

## DETERMINANTES DEL TELETRABAJO Y BRECHA DE GÉNERO

### *DETERMINANTS OF TELEWORK AND GENDER GAP*

*Gloria Duarte*

[duartegloriacarolina@gmail.com](mailto:duartegloriacarolina@gmail.com)

Instituto Complutense de Estudios Internacionales

*Cipriano Quirós*

[cquiros@ccee.ucm.es](mailto:cquiros@ccee.ucm.es)

Instituto Complutense de Estudios Internacionales

Departamento de Economía Aplicada, Estructura e Historia, Universidad  
Complutense de Madrid

Recibido: junio 2024; aceptado: noviembre 2024

#### RESUMEN

El objetivo de este estudio es ampliar el conocimiento sobre los factores que condicionan el teletrabajo en España, para los años 2018 y 2021, identificando sus elementos determinantes, con especial atención a la posible existencia de una brecha de género. Los resultados muestran que, tras la generalización de esta herramienta en 2021 por el impacto de la pandemia, la probabilidad de las mujeres de teletrabajar superó a la de los hombres. Variables como la edad, el nivel educativo o las habilidades digitales, entre otras, muestran también su influencia en la adopción del teletrabajo. Además, las estimaciones separadas por género presentan diferencias significativas en algunos de sus determinantes.

*Palabras clave:* Teletrabajo, trabajo remoto, habilidades digitales, COVID-19, género.

## ABSTRACT

The aim of this study is to expand knowledge about the factors that influence telework in Spain for the years 2018 and 2021, identifying its determining elements with special attention to the possible existence of a gender gap. The results show that, following the widespread adoption of this tool in 2021 due to the impact of the pandemic, the previous predominance of men in the use of telework shifted, with women becoming more likely to use teleworking. Variables such as age, educational level or digital skills, among others, also show their influence on the adoption of teleworking. Additionally, separate estimates by gender reveal significant differences in some of its determinants.

*Keywords:* Telework, remote work, digital skills, COVID-19, gender.

*JEL Classification/ Clasificación JEL:* J16, J24, J81, O33.

## 1. INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 permitió comprobar que, en situaciones excepcionales, el trabajo en remoto puede permitir mantener parte de la actividad económica (Ng et al., 2022). Pero tras ella, se observa como en muchas empresas se ha mantenido el formato “en línea” para parte de la jornada laboral (Mouratidis y Papagiannakis, 2021; Li et al., 2021). Su adopción afecta a diversos aspectos del entorno laboral, entre ellos, también la equidad de género.

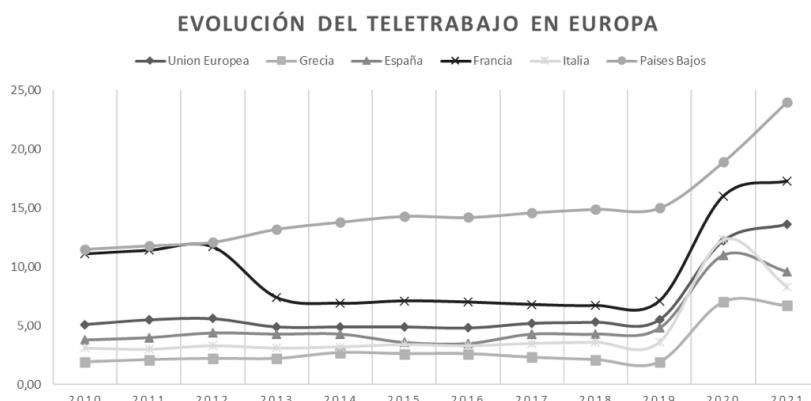
A pesar de los estudios que han ido apareciendo en estos años, queda aún mucho por conocer. El objetivo de este estudio es identificar los factores determinantes en la adopción del teletrabajo en hombres y mujeres, y la posible existencia de una brecha de género en este ámbito, incorporando factores como los educativos, generacionales o el papel de las habilidades digitales entre otros. La disponibilidad de información en 2018 y en 2021 permite analizar comparativamente dos momentos de tiempo separados por un elemento disruptivo como fue la pandemia.

El teletrabajo existía ya antes de 2020, siendo considerado como un elemento de flexibilidad laboral (Nemțeanu et al., 2021). Puede describirse como una modalidad organizativa que facilita la realización de tareas fuera de la oficina principal, empleando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). De hecho, el “telecommuting” (Nilles, 1976) surgió a principios de la década de 1970 vinculado a los esfuerzos por reducir los desplazamientos y el consumo de energía (Mokhtarian y Salomon, 1996). Pero no es hasta la década de los noventa que esta herramienta se va expandiendo con la expansión de Internet, que hizo que algunas multinacionales comenzaran a implementarlo (Camacho-Solís, 2020).

Respecto a su reconocimiento legal, el teletrabajo aparecía previamente recogido por la Organización Internacional del Trabajo. En España, su regulación aparece por primera vez con la aprobación del Real Decreto 896/2010, en el sector público. Ya tras la experiencia de 2020, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, lo define como aquel que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos o telemáticos. De hecho, en muchos convenios colectivos aprobados desde marzo de 2020, un número creciente de empresas ha ido incorporando el teletrabajo como un elemento importante de flexibilización laboral.

La evolución reciente del teletrabajo se observa en el gráfico 1, donde en 2018 y 2019, el porcentaje de ocupados de entre 20 y 64 años que parte de su actividad laboral la realizaban a distancia era muy baja en la mayoría de los países europeos, situándose alrededor del 5%<sup>1</sup>. La gran excepción era Países Bajos donde este porcentaje se acercaba esos años al 15%. La pandemia COVID-19 provocó un incremento brusco del uso de esta herramienta en todos los países en 2020 (sin recoger el periodo de confinamiento estricto). Es interesante observar como 2021 supone para algunos países una reducción de estos porcentajes, mientras que para otros se produjo incluso un incremento. Entre estos últimos se encuentran Países Bajos y Francia. En el caso de España, que en 2020 se situaba por debajo de la media de los países europeos, se observa un retraimiento en la importancia del teletrabajo en 2021.

GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE LOS OCUPADOS DE ENTRE 20 Y 64 AÑOS QUE TRABAJAN A DISTANCIA EN LA UE.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

No obstante, más allá del teletrabajo, persisten sesgos de género en la relación con la tecnología, como pone de manifiesto la participación en actividades STEM (acrónimo de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En el caso de España, sobre el total de mujeres ocupadas en 2022, las que participaban en este tipo de actividades representaba el 5,5%. Una cifra que alcanzaba el 13% en el caso de los hombres, por lo que la ratio entre ambos es de 2,4 a favor de éstos últimos. No obstante, se ha producido cierta reducción de esa brecha si comparamos con los datos para 2011, donde esa cifra en

1 Se refiere al porcentaje de ocupados que trabajan desde su domicilio durante al menos la mitad de un mes. Es por tanto una clasificación más estricta que la de la encuesta utilizada en este trabajo donde se indica que un individuo teletrabaja cuando ello ocurre al menos en una jornada laboral a la semana.

mujeres se situaba en el 3,3%, mientras en hombres alcanzaba el 11,1%, por lo que la ratio entre ambos sexos era de 3,4 hace una década (ESADE, 2024).

España se sitúa en una buena posición respecto al promedio europeo en el índice de economía y sociedad digital (DESI) que publica la Comisión Europea. Sin embargo, persisten algunos signos que alertan del riesgo de desigualdad en el uso y manejo de las tecnologías digitales entre mujeres y hombres (OCDE, 2019; Álvarez y Biurrun, 2022). Aunque se considera que la digitalización puede traer notables avances en el empoderamiento femenino, autores como Álvarez y Briones (2023) alertaban del riesgo de que este proceso no se trasladase al mercado laboral.

La brecha digital de género tiene también en cuenta las diferencias en los usos y las competencias digitales. De hecho, el indicador 'Women in the Digital Scoreboard, 2021', elaborado y publicado por la Comisión Europea, sitúa a España en un nivel medio-alto de desarrollo digital de la mujer (puesto 8), con una puntuación por encima de la media de la UE (59,1 frente a 53,2 de la UE27). Sin embargo, se mantiene la brecha de género en todos los indicadores que componen la dimensión de habilidades de Internet, empleo y especialistas de los sectores tecnológicos (ONTSI, 2022a; 2022b).

Tras esta introducción, en el siguiente apartado se presentará una revisión de la literatura sobre teletrabajo desde la perspectiva de género. En el tercer apartado se muestra la base de datos, así como la definición de las principales variables empleadas en el análisis. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos y, por último, las conclusiones y limitaciones de este trabajo.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Se muestra aquí una revisión de los estudios que han analizado la adopción del teletrabajo desde la perspectiva de género, relacionándola también con otros aspectos como la localización, nivel educativo, edad o habilidades digitales.

Desde una perspectiva de género, es fundamental reconocer que este tipo de desigualdades constituyen una barrera para el progreso de las sociedades (Campos-Romero y Blanco-Varela, 2023). La promesa de "flexibilidad" asociada al teletrabajo supone una redefinición de los límites entre el hogar y el ámbito laboral, que pone en juego los roles de género tradicionalmente asignados (Wilson y Greenhill, 2004). El teletrabajo ha favorecido que muchas mujeres mantengan sus horarios laborales y la dedicación a su empleo, aunque esto no ha resuelto el conflicto entre las obligaciones laborales y familiares (Grönlund y Öun, 2010). Según autores como Arntz, et al. (2019) o Wheatley (2016), el teletrabajo podría considerarse un medio para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, aunque el teletrabajo puede facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, existe el riesgo de que refuerce estereotipos de género al perpetuar la asignación de las tareas domésticas y de cuidado familiar

(Giuzio y Cancela Rodríguez, 2020; Pérez-Nebra et al., 2022; Bard-Wigdor y Bonavitta, 2021). Algunos estudios han mostrado que la expansión acelerada del teletrabajo durante la pandemia se ha vinculado con un aumento en la carga de las actividades domésticas para las mujeres en comparación con los hombres (Puebla, 2020; Arteaga-Aguirre et al., 2021; Lyttelton et al., 2022; Lozano-Vargas, 2020).

La edad suele asociarse a la mayor adaptación de los más jóvenes con las tecnologías digitales. En Georgescu et al. (2021) donde analizan los factores que influyen en la elección de los empleados de continuar teletrabajando después de la pandemia del COVID-19, con una metodología similar a la empleada en nuestro estudio, muestran como principales condicionantes para continuar teletrabajo, además del ámbito de actividad, a la edad junto a la experiencia positiva previa con el trabajo en “remoto”. Aunque circunscrito al caso de Lituania, el trabajo de Raišienė et al. (2021) resulta ilustrativo de las diferentes percepciones en función del género que puede producir el teletrabajo. En el mismo se muestra como los hombres de la generación *millennial* perciben como una amenaza al desarrollo de su carrera profesional el trabajo de forma remota en mayor medida que las mujeres pertenecientes a esa generación.

El nivel educativo es una de las variables más comúnmente asociadas al teletrabajo en la mayoría de los estudios (Suciu y Petre, 2022). Aunque las diferencias en los niveles de educación entre hombres y mujeres se han reducido considerablemente, las mujeres siguen enfrentando barreras en ciertos sectores. Además, las habilidades digitales que el trabajo a distancia requiere tienden a estar vinculadas con niveles educativos más altos (Kanellopoulos, 2011; Quirós et al., 2021).

En el análisis del uso de las tecnologías digitales entre zonas urbanas y rurales el factor considerado clave es la diferencia en la calidad y disponibilidad de infraestructuras de acceso (Kahn y Burrell, 2021). La crisis del COVID-19 puso de manifiesto que las desigualdades digitales pueden aumentar la vulnerabilidad de determinados grupos de población, como en el caso de los habitantes de zonas rurales (Beaunoyer et al., 2020). El condicionante de la distancia entre lugar de residencia y de trabajo puede favorecer una nueva perspectiva en el uso del territorio (Delventhal y Parkhomenko, 2023).

Respecto a los aspectos sectoriales, el estudio realizado por Dingel y Neiman (2020) revela que las ocupaciones con mayor potencial para ser realizadas mediante teletrabajo incluyen los sectores de servicios educativos, profesionales o finanzas y seguros, entre otros. En contraste, las industrias con menor probabilidad de adaptarse al teletrabajo son el transporte, la construcción, o el comercio minorista, entre otros. Adicionalmente, la literatura indica que el teletrabajo tiende a implementarse en ocupaciones caracterizadas por un mayor grado de autonomía e independencia en el desempeño de las tareas, en empleados que utilizan TIC, con horarios flexibles y que no requieren interacción presencial frecuente con otros miembros del equipo (Bloom, Liang, Roberts, y Ying, 2013).

Un último aspecto a destacar es el papel de las habilidades digitales, especialmente en un momento en el que la transformación digital está aumentando los requerimientos de este tipo de habilidades por parte de los empleados (Ostmeier y Strobel, 2022; Hauret y Martin, 2020). Estudios como los de Nguyen et al. (2021) o Pontones-Rosa et al. (2021) vinculan positivamente las habilidades digitales con el uso del teletrabajo, en línea con los resultados obtenidos en este trabajo.

### 3. DATOS, VARIABLES Y RESULTADOS

#### 3.1 EL MODELO EMPÍRICO

El modelo de estimación utilizado es el de regresión logística, ampliamente conocido. Autores como Georgescu et al. (2021) o Mokhtarian y Salomon (1996) aplicaron este mismo modelo utilizando variables similares a las empleadas aquí, como el nivel de educación, el género o la edad, para determinar los factores que influyen en la decisión de teletrabajar.

La regresión logística utilizada aquí se representa por la siguiente función:

$$TELEWORK = f(\beta_0 + \beta_1 NIV_{URB} + \beta_2 GEND + \beta_3 GENE + \beta_4 NIV_{EST} + \beta_5 NIV_{ING} + \beta_6 CONF + \beta_7 T_{FAM} + \beta_8 CONV + \beta_9 SKILLS + \beta_{10} SKILLS^2 + \beta_{11} SECTORES) \quad (1)$$

Las variables de la ecuación 1, se encuentran detalladas en la tabla 1. En las estimaciones para hombres y mujeres se elimina lógicamente la variable explicativa de género.

#### 3.2. LA FUENTE DE INFORMACIÓN

La información utilizada proviene de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares de España, realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Es esta una encuesta de periodicidad anual, dirigida a la población mayor de 16 años que recoge información sobre el equipamiento en productos TIC, así como el grado y forma de utilización de internet y otros servicios digitales por parte de los individuos, junto a un amplio conjunto de variables sociodemográficas. El elevado número de individuos encuestados, más de 15.000, le concede una gran representatividad respecto al conjunto de la población española.

A continuación, se presenta la definición de las variables utilizadas en el modelo empírico:

TABLA 1. VARIABLES UTILIZADAS PARA LA REGRESIÓN LOGÍSTICA

Variables explicada	Descripción	Valor
TELETRAB	Se considera como teletrabajo aquel realizado a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas telemáticos, fuera de las oficinas	1 = cuando el individuo indica que ha realizado teletrabajo al menos un día en la última semana. 0 = en caso contrario.

(Continúa)

Variables explicativas	Descripción	Valor
NIV_URB	Número de habitantes de la población en la que reside el individuo. Referencia MID_URB	LOW_URB (< 10.000); MID_URB (> = 10.000 habitantes <500.000); HIGH_URB (> = 500.000).
GEND	Se refiere al género de la persona. Según la OMS, el "sexo" hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.	1 = hombre 0 = mujer
GENE	Generaciones: Variable categorizada por etapas generacionales según la edad del individuo. Referencia: BABYBOOMER	GEN_Z: nacidos entre 1994 a 2010. MILLENNIALS: nacidos entre 1981 y 1993 GEN_X: nacidos entre 1969 a 1980 BABYBOOMER: nacidos entre 1949 y 1968. GEN_PW: nacidos entre 1930 y 1948.
NIV_EST	Nivel de estudios, categorizado en nivel bajo, medio y alto. Referencia: MID_EDUC	LOW_EDUC: analfabetos, primaria y educación secundaria. MID_EDUC: bachillerato y FP HIGH_EDUC: universitarios.
NIV_INC	Nivel ingreso de los hogares Referencia: Grupo no contesta. Referencia: MID_HIGH_INC	LOW_INC: los ingresos < 900 euros. MID_LOW_INC: Ingresos entre 900 y 1599 euros. MID_HIGH_INC: Ingresos entre 1600 y 2499 HIGH_INC: Ingresos entre 2500 y 2999 euros. VHIGH_INC: Ingresos > 3000 euros.
CONF	Confianza en internet	1 = grado de confianza alto o muy alto 0 = resto de los casos.
T_FAM	Tipo de hogar.	1 = hogares unipersonales 0 = el resto de las situaciones.
CONV	Convivencia en pareja.	1 = conviviendo en pareja con o sin hijos u otros miembros de la familia. 0 = el resto de las situaciones
SKILLS <sup>2</sup>	Habilidades digitales	valores de 1 a 10.
SKILLS2	Variable skills al cuadrado.	
SECTORES	Ámbito o industria Referencia: R_ST	RURAL_SEC: Agricultura, ganadería y pesca IND_MANUF: Industria manufacturera y extractive. UTILIT: Servicios públicos, agua, gas CONSTR: Construcción C_TRANS: Comercio y transporte. MEDIA_IT: Medios de comunicación y tecnologías de la información. FIN_SERV: Servicios financieros y de seguros. R_ST: Actividades inmobiliarias. SCIENT_ACT: Actividades científicas y profesionales. BUSS_SERV: Servicios empresariales PSERV_EDUC: Servicios públicos y educación HEATHL_SERV: Servicios de Salud O_SERV: Otros Servicios

2 Dado que los cuestionarios de 2018 y 2021 son diferentes en algunas variables, ha sido necesario un esfuerzo de homogeneización. No obstante, hay cambios en algunas, como en SKILLS. en 2018 construida a partir de: Uso de Internet; correo electrónico, telefonear vía Internet; redes sociales; ventas de bienes y servicios; banca electrónica; almacenamiento; Búsqueda trabajo o software seguridad. Por su parte SKILLS. en 2021 incorpora: Uso Internet; transferir ficheros; instalar software; configuración software; procesador de texto; archivos que integren varios elementos; funciones avanzadas hojas de cálculo; software edición video o audio o programar. En el caso de las variables sectoriales incluidas, la clasificación de actividades para el año 2021 (más desagregada) ha sido también reagrupada de acuerdo con la clasificación disponible para el año 2018.

### 3.3. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de las estimaciones de los determinantes individuales de la utilización del teletrabajo para los años 2018 y 2021 que pueden observarse en la tabla 2.

Al analizar la posible existencia de un sesgo o brecha de género, la variable GEND es claramente significativa y positiva en la estimación de 2018, lo que implicaría que la probabilidad de teletrabajar aumenta alrededor de un 45% para los hombres respecto a las mujeres. Sin embargo, este resultado cambia de manera clara para 2021 y en este caso, ser mujer aumentaría la probabilidad de teletrabajar alrededor de un 25%. Ello muestra cómo en determinados contextos puede producirse una rápida superación del tradicional retardo en la adopción de nuevas tecnologías por parte de las mujeres. Así, se observa como el impulso hacia el teletrabajo que implicó la pandemia, amplió el conjunto de actividades y la población susceptible de utilizarlo, eliminando con ello la brecha de género inicialmente existente.

Respecto a la influencia de vivir en una zona rural o urbana, las variables de nivel de urbanización aparecen en la estimación de 2018 como estadísticamente no significativas en la explicación del uso del teletrabajo. Sin embargo, para el año 2021 sí que aparece residir en núcleos urbanos o rurales como una variable explicativa relevante del teletrabajo. De hecho, la probabilidad de que un individuo que reside en núcleos urbanos de mayor tamaño teletrabajase duplica a la de aquellos que viven en zonas de urbanización media. Este es un resultado coincidente con el de Kahn y Burrell (2021) y que estos autores vinculan a la diferencia de dotación de infraestructuras entre entornos con distinto grado de urbanización.

El siguiente grupo de variables utilizadas son las referidas a la edad de los individuos, que aquí incorporaremos haciendo referencia a cohortes generacionales. En primer lugar, hay que destacar que la pertenencia generacional es estadísticamente significativa sólo en la estimación de 2018. En este caso, la pertenencia a la generación denominada “baby boomers” (la nacida entre 1949 y 1968 y grupo de referencia en esta estimación) supondría una mejora de la probabilidad de utilizar el teletrabajo respecto a la denominada Generación Z (nacidos entre 1994 a 2010) y Millenials (nacidos entre 1981 a 1993). Esta mayor probabilidad de teletrabajar estadísticamente desaparece por tanto con la información de 2021. Un rasgo que, como en el caso de la brecha de género, podemos atribuir al generalizado incremento del teletrabajo entre 2019 y 2021 (Sostero et al., 2020).

Por su parte el nivel de estudios es una variable con gran capacidad explicativa en nuestro trabajo, al igual que ocurre en otros que analizan la adopción y uso de las plataformas digitales (Quirós et al., 2021). Frente a lo observado en los otros dos aspectos anteriores, las diferencias educacionales mantienen una elevada significatividad estadística tanto en 2018 como en 2021. Ello implica sobre todo un elevado incremento de la probabilidad

de teletrabajar para el grupo de individuos que disponen de una titulación universitaria frente los que tienen unos niveles educativos medios o bajos, que se correspondería con niveles ocupaciones más elevados.

Los resultados respecto al nivel de ingresos están en línea con los mostrados para el nivel de estudios, con el que guarda una lógica relación, aun cuando el efecto sobre la probabilidad de uso del teletrabajo de ésta última sea claramente superior. De nuevo se mantiene la significatividad en el año 2018, no así para el 2021 en el que es solo significativa para los niveles de ingresos muy altos. La variable CONF, que representa el grado de confianza que los individuos declaran sentir respecto a la utilización de internet es estadísticamente significativa para 2018 y no así para 2021. El tipo de hogar y la situación de convivencia tampoco no son significativas.

Un aspecto de especial atención en este trabajo es la influencia de las habilidades digitales como inhibidor o potenciador del teletrabajo. Éstas han sido aproximadas a partir de un indicador sintético que recoge un amplio conjunto de indicadores de uso y conocimientos informáticos disponibles en la Encuesta sobre Uso de las TIC en los Hogares, empleado en otros trabajos como Álvarez et al., 2021 o Quirós et al. 2022. Éste ha sido indiciado acotándolo entre 0 y 10 para hacerlo más fácilmente interpretable.

Los resultados obtenidos reflejan que las habilidades digitales un factor determinante del teletrabajo, más allá del condicionante sectorial que se utiliza como variable de control. Aunque esta relevancia se mantiene ambos años, pierde influencia con la mayor generalización del teletrabajo que se produce a partir de la pandemia. De hecho, la probabilidad de teletrabajar de un individuo pasa de ser un 145% a un 76% superior cuando su índice de habilidades digitales aumenta en una unidad en 2018 y 2021, respectivamente. Ello hace por tanto que la probabilidad de teletrabajar vaya a estar condicionada (aunque es posible la existencia de una causalidad inversa) por el nivel de digital skills de la población y que por tanto sea este uno de los elementos centrales de las políticas de empresa o instituciones públicas que quieran favorecer o utilizar la flexibilidad que el trabajo en remoto implica. Este resultado está alineado con los obtenidos en otros trabajos como Pontones-Rosa (2021), Quirós et al. (2021) y Quirós et al. (2022).

Finalmente, como ya se ha indicado, la incidencia del teletrabajo está lógicamente vinculada al tipo de sector y actividad que realizan los individuos ya que, fuera de la estricta inmovilidad producida en el confinamiento de 2020, no todas las empresas o instituciones pueden ofrecer la posibilidad de realizar una parte relevante de la jornada laboral a distancia. Es por ello que en este trabajo se incorporan en las estimaciones realizadas para 2018 y 2021 un grupo de variables de control con las que se pretende recoger el sesgo sectorial, para reducir el efecto que pudiera tener sobre los resultados obtenidos para otras variables.

TABLA 2 RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DE LOS DETERMINANTES INDIVIDUALES DE LA UTILIZACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LOS AÑOS 2018 Y 2021

Variables	2018				2021			
	COEF	Std.Err.	P> z	ODDS*	COEF	Std.Err	P> z .	ODDS*
VD: TELEWORK	-.0412	.068	.544	,96	,7461	,104	0,000**	2,1
HIGH_URB	-.0970	.088	0,272	,91	-,1699	,115	0,140	,84
GEND	,3701	,065	0,000**	1,45	-,2858	,084	0,001**	,75
GEN_Z	-,8047	,213	0,000**	,45	-,3057	,200	0,127	,74
MILLENNIAL	-,3300	,089	0,000**	,72	-,2066	,112	0,066	,81
GEN_X	-,0368	,074	0,623	,97	-,1413	,105	0,176	,86
GEN_PW	-,3276	,471	0,487	,72	,8357	,577	0,148	2,30
HIGH_EDUC	,9932	,091	0,000**	2,70	,4638	,119	0,000**	1,59
LOW_EDUC	-,5963	,095	0,000**	,55	-,3325	,134	0,014**	,71
LOW_INC	-,6253	,152	0,000**	,54	-,3011	,219	0,171	,74
M_LOW_INC	-,4130	,091	0,000**	,66	-,1330	,118	0,259	,87
HIGH_INC	,1804	,105	0,087	1,20	,1987	,132	0,133	1,22
VHIGH_INC	,3649	,094	0,000**	1,44	,2537	,116	0,029**	1,29
CONF	,1443	,074	0,052**	1,15	,1480	,090	0,099	1,16
T_FAM	,0297	,067	0,657	1,03	-,0455	,086	0,598	,96
CONV	,0232	,067	0,740	1,02	,0963	,091	0,288	1,10
SKILLS	,8966	,128	0,000**	2,45	,5463	,105	0,000**	1,76
SKILLS2	-,0392	,010	0,000**	,96	-,0164	,008	0,041**	,98
RUR_SEC	4,3056	,311	0,000**	74,11	1,8722	,780	0,017**	6,50
IND_MAN	3,7939	,259	0,000**	44,43	3,9115	,332	0,000**	49,97
UTILIT	-----	-----	-----	-----	4,4434	,402	0,000**	85,06
CONSTR	4,6295	,276	0,000**	102,46	3,7045	,369	0,000**	40,63
C_TRANS	3,9919	,252	0,000**	54,16	3,5496	,325	0,000**	34,94
MEDIA_IT	5,0353	,280	0,000**	153,75	5,8860	,341	0,000**	359,98
FIN_SERV	4,4988	,284	0,000**	89,91	4,9765	,350	0,000**	144,97
SCIENT ACT	-----	-----	-----	-----	5,1998	,332	0,000**	181,23
BUSS_SERV	4,3188	,269	0,000**	75,10	4,2711	,346	0,000**	71,60
PSERV_EDUC	4,0563	,245	0,000**	57,75	3,8591	,318	0,000**	47,42
HEATH_SERV	-----	-----	-----	-----	3,0031	,337	0,000**	20,15
O_SERV	4,4371	,253	0,000**	84,53	3,6384	,372	0,000**	38,03
_cons	-9,4826	,472	0,000**	,00	-,8,5963	,471	0,000**	,00

Number obs = 13,052

Number obs = 12,543

Pseudo R2 = 0,3859

Pseudo R<sup>2</sup> = 0,4110

\* En la interpretación de los Odds ratios se supone que el resto de las variables no cambia.

\*\* Significancia al 95% de confianza.

A continuación, se realiza el mismo análisis, pero de manera diferenciada para hombres y mujeres que se muestra en las tablas 3 y 4 para los años 2018 y 2021. Nos vamos a detener en los aspectos en los que se observan cambios en los determinantes del teletrabajo para hombres y mujeres y respecto al modelo conjunto. Una primera diferencia en los determinantes del teletrabajo para hombres y mujeres en 2021 es que los niveles de estudios altos son significativos sólo en la estimación para hombres, y no significativos en la

de mujeres. Ello supone una duplicación de la probabilidad de teletrabajar por parte de los trabajadores hombres con una mayor cualificación, frente a los que tienen estudios medios. Este resultado cabría relacionarlo con una mayor proporción de hombres en puestos de trabajo de dirección medios y altos, asociados por tanto a una alta cualificación. Para 2018, sin embargo, la probabilidad de teletrabajar mejoraba con el nivel de estudios de los individuos de manera similar para ambos sexos.

Respecto al nivel de ingresos, nos encontramos de nuevo diferencias entre las estimaciones para el año 2018 y aquellas otras del año 2021. En el caso de la estimación para mujeres del año 2021, sólo aparece como significativa con signo negativo la franja de ingresos bajos que implicaría para ellas una reducción de la probabilidad de teletrabajar. Por su parte, en el caso de hombres las franjas de ingresos relevantes estadísticamente son las de altos y muy altos respecto a la franja de ingresos medios. De nuevo, la explicación está vinculada a una mayor proporción de teletrabajadores hombres entre ocupaciones altas, tal como a la que se daba para el caso del nivel de estudios altos. En el caso de la estimación para 2018 el resultado es prácticamente similar para hombres y mujeres.

Un resultado también interesante es que los hombres que vivían de manera independiente presentaban para 2018 una probabilidad de teletrabajar mayor que la de los hombres que vivían en familia (un 20 por ciento superior). Una relación que tras la generalización del teletrabajo en 2021 desaparece. Respecto a las habilidades digitales, estas son significativas tanto para hombres como mujeres en ambos años. Sólo aparece una relación no significativa en el caso de las habilidades al cuadrado que reflejaría la no existencia de un efecto decreciente, respecto a la probabilidad de teletrabajar, en el caso de los hombres en 2021.

TABLA 3. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DE LOS DETERMINANTES INDIVIDUALES EN MUJERES DE LA UTILIZACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LOS AÑOS 2018 Y 2021

Variables	2018				2021			
VD: TELEWORK	COEF	Std.Err	P> z .	ODDS*	COEF	Std.Err.	P> z	ODDS*
HIGH_URB	-.2191	.128	0,088	,80	,8131	,144	0,000**	,2,25
LOW_URB	-.0496	.123	0,687	,12	-,0409	,154	0,791	,96
GEN_Z	-,3788	,313	0,226	,69	-,2988	,278	0,282	,74
MILLENNIAL	-,2399	,127	0,059	,79	-,0741	,160	0,642	,93
GEN_X	-,0227	,112	0,839	,98	,0430	,150	0,774	1,04
GEN_PW	,0480	,738	0,948	1,04	,9418	,665	0,157	2,56
HIGH_EDUC	,9936	,139	0,000**	2,65	,1504	,169	0,373	1,16
LOW_EDUC	-,5932	,154	0,000**	,55	-,3442	,189	0,069	,71
LOW_INC	-,8188	,212	0,000**	,54	-,8698	,293	0,003**	,42
M_LOW_INC	-,2815	,130	0,030**	,44	-,2725	,156	0,080	,76
HIGH_INC	,2798	,155	0,070	,75	,0324	,188	0,864	1,03
VHIGH_INC	,3840	,139	0,006**	1,46	-,1228	,167	0,462	,88
CONF	,0898	,108	0,404	1,09	,1350	,120	0,259	1,14



Variables	2018				2021			
T_FAM	-.1202	,096	0,210	,90	-,0322	,118	0,784	,97
CONV	-,0514	,098	0,601	,96	,0716	,122	0,558	1,07
SKILLS	,8211	,192	0,000**	2,29	,63447	,144	0,000**	1,89
SKILLS2	-,0339	,015	0,028**	,97	-,0251	,011	0,027**	,97
RUR_SEC	4,7520	,528	0,000**	115,8106	-----	-----	-----	-----
IND_MAN	4,1705	,430	0,000**	64,74	3,6591	,366	0,000**	38,83
UTILIT	-----	-----	-----	-----	4,3371	,460	0,000**	76,48
CONSTR	5,6191	,504	0,000**	275,65	3,6235	,462	0,000**	37,47
C_TRANS	4,2023	,410	0,000**	66,84	3,0009	,349	0,000**	20,10
MEDIA_IT	5,4922	,463	0,000**	242,79	5,2939	,400	0,000**	199,11
FIN_SERV	4,8523	,438	0,000**	128,85	4,4485	,387	0,000**	85,49
SCIENT ACT	-----	-----	-----	-----	4,8303	,369	0,000**	125,24
BUSS_SERV	4,7261	,425	0,000**	112,8524	3,9348	,370	0,000**	51,15
PSERV_EDUC	4,4176	,398	0,000**	109,0151	3,3611	,335	0,000**	28,82
HEATH_SERV	-----	-----	-----	-----	2,3154	,367	0,000**	10,13
O_SERV	4,6915	,408	0,000**	84,53	3,9348	,418	0,000**	21,68
_cons	-9,4380	,718	0,000**	,00	-8,0431	,575	0,000**	,00

Number obs = 6935

Number obs = 6,733

Pseudo R<sup>2</sup> = 0,3832Pseudo R<sup>2</sup> = 0,3899

\* En la interpretación de los Odds ratios se supone que el resto de variables no cambia.

\*\* Significancia al 95% de confianza.

TABLA 4. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DE LOS DETERMINANTES INDIVIDUALES EN HOMBRES DE LA UTILIZACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LOS AÑOS 2018 Y 2021

Variables	2018				2021			
VD: TELEWORK	COEF	Std.Err.	P> z	ODDS*	COEF	Std.Err.	P> z	ODDS*
HIGH_URB	,0394	,118	0,739	1,04	,6633	,152	0,000**	1,94
LOW_URB	-,1051	,116	0,363	,90	-,2835	,177	0,108	,75
GEN_Z	-,1,1710	,293	0,000**	,31	-,3347	,292	0,252	,71
MILLENNIAL	-,4188	,127	0,001**	,66	-,2279	,165	0,166	,80
GEN_X	-,0326	,101	0,748	,97	-,2402	,151	0,112	,79
GEN_PW	-,6038	,616	0,327	,55	-1,0073	1,042	0,334	,37
HIGH_EDUC	1,0044	,123	0,000**	2,73	,7916	,172	0,000**	2,20
LOW_EDUC	-,5891	,122	0,000**	,5548	-,3406	,196	0,082	,71
LOW_INC	-,3426	,226	0,129	,7099	,3526	,329	0,284	1,42
M_LOW_INC	-,5428	,127	0,000**	5811	-,0252	,184	0,891	,98
HIGH_INC	,0711	,146	0,626	1,0737	,3776	,189	0,047**	1,46
VHIGH_INC	,3564	,130	0,006**	1,4281	,6181	,168	0,000**	1,86
CONF	,1821	,104	0,080	1,1997	,1756	,138	0,204	1,19
T_FAM	,1851	,095	0,051**	1,2034	-,0599	,131	0,647	,94
CONV	,0595	,102	0,560	1,0612	,1223	,139	0,382	1,13
SKILLS	,9103	,172	0,000**	2,4850	,5055	,158	0,001**	1,66
SKILLS2	-,0397	,014	0,004**	,9610	-,0121	,012	0,307	,99
RUR_SEC	4,0287	,389	0,000**	56,1856	1,3202	,772	0,087	3,74

Variables	2018				2021			
IND_MAN	3,5493	,327	0,000**	34,5687	2,4836	,314	0,000**	11,98
UTILIT	-----	-----	-----	-----	2,7834	,501	0,000**	16,17
CONSTR	4,2601	,341	0,000**	70,81	2,3438	,372	0,000**	10,42
C_TRANS	3,8474	,322	0,000**	46,87	2,3948	,306	0,000**	10,97
MEDIA_IT	4,7596	,354	0,000**	116,70	4,8078	,326	0,000**	122,46
FIN_SERV	4,2858	,393	0,000**	72,66	3,7411	,366	0,000**	42,14
SCIENT ACT	-----	-----	-----	-----	3,8154	,314	0,000**	45,39
BUSS_SERV	4,0189	,354	0,000**	55,64	2,6858	,390	0,000**	14,67
PSERV_EDUC	3,7629	,317	0,000**	43,07	2,6755	,291	0,000**	14,51
HEATH_SERV	-----	-----	-----	-----	1,7424	,394	0,000**	5,71
O_SERV	4,2719	,325	0,000**	71,66	2,4021	,426	0,000**	11,04
_cons	-9.0690	,626	0,000**	.00	-7.8865	,607	0,000**	,0004

Number obs = 6117

Number obs = 5810

Pseudo R<sup>2</sup> = 0,3830Pseudo R<sup>2</sup> = 0,4259

\* En la interpretación de los Odds ratios se supone que el resto de variables no cambia.

\*\* Significancia al 95% de confianza.

#### 4. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

Aunque el teletrabajo existía ya antes de la pandemia, siendo considerado como un elemento de flexibilidad laboral y con importancia desigual según el tipo de actividades, la crisis del COVID-19 supuso un cambio en la consideración que hasta ese momento se le había concedido. Nuestra investigación contribuye a ampliar el conocimiento sobre los factores que condicionan el teletrabajo en España, con especial atención a la posible existencia de una brecha de género. Para ello, se ha realizado una primera estimación conjunta para toda la muestra de individuos incorporando el género como una variable explicativa.

Al mismo tiempo, para conocer las diferencias en cuanto a los determinantes del teletrabajo para hombres y mujeres, se ha realizado un análisis separado para cada uno de ellos. Se han incorporado en ambas estimaciones distintos elementos explicativos como la localización, el nivel educativo, el nivel de ingresos, la edad o la influencia de las habilidades digitales individuales. Además, la disponibilidad de información en 2018 y en 2021 permite analizar comparativamente dos momentos de tiempo separados por un elemento disruptivo como el vivido en marzo de 2020.

Uno de los resultados más relevantes de este trabajo es el referido a la desaparición de la brecha de género preexistente en el teletrabajo en 2021. La mayor probabilidad de utilización del teletrabajo para los hombres, obtenido para 2018, pasa a favorecer a las mujeres, que aumentan la probabilidad de su uso frente a los hombres. Este cambio en un lapso corto de tiempo muestra cómo en determinados contextos puede producirse una rápida superación del tradicional retardo en la adopción de nuevas tecnologías por parte de las mujeres. Así, el impulso hacia el teletrabajo que supuso la pandemia amplió



el conjunto de actividades y la población susceptible de utilizarlo, eliminando con ello la brecha de género inicialmente existente.

Sin embargo, tal como alertan los análisis de distintos autores mostrados en el trabajo, existe el peligro de que el avance en la adopción de estas nuevas herramientas digitales pueda conllevar una reproducción de los desiguales repartos de tiempos dedicados por hombres y mujeres al trabajo y a otras labores vinculadas al hogar y el cuidado familiar. En otras palabras, la autonomía y flexibilidad para organizar el tiempo de trabajo, inherentes al teletrabajo, puede conllevar riesgos si ello repercute en una reducción de la visibilidad laboral de las mujeres que teletrabajan desde casa o en una reproducción de viejos roles sociales.

Respecto a las diferencias en los determinantes del teletrabajo en las estimaciones realizadas para hombres y mujeres, el resultado más relevante hace énfasis, para 2021, en la mayor probabilidad de teletrabajar de los hombres con estudios superiores. Ello cabría relacionarlo con una mayor proporción de hombres en puestos de trabajo de dirección medios y altos, asociados a una mayor cualificación. Un resultado que no aparece en la ecuación para mujeres para ese mismo año y que probablemente refleje una menor participación de éstas en posiciones laborales de ese tipo.

En relación a la localización, los resultados muestran una clara preferencia en el uso del teletrabajo para residentes en grandes centros urbanos frente a localidades de menor tamaño, que evidencia la concentración de trabajos susceptibles de teletrabajar en estas zonas, pero también la oportunidad perdida respecto a un mejor equilibrio en la distribución geográfica de la población que el desarrollo del teletrabajo podría haber supuesto.

Otro resultado relevante en este estudio, de cara a las empresas e instituciones que deseen combinar presencialidad con teletrabajo, es la necesidad de poner el foco en la potenciación de las habilidades digitales de sus empleados. Estas, junto a los niveles educativos son el factor más determinante en el uso de esta herramienta tanto para hombres como para mujeres. De hecho, una de las líneas de trabajo futuro pasa por desagregar por tipos de habilidades digitales para poder identificar la importancia de cada una de ellas y su influencia como elementos potenciadores del teletrabajo para ambos sexos.

Las limitaciones de este estudio están vinculadas a la información disponible que no permitía contar con aspectos que también pueden influir en la realización del teletrabajo, vinculados a otras características de los individuos o la valoración de los resultados obtenidos por las empresas en su utilización. Además, la incorporación de nuevos períodos podrá servir para conocer si la eliminación de la brecha de género que muestran los datos para 2021 se ha seguido manteniendo en otros años o si aparecen otros determinantes diferenciadores en el uso del teletrabajo para hombres y mujeres.

## REFERENCIAS

- Álvarez, I., Biurrun, A. (2022). La digitalización como baza de recuperación pospandemia. ICE, Revista De Economía, (924) <https://doi.org/10.32796/ice.2022.924.7357>
- Álvarez, I., Quirós, C., Marín, R., Medina, L., y Biurrun, A. (2021). La transformación digital en Iberoamérica: Una oportunidad para la inclusión en la era pos-COVID-19. Fundación Carolina y Telefónica.
- Álvarez, I., Briones, S. (2023). La mujer en la economía española: cerrando la brecha en el empleo y la digitalización. ICE, Revista de Economía, 933. DOI 10.32796/ice.2023.933.7688
- Arntz, M., Sarra, B.Y. y Berlingieri, F. (2019). Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages). Centre for European Economic Research 19-015. <https://ssrn.com/abstract=3383408>.
- Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V. y Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. Revista CS, 35, 11-39. <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>
- Bard-Wigdor, G., y Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: Impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. Revista latinoamericana de Antropología del Trabajo, Vol. 5(11).
- Beaunoyer, E., Dupéré, S., y Guitton, M.J. (2020). COVID-19 and digital inequalities: Reciprocal impacts and mitigation strategies. Computers in Human Behavior, 111, 106424. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106424>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. y Ying Z.J. (2013) Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. NBER Working Paper18871. <http://ssrn.com/abstract=2230761>
- Camacho-Solís, J.I. (2020). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1 (32),125. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>.
- Campos-Romero, H. y Blanco-Varela, B. (2023). The Reduction of the Gender Gap Through Global Value Chains: Political Commitment or Perpetuation of Gender Roles? Revista de Economía Mundial. N° 65, 115-139
- Delventhal, M., y Parkhomenko, A. (2023). Spatial Implications of Telecommuting. SSRN Electronic Journal. <https://ssrn.com/abstract=3746555>
- Dingel, J. I. y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Journal of Public Economics, 189, 104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- ESADE (2024). Mujeres en STEM. Esade EcPol - Center for Economic Policy.
- Georgescu C., Georgiana, G., Duca, I., Postole, M.A., y Constantinescu, C.M. (2021). Determinants of Employees Option for Preserving Teleworking After the COVID-19 Pandemic. Amfiteatrul Economic 23 (58), 669. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/669>



- Giuzio, G. y Cancela Rodríguez, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 9 (1) pp.410-426
- Grönlund, A. y Öun, I. (2010). Rethinking work-family conflict: Dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. *Journal of European Social Policy* 20. 179-195. 10.1177/0958928710364431.
- Hauret, L., Martin, L., Bourgeon, P., Clement, F., Marguerit, D., Nguyen-Thi, T. U., Poussing, N., Robert, F., Gewinner, I., Penard, T., Rosaz, J., Sutan, A., Y Vranceanu, R. (2020). The impact of telework induced by the spring 2020 lockdown on the use of digital tools and digital skills. LISER.
- Kahn, Z. y Burrell J. (2021). A sociocultural explanation of internet-enabled work in rural regions. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction* 28-3. <https://doi.org/10.1145/3443705>
- Kanellopoulos, D. (2011). How can teleworking be pro-poor? *Journal of Enterprise Information Management*, 24 (1), 8-29. <https://doi.org/10.1108/17410391111097401>
- Li, Y., Zhang, W., y Wang, P. (2021). Working online or offline: Which is more effective? *Research in International Business and Finance*, 58, 101456. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101456>
- López-Igual, P. y Rodriguez Modroño, P. (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. MDPI journals. *Sustainability*, 12-21. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/21/8797>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsychiatry*. 2020, vol.83 (1), pp.51-56. ISSN 0034-8597. <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>.
- Lyttelton, T., Zang, E., y Musick, K. (2022). Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID -19 pandemic. *Journal of Marriage and Family*, 84 (1), 230-249. <https://doi.org/10.1111/jomf.12810>
- Mokhtarian, P. L., y Salomon, I. (1996). Modeling the choice of telecommuting: Identifying the choice set and estimating binary Choice Models for Technology-Based Alternatives. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 28 (10), 1877 -1894. <https://doi.org/10.1068/a281877>
- Mouratidis, K., y Papagiannakis, A. (2021). COVID-19, internet, and mobility: The rise of telework, telehealth, e-learning, and e-shopping. *Sustainable Cities*. 74. 103182. doi:10.1016/j.scs.2021.103182.
- Nargis, N., Li Qin, M., Griffin, L., Asare, S., Bandi, P., Majmundar, A., Westmaas, L., y Jemal, A. (2021). Association of teleworking and smoking behavior of U.S. wage and salary workers. *Journal of Occupational Health*. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12283>
- Nemțeanu, M. S., Dabija, D C., y Stanca, L. (2021). The influence of teleworking on performance and employees' counterproductive behaviour. *Amfiteatru Economic*, 23 (58), 19. pp. 601-619

- Ng, P.M. L., Lit, K.K., y Cheung, C.T.Y. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022>
- Nguyen, M.H., Hargittai, E., y Marler, W. (2021). Digital inequality in communication during a time of physical distancing: The case of COVID-19. *Computers in Human Behavior*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106717>
- Nilles, J.M. (1976). *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- OCDE (2019). *How's Life in the Digital Age? Opportunities and risks of the digital transformation for people's well-being*. OCDE Publishing.
- ONTSI, Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022a). Brecha digital de género. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Gobierno de España. Madrid.
- ONTSI, Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022b). *Women in Digital: una perspectiva europea*. 2022. Madrid. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
- Ostmeier, E. y Strobel, M. (2022). Building skills in the context of digital transformation: How industry digital maturity drives proactive skill development. *Journal of Business Research*, 139, 718-730. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.020>
- Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., Martins, L. B., Nunes Modesto, J. G. y Bertolino, M. (2022). Decent work housebound: Recovery experiences of parents during the pandemic. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 11 (2), 144-171. <https://doi.org/10.17583/generos.7583>
- Pontones-Rosa, C., Pérez-Morote, R., y Santos-Peña, J. F. (2021). ICT-based public policies and depopulation in hollowed-out Spain: A survey analysis on the digital divide and citizen satisfaction. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120811. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120811>
- Puebla, A.D.L. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: Una perspectiva de género. *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1 (3) 4. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>
- Quirós, C., Portela, J., y Maron, R. (2021). Differentiated models in the collaborative transport economy: A mixture analysis for Blablacar and Uber. *Technology in Society*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101727>
- Quirós, C., Riveros, K., y Erazo, R.F. (2022). Airbnb vs booking: Determinants of the use of collaborative and traditional online accommodations. *Applied Economics Letters*, 1-5. <https://doi.org/10.1080/13504851.2022.2055737>
- Raišienė, A.G., Rapuano, V., y Varkulevičiūtė, K. (2021). Sensitive Men and Hardy Women: How Do Millennials, Xennials and Gen X Manage to Work from Home? *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7 (2), 106. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020106>

- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. y Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?. JRC Working Papers on Labour, Education and Technology, Joint Research Centre.
- Suciú, M.C. y Petre, A. (2022). Telework in Romania. Current state and sustainable socio- economic effects of its development. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 10 (1), 53 – 68.
- Wheatley, Daniel. (2016). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment & Society*. 31.
- Wilson, M., y Greenhill, A. (2004). Gender and teleworking identities in the risk society: A research agenda. *New Technology, Work and Employment*, 19 (3), 207 - 221. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2004.00138.x>