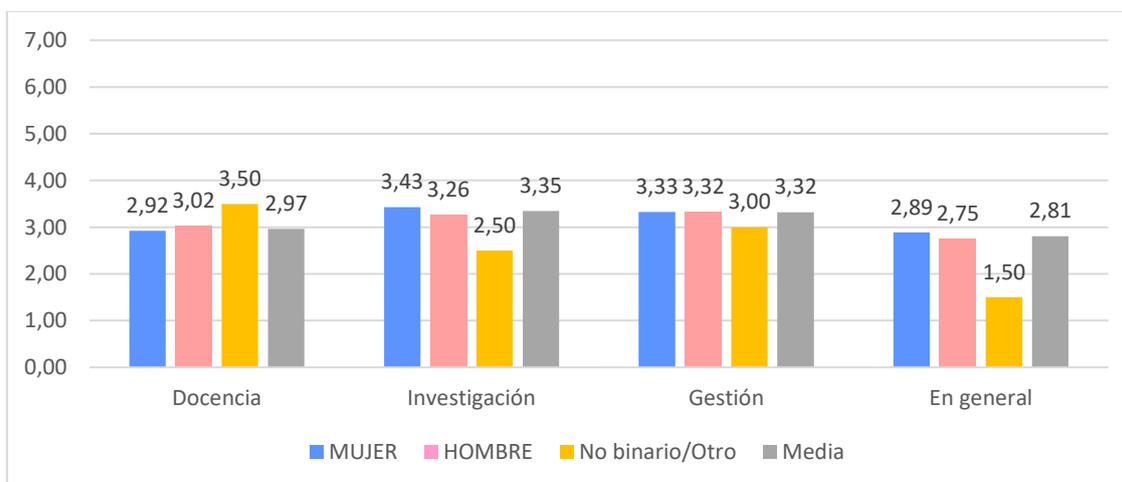
Gráfico 39. Valoración de cómo se considera que se ha visto afectada su productividad/desempeño en tiempos de confinamiento



En el terreno de la productividad, la valoración es ligeramente más positiva entre las mujeres que en los hombres. En el caso del PDI No binario, destaca que su valoración sea ligeramente más positiva que la de hombres y mujeres (teniendo en cuenta la tendencia anteriormente mostrada en la que era el colectivo que peor valoraba los aspectos del teletrabajo).

Respecto a la percepción de cómo ha afectado el confinamiento a la productividad en las diversas actividades del PDI, nos encontramos con la siguiente distribución:

Gráfico 40. Valoración de cómo ha afectado la pandemia a la productividad en las diferentes áreas de actividad del PDI



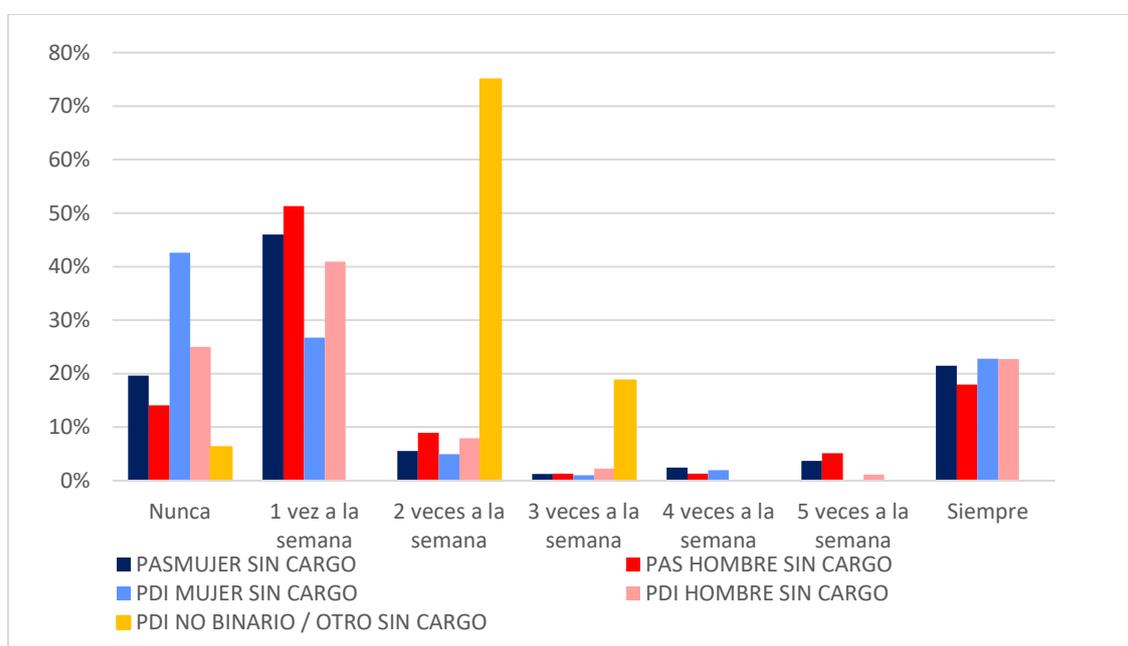
En todas las áreas de actividad se considera que el confinamiento ha afectado entre negativamente (2) y algo negativamente (3). En la docencia, las mujeres consideran que les ha afectado en un sentido más negativo que a los hombres y al colectivo No binario. En la investigación es al revés, son los hombres y No binarios los que sienten que el confinamiento ha afectado en un sentido más negativo. En la gestión, los datos están muy equilibrados y hay poca dispersión.

6. Coordinación de equipos con teletrabajo

La gestión del teletrabajo comprende los elementos de la comunicación en la organización en torno al teletrabajo propuestos por Muñoz Zapata, Pabón Montealegre, y Valencia Ayala (2017) y los elementos de liderazgo electrónico propuestos por Esguerra y Contreras (2016). Mediante 11 ítems se valoraron tres dimensiones: a) estrategias/técnicas empleadas con el grupo de trabajo on-line; b) medios utilizados y la frecuencia para comunicarse con el grupo de trabajo; y c) adaptación de la gestión del equipo en teletrabajo. En la mayoría de ellos la escala de respuesta era de 7 grados de frecuencia, desde Nunca (1) a Siempre (7).

6.1. Estrategias/técnicas empleadas para la coordinación con el grupo de trabajo on-line

Gráfico 41. Frecuencia de las reuniones virtuales coordinadas por el/la líder de los grupos de trabajo en pleno según el/la seguidor/a por tipo de personal

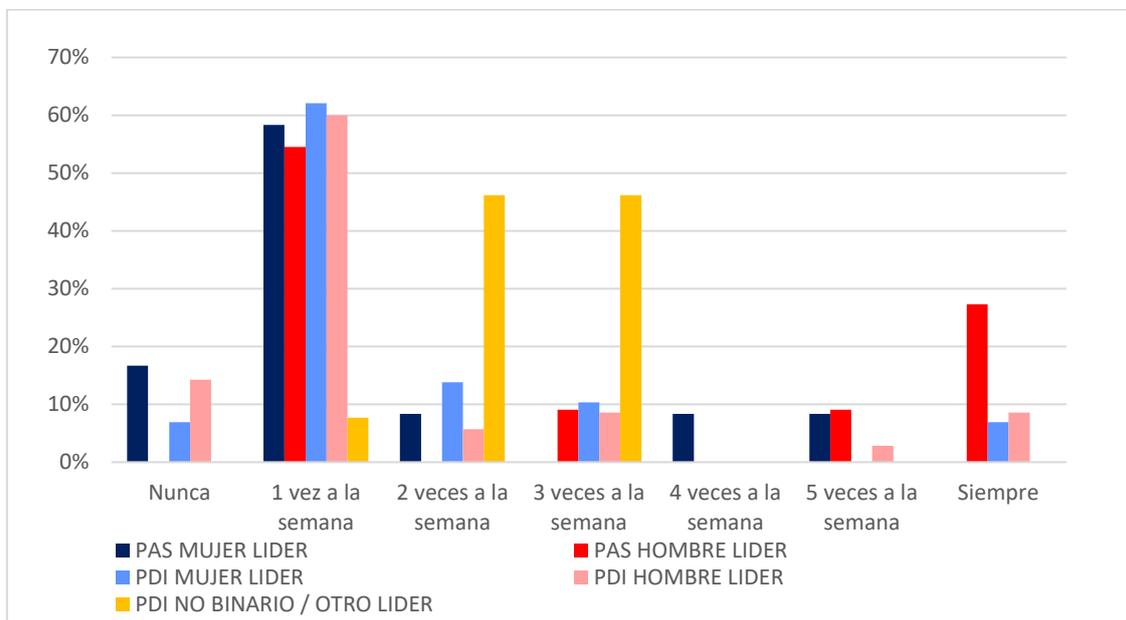


Un 62% de los hombres PAS y un 53% de las mujeres del mismo tipo de personal señalan haberse reunido con sus equipos de trabajo de manera virtual de una a tres veces a la semana, y un 49% de los hombres y un 33% de las mujeres que trabajan como PDI y un 94% a las personas PDI no binarias opinan igual. Igualmente, un 43% de las mujeres PDI, un 20% a las mujeres PAS, un 25% de los hombres PDI, un 14% de los hombres PAS y un 6% de las personas no binarias han indicado que nunca se reunión con su equipo de trabajo.

Al analizar los porcentajes de las respuestas de las frecuencias más altas vemos que estos disminuyen con respecto a las de menor frecuencia. Por ejemplo, un 6% de las mujeres PAS, un 2% a los hombres dentro de la misma categoría, un 1% a las mujeres y hombres PDI y señalan haberse reunido con su equipo de trabajo de manera virtual unas 4 o 5 veces a la semana. Por otro lado, un 23% de las mujeres PDI, un 21% de las

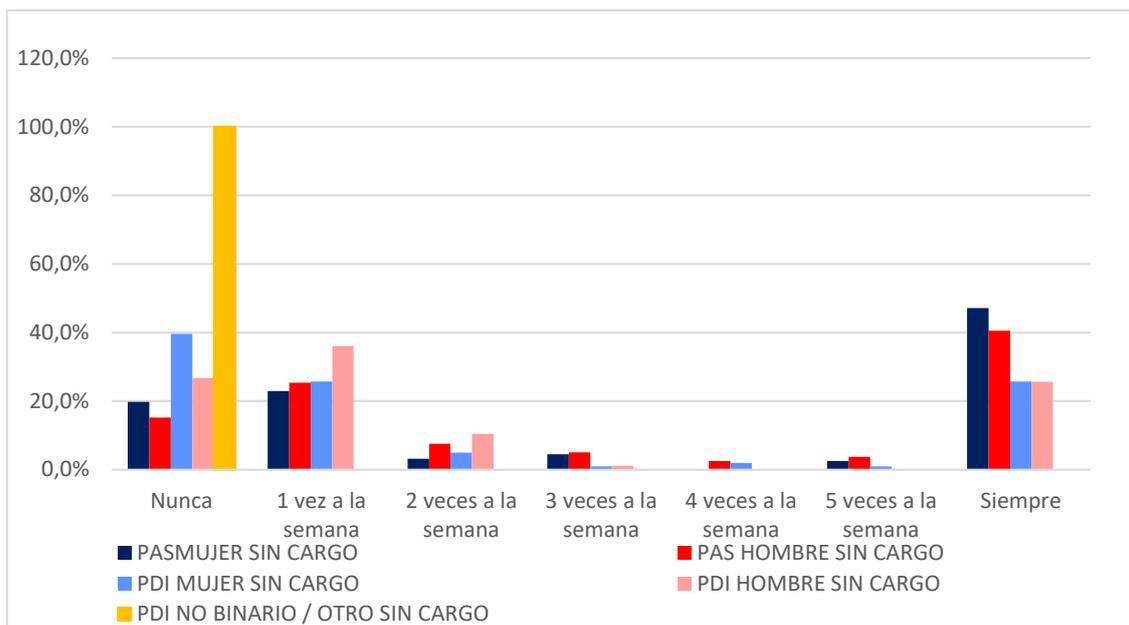
mujeres PAS, un 23% de los hombres PDI y un 18% a los hombres PAS sostienen que siempre se reunieron con su equipo.

Gráfico 42. Frecuencia de las reuniones virtuales coordinadas por el/la líder de los grupos de trabajo en pleno según el/la líder por tipo de personal



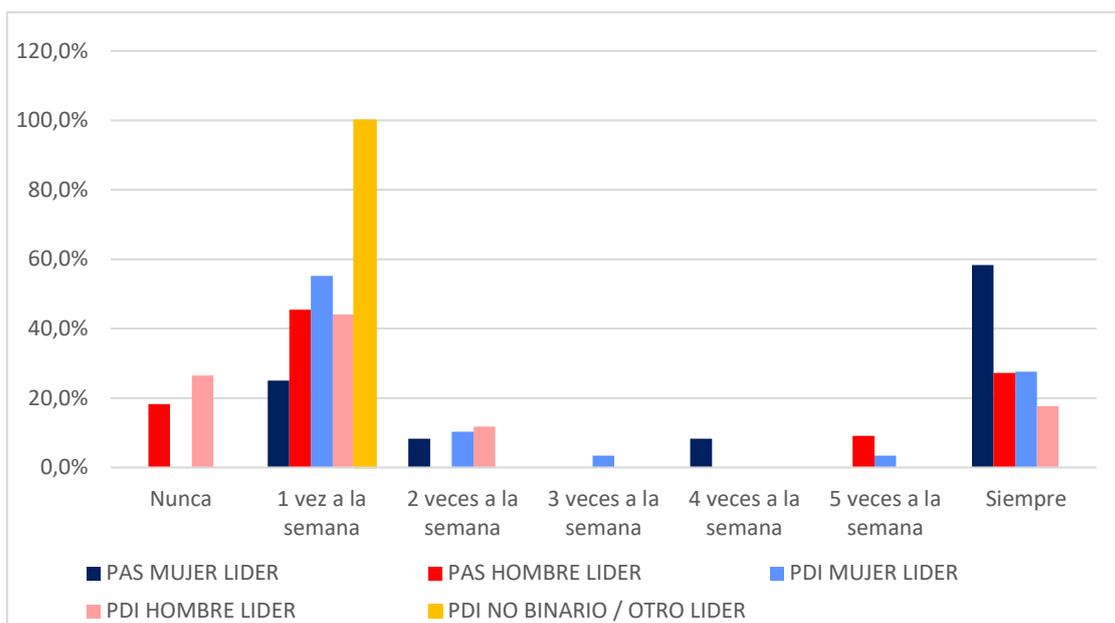
Las personas líderes de la Universidad Jaume I sostienen haberse reunido con poca frecuencia con sus equipos en grupo de manera virtual durante la semana de trabajo. Estas personas líderes en su mayoría, se reunió una vez a la semana (62% mujeres y 60% hombres PDI; 58% mujeres y 55% hombres PAS; un 8% de las personas no binarias). Un alto porcentaje (92%) de las personas líderes no binarias tuvo reuniones dos o tres veces por semana, mientras que un 8% de las mujeres y un 9% de los hombres PAS, y un 24% de las mujeres y un 15% de los hombres PDI hicieron lo mismo. Cabe señalar que un importante porcentaje de los hombres PAS (27%) se reunió siempre con sus equipos y solo un 7% de las mujeres y un 9% de los hombres PDI lo hicieron igual. Hubo líderes que no se reunieron con sus equipos de trabajo grupal y virtualmente, a saber, un 17% de las líderes PAS, un 7% de las líderes PDI y un 14% de los líderes PDI.

Gráfico 43. Establecimiento por el/la líder de metas claras y concisas según el/la seguidor/a por tipo de personal



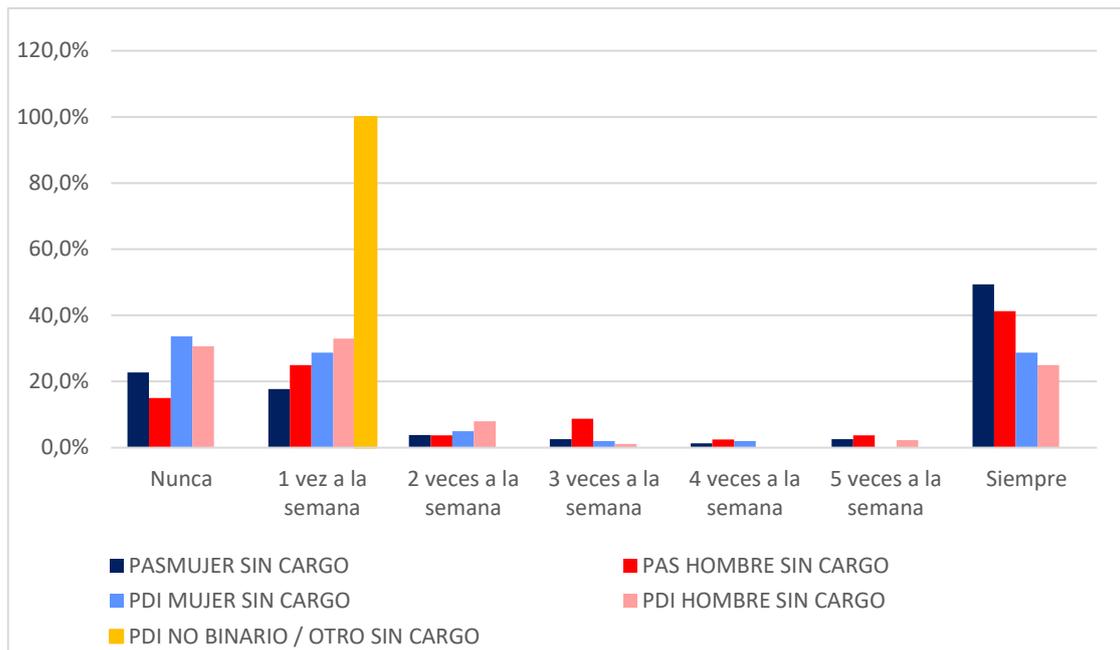
De acuerdo con las personas que trabajan como PAS y que no tiene cargos de supervisión en su mayoría consideran que sus líderes les establecían las metas de cada miembro del grupo clara y concisamente. Un 47% de las mujeres y un 41% de los hombres PAS señalaron que sus supervisores/as siempre establecían las metas de cada miembro del grupo, mientras que sólo un 20% de las mujeres PAS y un 15% de los hombres del mismo tipo de personal señalaron que sus supervisores/as nunca lo hacían. Un buen porcentaje indicó que recibían este tipo de indicaciones una vez a la semana. Con respecto al PDI, la frecuencia de las indicaciones de sus supervisores/as es menor que con respecto a las personas que trabajan como PAS. Un 40% de las mujeres, un 27% de los hombres y el 100% de las personas no binarias señalaron que nunca se les establecieron las metas de manera clara y concisa. Además, un 31% de las mujeres y un 47% de los indicaron haber recibido directrices una o dos veces a la semana. Un 26% de hombres y de mujeres señalaron que sus supervisores/as siempre establecían las metas para los miembros del grupo.

Gráfico 44. Establecimiento por el/la líder de metas claras y concisas según el/la líder por tipo de personal



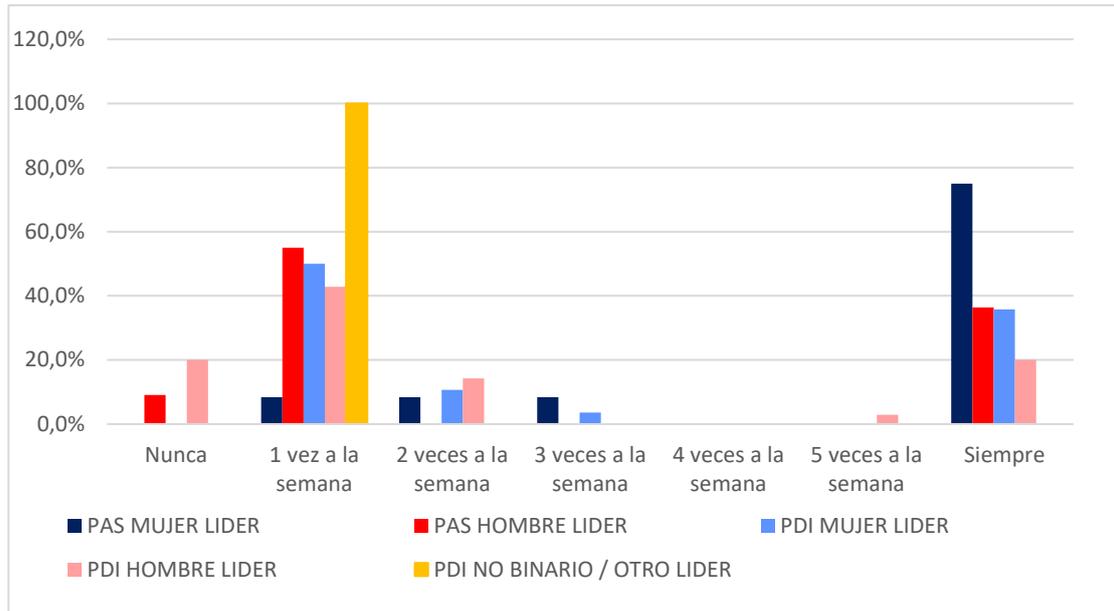
Las personas que tiene la responsabilidad de supervisar el trabajo de otras en su mayoría (46% hombres PAS; 55% mujeres PDI; 44% hombres PDI; 100% no binario PDI) indicaron establecer las metas para los miembros de su equipo una vez a la semana. Las mujeres PAS señalan en mayor proporción (58%) al resto de las demás personas líderes (27% hombre PAS; 28% mujer PDI y 18% hombre PDI) siempre haber establecido las metas para cada miembro del equipo. Sólo un 18% de los hombres PAS y un 27% de los hombres PDI señalaron no haber hecho ninguna indicación con respecto a las metas durante la semana a los miembros de sus equipos.

Gráfico 45. Establecimiento y comunicación clara de las tareas por el/la líder según el/la seguidor/a por tipo de personal



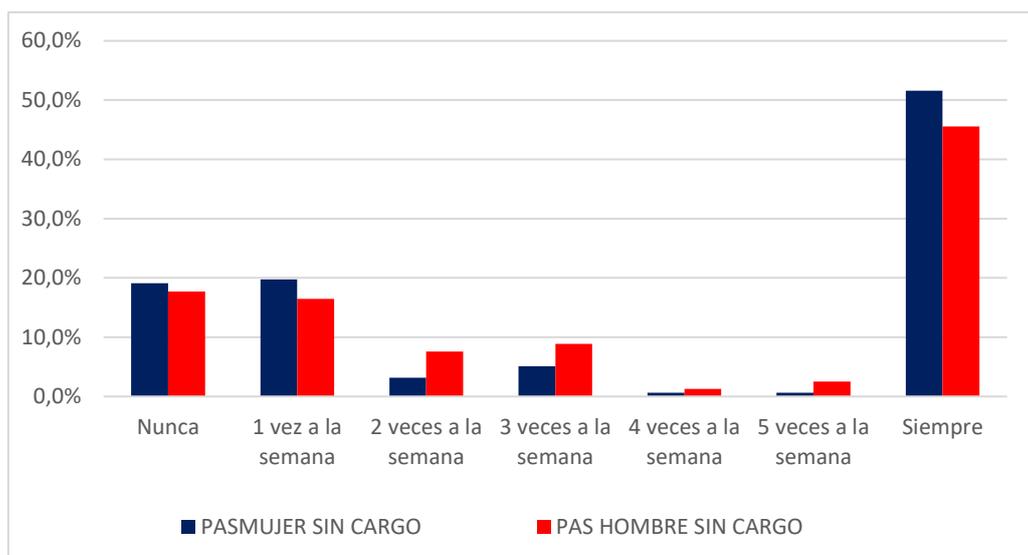
La percepción de las personas pertenecientes a ambos tipos de personal tiene una tendencia clara en cuanto a la frecuencia de la comunicación de sus supervisores/as con respecto a las tareas de cada miembro del equipo. O bien las personas supervisoras nunca comunicaban las tareas o lo hacían una vez a la semana. A saber: un 34% de las mujeres PDI, un 31% de los hombres PDI, un 23% de las mujeres PAS, y un 15% de los hombres PAS sostiene que sus supervisores/as nunca comunicaron las tareas. Por otro lado, un 100% de las personas no binarias, un 33% de los hombres PDI, un 29% de las mujeres PDI; un 25% de los hombres PAS y un 18% de las mujeres PAS indican haber recibido una vez a la semana alguna directriz en cuanto a sus tareas. Un importante porcentaje de las mujeres PAS (49%) y de los hombres PAS (41%) mencionan que sus supervisores/as siempre se comunicaban con ellas/os en relación con sus tareas, un 29% de las mujeres y un 25% de los hombres PDI mantienen la misma opinión.

Gráfico 46. Establecimiento y comunicación clara de las tareas por el/la líder según el/la líder por tipo de personal



La gran mayoría de las personas con responsabilidades de supervisión señalaron haber establecido y comunicado claramente las tareas de cada miembro del grupo una o dos veces a la semana (55% hombre PAS; 50% mujer PDI; 43% hombre PDI; y 100% persona no binaria), solo un hicieron lo mismo. Existe también una importante proporción de personas que indicaron que siempre estaban estableciendo y comunicando las tareas de su equipo (75% mujer PAS; 36% hombre PAS; 36% mujer PDI y 20% hombre PDI). Solo un 9% de los hombres PAS y un 20% de los hombres PDI indicaron que durante la semana nunca establecían y comunicaban las tareas de los miembros de su equipo.

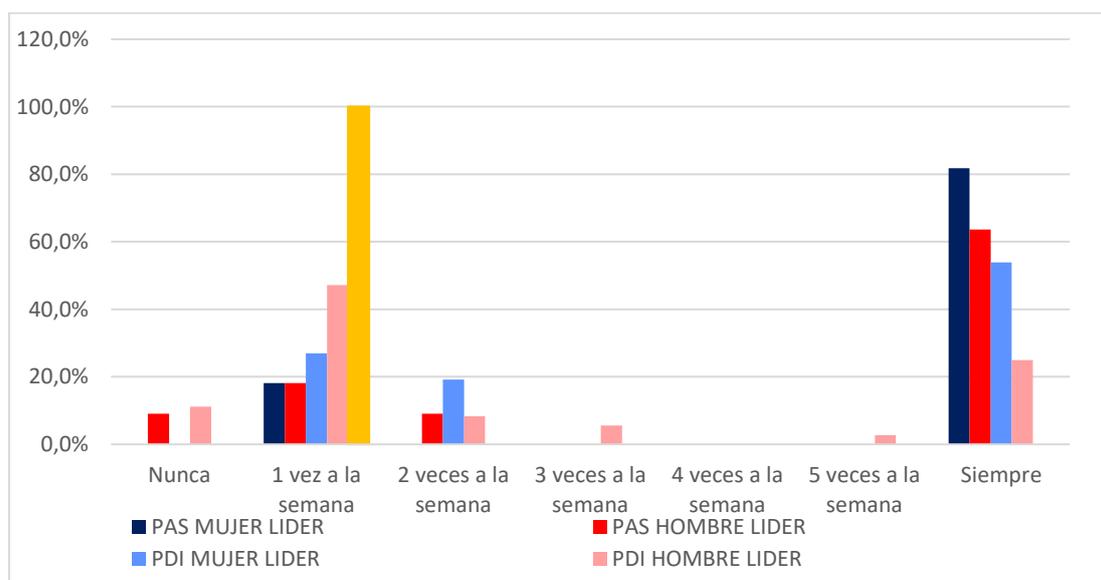
Gráfico 47. Feedback dado por el/la líder acerca del desempeño según el/la seguidor/a / PAS



*Nota: Se eliminaron las respuestas de las personas correspondientes al tipo de personal PDI por detectarse un error en la formulación de la pregunta para ellas.

La mayoría de las mujeres PAS (52%) sostiene que siempre reciben feedback acerca de su desempeño de parte de quien las supervisa, y un 46% de los hombres sostiene la misma opinión. En el extremo opuesto se encuentra un 39% de las mujeres PAS, de las cuales un 20% de ellas indica que una vez a la semana reciben feedback acerca de su desempeño. Un 18% de los hombres PAS indica que nunca recibe feedback de su desempeño por parte de la persona que lo supervisa, mientras que un 17% indica recibirlo una vez a la semana.

Gráfico 48. Feedback dado por el/la líder acerca del desempeño según el/la líder por tipo de personal

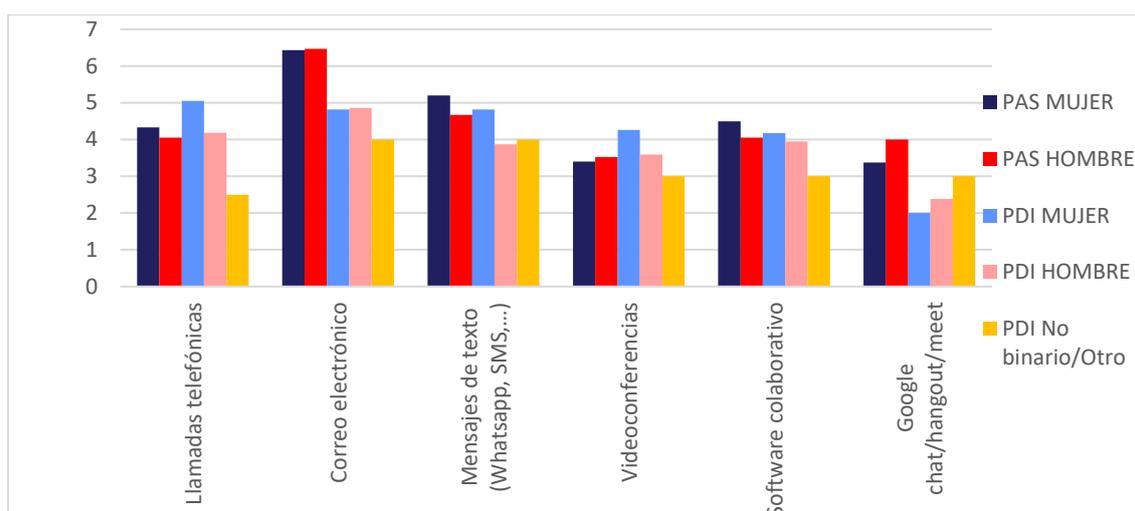


Las personas que tienen responsabilidades de supervisión muestran una polarización de sus respuestas en relación con la frecuencia en la cual le dan feedback acerca de su desempeño a las personas que supervisan. Un alto porcentaje de las mujeres PAS (82%) señala hacerlo siempre, mientras que un 64% de los hombres PAS; un 54% de las mujeres PDI y un 25% de los hombres PDI señalan lo mismo. Un 100% de las personas no binarias PDI dan feedback a las personas que supervisan en relación con su desempeño una o dos veces a la semana, mientras que un 55% de los hombres PDI, un 46% de las mujeres PDI, un 27% de hombres PAS y un 18% de mujeres PAS tienen la misma frecuencia. Solo un 9% de los hombres PAS y un 11% de los hombres PDI indican que nunca dan feedback a las personas que supervisan en relación con su desempeño.

6.2. Medios utilizados para la coordinación

En el siguiente apartado se muestran los medios de comunicación empleados por las personas que lideraban para comunicarse con su grupo, tanto de PDI como el PAS de la UJI durante el periodo de confinamiento por COVID-19.

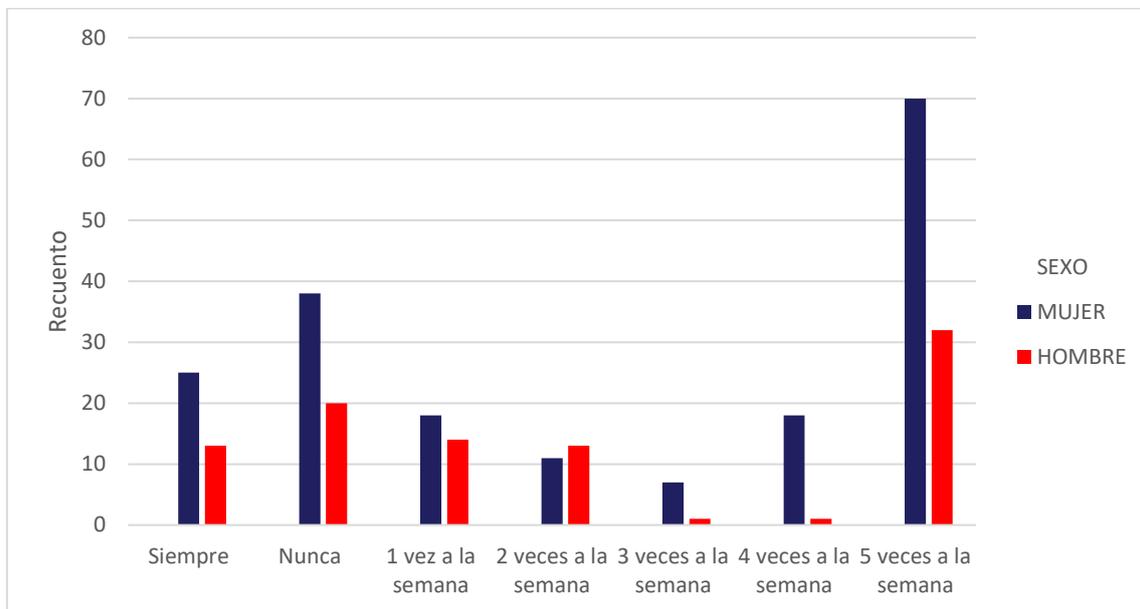
Gráfico 49. Medios de comunicación empleados por la coordinación para comunicarse con su grupo, por tipo de personal y por sexo



En el gráfico 49 se muestra, en una puntuación de frecuencia que oscila desde 1 (nunca) a 7 (siempre) cual ha sido el medio de comunicación más empleado. De este modo, el correo electrónico se muestra como el medio más empleado por la coordinación de los grupos de PAS (tanto hombre como mujeres), seguidos por mensajes de texto, llamadas telefónicas y software colaborativo. En cuanto al PDI, las puntuaciones por sexo son bastante similares, aunque los hombres puntúan ligeramente superior en llamada telefónicas, en mensajes de texto y videoconferencias. El PDI no binario en general ha empleado los medios de comunicación descritos en menor medida que los otros dos sexos, excepto en el caso de google chat/hangout/meet que han empleado en mayor medida que las mujeres y hombres PDI, y en la misma medida que el software colaborativo o las videoconferencias.

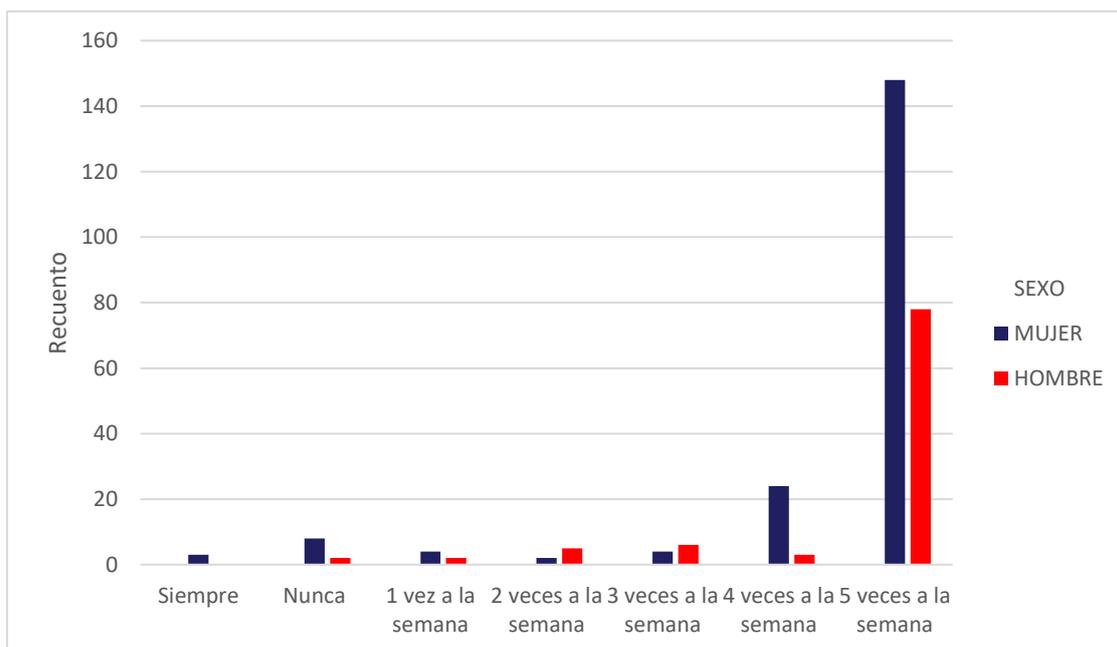
A continuación, se muestra esta información de manera más detallada en cuanto a los medios de comunicación empleado por las personas que coordinan los grupos/servicios de PAS.

Gráfico 50. Uso de las llamadas telefónicas por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo



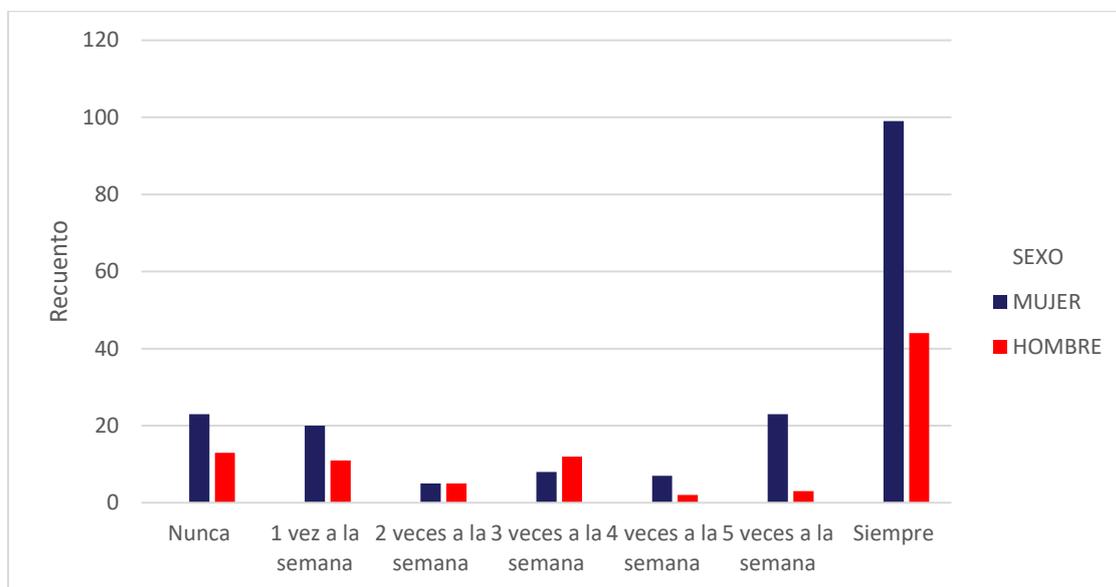
Como se muestra, la opción de “5 veces a la semana” en el uso de las llamadas telefónicas es la más mostrada para comunicarse quienes coordinan los grupos/servicios de PAS tanto por mujeres (aunque en muy mayor medida) como por hombres.

Gráfico 51. Uso de los correos electrónicos por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo



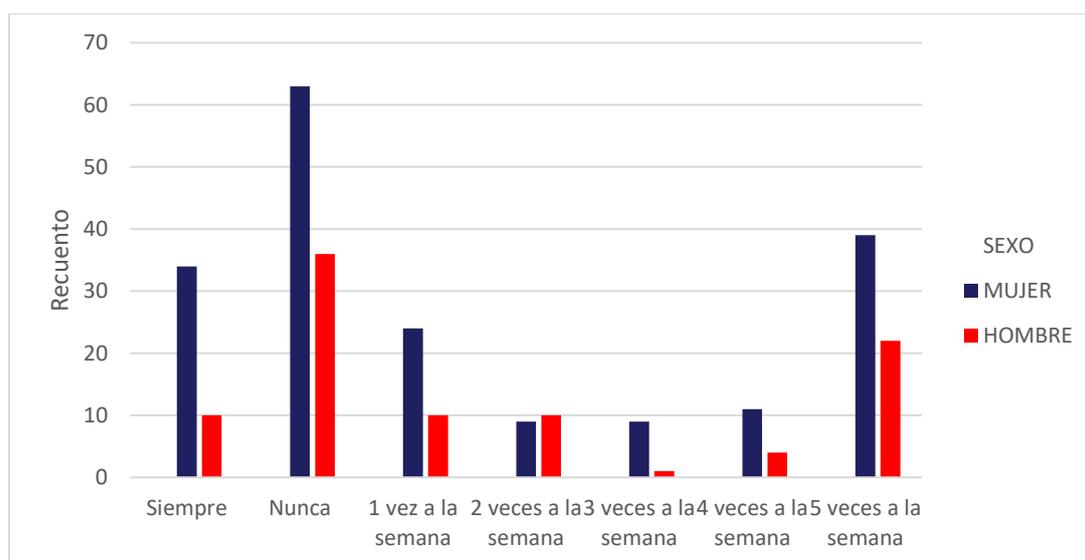
El uso del correo electrónico a diario es algo habitual para la coordinación de los grupos/servicios del PAS con las personas de su grupo, tanto en el caso de los hombres y de las mujeres, aunque en el caso de las mujeres estas marcan la opción de siempre en más del doble de veces que los hombres.

Gráfico 52. Uso de los mensajes de texto (Whatsapp, SMS,..) por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo



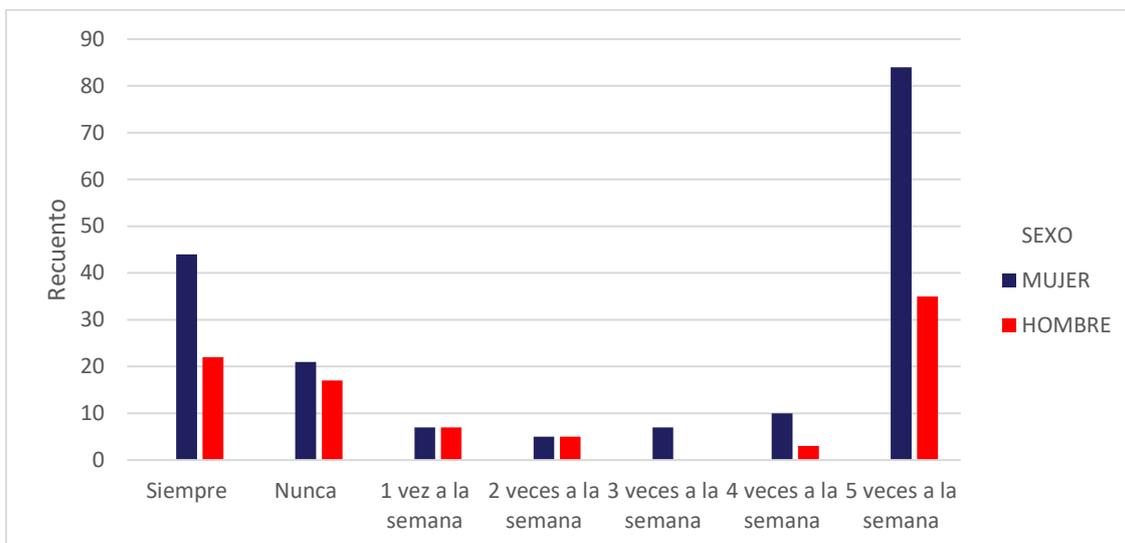
De nuevo, parece ser que el uso de los mensajes de texto se ha utilizado por la coordinación del grupo/servicio del PAS para comunicarse por el grupo, aunque las mujeres han empleado este medio en mayor medida que los hombres.

Gráfico 53. Uso de videoconferencias por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo



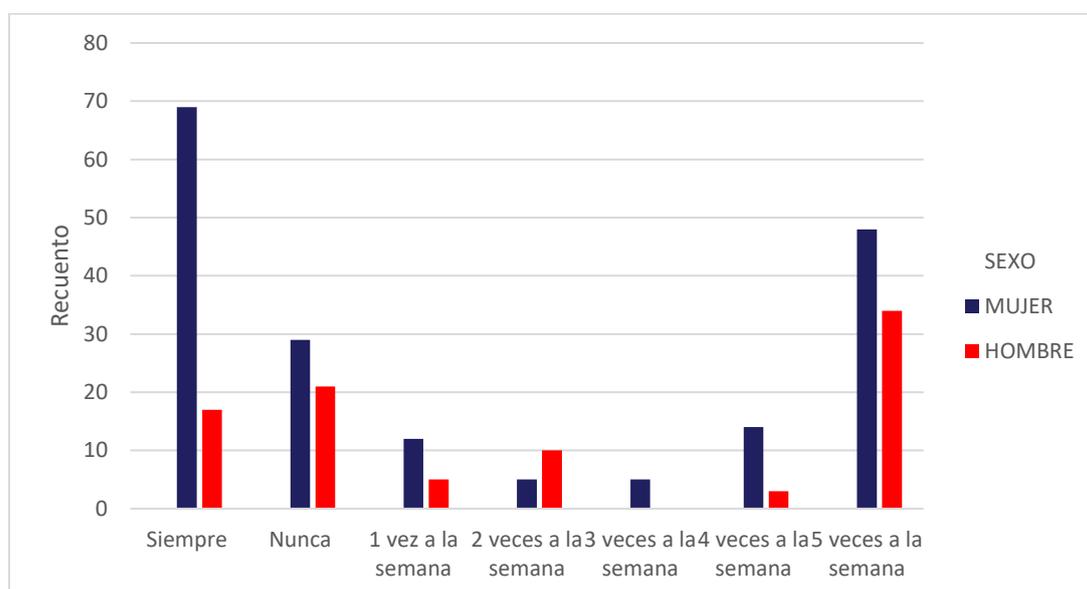
El uso de la videoconferencia está más extremizado; o bien no se ha empleado nunca/1 vez a la semana, o bien se ha empleado todos los días.

Gráfico 54. Uso de software colaborativo (Dropbox; Workplace by Facebook; Microsoft Teams, Drive by Google; etc.) por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo



De nuevo, el uso de software colaborativo está extremizado; o bien no se ha empleado nunca, o bien se ha empleado todos los días, tanto por mujeres como por hombres PAS.

Gráfico 55. Uso de Google Chat/Hangouts/Meet por la persona que coordina los grupos/servicios de PAS por sexo

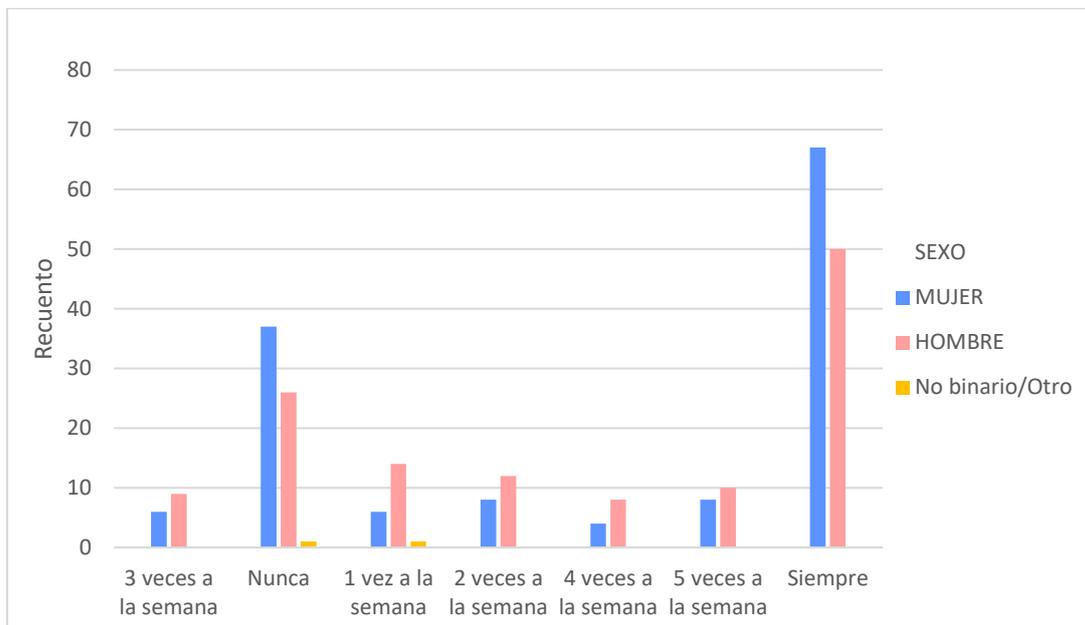


Como en los casos anteriores, la persona que coordina el grupo/servicio del PAS o bien ha utilizado el Google Chat/Hangouts/Meet siempre, o bien no lo ha utilizado nunca/una vez a la semana.

En resumen, los correos electrónicos y los mensajes de texto, junto con el uso de software colaborativo, parecen haber sido los medios más empleados por las personas que coordinan grupos/servicios de PAS para mantener el contacto con su grupo.

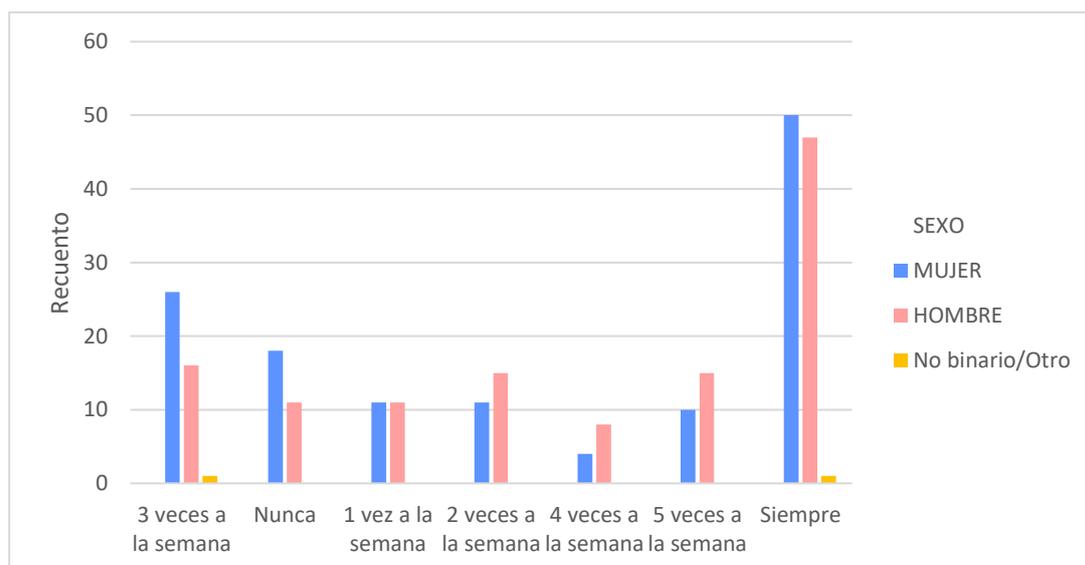
A continuación, se muestra esta información de manera más detallada en cuanto a los medios de comunicación empleado por las personas que coordinan los grupos/servicios de PDI.

Gráfico 56. Uso de las llamadas telefónicas por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo



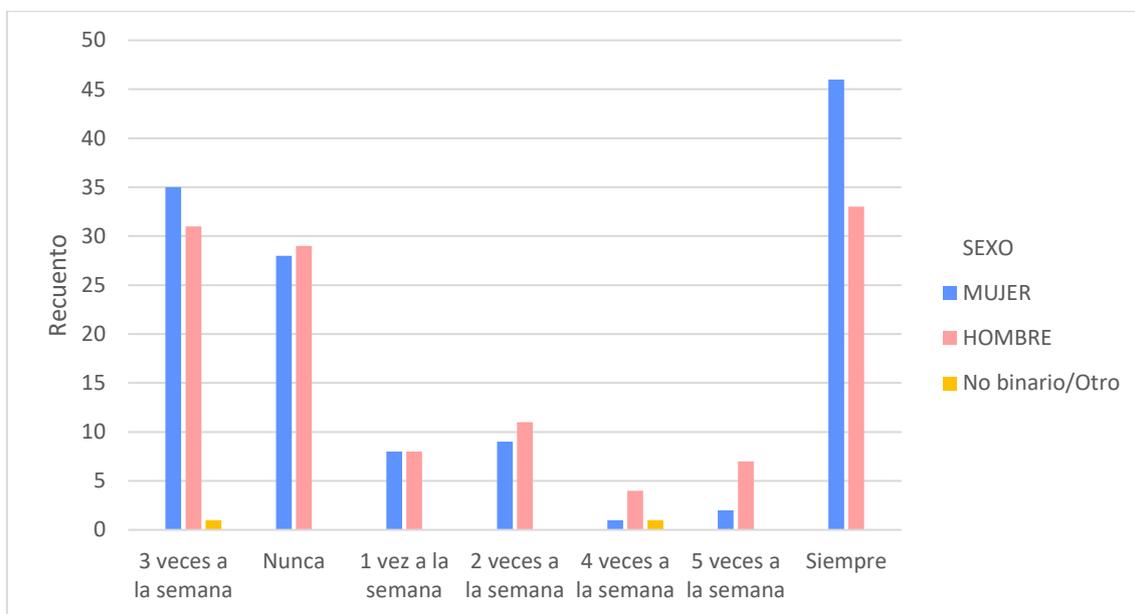
Tal y como se muestra en el gráfico, las llamadas de teléfono o bien ha sido empleada todos los días (siempre) por la persona que coordina el grupo para ponerse en contacto con las personas de su grupo, o bien se ha usado en muy poca medida (1 vez a la semana).

Gráfico 57. Uso del correo electrónico por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo



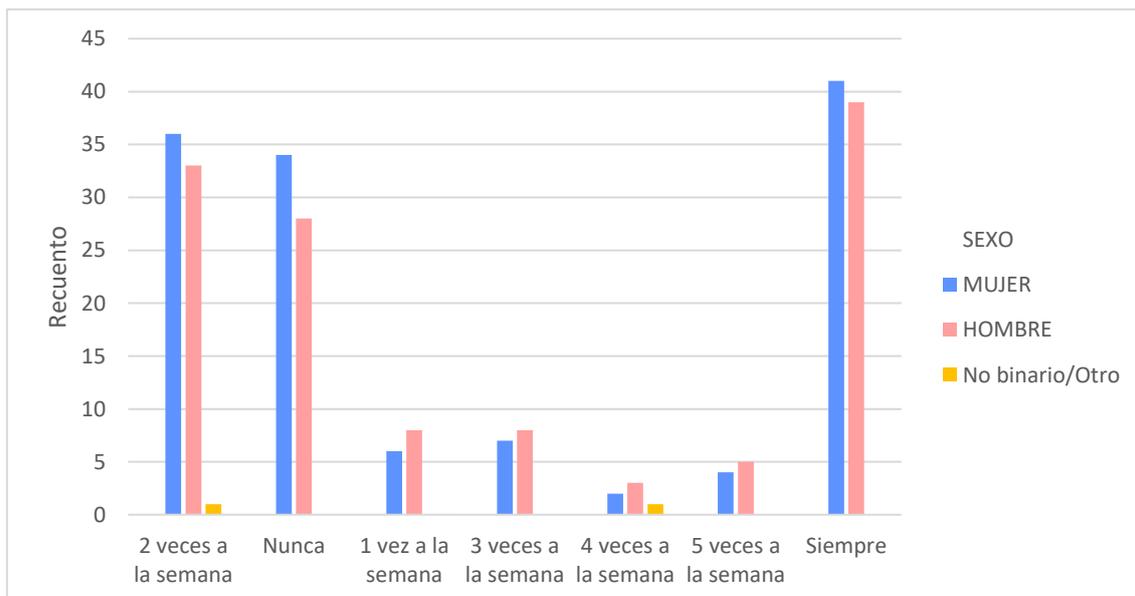
El correo electrónico ha sido uno de los medios más utilizados por la persona que coordina grupos de PDI para ponerse en contacto con sus miembros, aunque también existe un porcentaje bastante elevado de personas que no lo utilizan nunca o pocas veces a la semana.

Gráfico 58. Uso de la videoconferencia por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo



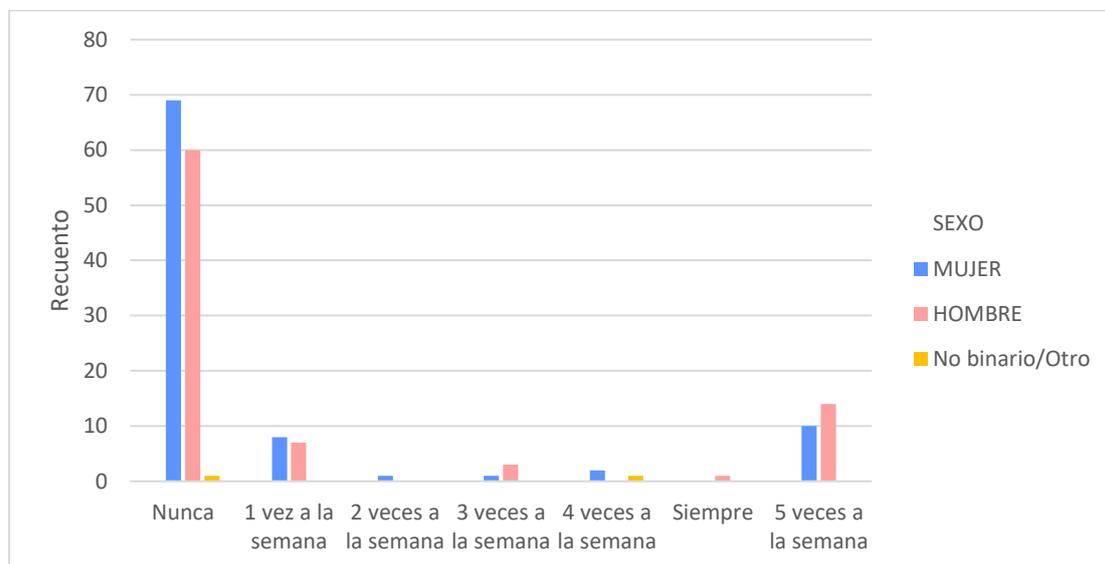
Al igual que en el caso anterior, las videoconferencias o bien han sido empleada siempre por las personas que coordinan los grupos de PDI, o bien se han utilizado muy poco (nunca/una vez a la semana).

Gráfico 59. Uso Software colaborativo (Dropbox; Workplace by Facebook; Microsoft Teams, Drive by Google; etc.) por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo



Aunque en menos medida que los medios anteriores, el uso de software colaborativo o bien ha sido empleado todos los días (con alrededor de 40 personas de cada sexo que dicen que lo han empleado todo los días) o bien nunca/una vez al día.

Gráfico 60. Uso Google Chat/Hangouts/Meet por la persona que coordina los grupos de PDI por sexo



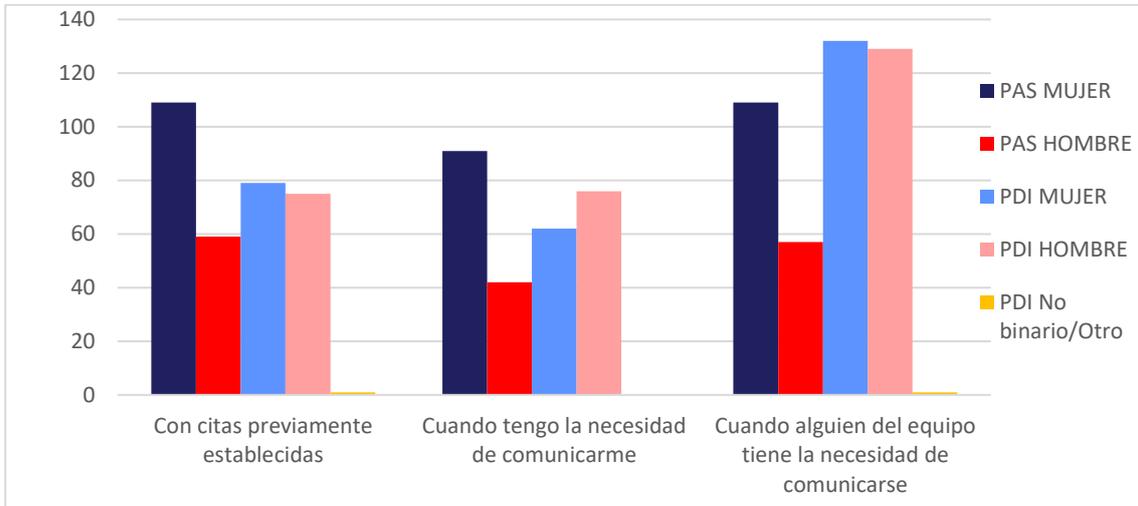
Muy pocas son las personas que coordinan que han empleado el google chat/hangout/meet para ponerse en contacto con las personas de su grupo, aunque también hay un pequeño grupo (alrededor de 10 mujeres y 14 hombres PDI) que afirman haberlo utilizado siempre.

En resumen, las llamadas telefónicas y el correo electrónico parecen haber sido los medios de comunicación más empleados por las personas que coordinan los grupos de PDI para ponerse en contacto con su grupo, así como la videoconferencia y software colaborativo, aunque en todos los casos ha habido también casos extremos donde estas tecnologías apenas han sido empleadas.

6.3. Modo de establecer conexión en tiempo real

A continuación, se muestran los resultados del modo en el que se establecían las comunicaciones en tiempo real (sincrónico).

Gráfico 61. “¿De qué manera dos o más personas de su grupo (incluyéndose usted) establecen una comunicación en donde estén conectados en tiempo real?” Por tipo de personal y sexo



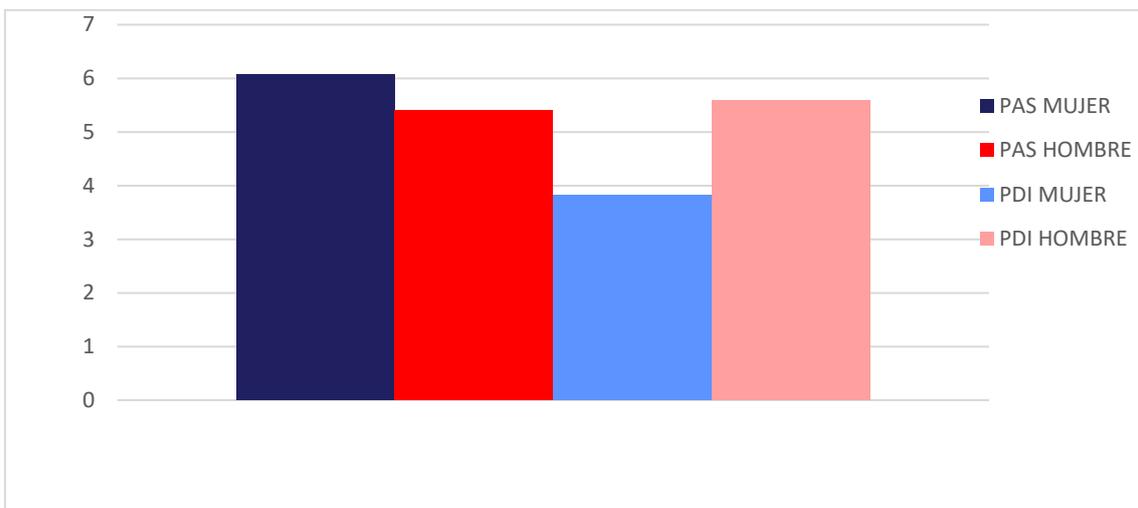
Nota: la respuesta “Cuando tengo la necesidad de comunicarme” era el ítem contestado por la persona que coordinaba el grupo. Por tanto, se entiende que ese ítem hace referencia a “Cuando la persona que coordina el grupo tiene necesidad de comunicarse”.

En este caso, aunque los tres modos han sido altamente empleados, destaca el hecho de que primara principalmente el hecho de que la comunicación se estableciera cuando una persona del grupo tuviera esa necesidad, sobre todo en el caso del PDI.

6.4. Adaptación global de la coordinación a la gestión de equipos en teletrabajo

Finalmente, se les preguntó acerca de cómo valoraban el modo en el que la coordinación del grupo se había adaptado a la gestión de su equipo en la situación de teletrabajo.

Gráfico 62. Adaptación de la gestión del equipo al teletrabajo por tipo de personal y sexo



En el caso del PAS, son las mujeres las que opinan que la adaptación por parte de la persona que coordina el grupo/servicio ha adaptado su gestión a la nueva situación de teletrabajo, mientras en el caso del PDI son los hombres los que tienen esa percepción. Además, cabe destacar que el PDI mujer son las que menos consideran que la persona que coordina su grupo ha adaptado su forma de gestión.

A manera de conclusión podemos señalar que las personas que trabajan como PAS en términos generales percibieron una mejor gestión de su teletrabajo y una mayor comunicación por parte de sus líderes que aquellas que trabajan como PDI. Por otra parte, las autovaloraciones de las prácticas del liderazgo de las personas PAS en comparación con las de las personas PDI indican que los y las líderes PAS realizan con mayor frecuencia las tareas relacionadas con gestionar y comunicarse con sus equipos mientras teletrabajan. Estos resultados nos hacen pensar que el liderazgo PDI contaba con menor tiempo para llevar a cabo la gestión del teletrabajo y la comunicación con sus equipos que sus pares PAS.

Sin embargo, en cuanto al uso de tecnologías empleadas, el cómo concertar citas, y la adaptación de la coordinación a la gestión del equipo en teletrabajo, ambos tipos de personal (PDI/PAS) han obtenido puntuaciones similares, aunque en este último caso parece ser que el PAS (sobre todo las mujeres PAS) valoran más positivamente la adaptación que han realizado sus coordinadores/as para adaptarse a esta nueva situación.

III. CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO

Unos de los aspectos más relevantes para esta encuesta es, sin duda, determinar las realidades generadas por la situación de confinamiento en el contexto familiar-doméstico teniendo en cuenta las principales tareas que este ámbito reclama y que habitualmente denominamos tareas reproductivas (por otro lado tradicionalmente feminizadas); cuidados (de hijos/as y personas dependientes) y tareas domésticas. Ineludiblemente, estas se han visto afectadas por dicha situación, y por tanto en los siguientes apartados se analizarán estas cuestiones fundamentalmente desde variables como el tipo de personal y el sexo aunque también se trabajarán desde alguna otra variable sociodemográfica en los casos en que se ha considerado oportuno por la información que estas variables puedan facilitar.

1. Los usos del tiempo en la UJI

Los estudios e investigaciones sobre usos del tiempo se iniciaron hace décadas con el objetivo de mostrar las diferencias entre los diferentes grupos de población respecto de la ocupación de su tiempo (García Sainz, 2015). Desde la perspectiva sociológica, el tiempo es, pues, una actividad social que precisa ser analizada como un hecho social, en terminología durkheimiana.

En España, los estudios pioneros sobre la utilización del tiempo fueron los realizados por M^a Ángeles Durán (2002) y que dieron lugar a la realización de las Encuestas sobre Usos del tiempo realizadas por el INE. La primera se realizó en 2002-2003 y la segunda en 2009-2010, no habiéndose realizado ninguna posterior a nivel estatal.

Las encuestas realizadas sobre esta temática incluyen un listado de actividades, desagregado a su vez en categorías, y centrado fundamentalmente en los siguientes aspectos: descanso personal; trabajo remunerado; hogar y familia; estudios y formación; actividades de ocio y tiempo libre; y desplazamientos (Prieto, 2015).

El confinamiento originado con motivo de la COVID-19 y las características concretas del objeto de investigación, personal de la universidad, ha supuesto la adecuación de estas grandes categorías a la situación en la que nos encontramos en la encuesta realizada en la UJI, quedando de la siguiente manera: descanso personal; teletrabajo; cuidados y trabajos domésticos; formación; y actividades de ocio.

El teletrabajo se refiere a tiempo dedicado a trabajar de manera remunerada en el hogar mediante dispositivos electrónicos.

La formación alude al tiempo dedicado a estudios oficiales, realización de cursos etc

Los cuidados y los trabajos domésticos incluyen las actividades realizadas en el propio hogar y que en el caso del confinamiento han supuesto el cuidado directo de las criaturas o personas mayores, así como la realización de las tareas necesarias para la subsistencia como la alimentación, la limpieza etc.

Finalmente, las actividades de ocio se refieren al tiempo libre dedicado a uno/una misma y que dada la situación de confinamiento se han realizado dentro del hogar.

Los desplazamientos, como tiempo de movilidad dedicado al ir o venir del trabajo o a la realización de gestiones u otras actividades necesitadas de traslado de un lugar a otro, se han eliminado como motivo al estar en estado de alarma entre el 14 de marzo y el 21 de junio de 2020 y estar prohibido los desplazamientos más allá de los estrictamente necesarios.

La pregunta incluida en el cuestionario, común para PDI y PAS, interroga sobre la dedicación porcentual, siempre en términos aproximativos, a cada una de dichas actividades en un día laborable.

En este punto, se exponen los resultados obtenidos en la encuesta en relación con los usos del tiempo diarios de un día laborable cruzándolos con una serie de variables que consideramos explicativas de las respuestas obtenidas. Estas variables son: el personal; el sexo; y el número de hijas o hijos.

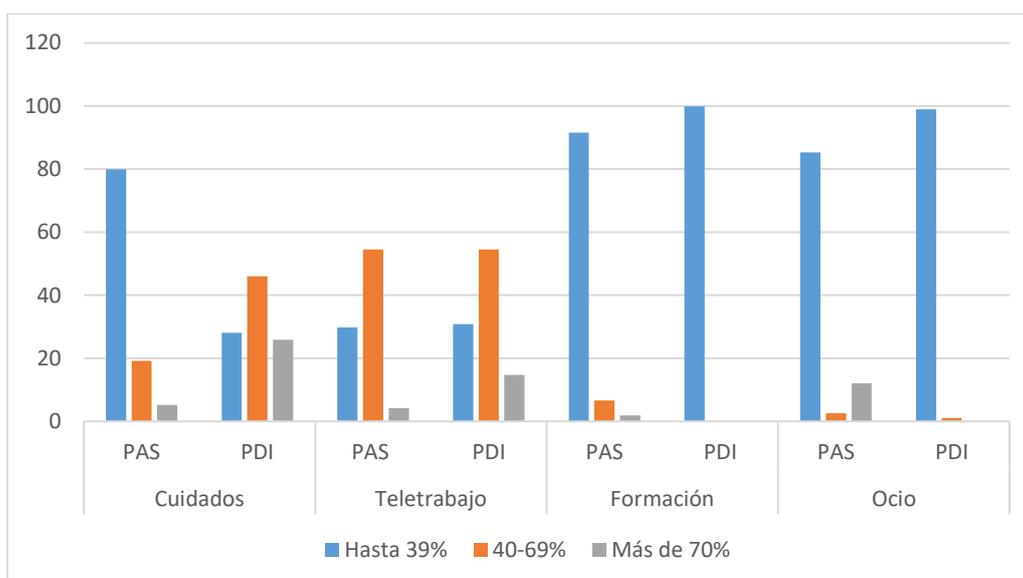
En el análisis realizado se ha obviado el tiempo dedicado a «Descanso personal» al no haber ninguna diferencia notable en las respuestas según las variables contempladas.

1.1. Los usos del tiempo en el personal de la UJI

A continuación, se presentan los usos del tiempo diario según el personal que trabaja en la Universitat Jaume I, a saber, el Personal de Administración y servicios (PAS) y el Personal docente e investigador (PDI).

Para una mejor visibilización de los resultados se ha optado por aglutinar el tiempo de dedicación a cada una de las categorías mostradas, cuidados y tareas domésticas, teletrabajo; formación; y actividades de ocio, en tres grupos que indiquen la dedicación que diariamente le dedican. Dicha dedicación oscila entre un 0% a un 39% del total del tiempo diario; entre un 40% a un 69%; y más de 70%.

Gráfico 63. Distribución del tiempo por actividades (PAS y PDI %)



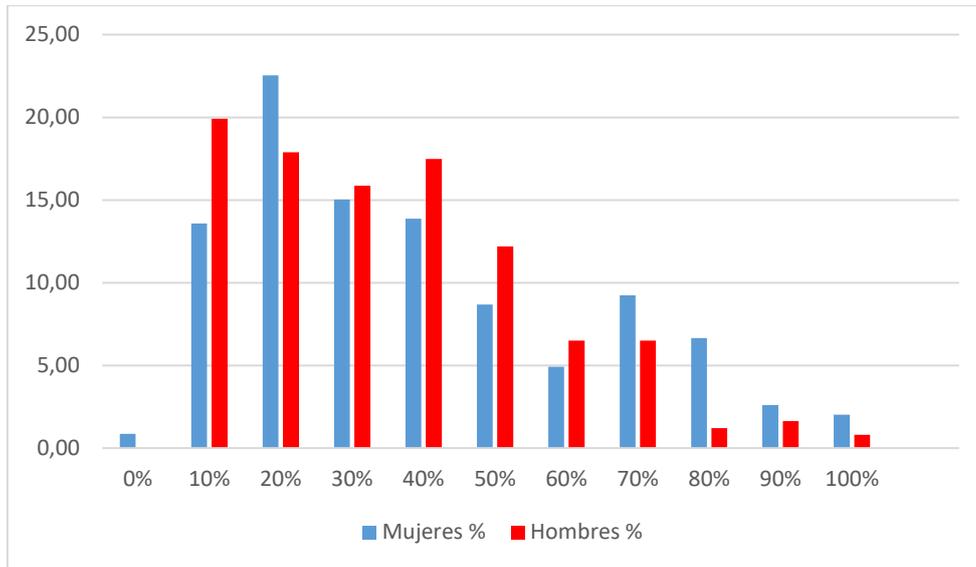
El gráfico muestra la menor dedicación tanto del PAS como del PDI a la formación y al ocio. El tiempo asignado al teletrabajo es similar para ambos colectivos, entre un 40 y un 69% del total diario; la diferencia mostrada es la mayor dedicación del PDI al teletrabajo en el cómputo diario en términos generales. Con respecto a los cuidados y tareas domésticas se observa una polarización llamativa en el PAS, quien afirma en un 80% de las respuestas, dedicar hasta un 40% de su tiempo, produciéndose una notable diferencia entre la dedicación en más del 70% entre los dos colectivos al afirmar un 25,88% del PDI que le dedica este tiempo mientras el PAS, afirma que un 5,18%.

Es pues en el tema de los cuidados en el que las diferencias son evidentes.

1.2. Los usos del tiempo del personal de la UJI por sexo

El sexo/género es una variable explicativa de gran importancia y que refleja las diferencias, y desigualdades, existentes en el uso del tiempo según mujeres y hombres en relación con los roles desempeñados por los sexos en el sistema de género.

Gráfico 64. Tiempo dedicado a cuidados y tareas domésticas por sexo (%)



El resultado mostrado en el gráfico evidencia con claridad que el tiempo dedicado a las tareas de cuidado y domésticas en más del 70% es realizado por mujeres. Es decir que hay un 20,52% de mujeres que dedican más de un 70% de su tiempo a dichas tareas frente a un 10,1% de los hombres. Éstos parece que le dedican más tiempo al hogar en el intervalo entre 40 y 69% tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 65. Tiempo dedicado a cuidados y tareas domésticas por intervalos y por sexo

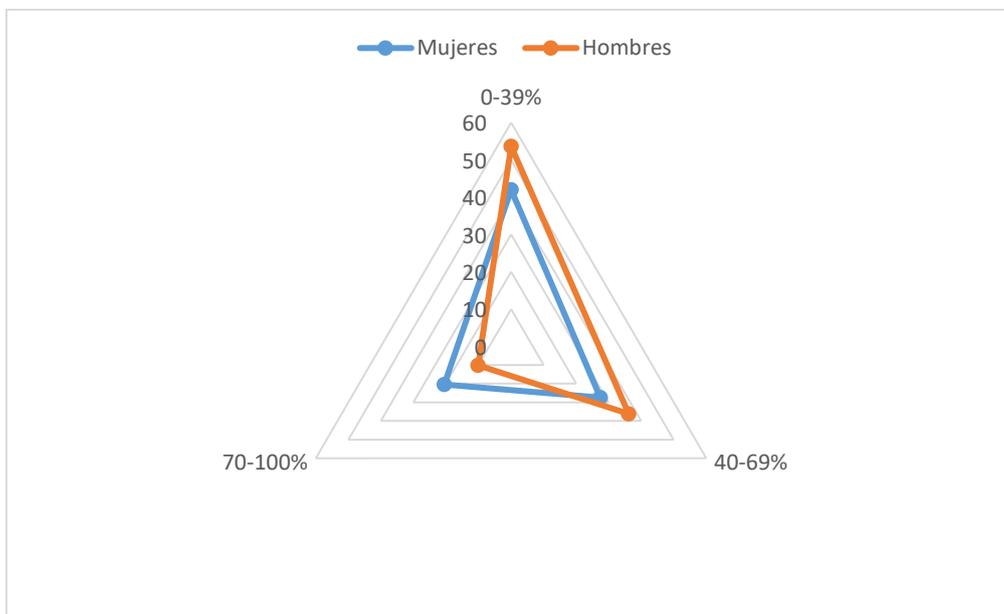
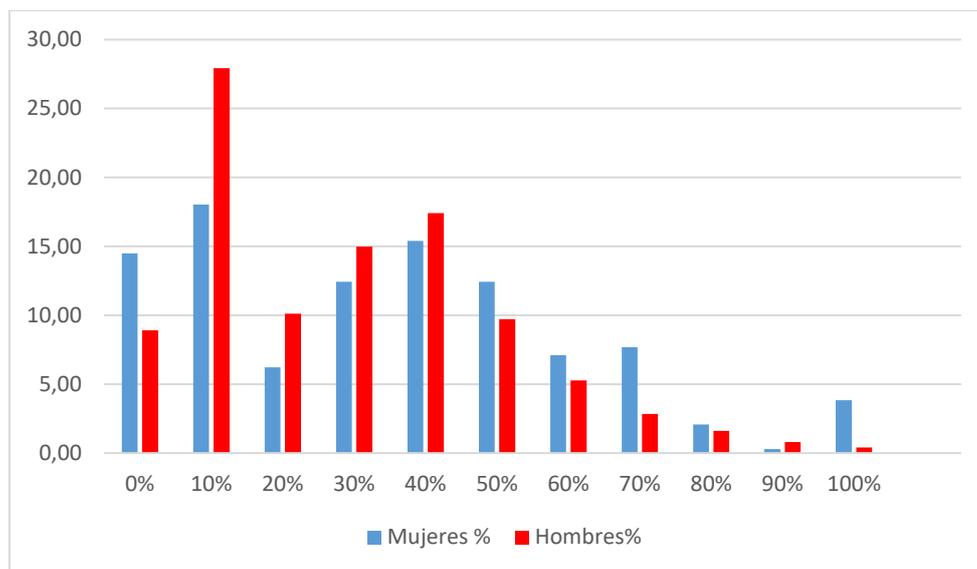


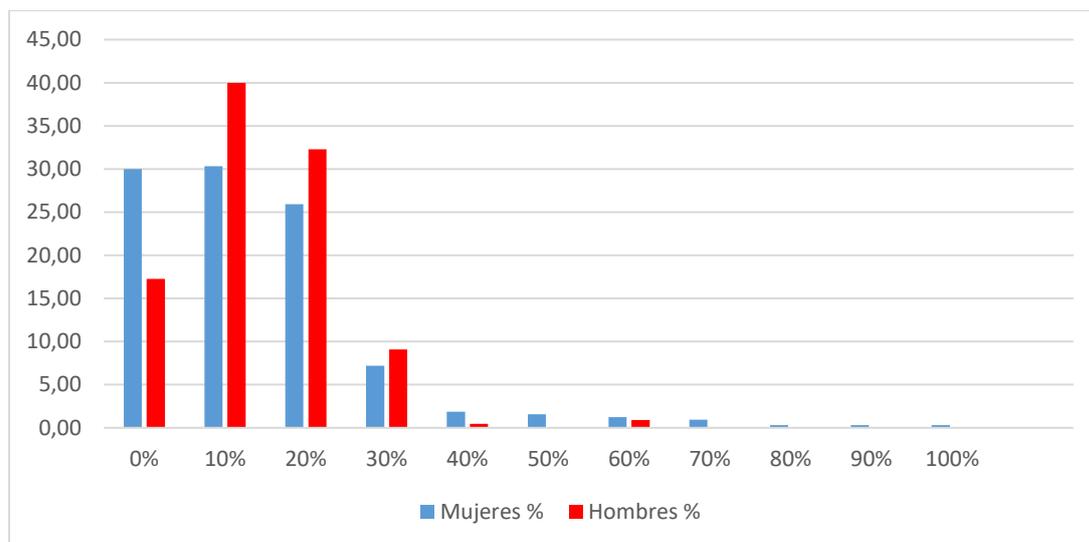
Gráfico 66. Tiempo dedicado al teletrabajo por sexo (%)



Dada la situación de confinamiento, el teletrabajo fue la solución adoptada por la Universidad y seguida tanto por el PAS como por el PDI excepto algunos colectivos que no se podían acoger a esta medida por la peculiaridad de su trabajo.

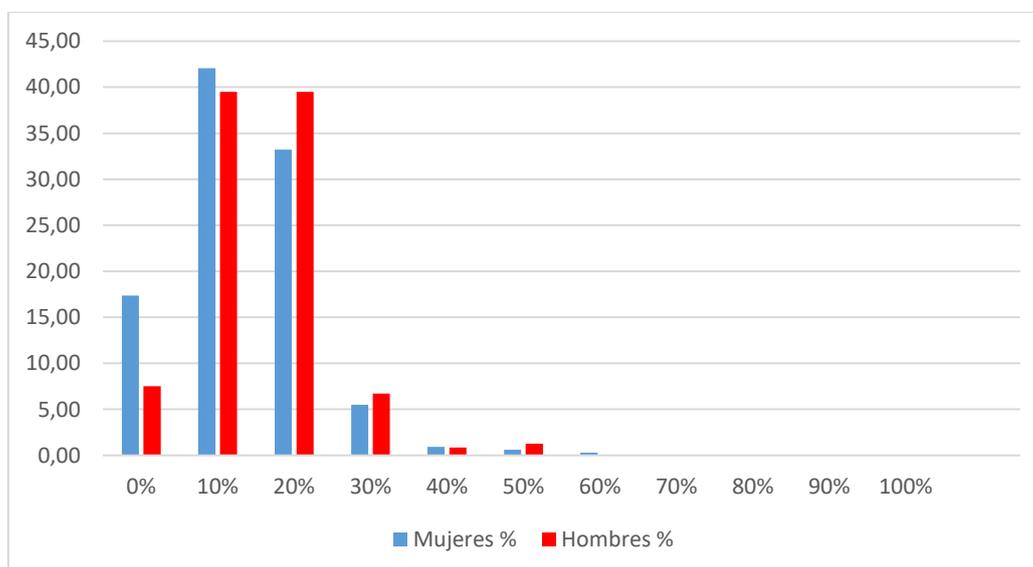
Ahora bien, los resultados indican que casi un 15% de las mujeres y un 8,91% de los hombres dedicaban un 0% de su tiempo a teletrabajar, lo cual hace suponer un error en las respuestas, por confusión, teniendo en cuenta que la encuesta se pasó en el mes de julio, ya finalizando el confinamiento, y las personas encuestadas no entendieron de manera correcta la literalidad de la pregunta que hacía referencia al confinamiento exclusivamente.

Gráfico 67. Tiempo dedicado a la formación por sexo (%)



Las respuestas son unánimes para mujeres y hombres, el tiempo dedicado a la formación es escaso, un 93,44% de las mujeres dedica menos de un 30% de su tiempo diario a la formación frente que el 98,63% de los hombres.

Gráfico 68. Tiempo dedicado al ocio por sexo (%)

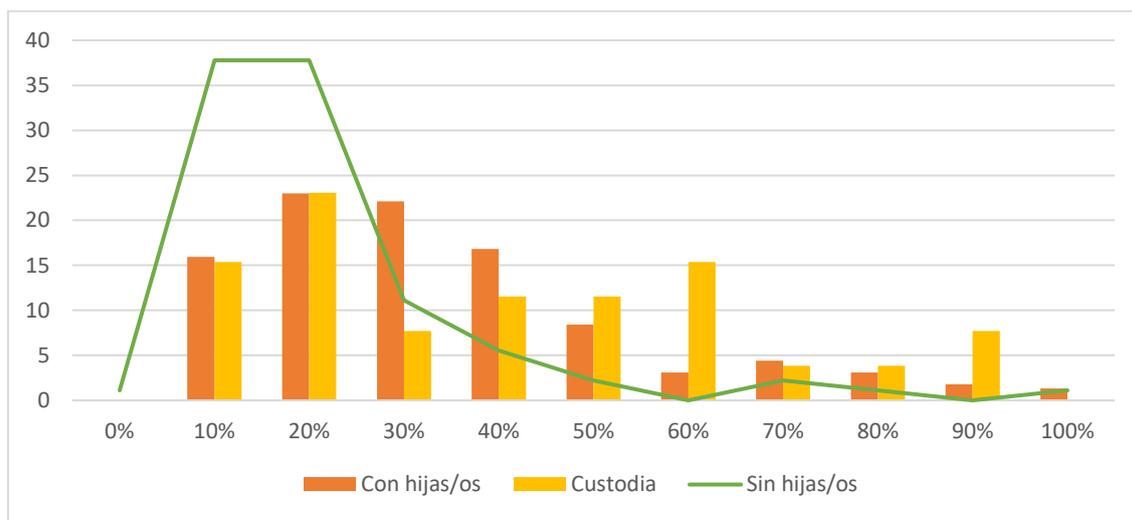


El ocio es la actividad en la que también coinciden mujeres y hombres en su escasa dedicación diaria. Un 92% de las mujeres responden que le dedican al ocio y tiempo libre menos del 30% de su tiempo, destacando el 17,38% de las mujeres que dicen que tienen 0% de tiempo libre frente al 7,52% de los hombres

1.3. Los usos del tiempo según la presencia o no de hijas e hijos

En último lugar, y dada la importancia contextual que ha tenido el cierre del sector educativo en la situación de confinamiento por lo que ha supuesto de convivir con hijas e hijos las 24 horas del día, cruzamos los diferentes usos del tiempo con la variable convivencia con hijas e hijos, contemplando tres posibilidades de respuesta: las personas que residen con descendientes, sin contemplar edades; las personas que tienen custodia compartida; y las personas que no conviven con hijas/hijos.

Gráfico 69. Tiempo dedicado al cuidado y a las tareas domésticas conviviendo con hijas/hijos (%)



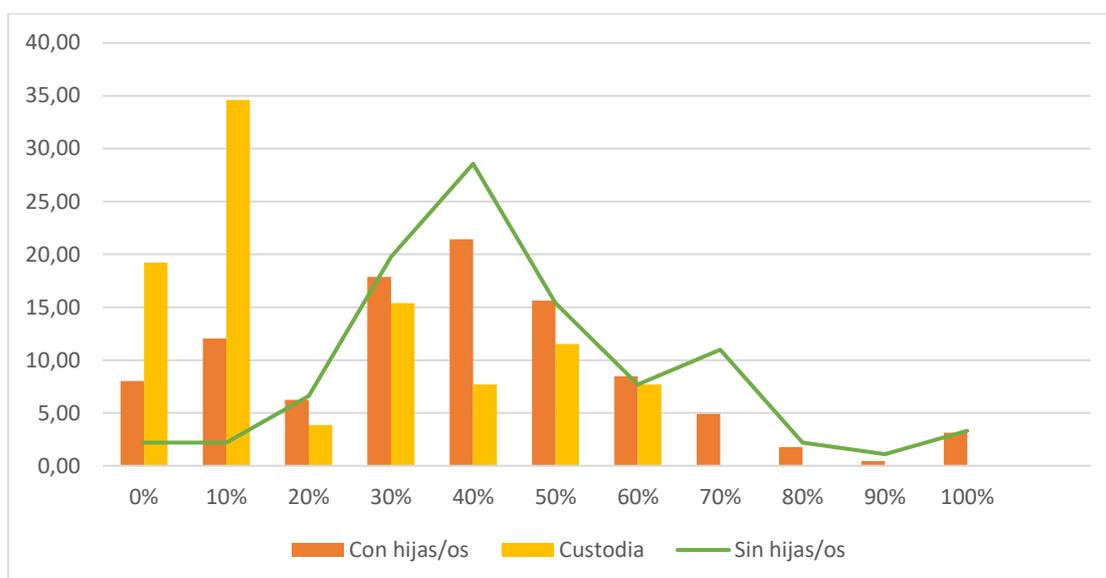
El gráfico evidencia la menor dedicación de las personas a las tareas domésticas y de cuidado que no tienen hijas e hijos respecto de las personas que sí que tienen. Estas personas pueden vivir solas/os o ser una pareja sin criaturas.

Es una distancia importante ya que el 85% de dichas personas le dedican menos del 40% de su tiempo a estas actividades.

Las y los respondientes que manifiestan vivir con hijas e hijos pueden ser una pareja o bien una madre o padre con sus criaturas. Se ha querido diferenciar entre los que viven continuamente con sus hijas e hijos y aquellas personas que tienen custodia compartida por no ser una convivencia continua.

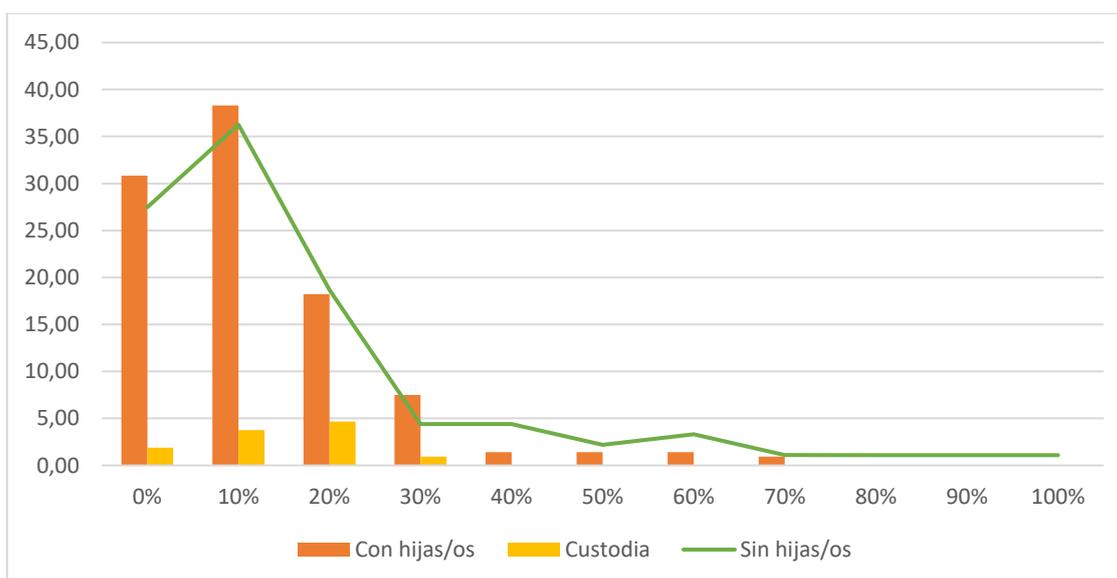
Las personas encuestadas con custodia compartida son las que muestran una mayor dispersión en las respuestas, superando en los intervalos de más del 50% del tiempo dedicado a estas tareas, posiblemente debido a su situación de monoparentalidad/monomarentalidad que conlleva necesariamente y aunque sea con custodia compartida la mayor dedicación a estos menesteres.

Gráfico 70. Tiempo dedicado al teletrabajo conviviendo con hijas/os (%)



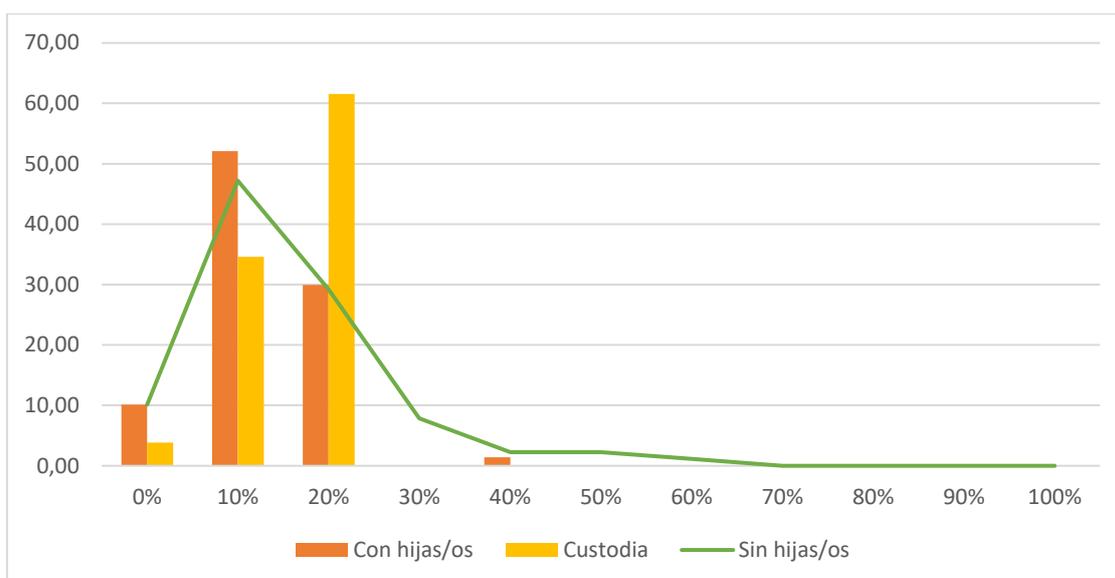
También en este gráfico se evidencia la diferencia entre la convivencia con hijas/hijos y la dedicación al teletrabajo. Las personas que viven solas dedican un mayor porcentaje a esta área mientras que aquellas personas que conviven con descendientes le dedican menos tiempo, y en especial las personas que tienen la custodia compartida.

Gráfico 71. Tiempo dedicado a la formación conviviendo con hijas e hijos (%)



La formación es una actividad más voluntarista que la realización del trabajo doméstico y de cuidados y el teletrabajo hecho que se manifiesta en que sea más coincidente para las tres situaciones contempladas, no manifestando tanta distancia de dedicación de tiempo a lo largo del día como se ha mostrado en las dos dedicaciones anteriores. No obstante, sí que se observa una ligera dedicación más alta en las personas que no tienen criaturas, lógico, en todo caso, por disponer de más tiempo.

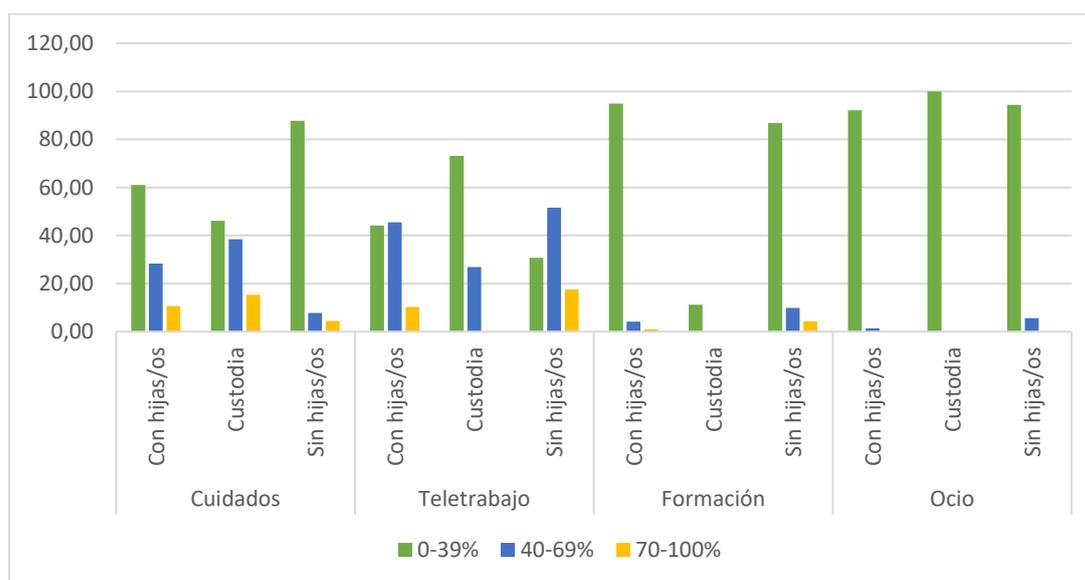
Gráfico 72. Tiempo dedicado al ocio conviviendo con hijas e hijos (%)



Tampoco en esta gráfico se observan diferencias sustanciales, coincidiendo el poco tiempo disponible para el ocio en las tres situaciones contempladas destacando la polarización señalada por las personas que tienen custodia compartida en la dedicación de un 20% de su tiempo a las actividades de ocio y tiempo libre.

El gráfico siguiente resume lo explicado en párrafos anteriores agrupando en intervalos el tiempo de dedicación para una mejor comprensión de lo mencionado, la escasa dedicación a la formación y al ocio y la centralidad de los cuidados y el teletrabajo si bien mostrando una diferencia entre aquellas personas conviviendo con hijos, bien de manera continua o en custodia compartida, y aquellas personas que viven solas o en pareja sin hijas e hijos.

Gráfico 73. Distribución del uso del tiempo en intervalos según se conviva o no con hijas e hijos (%)



La conclusión de este punto es la coincidencia señalada tanto por parte del personal de la UJI, sean mujeres u hombres, en la menor dedicación de su tiempo a la formación y al ocio y la prioridad dada a las tareas de cuidado y domésticas, teniendo en cuenta la situación de la COVID 19 y el hecho de estar las escuelas cerradas, así como la dedicación al teletrabajo en sustitución, en la gran mayoría de casos, del trabajo presencial.

2. Realización de las tareas domésticas antes y durante la pandemia por el personal UJI

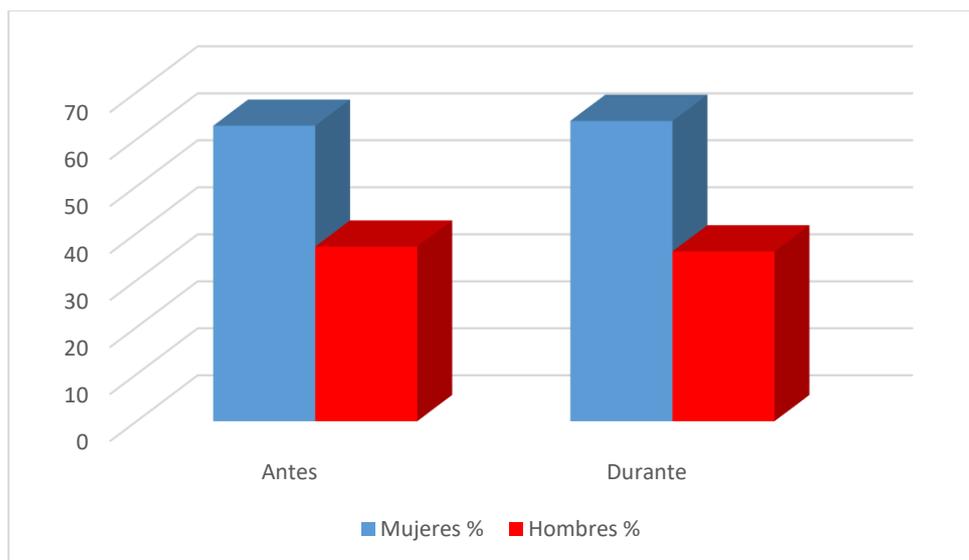
La realización de tareas domésticas se considera una acción necesaria para la supervivencia de las personas, así como para una adecuada calidad de vida. Tareas como la alimentación y la limpieza son básicas en la sociedad actual y conllevan un tiempo de dedicación que ya se ha analizado en un punto anterior.

Estas tareas han sido consideradas tradicionalmente como «tareas femeninas» si bien en los últimos años, con la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el progresivo cambio de roles, los hombres se han incluido también, aunque de forma más lenta a como lo han hecho las mujeres en el mercado laboral, a las tareas domésticas.

En el presente punto se analiza la participación del personal UJI, desagregado por sexo y por colectivo profesional, PDI y PAS, en las siguientes tareas domésticas: cocinar; fregar; limpieza; plancha; reparaciones; compra directa; compra on line; organizar; y bajar la basura.

En **primer lugar**, se muestra el porcentaje del conjunto de trabajo doméstico ejecutado por mujeres y hombres en la UJI según afirman los y las respondientes que son ellas o ellos los que SIEMPRE realizan las tareas domésticas.

Gráfico 74. Desempeño de las tareas domésticas SIEMPRE por sexo en el personal UJI

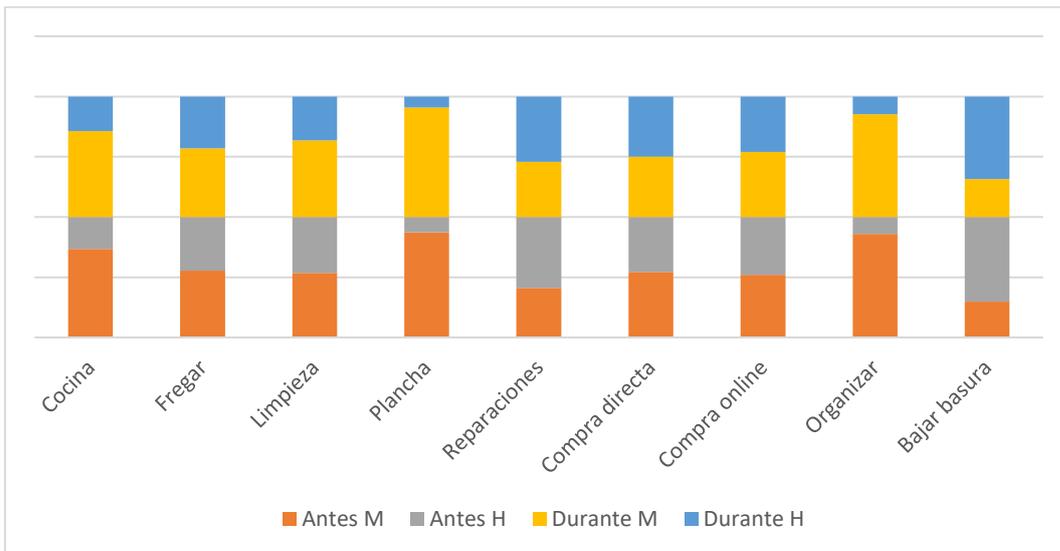


Es decir que un 62,86% de las mujeres encuestadas, PAS y PDI, afirman que antes del confinamiento realizaban SIEMPRE las tareas domésticas mientras que un 37,14% de los hombres afirman que son ellos los que SIEMPRE lo realizan.

Durante el confinamiento la dedicación se incrementa ligeramente para las mujeres son un 63,89% de las mujeres las que dicen que SIEMPRE son ellas las que realizan el trabajo doméstico mientras que los hombres descienden el punto porcentual que incrementan las mujeres.

En **segundo lugar**, se muestra la información desagregada por las tareas domésticas señaladas, diferenciando entre mujeres y hombres y contemplando la situación antes del confinamiento y durante el confinamiento con la finalidad de comparar los efectos en su caso.

Gráfico 75. Tareas domésticas realizadas SIEMPRE por las y los respondientes



Según estos resultados sólo hay dos tareas que los hombres entrevistados afirman realizar SIEMPRE ellos: las reparaciones y bajar la basura. El resto de las tareas planteadas en la pregunta son las mujeres las que afirman que las realizan SIEMPRE ellas.

Esta distribución no parece variar mucho con la pandemia, sólo en la «Compra directa» la participación de los hombres se incrementa en 5 puntos porcentuales, perdidos por la mujer y en la cocina, dos puntos porcentuales.

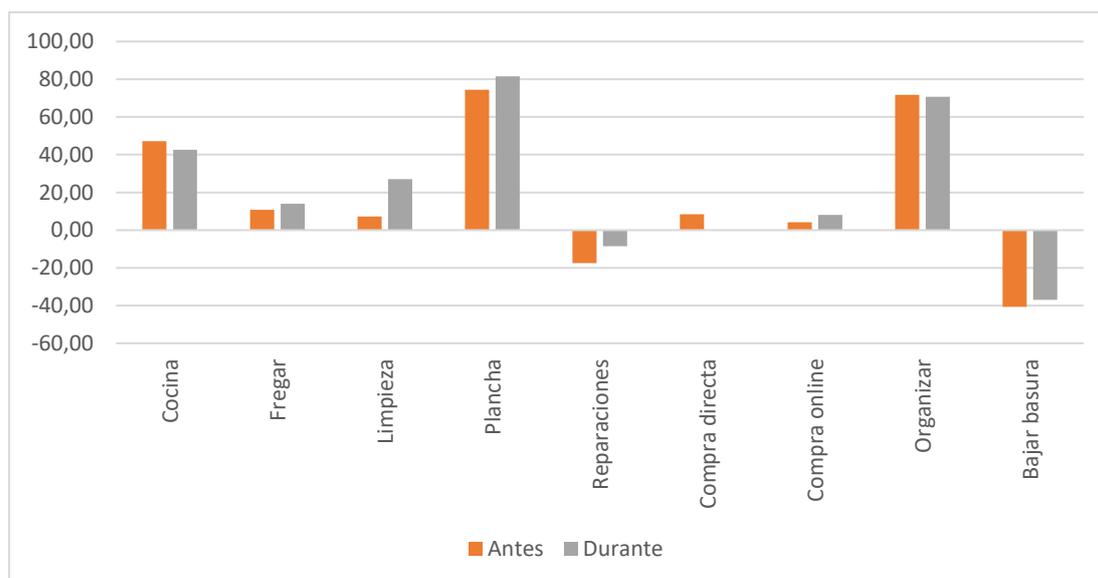
Se produce, pues, una segregación importante en la ejecución de las tareas domésticas, siendo las más feminizadas, aquellas que conllevan una mayor distancia entre mujeres y hombres las siguientes: la plancha y la organización. Mientras que las más masculinizadas son las reparaciones y bajar la basura.

La organización supone un esfuerzo mental que, según muestran los datos, lo realizan mayoritariamente las mujeres; hecho que implica, sin duda alguna, un tiempo dedicado a pensar, no sólo ejecutar, cómo llevar a cabo las tareas cotidianas de supervivencia de las personas que conviven en el hogar, además de ellas mismas.

En los cambios observados al comparar el «Antes» y el «Durante» la situación del confinamiento, la Limpieza es otra de las tareas que muestra una disminución de 10 puntos porcentuales en las respuestas de los hombres mientras que en las mujeres se incrementa.

El gráfico siguiente muestra con claridad dicha segregación o especialización de tareas según sexos, antes y durante el confinamiento.

Gráfico 76. Diferencias porcentuales en la realización de las tareas domésticas por sexo antes y durante el confinamiento



Las columnas del gráfico representan los puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres en la realización de las diferentes tareas antes y durante la pandemia. Es decir que si en lo tocante a la Cocina, antes del confinamiento la diferencia porcentual entre mujeres y hombres era de 47,17 puntos, durante la situación de confinamiento esta diferencia desciende a 42,59 puntos.

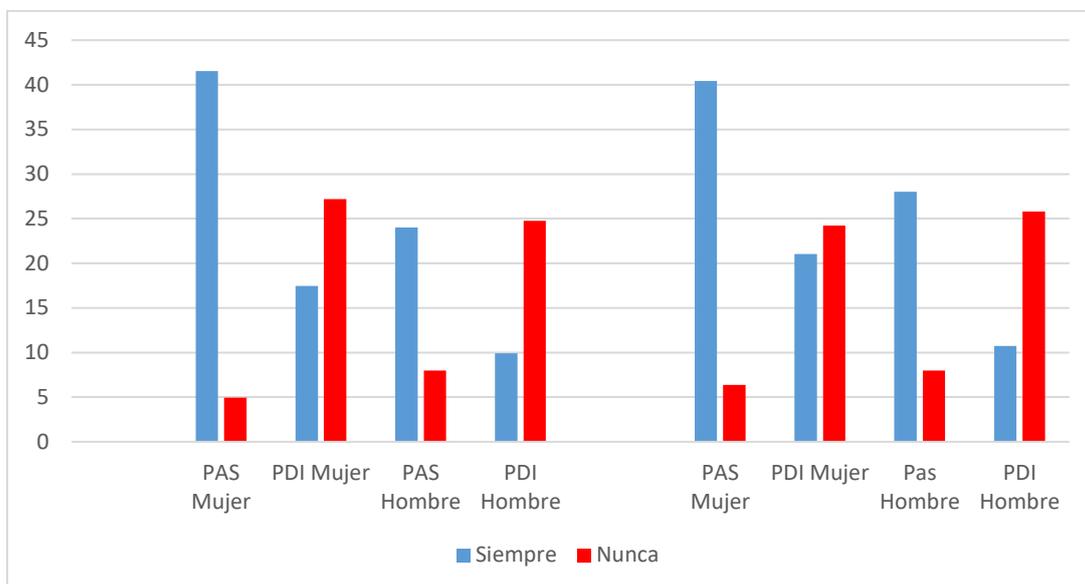
Por el contrario, en lo que respecta a la Plancha, las mujeres han incrementado su ejecución, así como en la fregar, limpiar.

La organización de las tareas, con gran presencia femenina, se mantiene constante.

La situación de confinamiento ha mantenido, y en algunos casos incrementado, la brecha entre mujeres y hombres en lo relacionado al desempeño de tareas domésticas, manteniendo también la especialización por sexos en tal desempeño.

En **tercer lugar**, se expone el desempeño de cada una de las tareas domésticas por sexo y colectivo laboral trabajador de la UJI. En este caso se muestra quien es la persona que SIEMPRE o NUNCA realiza la tarea contemplada, según ella misma.

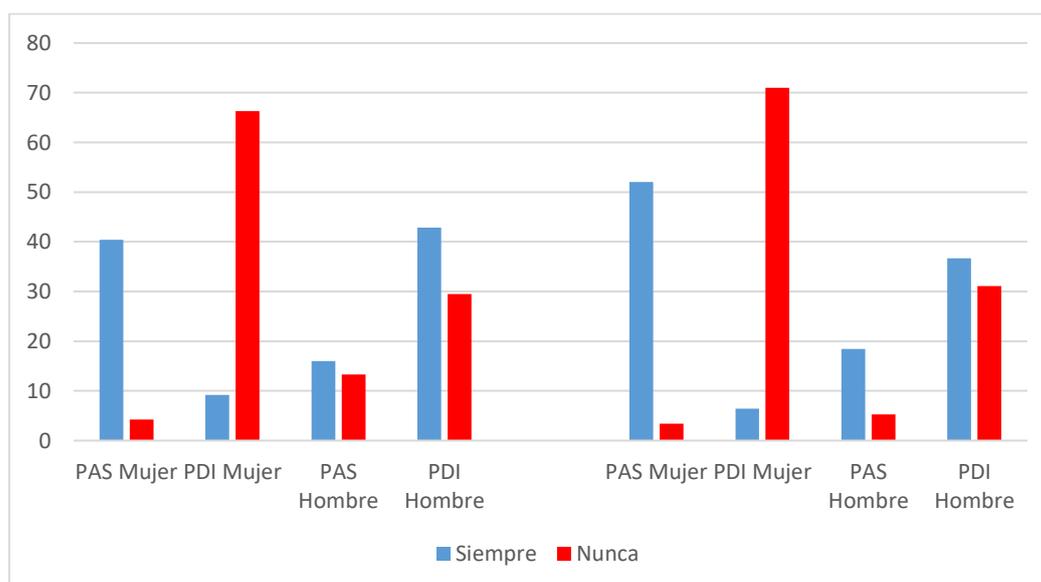
Gráfico 77. Persona que dice que siempre o nunca COCINA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento



Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

Tanto las mujeres del PAS como las del PDI cocinan más que los hombres de los mismos colectivos si bien las mujeres PAS cocinan mucho más que las del PDI, las cuales el «Nunca» supera al «Siempre». Según indican los datos, el colectivo PDI, mujeres y hombres, en un alrededor del 25% de los y las respondientes no cocinan nunca ellos o ellas mismas. La situación no varía casi nada entre antes y durante la pandemia.

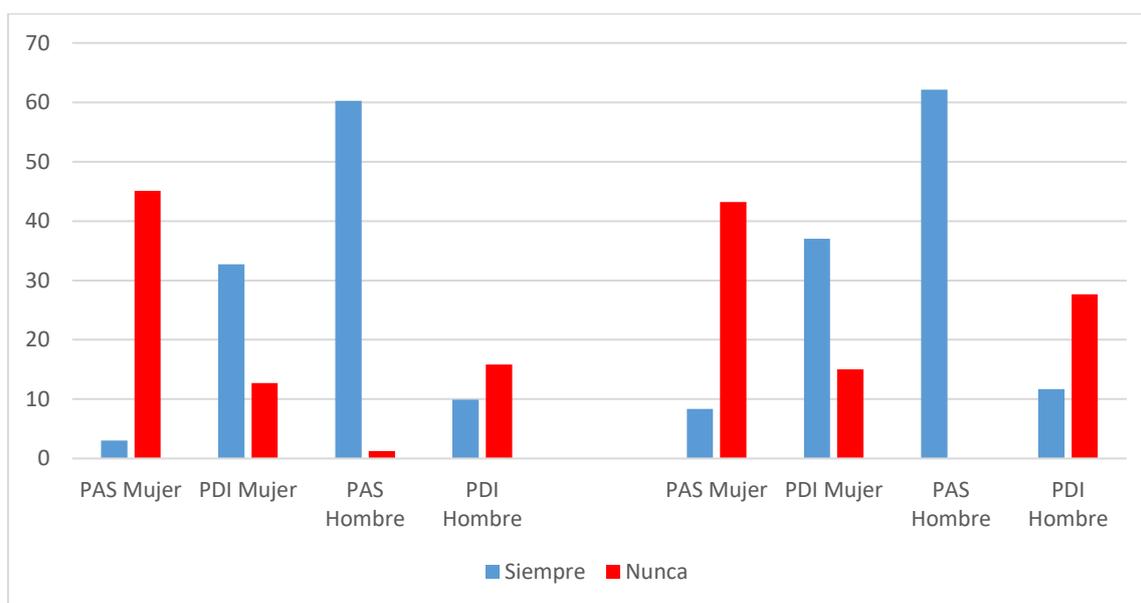
Gráfico 78. Persona que dice que siempre o nunca LIMPIA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento



Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

En lo que respecta a la limpieza, no se produce una coincidencia entre las mujeres del PAS y del PDI. Parecer ser que son los hombres del PDI quienes limpian más que las mujeres PDI mientras que PAS hombres y sobre todo PDI mujeres, son los que afirman con más rotundidad que nunca limpian. Incluso este último colectivo, durante el confinamiento incrementó sus respuestas de «Nunca» en más de 4 puntos porcentuales.

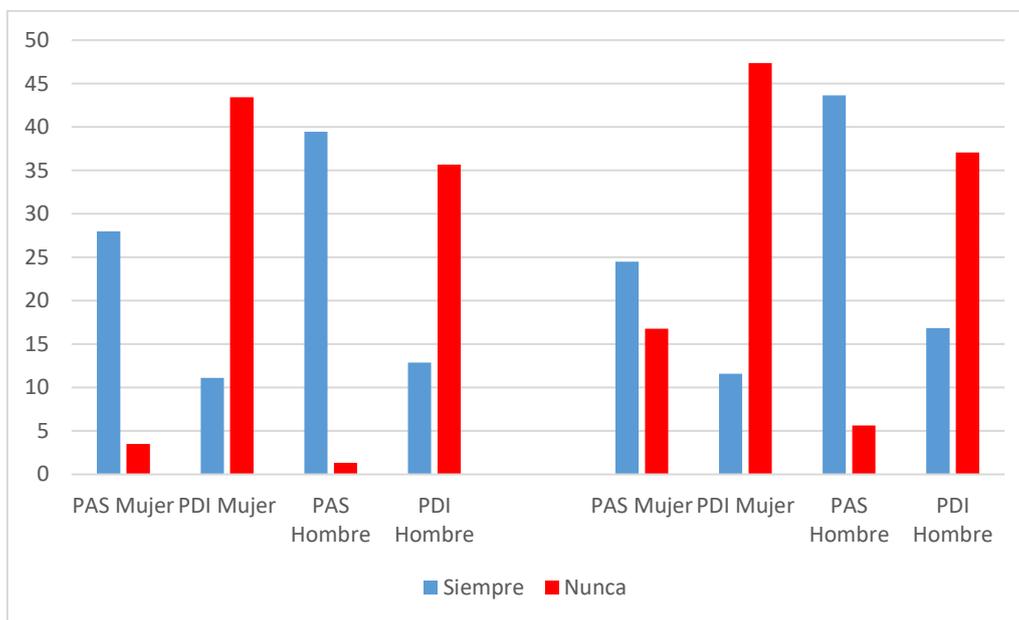
Gráfico 79. Persona que dice que siempre o nunca realiza las REPARACIONES por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento



Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

En este ítem, también las respuestas sorprenden y distancian a mujeres PAS y PDI. Mientras que en el colectivo del PAS son los hombres los que siempre mayoritariamente se encargan de las reparaciones en casa, en el caso del PDI hay más mujeres que responden que son ellas mismas las que solucionan las reparaciones, incrementándose en 5 puntos porcentuales dicha actividad antes y durante el confinamiento.

Gráfico 80. Persona que dice que siempre o nunca realiza la COMPRAR DIRECTA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento

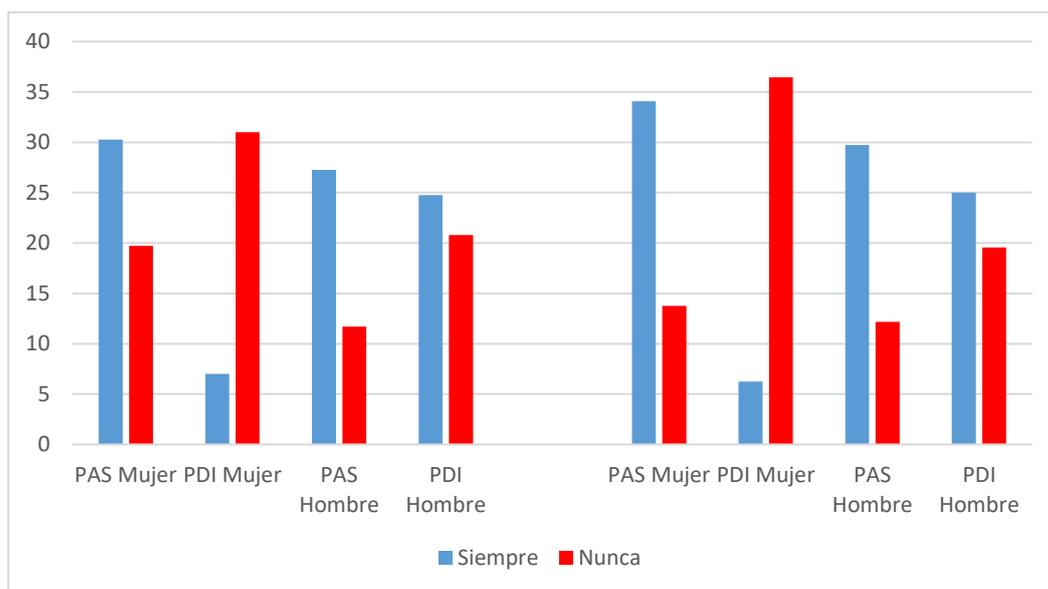


Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

Tanto el PAS mujer como hombre afirman que son ellos y ellas las que realizan SIEMPRE esta tarea. Asimismo, el PAS hombre incrementa en 4 puntos porcentuales su ejecución durante la pandemia.

Por el contrario, la respuesta NUNCA predomina en el PDI tanto para mujeres como para hombres y se incrementa durante el confinamiento.

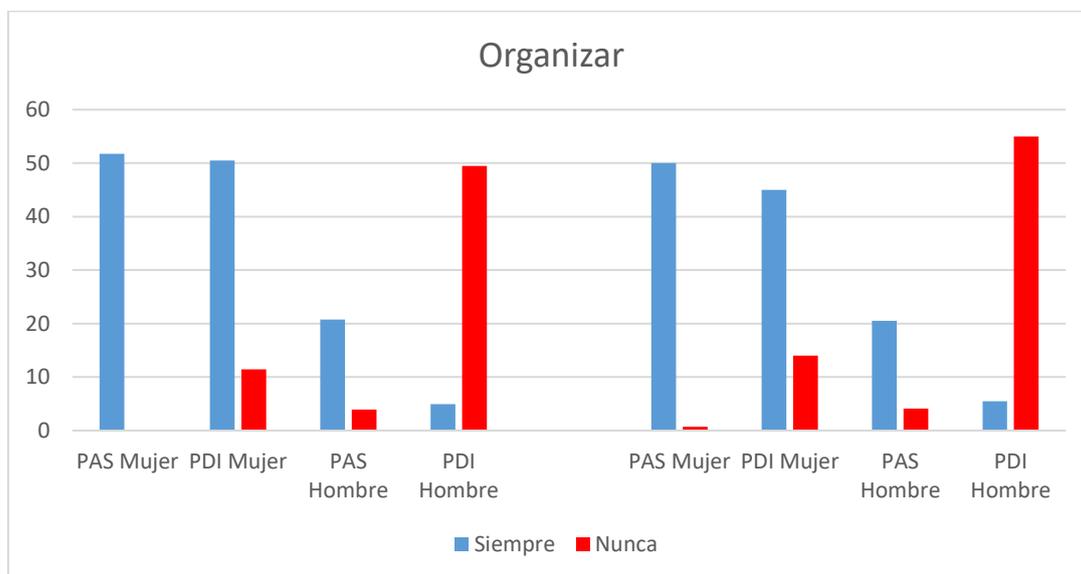
Gráfico 81. Persona que dice que siempre o nunca realiza la COMPRA ON LINE por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento



Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

Se observa la misma tónica que en la compra directa tanto para mujeres y hombres como para el personal, si bien, se incrementa la compra on line para el personal PAS, mujeres y hombres.

Gráfico 82. Persona que dice que siempre o nunca ORGANIZA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento

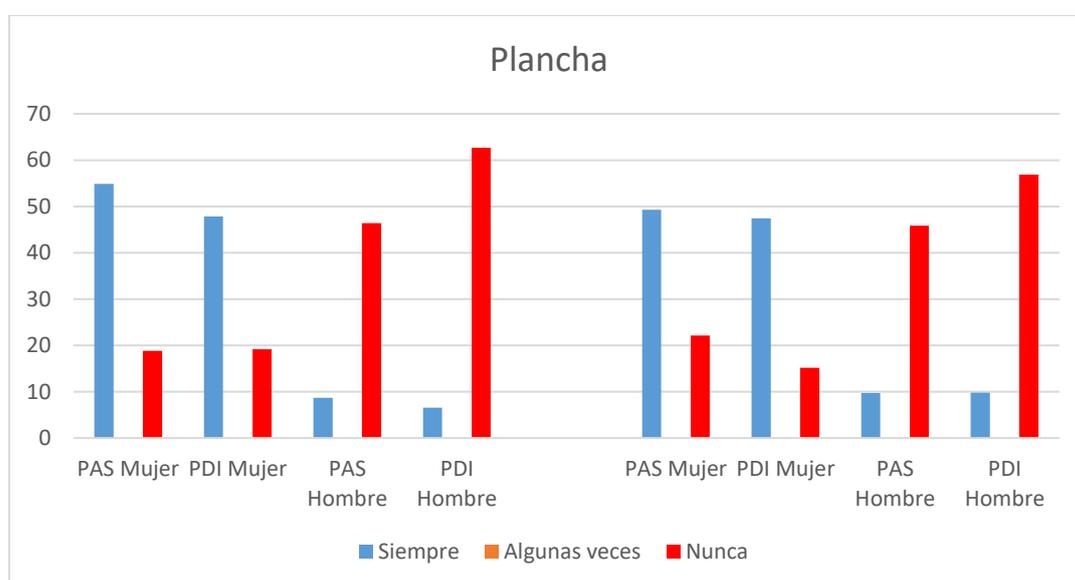


Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

En esta actividad, la «Organización», referida a poner en marcha todo el funcionamiento de las tareas domésticas, el gráfico refleja que es una tarea fundamentalmente femenina. El 51% de las mujeres PAS y el 50% de las mujeres PDI contestan que son ellas las que SIEMPRE organizan antes del confinamiento. Durante el confinamiento, son las mujeres PDI las que descienden 5 puntos porcentuales dicha afirmación.

El PDI hombre es el que afirma en un 50% antes del confinamiento y en 55% durante el confinamiento que NUNCA participa en la organización de las tareas domésticas. El PAS hombre, permanece en una situación constante tanto antes como durante el confinamiento: alrededor del 20% de las respuestas afirman que SIEMPRE participan en la organización.

Gráfico 83. Persona que dice que siempre o nunca PLANCHA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento



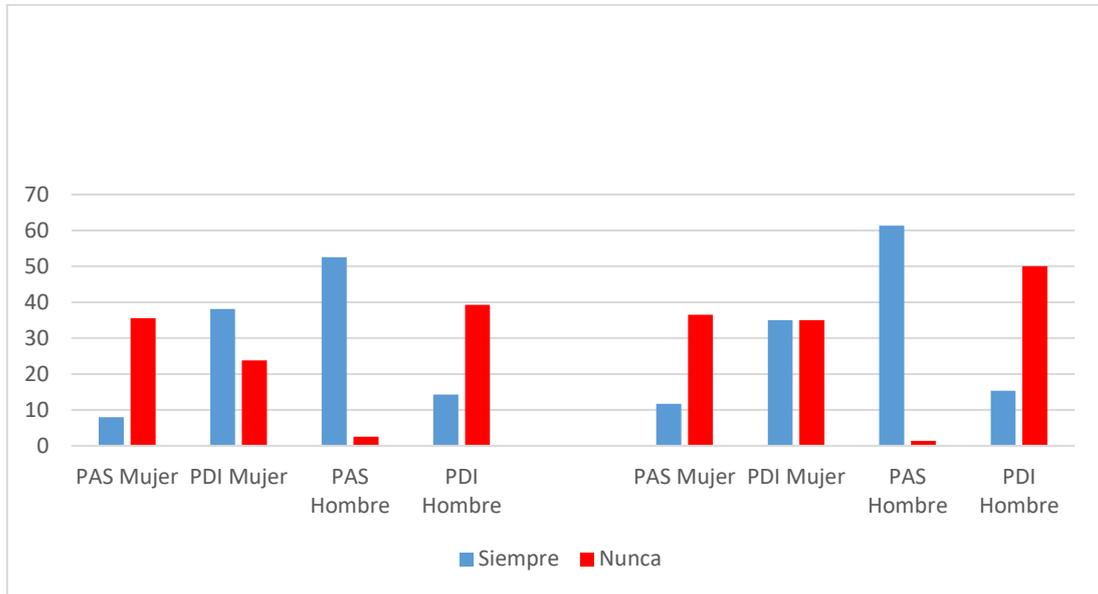
Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

La plancha es otra de las actividades más feminizadas. Datos expuestos en las Encuestas sobre Usos del tiempo de 2009-2010 (INE, 2010) y en la reciente Encuesta realizada por la Unidad de Mujer y ciencia del Ministerio de Ciencia así lo afirman y son corroborados en la Encuesta sobre Teletrabajo y conciliación realizada en la UJI.

Las mujeres son las que afirman que, antes del confinamiento, son SIEMPRE ellas las que planchan, tanto en el PAS como en el PDI, superando el 50% las mujeres PAS y quedando cerca las mujeres PDI. Por el contrario, los hombres PAS y PDI, y sobre todo estos últimos, afirman que NUNCA planchan, destacando el PDI con una respuesta del 62,64%.

En los meses que duro el confinamiento, las mujeres parece que dedican menos tiempo a la plancha o que su pareja comparte en mayor grado esta tarea porque los hombres incrementan sus respuestas afirmando que SIEMPRE planchan, destacando los 3 puntos porcentuales de los hombres PDI.

Gráfico 84. Persona que dice que siempre o nunca BAJA LA BASURA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento

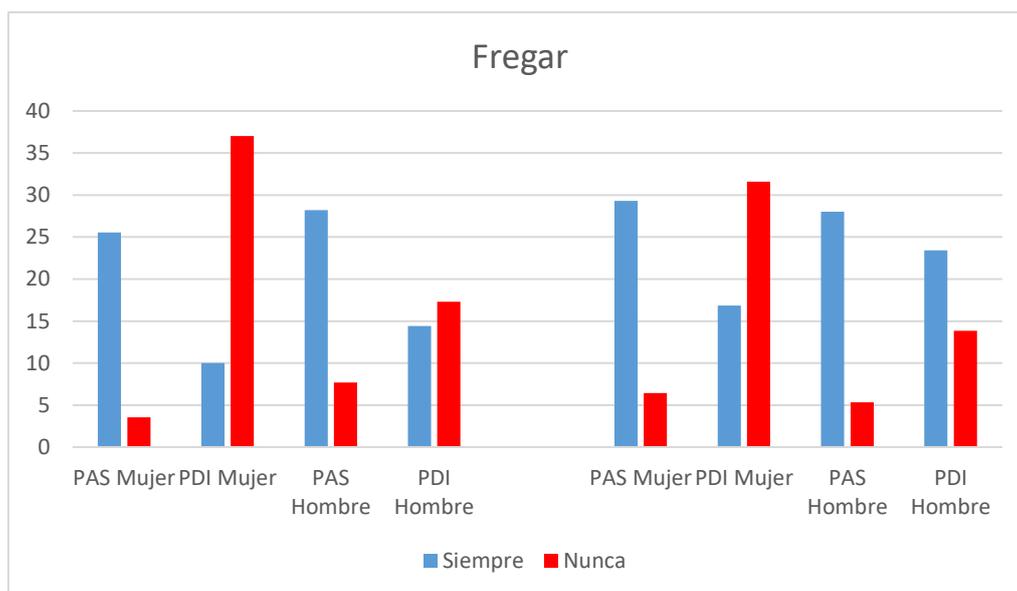


Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

En esta actividad también parecen haber divergencias. Las mujeres PAS afirman en menor proporción que las mujeres PDI que son siempre ellas las que bajan la basura. Por el contrario, los hombres PAS parecen ser los que más se encargan de esta tarea, hecho que pudiera relacionarse con una clara división sexual del trabajo dentro del hogar.

En el caso del colectivo PDI, se evidencia que son las mujeres las que se encargan con más frecuencia de bajar la basura si bien los hombres PDI han incrementado su participación DURANTE el confinamiento.

Gráfico 85. Persona que dice que siempre o nunca FRIEGA por sexo y tipo de personal antes y durante el confinamiento



Nota: la parte izquierda del gráfico corresponde a ANTES del confinamiento y la parte derecha a DURANTE el confinamiento.

Finalmente, el fregar es una actividad que parece compartida entre mujeres y hombres del PAS e incrementada para ambos durante el confinamiento.

En el colectivo del PDI, los hombres manifiestan fregar más que las mujeres, si bien ambos incrementan su participación durante el confinamiento en 6 puntos porcentuales las mujeres y en 9 puntos porcentuales los hombres.

3. Impacto del COVID-19 en los cuidados en el ámbito doméstico

En el apartado que se presenta a continuación se abordan los resultados en relación con una cuestión que se ha visto afectada de manera intensa en el periodo de confinamiento propiciado por el COVID-19; los cuidados.

Dentro de esta categoría propia de las tareas reproductivas tradicionalmente feminizadas, se muestran los análisis sobre el cuidado y atención de hijos/as así como también de las personas mayores dependientes y siempre desde una perspectiva comparada entre antes y durante el propio confinamiento.

Obviamente, el contexto de reclusión doméstica ha demandado de una reestructuración y/o adaptación de las lógicas familiares en relación con este tipo de tareas primordiales, puesto que fundamentalmente las familias (al menos en principio) se han visto despojadas de instituciones o profesionales externos que participan de este tipo de cuidados habitualmente y además los han tenido que gestionar paralelamente a otras obligaciones como las que ya se han mostrado en este texto; teletrabajo y tareas domésticas.

3.1. El cuidado y atención de hijas e hijos: análisis comparativo entre antes y durante el confinamiento

En este punto se analizan desde una perspectiva comparada los impactos generados en el cuidado y atención de hijos/as por parte de la situación sobrevenida de confinamiento provocada por la pandemia COVID-19.

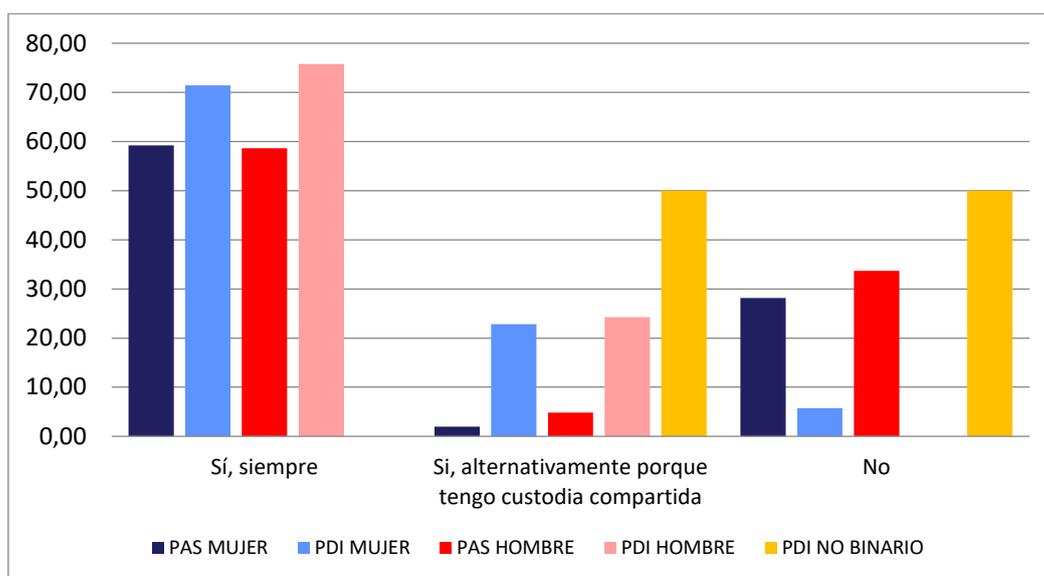
De esta manera, se presentan a continuación una serie de gráficos en los que se sintetizan los principales cambios producidos en diferentes tareas de cuidado cotidianas que se han dado durante el periodo de confinamiento por parte de hombres y mujeres del PAS y el PDI de la UJI y a diferencia de cómo se venían realizando habitualmente. Cabe señalar la diversidad de tareas analizadas y sus particularidades, lo que complejiza el análisis.

Como se viene haciendo en gran parte de este informe, se han utilizado como variables fundamentales para el análisis el sexo (hombre/mujer/no binario¹) y el tipo de personal (de administración-servicios y docente-investigador) lo que permite determinar si existen diferencias significativas entre estos grupos.

Para empezar y desde un punto de vista más descriptivo, en este primer gráfico se puede observar como una mayoría de la plantilla que ha dado respuesta a la encuesta afirma convivir con hijos e hijas. El porcentaje respecto al total de la muestra se acerca al 70% entre aquellos y aquellas que efectivamente lo señalan, cuestión, la convivencia, que fundamentalmente se produce de manera regular pero que en otros casos, más significativamente para el PDI, se da de manera alterna (custodias compartidas).

¹ Para los gráficos comparativos se ha apostado por no utilizar la categoría “No binario”, en tanto que desde un punto de vista visual restaban potencialidad a la representación gráfica, puesto que en valores absolutos únicamente se encuentran dos casos para esta identificación de la variable sexo.

Gráfico 86. Convivencia con hijos/as



Por edades, como es propio de nuestro tipo de sociedades, aquellas personas que afirman tener esta situación familiar de convivencia con hijos/as se encuentran fundamentalmente entre los grupos de edad que abarcan desde los 30 hasta los 60 años.

Es decir, una parte muy significativa de la plantilla convive de manera habitual o puntual con hijos/as y por tanto cabe analizar cuál ha sido el impacto que sobre sus cuidados ha tenido una situación forzada como la del confinamiento.

A través del cuestionario y concretamente de dos preguntas en batería (antes del confinamiento-durante el confinamiento), se ha tratado de medir cómo se distribuían y se han distribuido las tareas de cuidados y atención de hijos/as en relación con una percepción subjetiva que combina dos dimensiones: la frecuencia y la persona(s) que ejecuta efectivamente esa tarea. En términos concretos del cuestionario: Usted-Su pareja-Otra persona y Siempre-Algunas veces-Nunca.

Con estos parámetros se puede calcular cuál es la diferencia respecto a cada actividad en relación con el efecto del confinamiento y desde el tipo de dedicación y la persona encargada de llevar la tarea a cabo. Dicho de otra manera, se pretende medir el impacto en la posible redistribución de tareas dentro de los hogares como efecto del confinamiento.

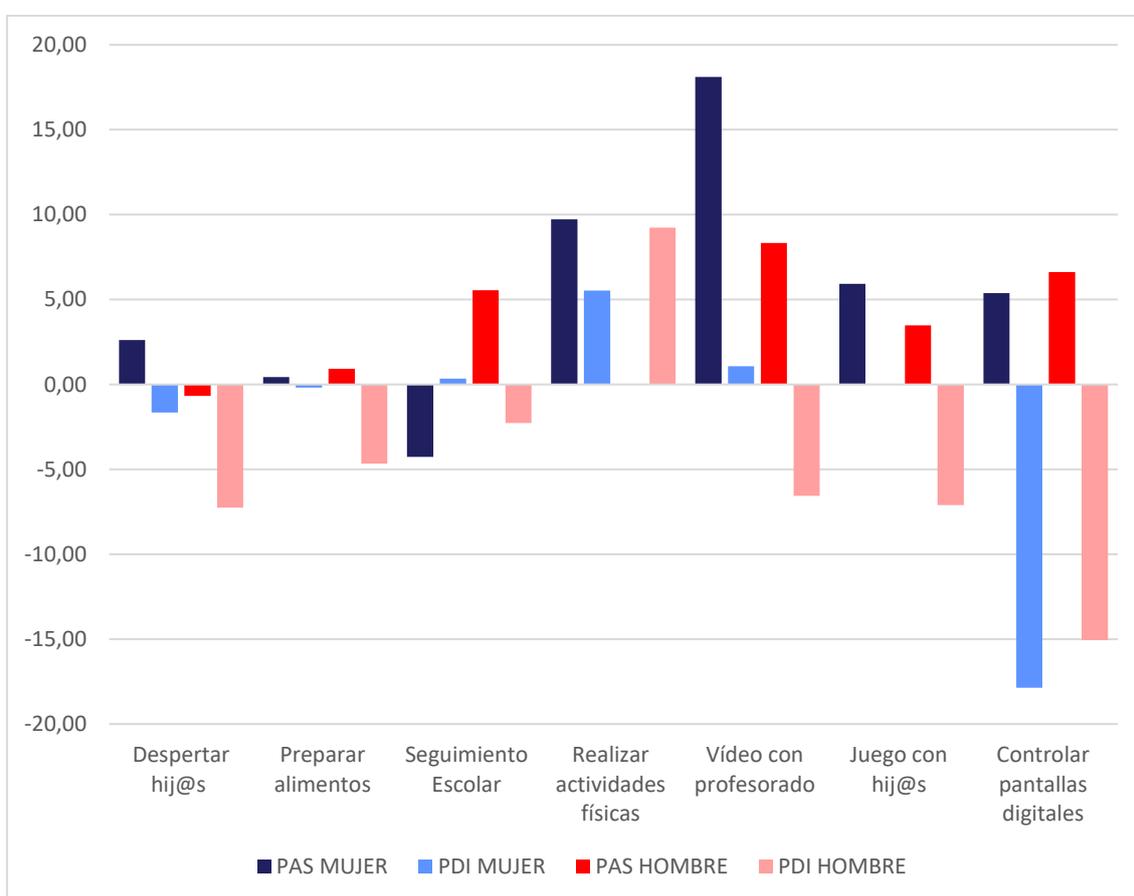
Si bien, cabe precisar siempre de qué situación se partía en el reparto doméstico de estas actividades de cuidado previamente al COVID-19 entre la plantilla de la UJI. Por ejemplo, para este caso y en relación a la percepción subjetiva que se tiene sobre la propia implicación en cada tarea, la media de las mujeres del PAS se diferencia claramente del resto de perfiles, incluso de la de mujeres PDI, puesto que estas últimas se asemejan más en ciertos casos y en sus porcentajes a los perfiles masculinos.

Las mujeres del PAS de media de las siete tareas afirman que “siempre” las realizaban ellas en un casi 38%, mientras que el resto de perfiles se sitúan en cifras porcentuales

entre el 20 y el 25. Es más, la misma cuestión pero desde la afirmación contraria, es decir que “nunca” realizaban estas tareas, es el doble o más en los perfiles de PDI que del PAS, cuestión bastante significativa puesto que señala como un grupo profesional reconoce su no participación (porcentualmente destacable) de media en el conjunto de tareas. En todo caso, con las percepciones subjetivas de partida que se sintetizan en estas líneas, es importante señalar, como se puede deducir, que emerge preliminarmente un perfil que se dedicaba con mayor intensidad a las tareas de cuidados de hijos/as. Veamos a continuación que pasa durante el confinamiento.

Uno de los gráficos que se puede considerar más representativo de toda la lógica analítica de este apartado es el que se muestra a continuación. Se trata de aquellas personas que consideran que son ellas las que siempre realizan cada una de las actividades. En el gráfico se muestra la diferencia entre el momento del confinamiento y antes del mismo, siempre medido en porcentajes.

Gráfico 87. Diferencia dedicación a cada actividad SIEMPRE-USTED entre el confinamiento y antes



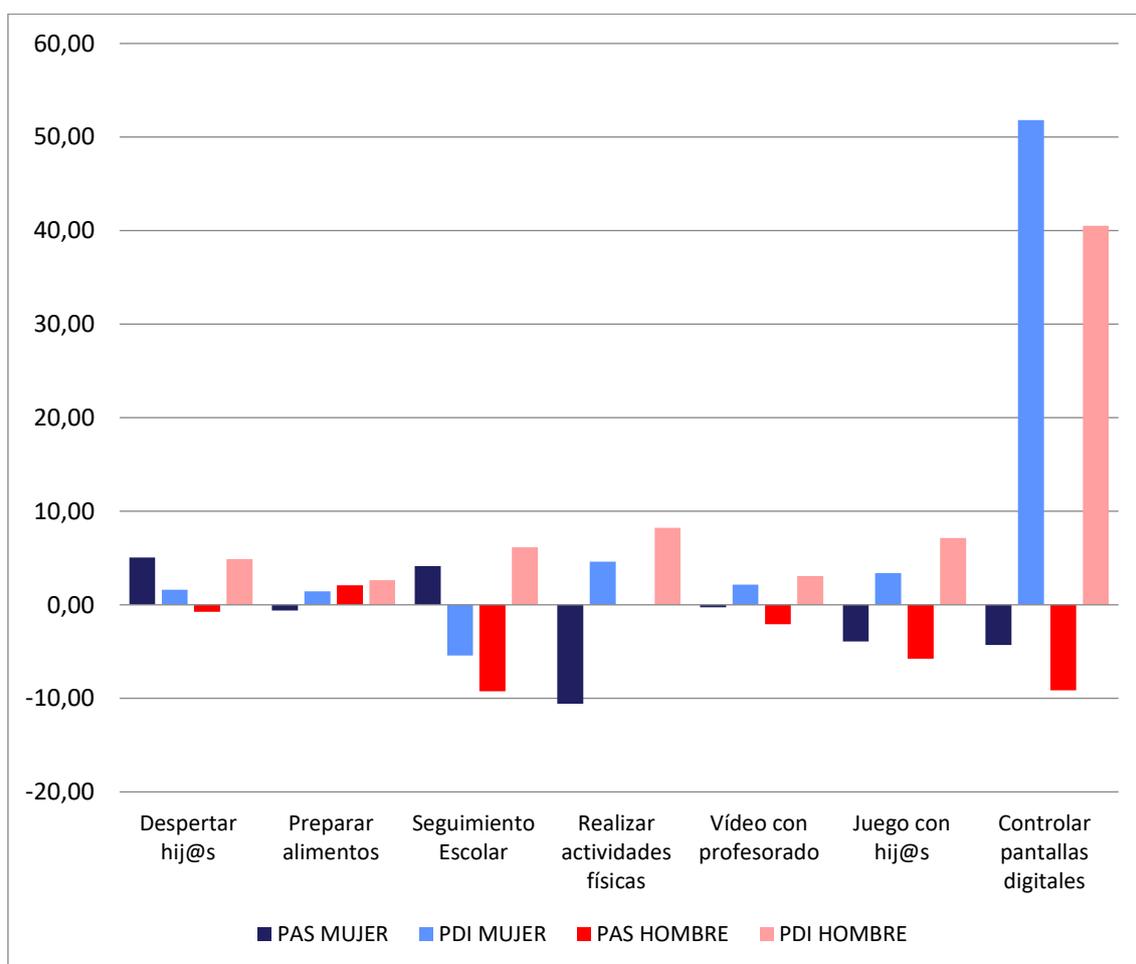
Aunque no se observa una tendencia clara, no obstante destacan algunos aspectos, como por ejemplo las barras de las mujeres del PAS, puesto que el porcentaje que considera que siempre son ellas quienes asumen determinadas tareas sobresale en su incremento especialmente entre alguna de estas: vídeo con el profesorado (+18,1%) o realizar actividades físicas, que casi llega al +10%.

En un sentido inverso, destacarían las mujeres del PDI puesto que se reduce la proporción de estas que afirman que siempre controlan las pantallas digitales de sus hijos/as. En otras palabras, esta tarea ahora se comparte y no es asumida con tanta frecuencia de manera exclusiva por las mujeres docentes-investigadoras.

Destaca también en este gráfico como son muchas las tareas en las cuáles resaltan las barras correspondientes al PDI varón en la parte negativa del gráfico, por tanto, hay menos hombres de este perfil que consideren que se dedican de manera exclusiva a determinada tarea durante la pandemia, de lo que se deduce una compartición/delegación de la misma en otras personas durante este periodo.

Esta misma cuestión se puede observar a través de otra opción de respuesta a cada ítem de las preguntas sobre el cuidado y atención de hijos/as. En este caso se muestra la percepción que tienen las personas que han respondido a estas cuestiones de la encuesta sobre si ellas mismas (USTED) consideran que “algunas veces” se dedican a dicha tarea.

Gráfico 88. Diferencia dedicación a cada actividad ALGUNAS VECES-USTED entre el confinamiento y antes

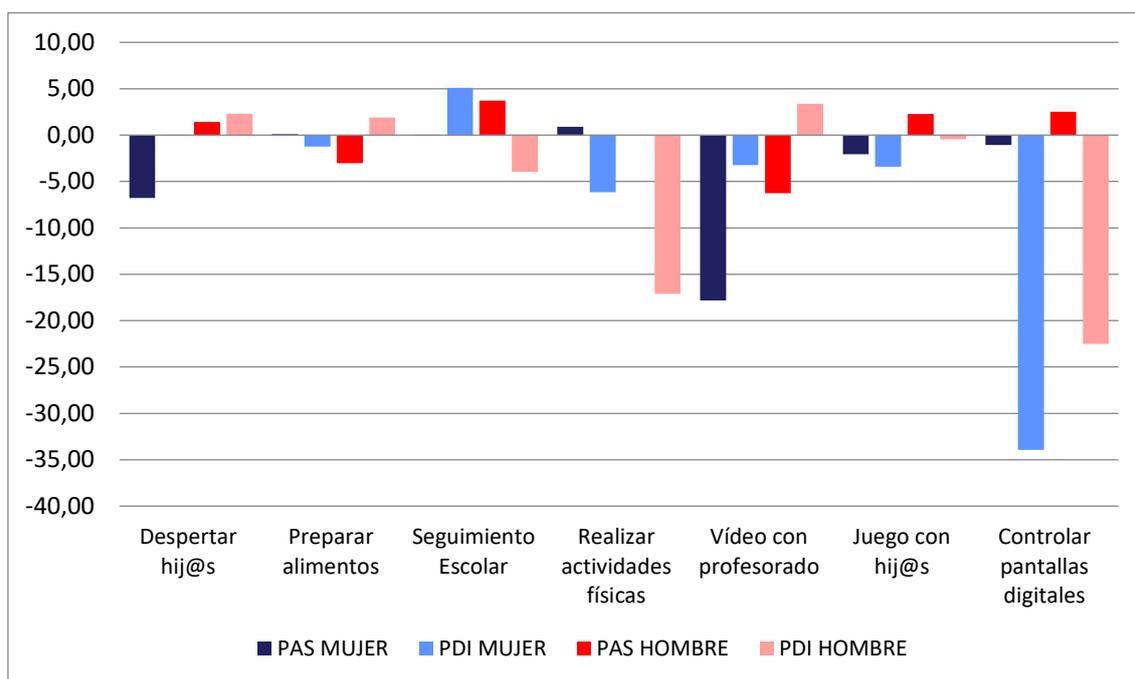


Aunque en este caso el análisis se enfrenta a la opción de respuesta que tiende a ser mayoritaria (pese a que pueda resultar en cierta medida algo inespecífica), una primera

lectura desde la lógica del cuestionario es que si se hace “algunas veces” es porque se comparte o ya se compartía (más adelante en otros gráficos veremos en qué medida cada perfil considera que su pareja participa en dichas actividades).

Destacan especialmente dos cuestiones: una tendencia general a que haya poco cambio entre el momento pre-confinamiento y de confinamiento y en segundo lugar, como el personal PDI tanto hombres como mujeres pasan a señalar de manera significativa cómo se incorporan a desarrollar de manera puntual una actividad concreta: el “control pantallas digitales”, que como veremos en el próximo gráfico, antes muchos de ellos y ellas no hacían.

Gráfico 89. Diferencia dedicación a cada actividad NUNCA-USTED entre el confinamiento y antes



Es importante puntualizar como para el caso de los gráficos en que se ha tenido en cuenta para el análisis la opción de respuesta “nunca”, la lógica funciona de manera inversa. Dicho de otro modo, el descenso (valores negativos representados en las barras de la parte inferior del gráfico) de las respuestas “nunca” deben entenderse como las personas que antes no realizaban determinadas tareas pero que ahora estarían pasando a sí realizarlas de manera puntual o habitual.

Con esta aclaración, el gráfico distribuye por primera vez muchas barras en la parte negativa, lo que indica cómo hay menos gente que “nunca” hace una tarea, puesto que parece que el confinamiento, como mínimo, obliga a participar, aunque sea puntualmente de las mismas. Eso sí, una vez más cabe recordar las cifras medias de las que se partía, donde los perfiles PDI se situaban de media para el conjunto de tareas y para la opción “nunca” entre un 25 y un 30%.

Desde este último dato y dada la realidad que fuerza la situación de confinamiento, se puede ver cómo en este gráfico se observan bastantes barras, de manera más o menos

significativa, correspondientes al colectivo PDI. Especialmente llamativa es, como deriva del análisis del gráfico anterior, la cuestión del “control de pantallas”. Antes del confinamiento un 32% del PDI nunca participaba en esta tarea. Sin embargo, ahora ese “nunca” se reduce significativamente y si se tienen en cuenta los tres gráficos mostrados, se puede inducir que es una tarea que en los contextos familiares o de cohabitación del PDI tiende a ser compartida durante el confinamiento.

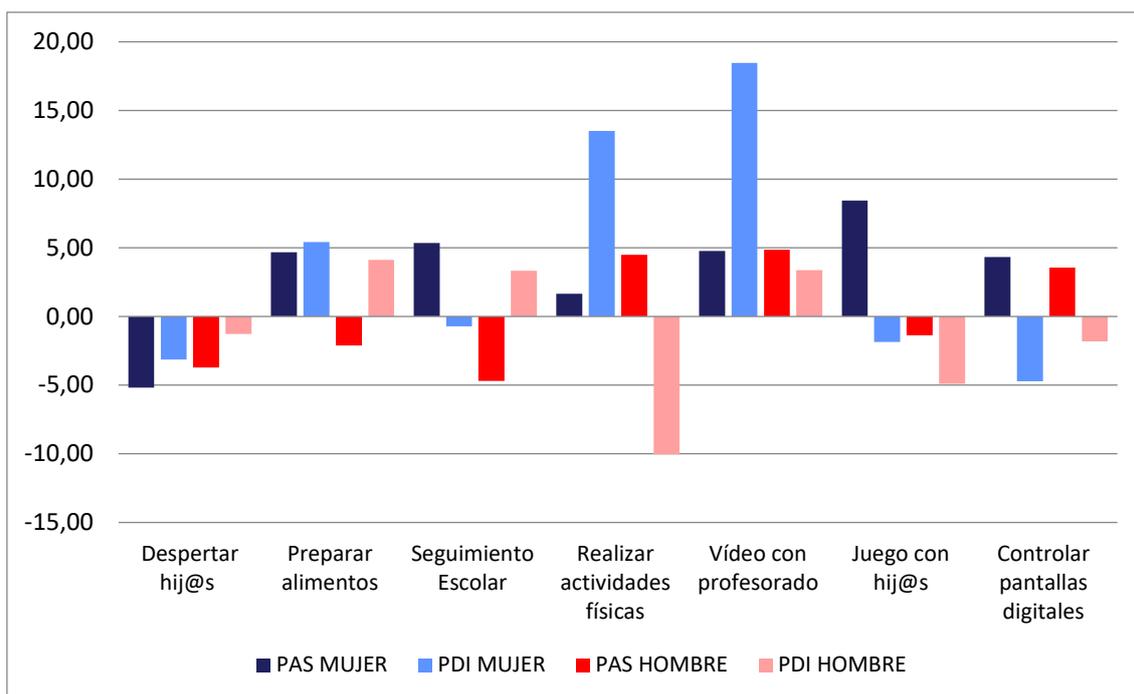
En conclusión, los gráficos de análisis del “nunca” pueden entenderse si leemos la parte con cifras negativas como ese porcentaje de personas que se incorporan de manera exclusiva o puntual a determinadas tareas (hay menos gente para cada perfil que “nunca” hace algo). Y nuevamente algunas mujeres del PAS entran a participar con mayor o menor intensidad en tareas que antes de manera más acentuada no realizaban nunca.

Una segunda lectura o enfoque que podemos dar a estos gráficos es la percepción subjetiva de en qué medida cada persona encuestada concibe que su pareja (en caso que la tenga y conviva con ella) participa de las actividades de cuidados sobre las que se cuestiona. En este caso la lógica analítica es la misma, mostrar las diferencias en los porcentajes de dedicación de cada perfil (desde la percepción del encuestado/a) entre el momento de confinamiento y antes del mismo.

Nuevamente cabe recordar, aunque sea desde el punto de vista de algunas cifras que se pueden considerar clarificadoras, las cifras de las que se parte. Por ejemplo, la media de percepción de que “su pareja” se dedica “siempre” a las actividades de cuidado analizadas, es para las mujeres del PAS de prácticamente el 15%, igual que ocurre con los varones del PDI. Mientras, mujeres PDI y hombres PAS tienen medias ligeramente superiores al 20%.

Entrando ya en el análisis de comparación temporal y de igual modo como en la serie de tres gráficos precedente, se muestra en primer lugar la representación correspondiente a las personas que consideran que su pareja “siempre” realiza cada actividad, calculando la diferencia entre antes y durante el confinamiento.

Gráfico 90. Diferencia dedicación a cada actividad SIEMPRE-SU PAREJA entre el confinamiento y antes



Pese a que otra vez no aparece una tendencia claramente marcada en este análisis de cambio de situación sociofamiliar como consecuencia de la pandemia, se pueden extraer algunos datos interesantes desde las percepciones de las personas entrevistadas en relación con el nivel de implicación de sus parejas en las actividades de cuidado de los hijos y/o las hijas.

Para empezar, todos los perfiles destacan por una reducción del porcentaje de parejas que siempre se encargaban de despertar a los hijos/as. Es decir, se puede inducir una vez más, aun no siendo porcentajes de cambio muy significativos, que los encuestados y encuestadas consideran que hay menos parejas que se dedican siempre a esta tarea, lo que puede implicar que otras personas, incluidos ellas y ellos mismos se están incorporando a la misma.

El comportamiento de los cómputos de diferencia calculados para cada tarea se muestra sin embargo más errático en las otras seis actividades que se han analizado. No obstante, destacan al menos tres barras que representan cifras que son dignas de mención específica. En primer lugar, hay un aumento en el perfil PDI mujer que indica que hay más parejas que ahora se dedican de manera exclusiva a determinado tipo de actividad: realización de actividades físicas y vídeos con el profesorado. Cuestión que por otra parte tiene su correlato en el gráfico que veremos posteriormente (NUNCA-SU PAREJA).

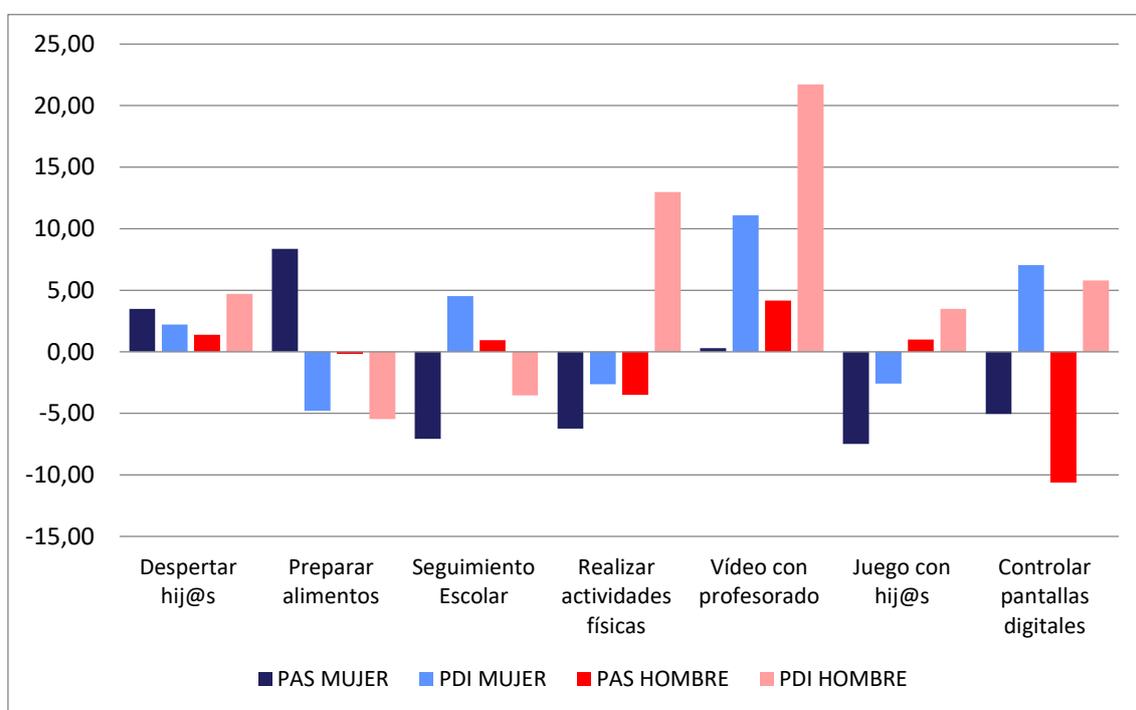
Por otra parte, los hombres del PDI señalan una disminución en la exclusividad de sus parejas en la actividad concreta de realización de actividades físicas. Lo que puede señalar que ellos mismos se incorporan a este tipo de actividad de atención de los hijos/as, puesto que durante el confinamiento es difícil que lo hicieran otras personas

(aunque siempre va a depender del tipo de estructura familiar o de cohabitación que se tenga e incluso de otras variables familiares y laborales).

Otro aspecto quizás menos perceptible pero también importante en el gráfico, es como las mujeres del PAS nos señalan un aumento de parejas que se dedican de manera exclusiva a todas las tareas menos a la primera (despertar hijos/as -previamente comentada-). Hay que tener en cuenta que la dedicación exclusiva previa estaba en porcentajes muy bajos (una media para estas seis tareas del 14,71%) de lo que se puede concluir que hay un aumento en la participación de las parejas, que aun no siendo destacadísimo puede señalar cuestiones interesantes para este análisis.

Seguidamente se presenta el gráfico correspondiente a la diferencia de porcentajes entre el confinamiento y antes en relación con la percepción que se tiene sobre si las parejas “algunas veces” realizan cada una de las tareas.

Gráfico 91. Diferencia dedicación a cada actividad ALGUNAS VECES-SU PAREJA entre el confinamiento y antes



En este punto, aunque tampoco existe una tendencia muy marcada destacan cuestiones sugerentes desde el punto de vista del PDI hombre, del PAS masculino y femenino y por último del primer ítem sobre la tarea de despertar a los hijos/as.

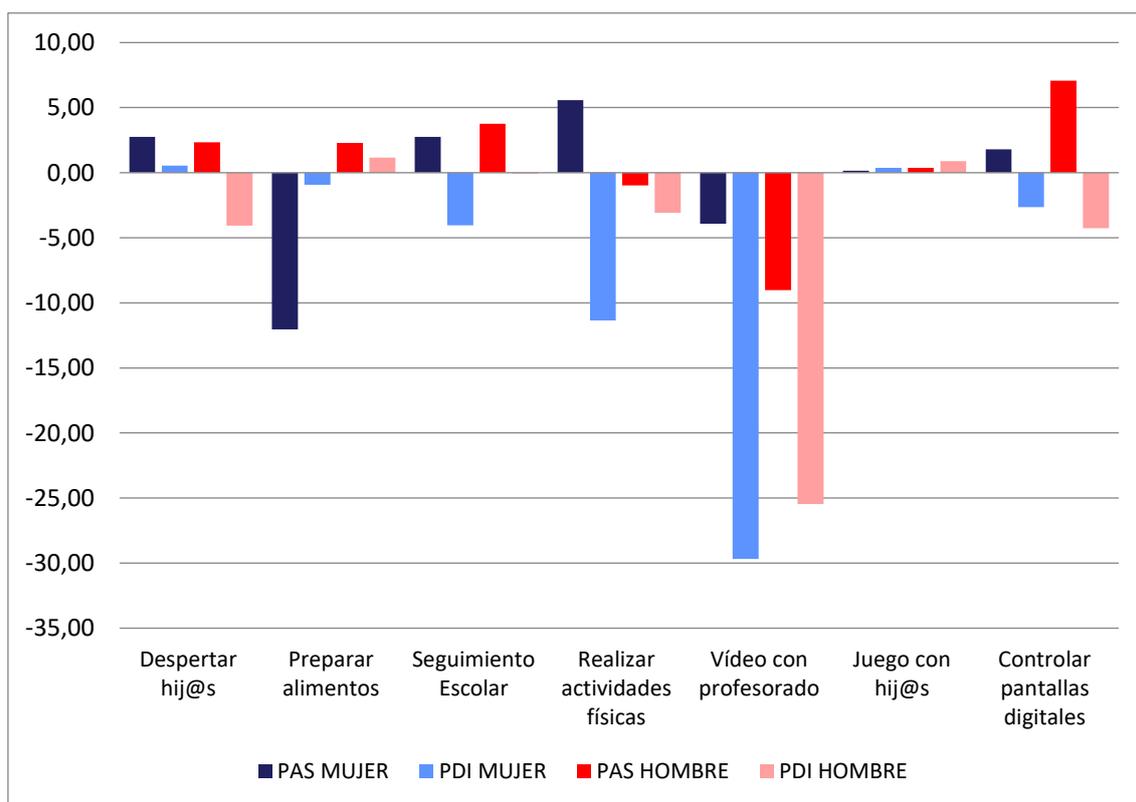
Empezando por esta última cuestión, el cómputo para todos los perfiles da un saldo positivo, es decir, durante el confinamiento se percibe por parte de la población encuestada que sus parejas desarrollan “algunas veces” esta tarea. Cabe tener en cuenta que la media de los cuatro grupos antes del confinamiento y para esta misma tarea era cercana al 37% y mucho más acentuada para el caso del PDI (ronda el 50%). Por tanto, y con los datos de que se dispone sí que parece que se tiende a compartir más esta tarea durante las semanas del confinamiento.

Los hombres del PDI, por su parte y a través de sus repuestas nos señalan como desde su impresión, sus parejas desarrollan “algunas veces” ciertas actividades que antes, si volvemos sobre los datos (de la percepción del PDI varón) de la situación de confinamiento no desarrollaban en porcentajes muy altos. Cabe señalar que en este caso concreto nos referimos a tareas que se asocian mucho a las necesidades generadas por la situación de confinamiento, no a trabajos de cuidado más habituales en otro contexto social más normalizado.

De esta manera, los hombres del PDI consideran que antes el 44% aproximadamente de sus parejas no participaban nunca en la realización de actividades físicas con sus hijos/as, mientras que esta cifra sube hasta el 80% en el caso de la tarea que se ha denominado “vídeo con profesorado”. Como se ve en el gráfico, ahora el PDI masculino señala que hay más parejas que “algunas veces” participan en estas tareas.

Pasando al último gráfico que sigue la lógica inversa en tanto que se aborda la cuestión de la respuesta “nunca”, sobresalen otra vez las barras fundamentalmente vinculadas al PDI, mujeres y hombres, especialmente desde la impresión que tienen las personas que responden a esta pregunta sobre si su pareja nunca realiza determinada tarea de cuidado y atención de los hijos/as.

Gráfico 92. Diferencia dedicación a cada actividad NUNCA-SU PAREJA entre el confinamiento y antes



Como se puede apreciar, las cifras más significativas se corresponden con las tareas ya comentadas y más vinculadas con las dinámicas propias del confinamiento: ejercicio físico y vídeo con profesorado. En ambos casos, especialmente en el segundo, se observa cómo hay un cambio respecto al momento pre-confinamiento, en tanto que las

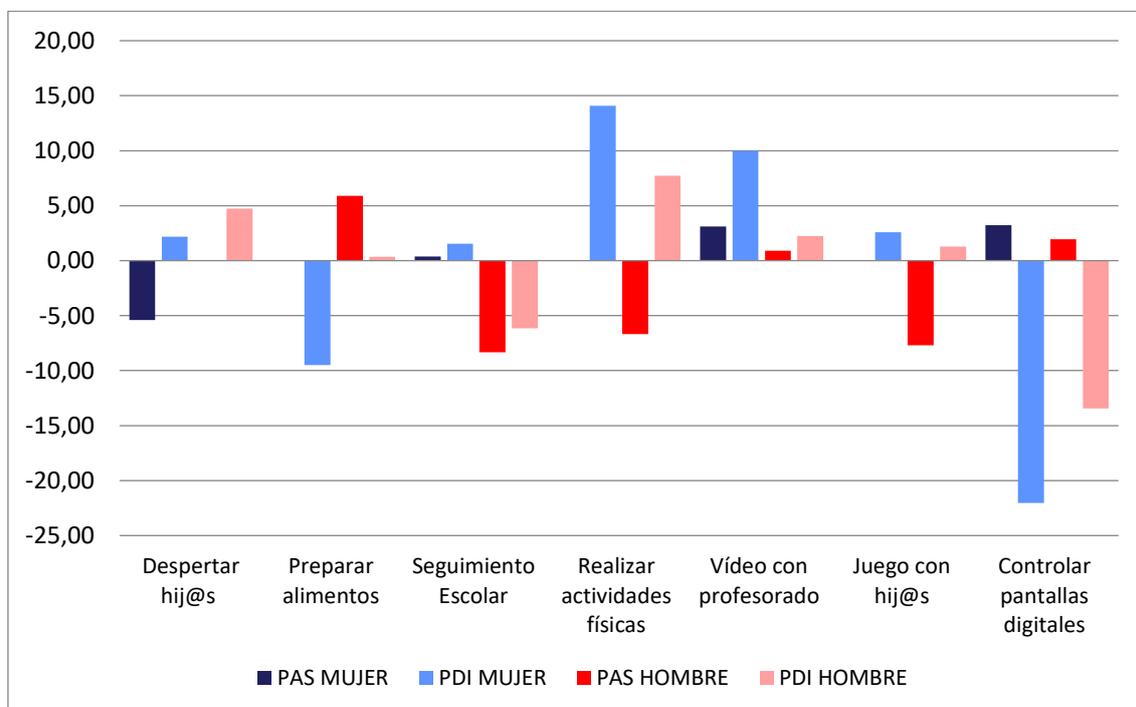
personas encuestadas consideran que sus parejas “nunca” realizan estas tareas en menor porcentaje. En el caso del PAS, también pasa algo similar, pero con cifras menos acusadas respecto a la tarea “vídeo con profesorado”.

Llaman la atención, por otra parte, algunas de las barras de las mujeres del PAS, puesto que, según el análisis de sus impresiones subjetivas, la cifra de mujeres de este perfil que considera que su pareja nunca realiza actividad física con hijos y/o hijas ha aumentado, mientras que para el caso de la tarea de “preparación de alimentos” disminuye porcentualmente en más de un 10%. En otras palabras, hay menos parejas de esas mujeres que “nunca” preparan la comida para hijos/as, lo que significa que en el contexto del confinamiento esta tarea y para este perfil está más compartida (no necesariamente y de manera exclusiva con la pareja) que antes, pero sin embargo hay más parejas que no realizan actividad física con hijos/as.

En tercer y último lugar dentro de este subapartado, se presentan los tres gráficos correspondientes a la percepción que tienen los trabajadores y trabajadoras de la UJI de la participación de “otras personas” en las tareas de cuidado que se están analizando.

Cabe señalar que a través del cuestionario no se puede diferenciar de quien se trata esa “otra persona”, aunque de partida se puede trabajar con dos hipótesis básicas: alguien del entorno familiar inmediato (sobre todo teniendo en cuenta que se responde en una pregunta sobre el momento del confinamiento –y por tanto y teóricamente debían estar conviviendo de manera efectiva en ese tiempo-) o personal contratado para realizar esas tareas, aunque en el confinamiento esta cuestión debió quedar relativizada.

Gráfico 93. Diferencia dedicación a cada actividad SIEMPRE-OTRA PERSONA entre el confinamiento y antes



Se pueden ver datos bastante diversos en este gráfico, una vez más sin una tendencia excesivamente clara. Lo primero que llama la atención y que puede comprenderse desde la propia lógica interna del confinamiento, es la presencia de muchas barras en la parte inferior del gráfico, de lo que se puede deducir la ausencia en el hogar en el momento del confinamiento de aquellas personas que ejercían “siempre” determinado tipo de tareas. No obstante, y aunque parezca de partida sorprendente, hay personas ajenas a la pareja o al padre/madre en contextos de monoparentalidad², que con estas cifras nos señalan cómo ha aumentado el porcentaje (respecto al momento pre-confinamiento) de personas que desarrollan alguna tarea de forma exclusiva: actividades físicas y vídeo con profesorado son las más destacables en este sentido, pese a alguna excepción.

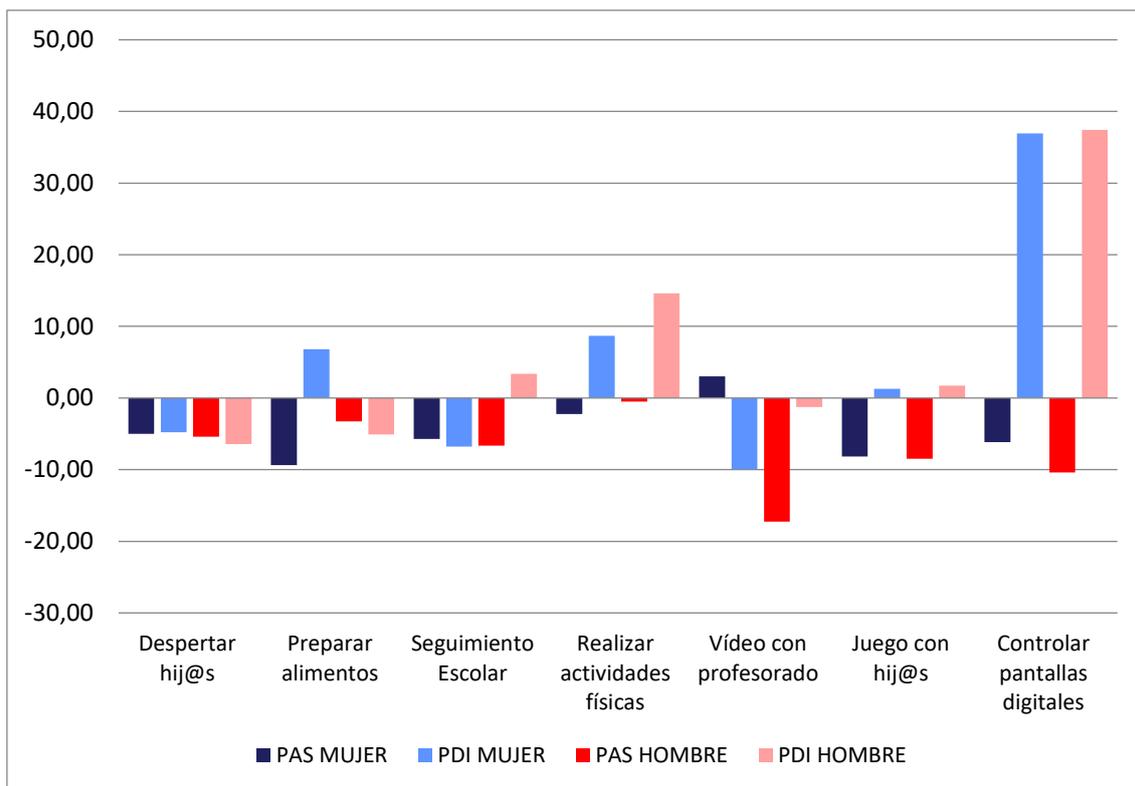
Destaca, en sentido contrario, el caso del control de las pantallas digitales, puesto que antes del confinamiento lo hacían “otras personas” en mayor medida para el personal investigador y docente, mientras que ahora, esa tarea exclusivamente ejecutada por alguien ajeno a la pareja o al padre/madre se reduce significativamente para el colectivo PDI, y por tanto se deduce que es asumida por alguien de la pareja.

Finalmente, el caso de los hombres del PAS, también destaca en tres tareas donde “otras personas” disminuye su porcentaje respecto a antes del confinamiento y en materia de la realización habitual de: seguimiento escolar, actividades físicas y juego con hijos/as.

En relación con la opción de respuesta “algunas veces”, vemos como la muestra señala ciertos cambios entre los dos momentos que se están midiendo.

² Es pertinente puntualizar en este caso que no todas las estructuras familiares son nucleares, sino que en la muestra también aparecen otro tipo de formas de convivencia, entre ellas la monoparentalidad/monomarentalidad que deben haber dado respuesta más en este supuesto de “otras personas” que en el anterior de “su pareja”.

Gráfico 94. Diferencia dedicación a cada actividad ALGUNAS VECES-OTRA PERSONA entre antes y durante la pandemia



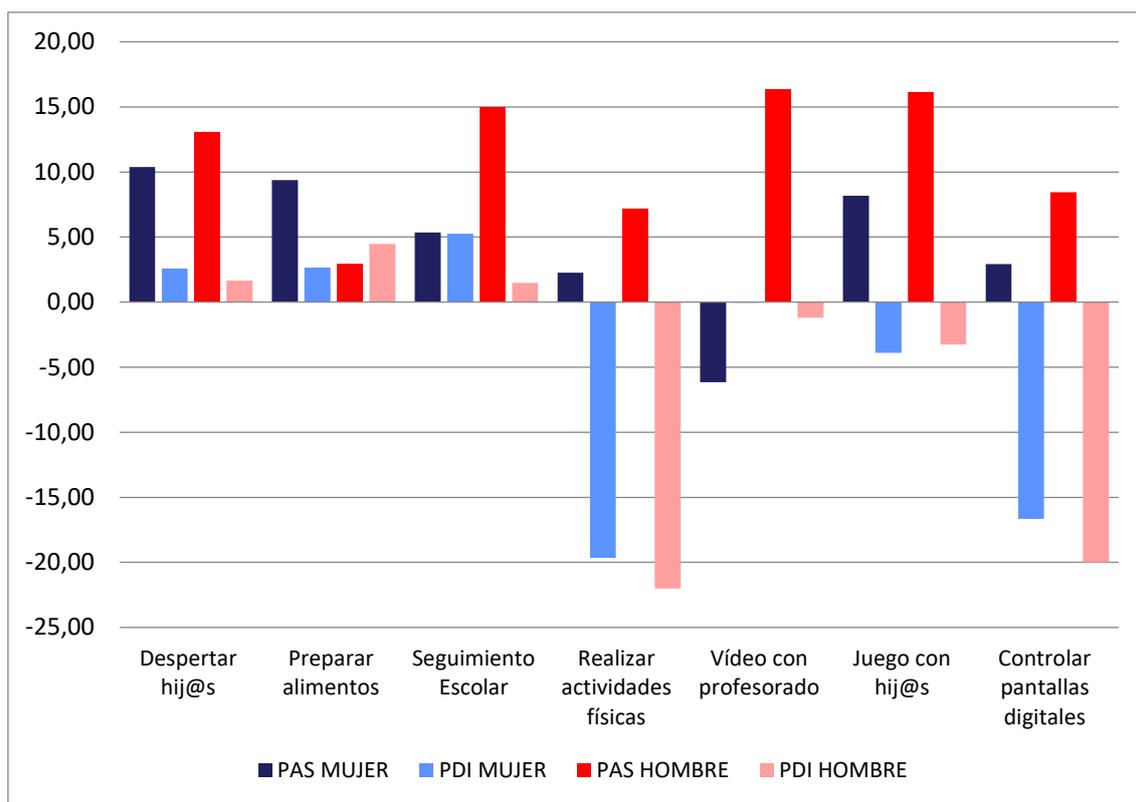
Destacan otra vez el PDI tanto varones como mujeres, quienes señalan como “otra persona” se incorpora puntualmente en el caso de la tarea del control de las pantallas digitales. Son las barras más destacables, y aunque no se puede determinar exactamente a quien se está haciendo referencia, de partida estas respuestas deberían estar apelando a personas que conviven habitualmente en el hogar y que por tanto está presente durante el confinamiento y no son la pareja (puesto que esta es otra opción de respuesta); podrían ser hermanos/as, abuelos/as, etc.

En la parte inferior del gráfico aparece cierta tendencia para las tres primeras tareas, puesto que en la mayoría de ocasiones esas personas que en alguna ocasión realizaban las mismas, ahora disminuyen, puesto que se supone y en coherencia con cifras indicadas previamente, se asume por parte de madres y padres en el contexto del confinamiento.

Tanto este gráfico como el anterior parecen indicar que la presencia y desempeño de terceras personas ajenas a la pareja nuclear o al padre/madre monomarental-parental, como la dinámica propia del encierro doméstico parece sugerir, desaparecen de manera más acusada para el colectivo PAS, sobre todo en el caso de los varones.

Finalmente, y parece que de manera bastante coherente con lo visualizado en los gráficos anteriores, se pueden diferenciar básicamente tendencias similares aunque ahora analizadas desde la opción de respuesta “nunca”.

Gráfico 95. Diferencia dedicación a cada actividad NUNCA-OTRA PERSONA entre antes y durante la pandemia



De partida en este gráfico se ve fácilmente el cambio experimentado como consecuencia del confinamiento en relación con terceras personas que ayudan con los cuidados de hijos/as. Especialmente se observa la transformación para el colectivo PAS y además en cifras bastante importantes, ya que como se señala aumenta de manera significativa la diferencia entre el momento pre y confinamiento en relación con la opción de respuesta “otra persona” que “nunca” realiza una tarea. Dicho de otro modo, el confinamiento deshabilita la ayuda de personas ajenas a la unidad familiar y/o de cohabitación que antes del mismo estaban presentes y ayudando de manera más o menos intensa en el cuidado y atención de hijos e hijas.

Nuevamente en las tres primeras tareas, esto sucede para todos los grupos, mientras que en las cuatro restantes las tendencias son más erráticas; mientras que se mantienen más o menos para el PAS, sin embargo en el caso del PDI se observan cifras realmente llamativas respecto al descenso del “nunca” y que solo pueden concebirse ateniéndose a las lógicas del confinamiento desde la ayuda que alguien de la unidad de cohabitación ofrece en el confinamiento, de manera puntual, y que antes no ofrecía.

En conclusión, y para cerrar este apartado, apenas se pueden indicar tendencias muy claras en relación con el cambio producido por el COVID y particularmente el confinamiento en la redistribución de cuidados y atención de hijos/as. Se podrían resumir de modo general las siguientes observaciones:

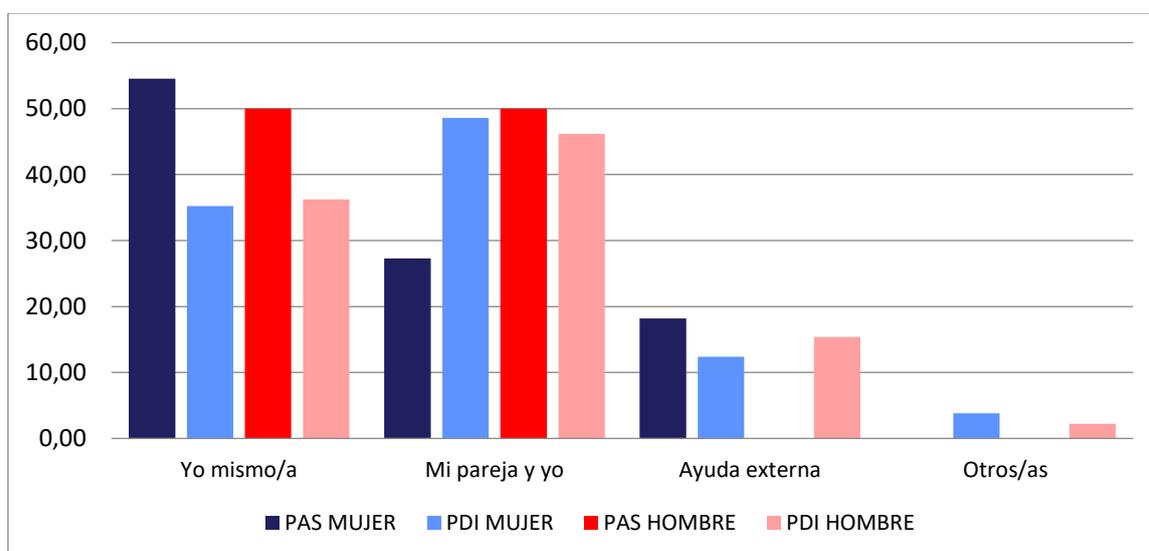
- El colectivo que de partida parece incrementar su participación en este tipo de tareas, especialmente las más “clásicas” y propias de momentos más normalizados socialmente, son las mujeres del PAS.
- También se observan cambios en el PDI, que aun no asumiendo de manera exclusiva más tareas en términos generales, parece que tienden a compartir más y/o delegar, sobre todo las actividades más directamente forzadas por el COVID.
- El PAS masculino por su parte, destaca por haber perdido ayuda “externa” y en cierta medida por haber tendido a reequilibrar, desde su percepción subjetiva y a grandes rasgos, las tareas de cuidados de los hijos/as.

3.2. La atención de las personas mayores dependientes en el hogar

Una vez analizadas las cifras en relación con el cuidado y atención de los hijos/as convivientes en el hogar y cómo estas se han visto modificadas por el confinamiento, en este subpartado se analizan las cifras en relación con el cuidado de personas mayores dependientes.

En esta ocasión se ha procedido a analizar las cifras correspondientes a la pregunta del cuestionario que pretendía determinar quiénes son las personas o la persona en singular que se encarga del cuidado de ese o esa mayor dependiente.

Gráfico 96. Persona(s) responsable(s) del cuidado de mayores convivientes en el hogar



Como se puede apreciar y de manera bastante clara, tanto el grupo PAS mujer, aunque también el PAS hombre, son quiénes más dicen asumir personal y exclusivamente estos cuidados, siendo su opción de respuesta mayoritaria (alcanzando o superando el 50%), aunque también es significativa para el PDI, superando en ambos sexos el 30% de personas que dicen asumir ellas el cuidado de los y las mayores dependientes en el hogar. Si bien, para este último colectivo, la opción mayoritaria es la que apela más directamente a un escenario de responsabilidad compartida con la pareja.

Algo parecido ocurre con los varones del PAS que afirman que o bien soy ellos de manera exclusiva, como ya se ha apuntado, o bien de forma compartida con la pareja quienes desempeñan estos cuidados, puesto que no señalan nunca tener ayuda externa o de otro tipo, a diferencia del resto de perfiles que se están analizando en la plantilla. El colectivo PDI, por ejemplo, y parcialmente las mujeres del PAS, puesto que estas últimas no parecen tener un principio de corresponsabilidad tan presente en el hogar, recurren en más ocasiones a ayuda externa. El personal docente e investigador, tanto hombres como mujeres, diversifican y tienen cifras bastante similares en las cuatro opciones de respuesta, destacando, aunque no sean sus cifras más altas (están entre el 10 y el 15%), la necesidad/posibilidad de recurrir a personal externo para el desarrollo de estas tareas de cuidado.

En conclusión, vemos como nuevamente son las mujeres del PAS quienes parecen tener más cargas en el ámbito doméstico puesto que asumen estos cuidados personalmente y en su defecto, cuando no emergen espacios de corresponsabilidad en el hogar o la propia configuración de la estructura familiar lo requiere, hacen uso de personal externo. Los hombres del PAS, disponen en su mitad (aquellos que afirman tener personas dependientes en el hogar) de escenarios de responsabilidad compartida con las parejas, mientras que los y las profesionales del PDI son quienes más diversifican, aun partiendo de situaciones de corresponsabilidad también cercanas al 50%.

4. Tensión y conflicto entre el trabajo y la familia en la situación de confinamiento

La situación de confinamiento motivada por la pandemia de COVID-19 ha tenido como consecuencia que una gran parte de la población laboral, salvo trabajadores y trabajadoras esenciales, hayan tenido que trabajar online desde sus hogares. Asimismo, y por el mismo motivo, ha cerrado el sistema educativo y los centros de día para personas mayores y dependientes.

Todo ello ha causado una mayor convivencia entre los miembros del hogar incrementando su tiempo de dedicación a las tareas domésticas y de cuidado de los y las dependientes, en referencia a criaturas y personas mayores o con algún tipo de minusvalía, ocasionando en muchos momentos situaciones conflictivas y de tensión teniendo como causa la conciliación de tareas que anteriormente, en la gran mayoría de casos, se producían fuera del hogar.

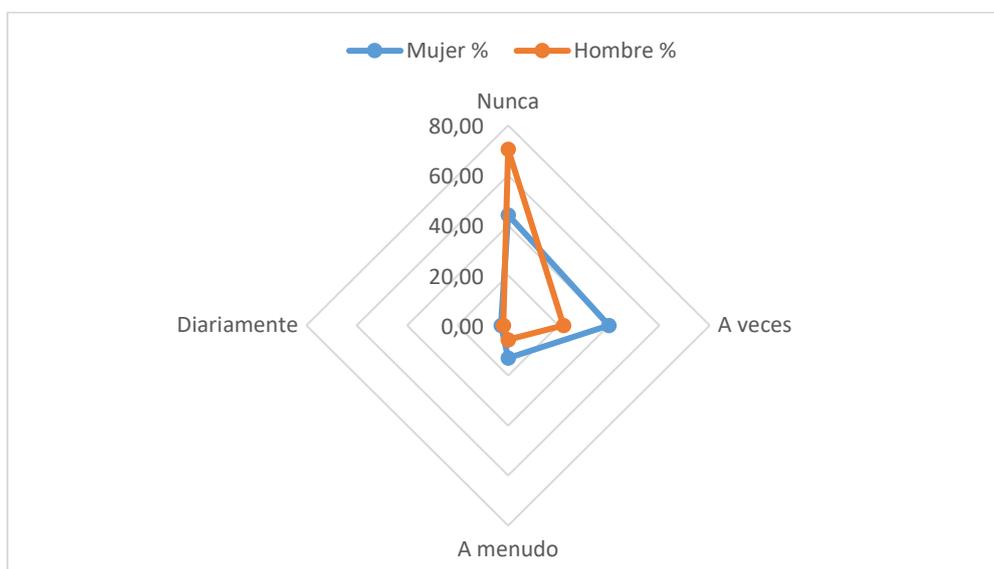
La situación de convivencia diaria y continua en la que era necesario conciliar el trabajo, en este caso teletrabajo, con el cuidado de criaturas, y en algunos casos, personas mayores, así como el desempeño de las tareas domésticas, ha generado situaciones de tensión y de estrés que han sido señaladas de manera más explícita en la pregunta final de la encuesta sobre la cual se ha realizado un análisis cualitativo incluido en un capítulo posterior.

En el presente punto de este capítulo se expondrán los resultados sobre ello en lo que se refiere al personal trabajador de la Universitat Jaume I.

4.1. Conflicto entre el teletrabajo y las tareas domésticas y de cuidado

La pregunta 32 (PAS) y 33 (PDI) del cuestionario alude a la siguiente pregunta. «Entre su pareja y usted ¿Se producen momentos de tensión y conflicto por motivos de conciliación entre el teletrabajo y los cuidados y desempeños domésticos?»

Gráfico 97. Conflicto por tareas domésticas y de cuidado por sexo (%)



El número de no respuestas es elevado (154 sobre un N=579) por lo que las respuestas disminuyen, posiblemente por considerarse una pregunta de ámbito personal.

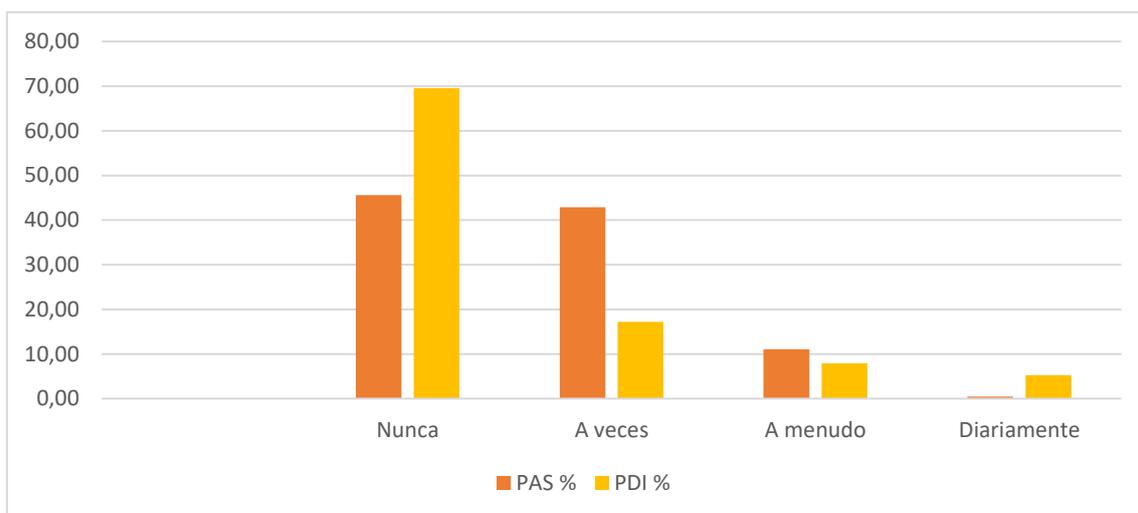
En las contestaciones se observan discrepancias entre mujeres y hombres. Las mujeres responden en mayor porcentaje en los ítems «A veces» y «A menudo» mientras que los hombres se decantan más por el ítem «Nunca», tal como se muestra en gráfico anterior. Así, un 53% de las mujeres reconocen tener a veces o a menudo conflictos y tensiones con sus parejas, lo que significa 5 puntos más que aquellas que responden que «Nunca» (44,18%).

Por el contrario, un 70,44% de los hombres respondientes han contestado que «Nunca» tiene conflictos con su pareja por este motivo, mientras que un 27,6% responden que a veces o en alguna ocasión.

Es obvio que la percepción sobre el conflicto en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado es diferente según el sexo de las personas encuestadas.

En la siguiente tabla se incluyen los datos por personal.

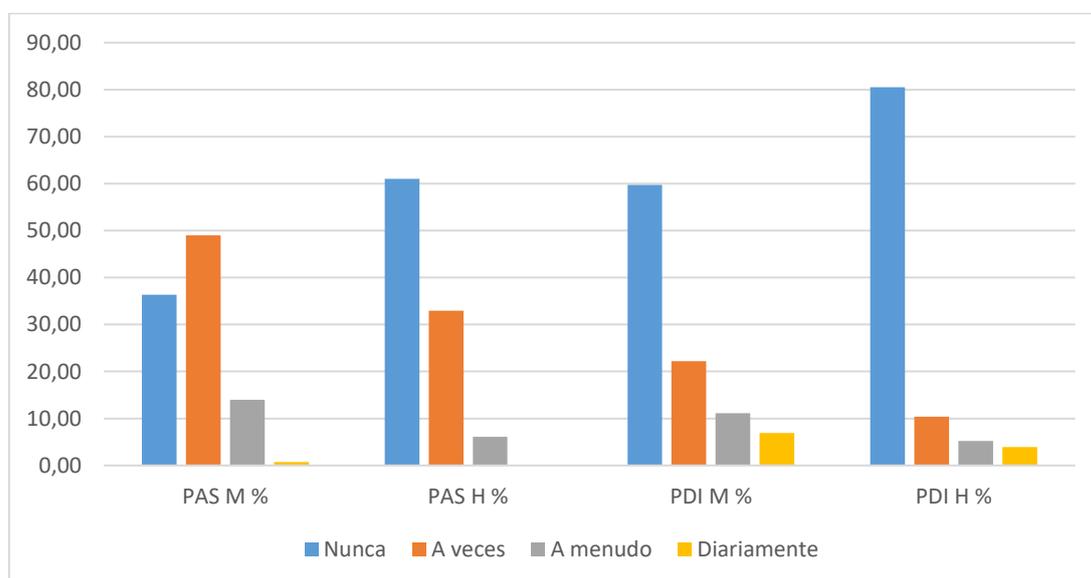
Gráfico 98. Conflicto por la realización de tareas domésticas y de cuidado en el PAS y el PDI (%)



El número de respondientes PDI es mayor que el del PAS, cerca del 40% de PDI no ha respondido. Las respuestas correspondientes al ítem «Nunca» son superiores en el PDI, mientras que en el PAS se decanta más por los valores centrales como «A veces» y «A menudo». Sin embargo, la respuesta «Diariamente» es superior en el PDI.

El gráfico siguiente, que cruza las variables sexo y personal aclara más los comportamientos de los dos colectivos contemplados con la variable sexo.

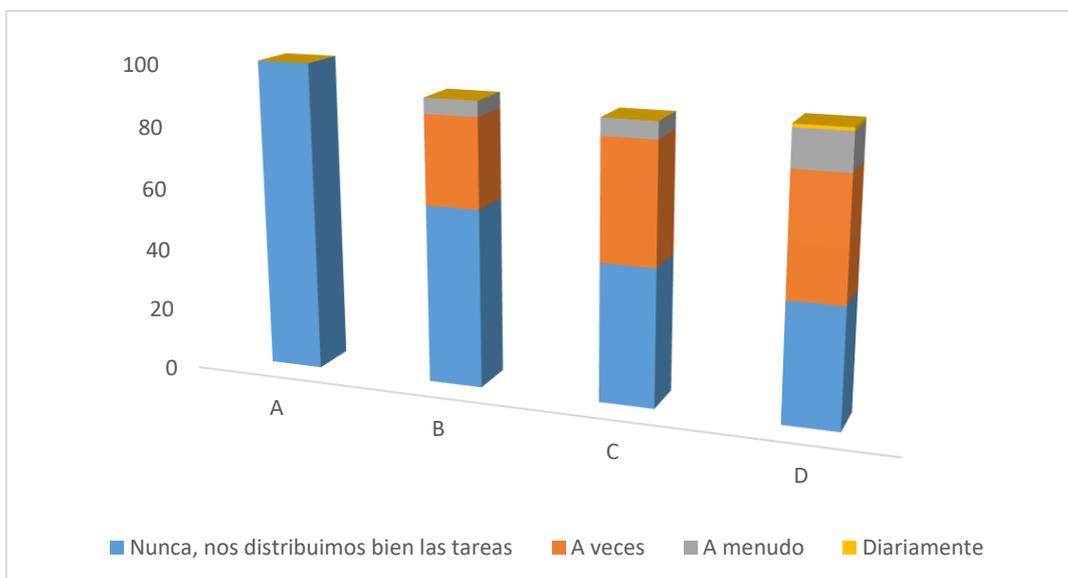
Gráfico 99. Tensión y conflicto según sexo y personal %



A continuación, se exponen los resultados cruzando la variable “conflictos por cuidados domésticos y de cuidado” con la variable “Tipo de convivencia”. Si bien los ítems relacionados con tipo de convivencia incluyen más posibilidades (se excluyen las personas que viven solas, las monoparentales y otras formas de convivencia), el gráfico sólo presenta los resultados de 4 grupos: pareja del mismo sexo sin hijos/as; pareja de

diferente sexo con hijos/as; pareja del mismo sexo con hijos/as; pareja de distinto sexo con hijos/as.

Gráfico 100. Conflictos según tipo de convivencia

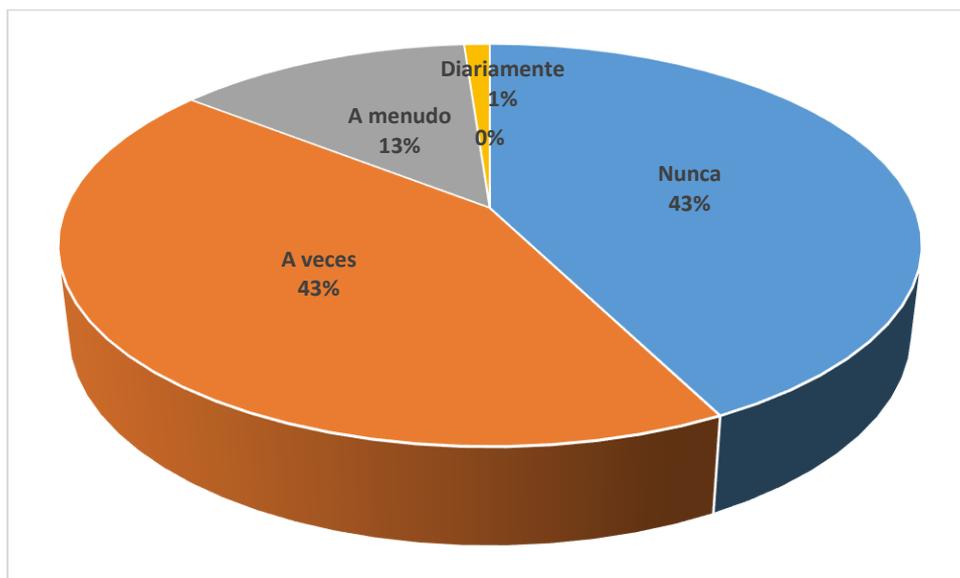


Nota: A se refiere a Parejas del mismo sexo sin hijos/as; B a parejas de diferente sexo sin hijos/as; C a parejas mismo sexo con hijos/as y D a parejas de diferente sexo con hijos e hijas.

El gráfico indica claramente que la convivencia con criaturas genera mayor conflicto en las parejas.

Dado que el grupo más numerosos de las respuestas corresponde a las parejas con hijos e hijas, ampliamos la información en el siguiente gráfico.

Gráfico 101. Conflicto por tareas domésticas y de cuidado parejas de diferente sexo (%)

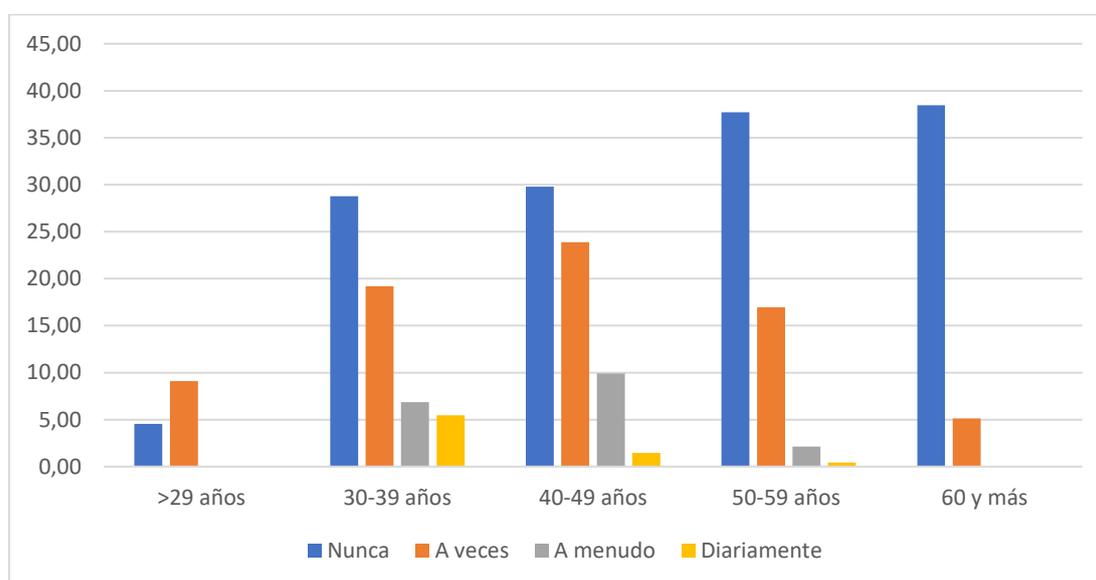


El cuidado de hijos e hijas en situación de teletrabajo ha sido complicado si tenemos en cuenta otros estudios realizados y las respuestas aportadas en el análisis realizado en la pregunta del cuestionario, planteada en abierto.

Son más las repuestas que señalan algún tipo de conflicto (57%) frente al 43% que contestan que «Nunca». Es decir, que hay más parejas, que experimentan algún tipo de conflicto por el cuidado de los hijos e hijas en parejas del mismo sexo.

Finalmente, la edad es también una variable explicativa si se tiene en cuenta que tanto la situación familiar como el momento en el que se encuentra su carrera profesional como los valores asociados a la cultura de género en lo que atañe a los roles desempeñados en el interior del hogar.

Gráfico 102. Conflictos según grupo de edad %



En términos generales, el grupo de edad que señala la existencia de más conflictos es el de 40-49 años, con un 35,29% de respuestas que indican que «A veces», «A menudo» o «Diariamente» tienen conflicto. Le sigue el de 30-39 años con un 31,49%, si bien este grupo manifiesta un porcentaje mayor de respuestas en las que afirman que el conflicto es Diario.

Los conflictos van disminuyendo con la edad, lógico en un entorno en el que probablemente los hijos o hijas ya hayan abandonado el hogar y las carreras estén más consolidadas, si bien también podría explicarse por una mayor aceptación de los roles adscritos por género en la división sexual del trabajo.

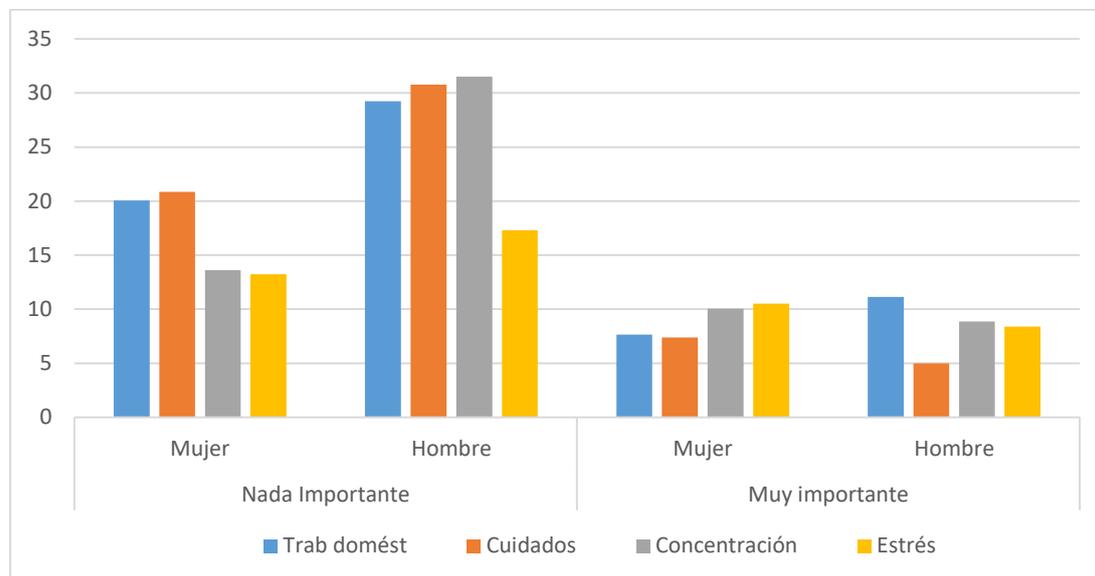
4.2. Motivos por los que se producen situaciones de tensión y conflicto

La pregunta 33 a (PAS) y 34 a (PDI) solicita que las y los encuestados indiquen la importancia de las siguientes situaciones como motivo de tensión y conflicto. Dichas situaciones son las siguientes: el trabajo doméstico; los cuidados a las criaturas; la

dificultad de concentración; y el estrés por motivo de la conciliación del teletrabajo y la situación familiar.

A continuación, se exponen los cruces de esta pregunta por sexo.

Gráfico 103. Motivos de tensión conflicto según el sexo %



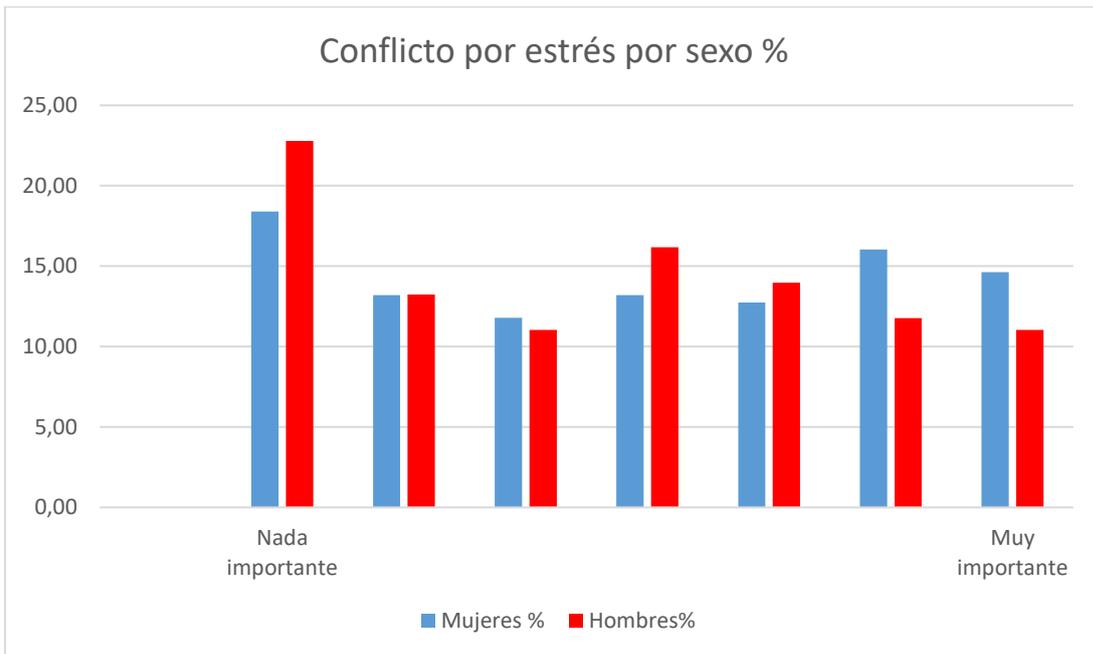
En esta pregunta también el número de respuestas de no sabe/no contesta ha sido alta por lo que los resultados incluidos se refieren exclusivamente a las personas que han respondido para mejor visibilizar los resultados de las personas respondientes.

En el gráfico se han incluido sólo las dos preguntas extremas para visibilizar mejor el contraste. En ambos sexos, la respuesta «Nada importante» supera a «Muy importante» pero hay diferencias entre mujeres y hombres. Para los hombres, el trabajo doméstico, el cuidado y la concentración son motivos «Nada importante», distanciándose de las mujeres en varios puntos porcentuales.

Sin embargo, para las mujeres los motivos de concentración y estrés son los más señalados como «Muy importante» pero también son los más señalados por los hombres si bien en proporción menor que las mujeres.

Teniendo en cuenta que el estrés por conciliación y teletrabajo es una de las situaciones que se han señalado más a menudo como motivo de tensión y conflicto, se expone a continuación un gráfico que explicita mejor los resultados obtenidos.

Gráfico 104. Conflicto por estrés según sexo (%)

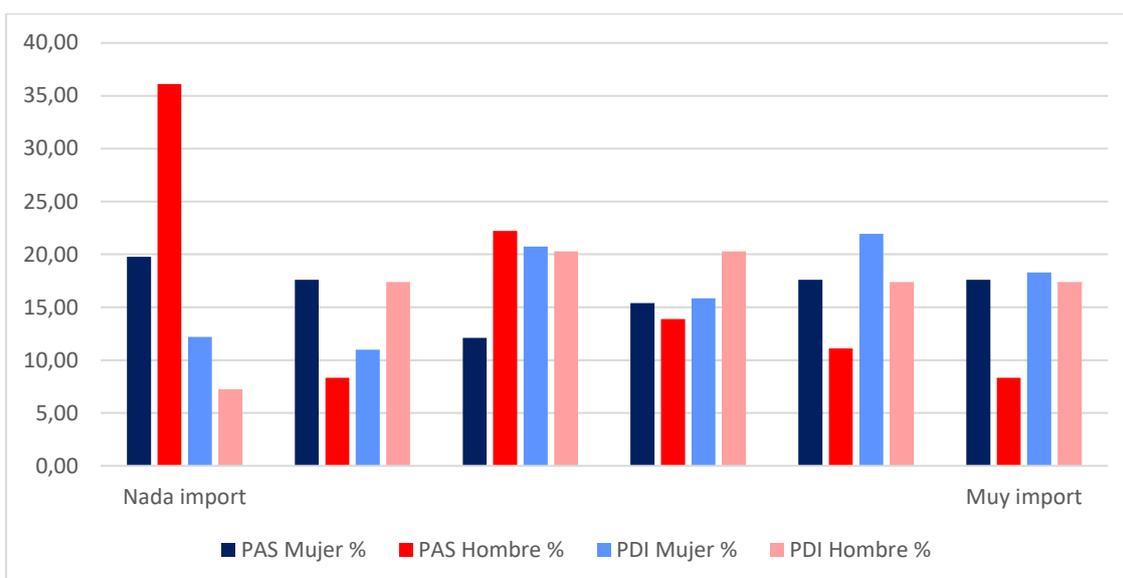


Si en la escala que va desde «Nada importante» a «Muy importante», sumamos los valores porcentuales de este último resultado a los dos anteriores da una diferencia de 6,7 puntos porcentuales entre mujeres y hombres; es decir que para las mujeres el estrés que les supone la conciliación entre el teletrabajo y el cuidado familiar y doméstico es superior que para los hombres.

Mientras que la diferencia entre mujeres y hombres respecto a la respuesta opuesta «Nada importante» es de 4,4 puntos porcentuales a favor de los hombres, indicativo de que para los varones es menos motivo de preocupación que para las mujeres.

En la siguiente representación se muestra el cruce por personal y sexo respecto del estrés por conciliación de la vida laboral y familiar como motivo de situaciones de tensión y conflicto.

Gráfico 105. Conflicto por estrés en el personal UJI y por sexo (%)



En la siguiente tabla se observa con claridad las diferencias porcentuales en el personal UJI por sexo en lo que respecta al conflicto originado por motivo del estrés causado por la conciliación de la vida laboral y familiar.

Gráfico 106. Diferencias por sexo en el personal



La lectura del gráfico expone los resultados de las diferencias porcentuales en las respuestas entre mujeres y hombres de ahí que la parte superior muestra el resultado positivo para las mujeres mientras que la inferior, en negativo, corresponde al valor superior de las respuestas de los varones.

Así, la conclusión es que el personal PAS muestra unas respuestas más polarizadas que el PDI. La diferencia en la respuesta «Nada importante» tiene una alta diferencia entre el PAS masculino y femenino, mientras que la respuesta «Muy importante» es más

alta que en el PDI, pero en esta ocasión favorable a las mujeres. Es decir que un mayor número de PAS no consideran muy importante el estrés por la conciliación mientras que las mujeres PAS conceden más importancia al estrés por conciliación como motivo de tensión y conflicto.

Para concluir el análisis sobre las situaciones de tensión y conflicto producidas en el ámbito del teletrabajo, incluimos algunas menciones aludidas por los y las encuestadas, expresadas de manera abierta, incluidas en el cuestionario como preguntas 33b (PAS) y 34b (PDI): Indique si en su caso hay algún otro motivo relevante que haya sido motivo de tensión y conflicto por motivos de conciliación entre el teletrabajo y los cuidados y desempeños domésticos.

Se expone a continuación un resumen de los motivos expresados por las personas respondientes agrupando las contestaciones por temas.

- 1.- No se incluye como motivo de conflicto el cuidado a mayores y dependientes con diversidad funcional o conviviente en situación severa de riesgo.
- 2.- Respuestas a la situación de estrés por conciliación: se acoge la mujer a media jornada. En cuanto se pudo se volvió a contratar servicio doméstico.
- 3.- Respecto a la tecnología, se señala la dificultad encontrada por no disponer todos los miembros de la familia de ordenador individual. O que la red wifi no era bastante potente.
- 4.- Otro motivo señalado ha ido la tensión generada en la pareja por el tema de los deberes escolares.
- 5.- En las preguntas sobre trabajos domésticos y de cuidado se consulta sobre quien ejecuta las tareas, pero no se incluye quien las planifica y/o gestiona.

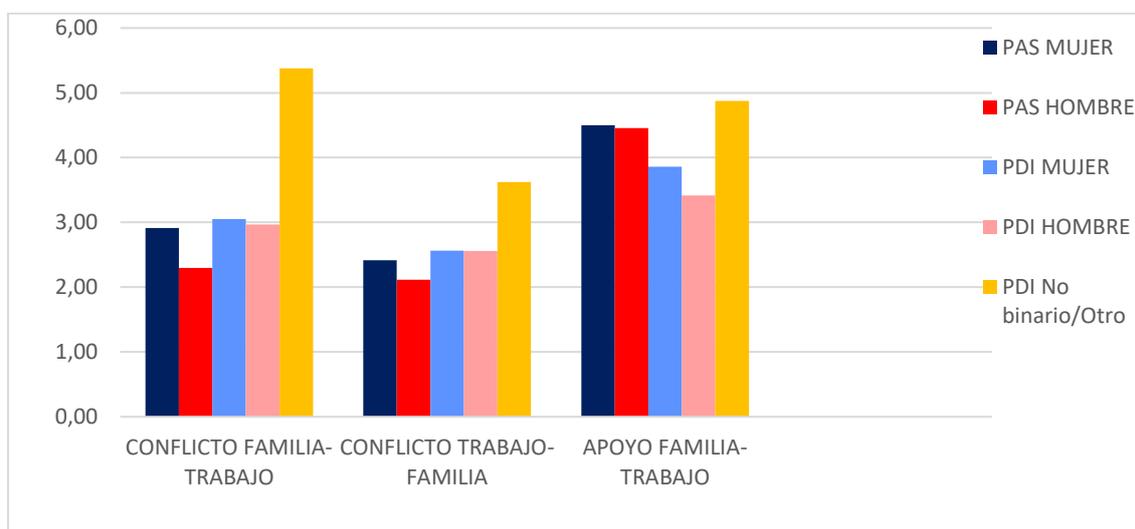
En esta pregunta abierta, al igual que ocurre con la última pregunta del cuestionario, se exponen quejas y comentarios personales sobre «lo duro que ha sido la situación», el conciliar el teletrabajo con los niños y niñas en casa que suponía una dificultad de concentración importante o una división del tiempo en la pareja, división que hace referencia a que uno/a trabajaba por la mañana y cuidaba por la tarde y el otro/a realizaba las tareas a la inversa, generando estrés y falta de sueño.

5. Interacción familia-trabajo

La interacción entre la vida personal y la vida laboral cobra una especial importancia en los casos de teletrabajo. La vida personal y la laboral pueden o bien “enfrentarse” (debido principalmente al uso del recurso “tiempo” dedicado a una u otra esfera) o bien complementarse y facilitarse mutuamente. En el primer caso, hablaríamos de “conflicto” (familia-trabajo, cuando es la familia o la esfera personal cuando interfiere en la esfera laboral; trabajo-familia, cuando es la esfera laboral la que interfiere en la esfera personal). En el segundo caso, hablaríamos de “apoyo” (en este caso, se ha evaluado el apoyo de la esfera personal/familiar a la esfera laboral).

En este caso, se ha empleado la escala del cuestionario RED-TT (Cifre, Eva *et al.* 2004) donde han evaluado las dimensiones conflicto familia-trabajo (4 ítems), conflicto trabajo-familia (4 ítems), y el apoyo de la familia al trabajo (6 ítems), a través de una escala de respuesta que oscilaba entre 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo).

Gráfico 107. Interacción ámbito personal-ámbito laboral durante el teletrabajo por tipo de personal (PDI/PAS) y por sexo

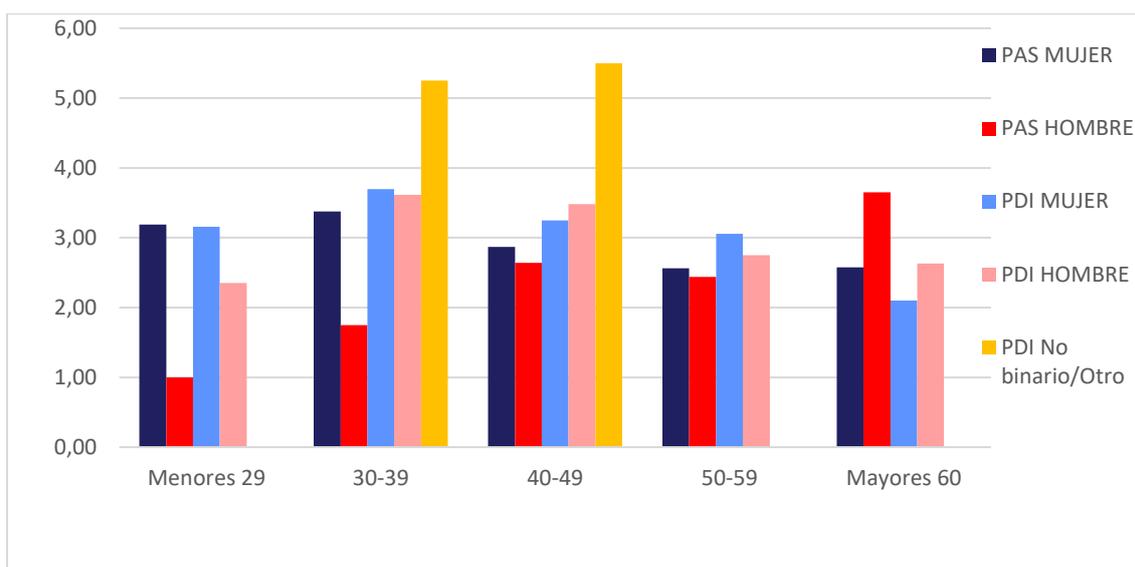


El gráfico 107 nos muestra la distribución de los dos tipos de conflicto y del apoyo en función a si el personal es PDI o PAS, y en función al sexo. En general, podemos comprobar que el apoyo recibido por parte del ámbito personal para teletrabajar es superior al conflicto percibido tanto del ámbito personal hacia el laboral como viceversa. En concreto, el PAS parece haber percibido de este apoyo. Y las mujeres (tanto PAS como PDI) más que los hombres.

Comprobamos además que ambos tipos de conflicto es bastante bajo (inferior a 3 en prácticamente todos los casos), siendo el conflicto del ámbito personal hacia el laboral superior al contrario (trabajo-familia), teniendo las mujeres siempre una percepción algo mayor que los hombres (excepto en el caso del PDI, donde las puntuaciones del conflicto trabajo-familia son prácticamente las mismas). Sobre todo en el caso de las mujeres PAS.

Caso excepcional son los casos no-binarios de PDI (n=3) que muestran puntuaciones más elevadas en todo tipo de interacción (ambos conflictos, y el mayor apoyo del ámbito personal al laboral).

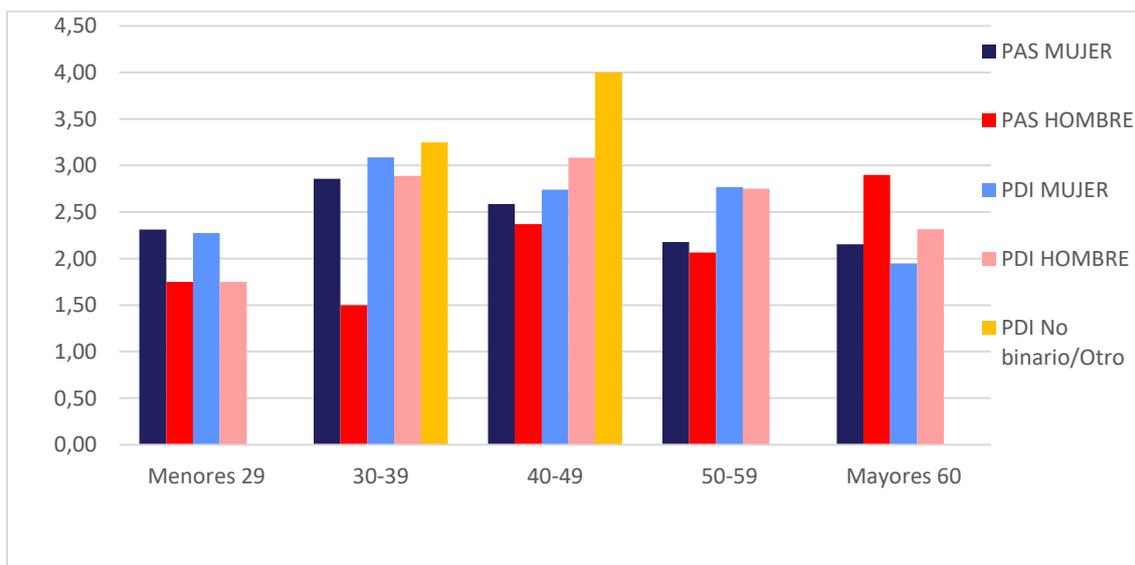
Gráfico 108. Conflicto trabajo-familia por tipo de personal, sexo y edad



Tal como muestra **el gráfico 108**, existen diferencias por edades en cuanto a la percepción de cuanto el ámbito laboral ha interferido en el laboral, siendo el grupo de edad entre 50 y 59 años quienes menos conflicto han tenido en ese sentido.

En cuanto al sexo y categoría, en general las mujeres PAS tienen más conflicto del trabajo hacia el ámbito personal, excepto en el caso de mayores de 60 años, y siendo la diferencia más notable con sus compañeros hombres en los grupos de edad más bajos (menores de 39 años). Además, en concreto cabe destacar que los hombres PAS menores de 29 años son quienes menos conflicto tienen en este sentido.

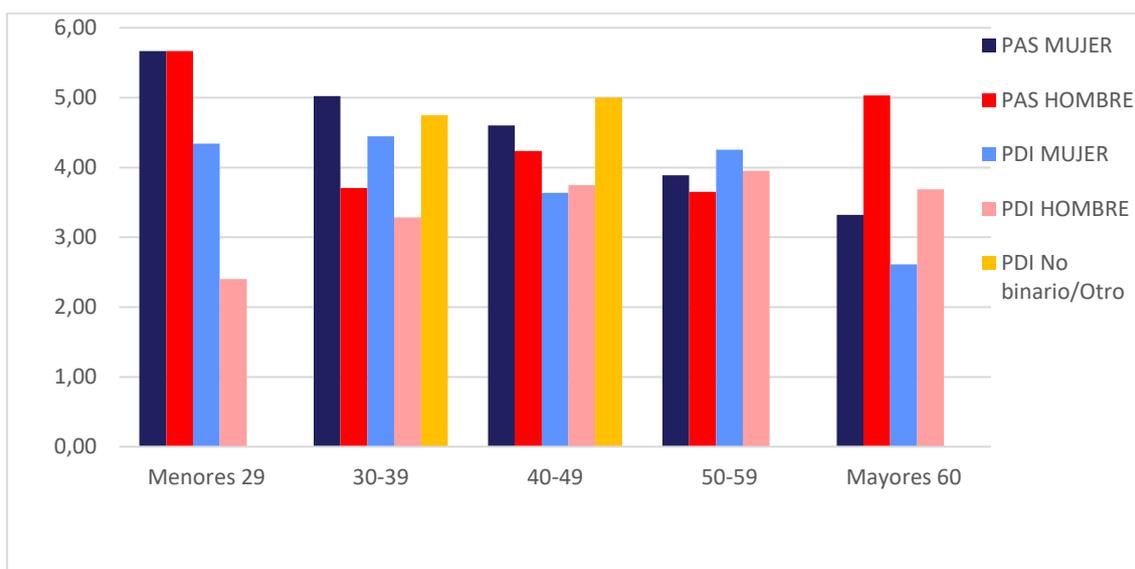
Gráfico 109. Conflicto familia-trabajo por tipo de personal, sexo y edad



El conflicto debido a la influencia del ámbito personal en el laboral se diferencia por grupos de edad y por tipo de personal. En concreto, durante el teletrabajo los grupos de edad más afectados han sido los de 30-39 y 40-49 años. El PDI muestra mayor conflicto

de este tipo en estos grupos de edad. Cabe destacar el poco conflicto señalado por el PAS hombre de 30-39 años (1,5), frente a casi el doble del PAS mujer (2,86), y el PDI, tanto mujer (3,09) como hombre (2,89). De hecho, la puntuación más elevada del PAS hombre se encuentra en el grupo de mayores de 60. Además, cabe destacar las puntuaciones tan elevadas del PDI no binario, perteneciente a estos dos grupos de edad (de 30 a 49 años), y que presenta las puntuaciones más elevadas (3,25 en el grupo de 30-39 años y 4,00 de 40-49 años).

Gráfico 110. Apoyo familia-trabajo por tipo de personal, sexo y edad



En cuanto al apoyo percibido por el personal de la UJI durante el periodo en el que realizaban teletrabajo, cabe señalar las puntuaciones tan elevadas obtenidas por el PAS, sobre todo en el grupo de más jóvenes (menores de 29 años), con una puntuación media de 5,67 sobre 7, lo que no ocurre con el PDI. En concreto, en este grupo, las mujeres señalan un apoyo bastante elevado (4,31) mientras que los hombres presentan las puntuaciones más bajas (2,4).

Por sexo, podemos observar que el PAS mujer va disminuyendo el apoyo familiar/personal al ámbito laboral según incrementan los grupos de edad. Esta tendencia es diferente en el caso del PAS hombre, que muestra el mayor apoyo en los grupos extremos de edad: los más jóvenes (menores de 29: 5,67) y los más mayores (mayores de 60: 5,03).

En el caso del PDI, las mujeres muestran un apoyo más elevado en los dos grupos más jóvenes, diferenciándose bastante del apoyo recibido por los hombres de esas edades. En el grupo de 40 a 49 años tienen un apoyo bastante similar por sexo (3,64 las mujeres, 3,75 los hombres). El apoyo al PDI mujer vuelve a incrementar en el grupo de 50-59 años, cayendo drásticamente este año en el grupo de mayores de 60 (2,61). Sin embargo, en el caso de los hombres el patrón es diferente: va incrementando con la edad, sin llegar a presentar puntuaciones muy elevadas.

El PDI no binario, con edades entre los 30 y los 49 años, muestran un apoyo personal/familiar bastante elevado, lo que posiblemente les permita amortiguar el conflicto en ambos ámbitos mostrados en los gráficos anteriores.

IV. SALUD PSICOSOCIAL DURANTE EL TELETRABAJO

La teoría de las demandas y los recursos laborales sostiene que existen dos elementos dentro del trabajo: los recursos laborales y las demandas laborales. (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli 2001).

Los recursos laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que son funcionales para lograr los objetivos laborales, reducir las demandas laborales y los costos fisiológicos y psicológicos asociados, o estimular el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal. Las demandas laborales se definen como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico sostenido y, por tanto, se asocian con ciertos costes fisiológicos y/ o psicológicos. Estas demandas y recursos laborales impulsan dos procesos muy diferentes, a saber, un proceso de deterioro de la salud (burnout) y un proceso de motivación (engagement) ambos considerados elementos de la salud psicosocial del individuo. El Burnout se define como un síndrome de agotamiento crónico, actitud cínica y negativa con respecto al trabajo y reducción de la eficacia profesional que se puede producir en cualquier puesto de trabajo. El Engagement en el trabajo es el estado mental en el que las personas que trabajan se sienten llenas de energía física (vigor), están entusiasmadas con el contenido de su trabajo y de las cosas que hacen (dedicación), y están tan inmersas en sus actividades laborales que el tiempo parece volar (absorción) (Maslach, Schaufeli y Leiter 2001; Bakker y Demerouti 2007; Bakker 2011).

Ante las situaciones demandantes experimentadas en el trabajo, la teoría de la conservación de los recursos de Hobfoll (2002) postula que los individuos buscan adquirir, mantener y proteger los recursos para reducir el estrés. Por lo tanto, los individuos se motivan para restaurar sus recursos cuando se enfrentan a su pérdida. La capacidad de obtener recursos proporciona descanso emocional y aumenta la capacidad de mantener la búsqueda de metas, contribuyendo así con su salud psicosocial.

Las demandas laborales relacionadas con el desempeño de funciones pueden tener efectos negativos en el bienestar de las personas cuando se consumen recursos personales o cuando las personas no logran obtener recursos después de una inversión considerable de ellos. Por el contrario, aquellas personas que disponen de suficientes recursos personales pueden afrontar estas exigencias laborales sin consecuencias para su bienestar. Luego, yendo más allá de las características laborales como fuente principal de Burnout y Engagement, la teoría de Demandas - Recursos propone que los recursos personales pueden jugar un papel similar al de los recursos laborales, es decir, se espera que los recursos personales compensen el impacto indeseable de las demandas laborales sobre la tensión, y aumentar el impacto deseable de las demandas laborales (desafiantes) sobre la motivación (Bakker y Demerouti 2007).

Las personas desarrollan sus recursos a lo largo de su vida, creando caravanas de recursos, es decir, conjuntos de recursos añadidos como, por ejemplo, los recursos personales dentro de los cuales se encuentra el capital psicológico. Los recursos

personales se refieren a las creencias que las personas tienen acerca de cuánto control tienen sobre su entorno (Hobfoll 2001).

El Capital Psicológico es un recurso personal positivo multifacético que consta de cuatro elementos que actúan de manera sinérgica: Esperanza, Autoeficacia, Resiliencia y Optimismo. La esperanza es la energía motivacional que impulsa a los individuos a perseguir objetivos. La autoeficacia se refiere a la creencia o expectativa real de los individuos de lograr desempeñarse con éxito en una situación específica. La resiliencia es una capacidad que permite a las personas recuperarse de los problemas y adaptarse flexiblemente a los cambios. El optimismo se define como una expectativa positiva global, basada en las atribuciones y expectativas positivas sobre el por qué ocurren eventos específicos en el futuro, en el pasado o en el presente (Luthans, Youse y Avolio 2006).

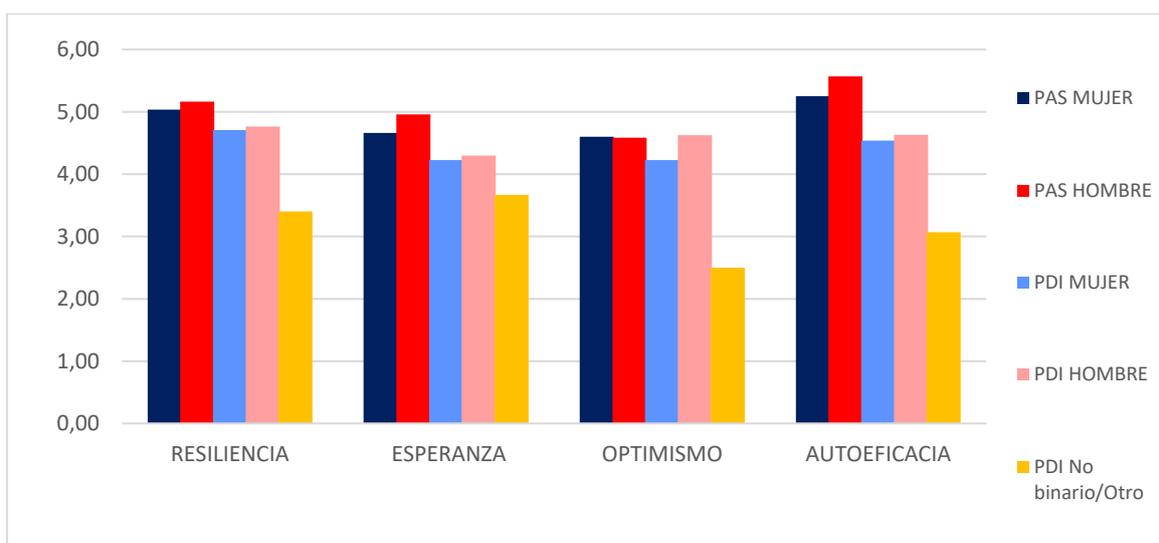
Los recursos sociales según Hobfoll (2002) son una familia de recursos compuestos por las interacciones en las que las personas reciben apoyo y por las percepciones de las personas de estar recibiendo apoyo. Dentro de las organizaciones un recurso social es el tipo de liderazgo recibido. El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que enfatiza el cambio y la inspiración motivando a quienes lidera a través de una visión y valores compartidos (Bass, 1999). Este tipo de liderazgo está centrado en las necesidades de las personas y busca atender las necesidades intelectuales y emocionales de cada individuo al mismo tiempo que alinea sus esfuerzos laborales con los objetivos de la organización. El liderazgo transformacional comprende cuatro dimensiones: carisma o influencia idealizada, que es el grado en el que la persona que lidera es vista con un rol carismático por quienes trabajan para ella; la motivación inspiracional puede ser conseguida por quien supervisa articulando una visión inspiradora; la consideración individualizada puede ser lograda atendiendo a las necesidades individuales de cada persona que supervisa; la estimulación intelectual hace referencia a la estimulación de la creatividad de los y las empleadas a través de cuestionamientos y retos (Judge, Woolf, Hurst y Livingston 2006).

1. Recursos personales y sociales durante teletrabajo

1.1. El capital psicológico

En esta encuesta se ha medido el Capital Psicológico mediante un total de 16 ítems y fueron extraídos de las escalas desarrolladas por Stephens, Heaphy, Carmeli, Spreitzer y Dutton (2013) para medir Resiliencia, por Luthans, Avolio y Avey (2007) para medir Esperanza y Optimismo, y por Eva Cifre *et al.* (2004) para medir autoeficacia para teletrabajar. La distribución de los ítems es como sigue: 5 ítems midieron resiliencia, 5 midieron autoeficacia para teletrabajar, 4 midieron esperanza y 2 midieron optimismo. La escala de respuesta era de 7 grados de acuerdo desde Totalmente en desacuerdo (1) a Totalmente de acuerdo (7).

Gráfico 111. Elementos del Capital Psicológico por categoría y sexo



Según se observa en el gráfico 110, las personas que perciben estar en posesión de mayores recursos personales son los hombres y las mujeres que trabajan como PAS. Las personas que trabajan como PAS perciben que han sido bastante resilientes y autoeficaces (hombres - Resiliencia: 5.16, Autoeficacia: 5.57; mujeres - Resiliencia: 5.04, Autoeficacia: 5.25) a lo largo de la situación de teletrabajo como resultado del confinamiento debido a la pandemia por el COVID-19. Este tipo de personal ha percibido que la capacidad para desarrollar acciones o vías para alcanzar sus metas (Esperanza: hombres 4.96; mujeres 4.23) y su evaluación positiva acerca de las situaciones pasadas, actuales o futuras (Optimismo: hombres 4.59; mujeres 4.60) están en un nivel medio. Las personas que han visto más afectado su capital psicológico son las mujeres PDI (Resiliencia: 4.71; Esperanza: 4.23; Optimismo: 4.23; Autoeficacia: 4.54), y las personas que se identifican con un género no binario PDI (Resiliencia: 3.4; Esperanza: 3.67; Optimismo: 2.5; Autoeficacia: 3.07). Cabe señalar que el nivel de optimismo (4.63) de los hombres - PDI es mayor que las personas que trabajan como PAS.

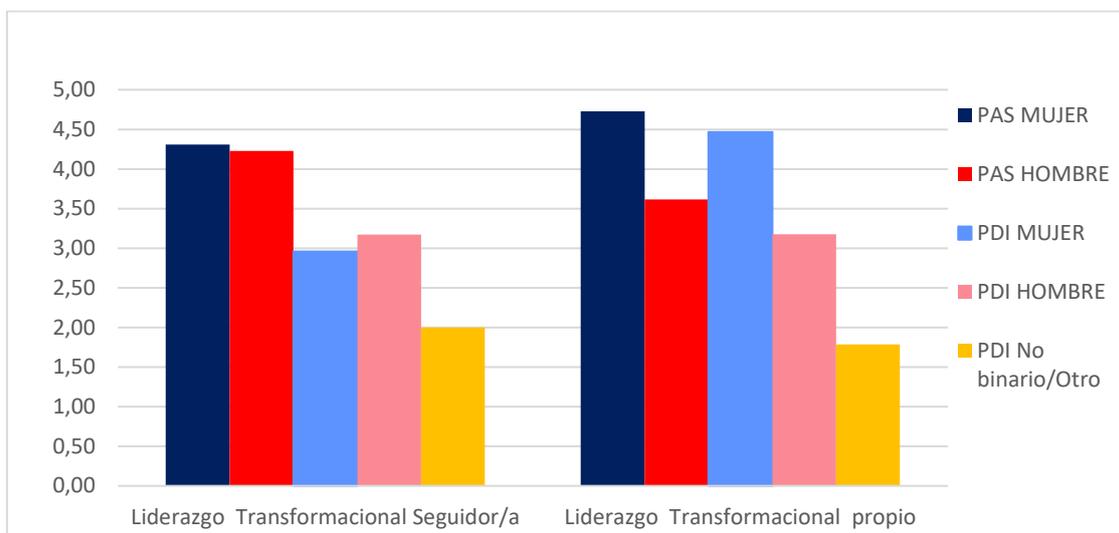
En términos generales el personal que ha participado en la encuesta mantiene unos niveles medios de Capital Psicológico, siendo las mujeres las que puntúan en menor nivel que sus pares hombres, y las personas no binarias están en una situación bastante riesgosa para su salud psicosocial en vista de que sus niveles de capital psicológico están en niveles bajos.

1.2. Liderazgo

El liderazgo transformacional se midió mediante 15 ítems de la escala desarrollada por Bass y Avolio (1990) y validada en su versión en español por Morelo y Morales (1993). Los ítems se distribuyeron de la siguiente manera: 4 miden Carisma o influencia idealizada, 4 miden inspiración o motivación inspiracional, 5 miden consideración individualizada y 2 miden estimulación intelectual. La escala de respuesta era de 7 grados de frecuencia desde Nunca es cierto (1) a Siempre es cierto (7).

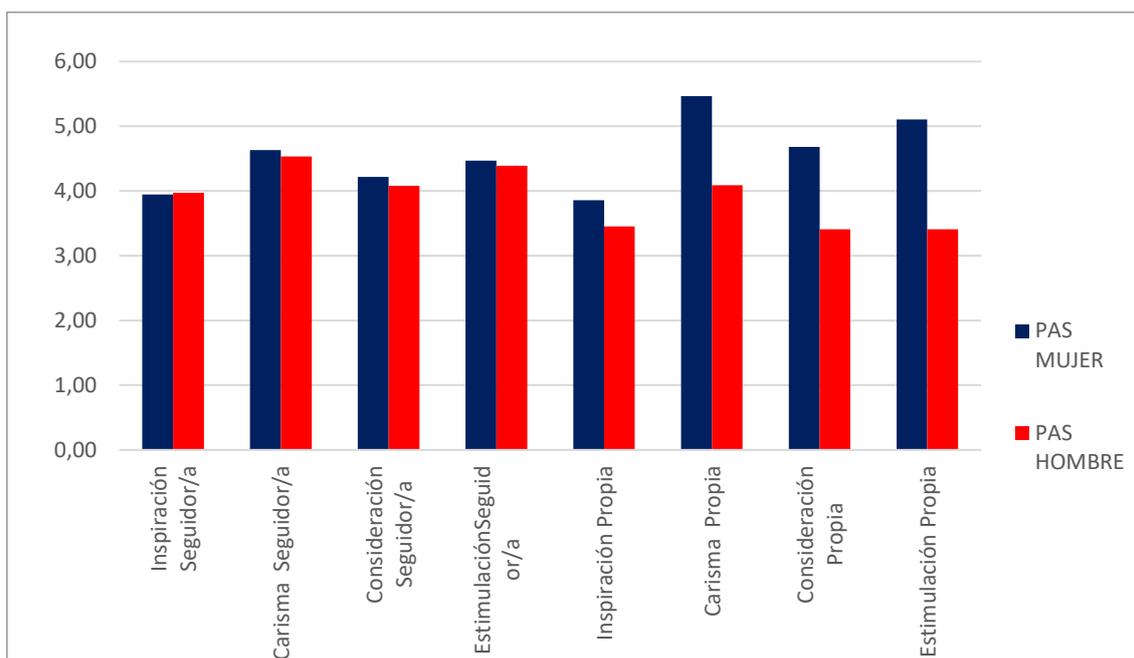
Los resultados se obtuvieron preguntando a las personas que no tienen responsabilidades de supervisión cuál era su percepción del tipo de liderazgo transformacional de la persona que las supervisa. En el caso de las personas con responsabilidades de supervisión se les pidió que autoevaluaran su estilo de liderazgo. Los resultados obtenidos muestran la apreciación general del liderazgo recibido y el ejercido en la Universidad Jaume I. En los gráficos se comparan ambas percepciones.

Gráfico 112. Liderazgo Transformacional Propio vs Percibido por Seguidores(as) según tipo de personal



El personal que trabaja como PAS ha percibido en términos generales que sus líderes han desarrollado un estilo de liderazgo transformacional en mayor medida en comparación con la percepción de las personas que trabajan como PDI. Las mujeres y los hombres PAS han puntuado al liderazgo transformacional ejercido por sus líderes de forma bastante similar (4.31; 4.23 respectivamente) ubicándolo en niveles medios. Por otro lado, el personal PDI percibe que el liderazgo transformacional recibido de parte de sus líderes ha sido medio bajo (mujeres: 2.96; hombres: 3.17; no binario: 2). Las mujeres que tienen personas a su cargo han evaluado su liderazgo transformacional con puntuaciones superiores (PAS: 4.73; PDI: 4.47) a sus pares hombres (PAS: 3.62; PDI: 3.18) y a las personas no binarias (1.79).

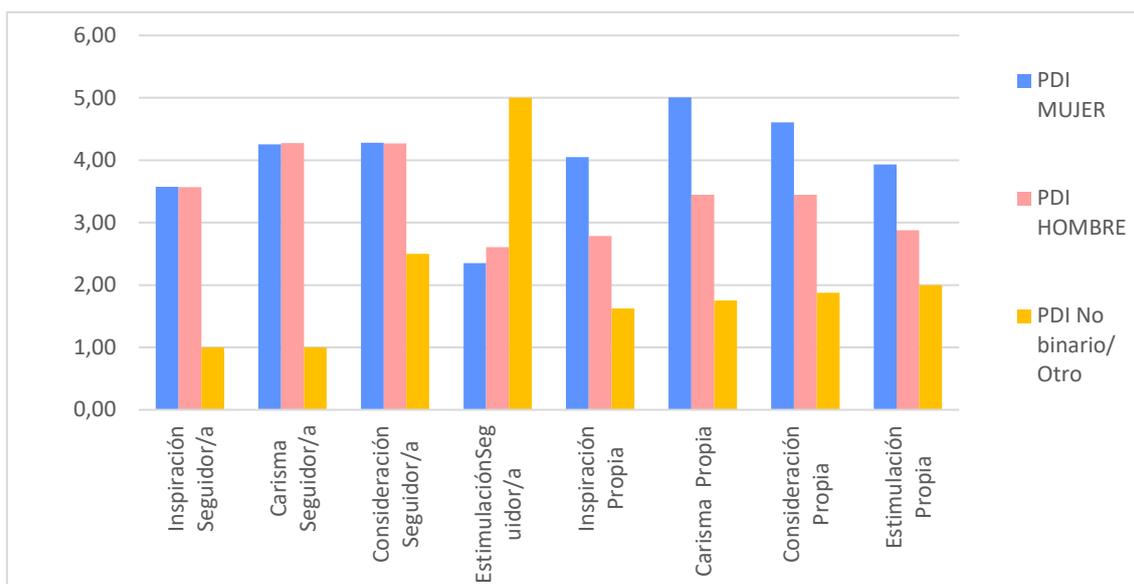
Gráfico 113. Liderazgo Transformacional por dimensiones -Propio vs Seguidores(as) / PAS



Las personas que trabajan como PAS sin responsabilidades de supervisión, en promedio puntuaron en un grado medio alto la capacidad de sus líderes de ganarse su confianza, su respeto y admiración (carisma), estimular la innovación y la creatividad para abordar situaciones de manera diferente a las ya existentes (estimulación intelectual), y atender las necesidades de logro individual y crear un clima de apoyo y nuevas oportunidades de aprendizaje (consideración individualizada) mientras estaban teletrabajando. La capacidad de desarrollar el optimismo y el entusiasmo en las personas y en el equipo de trabajo desarrollando tareas desafiantes y con significado (inspiración) recibió una valoración media baja. Cuando comparamos las puntuaciones por sexo, las mujeres han dado puntuaciones más altas que sus pares hombres.

Las mujeres y los hombres líderes tienen la misma tendencia en la percepción de su ejercicio del liderazgo transformacional que aquellas personas sin responsabilidades de supervisión, pero con puntuaciones más altas.

Gráfico 114. Liderazgo Transformacional por dimensiones -Propio vs Seguidores(as) / PDI



Las personas que trabajan como PDI han evaluado el liderazgo transformacional que han recibido en niveles medios y bajos. Las dimensiones del Liderazgo transformacional mejor valoradas fueron carisma (ganarse la confianza, el respeto y la admiración de los/las seguidores/as) y consideración (atender las necesidades de logro individual y crear un clima de apoyo y nuevas oportunidades de aprendizaje), seguida por inspiración (desarrollar el optimismo y el entusiasmo en las personas y en el equipo de trabajo desarrollando tareas desafiantes y con significado). Y por último la estimulación intelectual (estimular la innovación y la creatividad para abordar situaciones de manera diferente a las ya existentes) dimensión que está en niveles bajos. Las puntuaciones entre hombres y mujeres son bastante similares, las personas no binarias han hecho evaluaciones inferiores a sus pares excepto en la estimulación intelectual dimensión en la que tienen puntuaciones superiores.

Las valoraciones de las mujeres de su estilo de liderazgo son mejores que las de sus pares hombres o no binarios. Estas mujeres líderes se han puntuado mejor en las dimensiones carisma y consideración y en niveles medios altos en estimulación intelectual e inspiración. Los hombres por su parte han percibido que el ejercicio de las dimensiones de este tipo de liderazgo está en un nivel medio bajo en el caso del carisma y consideración individualizada, y bajos en estimulación intelectual e inspiración. Las personas no binarias perciben haber ejercido todas las dimensiones del liderazgo transformacional en niveles bajos.

En conclusión, podemos señalar que las personas que trabajan como PAS recibieron mayor apoyo de carácter emocional y le propusieron metas retadoras de parte de sus líderes que aquellas que trabajan como PDI. Sus líderes tuvieron dificultades en generar optimismo y entusiasmo durante el teletrabajo debido al estado de alarma por el COVID-19. Esto se valida con las puntuaciones bajas de optimismo y esperanza obtenidas (ver sección 1.1). El personal PDI percibió que sus líderes pudieron brindarle soporte de carácter emocional más tuvieron dificultades en generar optimismo y entusiasmo y

mucho más para generar su innovación y creatividad. Por ende, el personal PAS percibió contar con mayores recursos sociales que el personal PDI. El liderazgo ejercido por líderes PAS y PDI fue bastante similar entre las mujeres y entre los hombres, diferenciándose sólo en la magnitud de las respuestas (más altas en las mujeres). El liderazgo PAS y PDI señalan haber tenido dificultades para generar el optimismo y el entusiasmo entre sus seguidores/as y como ya hemos señalado más los hombres que las mujeres. La autopercepción del liderazgo nos hace concluir las mujeres líderes fueron un recurso social de mayor magnitud que sus pares hombres.

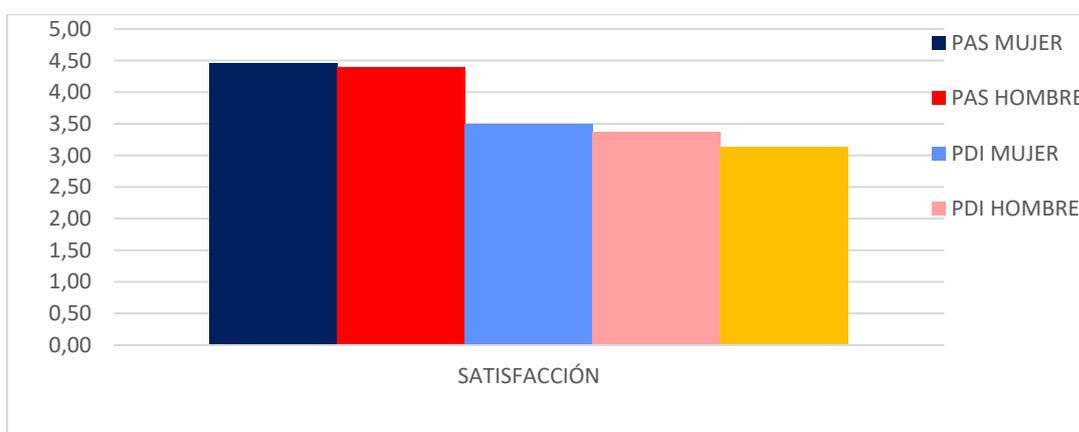
2. Salud psicosocial durante el periodo de teletrabajo

La salud psicosocial ha sido evaluada en este informe a partir de 4 indicadores básicos: satisfacción con el teletrabajo, bienestar subjetivo, engagement y burnout.

2.1. Satisfacción con el teletrabajo

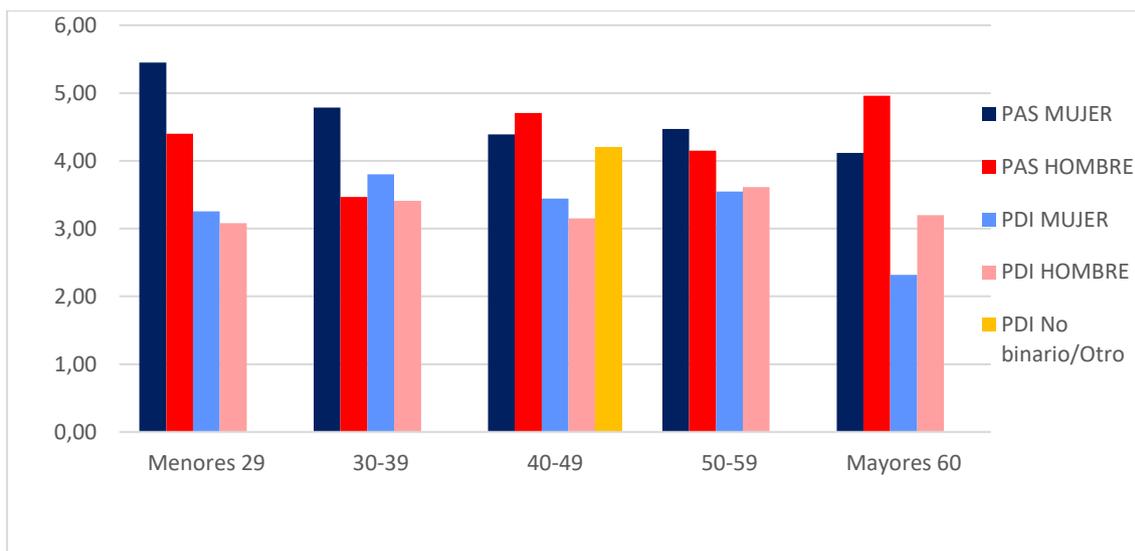
La satisfacción con el teletrabajo se midió a partir de 5 ítems extraídos del cuestionario RED-TT (Cifre *et al.* 2004), que incluyen satisfacción con las tareas que realiza teletrabajando, con su propia experiencia de teletrabajo, con la formación recibida para el teletrabajo, con su participación en el proceso de implantación del teletrabajo, y con su trabajo en general. La escala de respuesta era de 7 grados de frecuencia desde Totalmente insatisfecha/o (1) a Totalmente satisfecha/o (7).

Gráfico 115. Satisfacción con el teletrabajo por tipo de personal y sexo



Tal y como se aprecia en el gráfico 115, el PAS muestra mayor satisfacción general con los aspectos evaluados de teletrabajo, obteniendo el PDI casi un punto menos. No se aprecian diferencias por sexo.

Gráfico 116. Satisfacción con el teletrabajo por tipo de personal, sexo y edad



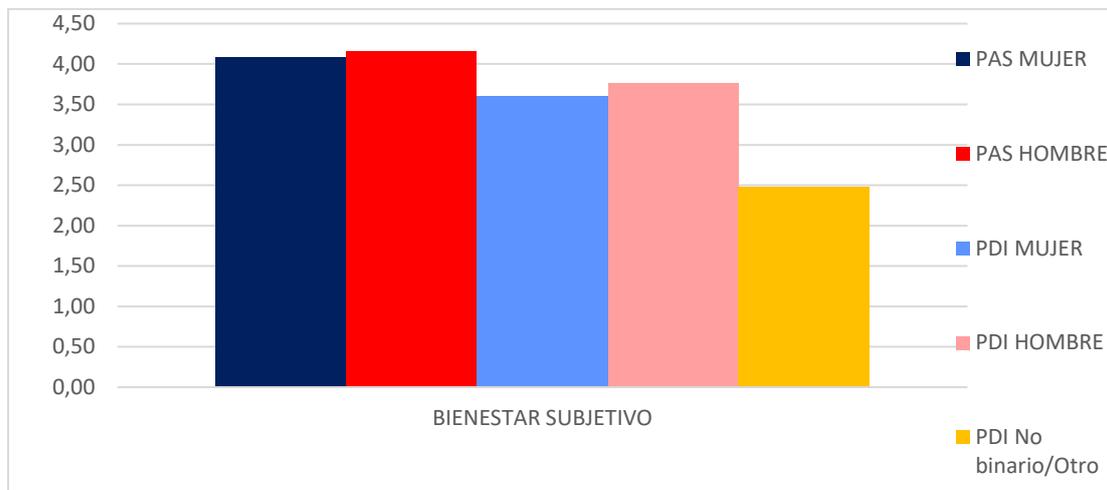
Si observamos la puntuación anterior en mayor detalle, por edad, vemos que existen diferencias notables. Por ejemplo, en el caso del PAS, las mujeres siguen teniendo en general puntuaciones más elevadas que sus compañeros hombres (excepto en el grupo de 40-49 años). Teniendo en cuenta sexo y edad, las puntuaciones más elevadas en el PAS se encuentra entre las menores de 29 y los mayores de 60.

Por otro lado, en el caso del PDI, las puntuaciones suelen ser bastante inferiores, destacando la baja puntuación obtenida en los extremos: tanto la población más joven (menor de 29) como la más mayor (mayores de 60) son las menos satisfechas, sobre todo en el caso de las mujeres PDI mayores. El PDI no binario se encuentra en el grupo de edad 40-49, y muestra una satisfacción intermedia entre la obtenida por el PAS y el PDI.

2.2. Bienestar subjetivo

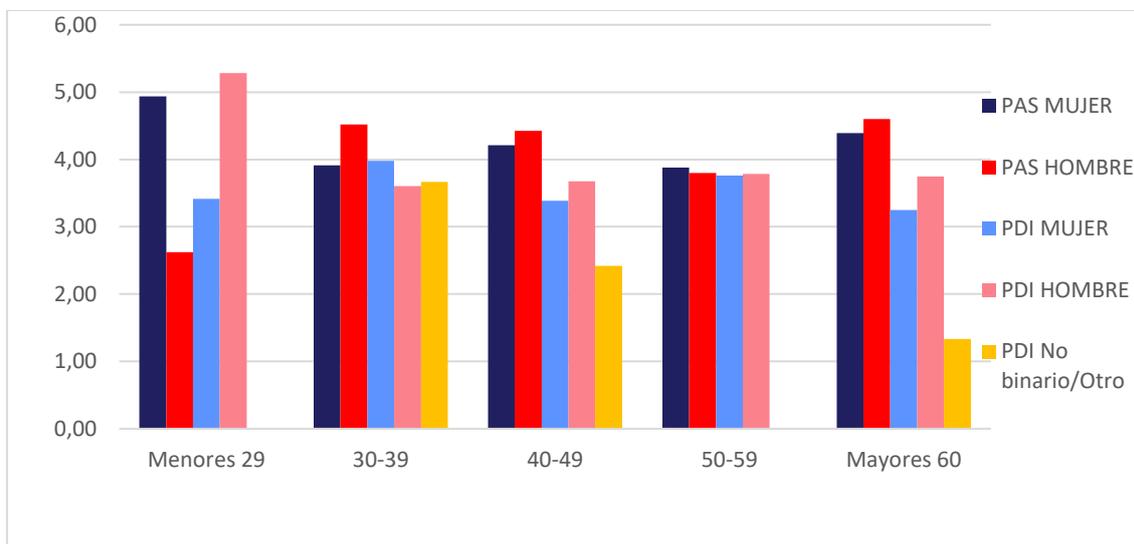
Para evaluar el bienestar subjetivo, se ha empleado la Escala de Bienestar Psicológico en el Trabajo de Warr, Bindl, Parker e Inceoglu (2013), consistente en 16 ítems que muestran 16 emociones ubicadas en 4 cuadrantes (alta activación-alto placer: entusiasmo; alta activación-bajo placer: ansiedad; baja activación-alto placer: relajación; baja activación-bajo placer: depresión). Se ha contestado la frecuencia que las han sentido en las últimas semanas, oscilando desde 1 (nunca) a 7 (siempre). Las puntuaciones han sido convertidas de tal modo que una mayor puntuación supone un mayor bienestar (mayores emociones placenteras, menores emociones no placenteras).

Gráfico 117. Bienestar subjetivo por tipo de personal y sexo



De nuevo, el PAS parece haber sentido emociones positivas en las últimas semanas previas al pase del cuestionario medio punto superiores que el PDI, siendo siempre los hombres quienes se han sentido ligeramente mejor que las mujeres de su mismo tipo de personal. Las personas no binarias/otro son las que peor bienestar subjetivo han sentido.

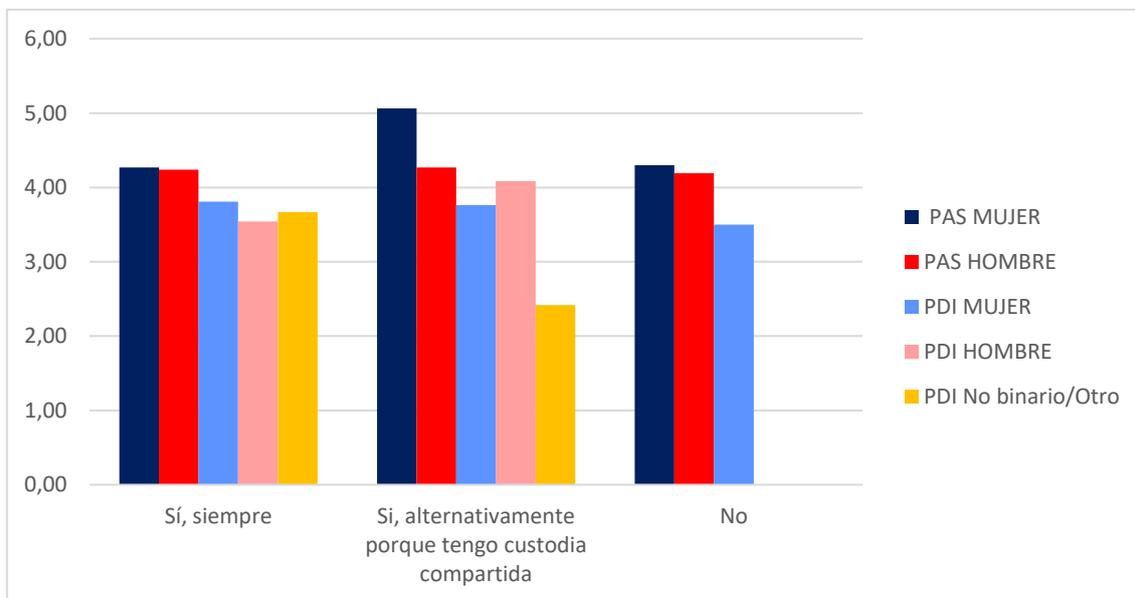
Gráfico 118. Bienestar subjetivo por tipo de personal, sexo y edad



Por edades, podemos decir que el grupo de 50 a 59 años es el grupo más homogéneo, tanto de PAS-PDI como de hombre-mujer, con puntuaciones entre 3,88 y 3,78. Por el contrario, entre los grupos más dispersos se encuentra el de los menores de 29 años: el PAS mujer (4,94) y el PDI hombre (5,28) son quienes han sentido emociones más positivas (mayor bienestar subjetivo) que el resto de compañeras y compañeros. El PAS hombre es el PAS con menor puntuación (2,63), y el PDI mujer (3,42) muestra valores muy inferiores a los de sus compañeros PDI hombre menor de 29 años (5,28).

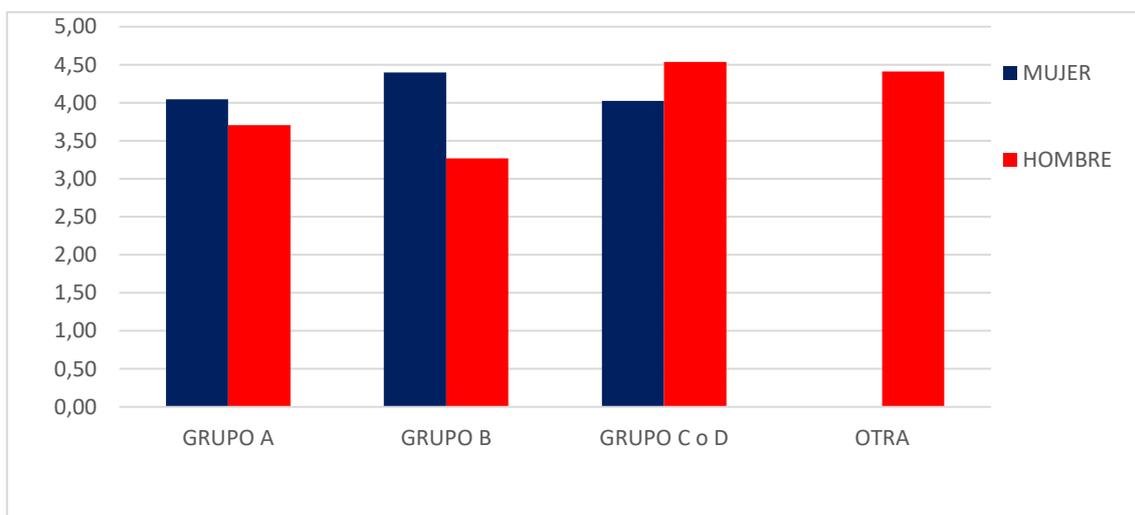
El PAS hombre con mayor bienestar es el mayor de 60 años (4,6) mientras que el PDI mujer de ese grupo de edad es la que muestra puntuaciones inferiores (3,25) de todo el resto de personas encuestadas. Mención especial merecen las personas binarias/otro sexo, que excepto en el grupo de 30-39 (donde muestran puntuaciones muy similares al resto del PDI), muestran puntuaciones muy bajas tanto en el grupo de 40-49 (2,42) como en el de mayores de 60 (1,33).

Gráfico 119. Bienestar subjetivo, convivencia con hijos e hijas, tipo de personal y sexo



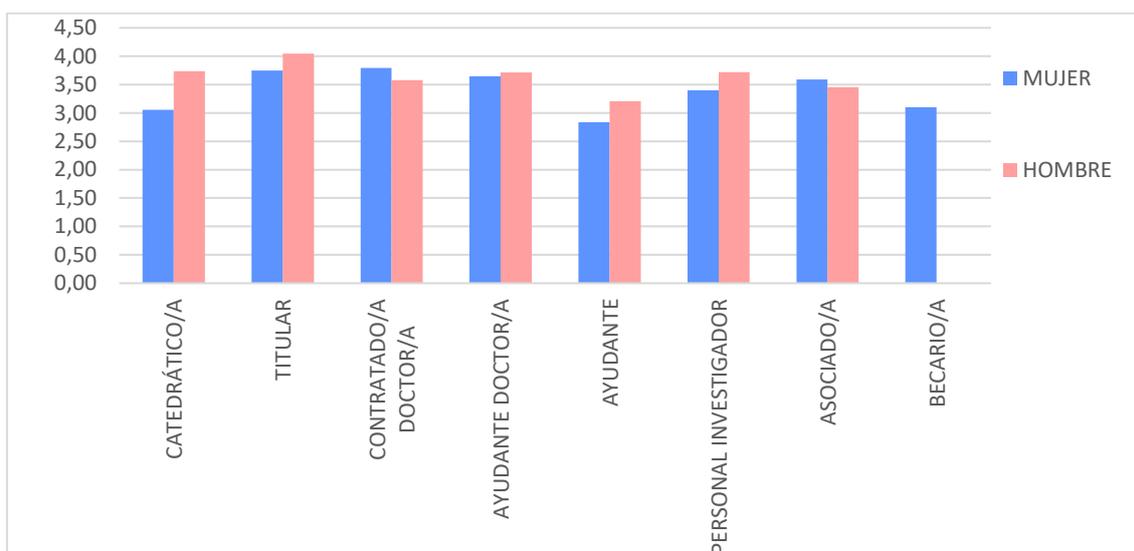
Si tenemos en cuenta la pregunta “¿Viven con usted sus hijos e hijas?”, cabe señalar que son las personas con custodia compartida las que mejor bienestar psicológico han sentido en las últimas semanas. En particular, cabe destacar las mujeres PAS con custodia compartida (5,06). De nuevo, como excepción las personas no binarias/otros con hijos e hijas en custodia compartida, que presentan una puntuación muy baja (2,42).

Gráfico 120. Bienestar subjetivo PAS por categoría profesional y sexo



Por categoría profesional, vemos como las mujeres del grupo B son las que muestran un mayor bienestar en las últimas semanas (4,4) frente a sus compañeros hombres que son quienes presentan las puntuaciones en bienestar subjetivo más bajo (3,27). Quienes presentan un bienestar subjetivo más elevado son los hombres del grupo C (4,54) con más de un punto de diferencia respecto a los hombres del grupo B y medio punto superior a sus compañeras del grupo C (4,03). Esta puntuación tan elevada es seguida muy de cerca por los hombres que se han categorizado como “otra” (4,41).

Gráfico 121. Bienestar subjetivo PDI por categoría profesional y sexo

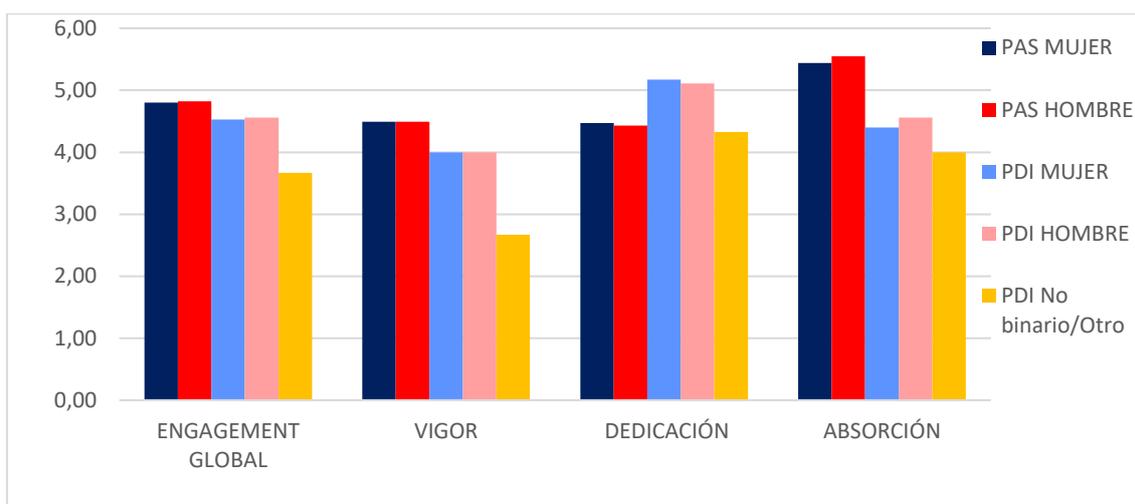


En general, teniendo en cuenta la escala de respuesta (1-7), podemos decir que el PDI ha sentido un bienestar subjetivo medio. Según la categoría profesional del PDI, el profesorado titular ha sentido mayor bienestar subjetivo (en concreto, los hombres titulares, con una puntuación de 4,05), mientras que quienes tienen la categoría de ayudante son quienes han sentido un bienestar subjetivo más bajo (sobre todo las mujeres de esta categoría, con una puntuación de 2,83).

2.3. Engagement

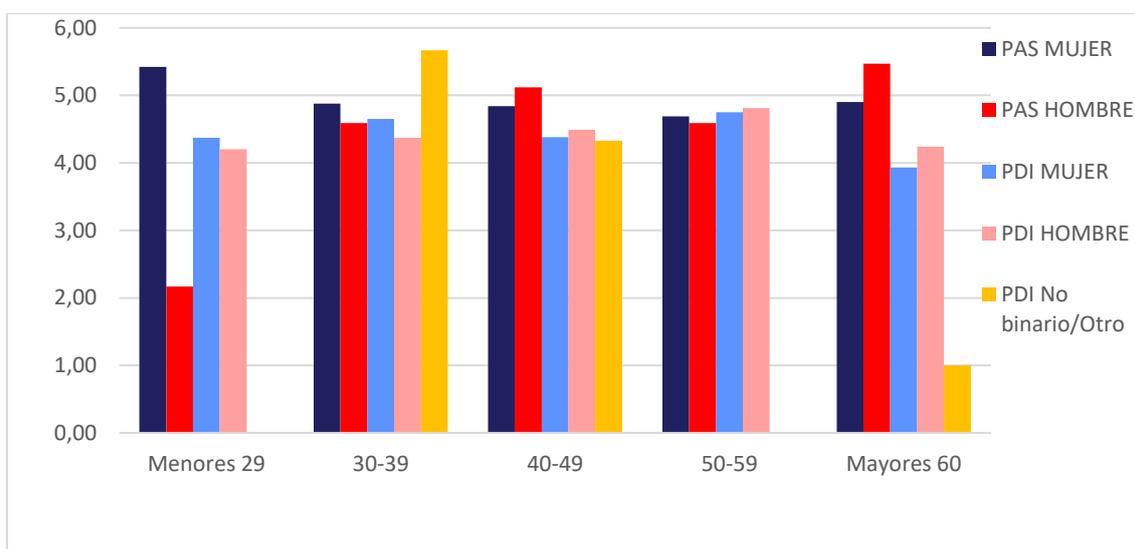
El engagement fue evaluado a través de la ultra corta versión de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Salanova, González-Romà y Bakker 2002) de Wilmar Schaufeli *et al.* (2017). Se trata de 3 ítems, 1 por dimensión: vigor, dedicación y absorción. Se preguntaba cómo se habían sentido en relación con el trabajo en las últimas semanas. La escala de respuesta era de 7 grados de frecuencia desde Nunca (1) a Siempre (7).

Gráfico 122. Engagement por tipo de personal y sexo



En global, el engagement de las y los trabajadores de la UJI es bastante elevado, con puntuaciones medias superiores a 4,5 puntos (excepto el PDI no binario/otro, con una puntuación de 3,67). Por dimensiones, el gráfico muestra que el PAS muestra puntuaciones más elevadas que el PDI en vigor y absorción, mientras que el PDI muestra mayor puntuación en dedicación.

Gráfico 123. Engagement por tipo de personal, sexo y edad



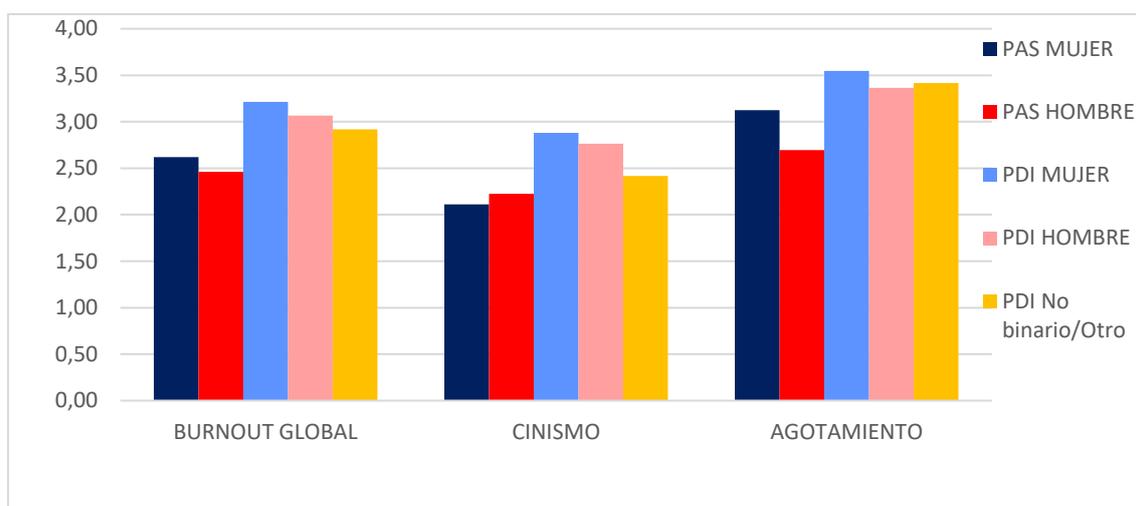
Por grupo de edades, es el PAS hombre mayor de 60 quienes obtienen puntuaciones más elevadas (5,47) a excepción del PDI no binario/otro que muestra una puntuación muy elevada (5,67). A continuación, las puntuaciones más elevadas (5,42) en engagement es mostrada por el PAS mujer menor de 29, al contrario que sus compañeros PAS hombre de este grupo de edad, que son quienes muestran puntuaciones más bajas (2,17), a excepción del PDI no binario/otro mayor de 60 (1). Los grupos centrales de edad (30-59 años) muestran puntuaciones intermedias y bastante homogéneas por tipo de personal y sexo.

En general, las puntuaciones mostradas en engagement por el personal de la UJI es bastante elevado, aunque hay que tener en cuenta en concreto la edad de este colectivo.

2.4. Burnout

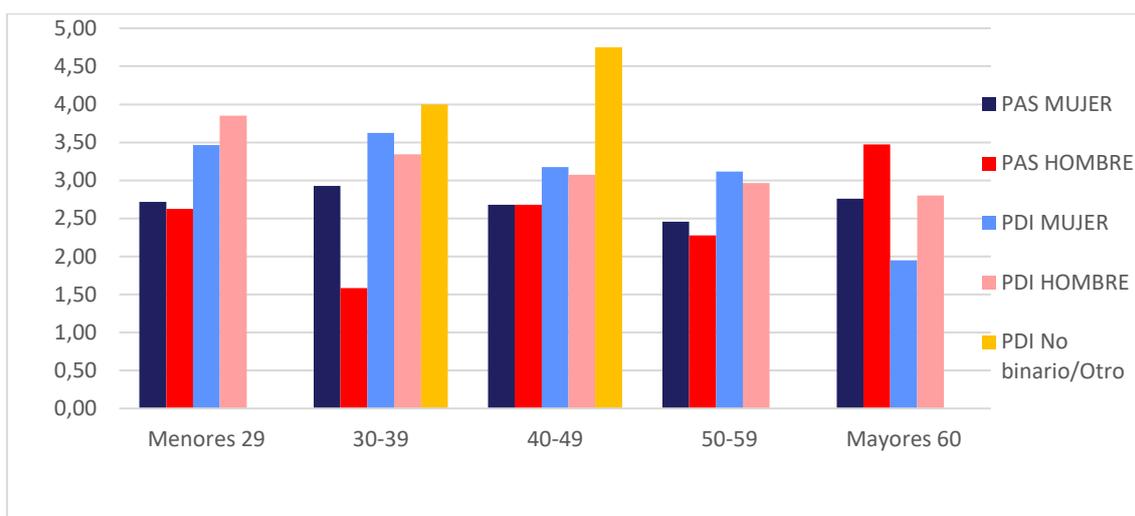
El burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo se ha medido a través del Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS; Maslach, Jackson y Leiter 1996-2016). Se ha evaluado preguntando cómo se ha sentido en las últimas semanas en relación con sus dos dimensiones principales: cinismo (4 ítems) y agotamiento (4 ítems), con una escala de respuesta que oscila entre Nunca (1) y Siempre (7).

Gráfico 124. Burnout por tipo de personal y sexo



Tal y como se muestra en el gráfico, aunque las puntuaciones globales son medias, al analizar por dimensiones vemos que la dimensión donde más puntúa el personal de la UJI es en agotamiento emocional, sobre todo el PDI con puntuaciones que rozan e incluso supera (en el caso de las mujeres) el 3,5. En general, el PDI muestra mayores niveles de burnout que el PAS.

Gráfico 125. Burnout por tipo de personal, sexo y edad



En este caso, el PDI de los grupos más jóvenes (menores de 39 años) son los que mayores niveles de burnout muestran (entre 3,85 los hombres menores de 29 y 3,34 de los hombres de entre 30-39 años). Por parte del PAS, son los hombres mayores de 60 quienes muestran puntuaciones más elevadas (3,48) seguidos por las mujeres del grupo entre 30-39 años (2,93). Curiosamente, los hombres PAS de este último grupo son los que muestran niveles inferiores de burnout (1,58).

Mención aparte son las puntuaciones obtenidas por el PDI no binario/otro, que obtienen las puntuaciones más elevadas tanto en el grupo de 30 a 39 (4) como sobre todo en el grupo de 40-49 (4,75).

En general, las puntuaciones obtenidas en burnout son bastante elevadas, sobre todo en cuanto a la dimensión de agotamiento emocional, y los grupos de edad más jóvenes y más mayores.

V. PROPUESTAS Y SUGERENCIAS DE MEJORA REALIZADAS POR EL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT JAUME I

La última pregunta del cuestionario, la número 38 para el PAS con o sin cargo y la 39 para el PDI con o sin cargo, se realizó de manera abierta, interrogando a los y las encuestadas si tenían alguna sugerencia de mejora para conciliar la vida laboral y familiar para el próximo curso.

Si bien las respuestas no han sido muy numerosas, el personal de la UJI ha expresado en esta respuesta su opinión y su sentir durante el tiempo de duración del confinamiento, en relación con el teletrabajo y la conciliación, sus cuitas cotidianas para realizar el trabajo de forma adecuada, así como las problemáticas más significativas a las que se han enfrentado, facilitando un conocimiento exhaustivo de sus preocupaciones durante el confinamiento así como sugerencias que consideran pueden mejorar la relación laboral.

A continuación, expondremos en primer lugar un análisis de los comentarios que han realizado las personas encuestadas, estructurados en ejes temáticos e intercalando en ellos citas textuales de lo apuntado por los y las colegas; y en segundo lugar se aludirá a las propuestas sugeridas tanto por el PDI como por el PAS para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar en general y en la situación excepcional en la que nos encontramos con motivo de la pandemia.

1. Temáticas aludidas

1.1. PAS (con y sin cargo)

En términos generales la conclusión que se extrae del análisis de las respuestas es la **valoración** positiva del teletrabajo realizado.

Estic encantada amb el teletreball i m'agradaria continuar fent-ho.

En mi caso ha sido una experiencia muy satisfactoria y productiva.

Crec que després de la bona experiència del teletreball seria una llàstima no aprofitar el que hem après.

Los motivos que aluden al realizar esta afirmación se centran en que les permiten conciliar mejor la vida laboral y familiar y que permite una mayor flexibilidad para realizar las tareas a cualquier hora del día sin depender de horarios de entrada y salida marcados por la jornada laboral.

Amb organització és formidable la conciliació laboral-familiar

Si bien, aquellas personas encuestadas con criaturas pequeñas han hecho alusión a las dificultades de conciliar el teletrabajo con la actividad de control de los estudios de las criaturas.

Si els xiquets van a escola serè molt més fàcil conciliar. El més complicat és compatibilitzar treball i estudis dels xiquets.

Así como que se han dado cuenta de que el teletrabajo es perfectamente viable en su jornada laboral.

No obstante, también hay alguna mención contraria al teletrabajo y a favor de la presencialidad.

Debemos venir a trabajar de forma presencial. La gente se escaquea considerablemente.

Un grupo de respuestas se podrían aglutinar en lo que podríamos denominar «fórmula mixta», es decir, un *mix* entre el trabajo presencial y el remoto.

Se ha de poder combinar presencial+teletrabajo (algunos días por ej. 1 o 2 a la semana teletrabajo).

La implantación del teletrabajo de una manera habitual, hay o no COVID. Se podría ir empezando con un día a la semana y ver que tal funciona.

Entre las respuestas realizadas también se especifica la necesidad de un tiempo simultáneo de trabajo, compartido por todo el servicio o equipo, para realizar reuniones que formalicen objetivos y pongan en común las tareas del servicio.

Marcar un temps de treball fixe compartit (unes hores de coincidència per a l'equip).

Otra temática entresacada de los discursos encontrados en las respuestas hace referencia a las cuestiones relacionadas con el **equipamiento** y cuestiones ergonómicas.

El confinamiento conllevó el traslado del lugar de trabajo, en los despachos de la universidad, a los hogares, ámbitos, en principio, no totalmente preparados para el desempeño del trabajo laboral.

Por ello, los comentarios realizados hacen referencia a la adecuación del trabajo en casa mediante la ayuda tecnológica y ergonómica (sillas) necesaria, así como el pago de los costes invertidos.

Dotar als treballadors de l'equipament necessari per poder treballar en condicions (ordenador, telèfon....)

Compensació dels costos econòmics que suposa el teletreball

Finalmente, se ha hecho alusión también a cuestiones relacionadas con la **regulación** del teletrabajo al modificar la pandemia el control presencial que se realizaba mediante fichaje, con horas concretas de entrada y salida.

El día 22 de septiembre se aprobó en Consejo de Ministros el Decreto Ley que regula el teletrabajo. Dicha ley regula el teletrabajo estableciendo un catálogo de normas en esta forma de trabajo que se va extendiendo progresivamente y que suprime el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, que hablaba de trabajo a distancia, y adecuar el teletrabajo como una forma más de trabajo, regulando su desempeño.

Asimismo, se ha aprobado, después de las reuniones mantenidas en días anteriores entre la ministra de Administraciones Públicas y los sindicatos para aprobar, un acuerdo que regule el teletrabajo en la Administración Pública.

Ambas normas que cuando se aprueben servirán de orientación para la regulación del teletrabajo en nuestra universidad.

En las respuestas analizadas se alude a la **desconexión** digital, es decir el derecho a no estar continuamente disponible. Es por esto por lo que consideran necesario el establecimiento de un reglamento o norma para regular el teletrabajo, hecho que como se ha señalado en el párrafo anterior, vendrá con la aprobación de la o las normativas estatales.

Que se articulen sistemas para que se respete la desconexión digital

Establiment de regles al teletreball, com ara límits horaris per a desenvolupar les tasques encomanades (coniliar no és sinònim de treballar a deshores), horaris de telefonades, etc.

1.2. PDI (con y sin cargo)

En general, las respuestas del PDI relacionadas con el teletrabajo y la conciliación consideran que se debería de aprovechar la situación de la pandemia para fomentar el teletrabajo sobre todo en aquellas tareas que no sea imprescindible la presencialidad, como reuniones y tutorías facilitando el poder desempeñarlo de esta manera.

Al igual que el PAS se considera que estaría bien que se permitiera combinar teletrabajo y presencialidad a partir de ahora.

No obstante, hay respuestas que indican la preferencia por la presencialidad total.

En los comentarios proporcionados por el PDI, se distinguen los que hacen referencia a la **docencia**, los que se refieren a la **investigación** y los que se refieren a **condiciones laborales**.

1.2.1. Docencia

En lo que respecta a la docencia, las respuestas proporcionadas por el PDI a la pregunta abierta no detallan de manera explícita la **valoración** positiva de la docencia on line en sustitución de la presencial, sobre todo en el caso de tener criaturas. Así como evidencian la preferencia por las clases presenciales.

Creo que el teletrabajo es muy positivo para la conciliación familiar en circunstancias normales. Sin embargo, ha sido muy difícil llevarlo en la situación sanitaria de la COVID 19, debido a la inminencia de la situación y a la novedad que ha supuesto cambiar toda la docencia al modo on line. Y especialmente familias con hijos pequeños.

Perquè m'agrada moltíssim la docència -vocació- però docència presencial -estar i sentir aula i estudiants.

Por el contrario, si que se incluyen respuestas muy claras sobre lo duro que les ha resultado la situación llegando, incluso, a exponer que se encuentran en una situación de *burnout*.

És un tema molt dur, estos mesos han sigut molt durs. Poder compaginar i portar-ho bé i al dia. Mol molt dur -tots els dies amb la sensació de no fer les coses bé- ni en el treball ni en ma casa amb els meus fills i la meua família. Molt dur.

La feina ha sigut infernal, i com a recomanació a rectorat, indicaria que si no cuiden i es preocupen més per el seu personal, éste acabarà malalt o deixant de fer les seves tasques.

Esta situación ha sido frustrante, desalentadora y produce el típicamente conocido como sensación de quemado o burning.

El profesorado evidencia que la docencia on line les ha supuesto una mayor dedicación, en tiempo y esfuerzo, debido al cambio didáctico que supone la preparación y el desarrollo de las clases, ante el cual no tenían suficiente **formación**. De ahí la exigencia de una mayor formación para el PDI en temas de docencia on line.

Tenir en compte que el teletreball, didàcticament, implica una concepció molt diferent de com treballar, estaria bé preguntar als experts, abans de generar normes, aplicacions etc

Per favor, el PDI necessita informació clara i formació per fer la docència virtual (fer video etc).

El nivel de burnout frente a la pantalla es difícil de manejar, así como las consecuencias para la visión.

En algunos comentarios se hacía referencia a las dificultades de concentración encontradas en aquellas profesoras y profesores con criaturas en casa. De ahí que se haga alusión a la posibilidad de que las clases no sean síncronas, sino asíncronas.

Si los niños están en casa se nos debería permitir realizar las clases asíncronas, sino va a ser un auténtico desastre.

Algunos comentarios se refieren al comportamiento del estudiantado y sus exigencias con respecto al profesorado en esta situación imprevisible en la que nos encontramos el segundo semestre del curso 2019-2020.

Por otra parte, creo que el alumnado ha sido poco colaborador en general y muy exigente con el profesorado. Ha habido poca comprensión y empatía por parte de este en relación con las situaciones personales de mucha parte del profesorado. Me parece que se tendría que trabajar este aspecto en un futuro.

La relación difícil entre docentes-discentes en el contexto de la pandemia, se explicita en el siguiente comentario que manifiesta la percepción de un o una docente.

No ha habido una coordinación del teletrabajo. La única preocupación desde los cargos universitarios es tener un alumnado contento, aún a costa de multiplicar el trabajo e implicación del profesorado.

Dentro del PDI, el profesorado asociado expresa en los comentarios realizados quejas sobre su situación como docente en tiempos de pandemia. Quejas que testimonian una mayor complicación al tener que realizar además de la docencia, su «otro» trabajo y en muchos casos conciliar con el cuidado de criaturas. Señalan también la no preparación en cuestiones telemáticas y el incremento en esfuerzo para dar las clases on line reivindicando la firma de un convenio colectivo para el profesorado asociado y la mejora de su situación económica, considerada muy mal pagado en este contexto de pandemia que ha exigido mayor preparación y dedicación a la docencia.

La meva proposta de millora és que es tinga en compte i consideració la situació del professorat associat, que es signe el conveni laboral i sen's pague d'acord a la feina que fem. Si es vol una universitat i un ensenyament de qualitat no es pot fer amb treballadors i treballadores en situació precària, cobrant 5 euros l'hora abans del confinament i 2 euros l'hora durante el confinament, a més d'aportar tots els mitjans materials propis (ordinador, internet) a zero cost per a la universitat.

Como profesora asociada me he visto con grandes dificultades para poder conciliar el trabajo externo, el teletrabajo de la UJI y conciliación familiar (hija menor a mi cargo ya que mi pareja ha trabajado en su lugar habitual de trabajo). He tenido que comprarme un portátil nuevo para poder trabajar en casa ya que disponíamos de un ordenador fijo familiar y con esta nueva situación me he visto obligada.

Finalmente, aluden al poco agradecimiento que han tenido por parte de la universidad teniendo en cuenta el gran esfuerzo que han realizado.

Me gustaría que la universidad se preocupe por el profesorado asociado, que firme el nuevo convenio colectivo, y que se nos trate con el respeto que nos merecemos. Además estaría bien que nos ofrezca ordenadores portátiles, con las licencias necesarias.

1.2.2. Investigación

A las dificultades que ha expresado el PDI en lo referido a la docencia, se añade la dificultad que ha tenido para realizar la tarea investigadora, la cual forma parte también del puesto de trabajo del profesorado universitario.

La investigación es un trabajo que necesita tiempo de dedicación y concentración, aspectos difíciles de combinar en tiempos del confinamiento, cuando las tareas laborales y de cuidado se tienen que conciliar, y además se tienen clases virtuales y en algunas ocasiones tareas de gestión. Es por ello por lo que muchas respuestas de los y las encuestadas se hayan referido a la menor dedicación a la investigación en los meses de confinamiento.

La respuesta que añadimos a continuación manifiesta de manera clara las dificultades por las que ha pasado un o una joven PDI iniciando su carrera investigadora.

En cuanto a la investigación, creo que a las personas que hemos vivido esta situación con niños pequeños y que nos podemos haber visto perjudicados por adelantar menos la investigación, deberíamos tener algún tipo de compensación o prórroga en nuestros contratos que se acaban....aunque no se acaben este año, si llegado el momento nonos hemos acreditado y necesitamos pedir esa prórroga. En investigación las cosas llevan mucho tiempo y no poder hacer algo a su debido momento puede conllevar un retraso en la publicación de un año, por ejemplo, o incluso tener que decir que no a algo que pensabas entregar. Lo he pasado francamente mal por este tema. Este tema de la investigación nadie lo ha propuesto, pero de verdad me siento en una situación vulnerable.

El anterior verbatim, evidencia las dificultades de la carrera investigadora con la crianza en tiempos de la COVID 19, cuando la conciliación entre la vida laboral y familiar se ha complicado perjudicando especialmente a la tarea investigadora, hecho que como señala el siguiente profesor afecta también a su estado de ánimo.

Si, además, le añades que me siento frustrado por no haber podido dedicar ni un segundo a la investigación, la satisfacción está bajo mínimos.

Y, si, además de la docencia y la investigación y la crianza se tienen tareas de gestión, la tarea más afectada es la investigadora.

Posibilidad de solicitar ampliación de plazos de proyectos vigentes (prácticamente abandonados debido a la priorización de la labor docente y de gestión que se han visto aumentadas a la par que aumentaban las tareas familiares, dejando sin tiempo suficiente a la labor investigadora).

1.2.3. Condiciones laborales

La exigencia de la **desconexión digital** en el contexto de la COVID 19 también se incluye entre las observaciones realizadas por el PDI para mejorar su conciliación. Esta alusión se realiza desde dos ángulos distintos, el relacionado con la universidad en general y el vinculado con la docencia en particular.

La UJI a nivel institucional envía DEMASIADOS correos electrónicos. Me siento SATURADA de información institucional (rectorado, prensa y comunicación, sindicatos, grupos que se autodenominan mediante siglas que ni siquiera entiendo, consejos de investigación etc etc) y al final toda esa SOBREENFORMACIÓN enmascara a los correos que verdaderamente son importantes.

Creo que me ayudaría en la conciliación recibir menos mails. Para ello, algo que se podría hacer es educar a los alumnos a ser estudiantes on line (incluso en contextos presenciales, porque siempre tienen contacto con el profesor por mail). Por ejemplo, habilité foros de dudas de interés común en el aula virtual y nadie escribió, pero luego todos me escribían con la misma duda.

Evitar poner a disposición del alumno el correo 24 horas y transmitir a los compañeros la necesidad de respetar los tiempos de respuesta y horarios de trabajo u otras actividades académicas. También evitar los correos circulares cuando no nos competan.

Respecto al **equipamiento**, las alusiones realizadas coinciden con las manifestadas por el PAS en lo referente a dotar al personal que teletrabaja de las condiciones necesarias, como ordenador adecuado, licencias apropiadas, buena conexión a internet, mobiliario adecuado, como una silla ergonómica etc

Y habría estado bien que se preocupara por nuestro equipamiento en casa CUANDO HIZO FALTA no ahora con una encuesta.

Las alusiones también hacen referencia al gasto ocasionado por el consumo en el hogar.

Mejorar la conexión a internet, pero no tengo idea de cómo hacer eso, así como establecer pagos por horas de gasto de luz y herramientas que normalmente se emplean en el trabajo.

A nivel logístico ha sido todo por mi parte, portátil, cámara, micro, internet, impresora etc.

2. Propuestas

2.1. PAS (con y sin cargo)

Las sugerencias o propuestas realizadas por el PAS se centran en aspectos relacionados con una mayor implantación del teletrabajo de manera habitual, combinándolo con el presencial.

La implantación del teletrabajo de una manera habitual haya o no COVID. Se podría ir empezando con un día a la semana y ver que tal funciona.

O bien recurrir al teletrabajo de manera puntual, en casos de necesidad por conciliación.

Crec que seria molt bona idea i que seria satisfactori i fructífer tant per a treballadors com a per a l'UJI que si per exemple tenim um fill que no es troba bé algún dia, em comptes d'haver de demanar un permís per assumptes propis, teletreballar ixè dia em que tens el fill/a malalt.

A la mínima de mal de gola, mal de cap, dècimes de febre, els nostres fills hauran de quedar-se a casa i per tant serè un degoteig de sol.licituds de permisos i absències dels treballadors, que a més a més no treballarem eixe o eixos dies de permís. Es podria teletreballar eixos dies, per la nostra seguretat i la dels companys.

2.2. PDI (con y sin cargo)

Las propuestas y sugerencias realizadas por el PDI son numerosas y se centran de manera especial en tres aspectos concretos: la docencia, la investigación y las mejoras en la conciliación.

Respecto a la docencia, tal y como se ha visto en el punto anterior, las quejas sobre la docencia online han sido numerosas por lo que consideran que se debería reducir el POD del profesorado teniendo en cuenta las horas extras que han supuesto la preparación de las clases.

Reducir el número de créditos de docencia al PDI teniendo en cuenta que estamos dedicando 4 o 5 veces más tiempo a ella, en áreas como la formación, la tutorización individualizada y el diseño de nuevos materiales y actividades.

Computar las horas de preparación en línea.

Esta propuesta tiene en cuenta al profesorado que imparte 32 créditos y que se ha visto desbordado por la situación.

También se alude a la posibilidad de que las clases sean asíncronas, en el caso de teletrabajar y contar con criaturas en casa.

Así como a una mayor formación al profesorado en las nuevas tecnologías de docencia online.

Tenir en compte que el teletreball, didàcticament, implica una concepció molt diferent de com treballar, estariaa bé preguntar als experts/es, abans de generar normes, aplicacions etc.

En lo que atañe a la investigación se solicita la ampliación de plazos de proyectos vigentes, y que se tenga en cuenta la situación de pandemia de este curso en la valoración de la productividad, sexenios, resultados pendientes de las investigaciones etc.

Un suggeriment seria flexibilitzar els terminis per a entrega de memòries, productivitat, sexenis, etc. molta gent s'ha vist afectada i no conseguirà els objectius.

Finalmente, se hace hincapié en la flexibilidad de los horarios de conciliación en lo que respecta al horario de la escoleta, que fuera más amplio ya que no coincide con el horario de conciliación que es de 10 a 18 h. y la escoleta es de 9 a 16,55 h. O que se cuente no l ahora de finalizar la clase sino la hora de la llegada a casa como horario de conciliación.

Mejorar el servicio de la escuela infantil en la UJI. Si solicitamos conciliación familiar y tenemos un horario de 10 a 18 h para docencia y gestión, pero la escuela infantil cierra a las 16,55 h.

Parece una broma de mal gusto que se llame conciliación al hecho de tener que trabajar hasta las 18h, teniendo en cuenta además que la situación sociolaboral del personal de la UJI, que en su mayoría viven fuera de Castellón, Si llegas a casa a las 19 h me pregunto que clase de conciliación es esa.

Plantear soluciones flexibles en la conciliación ante la necesidad de atender a familiares dependientes mayores y menores si la situación del corona virus es de riesgo. Además, este verano no ha abierto la escuela, y nos lo dijeron el 6 de julio, demasiado tarde.

VI. CONCLUSIONES

Se resumen a continuación los principales aspectos extraídos del análisis del análisis de la encuesta: el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y la salud psicosocial.

- El teletrabajo

Respecto al equipamiento necesario para realizar el teletrabajo, una de las principales conclusiones es la carencia de algunos recursos que resultan básicos para llevarlo a cabo. Aún con su mejora en el contexto del confinamiento y la obligación de teletrabajar, para el 100% del PDI y para un porcentaje muy alto de PAS (94,89%), actualmente todavía hay un 10,5% de los y las trabajadoras de la UJI que no disponen de un ordenador de uso propio y un 16,4% no disponen de conexión a internet por cable. Si nos fijamos en elementos como una mesa y silla adecuadas, sólo el 46,6% afirma disponer de estos recursos. También hay una escasez notable de impresoras y escáneres en los hogares.

Las características de las viviendas de los y las trabajadoras tampoco presentan las características adecuadas. Únicamente el 46,96% de la población encuestada disfruta de un despacho propio, dato que asciende a 49,21% en el caso de los hombres y al 45,65% en el caso de las mujeres. La distancia es muy significativa entre PDI y PAS. En los usos del hogar para el teletrabajo se observa que las viviendas no están preparadas para acoger el teletrabajo de diversos miembros del hogar.

Aún así, los y las trabajadoras de la UJI valoran de manera positiva (e incluso muy positiva) la mayor parte de aspectos del teletrabajo, sobre todo el hecho de evitar desplazamientos, la flexibilidad y la autonomía. Incluso la productividad y la conciliación se valoran positivamente. El PAS valora todos los aspectos del teletrabajo de manera mucho más positiva que el PDI, hecho que puede interpretar como una demanda del PAS a una mayor flexibilidad en sus horarios y a la posibilidad de combinar trabajo presencial y a distancia. El PDI se muestra más crítico con el teletrabajo, fruto también de la sobrecarga que ha supuesto en confinamiento en materia de adaptación a la docencia y extensión del horario laboral.

Por otra parte, la valoración del teletrabajo es más positiva por parte de las mujeres que de los hombres, lo que se relaciona con una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados, hecho que hace que valore más positivamente aspectos como la posibilidad de conciliar que ofrece el trabajo a distancia. No obstante, esta valoración de los aspectos del teletrabajo se realiza de manera separada a lo que ha significado el teletrabajo durante el confinamiento y la presencia de todos los miembros del hogar en la vivienda.

En este sentido, también la distancia de percepción de cómo la pandemia ha afectado al desempeño de las funciones (5,014 para el PAS y 3,822 para el PDI en escala 1-7, siendo 1 totalmente negativamente y 7 totalmente positivamente) muestra esa dualidad. Para el PDI, la valoración incluso es más cuando se le pregunta por cómo ha afectado el confinamiento a la productividad en las diferentes áreas de actividad para el PDI. A la

pregunta, en general, cómo ha afectado la pandemia a la productividad en las diferentes áreas, el PDI valora con un 2,81 que “muy negativamente” (en escala 1-7).

Cuando se analizan desde el punto de vista formal las buenas prácticas de teletrabajo, existen condiciones que han favorecido el teletrabajo mientras que otras no. Los ejes de teletrabajo que se han valorado positivamente son aquellos relacionados con la gestión de las tareas, tanto el personal PAS como el PDI ha manifestado que mientras teletrabajan han podido hacer uso de tecnologías, se les ha brindado flexibilidad para determinar el horario para realizar sus tareas. Por otro lado, el personal PAS en una pequeña proporción mayor que el personal PDI ha mantenido claro sus objetivos y metas laborales, y ha gozado de flexibilidad espacial para hacerlas.

Las valoraciones medias de las condiciones relacionadas con el teletrabajo adecuado son aquellas relacionadas con la autonomía temporal. Este eje del teletrabajo ha sido valorado más positivamente por el PAS y bastante negativamente por el PDI por lo que se intuye que este personal necesitaba cumplir con un ritmo de trabajo impuesto en comparación con un ritmo de trabajo autogestionado por parte del PAS. La formación y la información relacionada con cómo llevar a cabo el teletrabajo son aspectos que tanto el personal PAS como PDI valoraron en términos medios. Esto sugiere que ha habido una cantidad de información y formación impartida por la Universidad más ha sido aprovechada por una parte de la plantilla. Por tanto, han quedado brechas entre aquellas personas que si han recibido información y /o formación con aquellas que no, pudiendo afectar su desempeño durante el teletrabajo. Las condiciones de carácter social y emocional también han sido valoradas de manera muy diversa entre la plantilla, el personal PAS en mayor grado que el PDI percibe que ha recibido apoyo psicológico y se ha fomentado un ambiente de confianza entre la plantilla, esta opinión no es contundente, puesto que las opiniones se ubican en el centro.

Las condiciones peores valoradas en relación con el teletrabajo son aquellas relacionadas con la desconexión digital del trabajo y el contar con un mobiliario ergonómico para trabajar, situación que se manifiesta a lo largo del cuestionario como un punto álgido del teletrabajo especialmente para mujeres del PAS. En relación con la desconexión digital es importante señalar que las que tuvieron más dificultades para hacerlo fueron las mujeres PDI, seguidas muy de cerca por sus pares hombres. Haciendo un balance general, es comprensible que el personal PAS esté a favor del teletrabajo puesto que han percibido más ventajas en esta forma de trabajar porque la organización temporal y de contenido de sus tareas y los recursos necesarios para la ejecución de estas les ha favorecido en comparación con las personas con responsabilidades docentes y de investigación.

Con respecto a las estrategias/técnicas utilizadas para la coordinación con el grupo de trabajo on-line podemos concluir que el personal PAS recibió una dirección más frecuente y una comunicación más clara acerca de sus responsabilidades y su desempeño que el personal PDI. Las frecuencias de las reuniones en los equipos más comunes fueron de una vez por semana tanto para el PAS como para el PDI. Las metas se establecían de manera continua y recibían información permanente acerca de su desempeño para el PAS mientras que más de un tercio del PDI percibió que nunca se le dieron indicaciones en cuanto a sus objetivos laborales, más los/las líderes

mencionaron que daban continuamente feedback relacionado con el desempeño a sus seguidores/as. Sobre los medios empleados por la coordinación para comunicarse con su grupo, el correo electrónico se muestra como el medio más empleado por la coordinación de los grupos de PAS (tanto hombre como mujeres), seguidos por mensajes de texto, llamadas telefónicas y software colaborativo. El PDI utiliza de manera bastante similar diferentes medios: llamadas telefónicas, correo electrónico y mensajes de texto. Además, en el caso del PDI, las puntuaciones por sexo son bastante similares, aunque los hombres puntúan ligeramente superior en llamada telefónicas, en mensajes de texto y videoconferencias. Por lo tanto, parecen diversificar más. El PAS sin embargo, utiliza menos las llamadas telefónicas que el PDI.

A manera de conclusión podemos señalar que las personas que trabajan como PAS en términos generales percibieron una mejor gestión de su teletrabajo y una mayor comunicación por parte de sus líderes que aquellas que trabajan como PDI. Por otra parte, las autovaloraciones de las prácticas del liderazgo de las personas PAS en comparación con las de las personas PDI indican que los y las líderes PAS realizan con mayor frecuencia las tareas relacionadas con gestionar y comunicarse con sus equipos mientras teletrabajan.

- La conciliación de la vida laboral y familiar

En lo relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral durante el confinamiento, teniendo en cuenta la variable sexo, se evidencia que las que dedican más de un 70% de su tiempo a las actividades domésticas y de cuidado son las mujeres. Un 20,52% de las mujeres encuestadas dedican más de un 70% de su tiempo a estas tareas, frente a un 10,1% de los hombres.

La mayor dedicación de las mujeres a las tareas domésticas se ha incrementado ligeramente durante el confinamiento: antes del confinamiento, un 62,8% de las mujeres afirmaba que siempre eran ellas las que realizaban dichas tareas mientras que durante el confinamiento esta proporción se incrementó en un punto porcentual. Punto que descendió en los hombres, un 36,14% de los cuales afirmaron que siempre las hacían.

Por colectivos, los hombres PAS y PDI mantienen proporciones similares en la dedicación a las tareas domésticas, pero se produce una divergencia entre las mujeres PDI y PAS; éstas últimas dedican más tiempo a ello que las mujeres PDI.

Otro aspecto para señalar es la diferenciación entre las actividades domésticas por sexo: las mujeres son mayoritariamente las encargadas de la plancha, la limpieza y el friegue y los hombres de bajar la basura y las reparaciones. Las mujeres son también, las principales encargadas de «organizar» el funcionamiento del hogar con todo lo que conlleva de tiempo consumido y energía mental.

La convivencia diaria y continua en el hogar de todos sus miembros con motivo del confinamiento, ha dificultado la conciliación de la vida laboral y familiar, al convertirse el hogar en oficina, escuela, en muchas ocasiones, y lugar de supervivencia al tener que cocinar, limpiar etc., produciendo en muchos casos situaciones de conflicto y estrés.

En las respuestas se observan discrepancias entre mujeres y hombres. Así, respecto a la frecuencia de situaciones de tensión y conflicto, las mujeres responden en mayor porcentaje a los ítems «A veces» y «A menudo» (53%) mientras que los hombres se decantan más por el ítem «Nunca» (70,44%) y solo el 27,6% responde que a veces o en alguna ocasión.

Dentro de este mismo ámbito de la conciliación, ha resultado también relevante para este estudio determinar cómo ha sido la gestión de los cuidados de los hijos e hijas en el ámbito doméstico y en el contexto del confinamiento. En el análisis se ha podido observar, a partir de un doble cruce entre el tipo de personal (PAS-PDI) y el sexo, cómo no existe una tendencia muy clara en el cambio o la reestructuración de lo doméstico-familiar producido por la situación forzada de enclaustramiento. Aun así, se pueden observar ciertas cuestiones interesantes, que bien podrían quedar resumidas en unas cuantas ideas básicas.

En primer lugar, las mujeres del PAS, siempre desde su percepción subjetiva, son las que más asumen las tareas vinculadas con estos cuidados y quienes en este periodo concreto parecen también haber asumido más responsabilidades, aunque no de manera mayoritaria ni uniforme. En segundo lugar, los diferentes grupos, especialmente el PAS masculino, ha notado el efecto de la no presencia en el hogar de otras personas (profesionales o familiares) durante el confinamiento, lo que ha reestructurado la participación en determinadas tareas del conjunto familiar y específicamente de ellos mismos. Por último, el PDI, tanto hombres como mujeres, sí que parecen haber desarrollado una readaptación al contexto en formato más corresponsable, es decir, compartiendo tareas con las parejas, aunque este último punto es matizable y necesita de análisis de género más concretos que determinen en qué tipo de actividad se han implicado más uno u otro sexo, puesto que en esta situación emergen “actividades” que en contextos normalizados no se dan y que han ido asumiendo de manera bastante errática, aunque con ciertos sesgos las diferentes estructuras familiares.

Finalmente, dentro del apartado de conciliación también se ha abordado la cuestión de las personas dependientes. En esta realidad nuevamente son las mujeres del PAS las que más asumen personalmente (frente a la ausencia o posibilidad de contextos familiares de corresponsabilidad) esta responsabilidad de cuidado aunque en ocasiones también recuren a personal externo. Para los hombres del PAS esta responsabilidad es compartida en su mitad, mientras que el PDI diversifica y son quienes tienen escenarios corresponsables cercanos al 50% y al mismo tiempo hacen uso de ayuda externa de manera bastante significativa en comparación con el PAS masculino, por ejemplo, siendo también este colectivo docente-investigador quienes menos asumen personalmente el cuidado de las personas mayores dependientes en el hogar (tanto hombres como mujeres y sobre todo comparados con el PAS).

- Salud psicosocial durante el teletrabajo

Respecto a los recursos personales, los resultados muestran que las personas en general han mantenido sus recursos personales en términos medios, los hombres han puntuado más alto que las mujeres. Los recursos con menores puntuaciones son la esperanza y el optimismo relacionados con las expectativas de futuro, situación

comprensible dadas las condiciones de incertidumbre reinantes durante el estado de alarma. Es de hacer notar que el personal cuyos recursos personales se encuentran en un menor nivel son las personas con responsabilidades docentes y de investigación, y las mujeres PDI tienen menores recursos personales que sus pares hombres. Esta tendencia nos lleva a pensar que las mujeres PDI y PAS tuvieron que afrontar situaciones más retadoras que sus pares hombres durante el estado de alarma y mientras teletrabajaban, pudiendo afectar de manera diferencial su salud psicosocial.

En lo que atañe a los recursos sociales el liderazgo transformacional ejercido fue percibido como en niveles medios altos. La tendencia de las respuestas señala que las personas en cargos de supervisión las mujeres en comparación con los hombres valoraban al alza su ejercicio de liderazgo. Cuando se comparan las puntuaciones de líderes y de seguidores/as las primeras con más altas que las segundas. Es de hacer notar que las categorías más valoradas por el PAS líderes y seguidores/as fueron el carisma y la estimulación intelectual, dando a entender que mientras estuvieron teletrabajando las personas que lideraban se preocuparon por mantener un ambiente de confianza entre el equipo y generar tareas motivadoras y llenas de aprendizaje para quienes las ejecutaran. Por otro lado, el personal PDI valoró mejor las tareas de liderazgo relacionadas con el carisma y con la consideración individualizada, aspecto del liderazgo orientada a atender las necesidades de logro individual

Finalmente, respecto a la salud psicosocial, en general, apreciamos que la salud psicosocial presentado por el personal de la UJI durante el teletrabajo ha sido superior en el caso del PAS que en del PDI, con apenas diferencias por sexo. En este sentido, el PAS presenta puntuaciones más elevadas en todos los indicadores de salud evaluados (satisfacción con el teletrabajo, bienestar subjetivo, engagement global) y menores niveles de burnout global. Cabe señalar sin embargo las mayores puntuaciones en absorción (dimensión del engagement) del PDI y su mayor nivel de agotamiento emocional (dimensión del burnout). Por tanto, podemos concluir que el PDI (hombres, mujeres, no binario) es el tipo de personal sobre quienes mayores repercusiones negativas ha tenido el teletrabajo forzado durante el periodo de pandemia, quizá relacionado con la dificultad de desconexión y la variedad de tareas complejas a realizar durante este periodo.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Bakker, Arnold. 2011. «An evidence-based model of work engagement». *Current Directions in Psychological Science* 20: 265–269.

Bakker, Arnold; Demerouti, Evangelia. 2007. «The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*» 22: 309–328.

Bass, Bernard. 1999. «Two decades of research and development in transformational leadership». *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8: 9-32.

Cifre, Eva; Salanova, Marisa; Martínez, Isabel M.; Grau, Rosa M.; Llorens, Susana; Martínez-Pérez, M. Dolores. 2004. «Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Teletrabajadores "RED-TT"». Registro de la propiedad intelectual 09/2004/2416.

Demerouti, Evangelia; Bakker, Arnold.B.; Nachreiner, Friedhelm.; Schaufeli, Wilmar. 2001. «The job demands-resources model of burnout». *Journal of Applied Psychology* 86, 499–512.

Durán, M^a Ángeles y Jesús Rogero (2009). La investigación sobre el uso del tiempo. Madrid. CIS.

Encuesta Usos del tiempo 2002-2003. Madrid. INE.

Encuesta Usos del tiempo 2009-2010. Madrid. INE.

Esguerra, Gustavo A.; Contreras, Françoise. 2016. «Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy». *Estudios Gerenciales* 32(140): 262.

García Sainz, Cristina (2015). «Género y usos del tiempo» en Torres Albero, Cristóbal España 2015. Situación social. Madrid. CIS.

Hobfoll, Stevan. 2001. «The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory». *Applied Psychology* 50, 337–421.

Hobfoll, Stevan. 2002. «Social and psychological resources and adaptation». *Review of General Psychology* 6: 307–324.

Judge, Timothy A. y Piccolo, Ronald. 2004. «Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity». *Journal of Applied Psychology* 89(5): 755- 768.

Judge, Timothy A.; Woolf, Erin F.; Hurst, Charlice y Livingston, Beth. 2006. «Charismatic and transformational leadership: A review and an agenda for future research». *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 50: 203–214.

Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B. y Norman, Steven. 2007. «Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction part of the management sciences and quantitative methods commons». *Personnel Psychology* 60: 541–572.

Luthans, Fred; Youseff, Caroline y Avolio, Bruce. 2006. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York, NY, USA: Oxford University Press.

Maslach, Christina; Jackson, Susan E. y Leiter, Michael. 1996-2016. *Maslach Burnout Inventory Manual* (Fourth Edition). Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc.

Maslach, Christina; Schaufeli, Wilmar B. y Leiter, Michael. 2001. «Job burnout». *Annual Review of Psychology* 52: 397–422.

Molero, Fernando y Morales, José. 1993. «Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional». En *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 59-65), comps. Lourdes Munduate y Miguel Barón. Madrid: Eudema.

Muñoz Zapata, Doris Elena; Pabón Montealegre, M. Victoria y Valencia Ayala, Betsy Carolina. 2017. «Comunicación organizacional en torno al teletrabajo». *Revista Luciérnaga-Comunicación* 9(18): 61-71.

Prieto, Carlos (dir) (2015). *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Madrid. Cinca.

Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU). 2020. *Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de COVID-19. Guía de Buenas Prácticas para las universidades*. Obtenida en <https://www.uv.es/ruigeu>

Resultados del cuestionario sobre el impacto del confinamiento en el personal investigador (2020). Madrid. Unidad de Mujeres y Ciencia. Ministerio de Ciencia e innovación.

Schaufeli, Wilmar B.; Salanova, Marisa; González-Romà, Vicente y Bakker, Arnold. 2002. «The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach». *Journal of Happiness Studies* 3: 71–92.

Schaufeli, Wilmar B.; Shimazu, Akihito; Hakanen, Jari J.; Salanova, Marisa y De Witte, Hans. 2019. «An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries». *European Journal of Psychological Assessment* 35(4): 577–591.

Stephens, John P.; Heaphy, Emily D.; Carmeli, Abraham; Spreitzer, Gretchen M. y Dutton, Jane. 2013. «Relationship quality and virtuousness: Emotional carrying capacity as a source of individual and team resilience». *Journal of Applied Behavioral Science* 4: 13–41.

Warr, Peter; Bindl, Uta K.; Parker, Sharon K. e Inceoglu, Ilke. 2013. «Four-quadrant investigation of job-related affects and behaviours». *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23 (3): 342-363.