



# LOS ESPAÑOLES QUIEREN TELETRABAJAR

## Encuesta y análisis sobre el teletrabajo en España

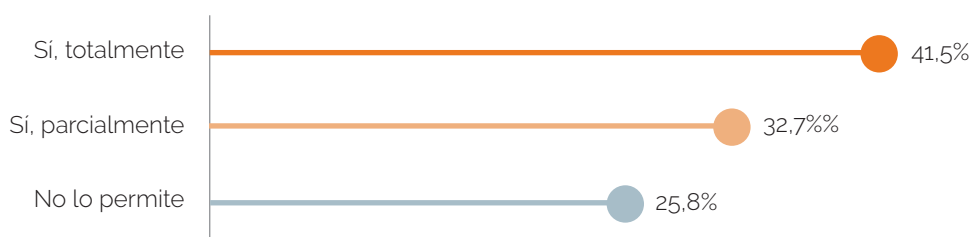
**600 personas** han dado su visión sobre la situación del **Teletrabajo en España**, compartiendo expectativas y señalando los retos para su funcionamiento efectivo. Del total de entrevistados a un **84%** le gustaría trabajar de manera remota más de la mitad del tiempo, siendo el principal atractivo **reducir los desplazamientos**, reclamándose **mejores recursos técnicos** y apreciándose una **visión compartida por hombres y mujeres**.

# LA ENCUESTA.

## Un 74% considera que su trabajo le permite teletrabajar total o parcialmente.

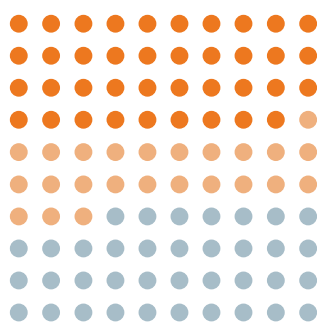
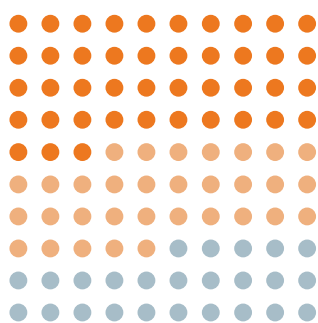
Hombres y mujeres comparten visión sobre la posibilidad de teletrabajar. Por segmento de edad destaca que los mayores de 55 años ven menos posibilidades de teletrabajar.

### ■ En su opinión, ¿su trabajo permite teletrabajar?

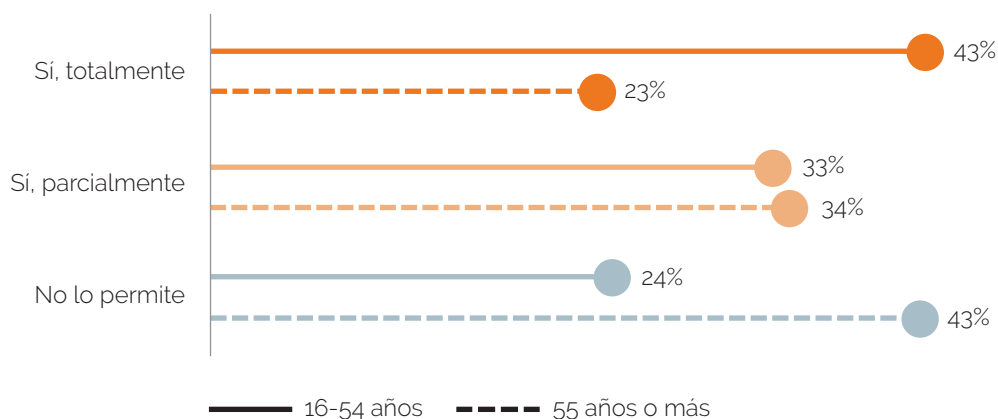


HOMBRES

MUJERES



- Sí, totalmente
- Sí, parcialmente
- No lo permite



# Principales retos a resolver: disponer de medios técnicos y la voluntad de las empresas.

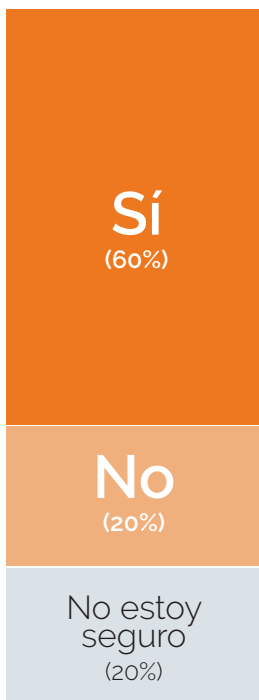
Aunque la mayoría de las empresas dotan a sus empleados de ordenadores, aplicaciones y comunicaciones, entre otros medios, para trabajar, la pandemia ha puesto de manifiesto carencias en la utilización de dispositivos portátiles, herramientas, sistemas de seguridad y sistemas de información preparados para un funcionamiento de manera remota.

La voluntad por parte de las empresas, además de ser el segundo factor, si se consideran otros temas señalados como el compromiso y responsabilidad de

los empleados o la confianza por parte de los jefes, plantean la necesidad de cambio cultural en las organizaciones.

Por último, a pesar de que la automatización se señala como tercer factor, la información de carácter cualitativo sugiere que el recorrido puede ser mayor. Algunos de los encuestados que consideran que su trabajo no permite teletrabajar, señalan motivos como mediciones, impresión y control de almacén, por citar algunos ejemplos, que podrían ejecutarse en remoto implantando tecnología.

## ■ ¿Cree que podría teletrabajar más y mejor si se hicieran cambios en su trabajo actual?



## ■ ¿Qué cambios se requerirían para que pudiera incrementar su porcentaje de Teletrabajo? (máximo 3 opciones).

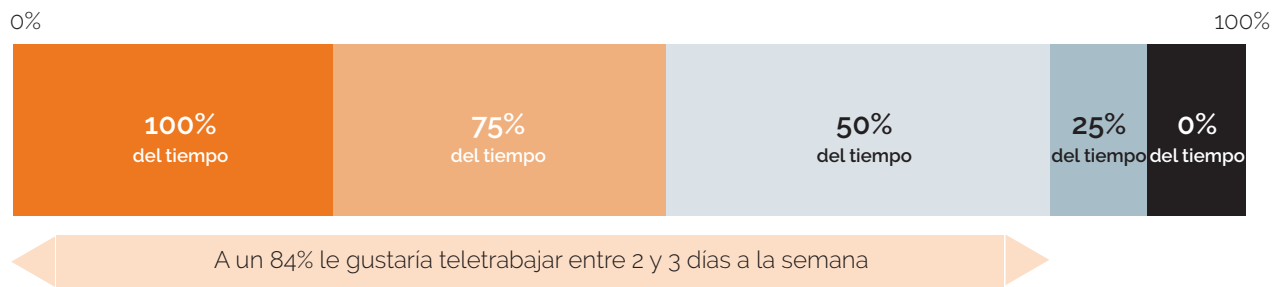


# A un 84% le gustaría teletrabajar entre 2 y 3 días a la semana.

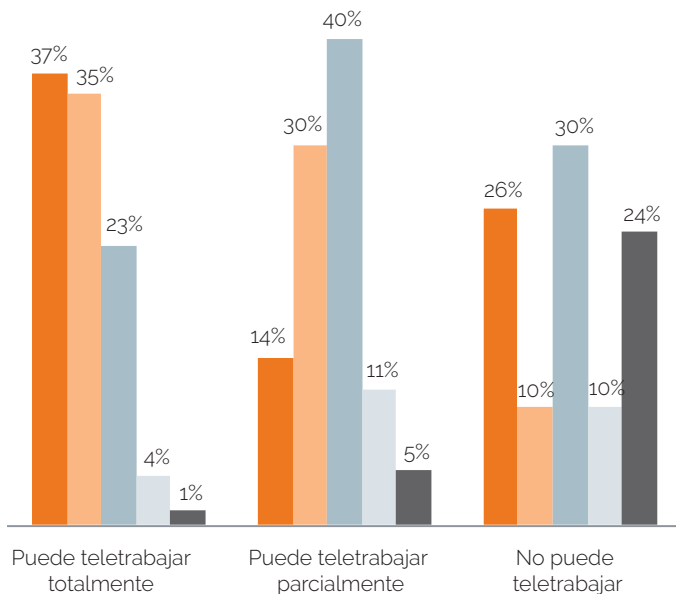
Las personas que han respondido a la primera pregunta que su trabajo les permite teletrabajar totalmente, querrían hacerlo la mayor parte de la semana (entre 3 y 4 días).

Llama la atención el menor porcentaje de empleados de la Administración Pública que querría teletrabajar la mitad del tiempo (73%) frente a porcentajes entre el 82% y el 95% en el resto de sectores.

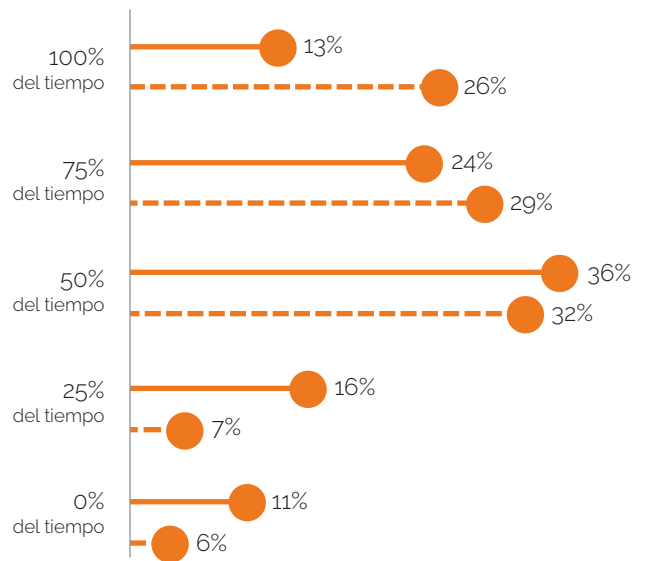
## ■ ¿Qué porcentaje de tiempo le gustaría teletrabajar?



## ■ Tiempo de teletrabajo deseado en función de la posibilidad de teletrabajar



■ 100% del tiempo   
 ■ 50% del tiempo   
 ■ 0% del tiempo  
■ 75% del tiempo   
 ■ 25% del tiempo



—●— Administraciones públicas  
- - -●- - - Resto de sectores

# El principal atractivo de teletrabajar es reducir el tiempo de desplazamiento, según un 62%.

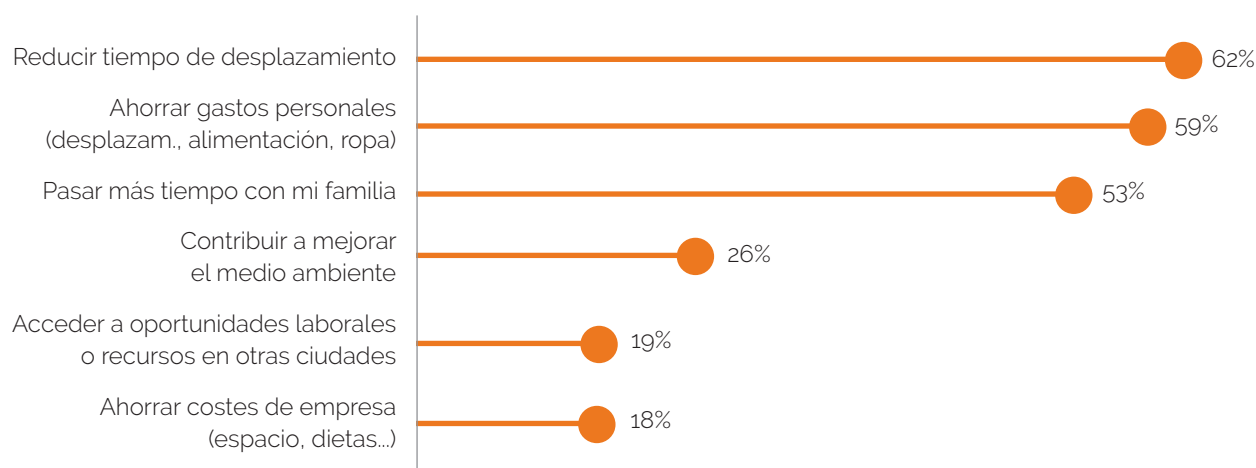
Las prioridades por genero y rango de edad son las mismas, no observándose diferencias significativas. La posibilidad de ahorrar gastos personales es el segundo factor. En localidades con menos de un millón de habitantes se la asigna la misma prioridad que la reducción del tiempo de desplazamiento.

Si bien la encuesta no recoge expectativas de ahorro, la cifra estaría entre 264€ y 1276€ al año, si se trabajara la

mitad del tiempo desde casa (ver gráfico inferior). Este ahorro podría ser menor por el posible incremento del consumo energético en el hogar, ahora bien, se estima que seguirían produciéndose ahorros para el empleado.

Cabe destacar asimismo una ligera mayor preocupación por contribuir a la mejora medioambiental entre los habitantes de poblaciones de más de un millón de habitantes.

## ■ ¿Qué le atraería de teletrabajar? (máximo 3 opciones).



## ■ Ahorro anual para el teletrabajador en transporte y comida



Entre 264€  
y 660€

### Gasto anual entre 528€ y 1.320€

**Transporte público:** Bono 10 viajes, 12€. 5 días a la semana ida y vuelta sumarian 528€ al año. Excluye trasbordos o uso del tren. El abono anual cuesta entre 546€ y 1318€.

**Vehículo propio:** Entre 10km-25Km ida y vuelta 5 días a la semana. Consumo 8 litros/100km. Gasolina 1,5€/litro. Se excluye coste desgaste y aparcamiento.

Coste anual: entre 528€-1.320€.



Entre 0€  
y 616€

### Gasto anual entre 0€ y 1.232€

**Ticket restaurante** empresa o se lleva comida de casa: 0€ al mes.

**Sólo café.** Tomar un café o refresco cada día de la semana 1,20€. Sumarian 6 € a la semana y 264€ al año.

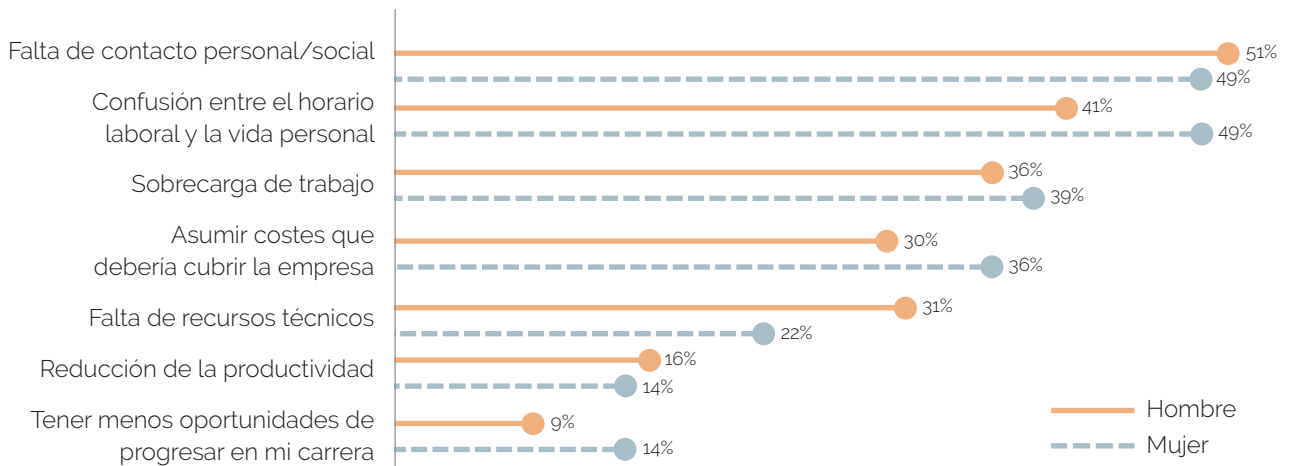
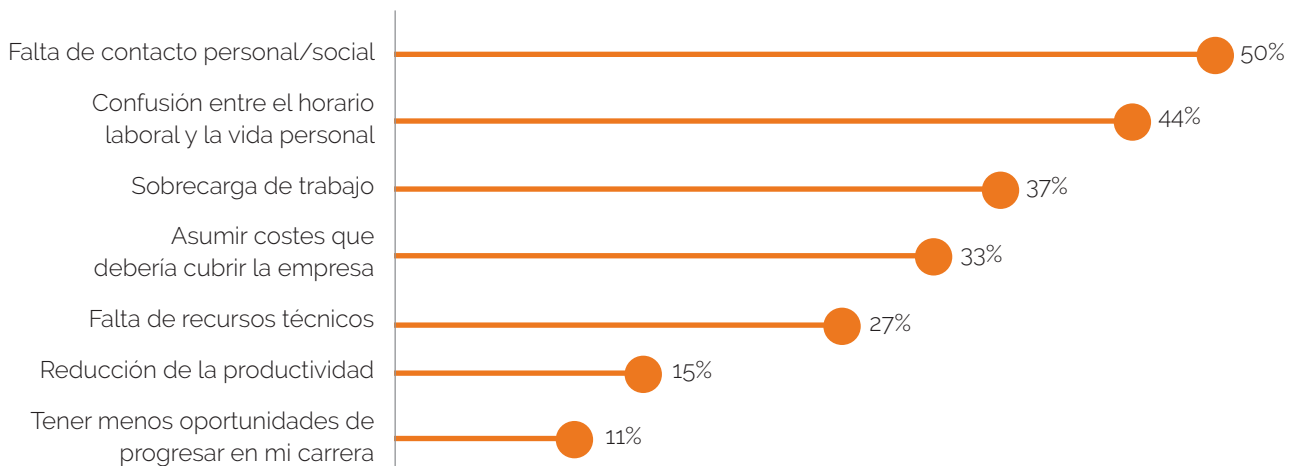
**Menú del día** a 7€ cuatro días a la semana, viernes se come en casa: 1.232€ al año.

# El 50% señala la falta de contacto social como principal inconveniente, seguido de la dificultad para separar el horario laboral y personal

Destaca la necesidad de dar solución a aspectos relacionados con la desconexión digital: confusión vida laboral y personal, y la sobrecarga de trabajo. Observándose mayor sensibilidad a este factor por parte de las mujeres. La posible asunción de costes

que se entiende debería cubrir la empresa se sitúa a 4 puntos de diferencia del tercer factor (sobrecarga de trabajo). Asimismo, se observa una ligera mayor preocupación de las mujeres por el posible impacto en el progreso profesional

## ■ ¿Qué le molestaría de teletrabajar? (máximo 3 opciones)

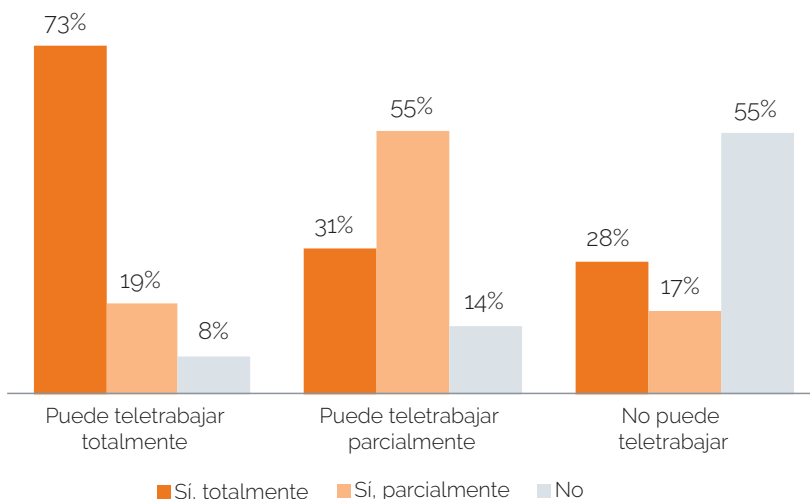


**El 63% considera que las condiciones de su vivienda le permiten Teletrabajar y un 18%, que tendría que hacer reformas menores.**



**Durante el estado de alarma sólo ha trabajado desde casa un 73% de los que consideran que su trabajo permite teletrabajar totalmente.**

■ ¿Ha trabajado durante el periodo de confinamiento?



Un 69,7% de los encuestados cree que tras la crisis vivida se hará una mayor utilización del Teletrabajo e indica entre las principales razones que la experiencia ha demostrado que es posible y que será necesario como medida de prevención en los siguientes meses.

# EL FUTURO.

## 3 RETOS Y 9 LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

Los resultados de la encuesta ponen en evidencia la necesidad de abordar tres retos: mejores medios técnicos, voluntad de la empresa en implementar el teletrabajo y distinción entre la jornada laboral y la vida personal. El trabajo en estos tres frentes mejoraría las condiciones actuales del Teletrabajo y contribuiría a la sostenibilidad de un modelo con indudables beneficios en términos sociales y económicos.



### MEJORES MEDIOS TÉCNICOS

#### Resolver:

1. Infraestructura
2. Brechas operativas
3. Uso de las herramientas



### VOLUNTAD DE LA EMPRESA

#### Asegurar:

4. Resultados
5. Ahorros
6. Desarrollo sostenible



### DESCONEXION DIGITAL

#### Implementar:

7. Mapa de acciones de desconexión digital
8. Principios de trabajo en remoto
9. Kit de desconexión del empleado



# Mejores medios técnicos

El primer elemento imprescindible es la **infraestructura** que debe contemplar ordenadores, software y comunicaciones. Existe diversas opciones tecnológicas en el mercado. Lo importante es que las herramientas se adapten a la naturaleza, tamaño de la empresa y capacidad de inversión, asegurándose que:

- cubran necesidades de chat-email-vídeo, trabajo compartido sobre documentos y gestión y seguimiento de tareas
- sean las mismas para todos los empleados
- incluyan elementos de seguridad
- dispongan de servicio de soporte y actualización que mantenga la infraestructura viva.

De cara a planificar las inversiones es importante valorar la posible reutilización de recursos, considerar amortizaciones y otros posibles ahorros y fijar prioridades de dotación de recursos por áreas, funciones o puestos de trabajo.

Si bien la referencia a medios técnicos puede llevar a pensar que se trata solo de infraestructura, la infraestructura es imprescindible pero no suficiente. De hecho, de los comentarios cualitativos en la encuesta se desprende también la necesidad de resolver brechas operativas y asegurar que la tecnología se usa adecuadamente.

Cuando el trabajo se realiza con todas las personas en presencial, los procedimientos y aplicaciones informáticas están concebidos para ese funcionamiento. Al pasar directamente a trabajar en

remoto salen a la luz problemas de rendimiento de aplicaciones, procedimientos poco eficientes de elaboración y firma de documentos, problemas de comunicación con terceros y brechas de seguridad, entre otros problemas. El aprovechar la experiencia de estos meses y hacer un inventario de todas estas **brechas operativas** es una excelente oportunidad para implementar cambios que resuelvan los problemas identificados. Muchos de estos cambios también mejorarán la eficiencia de la empresa se trabaje en remoto o presencial.

El **usar las herramientas bien** es la diferencia entre hacer en remoto lo mismo que se hace en presencial, con mayor dificultad, o teletrabajar. Para teletrabajar hay que garantizar que se utiliza la función adecuada para el propósito correcto y que los jefes dan ejemplo utilizando las herramientas de manera efectiva (ver gráfico inferior).

Hay un ejemplo muy gráfico que explica por qué es necesario como jefe utilizar activa y correctamente las herramientas: uno puede ser un conductor extraordinario en España, pero si tiene que conducir en Reino Unido requerirá una cierta adaptación para ser un conductor excepcional. Esto es exactamente lo que ocurre al pasar a remoto, se puede ser un jefe magnífico, pero experimentar una merma en efectividad si no se incorpora la utilización de las herramientas. Una guía básica de uso elaborada por los usuarios más avanzados y un periodo de acompañamiento deberían ayudar a acelerar este proceso.

## Chat-email- vídeo

### email

- No urgente.
- Planificado.
- Requerir documentos.
- Externo.

### Vídeo

- Tiempo real.
- Simular reunión presencial.
- Discusiones.
- Generación de ideas.

### Chat

- Tiempo real.
- Breve conversación.
- Informal.

### Redes sociales

- Compartir conocimiento.
- Acceder a conocimiento.
- Grupo amplio inclusivo.
- Posicionamiento ante terceros.

## Trabajo compartido sobre documentos

### Llevar al mundo digital las normas del mundo físico:

1. Estructura de compartición, convenciones sobre nombres...
2. Usuarios y permisos de acceso.
3. Versionado de documentos.
4. Normas de seguridad (password, encriptado...).

## Gestión y seguimiento de tareas

- La clave es elegir la estructura de seguimiento que más se adecue a la actividad.
- **Un simple panel con las tareas, responsables y fechas puede ser suficiente** para que el equipo en su conjunto pueda coordinarse

# Voluntad de la empresa

La voluntad e impulso del Teletrabajo desde la empresa es indispensable para que el cambio se produzca. El compromiso vendrá determinado por los beneficios estimados y el impacto en la sostenibilidad del negocio. La evolución al Teletrabajo requiere inversiones y cambios en la operativa actual, por lo que deben tener una justificación empresarial. *Global Workplace Analytics* dispone de una calculadora certificada por la *United States Accountability Offices* que ayuda a considerar los principales impactos del Teletrabajo en el **resultado** (ver imagen inferior).

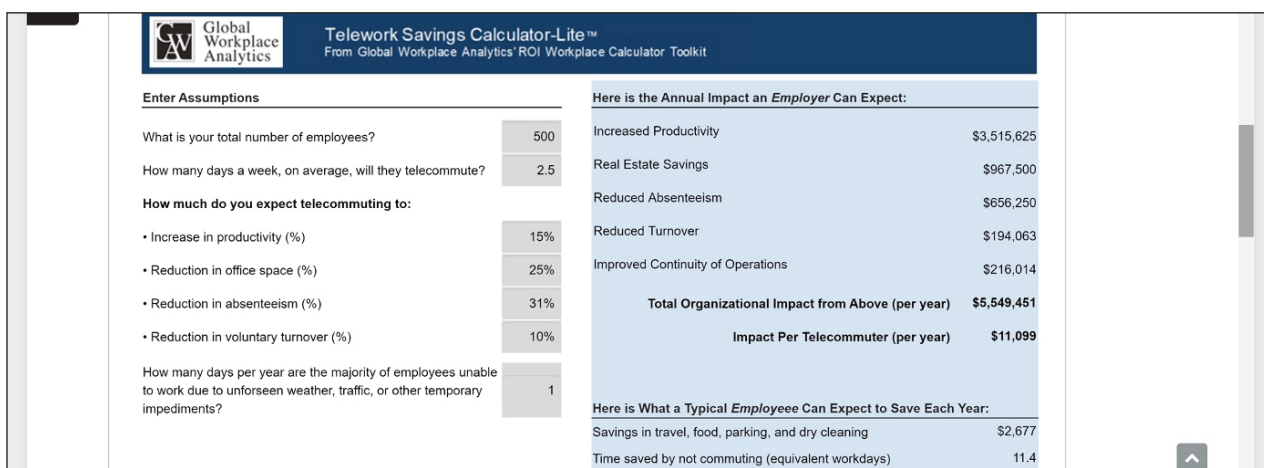
Los **ahorros** provienen de la reducción en el uso de espacio de oficina. Factores adicionales como reducción de viajes, consumo de material de oficina, etc. si bien se identifican inicialmente como partidas posibles de ahorro por las organizaciones, la experiencia demuestra que es difícil establecer una correlación directa con el teletrabajo. Haciendo el cálculo para una empresa en la que 100 empleados teletrabajen 2,5 días a la semana, estimando un 20% de reducción de espacio y cero impactos por el resto de factores, se generaría un ahorro aproximado de 135.000€ al año (1.350€ por empleado).

Respecto a la **productividad** no hay unanimidad. Hay informes que aseguran incrementos y otros decrementos. La principal explicación a tal divergencia es el perfil y circunstancias de la población incluida en los estudios, así como el periodo de análisis. En concreto, los incrementos de productividad se observan en estudios en los que las personas se han acogido voluntariamente a esta opción, tienen

características personales como autonomía, disciplina y capacidad de autogestión, y pasan una cierta adaptación inicial. Los resultados en estos casos, como recoge un estudio de Harvard Business School son de un 4,4% de incremento. De cara al futuro será crítico para las empresas valorar estas capacidades y contribuir a su desarrollo.

Menos controvertidos son factores como disminución de la rotación voluntaria, retención del talento o absentismo, si quien se acoge a la opción de teletrabajar lo hace de manera voluntaria, al ser percibidos por el empleado como un beneficio. En resumen, el beneficio inmediato en la cuenta de resultados vendrá del ahorro de espacio. El resto de factores aporta a futuro y es necesario hacer un seguimiento riguroso de la productividad.

La contribución a los objetivos 2030 de **Desarrollo Sostenible** definidos por Naciones Unidas, forman ya parte de la agenda de Responsabilidad Social de las grandes empresas y cada vez más de todas las organizaciones. Además del compromiso demandado por la sociedad hay razones claras en términos de negocio como el acceso a financiación, la atracción de talento, el posicionamiento de marca y el tratamiento fiscal. El Teletrabajo es una muestra explícita de compromiso con la sostenibilidad. Permite la reducción de las emisiones de CO2 debido a desplazamientos, contribuye a la incorporación de talento femenino disminuyendo las desigualdades y ayuda a reducir el consumo de energía al impulsar el uso de dispositivos con menores requerimientos energéticos.



# Desconexión digital

**“Desconexión digital es el derecho del trabajador a no conectarse a ningún dispositivo digital profesional fuera de su jornada, durante sus períodos de descanso, vacaciones, días de asuntos propios, bajas médicas o por paternidad o maternidad, etc.”**

La desconexión digital es principalmente un cambio profundo de cultura empresarial primando la eficacia y el respeto. El problema de base es el arraigo de las largas jornadas laborales y el presentismo. Coincide que en los países donde el teletrabajo está más extendido, la productividad se basa en innovación y talento, se trabaja en base a planes y objetivos y se respeta la jornada laboral.

La implementación de acciones debe hacerse de manera gradual, a medida que se vaya ganando madurez y afianzando comportamientos. Se trata de cambiar conductas por lo que conviene empezar por medidas sencillas como eliminar llamadas o correos fuera del horario laboral.

El primer paso es tener un **mapa de desconexión** de la empresa que no es más que hacer una lista de funciones, puestos y sus relaciones con otras áreas, clientes, países o proveedores. El propósito es partir de un marco que muestre qué es posible en términos de desconexión de acuerdo a la operativa de la empresa. Sobre este marco empresa y trabajadores acordarían acciones de desconexión asegurando que no

impactan al negocio. Este ejercicio de transparencia facilita el compromiso de ambas partes al compartirse las circunstancias bajo las que se opera.

En paralelo a la identificación de acciones, es importante fijar los **principios de trabajo en remoto**. Los principios ayudan a gestionar expectativas y generar confianza, estableciendo: frecuencia y forma de reporte del empleado, costes y compensaciones, máximo de horas de trabajo en remoto, forma de registrar la jornada y tiempos de respuesta a requerimientos, entre otros.

Por último, el empleado, apoyado por la empresa, debe utilizar el **kit de desconexión digital**. Teletrabajar requiere autonomía y disciplina, esto significa que además de que empresa y trabajador respeten los acuerdos, que el empleado se autoregule y preserve la separación entre la jornada laboral y la vida personal. Este equilibrio requiere pautas de actuación como: tener un área dedicada para trabajo y momentos de café, ritual de inicio y fin de día y silenciar dispositivos fuera de los horarios pactados. Desde la empresa reforzar con acciones como inhibir automáticamente el uso de aplicaciones en determinados horarios, comunicación periódica de acuerdos de desconexión y auditoría externa sobre cumplimiento de protocolos de desconexión, si bien pueden parecer medidas básicas su repetición sistemática ayudan en el tiempo a consolidar el cambio cultural.

## CONSIDERACIONES FINALES

**Un esquema de trabajo flexible que conjugue trabajo presencial y en remoto, es una demanda de una sociedad que apuesta por un modelo más humano y sostenible. La empresa debe contar con una estrategia de futuro y precisar los objetivos que persigue antes de abordar el proceso. Los retos requieren una nueva visión, pero la apuesta merece la pena.**

# LOS ESPAÑOLES QUIEREN TELETRABAJAR

Encuesta y análisis sobre el teletrabajo en España

## METODOLOGÍA

Para obtener un mejor entendimiento de la situación del teletrabajo, sus retos y oportunidades, se han realizado seiscientas cuarenta encuestas on-line entre la población activa en España. El estudio se sustenta en los datos recogidos en la encuesta. La muestra aleatoria se ha obtenido vía la compra de respuestas a través de la plataforma on-line utilizada y replica en términos de género y edad la composición de la población activa en España. Las encuestas se han realizado entre el 10 y el 13 de junio de 2020.

Dado que el número de respuestas obtenidas ha sido considerado suficiente, el tratamiento estadístico se ha basado principalmente en el uso de la media simple, ya que las respuestas más alejadas de la tendencia central no distorsionaban la media.

Toda la información recogida fue recibida y tratada de forma absolutamente confidencial

## REFERENCIAS

- The long-distance leader. Kevin Eikenberry and Wayne Turmel
- Calculadora de beneficios. <https://globalworkplaceanalytics.com/roi>
- GAO. United States Government Accountability Office. Federal Telework. Better Guidance could help agencies to calculate benefits and costs
- HBS. How companies benefit when employees work remotely
- GSB Stanford. Why working home future looking technology
- The Centre for Occupational Safety <https://ttk.fi/en>

## EL AUTOR

### Adriana Scozzafava.

Ejecutiva con más de 25 años de experiencia en procesos de transformación, gestionando equipos de trabajo en remoto y multidisciplinares en diferentes geografías.

<https://www.linkedin.com/in/adrianascozzafava/>  
[adriana.scozzafava@gmail.com](mailto:adriana.scozzafava@gmail.com)

