

EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

2022

José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directores)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Observatori Econòmic i Laboral de València

Autores

José M. Peiró (Dir.)

Adrián Todolí (Dir.)

Baltasar González-Anta

Itziar Riera

Alicia Salvador

Trabajo técnico de campo: GfK.

Investigación realizada para LABORA mediante acuerdo con la Universitat de Valencia.

Agradecimientos:

Los autores quieren expresar su agradecimiento a LABORA y a la Generalitat Valenciana por su implicación en la generación de conocimiento como herramienta fundamental para realizar buenas políticas públicas. También a la Universidad de Valencia por las facilidades que permiten una buena investigación.

València, 2022.

Índice

1. EL TELETRABAJO, REALIDAD CRECIENTE Y EN TRANSFORMACIÓN	6
1.1 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO	6
1.2 EL MARCO CONTEXTUAL DEL TELETRABAJO	7
1.3 LA PANDEMIA Y SUS IMPACTOS EN EL TELETRABAJO	8
1.4 LA “NUEVA” NORMALIDAD TRAS LA PANDEMIA	8
1.5 IMPLICACIONES E IMPACTOS DEL TELETRABAJO PARA LA EMPRESA Y PARA EL TRABAJADOR	9
1.6 ESTUDIOS RECIENTES SOBRE EL TELETRABAJO	10
1.6.1 OBSERVATORIOS SOBRE EL TRABAJO GENERALES O ESPECÍFICOS DE ALGÚN GRUPO O SECTOR	10
1.6.2 ESTUDIO SOBRE TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA DIGITALIZACIÓN CON UNA APROXIMACIÓN PROSPECTIVA	10
1.6.3 ESTUDIOS SOBRE EL TELETRABAJO EN LA PANDEMIA	11
1.6.4 ASPECTOS HUMANOS RELATIVOS A LA SALUD Y BIENESTAR EN EL TELETRABAJO	12
1.6.5 GUÍAS Y HERRAMIENTAS SOBRE TELETRABAJO	13
1.6.6 DESARROLLOS LEGALES RECIENTES	14
1.7 EL PRESENTE ESTUDIO	14
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	17
2.1 OBJETIVOS E INICIO DEL ESTUDIO	17
2.2 DEFINICIONES OPERATIVAS	17
2.3. DISEÑO DE LAS TEMÁTICAS DEL ESTUDIO Y DEL CUESTIONARIO	17
2.4 POBLACIÓN Y DISEÑO DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO	18
2.5 TRABAJO DE CAMPO	18
2.6. PONDERACIÓN DE LOS DATOS	19
2.7 CONTROLES DE CALIDAD	19
2.8 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS REALIZADOS	19
3. MAGNITUD DEL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA	21
4. PERFIL DE LOS TELETRABAJADORES	23
4.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	23
4.2 CARACTERÍSTICAS SOCIOEDUCATIVAS	27
4.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES	29
4.4 PERFIL LABORAL	32
4.5 EXPERIENCIA COMO TELETRABAJADOR	35
5. CONTEXTO SECTORIAL Y EMPRESARIAL DEL TELETRABAJO	38
5.1 SECTOR PÚBLICO, PRIVADO O MIXTO	38
5.2 RELACIÓN CON EL TAMAÑO DE LA EMPRESA	39
6. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN TELETRABAJO.	41
6.1 ACTIVIDAD FORMAL O INFORMAL	41

6.2 TIPO DE TELETRABAJO REALIZADO	42
6.3 FRECUENCIA DE TELETRABAJO	44
6.4 INICIO DEL TELETRABAJO	51
6.5 LUGAR DE TRABAJO	54
6.6 RECURSOS DESTINADOS AL TELETRABAJO	55
6.7 QUIEN TOMA LA DECISIÓN DE TELETRABAJAR	61
6.8 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA	62
6.8.1 FORMALIZACIÓN EN EL CONTRATO	62
6.8.2 ABONO POR PARTE DE LA EMPRESA DE LOS GASTOS CORRIENTES	64
6.8.3 ABONO POR PARTE DE LA EMPRESA DE LOS COSTES DEL LUGAR O ESPACIO DE TRABAJO	65
6.8.4 PROTOCOLO PARA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	66
6.8.5 EVALUACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	67
6.8.6 MONITORIZACIÓN DEL TELETRABAJO POR PARTE DE LA EMPRESA	69
6.8.7 INFORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA SOBRE LA MONITORIZACIÓN	71
6.8.8 FLEXIBILIDAD HORARIA	73
6.8.9 FORMACIÓN APORTADA POR LA EMPRESA	75
6.8.10 APOYO TÉCNICO AL TELETRABAJO	76
6.8.11 COMUNICACIÓN CON LOS SUPERIORES Y SUPERVISORES	78
6.8.12 COMUNICACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	79
6.9 RECURSOS DE QUE DISPONE LA EMPRESA PARA EL TELETRABAJO	81
6.9.1 EQUIPAMIENTO TÉCNICO	81
6.9.2 PREPARACIÓN DE LOS COMPAÑEROS PARA EL TELETRABAJO	82
6.9.3 PREPARACIÓN DEL SUPERVISOR PARA EL TELETRABAJO	84
6.9.4 ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO	86
6.10 ACTIVIDADES LABORALES FUERA DE LA JORNADA LABORAL	87
6.10.1 RECEPCIÓN DE CORREOS ELECTRÓNICOS	87
6.10.2 RECEPCIÓN DE LLAMADAS DE TRABAJO	89
6.10.3 RESPUESTA DE CORREOS ELECTRÓNICOS	90
6.10.4 ATENCIÓN A LLAMADAS DE TRABAJO	91
6.10.5 RECEPCIÓN DE MENSAJES DE TEXTO	93
6.11 SUPERVISIÓN	94
6.11.1 OBJETIVOS	94
6.11.2 APOYO AL TELETRABAJADOR	95
6.11.3 EVALUACIÓN DEL TRABAJO	97
6.11.4 RELACIÓN Y TRATO PERSONAL	98
6.11.5 DIRECCIÓN DE REUNIONES	99
6.11.6 CREACIÓN DE UN BUEN CLIMA DE TRABAJO	101
6.12 TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y FALSOS AUTÓNOMOS	102
6.12.1 POSIBILIDAD DE DECIDIR EL HORARIO DE TRABAJO	102
6.12.2 LOS CLIENTES DETERMINAN LA POSIBILIDAD DE SUBCONTRATAR O DE SUSTITUCIÓN	104
6.12.3 LOS CLIENTES DETERMINAN LA FORMA DE DESEMPEÑAR EL TRABAJO	105
6.12.4 LOS CLIENTES CONTRATAN EL TRABAJO PARA VENDERLO A OTROS CLIENTES	105
6.12.5 CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN SOBRE EL PREDIO FINAL	106
7. GRADO DE IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO	108
7.1 FLEXIBILIDAD Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	108
7.2 ELECCIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO	109
7.3 REDUCCIÓN DEL TIEMPO INVERTIDO EN DESPLAZAMIENTOS	110
7.4 MEJORAS EN LA CONCILIACIÓN	111
7.5 MEJORA EN EL RENDIMIENTO Y LA CONCENTRACIÓN	112

7.6 AHORRO DE COSTES ECONÓMICOS	113
7.7 ELECCIÓN DE VESTIMENTA	114
7.8 AUTONOMÍA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO	115
7.9 POSIBILIDAD DE MANTENER EL EMPLEO	116
7.10 OBTENCIÓN DE EXPERIENCIA PARA CONSEGUIR UN MEJOR EMPLEO	117
7.11 ACCESO A OPORTUNIDADES EN OTROS PAÍSES O LUGARES	119
8. RIESGOS PSICOSOCIALES	121
8.1 RIESGOS O IMPLICACIONES RELATIVAS A LA SALUD DEL TRABAJADOR	122
8.1.1 <i>EL TELETRABAJO ME GENERA PROBLEMAS DE SALUD, COMO DOLOR DE ESPALDA, AUMENTO DE PESO, ETC.</i>	123
8.1.2 <i>EL TELETRABAJO EN GENERAL ME GENERA MÁS ESTRÉS</i>	123
8.1.3 <i>EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES PARA LA PROPIA SALUD</i>	124
8.1.4 <i>EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE ACCIDENTE</i>	125
8.2 RIESGOS DERIVADOS DE LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS Y ACTIVIDADES LABORALES EN TELETRABAJO	126
8.2.1 <i>EL TELETRABAJO HACE QUE SE INCREMENTEN LOS REQUERIMIENTOS PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y EQUIPOS</i>	126
8.2.2 <i>NECESITO MÁS COMPETENCIAS DIGITALES PARA UN BUEN DESEMPEÑO DE MIS TAREAS</i>	126
8.2.3 <i>EL TELETRABAJO ME SUPONE UN EXCESO DE CARGA DE TRABAJO</i>	127
8.2.4 <i>EL TELETRABAJO REDUCE LA FLEXIBILIDAD EN LA GESTIÓN DE MI TIEMPO</i>	128
8.2.5 <i>EL TELETRABAJO DIFICULTA LA REALIZACIÓN DE MIS TAREAS POR FALTA DE INFORMACIÓN O DOCUMENTACIÓN</i>	128
8.2.6 <i>EL TELETRABAJO REDUCE MI PRODUCTIVIDAD</i>	129
8.3 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CON EL SUPERVISOR Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	130
8.3.1 <i>EL TELETRABAJO HACE MÁS DIFÍCIL EL CONTACTO Y LA RELACIÓN CON EL PROPIO SUPERVISOR, DIRECTOR O PERSONA A LA QUE DA CUENTA DE SU TRABAJO</i>	130
8.3.2 <i>EL TELETRABAJO DIFICULTA LA COORDINACIÓN CON LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE TRABAJO</i>	131
8.3.3 <i>EL TELETRABAJO HA AUMENTADO LA VIGILANCIA O SUPERVISIÓN SOBRE MI TRABAJO</i>	131
8.3.4 <i>EL TELETRABAJO DETERIORA LA RELACIÓN DE CONFIANZA CON SUPERVISORES Y JEFES</i>	132
8.4 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CONTEXTO DEL TELETRABAJO	133
8.4.1 <i>EL TELETRABAJO ME PROVOCA UNA FALTA DE CONTACTO SOCIAL CON OTRAS PERSONAS</i>	133
8.4.2 <i>EL TELETRABAJO ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON EL CLIENTE</i>	134
8.4.3 <i>EL TELETRABAJO ME GENERA RIESGOS ADICIONALES DE AGRESIÓN VERBAL</i>	134
8.4.4 <i>EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE ACOSO SEXUAL</i>	135
8.5 RIESGOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON OTROS ÁMBITOS DE LA VIDA	135
8.5.1 <i>EL TELETRABAJO ME DIFICULTA LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJO FUERA DE LA JORNADA</i>	136
8.5.2 <i>EL TELETRABAJO HA DERIVADO EN UNA CONFUSIÓN ENTRE EL HORARIO LABORAL Y LA PROPIA VIDA PERSONAL</i>	136
8.5.3 <i>EL TELETRABAJO IMPLICA TRABAJAR EXCEDIENDO LA JORNADA LABORAL HABITUAL</i>	137
8.6 RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE RECURSOS PARA EL TELETRABAJO	137
8.6.1 <i>EL TELETRABAJO ME SUPONE NUEVOS GASTOS PERSONALES</i>	138
8.6.2 <i>ME FALTA APOYO TÉCNICO PARA MANEJAR PROBLEMAS TECNOLÓGICOS</i>	138
8.7 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES DE EMPLEO Y LA CARRERA PROFESIONAL	139
8.7.1 <i>AUMENTA LAS POSIBILIDADES DE QUE SE AUTOMATICE MI TRABAJO</i>	139
8.7.2 <i>EL TELETRABAJO ME PLANTEA CAMBIOS EN MIS CONDICIONES LABORALES SOBRE LOS QUE NO PUEDO INFLUIR</i>	140
8.7.3 <i>EL TELETRABAJO ME DIFICULTA O PUEDE DIFICULTARME LA PROMOCIÓN PROFESIONAL</i>	141
8.8. UNA VISIÓN DE SÍNTESIS.	141
9. SATISFACCIÓN Y PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO	143
9.1 SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO	143
9.1.1 <i>NIVELES DE SATISFACCIÓN CON EL HECHO DE TELETRABAJAR</i>	143

9.1.2 CAMBIOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL POR LA REALIZACIÓN DE TELETRABAJO	144
9.2 ANÁLISIS DE LAS PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO VS EL TRABAJO PRESENCIAL	145
9.3 PROPENSIÓN A ABANDONAR EL TRABAJO SI LA EMPRESA EXIGIERA EL TRABAJO PRESENCIAL SIEMPRE	146
<hr/>	
10. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVAS DE CARRERA EN LOS TRABAJADORES CON TELETRABAJO	148
<hr/>	
10.1 BÚSQUEDA DE EMPLEO PRESENCIAL VS TELETRABAJO	148
10.2 PRIORIDADES DE LOS TRABAJADORES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	149
10.3 LOS MÉTODOS O MEDIOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO UTILIZADOS EN LA ACTUALIDAD POR LOS TELETRABAJADORES	153
10.3.1 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS PORTALES DE EMPLEO EN INTERNET	153
10.3.2 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE FAMILIARES/AMIGOS/CONOCIDOS	154
10.3.3 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE ENVÍO DE CV A EMPRESAS	155
10.3.4 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE REDES SOCIALES COMO LINKEDIN	155
10.3.5 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	156
10.3.6 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADA	156
10.3.7 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LA PREPARACIÓN DE OPOSICIONES	157
10.3.8 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN O LA PRENSA	158
10.3.9. UNA VISIÓN DE SÍNTESIS	158
10.4 PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES QUE BUSCAN EMPLEO POR TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL: AUTÓNOMO VS EMPLEADO POR CUENTA AJENA	159
10.4.1 PREFERENCIAS DE LOS TELETRABAJADORES POR CUENTA AJENA SOBRE EL TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL	159
10.4.2 PREFERENCIAS DE LOS TELETRABAJADORES AUTÓNOMOS SOBRE EL TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL	159
10.5 DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	160
10.5.1 EL PAPEL DEL TELETRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA	160
10.5.2 SITUACIÓN LABORAL MÁS PROBABLE DENTRO DE CINCO AÑOS	161
<hr/>	
11. CONCLUSIONES	163
<hr/>	
11.1 CUANTIFICACIÓN	163
11.2 PERFIL DE LA PERSONA TELETRABAJADORA	163
11.3 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO Y PREPARACIÓN DE LA EMPRESA	167
11.4 RECURSOS MATERIALES Y SU APORTACIÓN	168
11.5 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA	169
11.6 DESCONEJIÓN DIGITAL	170
11.7 SUPERVISIÓN	171
11.8 TELETRABAJO Y AUTÓNOMOS	172
11.9- VALORACIÓN DE ASPECTOS DEL TELETRABAJO	173
11.10 RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO	173
11.11. SATISFACCIÓN, PREFERENCIAS Y PROPENSIÓN AL ABANDONO DEL TELETRABAJO	175
11.12 BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVAS DE CARRERA EN LOS EMPLEADOS QUE TELETRABAJAN	176
<hr/>	
RECOMENDACIONES	179
<hr/>	
ANEXO I – FICHA TÉCNICA	181
<hr/>	
BIBLIOGRAFÍA	184

1. EL TELETRABAJO, REALIDAD CRECIENTE Y EN TRANSFORMACIÓN

1.1 Delimitación conceptual del teletrabajo

El teletrabajo es un fenómeno que viene produciéndose desde hace décadas con los desarrollos de la digitalización y se ha acelerado con los cambios disruptivos producidos por la pandemia, cobrando mayor vigencia y produciéndose una generalización considerable. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el desempeño del trabajo que se realiza fuera del ámbito del empleador”¹. Ello implica que el trabajador presta sus servicios, al menos en parte, a distancia mediante el uso de tecnologías que le permiten la conexión, contacto con otros y un desempeño eficaz mediante el uso de recursos y colaboración con personas e incardinado en los procesos de la organización, sin necesidad de presencia física, ni tampoco de forma permanente, en sincronía temporal. Además, la ILO especifica una serie de notas que habría que tomar en consideración en la delimitación conceptual del teletrabajo: debería producirse en base a un acuerdo voluntario entre el empleador y el empleado en el que se delimitaría la ubicación donde se realizaría el trabajo y también las horas de trabajo, las herramientas de comunicación a utilizar, el trabajo a realizar, los mecanismos de supervisión y las formas de reportar el trabajo realizado. La ILO excluye además a los trabajadores de plataforma o los trabajadores en la economía “gig”, al adecuarse mejor su caracterización de trabajador basado en el domicilio, según los términos de la Convención 177, de 1996, sobre trabajo domiciliario.

En nuestro país, la Ley 10/21, en su artículo 2, establece las siguientes definiciones: a) “Trabajo a distancia”: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. b) “Teletrabajo”: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. c) “Trabajo presencial”: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Ahora bien, como señala el Observatorio del Trabajo a Distancia (s.f. p.5) estos dos conceptos están estrechamente interrelacionados, ya que el desempeño de la actividad laboral fuera de las instalaciones del empleador en unas condiciones determinadas (trabajo a distancia), está muy favorecido por el creciente uso de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones en el trabajo (teletrabajo).

Son múltiples y diversas las modalidades de teletrabajo, aunque durante la pandemia ha predominado claramente el teletrabajo a tiempo completo en el propio domicilio. No es pues de extrañar que diferentes informes especifiquen su conceptualización de teletrabajo habida la variedad de formatos y los múltiples componentes de su caracterización. La Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas del INE opta por una visión amplia del término en la que la clave es capturar como la transformación digital que estamos viviendo genera un cambio en la localización en la que se desempeña el trabajo. Por tanto, se considera como característica central que la ubicación del trabajo no esté determinada por las circunstancias de la producción y sea distinta a la del lugar de trabajo predeterminado por el empleador o cliente. Este enfoque sería aplicable independientemente de cuál

¹ https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm

sea esta ubicación, el tipo de trabajador (asalariado o autónomo) o el papel de la tecnología en el desempeño del trabajo. Así, en ese informe se considera teletrabajo

“el trabajo realizado desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar elegido por éste, pero diferente del centro de producción de la empresa para la que trabaja, sea como asalariado o como proveedor de servicio”. Ese lugar puede ser el domicilio de otra persona, apartamentos vacacionales, coworking, bibliotecas, cafés o medios de transporte, entre otros. No obstante, es importante tener en cuenta que, aunque la ubicación pueda ser elegida por el trabajador eso no significa que la opción del teletrabajo haya sido elegida por éste, pues puede haber sido decidida, por ejemplo, por las autoridades sanitarias en contra de la preferencia del trabajador. La normativa actual establece el carácter voluntario del teletrabajo para la persona trabajadora y la empresa. Además, esta definición de teletrabajo incorporaría a los autónomos que trabajan desde su domicilio a pesar de ser éste su centro de trabajo predeterminado a nivel legal. Sin embargo, no se consideraría como teletrabajo el trabajo de aquellos autónomos que tengan establecido un centro de trabajo en su domicilio en el que prestan servicio de manera presencial, como puede ser el caso de consultas médicas, dentistas, psicólogos o despachos de abogados en los que atiendan a clientes o pacientes. En este caso se consideraría que estos lugares de trabajo serían diferentes al domicilio, a pesar de poder estar situados legal y físicamente en el mismo domicilio del profesional. Sí se consideraría en cambio teletrabajo en el caso de que estos mismos profesionales trabajen desde su domicilio para prestar servicios a sus clientes a distancia (consultas médicas o de psicología online). La principal diferencia entre ambos casos es la prestación de servicios a distancia, lo que permite la libre movilidad del trabajador, y poder seguir prestando su servicio desde otra localización de manera temporal, cosa que no sería posible para autónomos que prestaran servicios de manera presencial en centros de trabajo establecidos en su domicilio”.

Como se ve, la diversidad y casuística de la conceptualización es amplia y según el propósito se debe aquilatar esa definición y sus límites.

En el presente estudio hemos caracterizado el teletrabajo como la actividad laboral realizada por trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia al menos durante una parte del tiempo de trabajo, fuera del lugar habitual de la empresa. Además, tomando en consideración que este estudio es complementario a otro realizado conjuntamente sobre el trabajo en plataformas en la Comunidad Valenciana (Todolí et al., 2022), una vez presenta la tasa general de teletrabajadores, excluye a los teletrabajadores que realizan su trabajo en plataformas digitales².

1.2 El marco contextual del teletrabajo

El teletrabajo es uno de los fenómenos derivados de los desarrollos de la digitalización durante décadas en el marco de lo que se ha venido en llamar la cuarta revolución industrial. No se trata pues de un fenómeno de los últimos años. De hecho, ya hace dos décadas los interlocutores sociales europeos abordaron esta materia estableciendo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002,

² Las plataformas digitales son empresas online, sin oficinas en las que realizar el trabajo, que permiten encontrar trabajos o tareas a través de páginas web o aplicaciones móviles que, por lo general, cobran al cliente para pagar a quién realiza el trabajo. Ejemplos de “plataformas digitales” serían Uber, Glovo, Upwork, Freelancer, Fiver o TaskRabbit, entre otras. No son plataformas digitales a estos efectos herramientas como Zoom, Teams y otros programas informáticos colaborativos.

revisado en 2009) en el que se ofrece un marco general sobre las condiciones laborales en esa forma de organizar el trabajo, para avanzar en la modernización de la organización del trabajo apoyada en las tecnologías digitales.

En España, esta modalidad organizativa ha tenido una implantación limitada, y menor que la producida en los países europeos de nuestro entorno, aunque con clara tendencia ascendente. Ha sido durante la pandemia de la Covid-19 cuando, a consecuencia del confinamiento, ha tenido un fuerte crecimiento en una amplia gama de sectores y diferentes tipos de empresas y trabajadores (Peiró y Soler, 2020).

1.3 La pandemia y sus impactos en el teletrabajo

El teletrabajo durante el confinamiento y con posterioridad ha supuesto una forma útil para no detener el trabajo de muchas personas. De hecho, se han señalado una serie de ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores, como la posibilidad de continuar realizando la actividad laboral, la protección de la salud al prevenir infecciones, la posibilidad de conciliar con la vida familiar en esa situación excepcional en la que todos los miembros de la familia estaban confinados y la oportunidad de aprendizaje y práctica de una nueva modalidad de trabajo, utilizando medios digitales. Junto a ello, también se han señalado una serie de desventajas o limitaciones como la falta de planificación de organización de recursos y de experiencia y cualificación para lograr una eficacia adecuada. Además, ha tenido efectos negativos para la salud y bienestar de los trabajadores derivados de la fatiga mental, el problema del aislamiento en las relaciones sociales e interpersonales y los problemas de salud mental como la ansiedad, depresión, síndrome de estar quemado o agotamiento mental y emocional.

1.4 La “nueva” normalidad tras la pandemia

Como señala el informe del CES (2022) “Tomando en cuenta la intensidad o frecuencia del teletrabajo, su evolución en el último año podría indicar un uso del mismo que continuó, en cierta medida, ligado a necesidades de adaptación condicionadas por un contexto todavía variable de evolución epidemiológica. Se observó, así, una disminución progresiva del teletrabajo considerado frecuente (más de la mitad de la jornada semanal), desde un máximo de 1,6 millones de personas, coincidiendo con la tercera ola, hasta estabilizarse en algo más de un millón de personas en el último trimestre de 2021, que podría responder aún a una cierta necesidad de adaptación defensiva en el contexto de la sexta ola provocada por la variante Ómicron del coronavirus. Por otra parte, se observó un estancamiento, en los trimestres centrales del año, del teletrabajo clasificado como ocasional (menos de la mitad), para crecer esta categoría de nuevo en el último trimestre hasta las 743.000 personas” (p.276). Las cifras de finales de 2021 muestran un cierto trasvase desde el teletrabajo frecuente al ocasional. Lógicamente, eso se deriva de una vuelta al trabajo presencial, al menos parcialmente, aunque también puede indicar que un mayor número de empresas apuestan o ensayan modalidades híbridas. Un buen número de empresas han instalado determinados recursos digitales para las funciones del teletrabajo y pueden querer ahora seguir rentabilizando esa inversión. Otras pueden haber constatado, que esa experiencia ha reducido o dificultado su productividad o el rendimiento de sus trabajadores y plantean una “vuelta” al trabajo presencial. En cualquier caso, las empresas en este aspecto, como en otros aspectos, tras la pandemia no vuelven a la situación anterior, sino que se encuentran en una situación que en parte es diferente a aquella. Además, han experimentado un

cambio en ellas mismas, por ejemplo, en su cultura y prácticas organizativas (también en su entorno) ante el cual tienen que ir posicionándose y buscando aprovechar las oportunidades.

Es amplia la evidencia empírica en estudios recientes que muestran un incremento del teletrabajo en muchas empresas y sectores si se compara con la situación previa a la pandemia pero que lógicamente se ha reducido cuando se compara con los picos más elevados durante el confinamiento. Como también señala el informe del CES “nos encontramos ante una nueva realidad de organización del trabajo con importantes efectos transformadores. Dichos efectos se extienden al modo de prestación del trabajo, dotada de una mayor flexibilidad (tiempo) y autonomía (orientación a resultados), y con potencial de aumentos de productividad. Pero también se extienden al modo de ejercicio de los poderes empresariales de organización, dirección y control, más apoyados en sistemas digitales de monitorización y vigilancia. Sus efectos abarcan, asimismo, a los objetivos de protección de la salud y la seguridad en el trabajo, surgiendo nuevas necesidades relacionadas con los riesgos psicosociales, el riesgo de fatiga tecnológica o las jornadas prolongadas, entre otros” (p.278). La OECD (2021), en un informe reciente, plantea la pregunta clave de si las tendencias constatadas en la ampliación y generalización del trabajo persistirán y se consolidarán. También la OIT (2020) ha analizado el potencial que tiene el teletrabajo en la situación posterior a la pandemia. (Ver también Dingel y Neiman, 2020).

En este entorno, elementos fundamentales para un uso adecuado, satisfactorio y productivo del teletrabajo son su planificación, la adecuada asignación de recursos, la organización del trabajo, la preparación de los teletrabajadores y de sus supervisores y la adecuación de las políticas y prácticas de recursos humanos a las formas de trabajo que se plantean. Un aspecto importante en esa preparación es la formación en las competencias digitales relevantes para un desempeño adecuado tanto en las tareas del puesto como en la protección de equipos, e información y también en las diferentes competencias basadas en la relación interpersonal con compañeros, supervisor, y en su caso clientes (Peiró y Martínez-Tur, 2022). También son importantes diversas características personales como la autorregulación y la capacidad de autoorganización y estructuración de tiempos y actividades.

1.5 Implicaciones e impactos del teletrabajo para la empresa y para el trabajador

Hay que tener en cuenta que la digitalización no solo transforma y flexibiliza los tiempos y el espacio de teletrabajo, sino que tiene repercusiones sobre las relaciones laborales y las condiciones de empleo, y plantea nuevas formas de trabajo en ocasiones sin necesidad de contratar a trabajadores. Así pues, es importante realizar un análisis del teletrabajo desde múltiples perspectivas y en aspectos diversos. Por una parte, hay que analizar los efectos y consecuencias del teletrabajo sobre los trabajadores: su salud, su bienestar, sus posibilidades de conciliación y de desconexión, su desempeño y oportunidades de carrera, etc. Por otra, es importante identificar los efectos positivos desde la perspectiva de la empresa (su eficacia y productividad, sus resultados, la creación de un buen clima de trabajo, y su contribución a los objetivos y a la buena imagen y prestigio de la empresa. También es de interés ver los resultados positivos y costes en otros ámbitos (por ejemplo, la reducción de desplazamientos reduce las emisiones de CO₂, etc.).

1.6 Estudios recientes sobre el teletrabajo

Se han realizado un buen número de estudios y encuestas sobre este fenómeno desde distintos ángulos y buscando clarificar diversas cuestiones sobre este fenómeno cada vez más frecuente y relevante en el mercado de trabajo y en la propia realidad laboral y empresarial. Vamos a organizar la revisión de los estudios realizados en los últimos años en los siguientes apartados: 1) Observatorios sobre el trabajo bien generales o específicos para algún grupo o sector; 2) Estudio sobre teletrabajo en el contexto de la digitalización y con una aproximación prospectiva; 3) Estudios sobre el teletrabajo en la pandemia. 4) Aspectos humanos de salud y psicosociales del teletrabajo 5) Guías y Herramientas sobre teletrabajo; y 6) Desarrollos legales recientes.

1.6.1 Observatorios sobre el trabajo generales o específicos de algún grupo o sector

El interés por conocer los desarrollos recientes sobre el teletrabajo ha llevado a diversas instituciones y organismos a promover observatorios sobre este fenómeno. Mencionaremos aquí los más recientes. En primer lugar, está el Informe sobre el teletrabajo en España 2021 realizado por Randstad Research que analiza la evolución del teletrabajo, su alcance, sus principales efectos y las regulaciones y retos del mismo en España. Otra fuente importante en este campo es la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, año 2021 realizada por el INE (2021). Según esta encuesta El 17,6% de los ocupados de 16 a 74 años ha teletrabajado durante la semana anterior a la entrevista. En esta encuesta se ofrece una amplia información demográfica y laboral sobre el teletrabajo y las valoraciones de los encuestados sobre la experiencia de teletrabajo, así como sus ventajas y desventajas. Por su parte, el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI, 2022) ha publicado recientemente un informe sobre el teletrabajo en España, antes, durante y después de la pandemia. El Observatorio del Trabajo a Distancia ha publicado el Libro Blanco del Trabajo a Distancia con un enfoque “orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales”. Por su parte, el libro blanco DCH del trabajo a Distancia en España elaborado por Pinillos y cols. (2021) ofrece un estudio cualitativo sobre esta temática a partir del análisis de entrevistas a informantes clave y grupos focalizados.

Resultan también interesantes diversos estudios dirigidos a analizar el teletrabajo en sectores específicos como el realizado por la Generalitat de Catalunya en el año 2020 sobre el teletrabajo en la administración de la Generalitat. En este informe se ofrecen además de los datos demográficos y laborales información sobre el equipamiento, formación, rol del supervisor, perspectivas de futuro y el formato híbrido como preferido.

En otro ámbito diferente, también ha recibido atención las experiencias de los directivos que han de gestionar y dirigir el teletrabajo. Aquí la consultora Remote-How (2020) ha publicado un estudio sobre la dirección y supervisión del teletrabajo en el que han participado 594 directores de todo el mundo, de los cuales 529 tenían experiencia en la dirección en remoto, ofreciendo interesante información sobre las políticas y procesos de adopción del trabajo a distancia, las competencias que se requieren, la comunicación y colaboración, el aprendizaje y desarrollo y las perspectivas de futuro.

1.6.2 Estudio sobre teletrabajo en el contexto de la digitalización con una aproximación prospectiva

Diversos trabajos se han aproximado al estudio del teletrabajo en un contexto más amplio que atiende al fenómeno de la digitalización creciente en la economía, las empresas y sociedad y a los procesos

innovadores. Mencionemos en primer lugar, el informe sobre la Unión Europea realizado por Eurofound (2020b) *“Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age”* analiza la situación de las distintas condiciones de trabajo remoto independientemente de su ubicación, que utiliza las tecnologías digitales y su flexibilidad en el tiempo y espacio de trabajo. Este informe presta especial atención a la relación entre el entorno (digitalización y flexibilización del mercado de trabajo) y la organización del trabajo que se asocia con el trabajo móvil y también estudia cómo esta relación afecta a la conciliación del trabajo con otras facetas de la vida, la salud, el desempeño y las perspectivas de los trabajadores. En este contexto, resulta también de gran interés el reciente informe realizado por la Fundación Telefónica (2022), *“Sociedad Digital en España 2022”*, que en su capítulo 4 analiza la transición del teletrabajo al trabajo híbrido. Allí se presentan las características duraderas del teletrabajo basándose en datos de encuesta y otras informaciones relevantes, y se plantean algunas tendencias prospectivas y se consideran las ventajas e inconvenientes o riesgos de estas tendencias. En concreto, este informe plantea la necesidad de “avanzar hacia modelos de teletrabajo que permitan esta desconexión en aras de proteger la salud física y mental de los trabajadores y de permitirles compaginar de una forma adecuada su vida profesional y familiar” (p.182). Por su parte, COTEC también ha publicado en 2021 la IV Encuesta de percepción social de la innovación en España. Este informe dedica una sección a analizar los datos sobre el teletrabajo en España e indica que la pandemia ha duplicado el teletrabajo en España, que “ha venido para quedarse” y que su práctica está relacionada con el nivel de estudios.

En el plano internacional también se han desarrollado estudios orientados a analizar de forma prospectiva el futuro del trabajo y el papel que en ese futuro jugará el teletrabajo. Así, Best (2020) al analizar las tendencias emergentes del trabajo. Este autor considera sus tipos, intensidades, modalidades y patrones del trabajo híbrido y presenta como todo ello va a incidir en las relaciones trabajador-empleador. Con una perspectiva similar, Dimensional Research (2020) analiza de forma global en una encuesta internacional a 1569 ejecutivos y trabajadores intensivos en conocimiento de los cinco continentes, el crecimiento del lugar de trabajo híbrido. El informe presta atención a los procesos posteriores a la covid-19 y el papel que juega la tecnología en la transformación del trabajo. Este informe presta especial atención al uso de las herramientas colaborativas, a los retos de las video-reuniones y al nuevo entorno del espacio laboral.

Un estudio que ha buscado analizar los antecedentes del teletrabajo, realizando una amplia revisión sistemática, es el llevado a cabo por Gohoungodji, et al. (2022). Estos autores han tratado de identificar de forma sistemática los factores que inciden en el éxito de la implantación y el desarrollo del teletrabajo. Sus resultados muestran que esos factores se categorizan en cinco grupos: los materiales tecnológicos, los materiales no-tecnológicos, los teletrabajadores, el contexto de trabajo y el entorno familiar del teletrabajador. Además, el estudio ofrece implicaciones para la gestión de los Recursos Humanos y propuestas para hacer el teletrabajo más eficaz.

1.6.3 Estudios sobre el teletrabajo en la pandemia

El fenómeno del teletrabajo durante la pandemia ha atraído la atención de diversos estudios. Estas aportaciones tienen por una parte el interés de conocer las transformaciones en las condiciones de vida y de trabajo y los hábitos de los españoles en sus hogares derivados del confinamiento y de la pandemia. Por otra, y como ha señalado en su Informe de la Sociedad Digital en España, “los cambios en la forma de trabajar que impuso la pandemia no fueron sino el ensayo general de una

transformación mucho más amplia que ya estaba en marcha” (Telefónica, 2022). Su análisis permite comprender mejor no solo la situación actual sino las tendencias de evolución en el futuro en este aspecto, identificando palancas y barreras que pueden influir en su evolución. En este sentido, Eurofound (2020a) ha llevado a cabo un informe sobre *Living, working and COVID-19* en el marco de un ambicioso proyecto de obtención de datos sobre las experiencias de la COVID-19 en las principales esferas de la vida. Uno de esos ámbitos ha sido el trabajo y en ese contexto se han analizado las experiencias del teletrabajo constatando que, tras el confinamiento, la mayor parte de los trabajadores europeos expresan la preferencia por un trabajo híbrido. Por su parte la OECD (2021) ha publicado un informe sobre la medición del teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19. En él se analizan las palancas que han sido útiles para empresas y trabajadores para mantener en esas condiciones la actividad laboral. Con especial atención a las metodologías de evaluación y análisis, presenta diferencias en el teletrabajo y su relación con los diferentes grados de digitalización. Los sectores más digitalizados y la administración pública presentan niveles más altos en teletrabajo. Además, las características personales de los trabajadores también tuvieron incidencia, incrementando la práctica del teletrabajo en mayor medida en los jóvenes y en las mujeres. Junto a esto, los resultados de las preguntas prospectivas sugieren que este fenómeno se va a incorporar a las prácticas organizativas del trabajo en las empresas.

1.6.4 Aspectos humanos relativos a la salud y bienestar en el teletrabajo

Esta cuestión ha atraído la atención de los investigadores y de los organismos públicos internacionales, en especial de los relacionados con la salud laboral. Recientemente se ha publicado el volumen 5 de digitalización del trabajo bajo el título “nuevos espacios y nuevos tiempos de trabajo” que incluye diversos capítulos sobre los efectos del teletrabajo sobre la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral y sus implicaciones para la gestión de las empresas (Vayre, 2022). Mediante una combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas el autor analiza diferentes aspectos del teletrabajo y su influencia sobre la salud y también el proceso de transformación de diversos elementos ambientales y del espacio de trabajo.

Por su parte, Beckel y Fisher (2022) han realizado una revisión de las publicaciones de las últimas dos décadas sobre el teletrabajo y su influencia en la salud y el bienestar de los trabajadores, realizando recomendaciones para la investigación y la práctica profesional. Estos autores proponen un modelo con diversos antecedentes (demográficos, características del puesto, la extensión del teletrabajo, diferencias individuales, factores económicos, los recursos ergonómicos y los factores del nivel organizacional) que influyen sobre resultados para los trabajadores y las empresas (salud, comportamientos saludables, resultados sociales y familiares y resultados de factores organizacionales). Además, se analizan los roles mediadores de variables como las características del puesto y el contexto social; y los roles moduladores de diversas variables como el género, la voluntariedad del teletrabajo, etc.

Un tercer trabajo (Vanderstukken y cols., 2022) se ha centrado en el análisis de los diferentes perfiles o tipos de teletrabajadores con el fin de identificar sus motivaciones principales. En un estudio longitudinal de dos tiempos los autores identifican tres tipos de teletrabajadores en función de sus motivaciones principales. El primero es derivado de los propios requisitos del trabajo por lo tanto en buena medida no es voluntario. El segundo está basado en la eficiencia (para afrontar mejor los plazos y presión de trabajo) y el tercero es relativo al equilibrio trabajo-familia. Estos tres tipos de

teletrabajadores predecían los efectos o resultados sobre los trabajadores seis meses después. El perfil relacionado con los requisitos del trabajo no mostraba efectos significativos con los resultados analizados, el tipo relacionado con la eficiencia mostraba significativamente mayor vigor y menos agotamiento, y los que se centraban en el equilibrio trabajo-familia presentaban más vigor, menos agotamiento emocional y más satisfacción.

Por último, mencionamos aquí el trabajo de Becker y cols. (2022) que estudia el impacto del control y la soledad relacionada con la conducta y el bienestar en el trabajo durante el brusco cambio que supuso pasar a trabajar remotamente durante la pandemia. En un estudio con dos momentos temporales estos autores encontraron que un control elevado sobre el trabajo era beneficioso en relación con el agotamiento emocional y la conciliación trabajo-familia. Por su parte, la soledad mostró relaciones negativas con las variables estudiadas.

1.6.5 Guías y Herramientas sobre teletrabajo

Podemos mencionar, en primer lugar, la publicación de la ILO (2020) *“Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide”*. En ella se proporciona información y recomendaciones que persiguen promover el bienestar y la productividad durante el teletrabajo, prestando atención a la gestión del desempeño, a la digitalización, la comunicación, los aspectos legales y contractuales y sobre el equilibrio entre trabajo y otras facetas de la vida. También se consideran los aspectos de género y el papel de la confianza y de la cultura organizacional. Pretende ser útil para desarrolladores de políticas, los responsables de la organización del trabajo en las empresas y los propios trabajadores.

En segundo lugar se destacan el informe elaborado La WHO y ILO (2021). Se trata de un informe técnico que expone la necesidad de un teletrabajo saludable y seguro. En él se presenta información técnica para los empleadores, teletrabajadores y representantes de los trabajadores sobre el impacto del teletrabajo sobre la salud la seguridad y el bienestar. Se proporcionan recomendaciones para proteger a los trabajadores y promover la salud física y mental. En este sentido, siguiendo la jerarquía del control de los riesgos se plantea que se ha de buscar siempre que sea posible la eliminación de los riesgos, en caso de que no sea posible, los controles de ingeniería (p.ej. Ergonomía preventiva) y si eso tampoco es posible los controles de gestión.

Por último, creemos de interés considerar aquí la Guía CAMTO para la Descripción y Medida de la Situación de Teletrabajo en las Organizaciones. Tal como exponen los autores, la guía tiene como objetivo apoyar el proceso de toma de decisiones de los profesionales implicados en la gestión de la situación de teletrabajo en organizaciones. Responde al análisis realizado acerca de: (1) las dimensiones clave a considerar para una descripción adecuada de la situación de teletrabajo en una organización particular; y (2) la forma de medir dichas dimensiones de manera óptima. Para ello, la guía atiende a la descripción básica de la situación con las variables demográficas y laborales, analiza las competencias para trabajar y presta amplia atención a las variables o indicadores para medir el impacto. Para este fin se distingue el impacto a nivel global (medio ambiente, resultados de la organización), impacto económico directo del teletrabajo, el que tiene sobre los empleados, el impacto sobre ciberseguridad, sobre atención y mantenimiento del talento, el impacto desde la perspectiva de género y el que tiene en otros colectivos vulnerables. También analiza el impacto en el empleado en relación al bienestar (Carga de trabajo, conflictividad, conciliación (salud familiar), relaciones interpersonales (salud social), salud física y salud Psicológica). Otros aspectos del impacto

relativos a los trabajadores se centran en la productividad, atendiendo a temas como el rendimiento, el desempeño, el absentismo, la satisfacción, el compromiso y la involucración. Por último, en esta guía se propone la consideración del impacto en el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo con especial atención a los equipos virtuales.

1.6.6 Desarrollos legales recientes

Durante estos últimos años la actividad legislativa ha sido también relevante en la ordenación y regulación del teletrabajo. La aprobación en España de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, ha supuesto una clarificación de muchos elementos relativos al teletrabajo y al trabajo remoto. Esta nueva normativa, fruto de un acuerdo tripartito entre patronal, sindicatos y Gobierno, ofrece definiciones tanto de trabajo a distancia, como de teletrabajo y trabajo presencial, estableciendo obligaciones y derechos de las partes. Dado que la normativa está en vigor durante el tiempo en el que se realizaron las encuestas de este trabajo, se ha preguntado por aspectos relativos al grado de cumplimiento de dicha normativa. Cabe señalar que, si bien esta ley establece una serie de obligaciones imperativas, también deja amplio margen a la entrada de los convenios colectivos, que encuentran así un espacio de adaptación y complementariedad. De los datos obtenidos en este trabajo se pretende dar guía a la negociación colectiva para que complemente la regulación allá dónde se detecten vacíos o problemas regulatorios.

1.7 El presente estudio

Habida cuenta del amplio número de estudios y aportaciones que vienen realizándose, es importante dejar claros cuáles son los principales objetivos del presente estudio y también de sus principales características que se han definido en función de los objetivos principales del mismo.

El objetivo principal es proporcionar una información rigurosa, detallada y relevante sobre el teletrabajo en la Comunidad Valenciana y sus características. Esta información es importante para conocer mejor en mercado laboral y las transformaciones que está experimentando en el ámbito territorial y también en diferentes ámbitos laborales (sectores, tamaños de las empresas, etc.) que van a requerir políticas y actuaciones de las autoridades competentes. Además, considerando la tasa de desempleo, en especial juvenil que se experimenta en la actualidad, una información detallada sobre el teletrabajo permite desarrollar políticas y actuaciones que optimicen la situación. Además, estas actuaciones podrían mejorar el empleo en cantidad y en calidad. Entre esas políticas activas de empleo se cuentan la formación y la orientación vocacional, atendiendo a las nuevas competencias que se están requiriendo en el trabajo debido a la digitalización. En esta línea, la distinción entre competencias digitales y digitalizadas es importante para abordar la formación (re-skilling y up-skilling) de los trabajadores en el contexto de la progresiva y creciente digitalización de las empresas y las transformaciones sectoriales.

Por otra parte, el conocimiento de las condiciones de trabajo, los nuevos riesgos que emergen en función de las diferentes formas de teletrabajo (híbrido, nómada, etc.) y los cambios en las condiciones y las relaciones de empleo son también aspectos importantes que requieren de información rigurosa y sólida para fundamentar actuaciones de los diferentes agentes implicados en el mundo del trabajo y de su calidad.

Así pues, hemos diseñado el presente estudio prestando especial atención a todas estas cuestiones, y por ello entendemos que la información obtenida lo hacen único y necesario. Por una parte, se trata del primer estudio sobre el teletrabajo en la Comunidad Valenciana, con una muestra representativa y focalizado sobre el teletrabajo tomando en consideración también como referente complementario el trabajo en plataformas. Por otra parte, el estudio de campo ha obtenido información representativa de la población general. Además, se ha planteado el análisis de una amplia gama de temáticas que describimos más adelante. El conocimiento de estos distintos aspectos es esencial para la elaboración de políticas y para desarrollar estrategias favorecedoras de una implantación del trabajo saludable, satisfactoria y productiva. En cuarto lugar, somos conscientes de la diversidad de perfiles y el carácter multifacético del teletrabajo que puede ofrecer múltiples perfiles y sub-agrupamientos de los teletrabajadores en función de otras variables relevantes que inciden sobre su realidad. En términos generales hemos analizado diversas facetas demográficas (genero, edad, nivel educativo, etc.), características familiares (tamaño del hogar), características laborales (sector de actividad, tipo de ocupación, ámbito público o privado, tamaño de la empresa) y la práctica del teletrabajo (quién ha decidido su implantación, las preferencias del trabajador a este respecto y si se ha iniciado o no con anterioridad a la pandemia).

Los análisis diferenciales, tomando en consideración todas estas variables clasificatorias, permiten identificar situaciones más específicas o peculiares de determinados grupos que en muchos casos son relevantes para comprender cabalmente la situación y para actuar con un conocimiento de causa más aquilatado sobre las diferentes situaciones que se producen por este complejo fenómeno que está transformando el mercado laboral y los procesos productivos y es previsible que lo haga en mayor medida en el futuro próximo. Se repite cada vez con más insistencia que el teletrabajo “ha venido para quedarse” y que en el futuro el trabajo será “híbrido o virtual” o no será. Teniendo en cuenta todos estos aspectos en el presente estudio hemos abordado los aspectos y temáticas que mencionamos a continuación.

El capítulo 2 presenta la metodología del estudio. El capítulo 3 aborda la magnitud del teletrabajo en la Comunidad Valenciana. El capítulo 4 plantea un análisis detallado de los aspectos demográficos, de los teletrabajadores, sus diferentes perfiles socioeducativos, el análisis de la composición de sus hogares, y finalmente su experiencia en la práctica del teletrabajo.

En el capítulo 5 analizamos las principales características laborales y ocupacionales prestando atención a las diferencias por sectores y otras características de las empresas como su tamaño o su propiedad.

En el capítulo 6 hemos realizado un análisis detallado de las características de la actividad laboral en el teletrabajo. En concreto, hemos indagado en fenómenos como la formalidad de la actividad laboral, el tipo de trabajo, la frecuencia del teletrabajo y cuando se produjo el inicio, el lugar en que se viene realizando, los recursos que se destinan al teletrabajo, quién decide la realización del teletrabajo, el cumplimiento de los diferentes aspectos de la normativa, los recursos que la empresa pone a disposición del trabajador para el teletrabajo, las actividades laborales fuera de la jornada, la supervisión y el trabajo por cuenta propia, así como la relevante cuestión de los falsos autónomos.

El capítulo 7 analiza con detalle la importancia que los teletrabajadores conceden a diferentes aspectos potencialmente motivadores del teletrabajo. Así, se abordan temas como la flexibilidad y

organización del tiempo de trabajo, la elección del lugar de trabajo, los desplazamientos, la conciliación, la mejora del rendimiento, el ahorro de costes económicos, la elección de la vestimenta, la autonomía en el trabajo, la posibilidad de mantener el empleo, la obtención de experiencia y el acceso al trabajo en otros países o regiones.

El capítulo 8 está dedicado a los riesgos psicosociales en el teletrabajo. Hemos categorizado esos riesgos en los siguientes bloques: 1) riesgos relativos a la salud del teletrabajador; 2) riesgos derivados de las tareas y actividades del teletrabajo; 3) riesgos derivados de las relaciones con los supervisores y compañeros; 4) Riesgos relativos a las relaciones interpersonales con clientes; 5) Riesgos derivados de los problemas de conciliación y 6) riesgos derivados de la falta de recursos para teletrabajar.

En el capítulo 9 hemos analizado las cuestiones relativas a la satisfacción por el teletrabajo y a las preferencias sobre el teletrabajo. Además, hemos estudiado aquí la propensión a abandonar el trabajo si se exige presencia en la empresa.

El capítulo 10 lo hemos dedicado a las actividades de búsqueda de empleo que desempeñan los teletrabajadores y sus perspectivas de carrera, considerando tanto la situación de quienes trabajan por cuenta ajena y quienes lo hacen por cuenta propia.

El último capítulo está dedicado a la formulación de las principales conclusiones y a las recomendaciones que cabe derivar de los resultados del estudio.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1 Objetivos e inicio del estudio

El objetivo principal de la investigación era conocer la realidad de las personas que teletrabajan en la Comunitat Valenciana. A su vez, este se concreta en algunos objetivos más específicos:

1. Conocer la composición sociodemográfica de la fuerza de trabajo que teletrabaja.
2. Identificar la magnitud del teletrabajo en la Comunitat Valenciana.
3. Conocer la ubicación en la que se realiza el teletrabajo.
4. Identificar los sectores y las dimensiones de las empresas donde existe mayor uso del teletrabajo.
5. Identificar las motivaciones para teletrabajar.
6. Explorar las condiciones laborales y el nivel de ingresos de las personas que teletrabajan.
7. Conocer el nivel de satisfacción con el teletrabajo de las propias personas que teletrabajan.
8. Conocer las expectativas de presente y futuro de este tipo de trabajadores y trabajadoras.
9. Realizar propuestas de políticas públicas basadas en las evidencias recabadas.

Dados estos objetivos, el estudio parte de una revisión bibliográfica y de literatura sobre el fenómeno del teletrabajo, que nos permite diseñar el cuestionario para la recogida de datos.

2.2 Definiciones operativas

Con el fin de acotar la definición de “teletrabajo” y poder identificar a las personas que trabajan de esta manera se consultaron varias fuentes. Entre ellas, las más pertinentes para la definición operativa de este fenómeno fueron la OECD (Ker y cols, 2021) y el INE (2020).

Así, para el desarrollo de esta investigación se han considerado como **personas que teletrabajan** a aquellas personas que han trabajado en el último año fuera de las instalaciones de la empresa para la que trabajan (o del propio negocio) utilizando medios electrónicos. Más concretamente, han sido consideradas como personas teletrabajadoras aquellas que lo han hecho al menos varias veces al mes.

2.3. Diseño de las temáticas del estudio y del cuestionario

Para alcanzar los objetivos señalados, este estudio parte de los datos obtenidos de la aplicación de una encuesta a una muestra representativa de la población valenciana de 16 a 65 años.

Para la selección de las temáticas relevantes a considerar en dicha encuesta sobre el teletrabajo se realizó una revisión de diversas fuentes sobre el tema: Messenger et al., (2017), Eurofound (2021), Ker y cols (2021), INE (2020), Randstand (2021), Generalitat de Catalunya (2020) y COTEC (2022). Así, en el informe indagaremos en la magnitud del teletrabajo en la Comunitat Valenciana y el perfil de las personas que lo llevan a cabo, la regularidad con la que se lleva a cabo, los sectores donde se encuentran en mayor medida las personas que teletrabajan y el lugar desde donde lo hacen; así como el tamaño, la localización y la titularidad (pública/privada) de las empresas donde teletrabajan. Además, también exploraremos las motivaciones para teletrabajar de las personas que lo hacen, las condiciones laborales bajo las que trabajan y las expectativas que tienen respecto a su vida laboral.

Estas temáticas se reflejan en el cuestionario aplicado a las personas encuestadas. En primer lugar, debemos considerar que este se enmarca en una encuesta más amplia. Así, el cuestionario de la encuesta administrada estaba formado por tres bloques: el primero de ellos se componía de 26 preguntas dedicadas a todos los individuos participantes, el segundo estaba formado por 64 preguntas destinadas solamente a aquellas personas que han prestado servicios en plataformas digitales al menos una vez al mes en un período comprendido en el último año, y el tercer bloque del cuestionario estaba constituido por 55 preguntas dedicadas a las personas que han teletrabajado al menos varias veces al mes en el último año. En este informe nos centraremos en los resultados obtenidos del primer y último de estos bloques.

Con anterioridad a la recogida de datos del estudio, la empresa contratada para llevar a cabo el trabajo de campo realizó pruebas de aplicación internas, revisando el cuestionario en base a ellas.

2.4 Población y diseño de la muestra del estudio

La población de estudio seleccionada en base a nuestros objetivos de investigación fueron las personas residentes en municipios de la Comunitat Valenciana con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años.

Con el fin de asegurar una correcta representación de la variedad de perfiles que incumbían a la investigación se diseñó una muestra por cuotas. Por una parte, para garantizar la consecución de datos suficientes para las tres provincias de la Comunitat, se empleó una distribución no proporcional por provincia de residencia (València y Alicante debían alcanzar un mínimo de 800 entrevistas y Castellón 400), puesto que sino no dispondríamos de datos suficientes de la provincia menos poblada, Castellón. Por otro lado, para el género (hombre y mujer), la edad (16 a 25 años, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años y 56 a 65 años) y la zona de residencia (Valencia área metropolitana, Valencia resto de la provincia, Alicante área metropolitana, Alicante resto de la provincia) se utilizó una distribución proporcional dentro de cada provincia.

2.5 Trabajo de campo

El trabajo de campo de este estudio se puso en marcha el 9 de junio de 2022 y finalizó el 28 de ese mismo mes. Su objetivo era la recogida de datos sobre, por un lado, las personas que trabajan mediante plataformas digitales y, por otro, las que teletrabajan. Se trataba de recoger información acerca de la magnitud de estos dos fenómenos, el perfil de ambos tipos de trabajadores, el tipo de trabajo que realizan, sus condiciones laborales y sus percepciones sobre algunos aspectos relacionados con su trabajo. Para ello, la empresa contratada para tal fin, GfK, llevó a cabo encuestas autoadministradas mediante el método CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en paneles online³.

³ Es importante tener en consideración los efectos que el uso de esta técnica de encuesta puede haber tenido sobre los resultados. En los paneles online suelen encontrarse dificultades para conseguir el número adecuado de individuos de determinados perfiles que asegure una representación óptima. Así, si bien se han hecho esfuerzos por garantizar una adecuada representación de todos los perfiles necesarios, el uso del panel online puede haber derivado en cierta infrarrepresentación de los perfiles de mayor edad o de menor nivel socioeconómico, así como la sobrerrepresentación de ciertos sectores de actividad entre otros.

Con la utilización de este método de encuesta los panelistas (las personas que responden a la encuesta) acceden al software de administración del cuestionario tras estar inscritos en el propio panel de la empresa. Estas personas reciben puntos canjeables por diversos productos en función de la duración del cuestionario.

Las encuestas se administraron aleatoriamente a personas de entre 16 y 65 años residentes en la Comunitat Valenciana acordes con el diseño de la muestra. La muestra final de personas fue de 2026. De ellas, 249 constituyen la muestra de personas que trabajan en plataformas digitales y 684 la de personas teletrabajadoras. El error muestral fue de un $\pm 2'18\%$, con un intervalo de confianza del 95'5%.

2.6. Ponderación de los datos

Posteriormente, para dotar de representatividad a la encuesta, se llevó a cabo una ponderación de los resultados por provincia, por uso de Internet⁴, por nivel socioeconómico, por edad cruzado por provincia y género, y por provincia cruzado por área metropolitana y resto. Tanto para la ponderación como para la configuración de las cuotas se utilizaron las siguientes fuentes: para el género, la edad y las áreas geográficas se obtuvieron los datos del INE de 2021, para el nivel socioeconómico los de la EGM de 2021 y para la ponderación según el uso de Internet se recurrió a Eurostat (2020).

2.7 Controles de calidad

Puesto que los panelistas que participan en este tipo de encuestas suelen tener un interés material en la participación que puede llevarles a hacerlas de forma automatizada, es particularmente relevante el control de la calidad de las respuestas de las encuestas realizadas. Para ello, la empresa contratada para el trabajo de campo estableció varios criterios de control en base a los que algunos participantes serían eliminados de la muestra y base de datos. Así, se han eliminado los cuestionarios incompletos (160), los que no han superado el tiempo mínimo para la realización de la encuesta (7), los que presentaban respuestas incoherentes entre preguntas (2) y los que respondían de forma uniforme a preguntas de valoración de atributos (4). En total, los cuestionarios anulados han sido 173.

2.8 Análisis estadísticos realizados

Tras la recogida de datos de las encuestas se llevaron a cabo cruces entre las variables pertinentes para los análisis en base a nuestros objetivos. Aquí se utilizó la “t” de Student, una prueba estadística para comprobar la existencia de diferencias significativas entre medias de varios grupos.

De tal manera, aquí hemos comparado las medias de cada categoría de estudio con la media del total de categorías. Por ejemplo, para saber si existe brecha de género en el número de personas que teletrabajan, comparamos la media de mujeres teletrabajadoras con la media total de personas que

⁴ Dada la naturaleza de la encuesta y puesto que esta se realizó a través de un panel online, se consideró adecuado ponderar los resultados por el porcentaje de personas que usan Internet habitualmente en España. De tal manera, se utilizó para la ponderación el porcentaje de personas que habían usado Internet en los tres meses anteriores al momento de la encuesta realizada por Eurostat. Además, se utilizaron distintas ponderaciones en función de la edad y el género, ya que el nivel de uso de Internet de cada grupo es claramente distinto.

teletrabajan y hacemos lo mismo para los hombres. De esta manera podemos ver si alguna de esas categorías se encuentra significativamente por encima de la media, es decir, si hay alguna categoría (hombres o mujeres) donde haya significativamente más personas que teletrabajan.

Así, cuando hemos realizado los análisis y los hemos plasmado en este documento se han considerado principalmente aquellas diferencias estadísticamente significativas⁵, puesto que en algunos casos las diferencias que se observan a simple vista pueden ser debidas al azar o estar influidas por un tamaño muestral insuficiente. Ciertamente, es de suma importancia considerar que estas pruebas estadísticas requieren de un tamaño muestral suficiente en cada cruce realizado para que las diferencias entre categorías puedan ser significativas.

⁵ Aunque en algunos casos también se han destacado datos que, obviando la significatividad estadística, puede ser relevante considerar. En estos casos se ha señalado esta circunstancia.

3. MAGNITUD DEL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Como hemos señalado en el capítulo 1, el teletrabajo es un fenómeno complejo y con amplia diversidad de formas y concreciones que configuran al combinar una amplia variedad de aspectos de localización (sin restringirlo al domicilio), temporales, técnicos, de dedicación, de coexistencia con el trabajo presencial, o de su realización en el trabajo principal o en un eventual trabajo secundario. Esta diversidad plantea una importante complejidad tanto al definir este fenómeno como al determinar sus posibles operacionalizaciones mediante la formulación de las preguntas que permitan cuantificarlo en sus múltiples formatos.

En nuestro caso, hemos optado por una definición amplia de teletrabajo buscando captar el fenómeno sin imponer restricciones como el lugar donde se realiza, que se lleve a cabo en el trabajo principal o en uno secundario. También contemplamos el teletrabajo por cuenta propia o cuenta ajena y atendemos también al teletrabajo realizado en plataformas colaborativas. Por otra parte, el periodo temporal de referencia para determinar si se ha realizado teletrabajo es el del último año. Esta determinación, y el replanteamiento de las alternativas de respuesta ante la cuestión que busca conocer la práctica del teletrabajo de los encuestados, se da con el fin de identificar aquellos teletrabajadores que lo han hecho al menos en un 30% del tiempo durante 3 meses. Esta información referida a los trabajadores por cuenta ajena es relevante para determinar los casos en que se aplicaría la conceptualización de “trabajo a distancia regular”.

En efecto, una definición más restrictiva de teletrabajo se establece en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Allí se define el teletrabajo como un tipo diferenciado de trabajo a distancia. Así, este se define como “la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Además, se introduce el concepto de “trabajo a distancia regular” cuando éste se preste “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”. Esta delimitación tiene un papel importante al ser condición necesaria para formalizar, en los casos de trabajo por cuenta ajena, un contrato de teletrabajo.

Esta aproximación amplia, nos parece especialmente relevante en un primer estudio que busca identificar este fenómeno en sus múltiples manifestaciones en la Comunidad Valenciana. Una vez determinada su magnitud general, otras preguntas incluidas en la encuesta nos permitirán identificar diferentes configuraciones de teletrabajo que nos han de ayudar a analizar el fenómeno de forma más diferenciada e inspirar posibles políticas que en relación con este aspecto del mundo laboral.

Específicamente, la pregunta que hemos utilizado para identificar la existencia o no de teletrabajo es la siguiente:

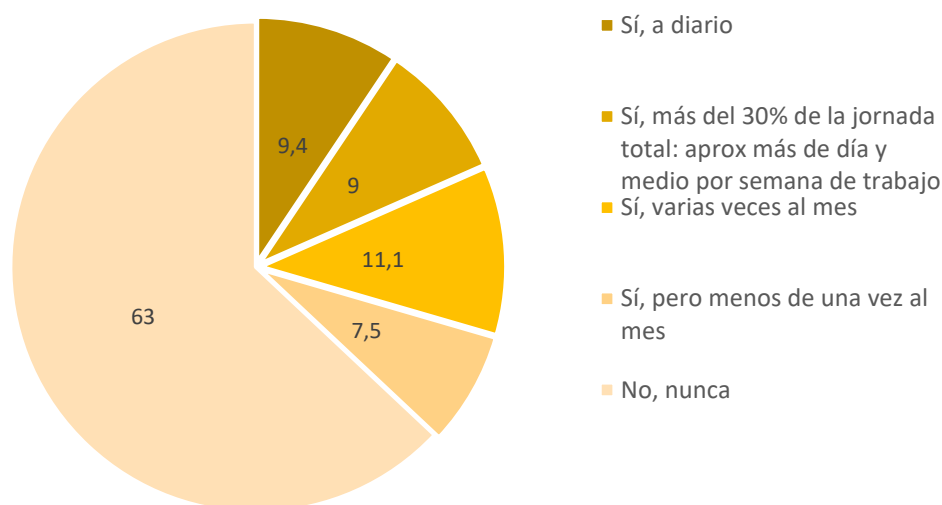
¿En el último año has teletrabajado? Nos referimos a si has trabajado fuera de las instalaciones de la empresa o de tu propio negocio utilizando medios electrónicos.

1. Sí, a diario
2. Sí, más del 30% de la jornada total: aprox. más de día y medio por semana de trabajo
3. Sí, varias veces al mes
4. Sí, pero menos de una vez al mes
5. No, nunca

La formulación de la pregunta difiere pues de otras operacionalizaciones planteadas en distintos estudios con el fin de ampliar el periodo de referencia y otros aspectos cómo la localización o la referencia al trabajo principal.

La tasa de teletrabajo obtenida con operacionalización mencionada, una vez realizadas las ponderaciones para establecer la representatividad de la muestra es del 29,5%, que resulta de agregar las opciones: “1. Sí, a diario”; “2. Sí, más del 30% de la jornada total: aprox. más de día y medio por semana de trabajo”; “3. Sí, varias veces al mes.”.

¿En el último año has teletrabajado?



Esta tasa es superior a las que se han venido proporcionando en otras encuestas debido a las diferencias en la operacionalización. Ello puede deberse a la ya mencionada ampliación del periodo de referencia. También al hecho de que se les plantea la pregunta a quienes además del trabajo principal, tienen uno secundario (un 28% de teletrabajadores) y su teletrabajo pudiera realizarse en este último. Por otra parte, cabe constatar que un 6,6% de la muestra de teletrabajadores no realizan su teletrabajo en su domicilio.

Una vez determinada la magnitud global de la práctica del teletrabajo, conviene tomar en consideración, como se ha señalado en el capítulo 1, que este informe es complementario del realizado sobre trabajadores de plataforma (Todolí et al., 2022). En dicho informe ya se analiza en detalle el teletrabajo en plataformas digitales. Así, el presente informe se focaliza en las personas que teletrabajan excluyendo a los que trabajan en plataformas digitales, que suponen una tasa de teletrabajo del 21,5%, también a partir de los datos ponderados con el fin de obtener información representativa de la población. Por lo tanto, vemos que el porcentaje de personas que teletrabajan en la sociedad valenciana es destacable, lo cual hace esta encuesta imprescindible para conocer la realidad laboral de una buena parte de la población valenciana.

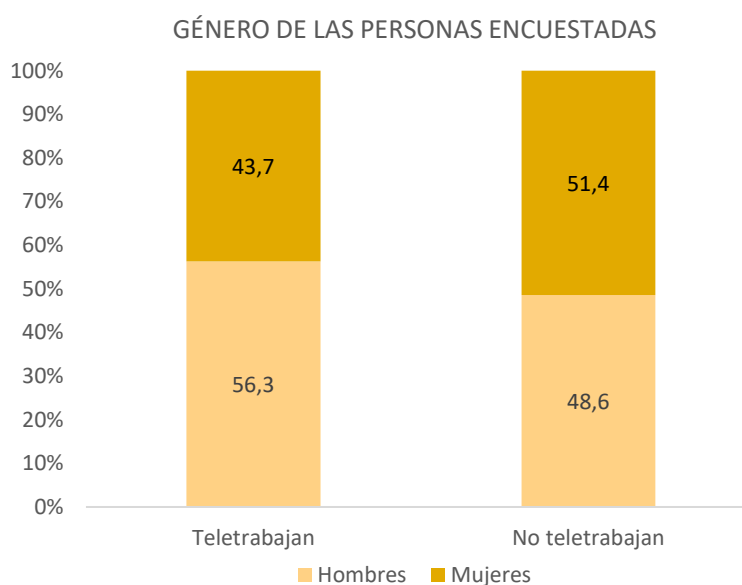
4. PERFIL DE LOS TELETRABAJADORES

En este apartado trataremos de construir el perfil sociodemográfico y laboral de las personas que teletrabajan. Para ello repasaremos distintas categorías de esta índole que nos ayudarán a conocer mejor a las personas que trabajan bajo esta modalidad.⁶

4.1 Características Demográficas

En primer lugar, aquí nos centraremos en las características sociodemográficas de las personas que teletrabajan. Esto nos ayudará a construir el perfil de estas personas a partir de su género, su edad, su lugar de residencia, su origen y su estado civil.

Aquí nos centraremos en el **género** de las personas que teletrabajan.



En líneas generales observamos que la distribución de género de las personas que teletrabajan es bastante equitativa, aunque con cierta predominancia de los hombres. En efecto, encontramos un 56,3% de hombres que teletrabajan, frente a un 43,7% de mujeres. Es decir, tan solo hay una diferencia de un 6,3% entre ambos géneros.

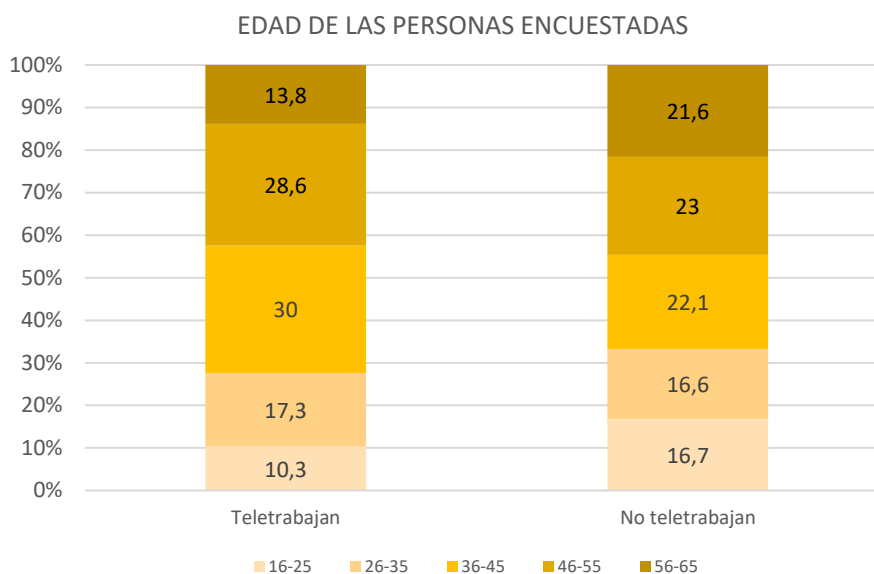
“La distribución de género de las personas que teletrabajan es bastante equitativa, aunque con cierta predominancia de los hombres.”

No obstante, si observamos las proporciones del resto de la muestra, vemos que las personas que teletrabajan están significativamente masculinizadas respecto al resto de personas (encontramos un

⁶Debemos considerar que, a partir de aquí, la información presentada sobre teletrabajadores se refiere exclusivamente a las personas que teletrabajan pero no son trabajadores de plataformas digitales. Las personas que trabajan en plataformas digitales y además teletrabajan han realizado un itinerario diferente de la encuesta, que está dedicado únicamente a trabajadores de plataformas digitales. Por lo tanto, los datos que veremos a lo largo de este informe se refieren al 21,5% de personas que teletrabajan que hemos señalado en la nota anterior.

7,7% más de hombres entre las personas que teletrabajan). De hecho, en las personas que no teletrabajan, la proporción de mujeres está ligeramente por encima de la de los hombres (un 51,4% de mujeres, frente a un 48,6% de hombres).

Además del género, es importante considerar la **edad** de las personas que teletrabajan.



Respecto a la edad, vemos que la mayoría de las personas que teletrabajan se encuentran en una franja de edad entre los 36 y los 55 años. Exactamente un 58,6% de las personas encuestadas que

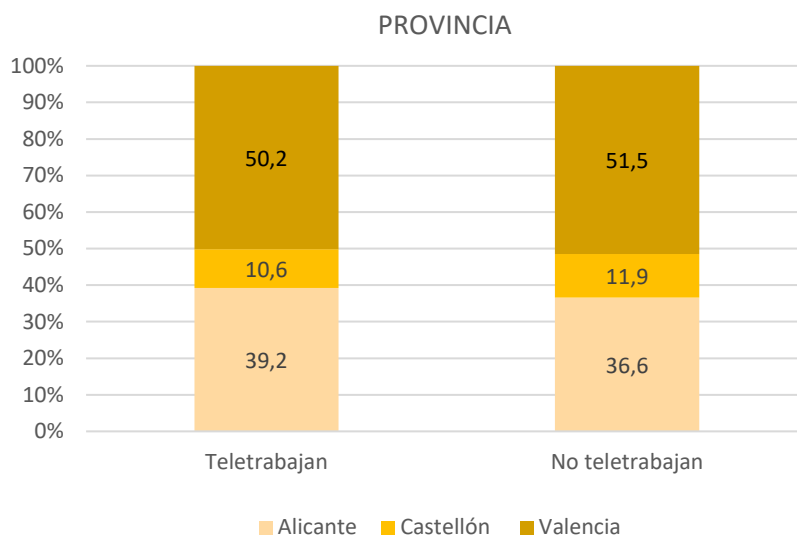
“La mayoría de las personas que teletrabajan se encuentran en una franja de edad entre los 36 y los 55 años.”

teletrabajan se encuentra dentro de este rango de edad (en el resto de la muestra esta franja constituye un 45,1%): un 30,0% tiene entre 36 y 45 años y un 28,6% entre 45 y 55, porcentajes significativamente superiores a los de las personas que no teletrabajan. También encontramos un porcentaje destacable de personas de entre 26 y 35 años (17,3%). Las personas menores de estas edades constituyen

un 10,3% de las personas que teletrabajan (significativamente menos que en el resto de las personas) y las que tienen entre 56 y 65 años son un 13,8% (significativamente menos que en las personas que no teletrabajan).

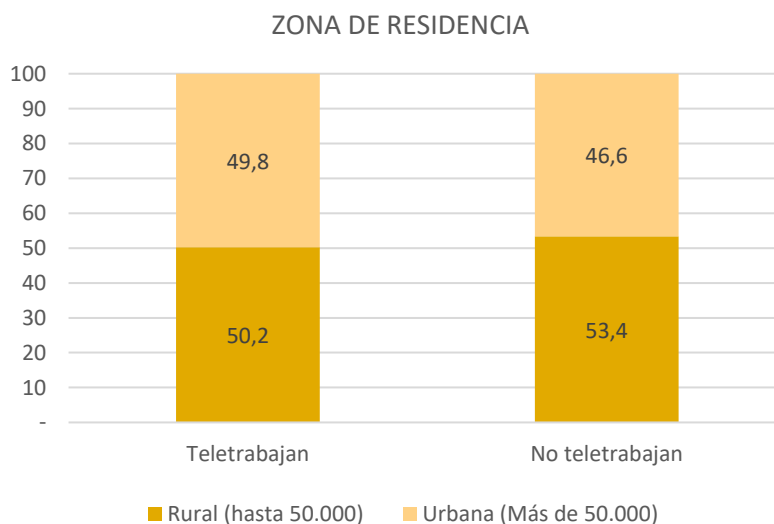
Esto quiere decir que entre las personas que teletrabajan están infrarrepresentadas aquellas de menor edad (entre 16 y 25) y las de mayor edad (entre 56 y 65). Por el contrario, las personas de entre 36 y 55 años están sobrerrepresentadas en relación con el resto de personas encuestadas. Por tanto, nos encontramos con un perfil de mediana edad, donde los menores de 36 años constituyen poco más de un cuarto de las personas que teletrabajan.

En cuanto a la distribución geográfica de los individuos que teletrabajan, aquí veremos **cómo se distribuyen entre las tres provincias de la Comunitat Valenciana.**



Como era de esperar, la mitad (50,2%) de las personas que teletrabajan residen en la provincia de Valencia, seguidas por un destacable 39,2% de individuos que viven en la provincia de Alicante. Tan solo un 10,6% de las personas que teletrabajan son residentes de la provincia de Castellón. Además, vemos que las proporciones de teletrabajadores son muy similares a las de no teletrabajadores. No se observan diferencias significativas entre ambos perfiles. Es decir, no parece que el fenómeno del teletrabajo esté significativamente más o menos desarrollado en ninguna provincia.

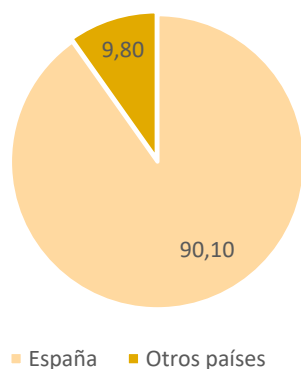
Más allá de la distribución geográfica, nos interesa conocer la **distribución entre zonas rurales y zonas urbanas**. Aquí hemos considerado como rurales los municipios de menos de 50.000 habitantes y como urbanos aquellos que superan esta cifra.



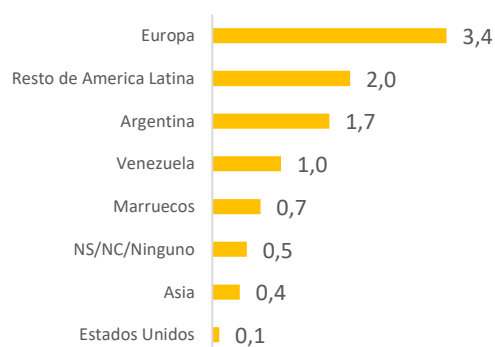
Podemos observar claramente que no existe una tendencia clara al teletrabajo en función de la población de residencia. Esto es, apreciamos que un 50,2% de los individuos que teletrabajan residen en entornos rurales, mientras un 49,8% lo hace en zonas urbanas. Además, vemos que esta es prácticamente la misma distribución que encontramos en las personas que no teletrabajan.

A parte del lugar de residencia también es relevante conocer el **lugar de origen** de las personas que teletrabajan en la Comunitat Valenciana. En una primera instancia nos interesa saber en qué medida los individuos que teletrabajan son españoles o extranjeros, si bien también exploraremos las diferentes regiones de origen de las personas que realizan teletrabajo.

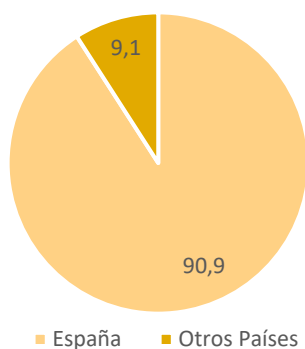
ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



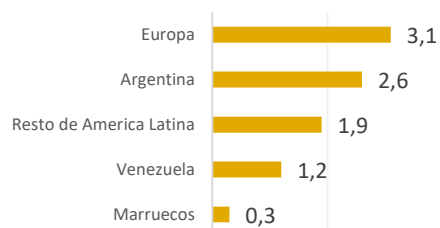
OTROS LUGARES DE ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



ORIGEN DE LOS TELETRABAJADORES



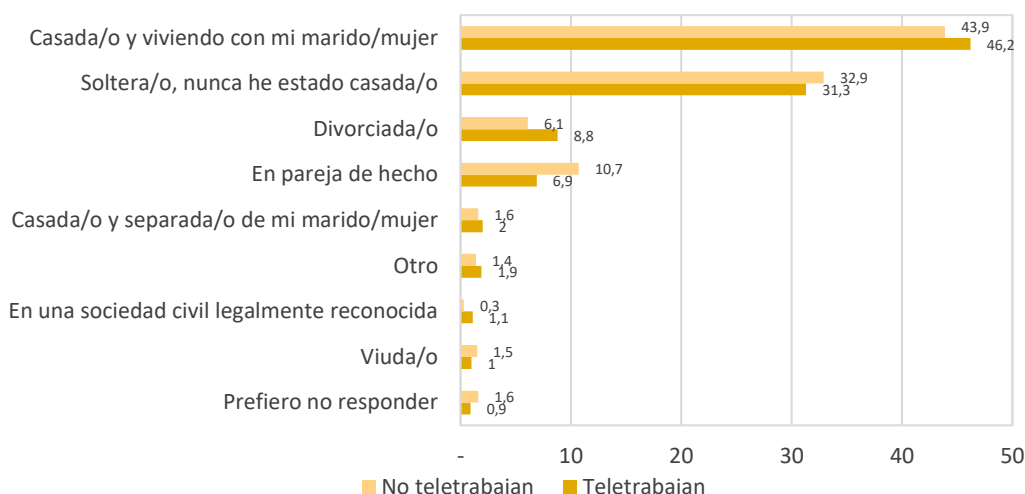
OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TELETRABAJADORES



Podemos observar que casi la totalidad de las personas que teletrabajan son de origen español (90,9%). No obstante, también encontramos un 9,1% de personas de origen extranjero. Por lo general, las personas que proceden de otros países suelen ser de otros países europeos (3,1%) o de América Latina (con especial representación de personas de Argentina y Venezuela). Cabe señalar que los resultados para las personas que teletrabajan apenas difieren de los de las personas que no teletrabajan. Es decir, la proporción de personas de origen extranjero entre los teletrabajadores es la misma que en la población general (entorno al 9%).

También es de interés conocer el **estado civil** de los individuos que trabajan a distancia.

ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

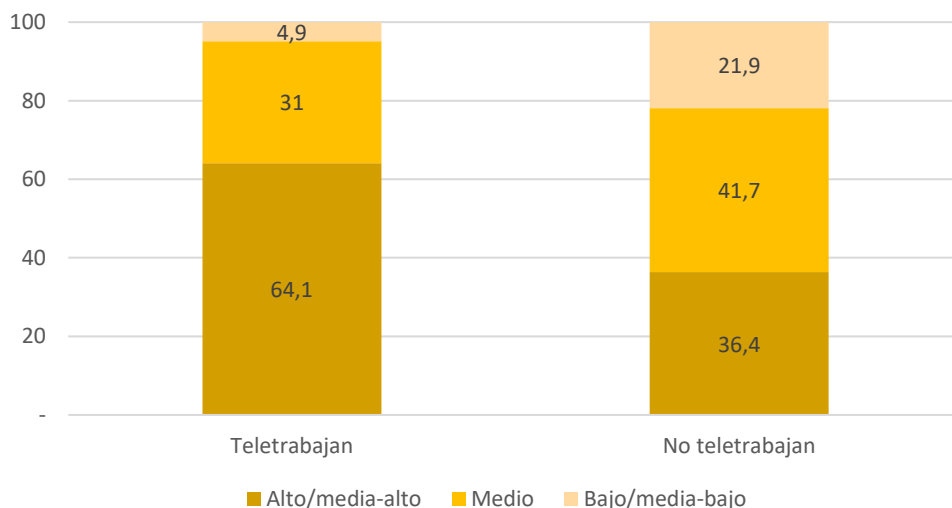


4.2 Características Socioeducativas

Para completar el perfil de las personas que teletrabajan también nos interesa conocer su perfil socioeducativo. Por ello aquí exploraremos su nivel socioeconómico, su nivel de estudios y su área de estudios principales.

Primero nos centraremos en el **nivel socioeconómico** de las personas que teletrabajan⁷.

NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



Lo primero que apreciamos al observar el gráfico es la existencia de una diferencia notable en los datos de las personas que teletrabajan y los de las personas que no teletrabajan. En primer lugar, vemos que una amplia mayoría de las personas que teletrabajan (un 64,1%) han sido categorizadas con un nivel socioeconómico alto o medio-alto, significativamente más que en el resto de personas

⁷ Hemos utilizado la nueva clasificación socioeconómica del EGM, de siete tramos. Dicha clasificación se hace a partir del nivel de estudios, la profesión, la actividad, el tamaño del hogar y el número de individuos con ingresos en el hogar. Aunque hemos utilizado esa clasificación en siete tramos, después los hemos agrupado en tres para hacer más sencillo el análisis de los datos.

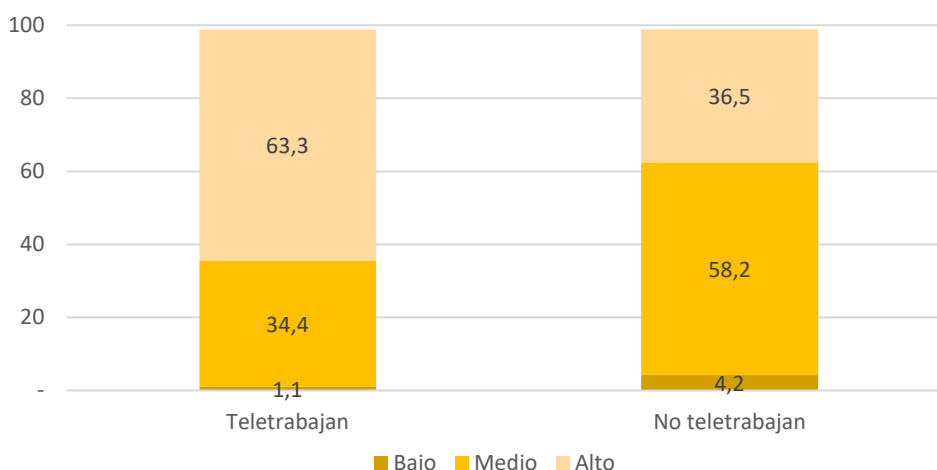
“Una amplia mayoría de teletrabajadores se encuentran en un nivel socioeconómico superior a la media.”

encuestadas (donde este estrato constituye solo un 36,4% del total). Por el contrario, entre los individuos que teletrabajan encontramos significativamente menos personas con un nivel socioeconómico medio (menos de un tercio de ellos se encuentran en este estrato social, cuando en el resto de encuestados alcanzan el 41,7%) y con un nivel socioeconómico bajo (tan solo un 4,9% de las personas que teletrabajan tienen este nivel, frente al 21,9% del resto).

Por lo tanto, vemos que el perfil socioeconómico de las personas que teletrabajan es muy distinto al del resto de personas. De hecho, las personas que teletrabajan están mayoritariamente en un nivel socioeconómico alto o medio-alto, mientras en el resto de personas predominan las personas con un nivel medio.

A continuación, nos centraremos en el **nivel educativo** de los individuos que llevan a cabo teletrabajo⁸.

NIVEL EDUCATIVO DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



⁸ Es importante aquí considerar la definición que hemos hecho de cada categoría de nivel educativo. En la tabla se muestran los estudios que se incluyen en cada categoría.

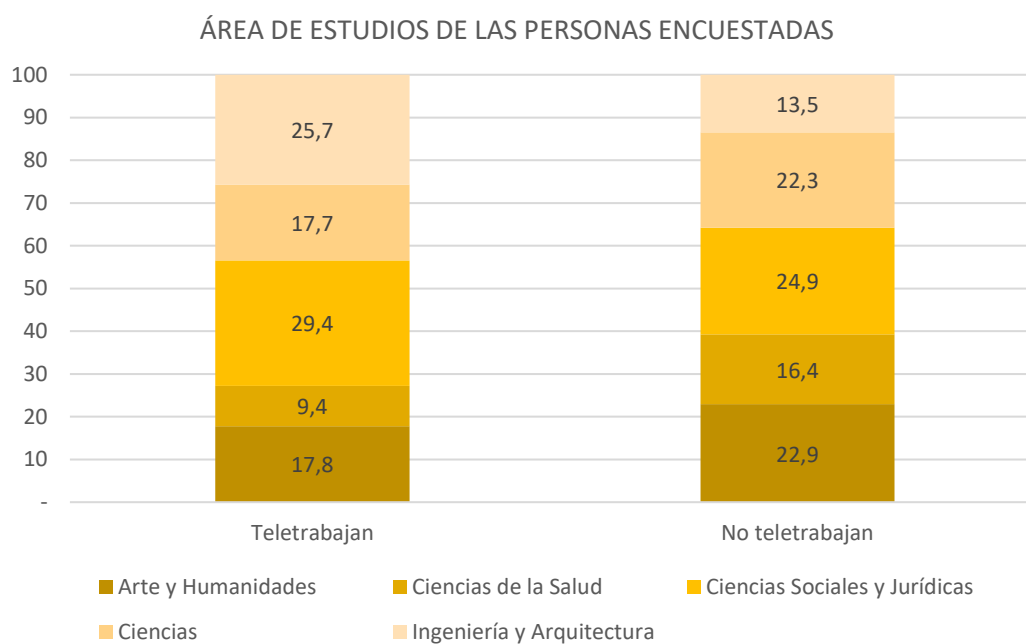
NIVEL EDUCATIVO	ESTUDIOS
Bajo	Sin estudios: estudios primarios sin terminar.
	Educación primaria, primer grado: Certificado escolar, EGB 1ª etapa, más o menos 10 años.
Medio	Educación secundaria obligatoria, segundo grado 1er ciclo: Graduado escolar, EGB 2ª etapa, 1º y 2º de la ESO, hasta los 14 años.
	Educación secundaria superior, segundo grado 2º ciclos: FP 1º y 2º, Bachiller superior, BUP, 3º y 4º ESO, COU, PREU, 1º y 2º Bachillerato, hasta los 18 años.
Alto	Tercer grado 1er ciclo: Ingeniero técnico, escuelas universitarias, arquitectos técnicos, peritos, magisterio, ATS, diplomados, graduados sociales, asistentes sociales, etc.
	Tercer grado 2º ciclo: Universitarios, licenciado superior, facultades, escuelas técnicas superiores, doctorados, etc.

De nuevo salta a la vista una gran diferencia entre los datos de las personas que teletrabajan y los de los demás. La mayoría de las personas que teletrabajan tienen un nivel de estudios alto, mientras la mayor parte de las personas que no teletrabajan tienen un nivel medio. En efecto, las personas que teletrabajan tienen significativamente más personas con un nivel educativo alto que los demás (con una diferencia de un 26,8% entre ambos). En cambio, tienen una infrarrepresentación de personas con un nivel educativo medio (un 34,4% de ellos tiene este nivel, frente al 58,2% de las personas que no teletrabajan) y bajo (tan solo un 1,1% de ellos tiene este nivel educativo, mientras en el resto de personas encontramos un 4,2%).

“La mayoría de las personas que teletrabajan tienen un nivel de estudios alto.”

Por tanto, vemos que el perfil educativo de las personas que teletrabajan es superior al del resto de personas. De hecho, las personas que teletrabajan suelen tener un nivel de estudios alto.

Además del nivel de estudios, aquí nos interesa conocer la **rama de especialización de los estudios** realizados.

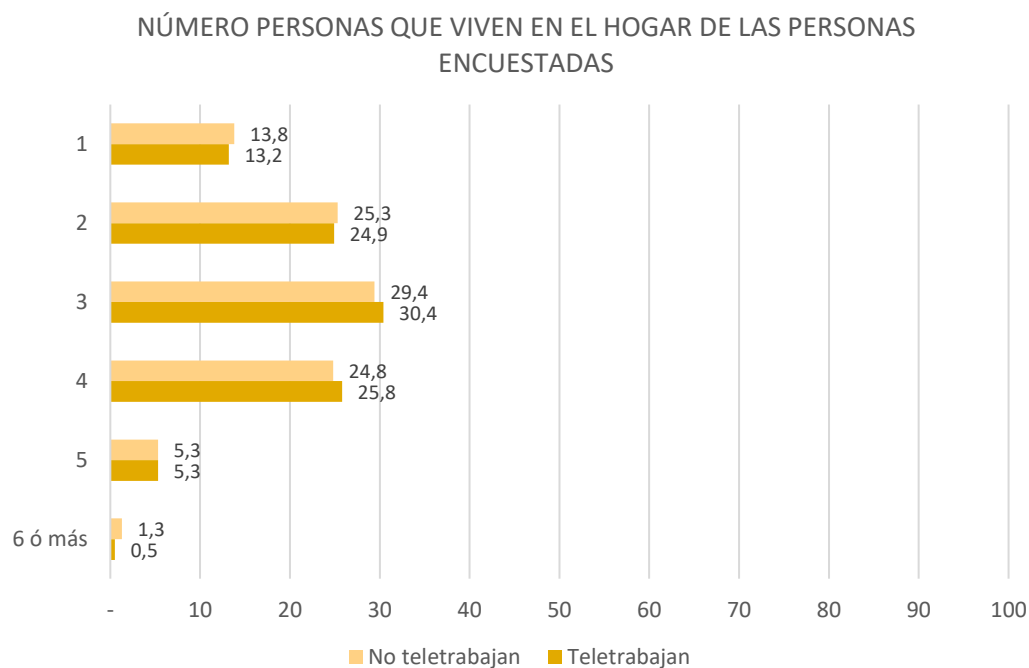


También aquí apreciamos algunas diferencias significativas entre el perfil de las personas que teletrabajan y el de las personas que no lo hacen. En primer lugar, en los teletrabajadores están significativamente más representadas las personas del área de ciencias sociales (alcanzan el 29,4%) y de ingeniería y arquitectura (25,7%, frente al 13,5% del resto de personas encuestadas). Por el contrario, entre las personas que teletrabajan están infrarrepresentadas las que tienen estudios de artes y humanidades, ciencias de la salud y ciencias en general.

4.3 Características de los hogares

Para rematar el perfil de los individuos teletrabajadores nos centraremos en las características de los hogares en los que viven. Así, exploraremos el tamaño de sus núcleos familiares, las personas que dependen económicamente de ellos y la posición económica de la persona que teletrabaja en el hogar.

De tal manera, primero nos centraremos en el **número de personas que viven en el hogar** de las personas que teletrabajan.



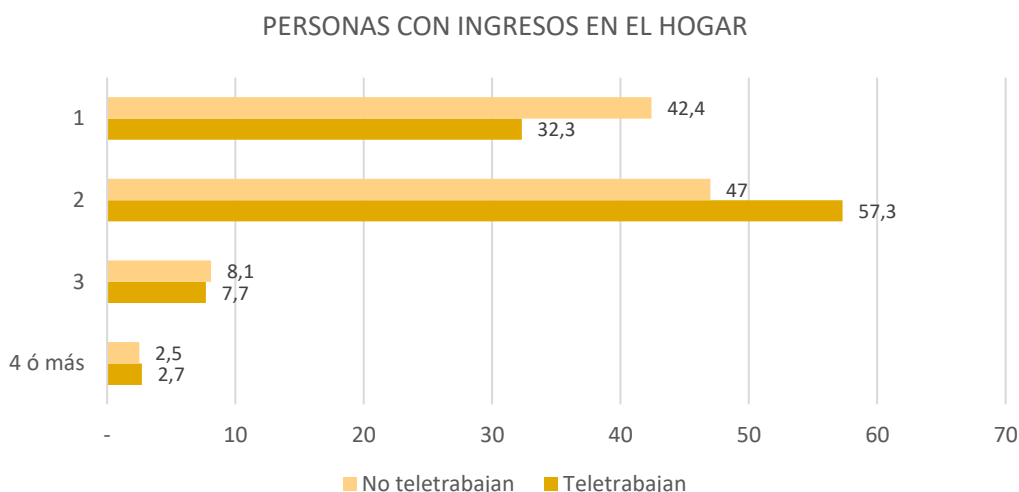
El número de personas en el hogar no parece muy relacionado con el hecho de teletrabajar o no, ya que los datos para ambos grupos son muy similares (de hecho, no presentan diferencias estadísticamente significativas).

“El número de personas en el hogar no parece muy relacionado con el hecho de teletrabajar o no.”

En este sentido, la mayoría de las personas encuestadas, teletrabajadoras o no, vive en hogares de tres personas (entorno al 30% en ambos casos). También es bastante común vivir en hogares de dos y cuatro personas (aproximadamente un 25% de las personas de ambos grupos viven en hogares de este tamaño). Las personas que viven solas constituyen para ambos grupos tan solo un 13% y las que viven en hogares de cinco personas suponen apenas un 5%.

Así, vemos que la mayoría de las personas encuestadas vive en hogares de entre dos y cuatro personas.

Además del propio tamaño del hogar, es de interés conocer **cuántas de esas personas disponen de ingresos**.



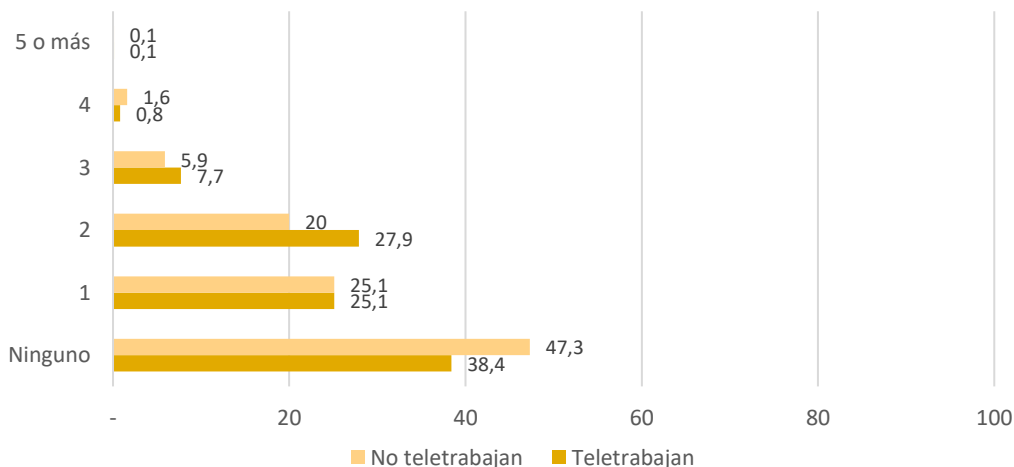
“Una gran mayoría de las personas en teletrabajo pertenecen a hogares donde hay dos personas que reciben ingresos.”

En este caso sí que apreciamos diferencias con significación estadística en los datos de las personas que teletrabajan y las que no lo hacen. Los individuos que teletrabajan responden significativamente más que el resto que viven en hogares donde hay dos personas que perciben ingresos (de hecho, un 57,3% de ellos dice esto, frente al 47,0% de las personas que no teletrabajan). En cambio, las personas que no teletrabajan responden significativamente que en su hogar solo percibe ingresos una persona (un 42,4% de las personas que no teletrabaja dice esto, frente al 32,2% de las personas que sí teletrabaja).

Esto parece coherente con el hecho de que la mayoría de las personas que teletrabajan son personas de un nivel socioeconómico alto. A ello necesariamente hay que añadirle que las personas que teletrabajan suelen vivir en hogares donde hay otra persona más que percibe ingresos.

“La mayoría de las personas que teletrabajan son personas de un nivel socioeconómico alto.”

NÚMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



Similarmente, también resulta interesante saber cuántas de las personas que viven en el hogar de la persona encuestada son **dependientes económicamente** de ella.

La realidad que observamos en esta pregunta es algo diferente a la anterior, a pesar de tener cierta relación. Así, aunque la mayoría de las personas encuestadas tiene alguien económicamente dependiente a su cargo, las personas que no teletrabajan suelen responder significativamente más que no tienen ninguna persona económicamente dependiente de ellos (un 47,3% de ellas dice esto, frente al 38,4% de las que teletrabajan). Por el contrario, las personas que teletrabajan suelen responder significativamente más que el resto que tienen dos personas económicamente dependientes (un 27,9% de ellas señala esto, frente al 20,0% de los demás).

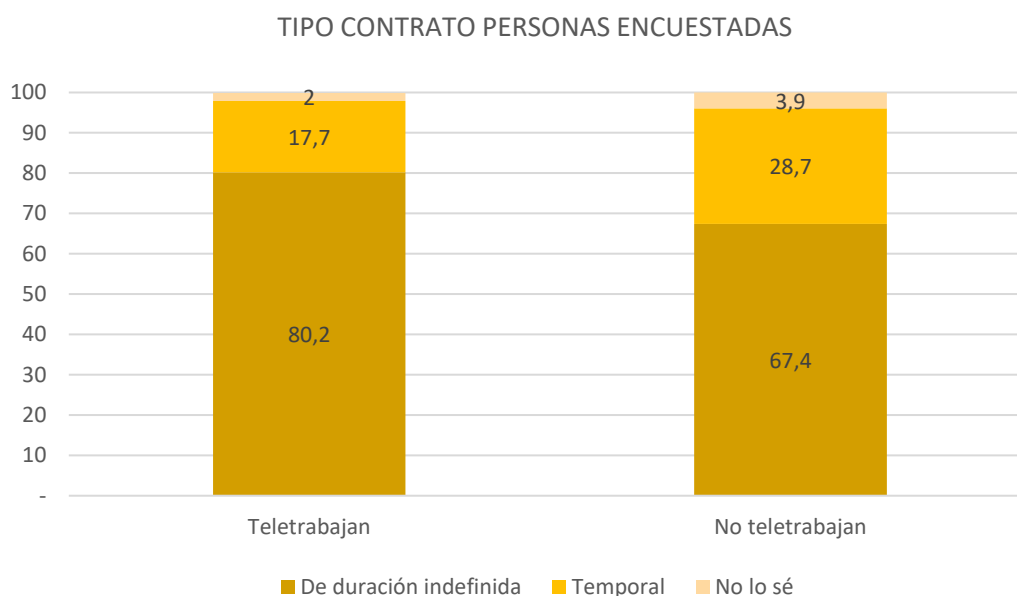
“Las personas que teletrabajan responden significativamente más que el resto que tienen dos personas económicamente dependientes.”

Esta cuestión seguramente está muy relacionada con la edad de ambos perfiles, ya que hemos observado anteriormente que entre los individuos que teletrabajan están infrarrepresentadas las personas más jóvenes, que suelen tener menos personas económicamente dependientes. Así, al tratarse los teletrabajadores de un perfil de mediana edad, es natural que tengan significativamente más personas económicamente dependientes (al tratarse fundamentalmente de dos, lo normal es que sean dos hijos).

4.4 Perfil laboral

La última área que analizaremos para completar el perfil de las personas teletrabajadoras es la laboral. En este sentido, aquí exploraremos el tipo de contrato y jornada que suelen tener, su estatus laboral (cuenta propia o cuenta ajena), si compaginan su trabajo principal con otro y si ha buscado empleo recientemente.

De esta manera, primero nos enfocamos en el **tipo de contrato de trabajo** que tienen los individuos teletrabajadores.

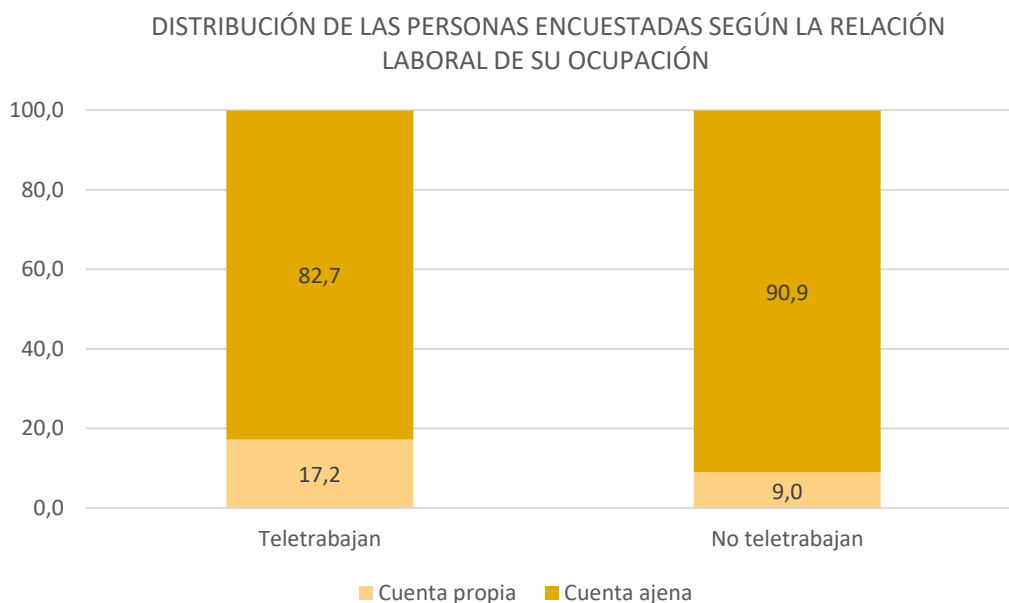


Además del tipo de contrato, parece pertinente conocer el **tipo de jornada** que realizan (completa o parcial).



Podemos ver que una gran mayoría de las personas encuestadas dispone de un trabajo a jornada completa. Además, cabe señalar que los individuos que teletrabajan tienen jornada completa significativamente más que las personas que no teletrabajan (un 86,5% de los que sí lo hacen tienen jornada completa, mientras un 81,8% de los que no teletrabajan). Lo contrario sucede con el contrato a tiempo parcial: las personas que no teletrabajan tienen significativamente más contratos a tiempo parcial (un 17,6% de ellas, frente al 12,6% de ellos).

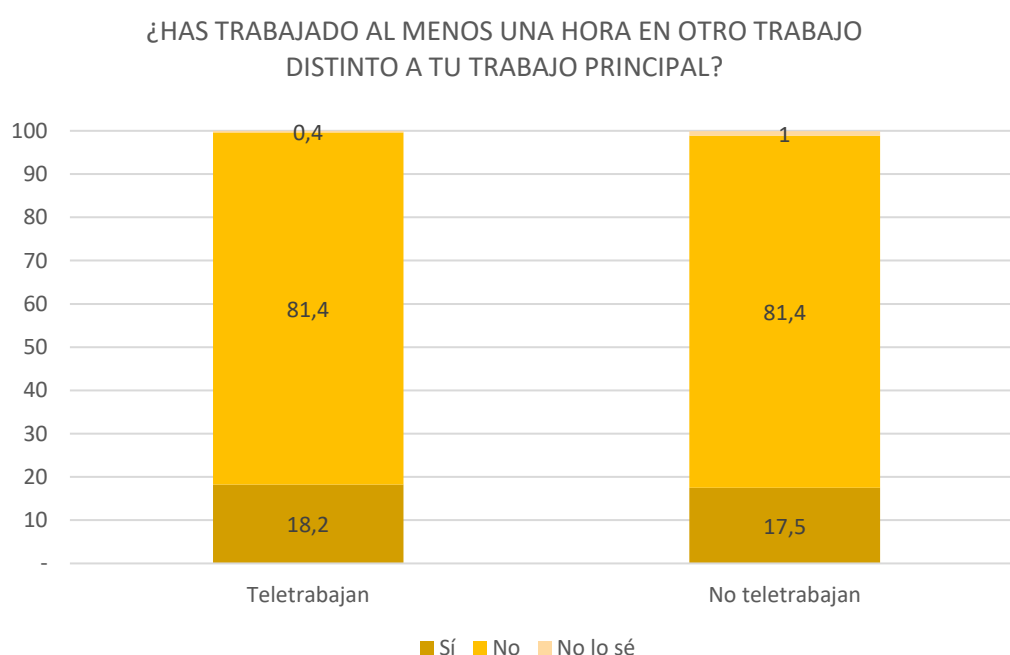
Otra cuestión de gran interés para este estudio es el **estatus laboral** de las personas que teletrabajan. Por ello les hemos preguntado si su actividad es por cuenta propia o por cuenta ajena.



Una gran mayoría de las personas encuestadas señala que trabaja por cuenta ajena. No obstante, observamos diferencias entre teletrabajadores y no teletrabajadores. Los individuos que teletrabajan presentan un porcentaje mayor de personas que trabajan por cuenta propia (un 17,2%, un 8,2% más que en las personas que no teletrabajan). En cambio, las personas que no teletrabajan suelen ser en mayor medida que las que sí trabajadoras por cuenta ajena (casi la totalidad de ellas, un 90,9%, lo es, frente al 82,7% de las que teletrabaja).

“Los individuos que teletrabajan presentan un porcentaje mayor de personas que trabajan por cuenta propia.”

También nos interesa conocer en qué medida el trabajo a distancia se compagina con otros trabajos, por lo que hemos preguntado a las personas encuestadas **si la semana anterior habían llevado a cabo un trabajo distinto a su trabajo principal.**

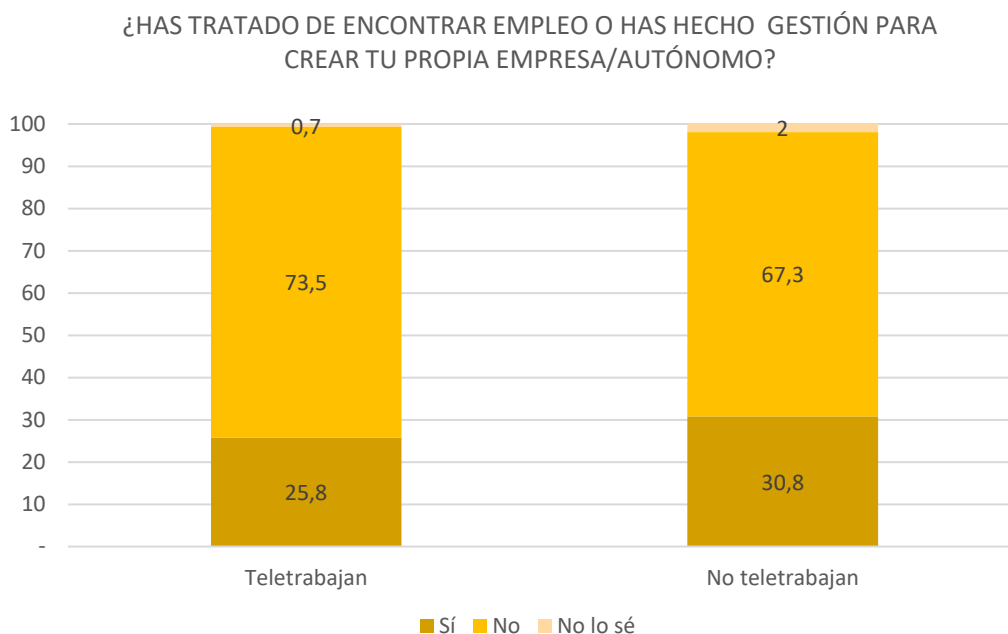


En el siguiente gráfico vemos que la mayoría de las personas entrevistadas no trabajó la semana anterior en un trabajo distinto a su trabajo principal (un 81,4% de ellas), aunque hay una proporción de personas que sí lo hicieron (un 18,2% en el caso de las personas que teletrabajan y un 17,5% en el caso de las que no lo hacen).

“Hay una destacable minoría que desempeñan trabajos complementarios.”

Ciertamente, aunque una gran mayoría de las personas no parece tener un trabajo complementario, observamos que hay una destacable minoría que sí lo tiene. En cualquier caso, las personas que teletrabajan lo tienen en la misma proporción que las demás.

Por otro lado, también nos interesa saber si las personas que teletrabajan han estado en proceso de **búsqueda de empleo** recientemente.



La mayoría de las personas encuestadas no ha tratado recientemente de encontrar empleo ni ha hecho gestiones para crear su propia empresa o ser autónomo, aunque hay una proporción importante de personas que sí lo ha hecho. Cabe señalar que las personas que teletrabajan lo han hecho significativamente menos que el resto (un 25,8% ha intentado encontrar empleo, frente al 30,8% de las personas que no teletrabajan). En cambio, un 73,5% de los individuos que teletrabajan no ha tratado de encontrar empleo o de hacerse autónomo, mientras en las personas que no teletrabajan este porcentaje se reduce al 67,3%. Así, vemos que las personas que teletrabajan se encuentran en proceso de búsqueda de empleo en menor medida que los demás.

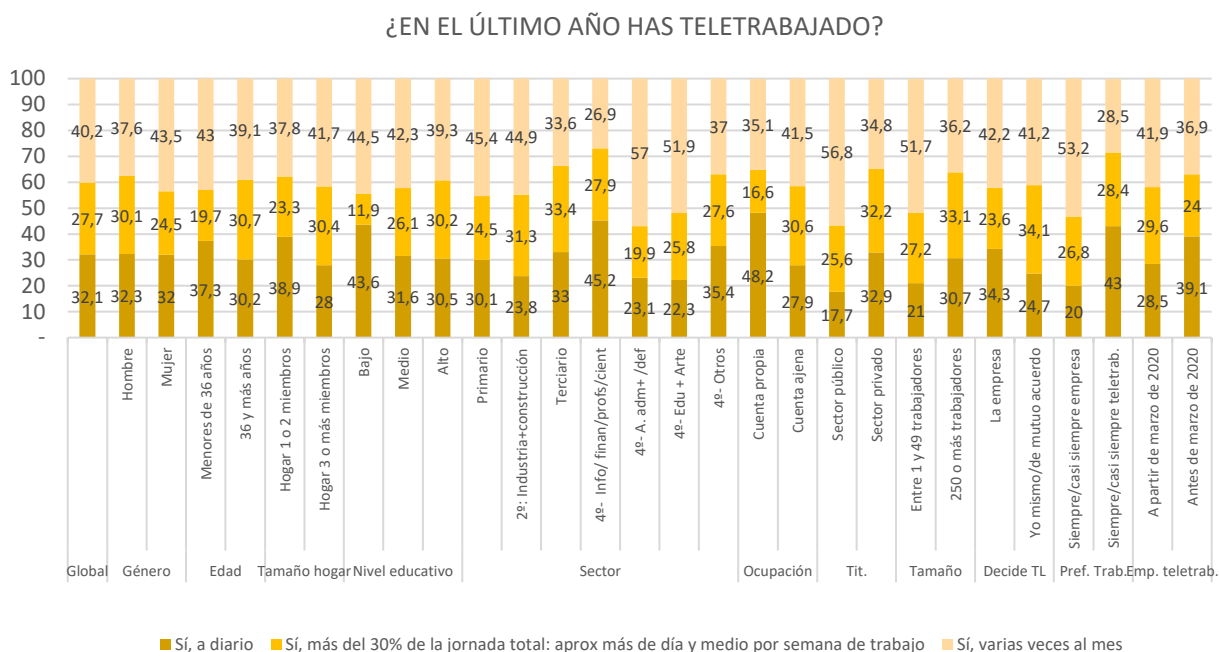
“Las personas que teletrabajan se encuentran en proceso de búsqueda de empleo en menor medida que los demás.”

4.5 Experiencia como teletrabajador

Conocer la experiencia que tienen las personas encuestadas con el teletrabajo nos puede ayudar a hacernos una idea acerca de la madurez de esta modalidad de teletrabajo en la sociedad valenciana. En primer lugar, hemos querido conocer la **frecuencia con la que teletrabajan** aquellas personas que hemos categorizado como teletrabajadoras.

La muestra de teletrabajadores está bastante dividida en cuanto a la frecuencia de teletrabajo. La mayor parte de ellos ha teletrabajado varias veces al mes en el último año (40,2%), pero también hay un 32,1% de personas que han teletrabajado a diario y un 27,7% que han teletrabajado más del 30%

de su jornada total. Por tanto, aunque los que teletrabajan a diario constituyen casi un tercio de los individuos que teletrabajan, son minoría.



Por género no encontramos diferencias significativas en la frecuencia de teletrabajo. En cambio, por edad sí. Así, los mayores de 36 años responden significativamente más que el resto que han teletrabajado más del 30% de su jornada. Sin embargo, en las otras categorías de respuesta ambos grupos de edad coinciden considerablemente.

Respecto al tamaño del hogar, los individuos que viven en hogares de una o dos personas han teletrabajado a diario con más frecuencia que los de tres personas o más. También las personas que trabajan en el sector de información y finanzas han teletrabajado a diario con significativamente más frecuencia que el resto de sectores. En cambio, las personas que trabajan en los sectores administrativo y de educación y artes responden significativamente más que han teletrabajado varias veces al mes. Es decir, parece que las personas del sector de información, finanzas, profesionales y científicos teletrabajan en mayor medida que los que trabajan en administración, educación y actividades artísticas.

Similarmente, según la titularidad de la empresa encontramos diferencias: en el sector público parece teletrabarse con menor frecuencia, ya que un 56,8% de las personas señalan que han teletrabajado varias veces al mes, mientras en el sector privado este porcentaje es de un 34,8%.

“En el sector público parece teletrabarse con menor frecuencia.”

“Las personas que teletrabajan por cuenta propia lo han hecho diariamente en mayor medida que las que trabajan por cuenta ajena.”

También el estatus en la ocupación parece incidir sobre la frecuencia de teletrabajo, puesto que las personas que teletrabajan por cuenta propia lo han hecho en mayor medida diariamente, mientras las que trabajan por cuenta ajena han teletrabajado más bien un 30% de su jornada.

Otra cuestión que resulta de interés es que las personas que han decidido teletrabajar ellos mismos lo han hecho significativamente más alrededor del 30% de su jornada laboral (34,1%, frente a un 23,6% de los demás) y menos diariamente (24,7%). En cambio, cuando la iniciativa del teletrabajo ha sido de la empresa encontramos un porcentaje mayor de personas (34,3%) que han teletrabajado a diario. También resulta interesante observar que la mayoría (53,2%) de las personas que prefieren trabajar presencialmente principalmente lo han hecho (es decir, han teletrabajado varias veces al mes). Lo mismo ha sucedido con los que preferían trabajar mayoritariamente (un 43,0% lo ha hecho a diario y un 28,4% con una frecuencia intermedia).

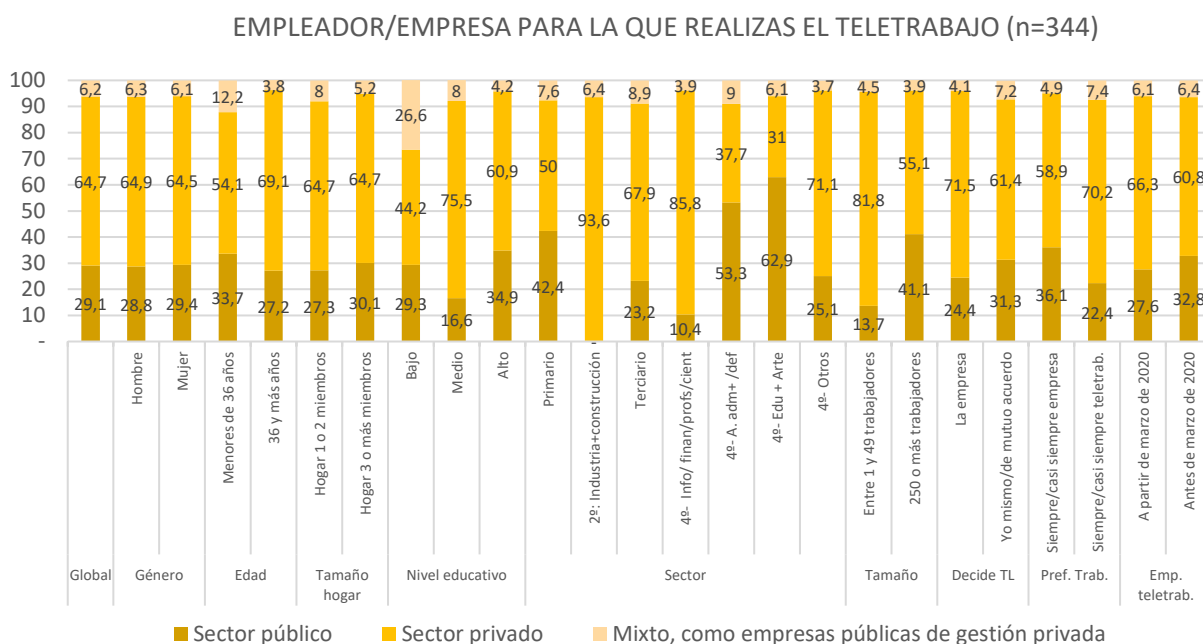
“Las personas que teletrabajan por decisión propia lo han hecho diariamente en mayor medida que las que trabajan por decisión de la empresa.”

Por último, cabe señalar que las personas que comenzaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia (marzo 2020) han teletrabajado diariamente con significativamente mayor frecuencia que los que empezaron a teletrabajar a partir de ese evento. Quizá los trabajos que se realizaban en modalidad de teletrabajo antes de la pandemia tenían unas características concretas que hacían más propicio el teletrabajo. En ese sentido, quizá ahora el teletrabajo se ha extendido a otro tipo de empleos que requieren mayor grado de presencialidad.

5. CONTEXTO SECTORIAL Y EMPRESARIAL DEL TELETRABAJO

5.1 Sector público, privado o mixto

Una cuestión relevante para conocer el teletrabajo en territorio valenciano es conocer en qué tipo de **sector** se lleva a cabo **según la titularidad** de la empresa en la que se ejerce. Es decir, en qué medida la implantación del teletrabajo se ha llevado a cabo en el sector público o privado.



Una importante mayoría de los individuos que teletrabajan (64,7%) lo hacen en una empresa del sector privado. Los que trabajan en el sector público son un 29,1% y los que trabajan en empresas públicas de gestión privada son apenas un 6,2%. Para poner en contexto estos datos es interesante conocer el porcentaje de ocupados por tipo de sector en la Comunitat Valenciana. En este sentido, los datos del INE (2022) muestran que un 83,2% de las personas ocupadas trabajan en el sector privado, frente a un 16,8% del sector público.

“Una importante mayoría de los individuos que teletrabajan (64,7%) lo hacen en una empresa del sector privado.”

En esta pregunta no parece tener incidencia el género de la persona entrevistada, pero sí su edad. En el sector público encontramos proporciones similares de personas según la edad, pero en el sector privado predominan significativamente las personas de más de 36 años (casi un 70% de las personas de esta edad está empleada en el sector privado, frente a poco más de la mitad de los jóvenes). Asimismo, en las personas que trabajan en empresas públicas de gestión privada encontramos un perfil más joven (de hecho, un 12,2% de los menores de 36 teletrabaja en este tipo de empresas).

En otro orden de cosas, cabe señalar que el tamaño del hogar no parece tener un impacto sobre esta variable, al no apreciarse diferencias entre las categorías. No obstante, sí encontramos diferencias significativas según el nivel de estudios de la persona teletrabajadora. En este aspecto, el sector

público suele tener mayor representación de personas con un nivel educativo alto (más de un tercio de ellas trabaja en el sector público, frente a un 16,6% de las personas con un nivel medio), mientras en el sector privado tienen una importancia significativamente mayor las personas con un nivel educativo medio (un 75,5% de ellas trabaja en el sector privado, frente a un 60,9% del sector público). Respecto al sector de trabajo, el sector público tiene significativamente más representación de personas que trabajan en los sectores de administración y educación y actividades artísticas. Estos sectores, en cambio, están infrarrepresentados en el sector privado. En contraposición, un 85,8% de las personas que teletrabajan en el sector de las finanzas y la información trabajan en el sector privado. Si también consideramos el tamaño de la empresa donde se lleva a cabo el teletrabajo, vemos que en las empresas pequeñas encontramos una gran mayoría de empresas del sector privado (un 81,8% de ellas están en este sector). En las empresas grandes también es mayoritaria la opción privada, pero tienen una buena proporción de empresas del sector público (41,1%).

“Entre las personas que prefieren sobre todo trabajar presencialmente encontramos significativamente más personas que trabajan en el sector público.”

En otra línea del discurso, es interesante ver que en las empresas del sector privado el teletrabajo se elige unilateralmente por parte de la empresa en mayor medida que en las del sector público. En efecto, un 71,5% de las personas que teletrabajan por iniciativa de la empresa lo hacen en el sector privado, frente a un 61,4% de las que lo hacen en el sector público. También llama la atención que

entre las personas que prefieren sobre todo trabajar presencialmente encontramos significativamente más personas que trabajan en el sector público. Por otro lado, entre las personas que prefieren principalmente teletrabajar están sobrerrepresentadas las personas que trabajan en el sector privado.

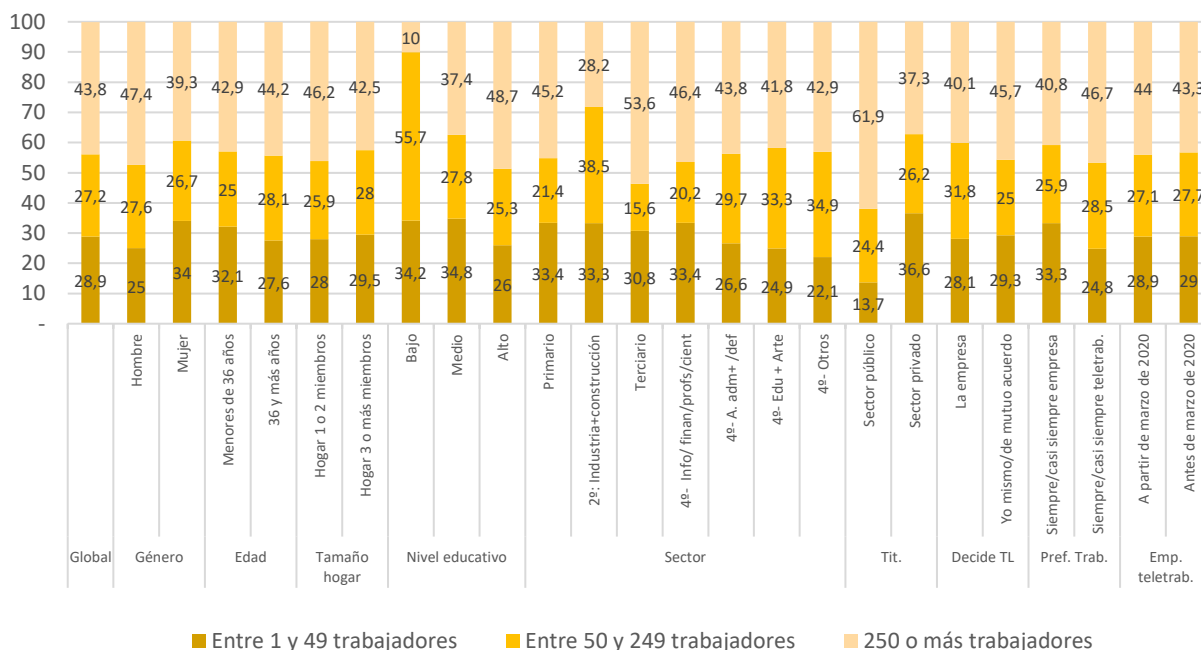
Para concluir, no está de más hacer notar que la titularidad de la empresa no parece tener incidencia sobre el momento de inicio del teletrabajo. En otras palabras, las empresas que han implementado el teletrabajo a partir de la pandemia parecen ser tanto públicas como privadas en igual medida.

5.2 Relación con el tamaño de la empresa

Otra cuestión que ha sido planteada a algunos de los encuestados (solamente a aquellos que trabajan por cuenta ajena, es decir, son asalariados) es **el tamaño de la empresa para la que trabajan en términos de número de trabajadores**. Esta información resulta de interés, puesto que podemos ver si existen diferencias en la implementación del teletrabajo en función del tamaño de la empresa.

La mayoría de las personas que teletrabajan lo hacen en empresas de más de 50 trabajadores. Entre ellas, la mayor parte (un 43,8% del total) lo hacen en empresas de más de 250 trabajadores. En cambio, un 27,2% de las personas que teletrabajan lo hacen en empresas de tamaño mediano (entre 50 y 249 trabajadores) y un 28,9% en empresas pequeñas (de menos de 49 trabajadores).

APROXIMADAMENTE, ¿QUÉ NÚMERO DE TRABAJADORES TIENE TU EMPRESA?



Si miramos los cruces de esta variable con las demás, vemos en primer lugar que las mujeres trabajan significativamente más que los hombres en empresas pequeñas. Así mismo, aunque no se aprecian diferencias del tamaño de la empresa en función de la edad o el tamaño del hogar del teletrabajador, sí las vemos en el nivel de estudios. En este sentido, las personas con un nivel educativo alto están sobrerrepresentadas en las empresas de mayor tamaño e infrarrepresentadas en las de menor.

Por lo que respecta al sector, podemos destacar que en la industria y la construcción están especialmente representadas las personas que teletrabajan en empresas medianas e infrarrepresentadas las que trabajan en grandes empresas. Por el contrario, en el sector terciario encontramos una infrarrepresentación de teletrabajadores de empresas medianas. De hecho, más de la mitad de las personas que teletrabajan en este sector lo hacen en empresas grandes. En el resto de los sectores encontramos una distribución similar de esta variable.

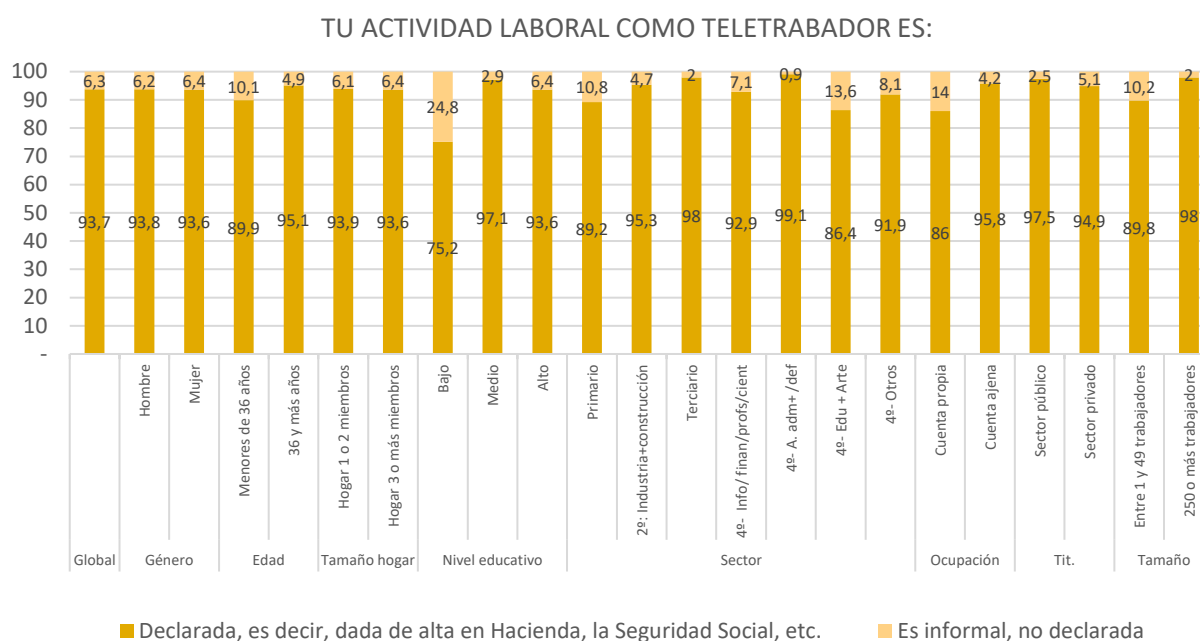
El tamaño de la empresa también parece tener relación con la titularidad de esta. De tal manera, entre los teletrabajadores del sector público encontramos un 61,9% de personas que trabajan en empresas de más de 250 trabajadores, mientras en el sector privado este porcentaje es un 37,3%. En cambio, en el sector privado hay un 22,9% más (36,6%) de personas que trabajan en empresas pequeñas que en el sector público (13,7%).

Por último, si bien no encontramos diferencias en el tamaño de la empresa donde se realiza el teletrabajo en función de quién lo decide o de cuándo comienza, sí podemos señalar una diferencia significativa con base en la preferencia de teletrabajar o no. En este aspecto, un tercio de las personas a las que les gustaría trabajar de forma presencial principalmente trabaja en empresas pequeñas, mientras en las personas que prefieren teletrabajar no llegan a un cuarto las que trabajan en este tipo de empresas

6. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN TELETRABAJO.

6.1 Actividad formal o informal

Una cuestión que nos interesa conocer acerca de las características de la actividad laboral realizada mediante la modalidad de teletrabajo es si esta **se realiza de manera formal (declarada) o informal (no declarada)**.



Como era de esperar, casi la totalidad de las personas encuestadas señala que declara su actividad laboral (un 93,7% de las personas que teletrabajan). Tan solo un 6,3% admite que su actividad es informal.

Si nos fijamos en el cruce de esta variable con las demás, a priori vemos que la tendencia es muy similar en todos los casos. No obstante, podemos apreciar algunas diferencias significativas. En los menores de 36 años el porcentaje de personas que llevan a cabo su actividad sin declararla es de un 10,1%, el doble que en los mayores de 36 (un 4,9%). También en el sector encontramos diferencias: en el sector terciario y en el de administración y defensa se declara significativamente más la actividad laboral que en el resto de los sectores, especialmente el educativo y artístico, que es el que tiene más respuesta de actividad informal (13,6%).

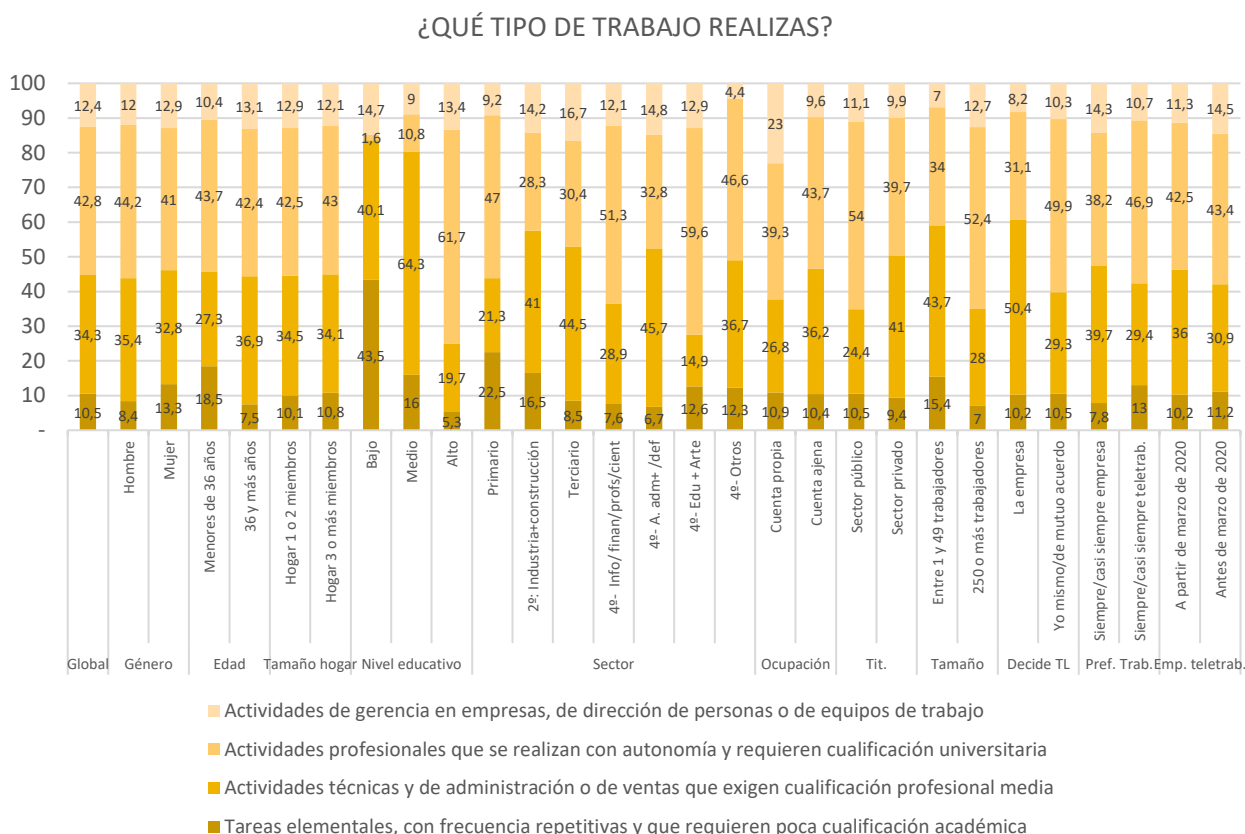
“Mientras un 95,8% de los teletrabajadores que trabajan por cuenta ajena declaran su actividad, tan solo un 86,0% de los que trabajan por cuenta propia lo hacen.”

Otra cuestión, quizá la más interesante en este caso, es la que tiene que ver con la ocupación (concretamente el estatus laboral). Mientras un 95,8% de los teletrabajadores que trabajan por cuenta ajena declaran su actividad, tan solo un 86,0% de los que trabajan por cuenta propia lo hacen. Algo similar sucede con el tamaño de la empresa en la que se teletrabaja: en las empresas de gran tamaño (más de 250 trabajadores), los

teletrabajadores señalan significativamente más que declaran su actividad, mientras en las pequeñas lo hacen menos.

6.2 Tipo de teletrabajo realizado

Más allá de si este es formal o informal, nos interesa conocer qué **tipo de trabajo** realizan las personas que teletrabajan.



La mayor parte de los teletrabajadores encuestados realiza actividades profesionales que requieren autonomía y cualificación universitaria (42,8%), pero también hay un destacable 34,3% de ellos que realiza actividades técnicas y de administración o ventas que exigen una cualificación profesional media. Por otra parte, las personas que teletrabajan realizando tareas elementales, repetitivas y que requieren poca cualificación académica constituyen un 10,5% del total. Similarmente, un 12,4% de las personas que teletrabajan llevan a cabo actividades de gerencia y dirección en empresas.

Nuevamente, no se observan grandes diferencias en esta pregunta en relación con el género, pero sí con relación a la edad. Así, los más jóvenes suelen llevar a cabo tareas elementales de poca cualificación significativamente más (18,5%) que los mayores de 36 (7,5%).

Tampoco encontramos diferencias en función del tamaño del hogar, pero sí en relación con el nivel educativo (como era de esperar, ya que las respuestas a esta pregunta están claramente relacionadas con el nivel de estudios). Las personas que teletrabajan realizando tareas elementales y actividades técnicas de cualificación media están significativamente más representadas en las personas que

tienen un nivel educativo medio. Por el contrario, las personas que teletrabajan realizando actividades profesionales están significativamente más representadas en las personas con un nivel educativo alto, como era de esperar. De forma similar, también podemos señalar diferencias claras en relación con el sector de trabajo. De tal manera, mientras los teletrabajadores que realizan actividades técnicas están más representados en el sector terciario y en el de administración y defensa, aquellos que hacen actividades profesionales suelen estar significativamente más en los sectores de información, finanzas y actividades profesionales y científicas y el de educación y arte.

Respecto a la ocupación, las personas que trabajan por cuenta propia tienen una representación significativamente mayor de personas que se dedican a actividades de gerencia y dirección (un 23,0%, frente al 9,6% de las personas que teletrabajan por cuenta ajena). Sin embargo, estas están infrarrepresentadas entre las personas que llevan a cabo tareas técnicas (un 26,8% de ellas llevan a cabo estas tareas, un 10% menos que en los trabajadores por cuenta ajena).

En relación con las características de la empresa en la que se teletrabaja, vemos que en las empresas públicas y/o de gran tamaño están especialmente representadas las personas que realizan actividades profesionales. Por el contrario, en las empresas privadas y/o de menor tamaño predominan significativamente las personas que teletrabajan realizando tareas elementales y actividades técnicas de cualificación media.

También es interesante apreciar que el tipo de trabajo realizado parece incidir sobre quién decide el teletrabajo, así como sobre las preferencias de teletrabajo. Así, la mitad de los individuos que teletrabajan por decisión de la empresa son personas que llevan a cabo actividades técnicas de cualificación media. En el caso de las personas que han decidido ellas mismas teletrabajar, la mitad de ellas lleva a cabo

“La mitad de las personas que teletrabajan por decisión de la empresa llevan a cabo actividades técnicas, las que han decidido ellas mismas teletrabajar, realizan principalmente actividades de alta cualificación.”

actividades profesionales de alta cualificación. Por tanto, vemos que la cualificación requerida para cada tipo de trabajo realizado para tener incidencia sobre la autonomía para decidir si teletrabajar o no hacerlo. Asimismo, también es interesante comprobar que entre las personas que suelen elegir teletrabajar en mayor medida están especialmente representadas las personas que llevan a cabo actividades profesionales. Por el contrario, entre aquellos que prefieren trabajar fundamentalmente de forma presencial encontramos significativamente más personas que hacen actividades técnicas.

Finalmente, cabe señalar que el tipo de tareas realizadas no parece estar condicionado por el momento de inicio del teletrabajo. Aunque podríamos esperar que las personas que comenzaron a teletrabajar a partir del confinamiento se dedicasen a tareas distintas (quizá más variadas) que los que ya teletrabajan antes, esto no parece suceder. De hecho, las diferencias que se aprecian entre ambos grupos son muy pequeñas y no significativas.

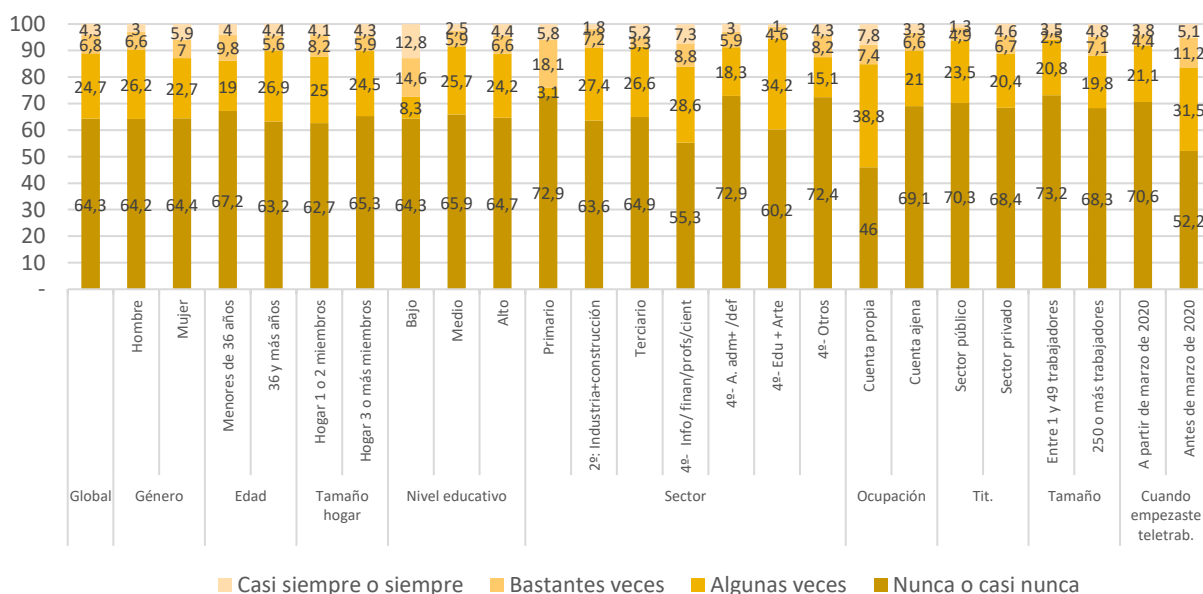
6.3 Frecuencia de teletrabajo

Casi el 60% de los encuestados desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo, de hecho, el 32,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Si bien esta vez no encontramos diferencias por género, si las encontramos por edad, ya que los mayores de 36 años teletrabajan con mayor frecuencia que los teletrabajadores más jóvenes. También hay diferencias según si la empresa es de titularidad pública o privada, siendo menor la frecuencia del teletrabajo en el sector público, donde más de la mitad teletrabaja menos del 30% de su jornada; y entre los teletrabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, ya que estos últimos tienden significativamente más a teletrabajar diariamente.

La realización del trabajo en modalidad de teletrabajo puede comportar una mayor flexibilidad en las horas y horarios de trabajo. Por ello, aquí hemos querido considerar en qué medida las personas que teletrabajan lo hacen por la noche, los fines de semana, en jornadas de más de 10 horas o fuera de su horario habitual de trabajo.

En este sentido, aquí nos centraremos en primer lugar en la **frecuencia** con la que las personas que **teletrabajan lo hacen por la noche**.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS POR LA NOCHE?



Como norma general, parece ser que la mayoría de las personas que teletrabajan (64,3%) no lo hacen nunca o casi nunca por la noche. Además, aquellas que sí trabajan por la noche, lo hacen solamente algunas veces (un 24,7% de ellas señala esta opción). Las personas que lo hacen bastantes veces son solo un 6,8% y las que lo hacen siempre o casi siempre tan solo un 4,3%. Por tanto, vemos que los individuos teletrabajadores, en su mayoría, no suelen trabajar con mucha frecuencia por la noche. No obstante, debemos considerar que las personas que lo hacen con cierta frecuencia constituyen un 35,7%. Es decir, más de un tercio de las personas que teletrabajan lo hacen, como mínimo, algunas veces por la noche.

Los distintos grupos demográficos (en base a género, edad, tamaño del hogar y nivel educativo) no presentan grandes diferencias en la frecuencia de trabajo por la noche. La única excepción son las personas con un nivel educativo bajo, que trabajarían por la noche bastantes veces o siempre o casi siempre en mayor medida que el resto. No obstante, debemos considerar que la muestra de personas con un nivel educativo bajo es muy pequeña y no podemos decir que las diferencias observadas sean concluyentes.

Por otro lado, las variables referentes al trabajo sí parecen estar relacionadas con la nocturnidad. De tal manera, respecto al sector podemos señalar algunas cuestiones. Entre las personas que dicen que no trabajan por la noche nunca o casi nunca encontramos una representación destacable de personas que teletrabajan en administración y defensa. En cambio, apreciamos una infrarrepresentación significativa del sector de información, finanzas, profesionales y científicos. Este sector, además, presenta el porcentaje más elevado de personas que trabajan por la noche siempre o casi siempre (un 7,3% de las personas que teletrabajan en este sector lo hacen, seguido de un 5,2% de las personas del sector terciario). Por último, cabe mencionar que las personas que teletrabajan en el sector educativo y artístico optan significativamente más por la opción “algunas veces” (un 34,2% de ellas). También cabe señalar que los datos del sector primario, aunque son muy diferentes de los demás sectores, están basados en una muestra muy pequeña que no nos permite extraer conclusiones claras.

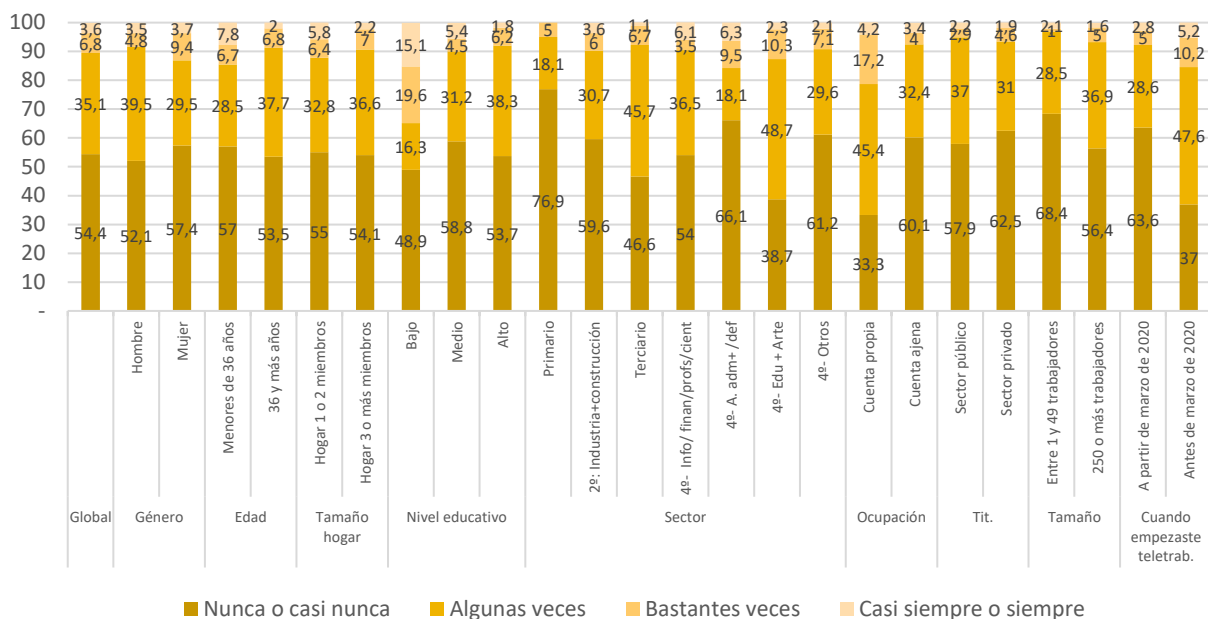
Además del sector, el estatus laboral en la ocupación tiene gran influencia sobre el trabajo nocturno de los teletrabajadores. Tanto es así que un 69,1% de las personas que trabajan por cuenta ajena responde que nunca o casi nunca trabaja de noche, en las personas que trabajan por cuenta propia este porcentaje se reduce al 46,0%. En cambio, estos últimos señalan significativamente más que trabajan por la noche algunas veces (un 38,8% de los trabajadores por cuenta propia) y siempre o casi siempre (un 7,8% de ellos). Por el contrario, tan solo un 3,3% de las personas que trabajan por cuenta ajena teletrabajan por la noche siempre o casi siempre.

“Un 69,1% de las personas que trabajan por cuenta ajena responde que nunca o casi nunca trabaja de noche, en las personas que trabajan por cuenta propia este porcentaje se reduce al 46,0%”

Una última cuestión que podemos mencionar respecto al trabajo nocturno son las diferencias entre las personas que se incorporaron al teletrabajo antes de la pandemia y después. Por un lado, las personas que empezaron a teletrabajar después del comienzo de la pandemia de COVID-19 señalan significativamente más que nunca o casi nunca teletrabajan por la noche (un 70,6% de ellas no lo hace). Por otro lado, los individuos que han empezado a teletrabajar con anterioridad al confinamiento por la pandemia responden significativamente más que trabajan por la noche algunas veces (un 31,5% de ellos) o bastantes veces (un 11,2%).

En segundo lugar, aquí planteamos con qué frecuencia la persona encuestada **teletrabaja en fines de semana**.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS FINES DE SEMANA?



Las personas que teletrabajan en fines de semana con alguna frecuencia son más que las que lo hacían por la noche (un nada desdeñable 45,6%). De ellos, la mayoría (un 35,1%) lo hacen algunas veces, un 6,8% bastantes veces y tan solo un 3,6% lo hace siempre o casi siempre. Por el contrario, las personas que no teletrabajan nunca o casi nunca en fines de semana son un 54,4%. Esto es, las personas que no teletrabajan nunca en fines de semana son mayoría, pero las que lo hacen con alguna frecuencia suponen una gran parte del total.

En este caso las variables demográficas sí parecen tener cierta relación con el trabajo en fines de semana. Por un lado, un 57,4% de las mujeres responde que no teletrabaja nunca en fines de semana, un poco más que en el caso de los hombres (52,1%). Pero las mujeres responden significativamente más que los hombres que teletrabajan en fines de semana bastantes veces (un 9,4% de las mujeres lo hace, frente a un 4,8% de hombres). En cambio, los hombres manifiestan significativamente más que lo hacen algunas veces (un 39,5% de ellos lo hace, un 10% más que las mujeres). Estos datos llaman la atención, ya que podríamos esperar que, debido a los roles de género asociados a las mujeres en materia de cuidados y conciliación, estas se limitasen a trabajar entre semana en mayor medida que los hombres. No obstante, los datos que hemos obtenido aquí parecen contradecir esta premisa en el caso de las teletrabajadoras.

“Las mujeres responden significativamente más que los hombres que teletrabajan en fines de semana bastantes veces.”

En relación con la edad también encontramos algunas diferencias significativas. Aunque las personas que teletrabajan en fines de semana siempre o casi siempre no son muchas, los más jóvenes parecen hacerlo significativamente más que los mayores de 36 años (un 7,8% de los jóvenes lo hacen y tan solo un 2,0% de los mayores). Por el contrario, las personas mayores de 36 responden significativamente más que teletrabajan en fines de semana a veces (un 37,7% de ellas, frente a un 28,5% de las otras).

El tamaño del hogar es una variable especialmente interesante en esta pregunta, ya que puede relacionarse con la necesidad de conciliación. En ese sentido, vemos que los teletrabajadores que viven en hogares de 1 o 2 personas responden significativamente que siempre o casi siempre teletrabajan en fines de semana. No obstante, debemos considerar que la diferencia no es muy grande, ya que son pocas las personas que teletrabajan en fines de semana con tanta frecuencia.

En lo que respecta al nivel educativo, vemos que hay significativamente más personas con un nivel alto que responden que trabajan en fines de semana algunas veces que con nivel bajo o medio. En cambio, tan solo un 1,8% de los individuos con un nivel educativo alto teletrabajan en fines de semana. Esto podría indicar que los trabajadores que tienen un nivel educativo alto teletrabajan con menor frecuencia en fines de semana.

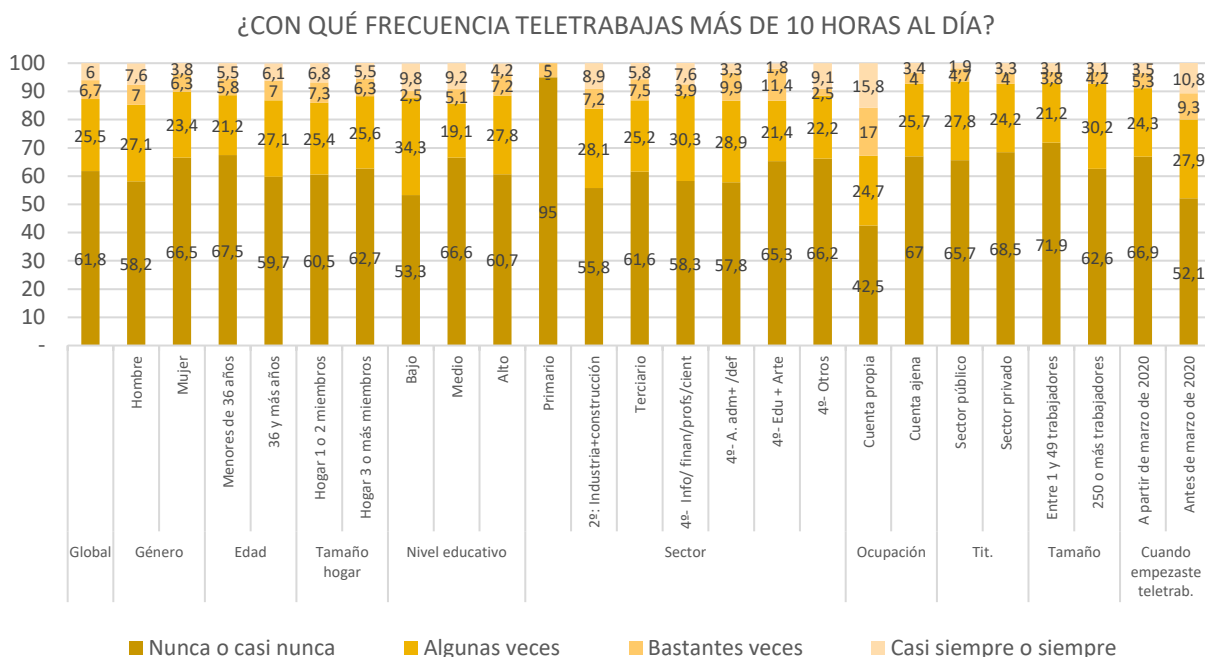
Así mismo, el cruce con el sector de trabajo también presenta datos relevantes. Los teletrabajadores del sector de administración y defensa señalan significativamente más que los demás que nunca o casi nunca trabajan en fines de semana (un 66,1% de ellos). En cambio, las personas que teletrabajan en el sector educativo y de actividades artísticas están infrarrepresentados en esta respuesta y, a su vez, responden significativamente más que la media que trabajan en fines de semana algunas veces, al igual que las personas que trabajan en el sector terciario. En el sector primario son muy pocas las personas que trabajan frecuentemente en fines de semana, pero cabe considerar que la muestra de este sector es muy pequeña para extraer ideas claras.

De nuevo, el estatus ocupacional también parece marcar las respuestas para esta pregunta. Así, mientras las personas que trabajan por cuenta propia responden significativamente más que teletrabajan en fines de semana algunas (45,4% de ellas) o bastantes veces (17,2%), aquellas que trabajan por cuenta ajena responden significativamente más que no lo hacen nunca o casi nunca (un 60,1% de ellas, frente a un 33,3% de trabajadores por cuenta propia). Por lo tanto, vemos que las personas que trabajan por cuenta propia trabajan en fines de semana con mayor frecuencia que las que son teletrabajadoras por cuenta ajena.

Similarmente, encontramos ciertas diferencias según el tamaño de la empresa para la que trabajan las personas entrevistadas. En efecto, mientras un 68,4% de las personas que trabajan en empresas pequeñas señala que nunca o casi nunca teletrabaja en fines de semana, un 56,4% de las que trabajan en empresas grandes responde esto.

Además, nuevamente encontramos diferencias según el momento de introducción en el teletrabajo. Las personas que comenzaron a trabajar a partir de marzo de 2020 responden significativamente más que no trabajan nunca o casi nunca en fines de semana (un 63,6% de ellas, frente al 37,0% de las personas que se incorporaron antes). Por el contrario, los individuos que se iniciaron en el teletrabajo antes del inicio de la pandemia responden significativamente más que teletrabajan en fines de semana algunas o bastantes veces. Más específicamente, un 47,6% de ellos teletrabaja estos días algunas veces y un 10,2% lo hace bastantes veces.

Asimismo, también nos planteamos en qué medida las personas que teletrabajan hacen jornadas de **más de 10 horas de trabajo**.



Una mayoría del 61,8% de individuos que teletrabajan no lo hacen nunca o casi nunca más de diez horas al día. Lo segundo más común es realizar este tipo de jornadas algunas veces (un 25,5% de las personas encuestadas). Por último, apenas un 6,7% y un 6,0%, respectivamente, hacen jornadas de más de diez horas bastantes veces o casi siempre o siempre. A priori estos datos parecen bastante positivos, pero debemos considerar que un 38,2% de las personas que teletrabajan hacen jornadas de más de diez horas con cierta frecuencia. Pero no solo eso, un 12,7% de teletrabajadores trabaja más de diez horas al día con mucha frecuencia (bastantes veces o siempre o casi siempre).

“Un 12,7% de teletrabajadores trabaja más de diez horas al día con mucha frecuencia”

Si nos fijamos en el cruce de esta pregunta con las variables consideradas, en primer lugar, vemos que las mujeres responden significativamente más que los hombres que nunca o casi nunca realizan jornadas de más de diez horas y, en cambio, manifiesta significativamente menos hacerlo siempre o casi siempre (tan solo un 3,8% de ellas lo hace con esta frecuencia).

Por otro lado, aunque la edad y el tamaño del hogar no presentan grandes diferencias entre perfiles, el nivel educativo sí parece hacerlo. En ese sentido, aunque un destacable 66,6% de las personas con un nivel educativo medio responde que nunca o casi nunca teletrabaja más de diez horas en un día, estas personas también responden significativamente más que la media que lo hacen siempre o casi siempre. De hecho, un 9,2% de estas personas hace este tipo de jornadas de trabajo con dicha frecuencia. En cambio, las personas con un nivel de estudios alto no solo responden en un 60,7% que nunca o casi nunca llevan a cabo este tipo de jornadas, también responden significativamente menos que lo hacen siempre o casi siempre.

En tercer lugar, si bien no encontramos diferencias significativas en las respuestas según el sector, sí las encontramos en el resto de las variables. Ciertamente, mientras un 67,0% de las personas que teletrabajan por cuenta ajena manifiestan que no trabajan nunca o casi nunca más de diez horas al día, solamente un 42,5% de las que trabajan por cuenta propia lo hacen. No solo eso, los que teletrabajan por cuenta propia llevan a cabo este tipo de jornadas bastantes veces o siempre o casi siempre significativamente más. De hecho, un 17,0% de ellos teletrabaja más de diez horas en un día bastantes veces y un 15,8% lo hace siempre o casi siempre.

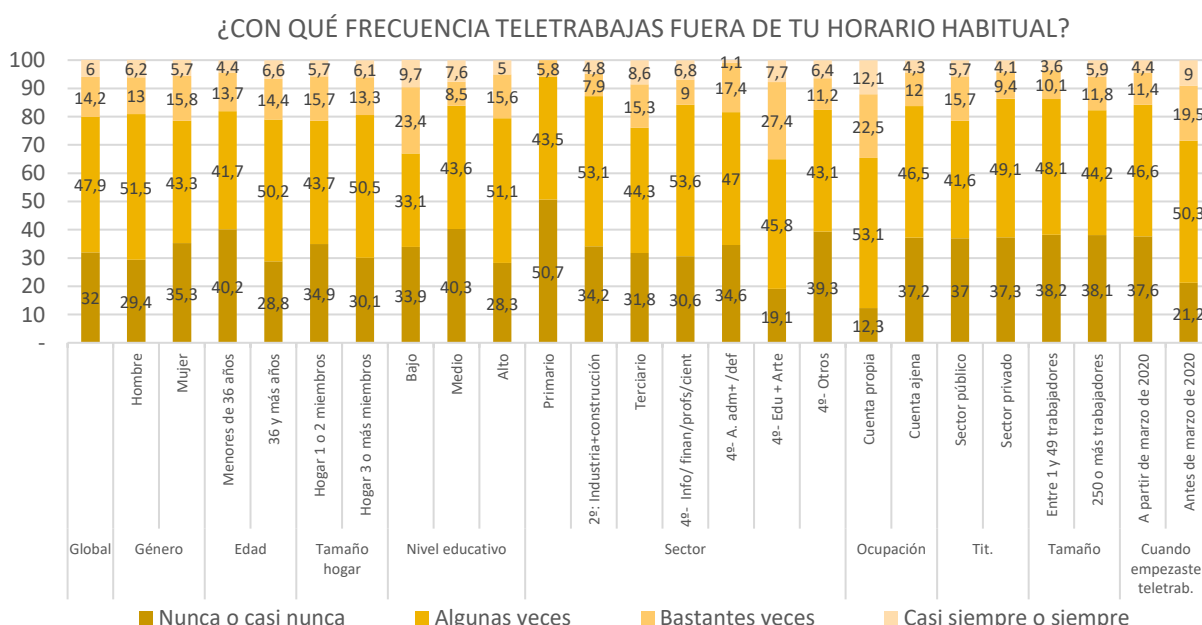
“Quienes teletrabajan por cuenta propia llevan a cabo más habitualmente jornadas de más de 10 horas.”

“Las jornadas superiores a 10 horas son más usuales en las grandes empresas.”

Por otro lado, respecto al tamaño de la empresa para la que trabajan los individuos encuestados, podemos subrayar que hay un 9,3% más de individuos que teletrabajan en empresas pequeñas y dicen que nunca o casi nunca realizan este tipo de jornadas que personas que responden eso teletrabajando en empresas grandes.

Finalmente, conviene destacar que las personas que comenzaron a teletrabajar después del inicio de la pandemia señalan significativamente más que la media que nunca o casi nunca teletrabajan más de diez horas en un día. En efecto, un 66,9% de ellas opta por esta respuesta, mientras en los que comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 este porcentaje es un 52,1%. Si bien este porcentaje sigue suponiendo la mayoría de las personas con este perfil, es necesario mencionar que estas personas responden significativamente más que casi siempre o siempre realizan este tipo de jornadas. De hecho, mientras tan solo un 3,5% de los que empezaron tras el inicio de la pandemia hacen jornadas tan largas siempre o casi siempre, un 10,8% de los que comenzaron antes las hacen con esta frecuencia.

Por último, una cuestión particularmente relevante con el trabajo es conocer si se lleva a cabo **fuera del horario de trabajo** establecido.



Mientras en las preguntas anteriores eran mayoría las personas que señalaban que nunca o casi nunca se encontraban en las circunstancias mencionadas (trabajar por la noche, los fines de semana o más de diez horas

“Un 20,2% de los individuos teletrabajan trabajan fuera de su horario de trabajo con mucha frecuencia.”

al día), en este caso tan solo hay un 32,0% de personas que manifiestan que nunca o casi nunca teletrabajan fuera de su horario de trabajo. Es decir, menos de un tercio de las personas que teletrabajan no lo hacen nunca o casi nunca fuera de su horario. Dicho de otro modo, más de dos tercios (68,0%) de los individuos que teletrabajan lo hacen, al menos algunas veces, fuera de su horario de trabajo. Concretamente, casi la mitad de las personas encuestadas (47,9%) dice que trabaja fuera de este horario algunas veces, un nada desdeñable 14,2% lo hace bastantes veces y un 6,0% siempre o casi siempre. Esto nos deja con un 20,2% de individuos que teletrabajan fuera de su horario de trabajo con mucha frecuencia.

Sabiendo esto, nos interesa explorar el comportamiento de los distintos perfiles de teletrabajadores. De tal manera, en lo referente al género podemos apreciar algunas diferencias. En primer lugar, aunque la diferencia no es significativa estadísticamente, es interesante subrayar que un 35,3% de las mujeres responde que nunca o casi nunca teletrabaja fuera de horario, mientras en los hombres este porcentaje es de un 29,4%. A esto cabe sumarle que las mujeres responden significativamente menos que los hombres que teletrabajan fuera de su horario laboral.

También por edad podemos resaltar algunas diferencias entre grupos. Lo más destacable es que encontramos significativamente más personas jóvenes que dicen que nunca o casi nunca teletrabajan fuera de su horario de trabajo (un 40,2% opta por esta opción, frente a un 28,8% de los mayores de 36 años).

“Los teletrabajadores menores de 36 años responden significativamente más a no trabajar nunca o casi nunca fuera de su horario de trabajo.”

En tercer lugar, cabe señalar algunas diferencias que encontramos en relación con el tamaño del hogar. Aunque no son significativas, resulta de interés mencionarlas, ya que esta variable tiene relevancia a la hora de considerar la conciliación. Así, un 34,9% de las personas que viven en hogares de una o dos personas dice que nunca o casi nunca trabaja fuera del horario habitual, un poco más que en el caso de las personas que viven en hogares con más miembros. En cambio, la mitad (50,5%) de los teletrabajadores con hogares de más de tres personas manifiestan que algunas veces trabajan fuera de horario, frente a un 43,7% de los que viven en hogares con pocos miembros.

Respecto al nivel educativo, cabe señalar que las personas con un nivel medio son las que señalan

“Las personas con un nivel educativo alto suelen trabajar fuera de su horario laboral habitual con mayor frecuencia que el resto.”

significativamente más que nunca o casi nunca trabajan fuera del horario laboral (un 40,3% de ellas lo hacen) y las que menos lo hacen “bastantes veces”. En cambio, las personas con un nivel de estudios alto manifiestan esto significativamente menos y señalan significativamente más que trabajan fuera de horario algunas veces (la mitad de estas personas lo hacen). En

ese sentido, parece que las personas con un nivel educativo alto suelen trabajar fuera de su horario laboral habitual con mayor frecuencia que los individuos con niveles educativos inferiores.

En lo referente al sector, encontramos datos bastante uniformes, pero podemos destacar algunas cuestiones. Por ejemplo, mientras las personas que teletrabajan en información y finanzas señalan significativamente menos que la media que trabajan fuera de horario bastantes veces, aquellas que teletrabajan en educación y arte responden con esta opción significativamente más. Asimismo, entre las personas que responden que siempre o casi siempre teletrabajan fuera de su horario de trabajo están infrarrepresentadas las que teletrabajan en administración y defensa.

En cuanto a la ocupación, podemos subrayar que las personas que trabajan por cuenta ajena responden significativamente más que nunca o casi nunca trabajan fuera de su horario laboral (un 37,2% afirma esto, frente a un 12,3% de las que trabajan por cuenta propia). Por el contrario, aquellos que trabajan por cuenta propia dicen que trabajan fuera de su horario bastantes veces o casi siempre o siempre (un 34,6% de ellos opta por una de estas dos opciones). Por lo tanto, estos datos muestran que las personas que trabajan por cuenta propia suelen teletrabajar fuera de su horario laboral con mayor frecuencia que las que trabajan por cuenta ajena.

Los datos de sector público y privado se asemejan considerablemente en esta pregunta, al igual que los datos según el tamaño de la empresa. Sin embargo, los datos según el momento de introducción en el teletrabajo sí presentan diferencias en las respuestas. De nuevo, son las personas que comenzaron a teletrabajar a partir de marzo de 2020 las que señalan en mayor medida que nunca o casi nunca exceden su horario de trabajo (un 37,6% afirma esto, frente a un 21,2% de los que se incorporaron antes). Por otro lado, los individuos que empezaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia responden significativamente más que teletrabajan fuera de su horario laboral bastantes veces o siempre o casi siempre. En general, vemos que esta tendencia se repite en cada una de las cuatro preguntas referentes al horario de trabajo (trabajo por la noche, fines de semana, jornadas de más de diez horas y trabajo fuera del horario laboral): las personas que comenzaron a teletrabajar tras el inicio de la pandemia de COVID-19 parecen disponer de mejores condiciones laborales en este sentido que las que ya teletrabajan antes. A continuación, indagaremos más en profundidad en esta distinción.

“Las personas que comenzaron a teletrabajar tras el inicio de la pandemia de COVID-19 parecen disponer de mejores condiciones de jornada que las que ya teletrabajan antes.”

6.4 Inicio del teletrabajo

Dado que el teletrabajo es un fenómeno relativamente reciente, aquí hemos querido saber en qué medida esto es realmente así preguntando a las personas encuestadas por el **momento en que empezaron a teletrabajar**.

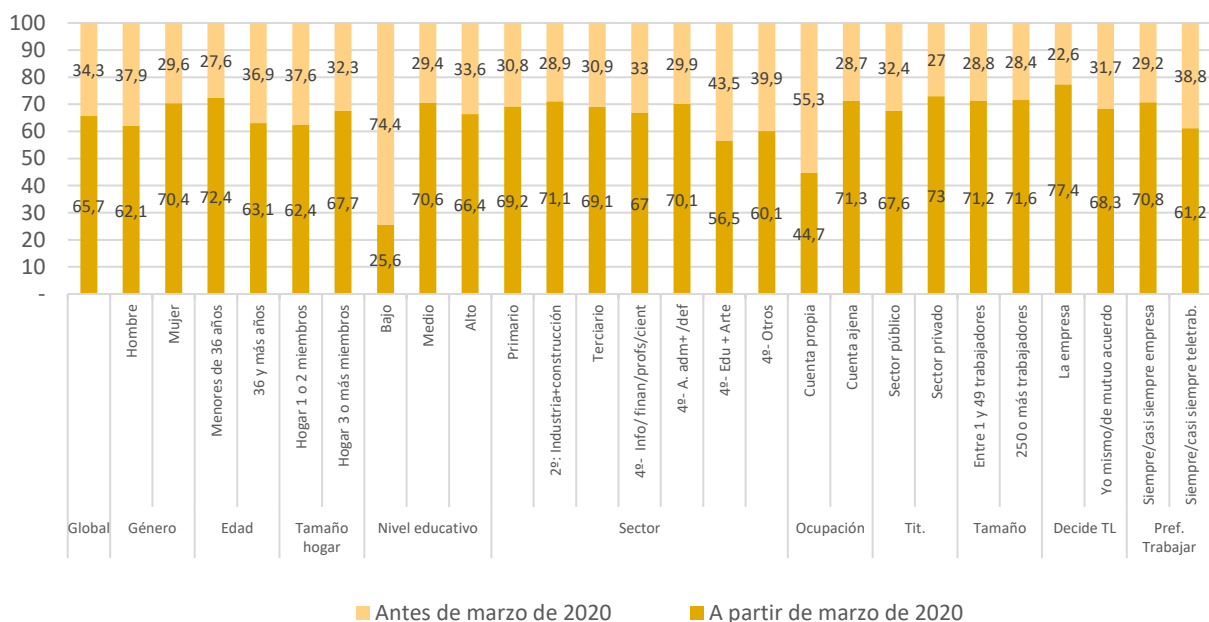
¿CUÁNDO EMPEZASTE A TELETRABAJAR?



En el gráfico podemos observar una clara tendencia incremental que culmina con un gran incremento después de marzo de 2020. Así, un 8,7% de los individuos encuestados comenzaron a teletrabajar antes de 2010, mientras un 65,7% de ellos lo ha hecho entre marzo de 2020 (cuando se produjo el confinamiento por la pandemia de COVID-19) y la actualidad. Por tanto, podemos ver que el teletrabajo ha experimentado un gran boom a partir de la pandemia, que ha consolidado una tendencia ascendente que ya se manifestaba antes. De hecho, un 14,2% de las personas que teletrabajan comenzaron ya entre enero de 2019 y marzo de 2020.

Para especificar más la información acerca de las incorporaciones al teletrabajo, aquí hemos querido ver los **perfiles de las personas que han empezado a teletrabajar antes y después del inicio de la pandemia** de COVID-19.

¿CUÁNDO EMPEZASTE A TELETRABAJAR?



De los individuos encuestados, un 65,7% empezaron a teletrabajar a partir de marzo de 2020, el momento en que se produjo el confinamiento por el inicio de la pandemia de COVID-19, y un 34,3% comenzaron antes de ese momento. Por lo tanto, vemos que la mayoría de las personas que han teletrabajado en el último año han comenzado a hacerlo a partir de la pandemia. Esto es

especialmente interesante si consideramos que el periodo comprendido en esta categoría es mucho más corto, ya que comprende solamente un par de años.

Si observamos los diferentes perfiles de trabajadores en función de las variables de cruce, primero observamos que las mujeres se han incorporado significativamente más a partir de marzo de 2020. De hecho, un 70,4% de ellas lo han hecho a partir de dicha fecha, frente a un 62,1% de los hombres. En cambio, tan solo un 29,6% de las mujeres habían comenzado a teletrabajar antes de ese momento, mientras un 37,9% ya lo habían hecho.

“Las mujeres se han incorporado significativamente más al teletrabajo a partir de marzo de 2020.”

Respecto a la edad también encontramos una tendencia clara: las personas más jóvenes se incorporaron significativamente más a partir del inicio de la pandemia (un 72,4% de ellas). Aunque la mayoría de las personas mayores de 36 años también se incorporaron con posterioridad a la fecha de referencia (63,1%), también se incorporaron significativamente más que los jóvenes antes de ese momento (un 36,9% lo hicieron antes, frente a un 27,6% de los menores de 36).

Siguiendo con el perfil de las personas que se incorporaron al teletrabajo en cada momento, no encontramos diferencias ni en el tamaño del hogar ni en el nivel educativo de los teletrabajadores. Respecto al sector, solamente destacan los individuos que teletrabajan en el sector educativo y artístico: aunque la mayoría (56,5%) comenzaron a teletrabajar a partir del inicio de la pandemia, lo hicieron en menor medida que la media de todos los sectores. De hecho, significativamente más personas de este sector señalan haber comenzado a teletrabajar antes de la pandemia.

“El 71,3% de las personas que teletrabajan por cuenta ajena se incorporaron después de marzo de 2020, frente al 44,7% de quienes teletrabajan por cuenta propia.”

En relación con la ocupación, observamos que un 71,3% de las personas que teletrabajan por cuenta ajena comenzaron a teletrabajar después de marzo de 2020, mientras solo un 44,7% de las que trabajan por cuenta propia comenzaron tras esa fecha. En cambio, significativamente más personas que trabajan por cuenta propia empezaron a teletrabajar

antes de dicha fecha (un 55,3% de ellas, frente a un 28,7% de las personas que trabajan por cuenta ajena).

La titularidad de la empresa en la que teletrabajan los individuos encuestados también parece ser relevante para esta cuestión, aunque las diferencias que se dan entre sector público y privado no son tan grandes. Aun así, las personas que teletrabajan en el sector privado comenzaron a hacerlo significativamente más que la media después de marzo de 2020. En cambio, no encontramos diferencias en función del tamaño de la empresa.

En otro orden de cosas, la decisión de teletrabajar sí parece relacionada con el momento de inicio del teletrabajo, ya que un significativo 77,4% de las personas que señalan que comenzaron a teletrabajar después del inicio de la pandemia lo han hecho por decisión de la empresa, aunque también hay un 68,3% de personas que han decidido teletrabajar y que comenzaron en ese periodo de tiempo. Por el contrario, mientras un 31,7% de las que han decidido el teletrabajo ya teletrabajan antes de ese momento, tan solo un 22,6% de las que teletrabajan por decisión de la empresa empezaron antes.

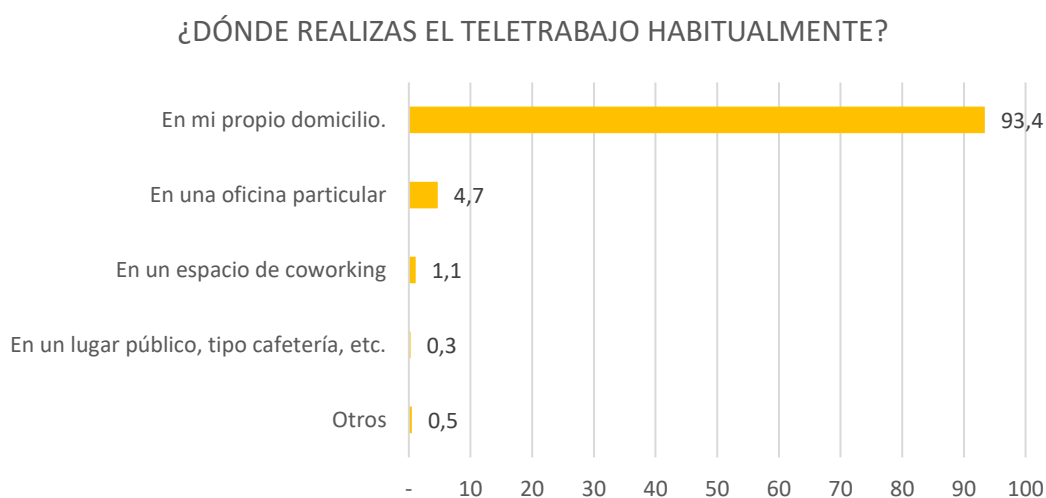
“El 77,4% de las personas que señalan que comenzaron a teletrabajar después del inicio de la pandemia lo han hecho por decisión de la empresa.”

Por último, la preferencia de teletrabajar también resulta interesante para los resultados de esta pregunta. En efecto, las personas que prefieren trabajar predominantemente en la empresa comenzaron a teletrabajar significativamente más que los demás después del inicio de la pandemia. En cambio, las personas que prefieren teletrabajar principalmente responden significativamente más que las otras que comenzaron a teletrabajar antes del comienzo de la pandemia. En ese sentido, vemos que las personas que llevan más tiempo teletrabajando parecen sentirse más cómodos teletrabajando la mayor parte del tiempo que los que se han incorporado a esta modalidad en los últimos años.

En definitiva, las personas que se han incorporado al teletrabajo en los últimos dos años son en mayor medida mujeres, menores de 36 años y trabajadores por cuenta ajena que trabajan en el sector privado. Además, comenzaron a teletrabajar por iniciativa de la empresa y suelen ser en mayor medida personas que prefieren trabajar la mayor parte del tiempo presencialmente.

6.5 Lugar de trabajo

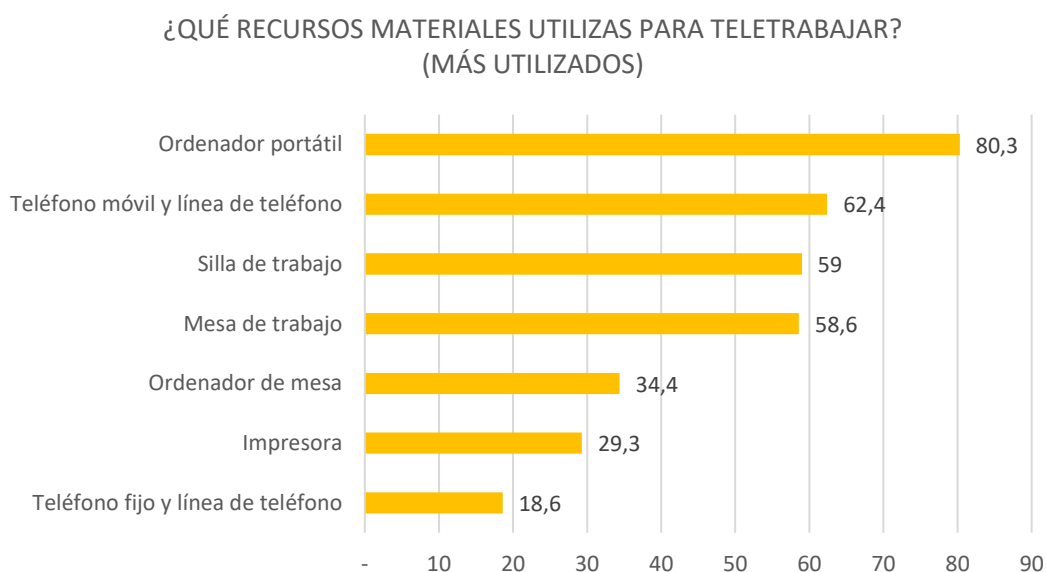
Si bien normalmente cuando hablamos de teletrabajo pensamos en trabajar desde el propio domicilio, también hay personas que escogen otros lugares para hacerlo. De tal manera, aquí hemos querido saber **dónde se lleva a cabo normalmente el teletrabajo**.



El gráfico muestra que casi todos los individuos que teletrabajan lo hacen en su propio domicilio (un 93,4% de ellos indica esto). También encontramos algunas personas que lo llevan a cabo en una oficina particular (un 4,7%). Por lo demás, tan solo un 1,1% utiliza un espacio de coworking, un 0,3% lo hace en un lugar público y un 0,5% en otros lugares.

6.6 Recursos destinados al teletrabajo

Otra cuestión que debemos considerar a la hora de hablar de teletrabajo son los **recursos necesarios** para hacerlo. Por esta razón aquí hemos querido mostrar los que más se utilizan y los que menos.



El ordenador portátil parece ser el recurso más utilizado para teletrabajar, dado que un 80,3% de las personas encuestadas responde que lo utiliza. Le sigue con bastante distancia el teléfono móvil y la línea de teléfono, utilizados por un 62,4% de los individuos entrevistados. De cerca le siguen la silla de trabajo (59,0%) y la mesa de trabajo (58,6%).

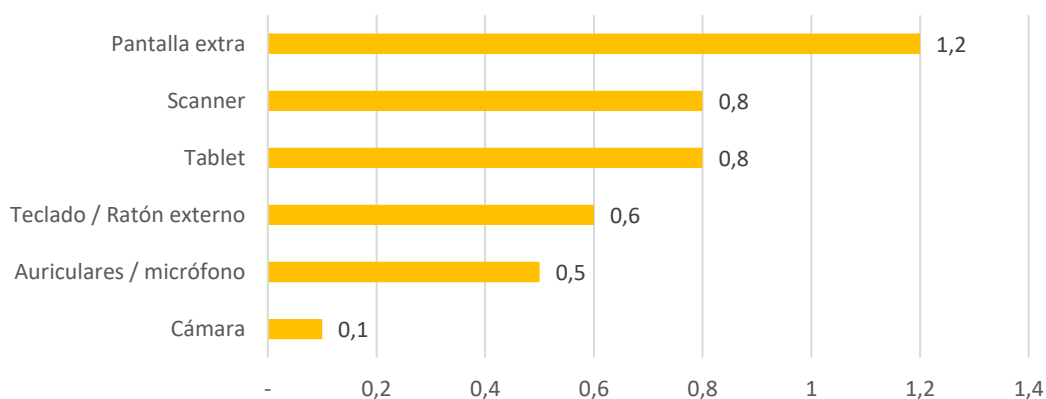
“Se infiere la existencia de una proporción importante de personas que teletrabajan usando sillas y mesas que no están diseñadas para el trabajo.”

Esto parece indicar que hay una proporción importante de personas que teletrabajan utilizando un portátil, pero lo hacen con sillas y mesas que no están diseñadas para el trabajo (por ejemplo, una mesa y una silla de comedor). Esto es interesante ya que puede suponer riesgos de carácter ergonómico para los trabajadores.

Por otro lado, el ordenador de mesa es utilizado por un 34,4% de los teletrabajadores, la impresora por un 29,3% y el teléfono fijo y la línea de teléfono por un 18,6%.

Entre los **recursos menos utilizados** encontramos una pantalla extra (un 1,2% de las personas encuestadas la utiliza). Los demás (scanner, tableta, teclado/ratón externo, auriculares/micrófono y cámara) los utilizan menos de un 1% de los individuos encuestados.

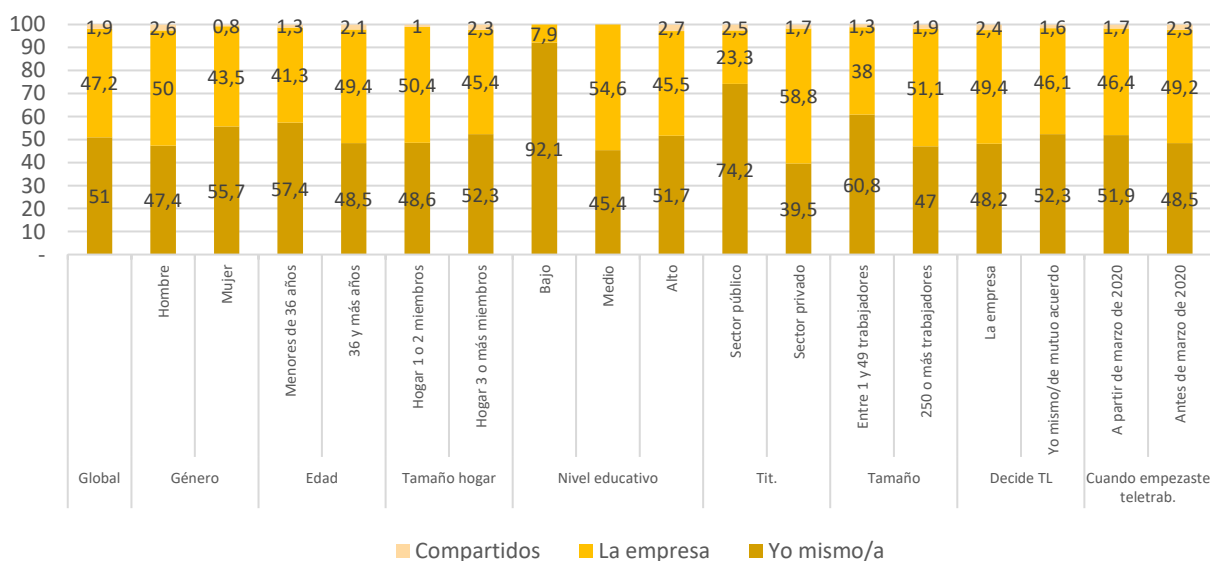
¿QUÉ RECURSOS MATERIALES UTILIZAS PARA TELETRABAJAR? (MENOS UTILIZADOS)



Además de conocer los recursos más y menos utilizados, también es de interés saber **quién los proporciona** y qué diferencias encontramos en base a las distintas variables de cruce. Por ello aquí repasaremos esta información acerca de los recursos más utilizados.

En primer lugar, respecto al **ordenador portátil**, vemos que la mitad (51,0%) de los teletrabajadores han de aportar ellos mismos el dispositivo. Aunque también hay un 47,2% de personas que dicen que la empresa se lo proporciona. Tan solo un 1,9% señala que la empresa y el individuo comparten los gastos del ordenador.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETRABAJAR? (ORDENADOR PORTÁTIL)(n=282)



En relación con las variables demográficas no encontramos grandes diferencias en las respuestas, a excepción de las personas con un nivel educativo bajo, que casi en su totalidad responden que aportar ellos mismos el ordenador portátil (aunque debemos considerar que la muestra de las personas con un nivel educativo bajo es muy pequeña y por ello puede desviarse fácilmente de la media).

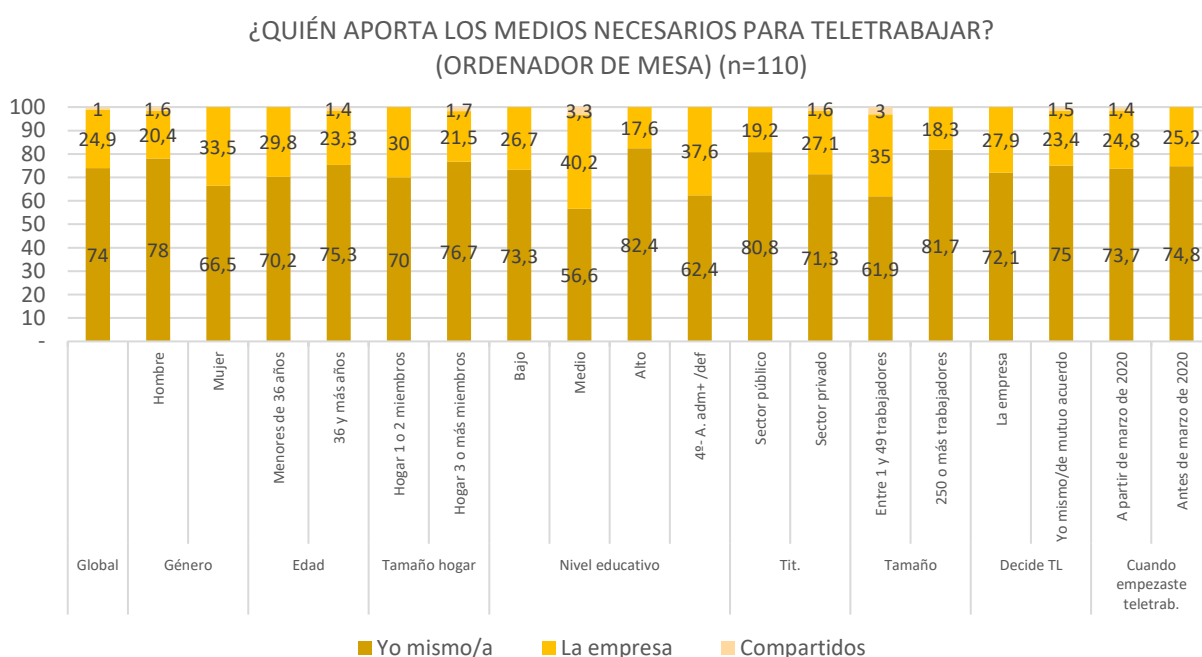
“Un 51% de las personas que teletrabajan aportan ellos mismos el ordenador portátil, siendo mayor el porcentaje en el sector público (74,2%) y en la pequeña y mediana empresa (60,8%).”

Respecto a la titularidad de la empresa encontramos diferencias significativas: un 74,2% de los teletrabajadores del sector público señalan que han aportado ellos mismos el portátil que utilizan, mientras en la empresa privada este porcentaje se reduce al 39,5%. De hecho, mientras tan solo un 23,3% de las personas que teletrabajan en el sector público han recibido el ordenador por parte de la empresa, en el sector privado esto sucede en el 58,8% de los casos.

También el tamaño de la empresa parece relevante para esta cuestión. Así, encontramos significativamente más personas que trabajan en empresas pequeñas y han debido utilizar su propio portátil (60,8%) que personas que trabajan en empresas grandes y se han visto obligadas a hacerlo (47,0%). El 38,0% restante de las personas que teletrabajan en empresas pequeñas ha recibido el ordenador por parte de la empresa, mientras en las empresas grandes este porcentaje asciende al 51,1%.

Las variables restantes (quién decide el teletrabajo y el momento de inicio de este) no presentan diferencias entre perfiles para este recurso.

En segundo lugar, el **ordenador de mesa** parece mostrar porcentajes diferentes al portátil. Así, mientras con el portátil la mitad de las personas debían aportarlo ellas mismas, con el ordenador de mesa el porcentaje asciende a un 74,0%. Es decir, una gran mayoría de las personas que teletrabajan



aportan ellas mismas el ordenador de mesa que utilizan. Tan solo una de cada cuatro personas dice que es la empresa la que se lo proporciona y un 1,0% dice que comparten los gastos la empresa y el individuo.

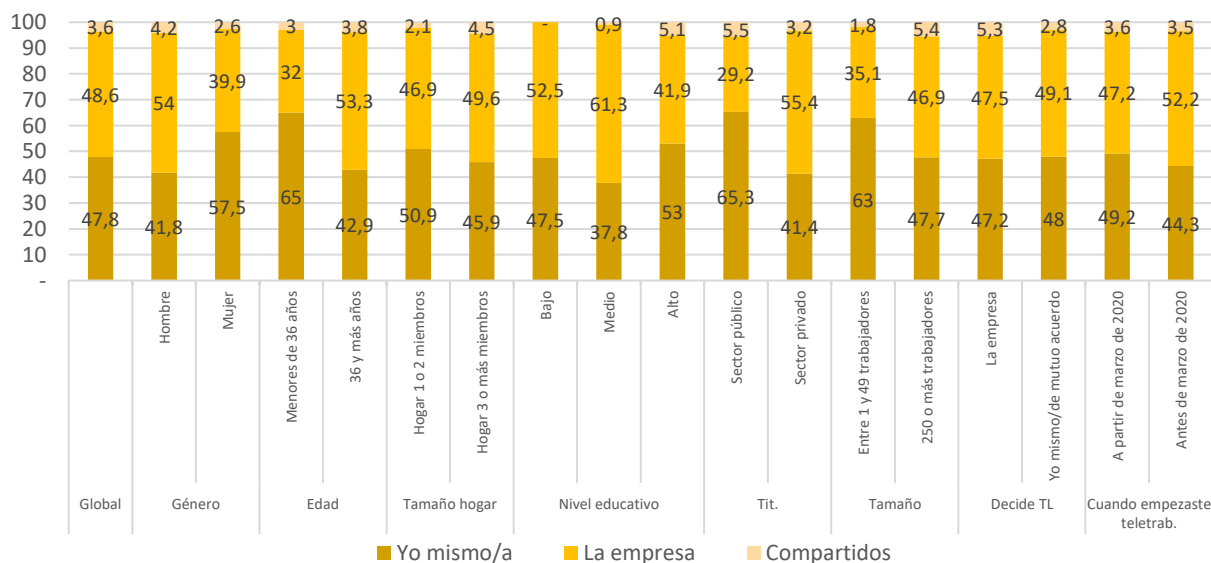
Si concretamos el perfil de las personas que dan estas respuestas, vemos que el género y la edad no parecen presentar diferencias notables. No obstante, el nivel educativo aquí sí parece condicionar las respuestas, puesto que las personas que tienen un nivel educativo alto responden significativamente más que la media que son ellos mismos los que se hacen cargo del ordenador de mesa (un 82,4% de ellas lo hace). Por el contrario, las personas con un nivel de estudios medio dicen significativamente más que la media que es la empresa la que aporta este recurso para que teletrabajen (un 40,2% de ellas opta por esta respuesta, frente a un 17,6% en el caso de las personas con un nivel educativo alto).

De las variables referentes a la empresa en la que teletrabajan podemos decir que los datos no muestran diferencias en función de la titularidad de la empresa, pero sí en base a su tamaño. Llama la atención que en este caso las personas que teletrabajan en empresas pequeñas responden significativamente más que el resto que es la empresa la que le proporciona el ordenador de mesa para teletrabajar. Un 35,0% de las personas que trabajan en empresas pequeñas responde esto, mientras tan solo un 18,3% de las que trabajan en empresas grandes lo hace. Aun así, debemos considerar que lo más común para ambos grupos sigue siendo pagar ellos mismos el ordenador (aunque en las empresas pequeñas lo hacen un 61,9% y en las grandes un 81,7%).

No encontramos diferencias entre los grupos de cada una de las variables restantes, por lo que, a priori, parece ser que quién decide el teletrabajo y el momento de inicio en este no parecen influir en quién aporta este recurso.

En tercer lugar, respecto al **teléfono móvil y la línea de teléfono**, parece ser que las respuestas están bastante divididas.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETRABAJAR?
(TELÉFONO MÓVIL Y LÍNEA DE TELÉFONO) (n=204)



Un 47,8% de los individuos señala que aportan ellos mismos este recurso y un 48,6% que lo hace la empresa. En este caso las personas que señalan que comparten los gastos de móvil con la empresa son un 3,6%. Por tanto, vemos que las empresas suelen hacerse cargo de este recurso en mayor medida que los anteriores.

Además de estas diferencias con los otros recursos analizados anteriormente, también vemos que en este caso las variables demográficas tienen mayor relevancia. En ese sentido, observamos que las mujeres, los jóvenes y los individuos con un nivel educativo alto aportan significativamente más ellos mismos el móvil y la línea, mientras los hombres, las personas de mayor edad y las personas con un nivel educativo medio señalan significativamente más que es la empresa la que aporta estos recursos.

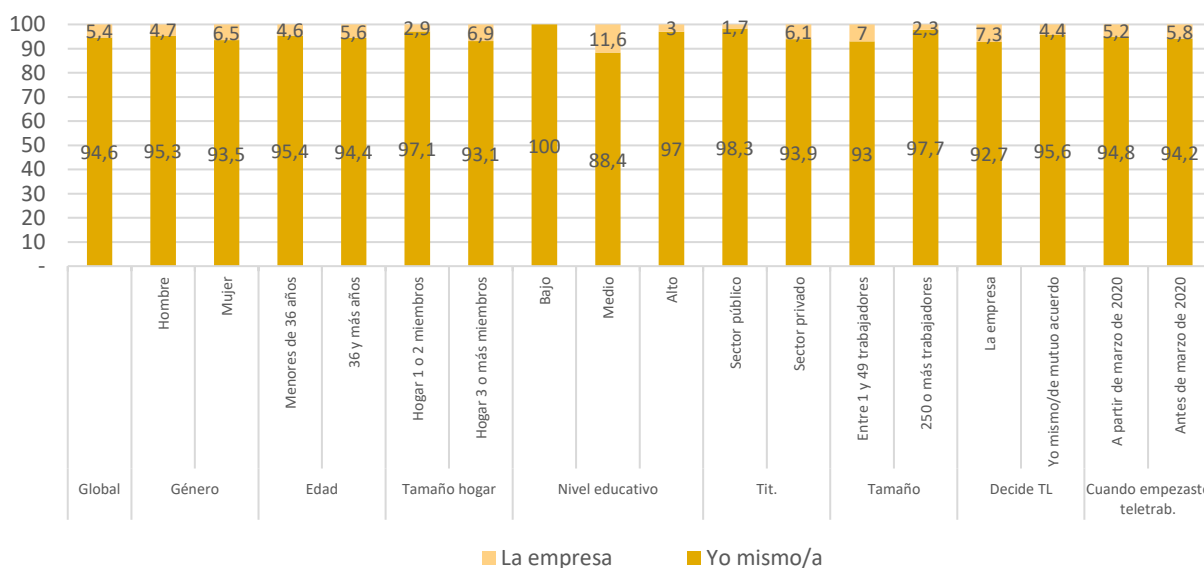
“Las personas que teletrabajan en el sector público y en pequeñas empresas aportan ellos mismos el teléfono móvil y la línea en una proporción significativamente mayor.”

Respecto a la titularidad de la empresa, en el sector público encontramos significativamente más teletrabajadores que aportan ellos mismos el móvil como recurso para el trabajo (un 65,3% de ellos, frente al 41,4% de los que trabajan en el sector privado). Por el contrario, de nuevo es la empresa privada la que parece aportar en mayor medida este recurso (un 55,4% de los individuos que trabajan en este tipo de empresas lo

señala, mientras en los que teletrabajan en el sector público este porcentaje es tan solo un 29,2%. El tamaño de la empresa también nos aporta datos interesantes. En las empresas pequeñas encontramos significativamente más personas que deben hacerse cargo ellos mismos de aportar el móvil y la línea. Por lo demás, quién decide el teletrabajo y la fecha de inicio de este no parecen tener relevancia.

En penúltimo lugar, aquí consideramos quién aporta **la mesa de trabajo**. Aquí los datos son bastante diferentes a los obtenidos en los casos anteriores.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETRABAJAR?
(MESA DE TRABAJO) (n=199)



En primera instancia, llama la atención que casi la totalidad de las personas que teletrabajan y utilizan una mesa de trabajo la aportan ellos mismos. Tan solo un 5,4% señala que es la empresa la que aporta este recurso. Además, en este caso nadie responde con la opción “compartido”.

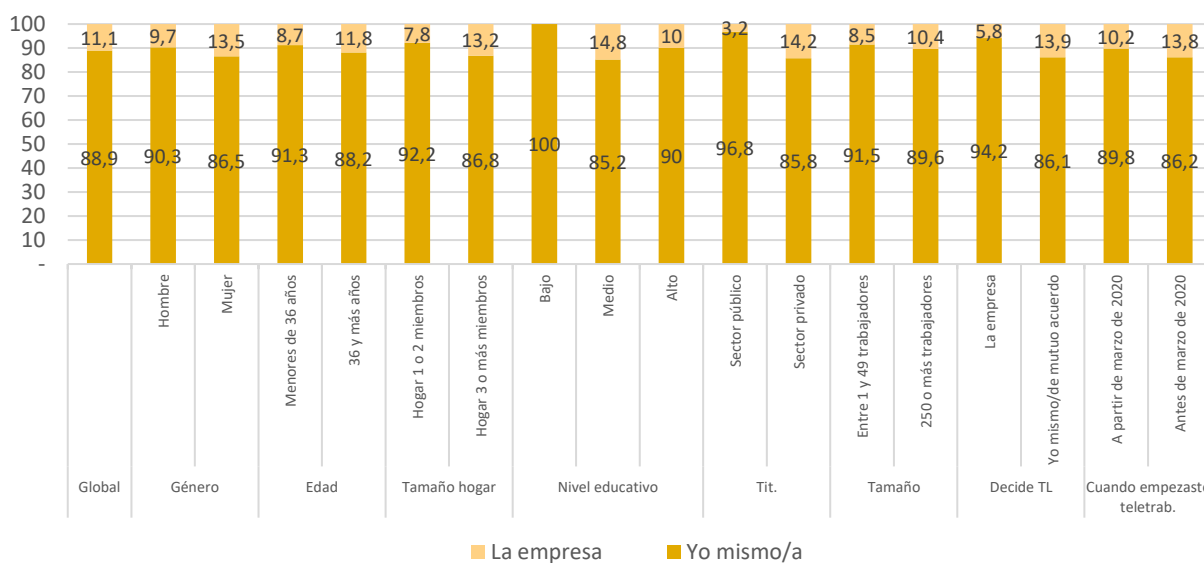
“Casi la totalidad de las personas que teletrabajan y utilizan una mesa de trabajo la aportan ellos mismos.”

Otra cuestión distinta a los gráficos anteriores es la uniformidad en las respuestas en función de las variables. Solamente encontramos diferencias significativas respecto al nivel educativo y el tamaño de la empresa.

En relación con el nivel educativo, vemos que las personas con un nivel educativo alto se hacen cargo significativamente en mayor medida de aportar la mesa de trabajo que la media. Por ejemplo, vemos que un 97,0% de las personas con un nivel de estudios alto lo hacen, mientras un 88,4% de las personas con un nivel medio aporta este recurso. La muestra del nivel educativo bajo aquí es muy pequeña y no podemos extraer conclusiones reales de los datos de este nivel educativo.

Finalmente, aquí exploramos en qué medida se hacen las empresas cargo de aportar **sillas de trabajo** a las personas que teletrabajan.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETRABAJAR?
(SILLA DE TRABAJO) (n=201)



“Un 88,9% de las personas encuestadas dice que son ellas mismas las que aportan la silla de trabajo.”

Un 88,9% de estas personas dice que son ellas mismas las que aportan la silla de trabajo y un 11,1% manifiesta que es la empresa la que lo hace. En ningún caso este recurso se aporta de forma compartida.

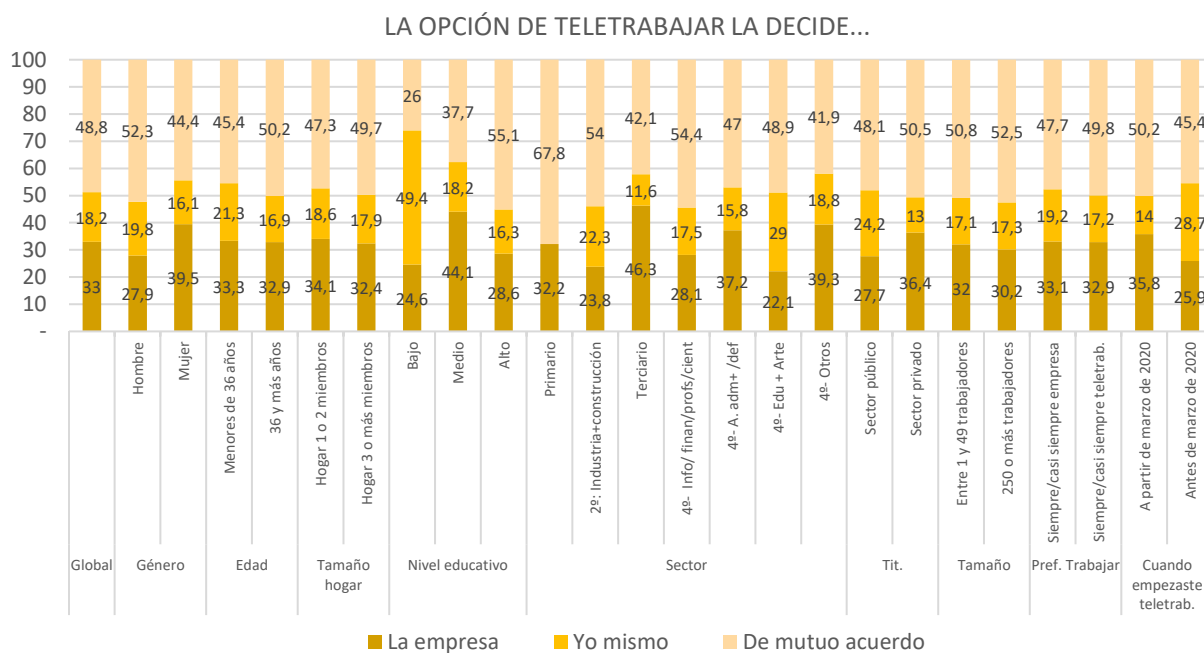
De la misma manera que con la mesa de trabajo, aquí no encontramos diferencias significativas en la aportación de este recurso en función de las distintas variables consideradas. Las únicas diferencias significativas la observamos en la titularidad de la empresa y en quién ha tomado la decisión de

teletrabajar. Respecto a la primera variable, vemos que en las empresas públicas hay significativamente más personas que aportan ellas mismas este recurso que en las privadas. Por otro lado, las personas que señalan que la empresa ha sido quien ha tenido la iniciativa del teletrabajo responden significativamente más que son ellas los que aportan su propia silla de trabajo. En efecto, un 94,2% de estas personas responde esto, frente a un 86,1% de las que comenzaron a teletrabajar por voluntad propia.

Por lo demás, las diferencias que encontramos entre perfiles son menores y no significativas estadísticamente. Aunque podemos resaltar algunas de ellas. Por ejemplo, los hombres, los menores de 36, las personas que viven en hogares de una o dos personas y las personas con un nivel educativo alto suelen aportar ellas mismas este recurso ligeramente más que los demás.

6.7 Quien toma la decisión de teletrabajar

Para algunos trabajadores, el teletrabajo puede verse como una buena oportunidad, pero para otros puede ser considerado como algo negativo. Por esto es importante entender **de quién es la iniciativa de teletrabajar** (si normalmente es la empresa quien lo impone, si lo propone la persona trabajadora o si se hace de mutuo acuerdo).



En el gráfico observamos en primera instancia que la mayor parte de los teletrabajadores comenzó a teletrabajar de mutuo acuerdo con la empresa (un 48,8% de ellos señala haberlo hecho de esta forma). No obstante, un tercio de ellos lo hizo por exclusiva iniciativa de la empresa y un 18,2% decidió teletrabajar por iniciativa propia.

“Un tercio de las personas que pasaron a situación de teletrabajo lo hicieron a iniciativa de la empresa.”

Entre los perfiles que comenzaron a teletrabajar por iniciativa de la empresa significativamente más que el resto encontramos a mujeres (un 39,5% de ellas lo hizo de esta manera, frente a un 27,9% de

los hombres) y personas con un nivel educativo medio (un 44,1% de ellas, frente al 28,6% de las personas con un nivel alto). En cambio, hombres y personas con un nivel educativo alto responden en mayor medida que lo hicieron de mutuo acuerdo.

En lo que respecta al sector de trabajo, destacan los datos del sector terciario y del educativo y artístico. En el sector terciario responden significativamente más personas que en el resto que es la empresa la que ha decidido el teletrabajo (un 46,3% de los individuos que trabajan en este sector). En cambio, en el sector educativo y artístico responden significativamente menos con esta opción (tan solo un 22,1% de las personas) y dicen significativamente más que la media que son ellos los que han decidido teletrabajar, aunque la mayor parte de ellos (48,9%) lo ha hecho de mutuo acuerdo. El resto de los sectores responden de forma similar a la media de todos los teletrabajadores. De nuevo cabe señalar que el sector primario dispone de una muestra muy pequeña, por lo que sus datos tan diferenciados de los demás deben tomarse con precaución.

“Significativamente, mayor porcentaje de personas comenzaron a teletrabajar por iniciativa de la empresa en el sector privado.”

Por otro lado, también la titularidad de la empresa parece tener relevancia para esta cuestión, ya que en el sector privado hay significativamente más personas que comenzaron a teletrabajar por iniciativa de la empresa (un 36,4%, frente al 27,7% del sector público). Al revés, el sector público presenta significativamente más personas que empezaron el teletrabajo por iniciativa propia (24,2%, mientras en el sector privado son tan solo un 13,0%). En cambio, el tamaño de estas empresas no parece tener importancia para esta variable.

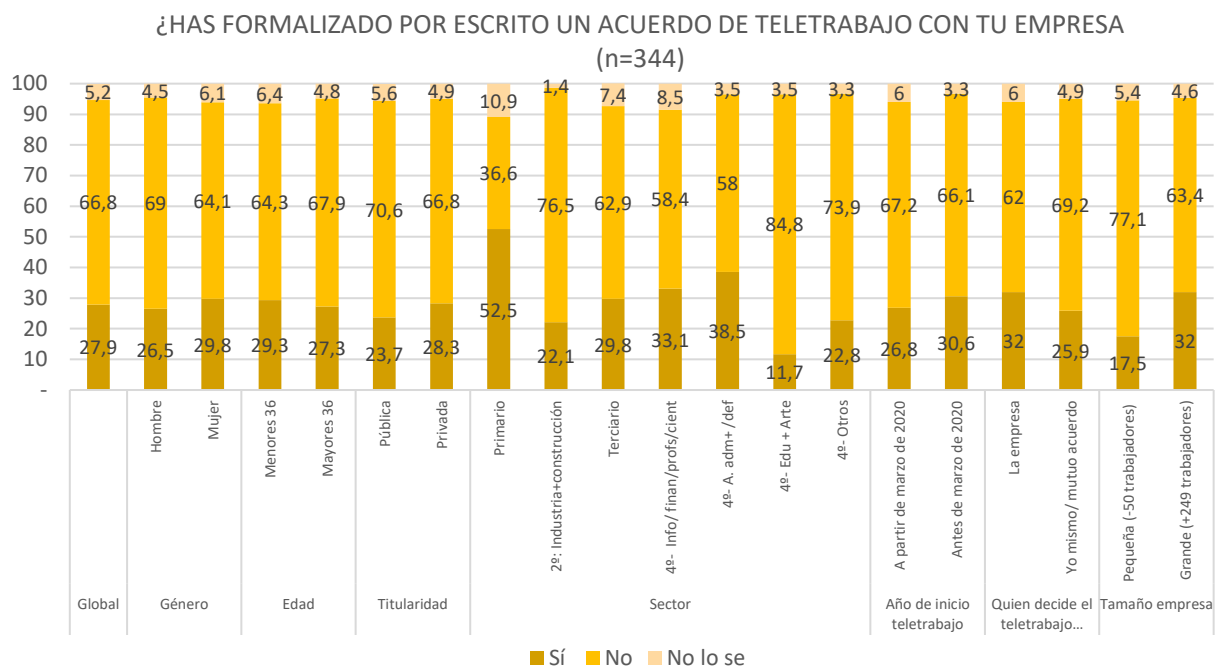
Pero el momento de introducción en el teletrabajo sí parece relevante para esta pregunta. De hecho, las personas que comenzaron a teletrabajar antes de la pandemia responden significativamente más que el resto que empezaron a hacerlo por iniciativa propia (un 28,7% lo hizo de esta manera, mientras un 14,0% de los que empezaron después lo hizo así). Por el contrario, un 35,8% de las personas que empezaron a teletrabajar después de marzo de 2020 lo hicieron por iniciativa de la empresa (este porcentaje en las personas que empezaron antes es un 25,9%).

6.8 Cumplimiento de la normativa

La tendencia creciente de la modalidad de teletrabajo ha planteado retos de carácter legal en su aplicación. Por ello aquí hemos querido explorar en qué medida se está cumpliendo la normativa existente sobre teletrabajo en la Comunitat Valenciana.

6.8.1 Formalización en el contrato

Primero nos centraremos en saber en qué medida las personas que teletrabajan en este espacio **han formalizado por escrito un acuerdo de teletrabajo con la empresa.**



Las personas que efectivamente han firmado un acuerdo de teletrabajo con su empresa son minoría, poco más de una de cada cuatro (un 27,9%). En cambio, las que no han firmado ningún acuerdo de este tipo son mayoría, exactamente un 66,8%. Además, un poco desdeñable 5,2% de las personas desconoce si ha firmado este acuerdo.

“Poco más de una de cada cuatro personas ha firmado un acuerdo con su empresa respecto de su situación de teletrabajo.”

Sobre estos datos globales podemos comparar los resultados obtenidos para distintos perfiles de teletrabajadores. Respecto al género y la edad no encontramos diferencias significativas, es decir, tanto hombres como mujeres y jóvenes como mayores han formalizado este tipo de escritos en la misma medida.

Tampoco la titularidad de la empresa parece mostrar diferencias en esta pregunta, pero sí el sector de trabajo. En primer lugar, las personas que trabajan en administración y defensa señalan significativamente más que la media que sí han firmado este tipo de contrato (un 38,5% de ellos lo hacen, frente al 27,9% de la media global). Por el contrario, las personas que teletrabajan en el sector de la educación y las actividades artísticas señalan significativamente menos que han firmado un contrato de este tipo (tan solo un 11,7% lo han hecho). De hecho, un 84,8% de los individuos que trabajan en este sector señalan que no han firmado un contrato como ese (un 18,0% más que la media). Las personas que trabajan en el sector primario presentan datos muy dispares a la media, pero esto puede deberse a que hay una muestra muy pequeña de personas de este sector.

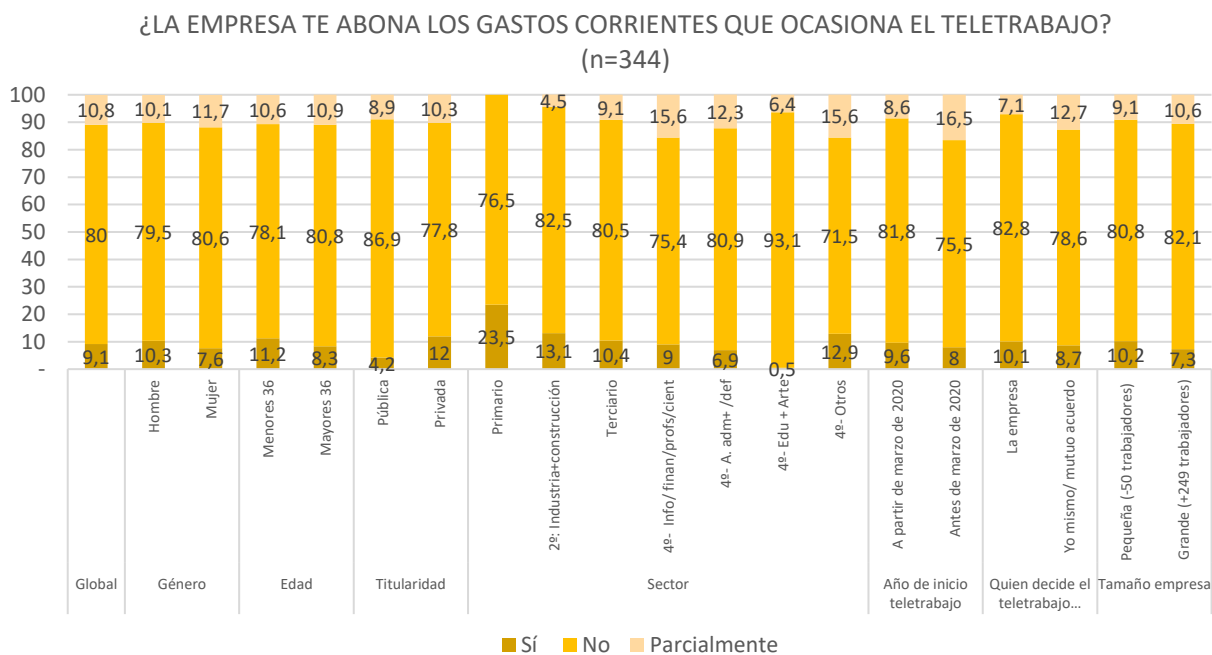
Los datos del año de introducción en el teletrabajo y de quién fue la iniciativa no difieren mucho de la media, al contrario de lo que sucede con los datos en función del tamaño de la empresa. En este

“En las empresas pequeñas solo un 17,5% de los teletrabajadores han firmado un acuerdo respecto de su situación.”

sentido, las personas que teletrabajan en empresas de menos de 50 trabajadores han firmado este contrato significativamente menos que los demás (de hecho, un 77,1% de ellos no lo ha hecho y tan solo un 17,5% sí lo ha firmado). En las empresas más grandes hay un 63,4% de personas que no han firmado este tipo de contrato y un 32,0% que sí lo ha hecho.

6.8.2 Abono por parte de la empresa de los gastos corrientes

La segunda cuestión que consideraremos al explorar la aplicación de la legislación es **si la empresa abona los gastos corrientes que ocasiona el teletrabajo.**



Lo primero que resalta al observar este gráfico es que una gran mayoría (80,0%) de las personas que teletrabajan dice que la empresa no le abona los gastos corrientes ocasionados por el teletrabajo. En cambio, los individuos que responden que sí se les abonan estos gastos son tan solo un 9,1% y los que dicen que lo hacen de forma parcial son un 10,8%.

“La gran mayoría de las personas que teletrabajan dicen no recibir ninguna compensación de los gastos corrientes ocasionados por el teletrabajo.”

Si concretamos, podemos observar que los demográficos de género y edad presentan respuestas bastante uniformes. Por el contrario, encontramos diferencias significativas según la titularidad de la

empresa, el sector y el momento de inicio del teletrabajo. Tampoco el tamaño de la empresa y quién decide el teletrabajo muestran diferencias interesantes en sus respuestas.

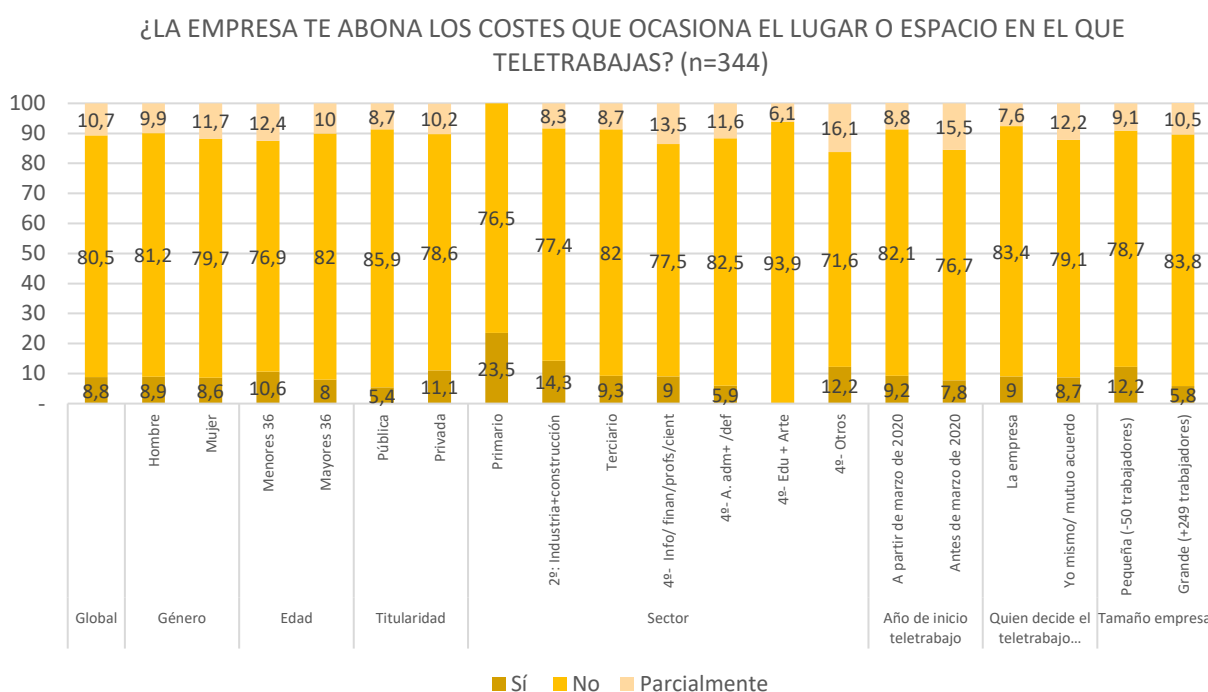
“Las empresas del sector público abonan los gastos corrientes significativamente menos que las del sector privado.”

En este sentido, según la titularidad de la empresa vemos que en las empresas del sector público abonan este tipo de gastos significativamente menos que en las del sector privado, ya que un 86,9% de las personas que teletrabajan en el sector público responden que no, mientras en el sector privado este porcentaje es un 77,8%.

Sin embargo, en la empresa privada hay significativamente más personas que responden que la empresa sí les abona los gastos corrientes, aunque tan solo constituyen un 12,0%.

6.8.3 Abono por parte de la empresa de los costes del lugar o espacio de trabajo

A parte de los gastos corrientes, también nos interesa conocer si **la empresa abona los costes del lugar o espacio de trabajo**.



Los resultados obtenidos para esta pregunta son muy similares a los de la anterior. Vemos que tan solo un 8,8% de las personas que teletrabajan dicen que la empresa abona los costes asociados al espacio de trabajo. También observamos un 10,7% de personas que comparten este tipo de costes con la empresa. Aun así, la gran mayoría de las personas encuestadas señala que la empresa no les abona este tipo de costes (un 80,5% de ellas).

Si nos fijamos en los datos cruzados por las variables seleccionadas, podemos apreciar resultados bastante uniformes. Aun así, podemos resaltar algunas diferencias significativas.

Por ejemplo, las empresas con titularidad privada suelen hacerse cargo de los costes del espacio de trabajo en mayor medida que las públicas: un 11,1% de las personas que trabajan en empresas privadas señala que la empresa sí abona estos costes, mientras en las públicas tan solo un 5,4% de las personas señala esto.

“Las empresas con titularidad privada suelen hacerse cargo de los costes del espacio de trabajo en mayor medida que las públicas.”

Respecto al sector podemos destacar que las personas que teletrabajan en el sector educativo y artístico manifiestan significativamente más que no se le abonan los costes asociados al espacio de trabajo. De hecho, las personas que señalan que esto no se produce son un 93,9% y nadie responde que sí se le abonan estos costes.

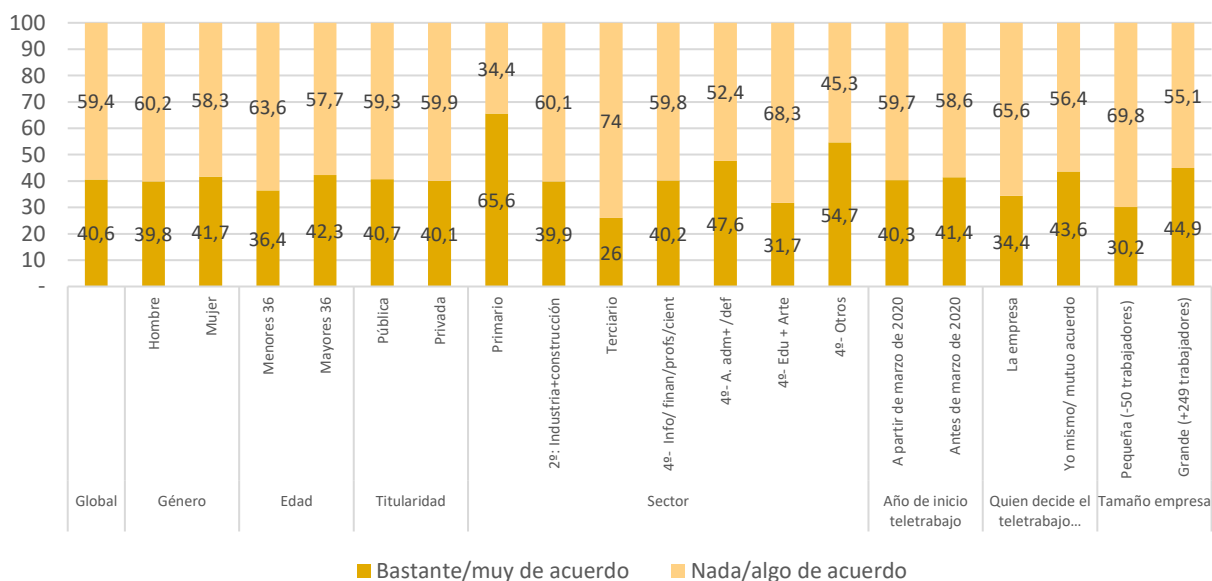
En relación con el momento de inicio del teletrabajo, la diferencia principal la vemos en las personas que responden que la empresa le abona los costes del espacio parcialmente. Tan solo un 8,8% de las personas que han comenzado a teletrabajar tras el inicio de la pandemia responde con esta opción, mientras en las personas que empezaron antes de este momento y optan por esta respuesta alcanzan el 15,5%.

“Mientras un 12,2% de las empresas de menos de 50 trabajadores abonan los costes del lugar de trabajo a los individuos que teletrabajan, tan solo un 5,8% de los de empresas grandes lo hacen.”

También el tamaño de la empresa tiene cierta importancia para el pago de los costes del espacio a la persona trabajadora: mientras un 12,2% de las empresas de menos de 50 trabajadores abonan estos costes a los individuos que teletrabajan, tan solo un 5,8% de los de empresas grandes lo hacen.

6.8.4 Protocolo para de desconexión digital

LA EMPRESA CUENTA CON UN PROTOCOLO PARA PERMITIR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DURANTE LAS HORAS DE DESCANSO (n=344)



Una de las cuestiones que han ido ganando relevancia con el desarrollo de las nuevas tecnologías y su aplicación al mundo del trabajo es la desconexión digital. Por esta razón aquí hemos querido conocer si la empresa dispone de un **protocolo para asegurar la desconexión digital de sus trabajadores en tiempo de descanso**.

Los resultados que observamos en el gráfico muestran que la desconexión digital está lejos de garantizarse por parte de las empresas, ya que tan solo un 40,6% de las personas que teletrabajan señalan que están bastante o muy de acuerdo con que su empresa cuenta con un protocolo para garantizarla. En cambio, el 59,4% restante simplemente está algo o nada de acuerdo con esta afirmación. Esta situación, además, parece bastante transversal respecto al género y la edad de las personas encuestadas, pero también en relación con la titularidad de la empresa y el momento de introducción al teletrabajo.

“El 59.4% considera que su empresa no cuenta con un protocolo de desconexión digital, siendo significativamente mayor este porcentaje en las pequeñas empresas respecto de las grandes empresas.”

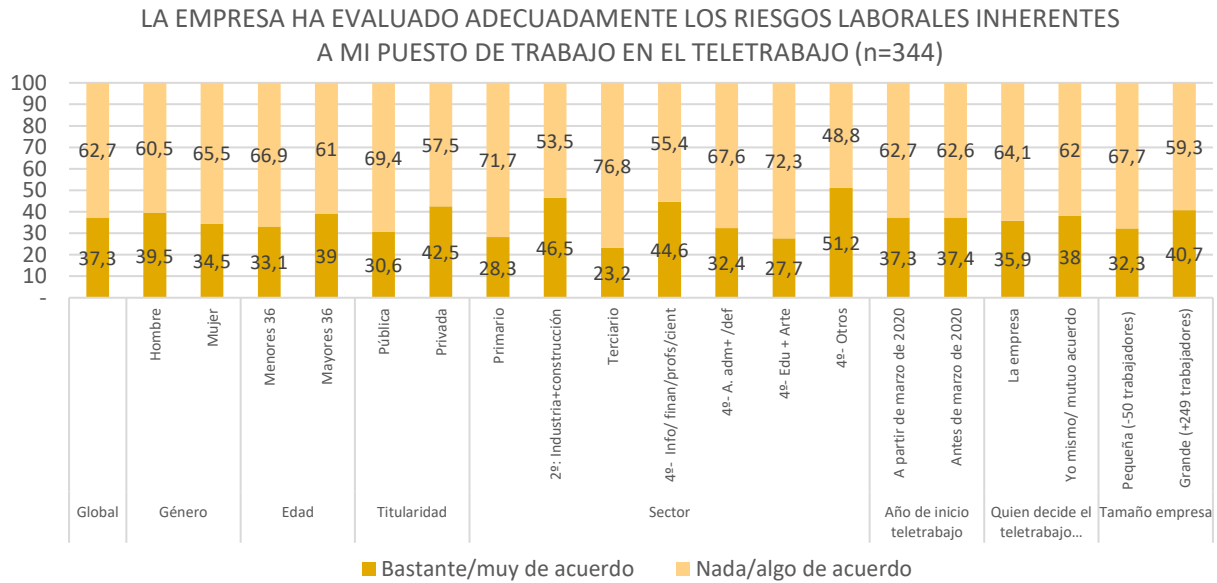
No obstante, el sector de la empresa y su tamaño muestran resultados dispares que resultan de interés. El sector terciario parece ser en el que menos se dan los protocolos de desconexión digital, ya que las personas que teletrabajan en él señalan significativamente más que la media su desacuerdo con la afirmación planteada (un 74,0% dice que está nada o algo de acuerdo con la existencia de este tipo de protocolo y tan solo un 26,0% está muy o bastante de acuerdo). También cabe señalar que los sectores donde los teletrabajadores expresan en mayor medida la existencia de este protocolo son el de otros⁹ (un 54,7% de ellos está muy o bastante de acuerdo con la afirmación) y el de administración y defensa (47,6%).

Por otro lado, las empresas pequeñas parece que disponen de este tipo de protocolos de desconexión digital en menor medida, puesto que los individuos que teletrabajan en ellas responden significativamente más que el resto que están nada o algo de acuerdo con la afirmación planteada (un 69,8% señala esto, frente a un 55,1% de las empresas grandes). Por el contrario, un 44,9% de las personas que trabajan en las empresas de mayor tamaño manifiesta estar muy o bastante de acuerdo con la afirmación acerca del protocolo (en las pequeñas este porcentaje es tan solo menos de un 30,2%).

6.8.5 Evaluación por parte de la empresa de los riesgos psicosociales

El teletrabajo plantea **riesgos psicosociales específicos** que han de ser **evaluados**. De tal manera, en este informe hemos querido saber si las empresas realizan este tipo de evaluaciones.

⁹ Otros incluye cualquier otro servicio que no sea terciario ni: Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades profesionales, científicas y técnicas Actividades administrativas y servicios auxiliares, Administración Pública y defensa: Seguridad Social obligatoria, Educación Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.



Las proporciones que encontramos al enfrentarnos a esta afirmación se asemejan a las del planteamiento anterior. Así, tan solo un 37,3% de los individuos entrevistados considera que la empresa ha evaluado adecuadamente los riesgos laborales inherentes a su puesto de trabajo en el teletrabajo. En cambio, un 62,7% de ellos está nada o algo de acuerdo con esta afirmación. Por lo

“Un 62.7% de las personas que teletrabajan considera que su empresa no ha realizado una valoración correcta de los riesgos laborales.”

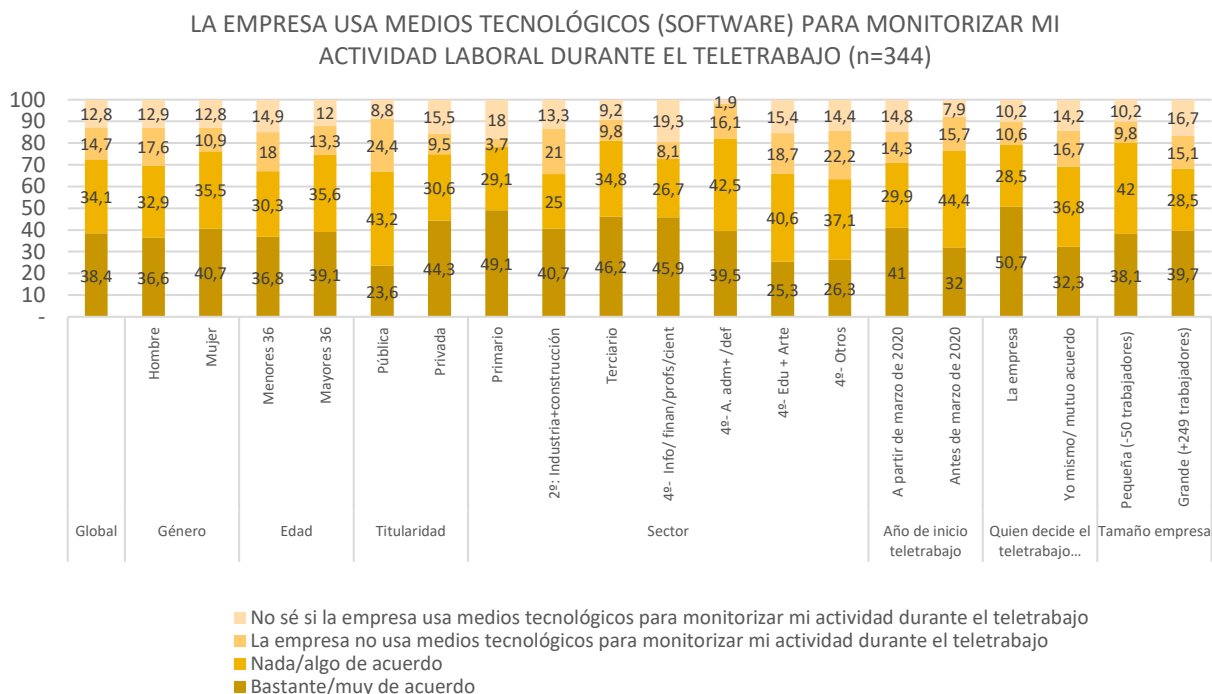
tanto, podemos observar que la evaluación adecuada de los riesgos laborales inherentes al teletrabajo es minoritaria. Además, esto es así independientemente del género, la edad, el momento de introducción en el teletrabajo, el tamaño de la empresa y de quién ha tenido la iniciativa de teletrabajar (ya que los datos de todas las categorías de estas variables muestran resultados muy similares).

En cambio, la titularidad de la empresa, así como el sector de trabajo, sí presentan diferencias relevantes entre categorías. En primer lugar, cabe subrayar que las personas que teletrabajan en empresas privadas manifiestan significativamente más que el resto su acuerdo con la afirmación planteada acerca de la evaluación de riesgos (un 42,5% de ellas lo expresa, mientras en el sector público este porcentaje es un 30,6%). De hecho, un destacable 57,5% de las personas que teletrabajan en empresas privadas está nada o algo de acuerdo con la afirmación (aunque es un porcentaje elevado, es mucho menor que el 69,4% del sector público). Por lo tanto, los datos parecen indicar que las empresas privadas realizan en mayor medida evaluaciones adecuadas de los riesgos asociados al teletrabajo, aunque la mayoría de ellas no lo hacen.

“Los encuestados que teletrabajan en el sector público responden significativamente de forma más negativa a la adecuada valoración de los riesgos laborales por parte de la empresa que los del sector privada.”

6.8.6 Monitorización del teletrabajo por parte de la empresa

Otra cuestión que resulta de interés para esta investigación es el control de las personas que teletrabajan. En ese sentido, aquí hemos querido saber si las **empresas monitorizan la actividad de sus teletrabajadores utilizando medios tecnológicos.**



Este gráfico muestra que un 38,4% de personas que están bastante o muy de acuerdo con que la empresa usa medios tecnológicos para monitorizar su actividad laboral durante el teletrabajo. No obstante, un 34,1% de las personas teletrabajadoras está nada o algo de acuerdo con esta afirmación y un 14,7% señalan que la empresa no utiliza este tipo de medios para la monitorización (es decir, un 48,8% de los individuos encuestados pone en entredicho que la empresa utilice medios tecnológicos para tal fin). Así y todo, cabe destacar que hay un 12,8% de personas que dicen desconocer si la empresa lleva a cabo este tipo de control.

Si nos fijamos en los cruces, en primer lugar, cabe señalar que las variables demográficas consideradas (género y edad) presentan respuestas bastante similares entre sí y cercanas a los porcentajes que acabamos de describir.

Por esto nos centraremos fundamentalmente en el resto de las variables. Respecto a la titularidad de la empresa, vemos una tendencia clara: las personas que teletrabajan en empresas públicas

“Un 67,6% de los teletrabajadores de empresas públicas niega que se dé esta monitorización, mientras en las empresas privadas este porcentaje es un 40,1%.”

responden significativamente más que la media que la empresa no realiza esta monitorización (un 24,4% de ellas lo señala, frente a un 9,5% en la empresa privada) o que están nada o poco de acuerdo con dicha afirmación (un 43,2%, frente al 30,6% de la privada). Es decir, un 67,6% de los teletrabajadores

de empresas públicas niega que se dé esta monitorización, mientras en las empresas privadas este porcentaje es un 40,1%. Por el contrario, los individuos que teletrabajan en empresas privadas responden significativamente más que están muy o bastante de acuerdo con la afirmación planteada sobre la monitorización (hasta un 44,3% de ellos dice esto, un 20,7% más que en la pública) o desconocen si se realiza o no este control (las personas que responden con esta opción en la empresa privada alcanzan hasta un 15,5%, mientras en la pública son un 8,8%). Por lo tanto, vemos que la monitorización mediante software es mucho menos común en las empresas de titularidad pública que en las de titularidad privada.

En relación con el sector de trabajo también podemos señalar algunas tendencias claras. Por ejemplo, en la mayoría de los sectores encontramos de media aproximadamente un 44% de personas que señalan estar muy o bastante de acuerdo con la existencia de estos procesos de monitorización, pero en los sectores educativo y artístico y en “otros” tan solo encontramos un 25,3% y un 26,3% de personas que optan por estas respuestas, respectivamente. Esto podría indicar una menor monitorización de los trabajadores en estos sectores. Por otro lado, los sectores donde encontramos menos personas que responden que la empresa no utiliza medios tecnológicos para monitorizar son el terciario (9,8%) y el de información, finanzas, actividades profesionales y científicas (8,1%). Por tanto, según esta aproximación estos podrían ser los sectores donde se produce en mayor medida la monitorización. De hecho, esto se refleja también en que son los que tienen mayor tasa de respuesta en las opciones “bastante/muy de acuerdo”. Por último, respecto al sector cabe mencionar que el de información y finanzas es en el que encontramos significativamente más personas que no saben si la empresa utiliza medios de monitorización (hasta un 19,3% de las personas que teletrabajan en este sector optan por esta opción) y el de administración y defensa hay significativamente menos personas que escogen esta opción (tan solo un 1,9%).

También el momento de introducción en el teletrabajo parece relevante cuando hablamos de monitorización a través de software. Así, las personas que comenzaron antes de marzo de 2020 responden significativamente más que están nada o algo de acuerdo con la afirmación planteada (un 44,4% de ellas opta por esta opción, mientras en las que entraron después este porcentaje es significativamente menor, un 29,9%). De hecho, los individuos que comenzaron a teletrabajar posteriormente suelen optar más que los otros por la respuesta “muy o bastante de acuerdo”.

“Las personas que se introdujeron en el trabajo antes del inicio de la pandemia parecen estar en menor medida bajo la monitorización tecnológica de su trabajo.”

Por otro lado, el desconocimiento de la existencia de procesos tecnológicos de monitorización parece darse significativamente más entre las personas que comenzaron a teletrabajar después de marzo de 2020. Esto es, las personas que se introdujeron en el trabajo antes del inicio de la pandemia parecen estar en menor medida bajo la monitorización tecnológica de su trabajo.

“Cuando el teletrabajo se produce por iniciativa de la propia empresa es más probable que esta lleve a cabo un control de este mediado por el uso de software.”

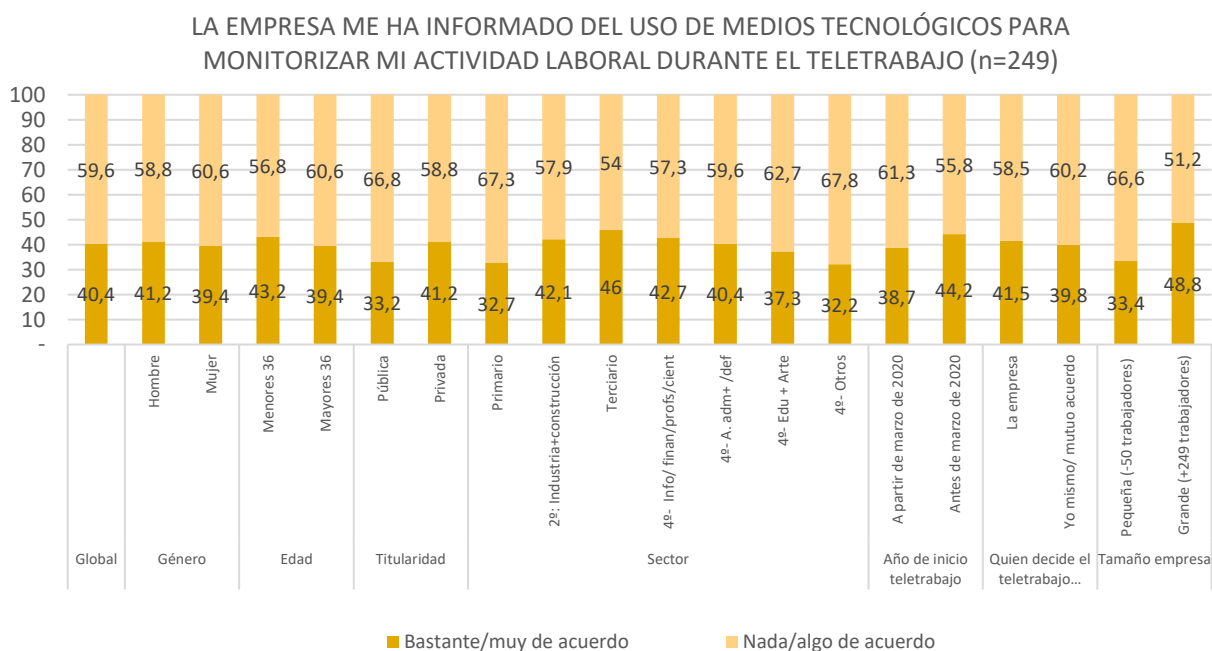
Quién toma la decisión de teletrabajar también parece relevante para esta cuestión, ya que la mitad (50,7%) de los individuos que comenzaron a teletrabajar por iniciativa exclusiva de la empresa están bastante o muy de acuerdo con la afirmación referente a la existencia de monitorización del teletrabajo, mientras en los que lo hicieron por

iniciativa propia o de mutuo acuerdo y optan por esta respuesta son un 32,3%. En otras palabras, cuando el teletrabajo se produce por iniciativa de la propia empresa es más probable que esta lleve a cabo un control de este mediado por el uso de software.

Finalmente, también cabe señalar la relevancia del tamaño de la empresa para esta pregunta. En este caso encontramos diferencias significativas, pero no son muy esclarecedoras. Mientras el porcentaje de personas que responden que están “muy o bastante de acuerdo” con la afirmación planteada es muy similar en ambos casos según el tamaño, los porcentajes de personas que responden que están nada o algo de acuerdo o que niegan la existencia de monitorización son dispares. En este sentido, las personas que se encuentran en empresas pequeñas escogen significativamente más las opciones “bastante/muy de acuerdo”, pero a su vez optan menos por la respuesta que niega la utilización de medios tecnológicos para la monitorización.

6.8.7 Información por parte de la empresa sobre la monitorización

Además de la existencia o no de la propia monitorización, es importante conocer si la empresa **ha informado de la existencia de esa monitorización** a las personas sobre las que se lleva a cabo.



Cabe mencionar que esta afirmación solo ha sido planteada a las personas que estaban muy, bastante, algo o nada de acuerdo con la afirmación anterior. Es decir, esta frase no se ha presentado a las personas que negaban la existencia de monitorización ni a las que decían desconocer si esta se llevaba a cabo.

Sabiendo esto, entre las personas a las que sí se ha planteado la afirmación actual vemos que hay un 40,4% que está muy o bastante de acuerdo con que la empresa ha informado del uso de medios tecnológicos para monitorizar su actividad laboral durante el teletrabajo. Por el contrario, un 59,6% señala que están nada o algo de acuerdo con esta afirmación. Por tanto, vemos que la mayoría de las personas preguntadas no ha sido informada de la monitorización de su trabajo cuando teletrabajan.

“La mayoría de las personas preguntadas no ha sido informada de la monitorización de su trabajo cuando teletrabajan.”

Las respuestas a esta cuestión son bastante uniformes a través de los distintos perfiles de individuos que teletrabajan considerados. De hecho, tan solo encontramos diferencias significativas en relación con el tamaño de la empresa. En efecto, un 48,8% de las personas que teletrabajan en empresas de más de 249 trabajadores dice que está muy o bastante de acuerdo con que han sido informadas de la monitorización, mientras en las empresas de menor tamaño este porcentaje es un 33,4%. De hecho, un 66,6% de las personas que teletrabajan en empresas pequeñas está nada o algo de acuerdo con la afirmación planteada. Es decir, en las empresas grandes se tiende a informarse más de la monitorización que en el resto de empresas.

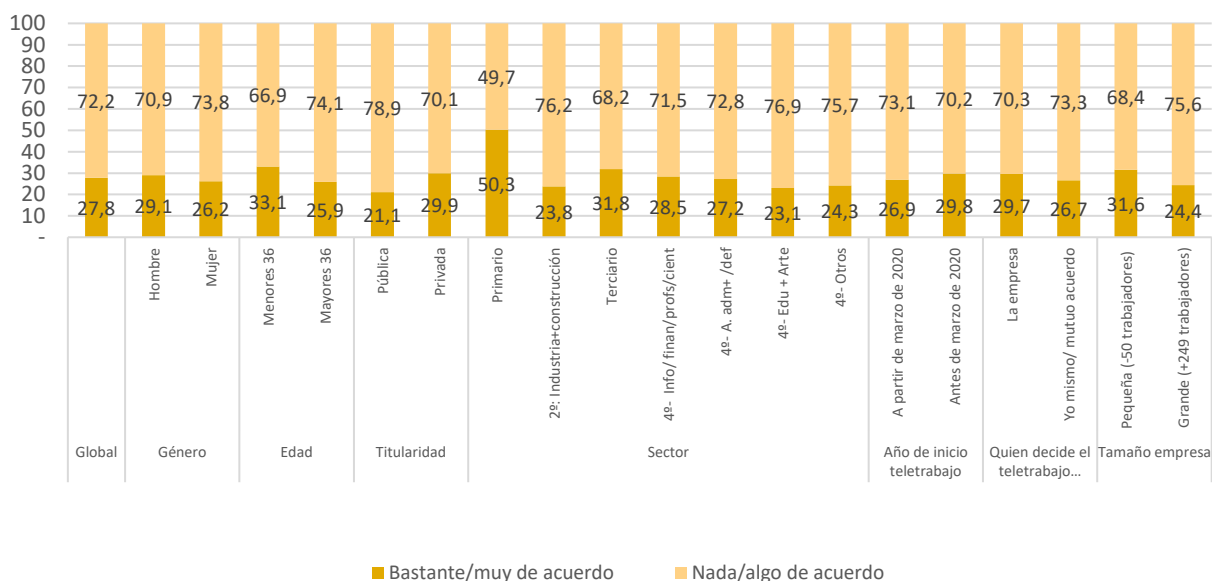
“En las empresas grandes se tiende a informarse más de la monitorización que en el resto de empresas.”

Como hemos señalado, esta es la única diferencia con significatividad estadística, pero también podemos señalar algunas que también son de nuestro interés. En las empresas privadas encontramos más personas que en la pública que señalan que la empresa informa de la monitorización de su trabajo, aunque son minoría (un 41,2%). También las personas que comenzaron a teletrabajar con anterioridad a la pandemia mencionan con mayor frecuencia que la empresa informa de la monitorización.

Por último, cabe señalar que en el gráfico apreciamos algunas diferencias notables en relación con el sector primario y el de “otros” que no son buen reflejo de la realidad, ya que se basan en las respuestas de muy pocos individuos.

Más allá de si la empresa informa de la monitorización del trabajo o no, cabe saber si esta **informa a las personas monitorizadas de los resultados** obtenidos a través de esta monitorización.

LA EMPRESA ME INFORMA DE LOS RESULTADOS QUE OBTIENE DE LA
MONITORIZACIÓN DE MI TRABAJO (n=249)



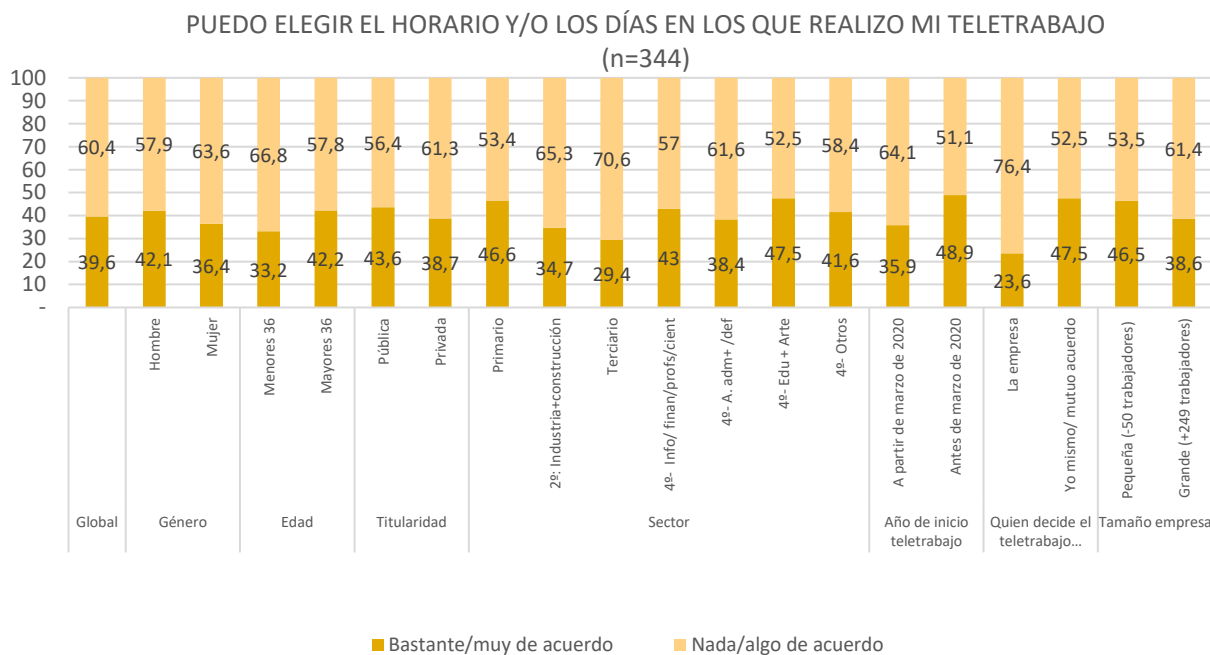
De nuevos cabe señalar que esta afirmación ha sido planteada solo a las personas que estaban muy, bastante, algo o nada de acuerdo con que la empresa usa medios tecnológicos para monitorizar el teletrabajo. Los resultados en este caso son más extremos que en el anterior. Mientras un 40,4% de personas señalaba que sí se le informaba de la realización de una monitorización, ahora tenemos tan solo un 27,8% de individuos que están bastante o muy de acuerdo con que la empresa informa de los resultados obtenidos a través de la monitorización del trabajo. Por el contrario, una gran mayoría de personas está nada o algo de acuerdo con esto (concretamente, un 72,2%).

“Una gran mayoría de personas afirman no ser informadas de los resultados de la monitorización de su trabajo.”

En este caso los cruces con las variables de interés no muestran diferencias significativas, aunque podemos resaltar algunos datos relevantes. Las personas que dicen en mayor medida que la empresa les informa de los resultados son menores de 36 años, personas que teletrabajan en empresas privadas y de pequeño tamaño. En cambio, las que dicen en mayor medida que no reciben esa información son mayores de 36, trabajan en empresas públicas, en el sector secundario y en el educativo y artístico y en empresas de más de 249 trabajadores. Nuevamente debemos tener en cuenta que los resultados del sector primario y el de “otros”, aunque bastante diferenciados del resto, se basan en muy pocas respuestas.

6.8.8 Flexibilidad horaria

En otro orden de cosas, dada la potencial flexibilidad que otorga el teletrabajo, nos interesa saber si los individuos que teletrabajan **pueden escoger el horario y/o los días en que teletrabajan**.



En primer lugar, cabe mencionar que esta afirmación vuelve a plantearse a todas las personas que teletrabajan por cuenta ajena. Conociendo esta información, podemos decir que un 39,6% de estas

“Un 60,4% de las personas que teletrabajan por cuenta ajena no elige libremente su horario.”

personas está bastante o muy de acuerdo con la afirmación de que pueden elegir el horario y/o los días en los que teletrabajan. Sin embargo, un 60,4% de las personas que teletrabajan por cuenta ajena está nada o solo algo de acuerdo con esta información. Esto implica

que la mayoría de las personas encuestadas no puede elegir su horario de teletrabajo y/o los días en los que lo realiza.

Si nos centramos en los datos cruzados, primero vemos algunas diferencias en relación con las variables demográficas (aunque estas no son significativas estadísticamente). Así, mientras un 63,6% de las mujeres señala que está nada o poco de acuerdo con la afirmación, en los hombres este porcentaje es ligeramente menor (un 57,9%). Según la edad encontramos también una ligera diferencia: un 66,8% de los menores de 36 está o nada o poco de acuerdo con la afirmación y un 57,8% de los mayores de esa edad optan por esta respuesta. En ese sentido, las mujeres y los menores de 36 son los que señalan en menor medida poder elegir su horario y/o días de teletrabajo, aunque la diferencia con hombres y mayores de 36 no es muy grande.

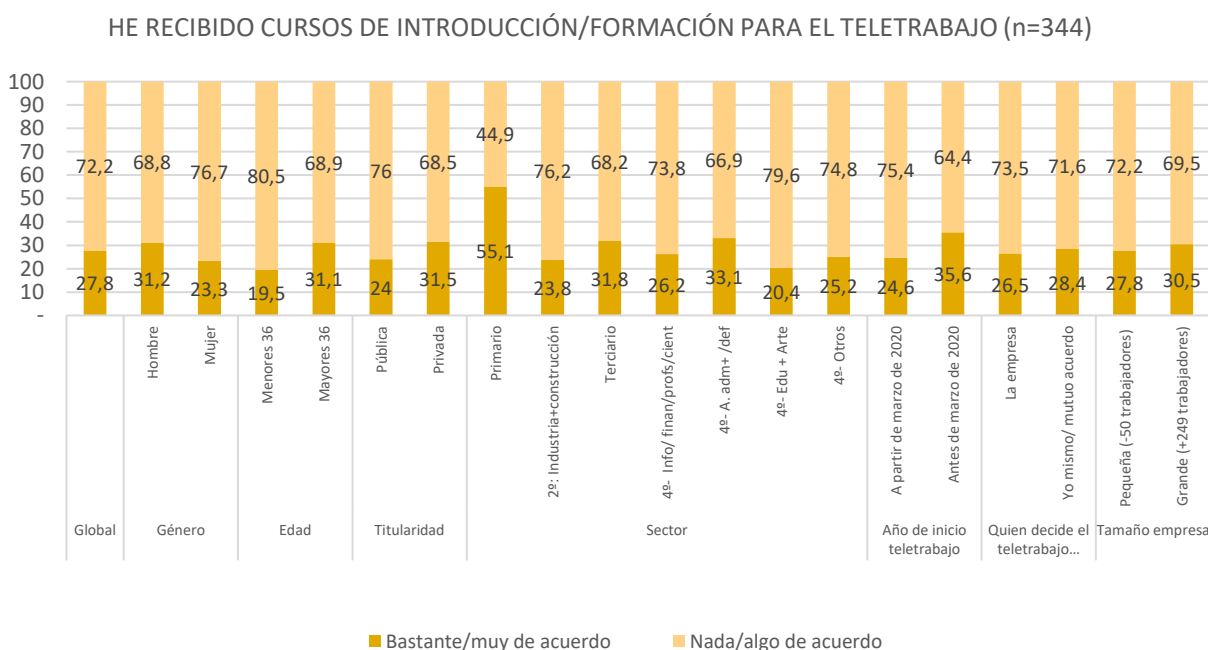
También encontramos diferencias no significativas que merece la pena señalar en función del tamaño de la empresa. Así, mientras un 61,4% de las personas que trabajan en empresas grandes responde que está nada o poco de acuerdo con la afirmación planteada sobre la elección del horario, en las que teletrabajan en empresas pequeñas este porcentaje es un 53,5%. De tal manera, en las empresas pequeñas los individuos que teletrabajan parecen tener ligeramente menos capacidad de elección del horario y/o días de trabajo que en las grandes.

Por otro lado, si nos centramos en las diferencias con significación estadística, debemos hablar del sector, el momento de introducción en el teletrabajo y en quién tomó la decisión de teletrabajar. Así, las personas que teletrabajan en el sector terciario, las que comenzaron a teletrabajar a partir de marzo de 2020 y las que teletrabajan por decisión de la empresa son las que menor capacidad de decisión del horario y/o los días de teletrabajo tienen. Por el contrario, las personas que comenzaron a teletrabajar antes del confinamiento y las que lo hicieron por iniciativa propia o de mutuo acuerdo con la empresa son las que señalan significativamente más que pueden elegir el horario y/o los días en que teletrabajan. Cabe destacar especialmente el caso de las personas que teletrabajan por decisión exclusiva de la empresa: tan solo un 23,6% de ellas señala que está muy o bastante de acuerdo con que puede escoger cuándo teletrabaja.

“Tan sólo un 23,6% de las personas que teletrabajan por decisión de la empresa pueden escoger cuándo teletrabajan.”

6.8.9 Formación aportada por la empresa

Por otro lado, el teletrabajo también puede suponer necesidades formativas, por lo que aquí queremos saber si **las empresas proporcionan a las personas teletrabajadoras cursos de introducción/formación** en esta materia.



Según podemos observar en este gráfico, una gran mayoría de las personas encuestadas no ha recibido cursos de introducción/formación para el teletrabajo. En efecto, las personas que señalan estar muy o bastante de acuerdo con la afirmación de haber recibido estos cursos son tan solo un 27,8%. En cambio, un 72,2% de los individuos entrevistados están nada o poco de acuerdo con esta.

“Sólo un 27,8% de los encuestados ha recibido algún tipo de formación para el teletrabajo.”

Entre las personas que optan por esta última respuesta están significativamente más representadas las mujeres (76,7% de ellas) que los hombres (68,8% de ellos) y los jóvenes (80,5%) que los mayores (68,9%). Esto es, los hombres y los mayores de 36 años han recibido cursos de formación para el teletrabajo en mayor medida que las mujeres y los jóvenes, aunque la mayoría no los han recibido. También las personas que trabajan en empresas privadas han recibido en mayor medida que las demás este tipo de cursos.

Respecto al sector de trabajo, aunque no encontramos diferencias significativas, podemos resaltar que en el sector terciario y en el educativo/artístico es en los que en mayor medida se han proporcionado cursos formativos sobre el teletrabajo.

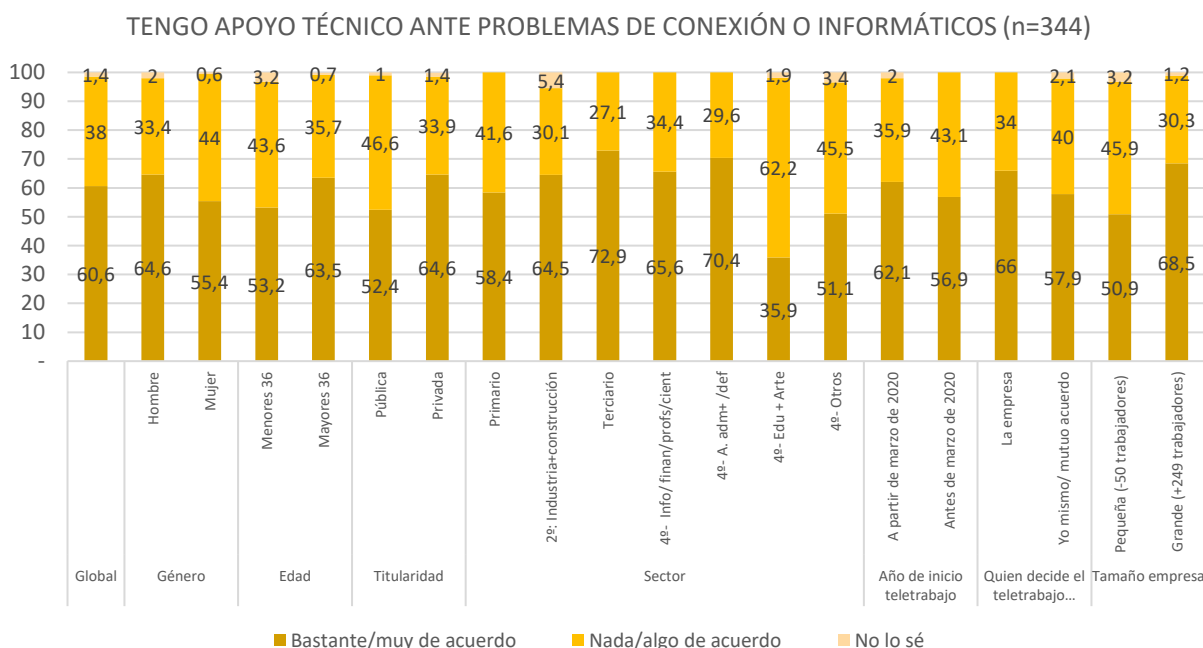
“Las personas que comenzaron a teletrabajar tras el inicio de la pandemia de COVID-19 han recibido cursos formativos sobre ello en menor medida que los demás.”

Por último, el momento de introducción en el teletrabajo parece tener relevancia aquí, ya que las personas que comenzaron a teletrabajar tras el inicio de la pandemia de COVID-19 han recibido cursos formativos sobre ello en menor medida

que los demás. Ciertamente, tan solo un 24,6% de las personas que comenzaron en este periodo señala estar bastante/muy de acuerdo con la afirmación planteada, mientras en las que empezaron a teletrabajar con anterioridad a este momento este porcentaje asciende al 35,6%.

6.8.10 Apoyo técnico al teletrabajo

Además de la formación, es relevante la disponibilidad de **apoyo técnico** ante problemas informáticos o de conexión que puedan surgir trabajando a distancia.



Según los datos de este gráfico, parece que la mayoría de las personas que teletrabajan por cuenta ajena disponen de apoyo técnico, aunque persiste una buena parte de personas que no disponen de

“Un 38% afirma no disponer de apoyo técnico por parte de la empresa.”

él. Ciertamente, un 60,6% de las personas está bastante o muy de acuerdo con la afirmación planteada, pero un destacable 38,0% señala que está nada o algo de acuerdo con ella.

Estos resultados varían en función de la mayoría de las variables. Por ejemplo, si consideramos el género vemos que las mujeres responden significativamente más que los hombres que están nada o algo de acuerdo con que tienen apoyo técnico (un 44,0% de ellas, frente a un 33,4% de los hombres). Esto es, aunque la mayoría de mujeres y hombres disponen de apoyo técnico, las mujeres lo tienen en menor medida que los hombres.

“Aunque la mayoría de mujeres y hombres disponen de apoyo técnico, las mujeres lo tienen en menor medida que los hombres.”

Sucede algo similar con la edad de las personas que responden. Un 63,5% de las personas mayores de 36 años responde que está muy o bastante de acuerdo con la afirmación planteada, casi un 10% más que en los menores de esa edad. Lo que viene a decir que los mayores de 36 años disponen en mayor medida de apoyo técnico. Esta respuesta era de esperar, puesto que las personas de mayor edad suelen tener menos formación tecnológica y pueden requerir en mayor medida que los jóvenes a este tipo de servicios cuando teletrabajan.

“En las empresas privadas se proporciona en mayor medida apoyo técnico a los individuos que teletrabajan que en las públicas.”

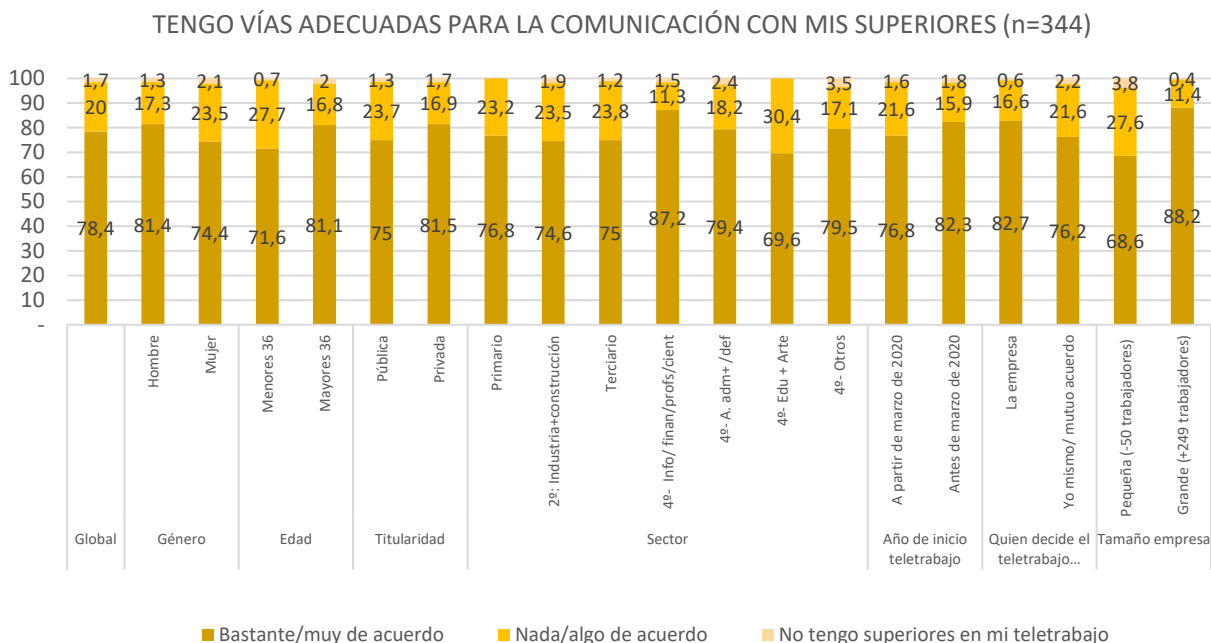
En cuanto a la titularidad de la empresa, parece ser que las personas que teletrabajan en empresas privadas expresan significativamente más que la media que están muy o bastante de acuerdo con la disponibilidad de apoyo técnico (un 64,6% de estas personas, frente a un 52,4% de las que trabajan en empresas públicas). Por tanto, vemos que en las empresas privadas se proporciona en mayor medida apoyo técnico a los individuos que teletrabajan que en las públicas.

También podemos apreciar diferencias entre sectores de trabajo. El sector donde la gente está significativamente más de acuerdo es el terciario (un 72,9% de las personas que trabajan en él están muy o bastante de acuerdo). Por el contrario, el sector donde más desacuerdo encontramos es el de educación y actividades artísticas (tan solo un 35,9% está de acuerdo y un 62,2% está en desacuerdo). De tal manera, vemos que en el sector terciario es en el que hay mayor disponibilidad de un servicio de apoyo técnico para teletrabajadores.

Por último, cabe señalar que no encontramos diferencias en función del momento de inicio del teletrabajo ni en función de quién lo decidió, pero sí respecto al tamaño de la empresa. Así, un 68,5% de los individuos que teletrabajan en empresas grandes está muy o bastante de acuerdo con la existencia de apoyo técnico para el teletrabajo, mientras en las más pequeñas este porcentaje es un 50,9%. Por tanto, vemos que en las empresas de mayor tamaño hay mayor disponibilidad de servicios de apoyo técnico al teletrabajo. Esto puede deberse a que estas empresas suelen disponer de más recursos que pueden dedicar a este tipo de servicio.

6.8.11 Comunicación con los superiores y supervisores

Otra cuestión relevante cuando hablamos de teletrabajo es la comunicación. Así, aquí queremos saber si las personas que teletrabajan **tienen vías adecuadas de comunicación con sus superiores**.



La gran mayoría de las personas encuestadas está bastante o muy de acuerdo con la afirmación planteada acerca de tener vías adecuadas de comunicación con sus superiores (un 78,4% señala esto). En cambio, un 20,0% manifiesta estar nada o solamente algo de acuerdo con esta afirmación. Además, un 1,7% de las personas dice que no tiene superiores en su teletrabajo.

Si nos fijamos en los dos grupos de edad apreciamos diferencias notables: mientras un 81,1% de las personas mayores de 36 años responde que está muy o bastante de acuerdo con que existen vías adecuadas de comunicación con sus superiores, el porcentaje para los menores de esa edad es un 71,6%, es decir, significativamente menor. Por lo tanto, los mayores consideran en mayor medida que existen estas vías de comunicación.

Algo similar sucede en función de la titularidad de la empresa. Las personas que teletrabajan en empresas privadas responden significativamente más que están muy o bastante de acuerdo con la afirmación (un 81,5%, frente a un 75,0% de las que trabajan en empresas públicas). Esto es, en las empresas privadas parece haber mejores vías de comunicación con los superiores.

“En las empresas privadas parece haber mejores vías de comunicación con los superiores.”

Respecto al sector, podemos destacar las personas que trabajan en información y finanzas dicen significativamente más que la media estar de acuerdo con el planteamiento (un 87,2% de ellas responden con estas opciones). Por el contrario, el sector educativo y artístico es el que responde

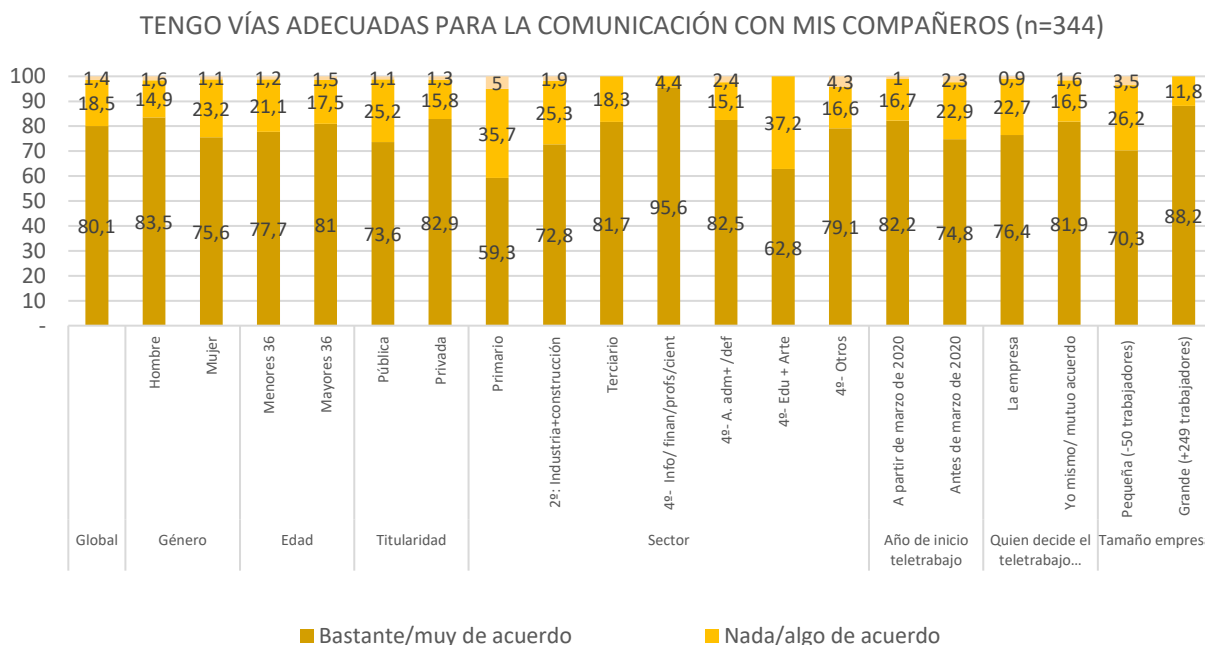
significativamente más que están poco o nada de acuerdo con la afirmación. En ese sentido, en el sector de información, finanzas, actividades profesionales y científicas es en el que mejores comunicaciones con los superiores encontramos, mientras en el educativo y artístico es en el que mayores deficiencias hay en este sentido.

También el tamaño de la empresa es importante aquí. Las personas que trabajan en empresas grandes señalan significativamente más que están muy o bastante de acuerdo con que existen vías adecuadas de comunicación con los superiores (un 88,2% de ellas responde esto, mientras en las empresas pequeñas este porcentaje es un 19,6% menor). Por lo tanto, vemos que en las empresas grandes existen en mayor medida vías de comunicación adecuadas del teletrabajador con sus superiores.

Por lo demás, encontramos algunas diferencias menores en cuanto al género, el momento de inicio del teletrabajo y quién decidió el teletrabajo. En este sentido, son los hombres, los individuos que comenzaron el teletrabajo antes de marzo de 2020 y los que teletrabajan por iniciativa de la empresa los que están de acuerdo en mayor medida con la afirmación mencionada. En cambio, mujeres, personas que comenzaron antes del confinamiento y los que teletrabajan por iniciativa propia o de mutuo acuerdo parecen señalar en mayor medida deficiencias en la comunicación con los superiores. Aunque debemos considerar que estas diferencias no son significativas y no son muy acusadas.

6.8.12 Comunicación con los compañeros de trabajo

Similarmente, también nos interesa saber si los individuos que teletrabajan disponen de **vías adecuadas de comunicación con sus compañeros**.



En este caso el porcentaje de personas que responden que están bastante o muy de acuerdo con la afirmación es algo superior al del gráfico anterior, un 80,1%. En cambio, un 18,5% de los individuos señala que está nada o algo de acuerdo. Por tanto, vemos que una gran mayoría de las personas afirma

tener vías adecuadas para la comunicación con sus compañeros. Un 1,4% afirma no tener compañeros.

Aquí sí encontramos diferencias en base al género. Ciertamente, los hombres están significativamente más de acuerdo que las mujeres (un 83,5% de ellos, frente a un 75,6% de ellas). En otras palabras, los hombres señalan en mayor medida que las mujeres que disponen de buenas vías de comunicación con sus compañeros.

“Las personas que teletrabajan en el sector privado dicen disponer de mejores vías de comunicación con sus compañeros que quienes teletrabajan en el sector público.”

Aunque los datos por edad son muy similares para ambos grupos, sí encontramos diferencias significativas según la titularidad de la empresa. Un 82,9% de las personas que teletrabajan en empresas privadas está de acuerdo con la afirmación planteada, mientras un 73,6% de las que trabajan en empresas públicas opta por estas opciones.

En lo referente al sector, de nuevo los que resaltan sobre el resto son el de información y finanzas y el de educación y actividades artísticas. Casi la totalidad de las personas que teletrabajan en el primero de estos sectores (un 95,6%) señala que está muy o bastante de acuerdo con la afirmación, es decir, disponen de medios adecuados de comunicación con sus compañeros. Tan solo un 4,4% de ellas está en desacuerdo. Por el contrario, en el sector educativo y artístico las personas que están muy o bastante de acuerdo son un 62,8% y las que están nada o poco de acuerdo un 37,2%. Así, nuevamente el sector de información y finanzas es el que presenta mejores vías de comunicación, mientras en el educativo y artístico se reflejan deficiencias en la comunicación con los compañeros. También cabe señalar que los datos del sector primario se diferencian mucho de la media, pero esto se da por el pequeño tamaño de la muestra de este sector.

Respecto al tamaño de la empresa también podemos ver diferencias significativas otra vez. En efecto, el patrón observado en el gráfico anterior se repite: los que teletrabajan en empresas de gran tamaño responden significativamente más que están de acuerdo con la afirmación acerca de las vías de comunicación y los que teletrabajan en empresas pequeñas manifiestan esto significativamente menos. De tal manera, esto parece reflejar una mejor estructura de comunicaciones entre compañeros en las empresas privadas.

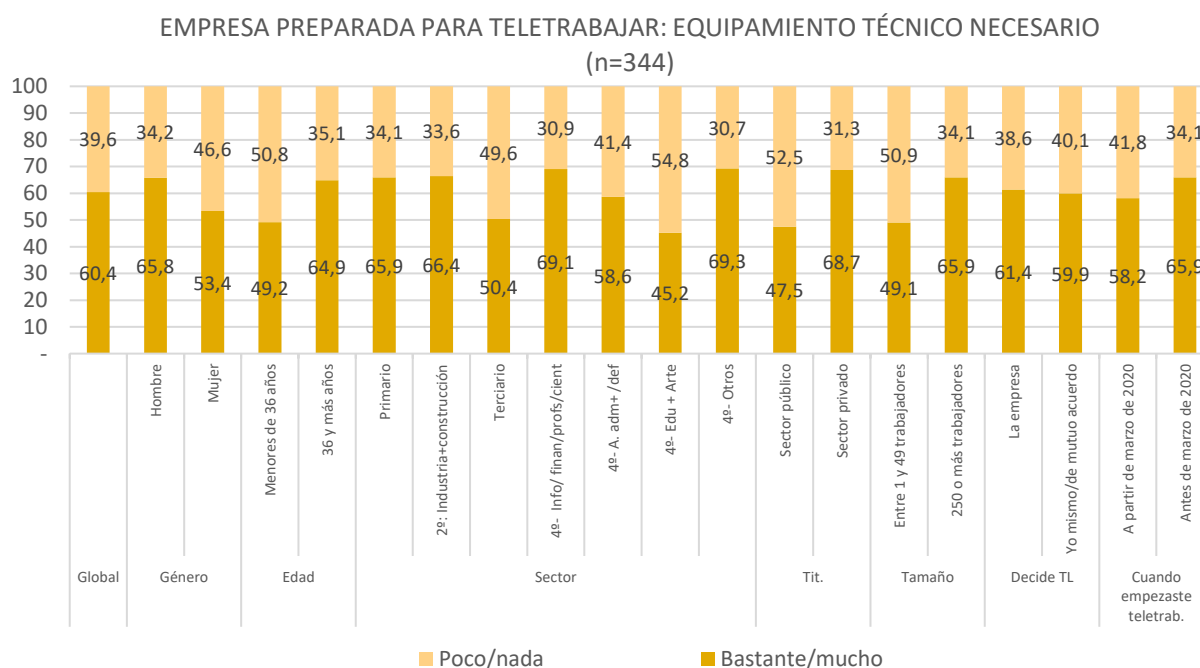
Por último, cabe destacar un par de diferencias que, aunque no son significativas estadísticamente, sí son de nuestro interés. Así, las personas que comenzaron a teletrabajar después del confinamiento por la pandemia parecen expresar en mayor medida la existencia de vías adecuadas de comunicación con sus compañeros que las personas que habían comenzado antes. También las personas que comenzaron a teletrabajar por iniciativa propia o de mutuo acuerdo expresan esto en mayor proporción que las que teletrabajan por iniciativa de la empresa.

6.9 Recursos de que dispone la empresa para el teletrabajo

Otra cuestión fundamental acerca del teletrabajo es que la propia empresa esté preparada para aplicarlo. Para ello, debe disponer de los recursos necesarios (materiales y humanos). Por eso aquí hemos querido hacer un análisis de la preparación de las empresas en este sentido.

6.9.1 Equipamiento técnico

En este sentido, en primer lugar, hemos querido saber si las empresas están preparadas técnicamente, por ello hemos preguntado en qué medida consideran los teletrabajadores que la empresa dispone del **equipamiento técnico adecuado** para aplicar esta modalidad de trabajo.



Así mismo, un 60,4% de las personas que teletrabajan dice que su empresa está muy o bastante preparada en términos de equipamiento técnico para afrontar el teletrabajo. Aunque son mayoría, cabe considerar que un destacable 39,6% de las personas encuestadas considera que su empresa está poco o nada preparada.

No obstante, estos resultados difieren si consideramos las distintas variables de cruce. Los hombres consideran significativamente más que las mujeres que las empresas están preparadas técnicamente para el teletrabajo (un 65,8% de ellos señala esto, mientras un 53,4% de ellas responde así). Lo mismo sucede con la edad: los mayores de 36 años (un 64,9% de ellos) dicen significativamente más que los jóvenes (un 49,2% de ellos) que su empresa está preparada técnicamente.

También podemos señalar algunas cuestiones respecto al sector. Los sectores donde los teletrabajadores expresan más la adecuada preparación técnica de su empresa son el de información, finanzas, actividades profesionales y científicas (un 69,1% de ellos dice estar muy o bastante de acuerdo) y el de "otros" (un 69,3% de ellos). Por el contrario, el sector donde expresan significativamente más que su empresa está poco o nada preparada es el educativo y artístico, donde más de la mitad de las personas escoge estas opciones. Después de este sector, el terciario es el que

expresa esto en mayor medida. Esto es, los sectores con peor preparación para el teletrabajo en términos de equipamiento técnico son el educativo y artístico y el terciario.

Respecto a la titularidad de la empresa también apreciamos diferencias significativas. Mientras un 68,7% de los individuos que trabajan en empresas privadas señala que su empresa está muy o bastante preparada técnicamente para teletrabajar,

“Sólo un 47.5% de quienes teletrabajan en el sector público consideran que la empresa dispone del equipamiento técnico necesario.”

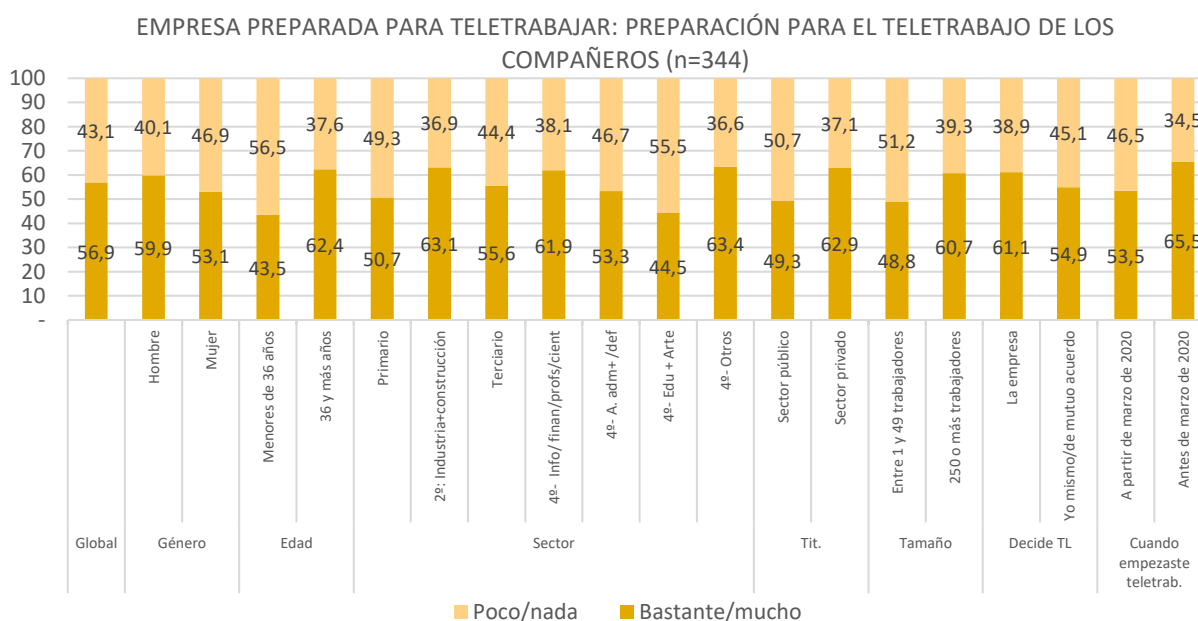
este porcentaje se reduce al 47,5% en el caso de las empresas públicas. Esto puede ser un indicador de una carencia de equipamiento técnico en las empresas públicas que permita aplicar adecuadamente la modalidad de teletrabajo.

Similarmente, el tamaño de la empresa también tiene relevancia en este caso. Mientras un 65,9% de las personas que trabajan en empresas de más de 249 trabajadores considera que estas están muy o bastante preparadas para el teletrabajo en cuanto al equipamiento técnico, tan solo un 49,1% de las que trabajan en empresas pequeñas responde de esta manera. Por tanto, las empresas pequeñas podrían presentar problemas técnicos para la implementación del teletrabajo.

Por último, cabe mencionar que la decisión de teletrabajar no parece tener relevancia aquí y el momento de inicio del teletrabajo solo ligeramente: las personas que comenzaron a teletrabajar antes de la pandemia expresan en mayor medida la adecuada preparación técnica de sus empresas para el teletrabajo. Esto era de esperar, ya que muchas personas que comenzaron a teletrabajar tras el inicio de la pandemia quizá lo han hecho en empresas nunca habían aplicado esta modalidad y, por ello, carecen de los medios adecuados para hacerlo. Aun así, debemos considerar que esta diferencia no es muy acusada.

6.9.2 Preparación de los compañeros para el teletrabajo

También los recursos humanos son importantes para aplicar de forma generalizada el teletrabajo. Por ello hemos querido considerar si las empresas disponen de **personal preparado para el teletrabajo**.



Poco más de la mitad de las personas encuestadas (un 56,9%) señala que sus compañeros y compañeras están muy o bastante preparados para teletrabajar. En cambio, las personas que consideran que estos están poco o nada preparados son un 43,1%. Es decir, las respuestas están bastante divididas y el porcentaje de personas que consideran que sus compañeros no están preparados para el teletrabajo revela deficiencias en esta materia.

De nuevo, esta realidad se distribuye de forma desigual entre las distintas variables de cruce. Respecto del género, aunque las diferencias no son significativas, vemos que los hombres tienen a considerar en mayor medida que las mujeres que sus compañeros y compañeras están preparados. Por otro lado, respecto a la edad sí apreciamos diferencias de carácter significativo: las personas de mayor edad tienen a considerar positivamente la preparación de sus compañeros y compañeras en mayor medida que las personas jóvenes. Ciertamente, mientras un 62,4% de los mayores de 36 piensa que sus compañeros y compañeras están bastante o muy preparados para el teletrabajo, tan solo un 43,5% de los jóvenes piensa esto. Esto puede darse por una percepción diferenciada en relación con la utilización de las herramientas tecnológicas para el teletrabajo: quizá los jóvenes son más exigentes porque parten de un mayor conocimiento y facilidad de adaptación a estas herramientas. En este sentido, quizá los jóvenes tienen una mayor percepción de las deficiencias de sus compañeros en la utilización de estas herramientas.

Por otro lado, aquí el sector tiene menos importancia que en la cuestión del equipamiento técnico. Los datos mostrados en relación con esta variable son bastante uniformes. Aun así, de nuevo las personas del sector educativo y artístico son las que expresan significativamente más que la media que sus compañeros y compañeras están poco o nada preparados para teletrabajar (un 55,5% de ellas lo considera así). También podemos resaltar que los sectores donde mayor percepción de una buena preparación de los compañeros y compañeras hay son el secundario y el de “otros”. Pero debemos considerar que no se encuentran significativamente por encima de la media.

La titularidad de las empresas continúa teniendo relevancia en este caso. Nuevamente, las personas del sector privado expresan significativamente más que sus compañeros y compañeras están muy o bastante preparados para el teletrabajo (un 62,9% de ellas, frente al 49,3% del sector público). Esto es, los individuos que teletrabajan en el sector público parecen estar menos preparados para teletrabajar que los del sector privado.

Similarmente, el tamaño de la empresa sigue teniendo relevancia en lo referente a la preparación de

“En las empresas de menos de 50 trabajadores las personas señalan significativamente más que la media que sus compañeros y compañeras están poco o nada preparados para teletrabajar.”

las empresas para el teletrabajo. Así, en las empresas de menos de 50 trabajadores las personas señalan significativamente más que la media que sus compañeros y compañeras están poco o nada preparados para teletrabajar. Por ello vemos que las empresas pequeñas presentan deficiencias en cuanto a la preparación del personal para la aplicación del teletrabajo.

Finalmente, en este caso el momento de introducción al teletrabajo es de gran relevancia cuando hablamos de la preparación del personal. De tal manera, como era de esperar, las personas que

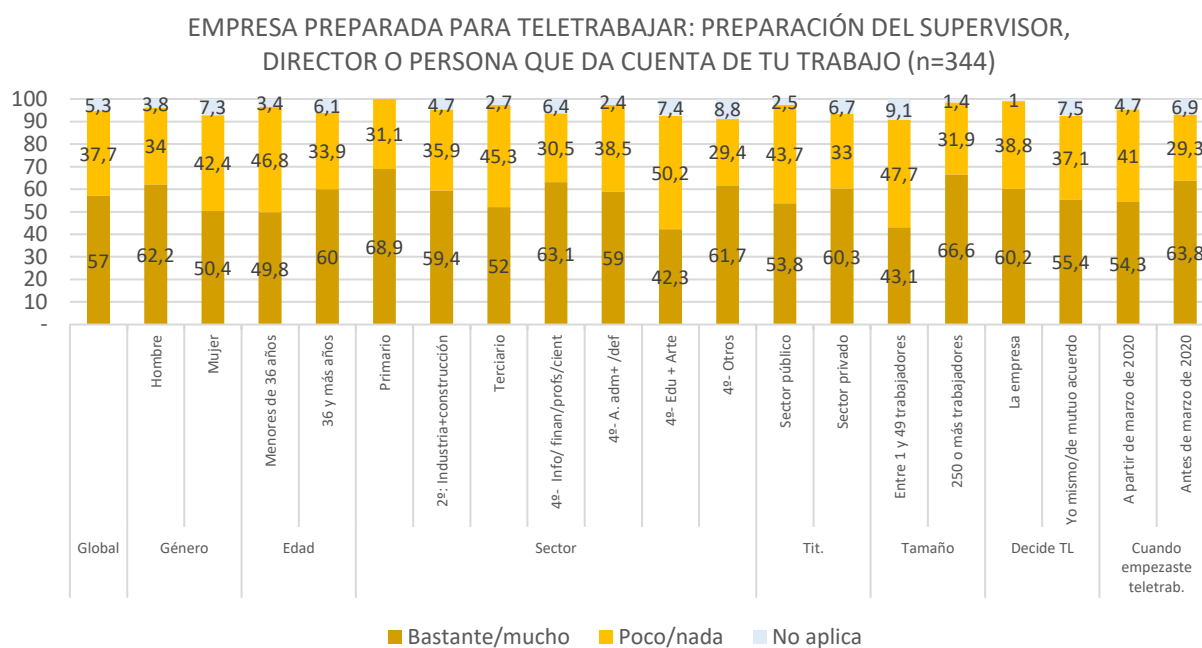
“Los hombres tienen una percepción más positiva de la preparación de sus supervisores para el teletrabajo que las mujeres.”

teletrabajan desde antes de marzo de 2020 manifiestan significativamente más que el resto que sus compañeros y compañeras están muy o bastante preparados para el teletrabajo (un 65,5% de ellas lo señala, mientras en las personas que comenzaron a teletrabajar tras la pandemia este porcentaje es tan solo un 53,5%). Estos datos no son sorprendentes, ya que es natural que las personas que comenzaron a teletrabajar hace más tiempo se encuentren

en empresas con mayor experiencia en la aplicación del teletrabajo y que, por tanto, disponen de personal preparado para ello.

6.9.3 Preparación del supervisor para el teletrabajo

Siguiendo la misma lógica que en el gráfico anterior, aquí hemos querido considerar si las **personas que dirigen o se encargan del trabajo están preparadas para hacerlo bajo la modalidad del teletrabajo.**



Los datos de este gráfico se asemejan en buena medida a los del gráfico anterior, por lo que vemos que la preparación de los cargos superiores es similar a la de los compañeros y compañeras. De tal manera, un 57,0% de los individuos entrevistados considera que la persona encargada de supervisarle o dirigirle está muy o bastante preparada para hacerlo en la modalidad de teletrabajo. Esto nos deja con un importante porcentaje de personas (un 37,7%) que considera que están poco o nada preparados para ello.

“Un 37.7% considera que sus supervisores carecen de preparación para supervisarles o dirigirles en la modalidad de teletrabajo.”

Respecto al género, aquí encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres. Ellos responden significativamente más que su supervisor o supervisora está bastante o muy preparada (un 62,2% de ellos, frente al 50,4% de ellas). Esto es, los hombres tienen una percepción más positiva de la preparación de sus supervisores para el teletrabajo.

También la edad juega un papel relevante aquí. De nuevo, las personas de mayor edad son las que responden significativamente más que su superior está preparado o preparada para ejercer sus funciones en el teletrabajo. Por el contrario, los jóvenes responden significativamente más que estos están poco o nada preparados. Quizá en este caso también es atribuible a las diferencias en las capacidades tecnológicas de jóvenes y mayores, como señalábamos anteriormente.

“Los menores de 36 años consideran en mayor medida que sus superiores están poco o nada preparados.”

En relación con el sector de trabajo, las respuestas obtenidas son bastante uniformes. No obstante, nuevamente destaca el caso del sector educativo y artístico: las personas que teletrabajan en él señalan significativamente más que la media que sus supervisores o supervisoras están poco o nada preparadas para el teletrabajo. De hecho, tan solo un 42,3% manifiesta que estas estén muy o bastante preparadas. Por el contrario, los sectores donde más se expresa la buena preparación de los cargos superiores son el de información y finanzas y el de “otros”, aunque no están significativamente por encima del resto. También el sector primario presenta una alta tasa de respuesta en las opciones “mucho” y “bastante”, pero no podemos extraer conclusiones claras, ya que la muestra para este sector es muy pequeña.

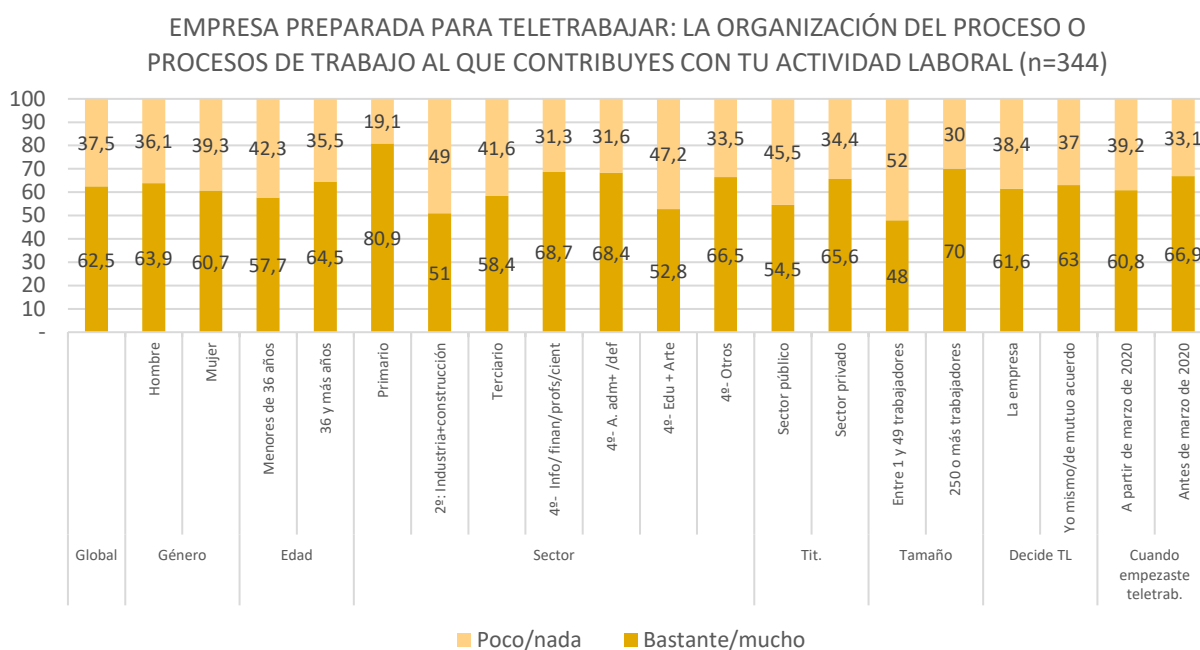
Al hablar de la titularidad de las empresas también podemos subrayar algunas diferencias en este caso. Las personas que trabajan para el sector privado expresan significativamente menos que la media que sus superiores están poco o nada preparados (tan solo un tercio de ellas lo señala, frente a un 60,3% que dice que están muy o bastante preparados). En las empresas públicas encontramos un 43,7% de personas que dicen que su superior está poco o nada preparado para el teletrabajo.

No obstante, mucho más importante aquí es el tamaño de la empresa. Los individuos que teletrabajan en empresas de más de 249 trabajadores dicen significativamente más que la media que sus superiores están muy o bastante preparados para ejercer sus funciones bajo el teletrabajo (un 66,6% de ellos lo señala, es decir, dos tercios de ellos considera que están adecuadamente preparados). Por el contrario, tan solo un 43,1% de las personas que teletrabajan en empresas pequeñas considera que su superior está muy o bastante preparado para dirigir en modalidad de teletrabajo.

Una vez más quién ha tomado la iniciativa del teletrabajo no parece importante para la preparación de la empresa en esta materia. Sin embargo, el momento de introducción en el teletrabajo sí. Así, las personas que se incorporaron tras marzo de 2020 manifiestan significativamente más que sus superiores están poco o nada preparados para el teletrabajo (un 41,0% de ellas, mientras en las personas que comenzaron a teletrabajar antes este porcentaje es un 29,3%).

6.9.4 Organización de los procesos de trabajo

Finalmente, resulta de interés conocer si las empresas están adecuadamente preparadas para la **organización de los procesos de trabajo**. Aquí concretamente hemos preguntado por los procesos de trabajo a los que contribuye la persona que teletrabaja.



“Un 37,5% de las personas dice que la empresa está poco o nada preparada organizar la actividad laboral en modalidad de teletrabajo.”

La mayor parte de las personas entrevistadas (un 62,5%) señala que la organización del proceso de trabajo está bastante o muy preparada para el teletrabajo. Sin embargo, un 37,5% de las personas dice que está poco o nada preparada. De tal manera, aunque las personas que consideran que la organización del trabajo se ha adaptado adecuadamente a la modalidad de teletrabajo son mayoría, buena parte de las personas piensa que no se ha adecuado a la situación.

En este caso los datos son bastante uniformes para la mayoría de las variables consideradas. Tan solo la titularidad de la empresa y el tamaño de esta presentan diferencias significativas. Aunque también podemos observar algunas diferencias menores en algunas de las otras variables. Estas, a pesar de no tener significación estadística, pueden ser de interés. Por ello las repasaremos más adelante.

Así, vemos que las personas que teletrabajan en empresas públicas señalan significativamente más que el resto que la organización de sus procesos de trabajo está poco o nada preparada para el teletrabajo (un 45,5% de ellas manifiesta esto, frente al 34,4% de las que trabajan en el sector privado). De nuevo, vemos que el sector privado está más preparado para el teletrabajo que el público.

“En la empresa pública, la apreciación de falta de adecuación de la empresa es mayor que en la empresa privada”

“Un 70,0% de los individuos que teletrabajan en empresas grandes considera que su proceso de trabajo está muy o bastante preparado para el teletrabajo.”

Según el tamaño de la empresa también encontramos diferencias significativas. Un 70,0% de los individuos que teletrabajan en empresas grandes considera que su proceso de trabajo está muy o bastante preparado para el teletrabajo (en las empresas pequeñas este porcentaje es tan solo un 48,0%). Esto se suma a la evidencia de las preguntas anteriores, donde hemos podido observar que las empresas pequeñas están menos preparadas para el teletrabajo.

En otro orden de cosas, vamos a repasar algunas de las diferencias no significativas que pueden apreciarse en el gráfico. Si nos fijamos en la edad de los encuestados, vemos que los de mayor edad señalan en mayor medida que los jóvenes que la organización de su proceso de trabajo está preparada para el teletrabajo. Los jóvenes, por el contrario, consideran en mayor medida que su proceso de trabajo no está adaptado.

“Los jóvenes consideran en mayor medida que su proceso de trabajo no está adaptado.”

En lo referente al sector, las personas que manifiestan en mayor medida que la organización de su proceso de trabajo está muy o bastante preparada para el teletrabajo trabajan en el sector de información y finanzas y en el de administración y defensa. Por otro lado, aquellos que expresan esto en menor medida son los del sector de la industria y la construcción y el de educación y arte. En este sentido, los sectores mejor adaptados en materia de organización del trabajo son el de información y finanzas y el de administración y defensa.

“Los sectores que se perciben como menos preparados serían el de la industria y construcción y el de educación y arte...”

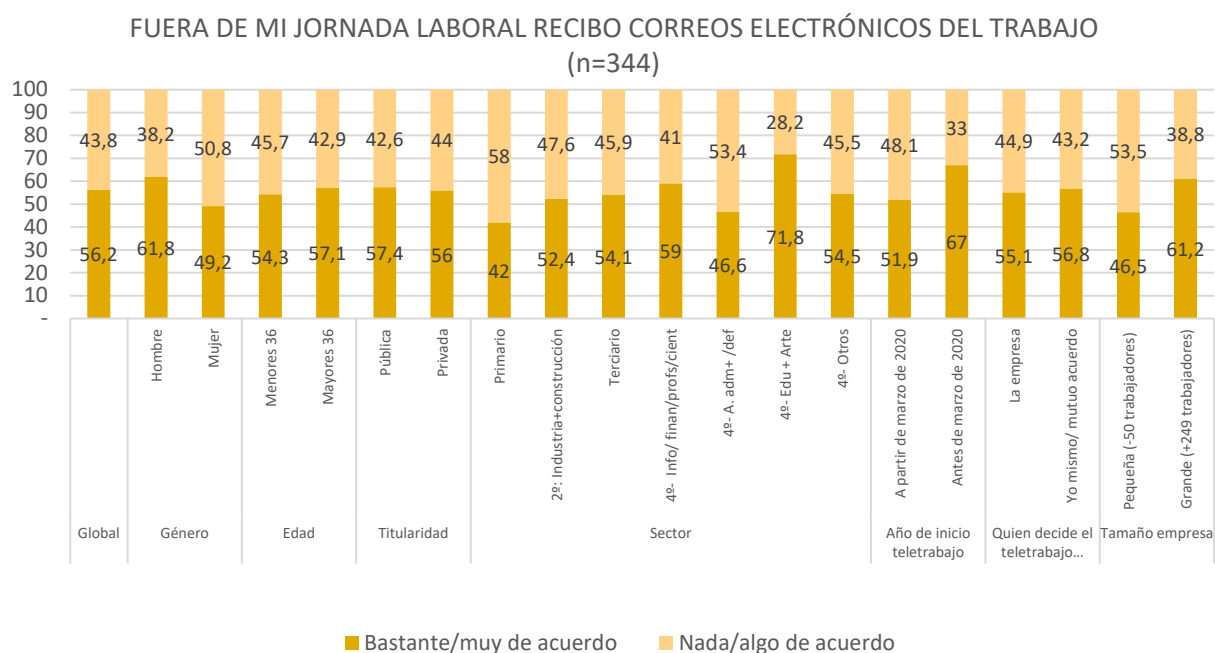
proceso de trabajo está muy o bastante preparada para el teletrabajo trabajan en el sector de información y finanzas y en el de administración y defensa. Por otro lado, aquellos que expresan esto en menor medida son los del sector de la industria y la construcción y el de educación y arte. En este sentido, los sectores mejor adaptados en materia de organización del trabajo son el de información y finanzas y el de administración y defensa.

6.10 Actividades laborales fuera de la jornada laboral

Anteriormente hemos visto que más de dos tercios de las personas que teletrabajan lo hacen, al menos algunas veces, fuera de su horario laboral. El hecho de que las personas que teletrabajan fuera de su jornada laboral sea una práctica mayoritaria hace muy importante explorar este fenómeno. Por ello aquí hemos querido saber qué tipo de tareas se llevan a cabo fuera de dicho horario y quién lo hace en mayor medida.

6.10.1 Recepción de correos electrónicos

En este sentido, ¿en qué medida se respeta el horario laboral de los trabajadores? Aquí lo hemos querido saber viendo si estos **reciben correos electrónicos de trabajo** fuera de su jornada laboral.



“La mayoría de las personas que teletrabajan reciben correos fuera de su jornada de trabajo.”

Más de la mitad de las personas encuestadas (un 56,2%) está muy o bastante de acuerdo con que recibe correos electrónicos de trabajo fuera de su jornada laboral. Por el contrario, un 43,8% está nada o algo de acuerdo con esa afirmación. Esto viene a indicar que la mayoría de las personas que teletrabajan reciben correos fuera de su jornada de trabajo, aunque persiste una proporción elevada de personas que no reciben correos o lo hacen con muy poca frecuencia.

Esta realidad se reproduce de igual manera según la edad, la titularidad de la empresa, la mayoría de los sectores y quién toma la decisión del teletrabajo, pero no en cuanto al género, algunos sectores, el momento de inicio del teletrabajo y el tamaño de la empresa.

Así, vemos que los hombres responden significativamente más que están bastante o muy de acuerdo con la afirmación acerca de la recepción de correos de trabajo fuera del horario laboral (un 61,8% de ellos menciona esto, frente a un 49,2% de las mujeres). Esto quiere decir que los hombres reciben correos electrónicos de trabajo fuera de su horario laboral en mayor medida que las mujeres

Respecto al sector, ya hemos señalado que en la mayoría de sectores encontramos respuestas similares a la media, a excepción del sector educativo y artístico. Las personas que teletrabajan en este sector responden significativamente más que la media que están de acuerdo con la afirmación planteada (un 71,8%). Es decir, la mayoría de los individuos que teletrabajan en el sector educativo y artístico recibe correos de trabajo fuera de su horario laboral. También podemos señalar que el sector donde menos expresan esta circunstancia es el administrativo.

“Un 71.8% de los individuos que teletrabajan en el sector educativo y artístico recibe correos de trabajo fuera de su horario laboral.”

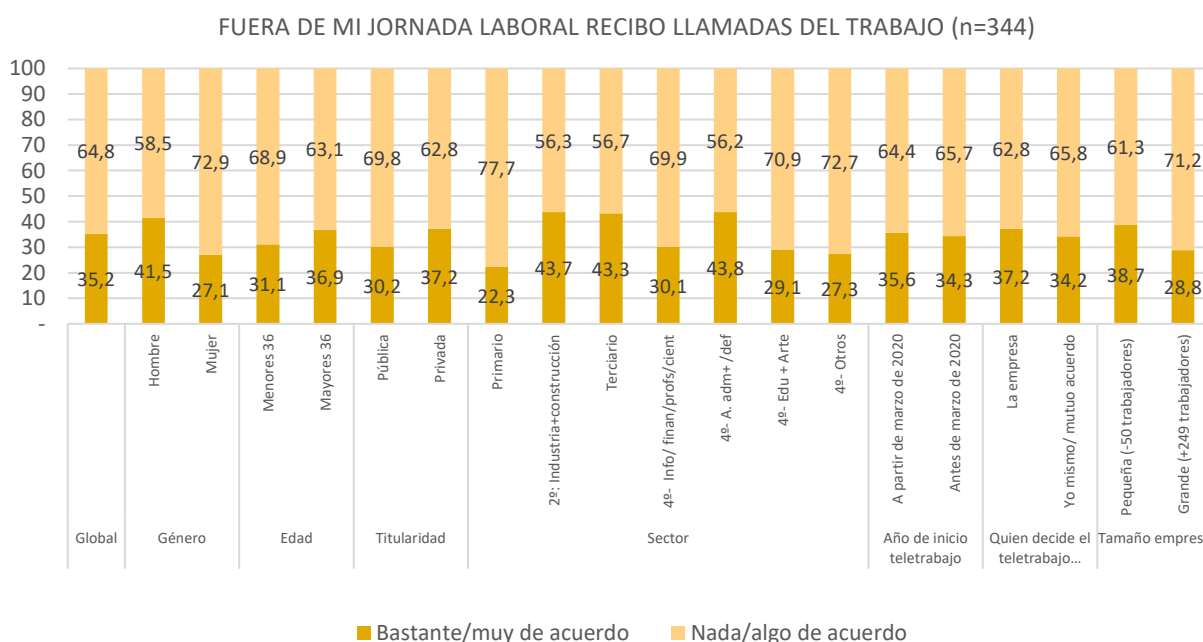
Por otro lado, como adelantábamos antes, el momento de introducción en el trabajo tiene relevancia para esta cuestión. Así, las personas que comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 se muestran significativamente más de acuerdo con la afirmación planteada acerca de los correos electrónicos que las que se incorporaron luego (un 67,0% y un 51,9%, respectivamente, están muy o bastante de acuerdo). En este sentido, las personas que comenzaron a teletrabajar antes de la pandemia reciben en mayor medida correos electrónicos fuera de horas de trabajo.

“Las personas que trabajan en empresas pequeñas reciben en mayor medida correos de trabajo fuera del horario laboral.”

En relación con el tamaño de la empresa, vemos que las personas que trabajan en empresas pequeñas responden significativamente más que están nada o algo de acuerdo con la afirmación. Es decir, estas personas reciben en mayor medida correos de trabajo fuera del horario laboral que las personas que trabajan en empresas de mayor tamaño.

6.10.2 Recepción de llamadas de trabajo

Además de los correos electrónicos, es necesario considerar las **llamadas telefónicas de trabajo**, que en ocasiones se dan fuera del horario de trabajo.



“Algo más de un tercio reciben llamadas de trabajo fuera de su jornada laboral.”

Aquí el porcentaje de acuerdo es considerablemente menor que en el caso anterior. Las personas que están bastante o muy de acuerdo con que reciben llamadas de trabajo fuera de su jornada laboral constituyen un 35,2%. Por el contrario, las que están nada o algo de acuerdo con esto son mayoría, un 64,8%.

Estas proporciones parecen bastante generalizadas entre los teletrabajadores en función de las variables de cruce, ya que no encontramos diferencias significativas salvo en cuanto al género y el tamaño de la empresa.

Respecto a la primera de estas variables de cruce, observamos que de nuevo son los hombres los que expresan en mayor medida su acuerdo. Aun así, en ambos géneros esta es una respuesta minoritaria (un 41,5% de ellos lo hacen, frente al 27,1% de las mujeres). Es decir, aunque la mayoría de las personas no recibe llamadas telefónicas de trabajo fuera de su jornada laboral, los que sí lo hacen suelen ser hombres en mayor medida.

“Los hombres reciben llamadas de trabajo fuera del horario laboral en mayor medida que las mujeres.”

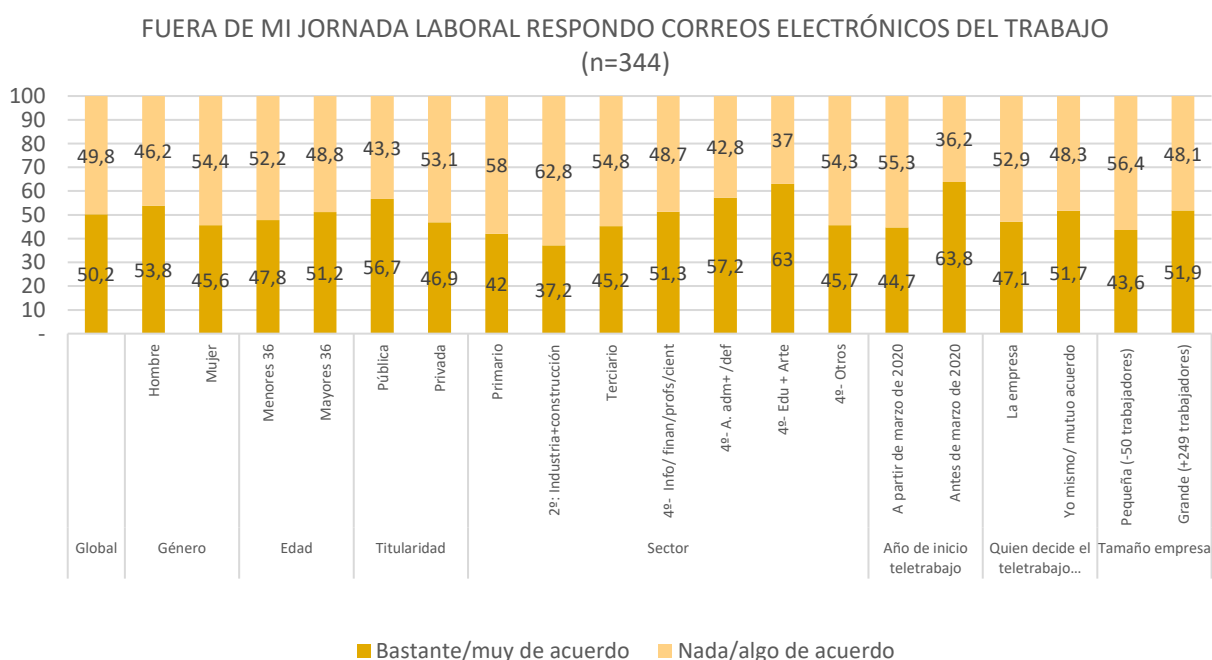
expresan en mayor medida su acuerdo. Aun así, en ambos géneros esta es una respuesta minoritaria (un 41,5% de ellos lo hacen, frente al 27,1% de las mujeres). Es decir, aunque la mayoría de las personas no recibe llamadas telefónicas de trabajo fuera de su jornada laboral, los que sí lo hacen suelen ser hombres en mayor medida.

En relación con el tamaño de la empresa, los individuos que teletrabajan en empresas de más de 249 trabajadores son los que señalan significativamente más su desacuerdo con la afirmación planteada acerca de las llamadas (un 71,2% de ellos señala esto, casi un 10% más que en las empresas pequeñas). Esto es, los que teletrabajan en empresas pequeñas tienen a recibir llamadas de trabajo en mayor medida que el resto, aunque se trata de una práctica minoritaria.

“En las empresas pequeñas hay mayor incidencia de llamadas de trabajo fuera del horario laboral.”

Por otra parte, podemos resaltar algunas diferencias que no son significativas estadísticamente. De tal forma, vemos que las personas que trabajan en empresas privadas reciben llamadas fuera de su jornada laboral ligeramente más que las que trabajan en el sector público. Además, respecto a los sectores de trabajo, vemos que en los que más se produce esta situación son el secundario y el de administración y defensa. En los que menos se da son el de educación y actividades artísticas y el de “otros”. También en el sector primario se da poco, pero de nuevo hay que considerar que la muestra de este cruce es muy pequeña para considerarlo.

6.10.3 Respuesta de correos electrónicos



A parte de la recepción de correos electrónicos y llamadas telefónicas, es interesante conocer si las personas que teletrabajan las atienden. En el siguiente gráfico hemos presentado los datos en relación con la **respuesta** dada a los **correos electrónicos**.

“La mitad de las personas que teletrabajan por cuenta ajena responden correos electrónicos fuera de su jornada laboral.”

La mitad de las personas que teletrabajan por cuenta ajena responden correos electrónicos fuera de su jornada laboral. Es un porcentaje elevado, aunque persiste la otra mitad que no lleva a cabo esta práctica.

En las respuestas a esta pregunta no encontramos muchas diferencias significativas, pero sí algunas relevantes y otras no significativas que son de interés. Centrándonos primero en las diferencias significativas, cabe decir que las personas que trabajan en el sector educativo responden significativamente más que la media que están muy o bastante de acuerdo con que responden correos electrónicos fuera de horario laboral (un 63,0% de estas personas lo está). Después de este sector, el que mayor proporción de acuerdo presenta es el de administración y defensa. Por el contrario, en el sector de la industria y de la construcción esto se da significativamente menos (tan solo un 37,2% de las personas de este sector expresan su acuerdo con la afirmación). Por lo tanto, los sectores educativo y artístico y el de administración y defensa son en los que más extendido está responder correos fuera de la jornada laboral.

En relación con el momento de inicio de teletrabajo también encontramos diferencias significativas. Las personas que comenzaron antes de marzo de 2020 señalan significativamente más que el resto que están bastante o muy de acuerdo con la afirmación planteada (un 63,8% de ellas, frente a un 44,7% de las que empezaron después). Es decir, las personas que ya teletrabajaban antes del inicio de la pandemia responden correos electrónicos de trabajo fuera de su horario laboral en mayor medida que los que comenzaron a teletrabajar más tarde.

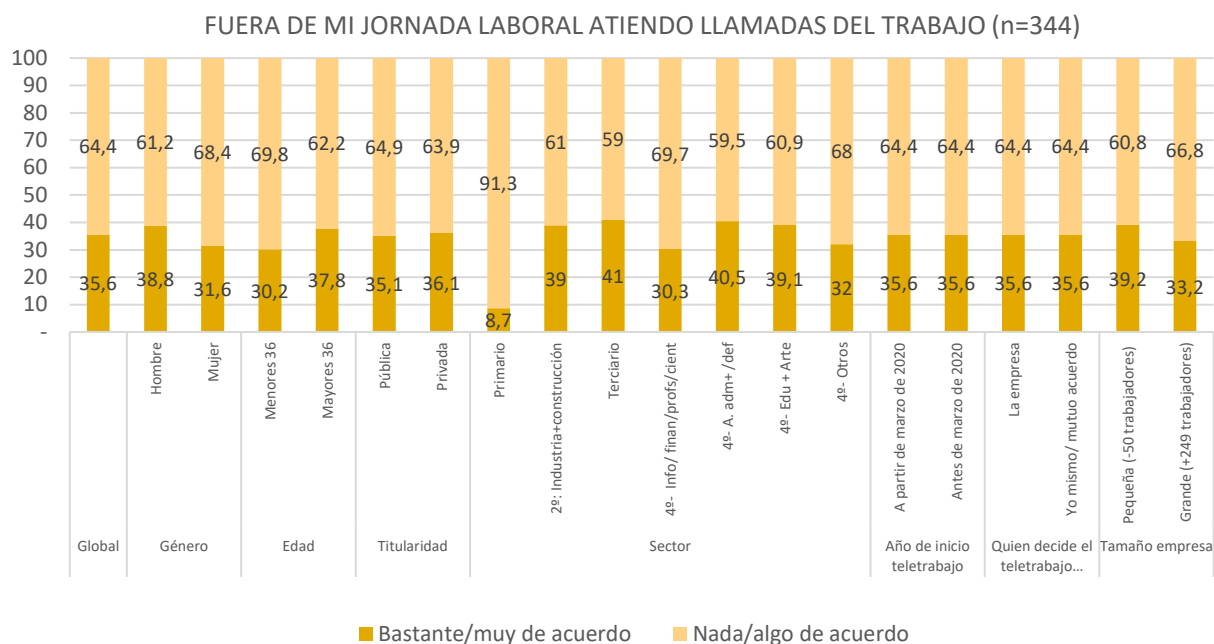
“Quienes teletrabajaban antes de marzo de 2020 responden más correos electrónicos fuera del horario laboral.”

“El sector educativo responde significativamente más correos electrónicos fuera de su horario laboral.”

Más allá de estas diferencias significativas, también podemos resaltar otras cuestiones relacionadas con el género, la titularidad de la empresa y el tamaño de esta. De tal manera, los hombres, las personas que trabajan en empresas públicas y de más de 249 trabajadores son los perfiles que dicen en mayor medida que responden correos electrónicos fuera de la jornada laboral. Por el contrario, las mujeres, las personas que trabajan en empresas privadas y las que trabajan en empresas pequeñas lo hacen ligeramente menos.

6.10.4 Atención a llamadas de trabajo

En la misma línea que en el gráfico anterior, en este hemos querido saber en qué medida las personas que teletrabajan **atienden llamadas fuera de su horario laboral**.



La proporción de personas que atiende llamadas de trabajo fuera de su jornada laboral es menor que la que atiende correos electrónicos. Concretamente, un 35,6% de los individuos encuestados señala que está bastante o muy de acuerdo con que fuera de su jornada laboral atiende llamadas de trabajo. No obstante, la mayoría de las personas (un 64,4%) señala que está nada o algo de acuerdo. En este sentido, vemos que una buena parte de las personas que teletrabajan por cuenta ajena responde llamadas de trabajo fuera de su horario laboral, aunque la mayoría no lo hace.

En este caso, las respuestas son muy uniformes entre todas las categorías de las distintas variables, puesto que no encontramos diferencias significativas estadísticamente. Aun así, podemos destacar algunas diferencias más sutiles entre categorías.

Así, respecto al género, vemos que de nuevo son los hombres los que suelen atender en mayor medida llamadas de teléfono del trabajo fuera de su horario laboral. De hecho, un 38,8% de ellos se muestra muy o bastante de acuerdo con la afirmación planteada al respecto. Las mujeres, por el contrario, manifiestan esto ligeramente menos. En cuanto a la edad, las personas del grupo de más edad son las que tienden a responder en mayor proporción las llamadas. Los jóvenes lo hacen en menor medida.

“Los hombres suelen atender en mayor medida llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.”

“La atención de llamadas laborales fuera del horario de trabajo es más común en las pequeñas empresas y en el sector terciarios y de administración y defensa.”

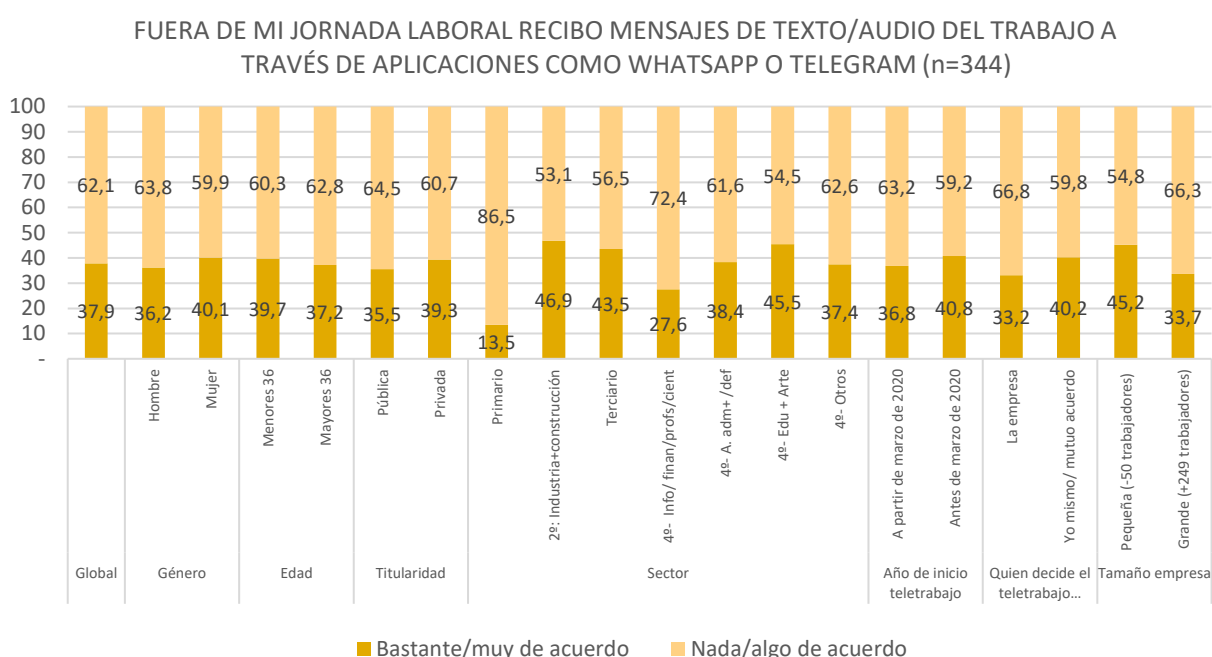
Más allá de estas variables demográficas, también cabe señalar los sectores de trabajo donde se produce este fenómeno en mayor medida. Así, según los datos obtenidos, los sectores donde los teletrabajadores tienden a responder más llamadas de trabajo fuera de horario son el terciario y el de administración y defensa. De hecho, un 41,0% y un 40,5% de ellos, respectivamente, están de acuerdo con la afirmación mostrada.

Por último, cabe señalar que las personas que trabajan en empresas de menos de 50 trabajadores atienden en mayor medida este tipo de llamadas. En cambio, en las empresas de mayor tamaño esto se da menos.

6.10.5 Recepción de mensajes de texto

En la actualidad, además del correo electrónico y el teléfono, una de las herramientas más utilizadas para el trabajo, especialmente el teletrabajo, son las aplicaciones de mensajería como WhatsApp o Telegram.

Por ello hemos querido añadir a la recepción de correos electrónicos y llamadas, la de **mensajes de texto** a través de este tipo de aplicaciones.



En este gráfico se aprecia que la mayoría de las personas que teletrabajan no recibe mensajes de texto o audio de trabajo fuera de su jornada laboral, aunque una buena parte de ellos sí los recibe. En efecto, un 37,9% de las personas encuestadas manifiesta que está bastante o muy de acuerdo con que fuera de su jornada laboral reciben mensajes de texto o audio del trabajo. En cambio, un 62,1% dice que está nada o algo de acuerdo.

“Un 37.9% reciben mensajes de texto o audio del trabajo fuera del horario laboral.”

“Quienes teletrabajan por cuenta ajena en el sector de información, finanzas, actividades profesionales y científicas reciben mensajes de texto y audio en menor medida.”

Nuevamente, las respuestas obtenidas en función de las variables de cruce muestran una realidad bastante homogénea, ya que solo encontramos diferencias significativas respecto a uno de los sectores y al tamaño de la empresa. En ese sentido, el sector que destaca en relación con el resto es el de información, finanzas, actividades profesionales y científicas. Las personas que teletrabajan en este

sector responden significativamente más que la media que están nada o algo de acuerdo con la afirmación planteada acerca de la recepción de mensajes de texto y/o audio. De hecho, un 72,4% de ellas opta por esta respuesta. Esto quiere decir que en este sector es en el que las personas reciben mensajes de texto y/o audio en menor medida. Si bien esta es la única diferencia con significación estadística, también podemos señalar que los sectores donde las personas reciben en mayor medida mensajes a través de este tipo de aplicaciones son el secundario, el terciario y el de educación y actividades artísticas.

La otra diferencia significativa estadísticamente la encontramos en relación con el tamaño de la empresa. Las personas que teletrabajan en empresas pequeñas responden significativamente más que la media que están muy o bastante de acuerdo con la afirmación mencionada (un 45,2% de ellas responde esto, frente a un 33,7% de las personas que trabajan en empresas grandes).

“En las empresas pequeñas es más común la recepción de mensajes de texto y acudios de trabajo fuera del horario laboral.”

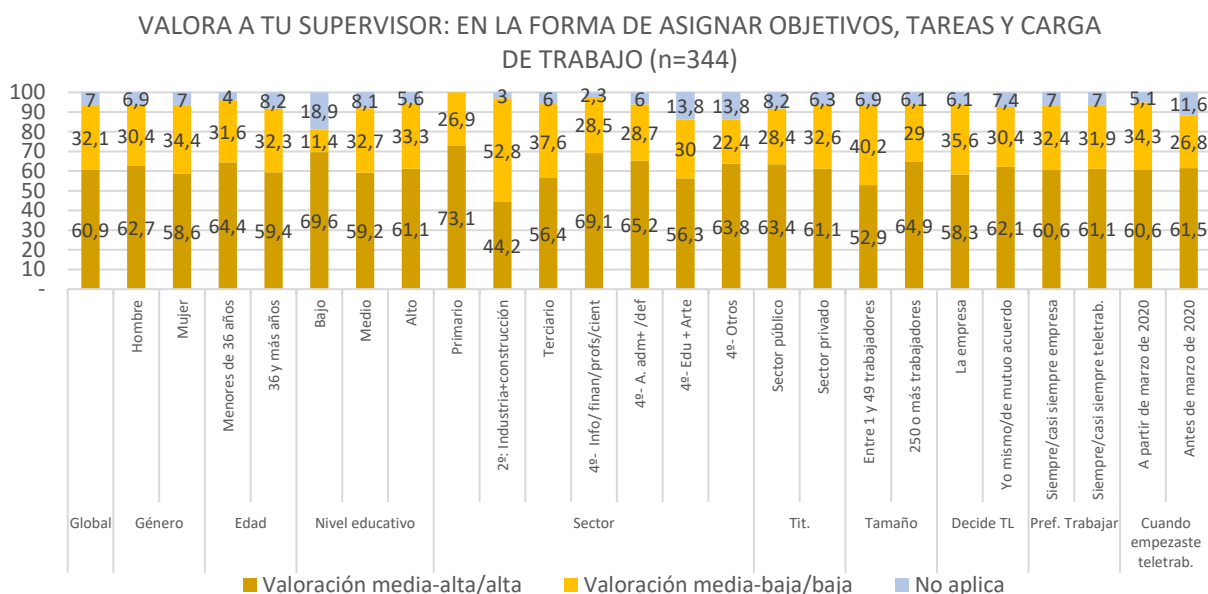
De tal forma, vemos que en las empresas pequeñas es más común la recepción de mensajes de texto y/o audio de trabajo fuera del horario laboral.

Finalmente, también podemos señalar una diferencia que, aunque no es significativa estadísticamente, merece la pena mencionar. Las personas que decidieron teletrabajar por iniciativa propia o de mutuo acuerdo con la empresa parecen recibir en mayor medida este tipo de mensajes fuera del horario laboral. Por el contrario, aquellas que teletrabajan por iniciativa de la empresa reciben mensajes de texto y/o audio de trabajo en menor medida.

6.11 Supervisión

Aquí analizaremos la valoración que hacen las personas que teletrabajan por cuenta ajena de la persona que supervisa su trabajo. Concretamente, desglosaremos esta valoración en ítems de diversa índole sobre su trabajo de supervisión.

6.11.1 Objetivos



En primer lugar, abordaremos la cuestión de **la asignación de objetivos, tareas y carga de trabajo**. Es decir, en el próximo gráfico mostramos la valoración que hacen las personas que teletrabajan de su supervisor en estos términos. La mayoría de las personas que teletrabajan por cuenta ajena (un 60,9% de ellas) valora positivamente la forma de asignar objetivos, tareas y carga de trabajo de su supervisor. No obstante, esto significa que casi un tercio de las personas encuestadas tiene una valoración media-baja o baja de cómo su supervisor lleva a cabo esto.

En el gráfico observamos que las respuestas son muy similares para casi todas las variables de cruce. La excepción la encontramos en el sector de trabajo y el tamaño de la empresa.

“Casi un tercio de las personas encuestadas tiene una mala valoración de cómo su supervisor asigna objetivos, tareas y cargas.”

Así, en el sector de la industria y la construcción vemos que las personas responden significativamente más que la media con valoraciones negativas (de hecho, las personas que dan valoraciones bajas o medias-bajas alcanzan el 52,8%). Esto quiere decir que la asignación de objetivos y tareas por parte de los supervisores es valorada de forma particularmente negativa por los individuos que teletrabajan en el sector

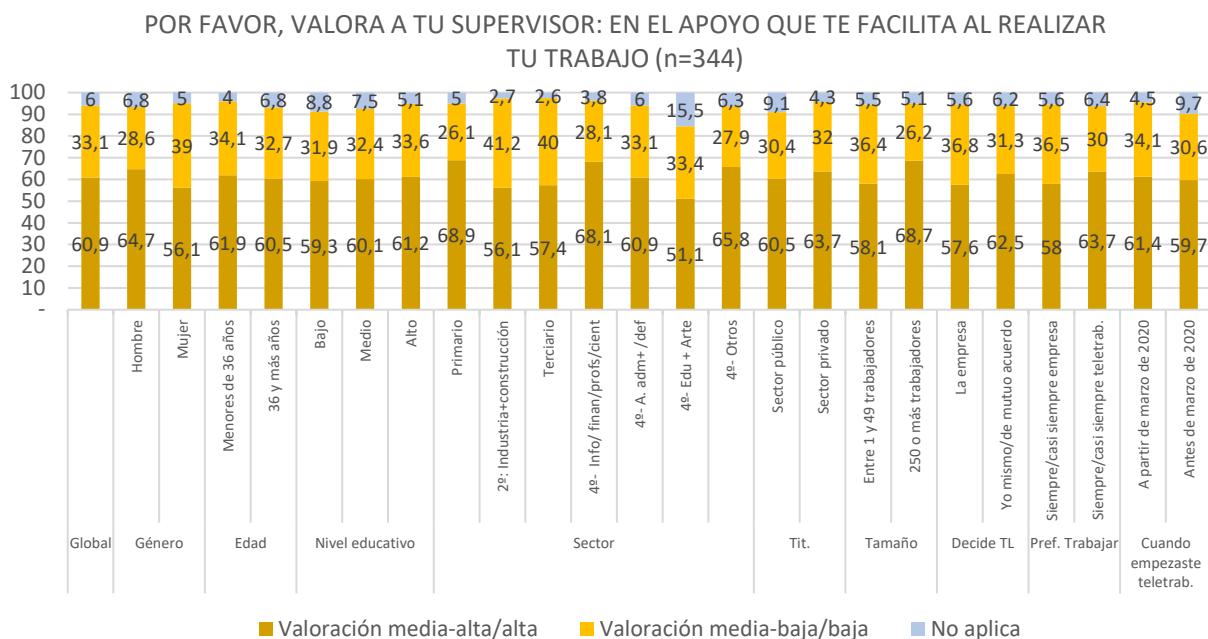
secundario. Ciertamente, destaca por ser el único sector donde las valoraciones negativas superan a las positivas en esta cuestión. Además, cabe señalar que en los sectores educativo y artístico y “otros” hay un porcentaje significativamente superior de personas a las que “no aplica” la pregunta (quizá porque no tienen supervisor o porque este no ejerce estas funciones). Lo mismo sucede en el caso de las personas que comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2020. En los tres casos, las personas a las que no se aplica superan el 10%.

Otra cuestión por considerar aquí es el tamaño de la empresa. Las personas que teletrabajan en empresas con menos de 50 trabajadores responden significativamente más que la media con valoraciones negativas a sus supervisores en la asignación de objetivos y tareas (un 40,2% de ellas optan por este tipo de valoraciones, frente al 29,0% de las que trabajan en empresas de más de 249 trabajadores).

“Las empresas pequeñas reciben significativamente valoraciones más negativas respecto de la asignación de objetivos, tareas y cargas.”

6.11.2 Apoyo al teletrabajador

En segundo lugar, consideramos la valoración del supervisor en el **apoyo que facilita a la persona trabajadora para realizar su trabajo**.



“Las valoraciones negativas en el apoyo y en la asignación de tareas pueden revelar carencias en buena parte de los supervisores.”

La valoración que hacen los individuos que teletrabajan de este ítem es muy similar a la anterior. La mayoría de ellos (un 60,9%) dan una valoración media-alta o alta del apoyo que les da su supervisor, pero un tercio otorga una valoración media-baja o baja. Lo cual puede revelar carencias de una buena parte de los supervisores en este sentido.

Estas proporciones se repiten en la mayor parte de los cruces, derivando en un gráfico bastante uniforme, como podemos observar. Aun así, encontramos diferencias significativas respecto al género y el tamaño de la empresa.

La cuestión de género resulta de especial interés. Las mujeres responden significativamente más que los hombres con valoraciones negativas en relación con el apoyo recibido (un 39,0% de ellas, frente al 28,6% de ellos). Es decir, las mujeres perciben en mayor medida una falta de apoyo en su trabajo por parte de sus supervisores.

“Las mujeres perciben una mayor falta de apoyo en su trabajo por parte de sus supervisores.”

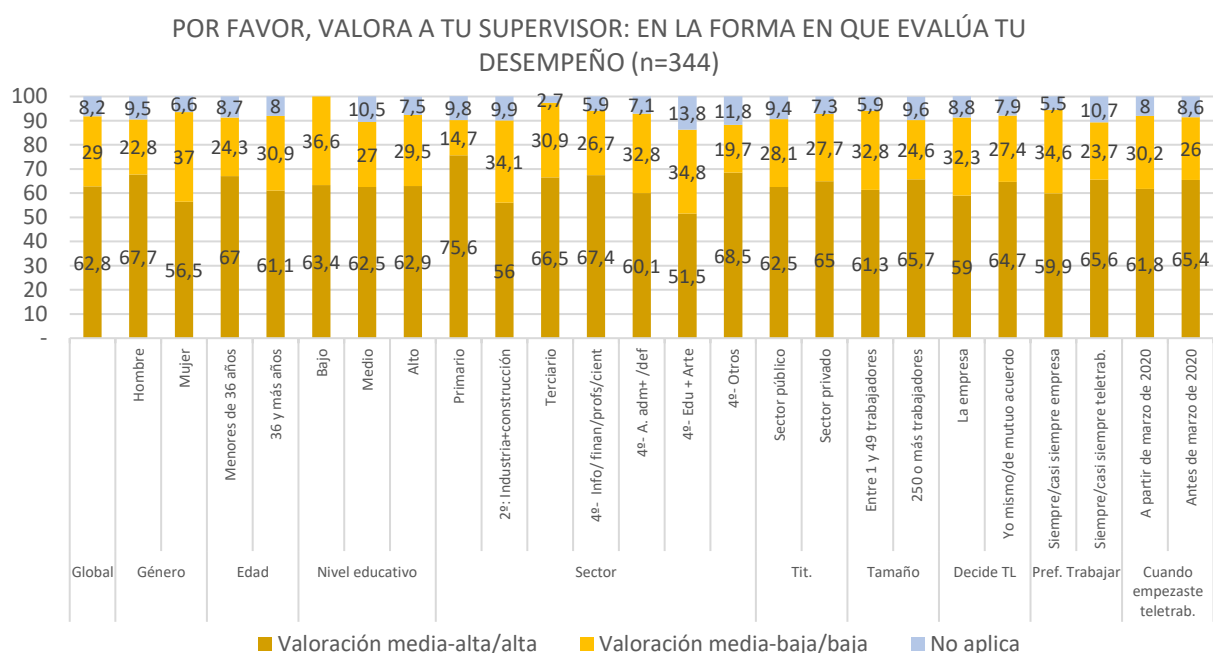
“En las empresas grandes los teletrabajadores reciben mayor apoyo por parte de sus supervisores.”

Por otro lado, la cuestión del tamaño de la empresa vuelve a ser relevante. En las empresas de gran tamaño encontramos una tasa de respuestas positivas significativamente mayor que en el resto de empresas. De hecho, este tipo de respuestas alcanzan el 68,7% en las empresas grandes, mientras en las pequeñas este porcentaje se reduce más de diez puntos porcentuales.

Además de estas diferencias con significación estadística, aquí podemos resaltar algunas cuestiones respecto al sector de trabajo. Los sectores donde encontramos valoraciones más altas del apoyo proporcionado en el trabajo por parte de los supervisores son el de información y finanzas (68,1% de respuestas positivas) y el primario (aunque en este caso la muestra es muy pequeña para extraer conclusiones claras).

6.11.3 Evaluación del trabajo

También nos interesa saber la valoración de los teletrabajadores de **la forma en que su supervisor evalúa su desempeño**.



En este gráfico vemos que globalmente encontramos unas proporciones similares a las que hemos visto en los dos casos anteriores. En este caso, un 62,8% de las personas da una valoración alta o media-alta a la forma en que su supervisor evalúa su desempeño. En cambio, las personas que dan una valoración baja o media-baja a este ítem son un 29,0%.

Nuevamente encontramos unos datos considerablemente uniformes en la mayor parte de los cruces realizados. No obstante, podemos señalar diferencias significativas en base al género, el sector y la preferencia del teletrabajo.

De nuevo son las mujeres las que responden significativamente más con valoraciones negativas (un

“Las mujeres responden con valoraciones más negativas a la forma de evaluar su desempeño en el trabajo por parte de sus supervisores”

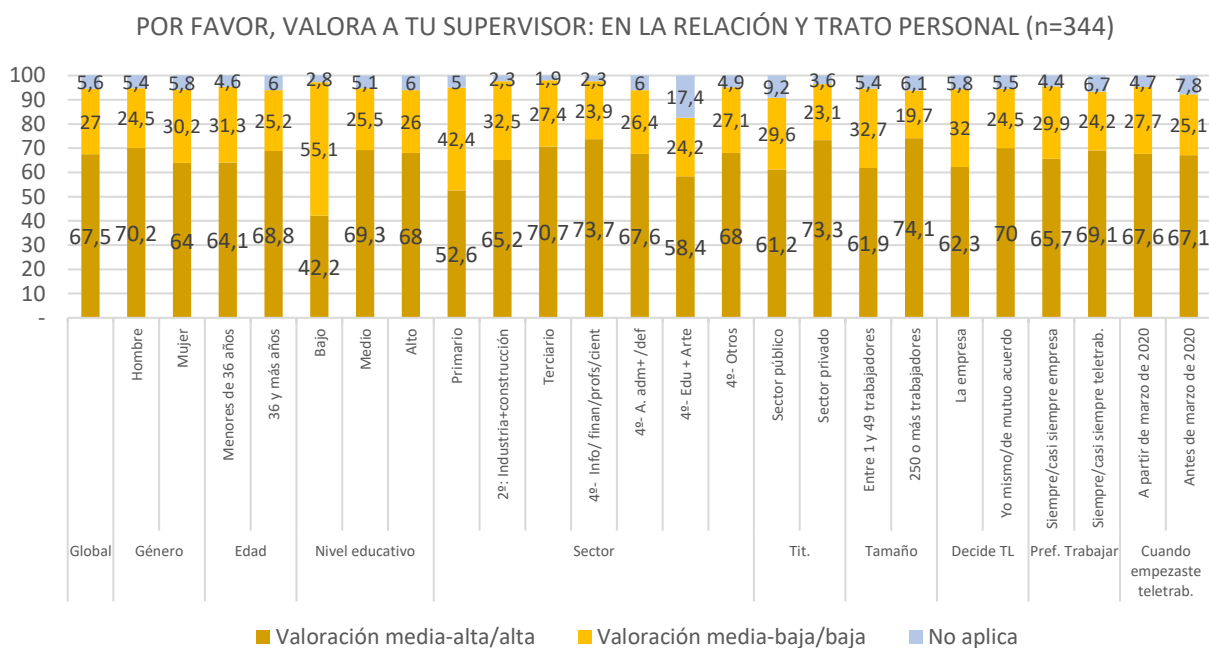
37,0% de ellas otorga valoraciones bajas o medias bajas a la forma de evaluar el desempeño de sus supervisores, mientras tan solo un 22,8% de los hombres lo hace). De hecho, los hombres dan significativamente más valoraciones altas o medias-altas (un 67,7% de ellos, frente al 56,5% de ellas). Por tanto, de nuevo apreciamos un sesgo de género en la evaluación de los supervisores.

En relación con el sector, las respuestas son bastantes similares para la mayoría de ellos. No obstante, podemos indicar que en el sector educativo y artístico se dan significativamente menos valoraciones altas o medias-altas que en el resto de los sectores. También en el sector secundario encontramos un porcentaje bastante bajo de respuestas de este tipo.

Otra cuestión que podemos señalar aquí es la preferencia por el teletrabajo. Las personas que prefieren trabajar la mayor parte del tiempo de forma presencial suelen responder significativamente más con valoraciones negativas que los demás (un 34,6% de ellas da valoraciones bajas o medias-bajas, mientras en las personas que prefieren teletrabajar la mayor parte del tiempo este porcentaje es tan solo un 23,7%). Esto es, las personas que tienen preferencia por la presencialidad valoran más negativamente que los otros la forma en que sus supervisores evalúan su desempeño.

6.11.4 Relación y trato personal

Otro ítem que cabe valorar acerca de las personas que se dedican a supervisar o dirigir es **la relación y el trato personal**.



En este caso el porcentaje de valoraciones altas o medias-altas es ligeramente superior a los anteriores. Así, un 67,5% de las personas otorga este tipo de valoraciones a la relación que tiene con su superior. En cambio, un 27,0% de las personas da una valoración media-baja o baja a esta relación.

En los datos de este gráfico no apreciamos diferencias significativas por género, pero sí por la titularidad de la empresa y su tamaño. En este sentido, cabe señalar que las personas que teletrabajan en empresas privadas responden significativamente más que la media con valoraciones altas o medias-altas (un 73,3%, frente al 61,9% de las personas que trabajan en empresas públicas). En ese sentido, parece

“La valoración de la relación y el trato personal con los supervisores es significativamente mejor en el sector privado que en el público.”

que las personas que trabajan en el sector privado valoran más positivamente la relación y el trato que tienen con sus supervisores.

“Las personas que trabajan en empresas grandes dan mejores valoraciones de su relación con sus supervisores.”

Algo similar sucede con el tamaño de la empresa, ya que las personas que trabajan en empresas grandes dan mejores valoraciones de su relación con sus supervisores (un 74,1% de ellas, frente al 61,9% de las que trabajan en empresas pequeñas).

En otra línea discursiva, cabe destacar algunas diferencias no significativas estadísticamente. En efecto, aunque las diferencias de género que hemos apreciado anteriormente no se reproducían aquí con diferencias significativas, sí podemos señalar diferencias menores. En ese sentido, los hombres valoran más positivamente que las mujeres la relación y el trato de sus superiores.

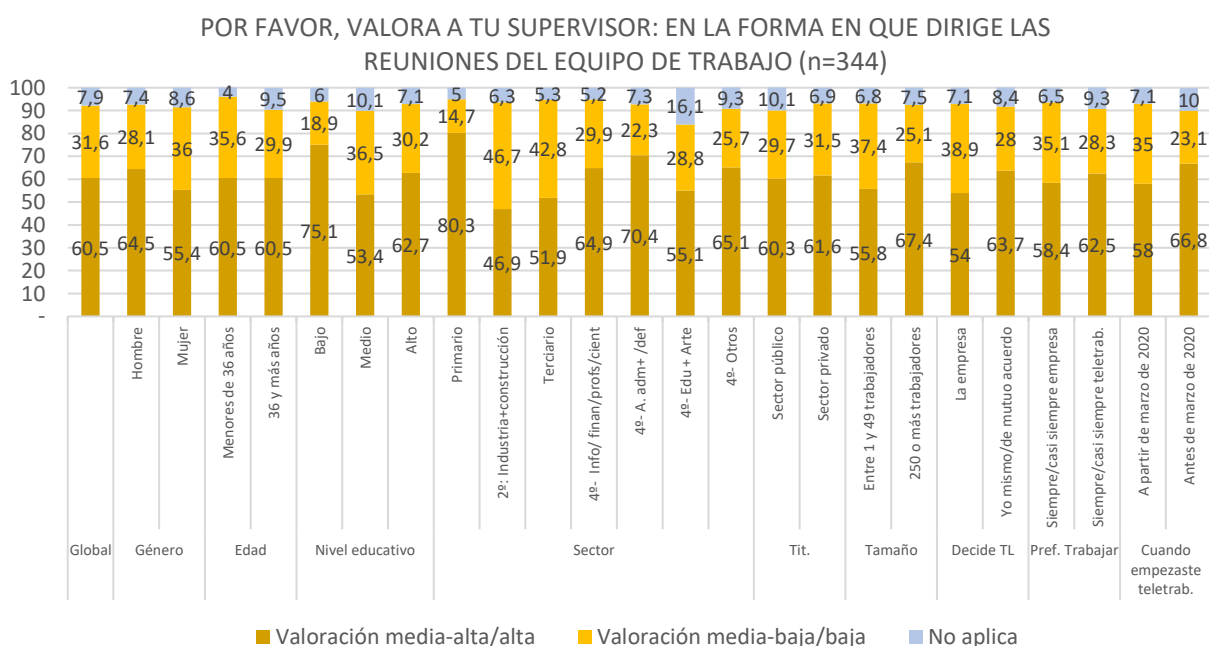
“Los hombres valoran más positivamente que las mujeres la relación y el trato de sus superiores.”

En relación con los sectores de trabajo, vemos que los que valoran más positivamente su relación con sus superiores son los que trabajan en el sector terciario y en el de información y finanzas.

Por último, si nos centramos en el cruce con quién decide el teletrabajo, vemos que las personas que teletrabajan por iniciativa propia suelen dar valoraciones altas y medias-altas en mayor medida que las que teletrabajan por iniciativa de la empresa.

6.11.5 Dirección de reuniones

Otra cuestión relevante a la hora de valorar a los supervisores es **la forma en que dirigen las reuniones de trabajo.**



“Un 31,6% valora negativamente la dirección de las reuniones de trabajo.”

Un 60,5% de las personas otorga una valoración alta o media-alta a la forma de dirigir las reuniones de trabajo de sus superiores. En cambio, un 31,6% responde con una valoración baja o media-baja.

Además de esto, podemos resaltar algunas diferencias significativas en base a los cruces con las variables de interés. En primer lugar, respecto al género, vemos que las mujeres responden significativamente menos que los hombres con valoraciones altas o medias-altas. Mientras un 64,5% de los hombres dan este tipo de valoraciones, en las mujeres este porcentaje solo alcanza el 55,4%. Es decir, las mujeres son más críticas con la forma en que sus supervisores dirigen las reuniones de trabajo.

“Las mujeres son más críticas con la forma en que sus supervisores dirigen las reuniones de trabajo.”

En cuanto a los sectores, vemos que destacan el de la industria y la construcción y el terciario por responder significativamente más que la media con una valoración media-baja o baja. Esto es, es en estos sectores donde peor valoración reciben las formas de dirigir las reuniones de los supervisores. Por el contrario, el sector donde mejores valoraciones reciben por esta cuestión es el de administración y defensa.

En lo que respecta al tamaño de la empresa, las personas que trabajan en empresas de mayor tamaño responden significativamente más con valoraciones positivas (un 67,4% de ellas lo hace, frente al 55,8% de las personas que trabajan en empresas pequeñas). Así, vemos que la forma de dirigir las reuniones del equipo de trabajo de los supervisores es más criticada en las empresas pequeñas.

“Quienes teletrabajan por iniciativa propia o de mutuo acuerdo valoran más positivamente la forma de dirigir las reuniones de sus supervisores.”

También observamos diferencias significativas en base a quién decide el teletrabajo. Las personas que comenzaron a teletrabajar por iniciativa de la empresa responden significativamente más que el resto con valoraciones medias-bajas o bajas, mientras las personas que teletrabajan por decisión propia están infrarrepresentadas en estas respuestas. Por lo tanto, vemos que las personas que teletrabajan por iniciativa propia o de mutuo acuerdo con la empresa valoran más positivamente la forma de dirigir las reuniones de sus supervisores.

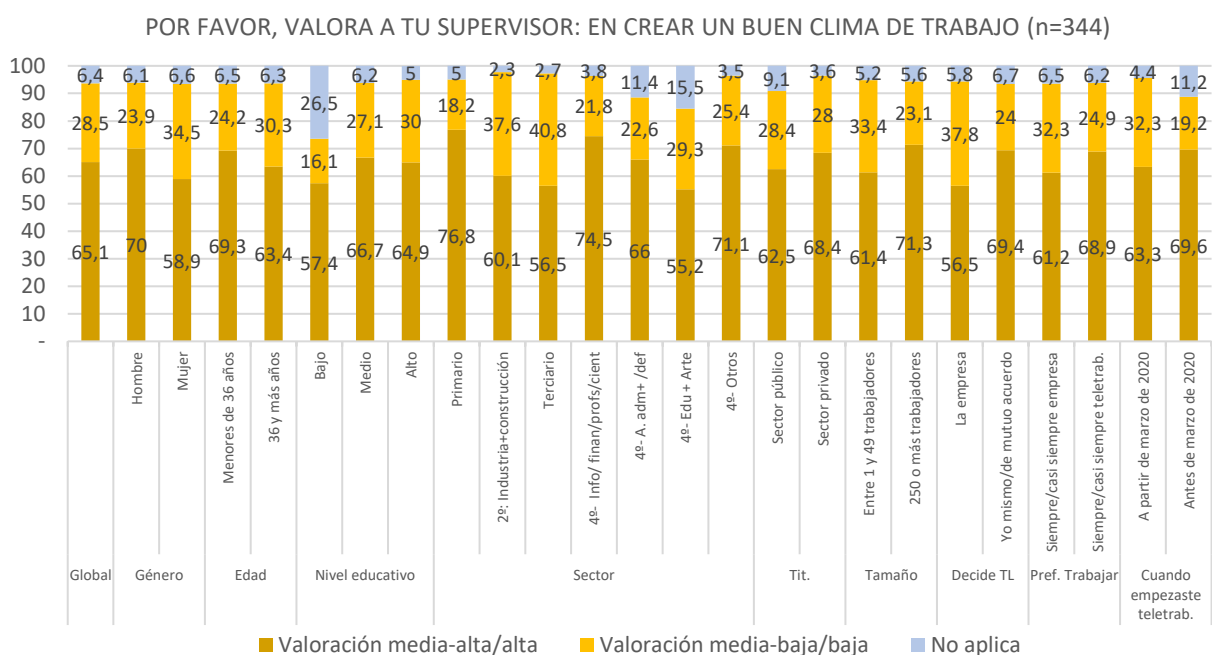
Lo mismo sucede con el momento de introducción en el teletrabajo. Las personas que se incorporaron a este tras el inicio de la pandemia tienen significativamente más valoraciones medias-bajas o bajas que las que ya teletrabajaban de antes. En ese sentido, las personas que han comenzado a teletrabajar tras el inicio de la pandemia valoran peor la forma de sus supervisores de dirigir las reuniones de trabajo.

“Quienes han comenzado a teletrabajar al inicio de la pandemia valoran peor la dirección de las reuniones de trabajo por parte de sus supervisores.”

A parte de las diferencias significativas que hemos señalado, también cabe comentar una diferencia que observamos en el gráfico que no tiene significación estadística pero sí es de nuestro interés. Las personas con un nivel educativo alto responden en mayor medida que las de un nivel medio con una valoración media-alta o alta. Las de nivel educativo bajo son las que responden con estas opciones en mayor medida, pero debemos considerar que la muestra de personas con este nivel es demasiado pequeña para extraer conclusiones.

6.11.6 Creación de un buen clima de trabajo

Finalmente, el último ítem que hemos planteado a las personas entrevistadas para valorar acerca de sus superiores es su capacidad de **crear un buen clima de trabajo**.



La mayoría de las personas que teletrabajan dan valoraciones medias-altas o altas a la capacidad de sus supervisores para crear un buen clima de trabajo (un 65,1% de ellos dice esto). Por otro lado, un 28,5% de las personas responde con valoraciones medias-bajas o bajas. Además, en este caso vemos un gráfico más diverso que en los casos anteriores, con más diferencias en función de las variables de cruce consideradas.

“Tan sólo un 58.9% de las mujeres valora positivamente la capacidad de sus superiores en crear un buen clima de trabajo.”

Así, la primera de las diferencias significativas la encontramos en base al género. Mientras un 70,0% de los hombres da una valoración media-alta o alta a la capacidad de su supervisor de crear un buen clima de trabajo, tan solo un 58,9% de las mujeres lo hace.

En lo que respecta al sector, cabe señalar que las personas que trabajan en el sector terciario dan significativamente más valoraciones negativas que la

media (un 40,8% de ellas lo hace), mientras las personas del sector de información y finanzas son las que responden significativamente más con una valoración media-alta o alta.

“Existe mayor satisfacción con el clima de trabajo creado por el supervisor por parte de las personas que trabajan en empresas privadas.”

Además del sector de trabajo, es relevante la titularidad de la empresa. En el sector privado encontramos significativamente más valoraciones medias-altas y altas que en el sector público, lo cual nos indica una mayor satisfacción con el clima de trabajo creado por el supervisor por parte de las personas que trabajan en empresas privadas.

También el tamaño de la empresa es relevante para este ítem. En las empresas grandes encontramos significativamente más valoraciones medias-altas y altas para los supervisores en este sentido (un 71,3% de las personas que trabajan en este tipo de empresas opta por estas opciones, mientras en las empresas de menos de 50 trabajadores el porcentaje es casi un 10% menor).

Aquí quién decide el teletrabajo vuelve a tener relevancia. Las personas que teletrabajan por iniciativa propia o de mutuo acuerdo con la empresa valoran mejor la capacidad de sus superiores de crear un buen clima de trabajo. De hecho, un 69,4% de ellas da una valoración media-alta o alta en este ítem, mientras en las personas que teletrabajan por decisión de la empresa este porcentaje es un 56,5%.

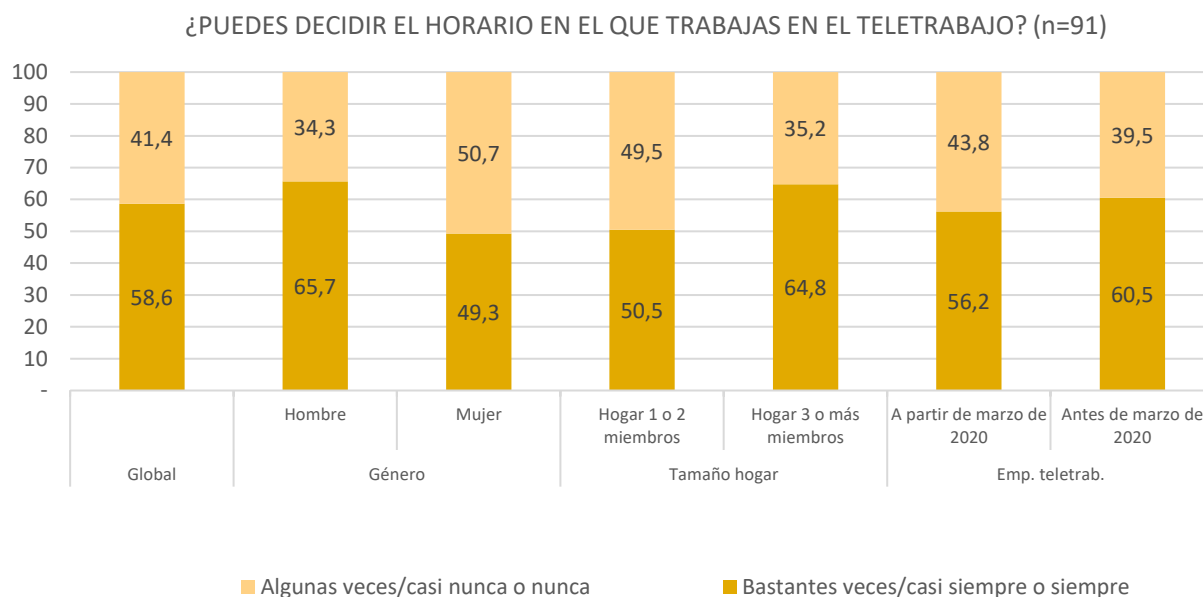
Por último, también el momento de introducción en el trabajo parece tener importancia aquí. En efecto, las personas que comenzaron a teletrabajar a partir de marzo de 2020 responden significativamente más que las demás con valoraciones medias-bajas o bajas. Esto es, las personas que se han incorporado más recientemente al teletrabajo valoran más negativamente la capacidad de sus superiores de crear un buen clima de trabajo.

“Las personas que se han incorporado más recientemente valoran más negativamente la capacidad de crear un buen clima de

6.12 Trabajo por cuenta propia y falsos autónomos

6.12.1 Posibilidad de decidir el horario de trabajo

Una característica fundamental que suele resaltarse de los trabajadores por cuenta propia es su autonomía para tomar decisiones. Por eso es relevante para este informe saber en qué medida las personas que teletrabajan como trabajadores por cuenta propia pueden **decidir su horario de teletrabajo**.



La mayor parte de los teletrabajadores por cuenta propia señala que puede decidir su horario de teletrabajo bastantes veces o siempre/casi siempre. No obstante, este porcentaje (un 58,6%) parece quedarse corto si consideramos que estamos hablando de trabajadores autónomos. De hecho, un 41,4% de los teletrabajadores de este tipo solo puede decidir su horario algunas veces o nunca o casi nunca.

“Un 41.4% de los teletrabajadores por cuenta propia no puede decidir su horario usualmente.”

En el gráfico observamos algunas diferencias notables que aquí describiremos. Sin embargo, debemos considerar que estas no son significativas estadísticamente.

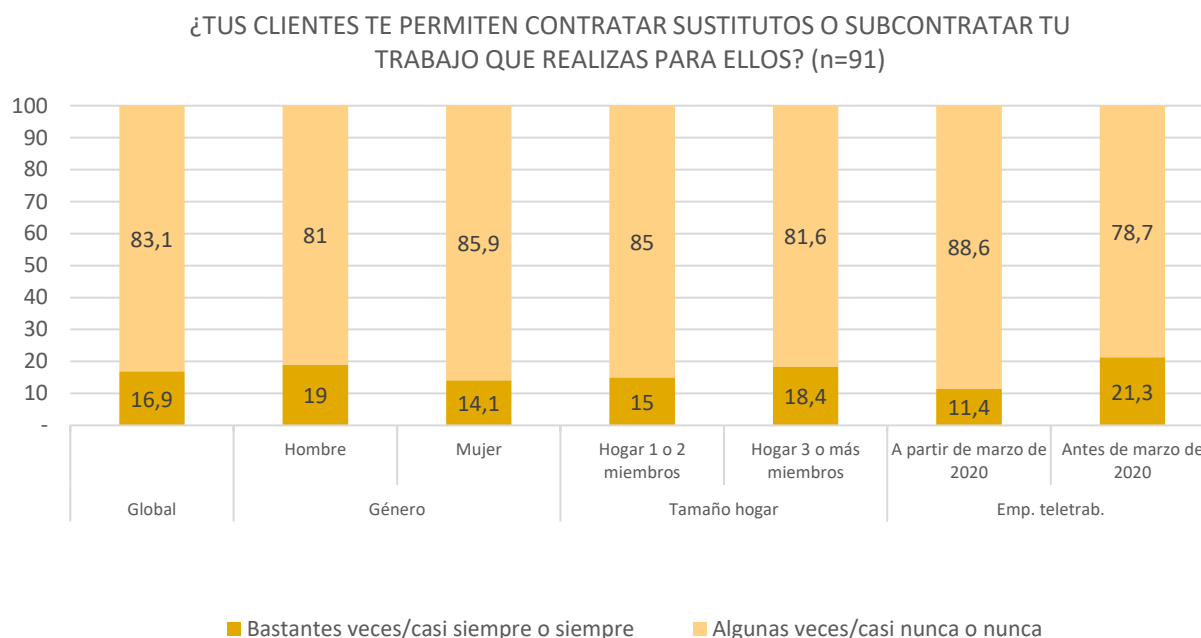
En lo que respecta al género, vemos que los hombres pueden decidir en mayor medida que las mujeres su horario de teletrabajo (un 65,7% de ellos dice que puede hacerlo bastantes veces o siempre o casi siempre, un 16,4% más que las mujeres). También sorprende que las personas que viven en hogares de 3 miembros o más señalan en mayor medida que bastantes veces o siempre o casi siempre pueden decidir su horario. De hecho, la diferencia con los hogares de uno o dos miembros es de 14,3 puntos porcentuales.

Por otro lado, respecto a la preferencia por el teletrabajo, vemos que las personas que prefieren el teletrabajo sobre la presencialidad suelen manifestar en mayor medida que pueden decidir su horario de trabajo cuando teletrabajan. De hecho, un 62,9% de ellas lo manifiesta así, frente al 52,8% de las personas que prefieren la presencialidad.

Por último, vemos que las personas que comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 dicen en mayor medida que las que empezaron después que pueden decidir su horario de trabajo.

6.12.2 Los clientes determinan la posibilidad de subcontratar o de sustitución

Otra cuestión que queremos conocer es si **los clientes** de las personas entrevistadas les permiten **subcontratar su trabajo o contratar sustitutos**.



“Un 16.9% afirman que sus clientes habitualmente no le permiten sustituir o subcontratar.”

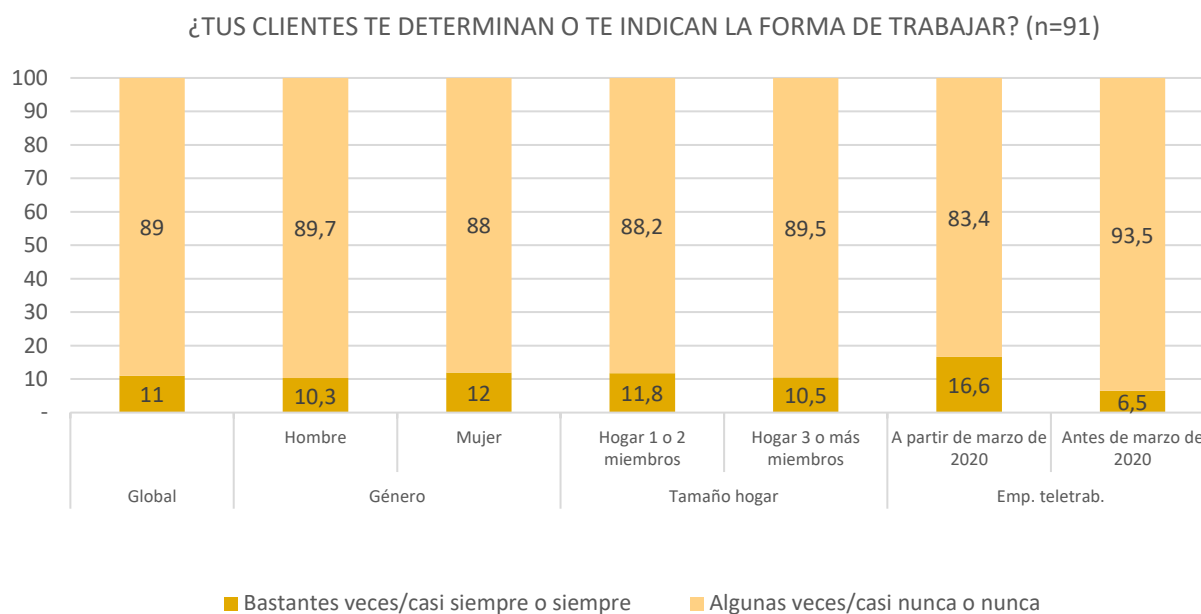
Aquí observamos que tan solo una pequeña parte de los teletrabajadores por cuenta propia pueden subcontratar su trabajo o contratar sustitutos para hacerlo debido a un impedimento de los clientes. En efecto, tan solo un 16,9% dice que sus clientes le permiten hacer eso bastantes veces o siempre o casi siempre. Por el contrario, la gran mayoría de las personas (un 83,1%) dice que tan solo se le permite hacer esto algunas veces o nunca o casi nunca.

Además, en este caso los resultados que encontramos son muy similares entre las distintas categorías de las variables de cruce. No solo no se identifican diferencias significativas, tampoco apreciamos diferencias notables que no tengan significatividad estadística (salvo en la variable de momento de inicio del teletrabajo). Por lo tanto, vemos que el pequeño porcentaje de personas que dice que sus clientes les permiten subcontratar su trabajo se reproduce de forma muy similar en cuanto al género, el tamaño del hogar y la preferencia por el teletrabajo.

En cambio, sí podemos destacar una diferencia porcentual de casi 10 puntos según el momento de inicio del teletrabajo: las personas que comenzaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia señalan en mayor medida que las demás que los clientes les permiten subcontratar bastantes veces o siempre o casi siempre. No obstante, las personas que señalan esto son tan solo un 21,3%. En el caso de los individuos que comenzaron a teletrabajar tras el inicio de la pandemia este porcentaje es un 11,4%.

6.12.3 Los clientes determinan la forma de desempeñar el trabajo

Continuando con las preguntas acerca de los clientes de los teletrabajadores por cuenta propia, aquí hemos preguntado acerca de si estos **determinan o indican la forma en que deben trabajar**.



En este gráfico apreciamos que casi la totalidad de los teletrabajadores por cuenta propia señala que sus clientes no determinan su forma de trabajar. De hecho, tan solo un 11,0% dice que sus clientes lo hacen bastantes veces o siempre o casi siempre. Sin embargo, las personas que manifiestan que lo hacen algunas veces o nunca o casi nunca constituyen un 89,0%.

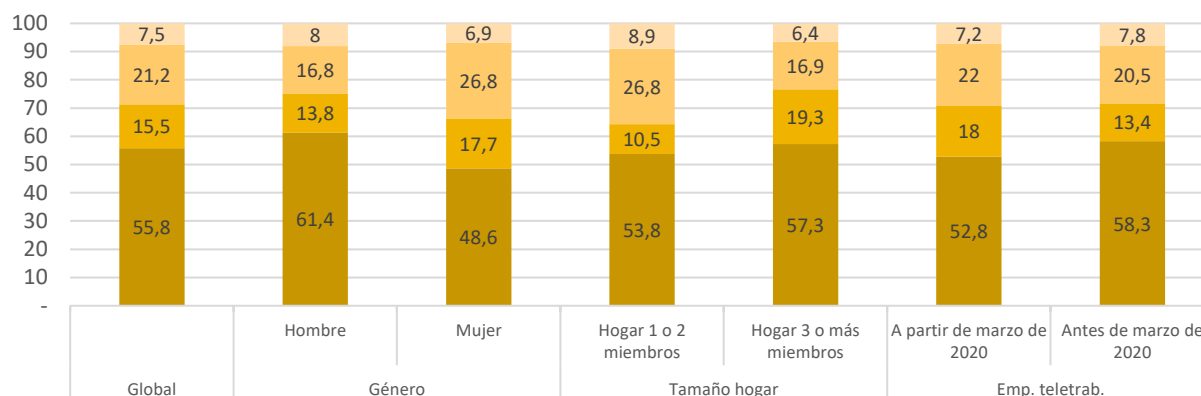
“Un 11% de quienes teletrabajan por cuenta propia afirman que sus clientes habitualmente les imponen la forma de trabajar.”

Estas proporciones se repiten de forma similar para todas las categorías en relación con el género, el tamaño del hogar y la preferencia por el teletrabajo. Por el contrario, el momento de inicio del teletrabajo presenta una diferencia significativa en sus respuestas: las personas que empezaron a teletrabajar antes de la pandemia dicen significativamente más que los demás que los clientes algunas veces o nunca o casi nunca indican cómo deben realizar su trabajo. De hecho, un 93,5% de las personas que comenzaron antes de ese momento optan por estas respuestas. En cambio, las personas que comenzaron a teletrabajar a partir de marzo de 2020 indican esto en menor medida (el porcentaje de personas que lo hacen es un 10,1% menor). Así, vemos que las personas que llevan menos tiempo teletrabajando reciben indicaciones de los clientes de cómo debe hacerse el trabajo en mayor medida que los que llevan más tiempo.

6.12.4 Los clientes contratan el trabajo para venderlo a otros clientes

También nos interesa saber aquí si los **clientes de los teletrabajadores por cuenta propia contratan sus servicios para vender su trabajo a sus propios clientes**.

¿LOS CLIENTES PARA LOS QUE TRABAJAS CONTRATAN TU TRABAJO PARA VENDERLO A SUS PROPIOS CLIENTES? (n=91)



■ Sí, casi siempre o siempre lo entrego a un cliente intermediario que me paga
 ■ Sí, bastantes veces lo entrego a un cliente intermediario que me paga
■ No, bastantes veces va a un cliente final que me paga directamente
 ■ No, casi siempre o siempre va a un cliente final que me paga directamente

Por lo general, vemos que la mayoría de las personas realizan principalmente el trabajo directamente para el cliente final que les paga (un 71,3% hace esto al menos bastantes veces). No obstante, el

“El 29.7% de las personas que teletrabajan por cuenta propia realizan su trabajo para un cliente intermediario.”

porcentaje de personas que lo hacen así siempre o casi siempre es un 55,8%. Por el contrario, las personas que al menos bastantes veces entregan el trabajo a un cliente intermediario constituyen un nada desdeñable 29,7%. Si desglosamos ese porcentaje, vemos que un 21,2% son personas que lo hacen bastantes veces y un 7,5% que lo hacen siempre o casi siempre.

Asimismo, al centrarnos en los datos cruzados con las variables de interés, podemos resaltar algunas diferencias entre categorías (aunque no son significativas estadísticamente).

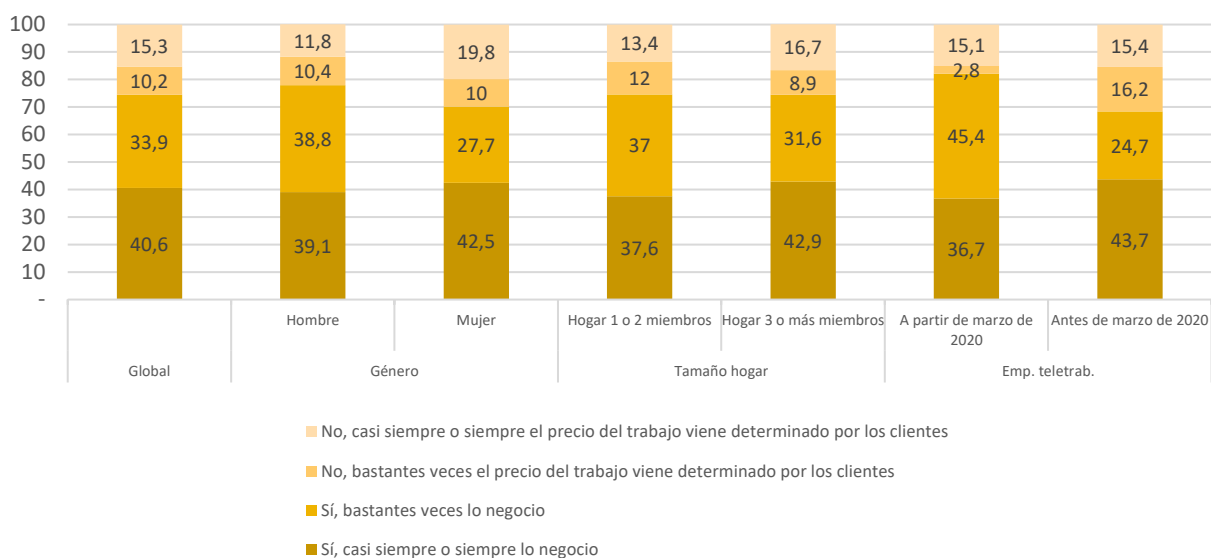
De tal manera, vemos que los hombres responden en mayor medida que las mujeres que siempre o casi siempre realizan el trabajo directamente para el cliente final (un 61,4% de ellos dice esto, frente al 48,6% de ellas). Por el contrario, las mujeres responden en mayor medida que los hombres que bastantes veces entregan su trabajo a un intermediario (aunque la mayoría lo entregan directamente al cliente final, las personas que lo entregan a un intermediario son un 26,8%, un 10% más que los hombres).

Respecto al tamaño del hogar, vemos que las personas que viven en hogares de una o dos personas suelen responder en mayor medida que los demás que bastantes veces entregan su trabajo a un intermediario. En cambio, las personas que viven en hogares de más de tres personas señalan en mayor medida que bastantes veces entregan su trabajo directamente al cliente final.

6.12.5 Capacidad de negociación sobre el predio final

Por último, hemos querido saber si los teletrabajadores por cuenta propia **negocian el precio de su propio trabajo con los clientes o si estos se lo imponen.**

¿NEGOCIAS EL PRECIO DE TU PROPIO TRABAJO CON TUS CLIENTES O TE LO IMPONEN?
(n=91)



Los resultados globales de este gráfico muestran que la mayoría de las personas que teletrabajan por cuenta propia negocian al menos bastantes veces el precio de su trabajo (un 74,5% de ellas señala esto). De hecho, lo más común es que lo hagan siempre o casi siempre (un 40,6% dice que negocia el precio con esta frecuencia, mientras un 33,9% lo hace bastantes veces). El porcentaje de personas que

“Para el 25.5% de las personas encuestadas el precio de sus servicios viene impuesto por sus clientes.”

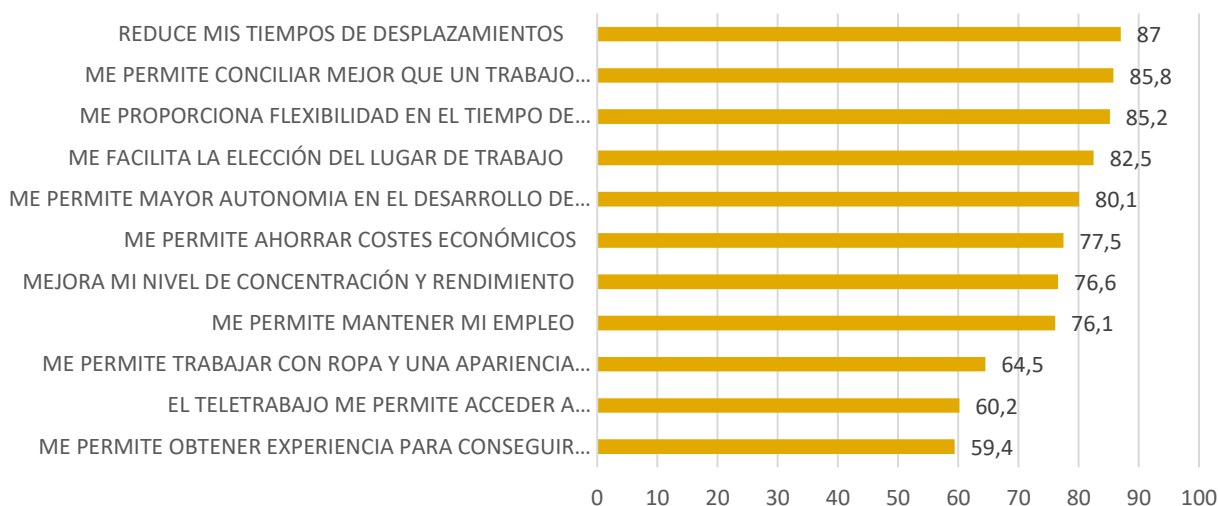
dice que al menos bastantes veces el precio de su trabajo viene marcado por los clientes asciende a un 25,5%. Esto es, un cuarto de las personas que teletrabajan por cuenta ajena ve que el precio de su trabajo está impuesto por sus clientes la mayor parte del tiempo. De estas personas, un 15,3% son las que señalan que el precio de su trabajo viene determinado por los clientes siempre o casi siempre.

Aquí apreciamos una diferencia significativa en función del momento de introducción en el teletrabajo. Las personas que se introdujeron en el teletrabajo tras el confinamiento por la pandemia señalan significativamente más que las demás que bastantes veces negocian el precio con los clientes (un 45,4% de ellas señala esto, frente al 24,7% de las que comenzaron a teletrabajar antes de esto). Por el contrario, las personas que empezaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia responden significativamente más que bastantes veces el precio de su trabajo está determinado por el cliente (un 16,2% de ellas responde con esta opción, frente a un mínimo 2,8% de las personas que empezaron después). A esto cabe añadir el hecho de que un 82,1% de las personas que comenzaron a teletrabajar tras el inicio de la pandemia señala que al menos bastantes veces negocia el precio de su trabajo con el cliente. Al contrario, las personas que comenzaron antes y responden con estas opciones constituyen un 68,4%. En este sentido, vemos que las personas que comenzaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia son las que ven el precio de su trabajo determinado por los clientes en mayor medida.

7. GRADO DE IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO

En esta sección haremos un repaso a la importancia que otorgan todas las personas que teletrabajan a cuestiones de diversa índole relacionadas con el teletrabajo. En la siguiente tabla se muestra un resumen de la importancia que otorgan los encuestados a estas diversas cuestiones.

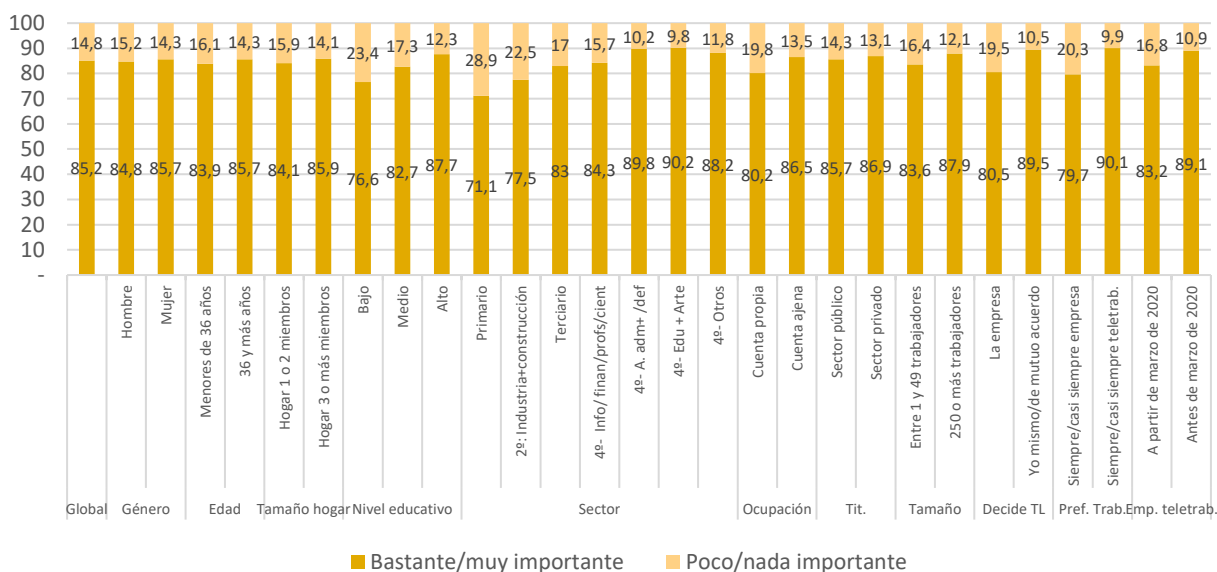
GRADO DE IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO



7.1 Flexibilidad y organización del tiempo de trabajo

Primero consideraremos la **flexibilidad para organizarse el tiempo de trabajo** y la importancia que le dan las personas que teletrabajan.

TELETRABAJAR ME PROPORCIONA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO, PARA ORGANIZARME



“El 85.2% considera importante la flexibilidad para organizarse el propio trabajo, sólo habiendo diferencias entre los sujetos con relación a su nivel educativo.”

Una gran mayoría de los individuos que teletrabajan otorga bastante o mucha importancia a la flexibilidad que le da teletrabajar en la organización de su tiempo de trabajo. Las personas que indican esto constituyen un 85,2%. En cambio, tan solo un 14,8% dice que este tipo de flexibilidad es poco o nada importante.

Entre las personas que dan significativamente más importancia que la media a la flexibilidad están las que tienen un nivel educativo alto (un 87,7% considera que es muy o bastante importante), las que teletrabajan por iniciativa propia (un 89,5% de ellas, frente al 80,5% de las que teletrabajan por decisión de la empresa) y las que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre (casi la totalidad de ellas, un 90,1%, responde que es muy o bastante importante la flexibilidad, mientras en las que prefieren la presencialidad este porcentaje es un 79,7%).

Además, también cabe resaltar otros datos que no suponen diferencias significativas. El sector donde más se valora la flexibilidad para organizar el tiempo de trabajo es el educativo y artístico (un 90,2% de las personas que teletrabajan en él considera que es muy o bastante importante). Por el contrario, el sector donde otorgan menos relevancia a esta cuestión es el de la industria y la construcción (un 77,5% de las personas que trabajan en él considera importante este tipo de flexibilidad).

En cuanto al estatus de la ocupación, vemos que las personas que teletrabajan por cuenta ajena responden ligeramente más que les parece muy o bastante importante la flexibilidad para organizar su trabajo (un 6,3% más que las que trabajan por cuenta propia). Esto puede deberse a que las personas que trabajan por cuenta propia ya suelen contar con mucha flexibilidad para la organización de su trabajo y las que trabajan por cuenta ajena no tanto. Aun así, debemos considerar que la diferencia entre ambos grupos no es muy notable.

Algo similar sucede con el momento de inicio del teletrabajo. Las personas que comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 suelen dar más importancia que los demás a la flexibilidad. Así, los que se incorporaron tras este momento no la consideran tan importante (si bien debemos recordar que la diferencia entre ambos no es muy grande y la mayoría le dan mucha importancia).

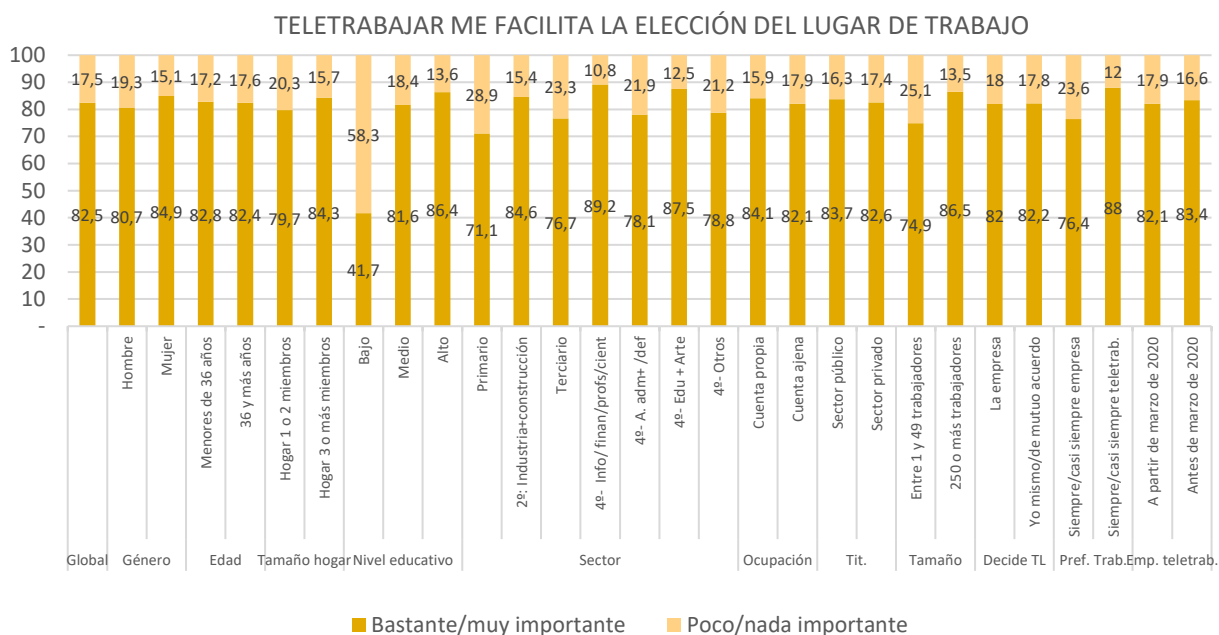
7.2 Elección del lugar de trabajo

Otra cuestión que puede ser relevante para las personas que teletrabajan es **la elección del lugar de trabajo**. Por esta razón hemos querido saber en qué medida les parece importante esta cuestión

“Poder elegir el lugar de trabajo es importante para el 82.5% de las personas que teletrabajan.”

En este gráfico también vemos una gran mayoría de personas que señala que la facilidad para elegir el lugar de trabajo es muy o bastante importante para ellas (un 82,5% de ellas responde con estas opciones). Por el contrario, las personas para las que esta cuestión es nada o poco importante constituyen solamente un 17,5%. De

tal manera, vemos que la elección de lugar de trabajo es relevante para una gran mayoría de las personas que teletrabajan.

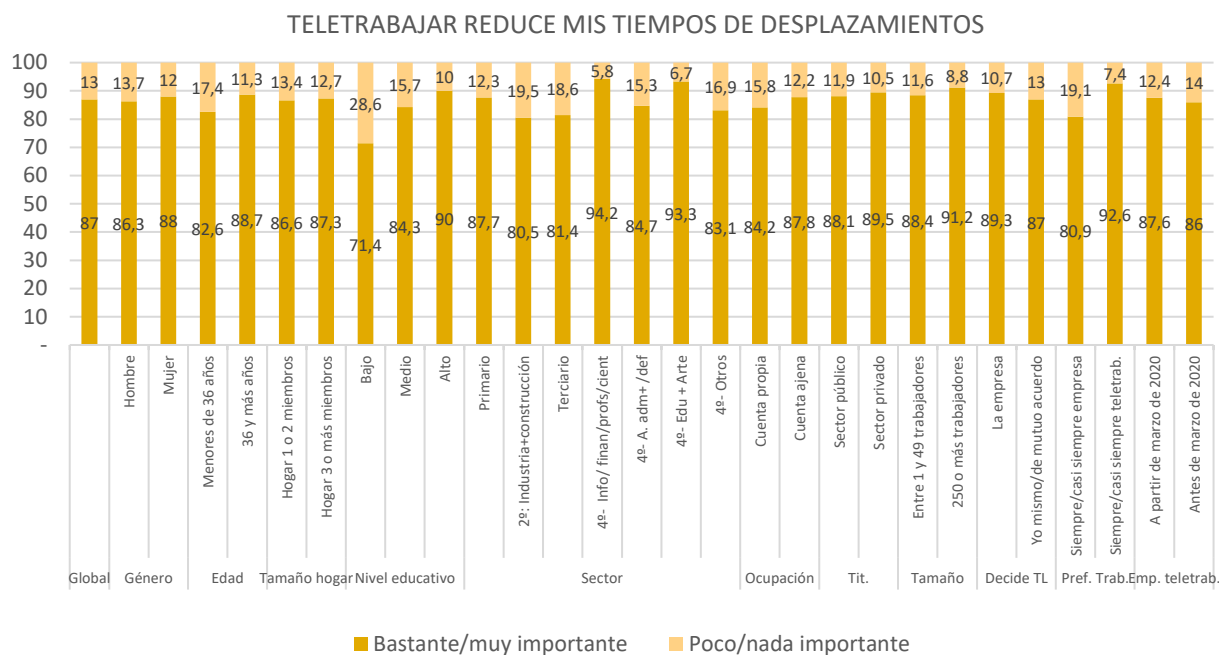


En este caso, las personas que responden significativamente más que la media que la elección del lugar de trabajo es muy o bastante importante son las que tienen un nivel educativo alto (un 86,4% de ellas dice esto), las que trabajan en información y finanzas (un 89,2% responde así) y las que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre (un 88,0% opta por estas respuestas, frente al 76,4% de las personas que prefieren trabajar de forma presencial más tiempo).

Por otro lado, las personas que responden significativamente más que consideran la elección del lugar de trabajo poco o nada importante son las que teletrabajan en empresas pequeñas (una de cada cuatro personas que trabajan en este tipo de empresas no lo considera importante) y las que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa (un 23,6% de ellas piensan que es poco o nada importante elegir el lugar de trabajo, porcentaje que desciende al 12,0% en el caso de las personas que prefieren teletrabajar mayoritariamente). También podemos señalar que el sector donde menos importante se considera la elección del lugar de trabajo es el terciario.

7.3 Reducción del tiempo invertido en desplazamientos

La **reducción de los desplazamientos** es uno de los beneficios del teletrabajo, tanto para los propios individuos que teletrabajan (que ahorran los costes asociados a él y ganan tiempo) como para la sostenibilidad medioambiental (se reduce el número de desplazamientos con vehículos a motor). Por eso es de interés abordar esta cuestión y considerar la importancia que tiene para las personas que teletrabajan.



Para la gran mayoría de las personas que teletrabajan la reducción del tiempo de desplazamiento tiene mucha o bastante importancia (un 87,0% de ellos responde de esta manera, frente al 13,0% de las personas que dice que es poco o nada importante).

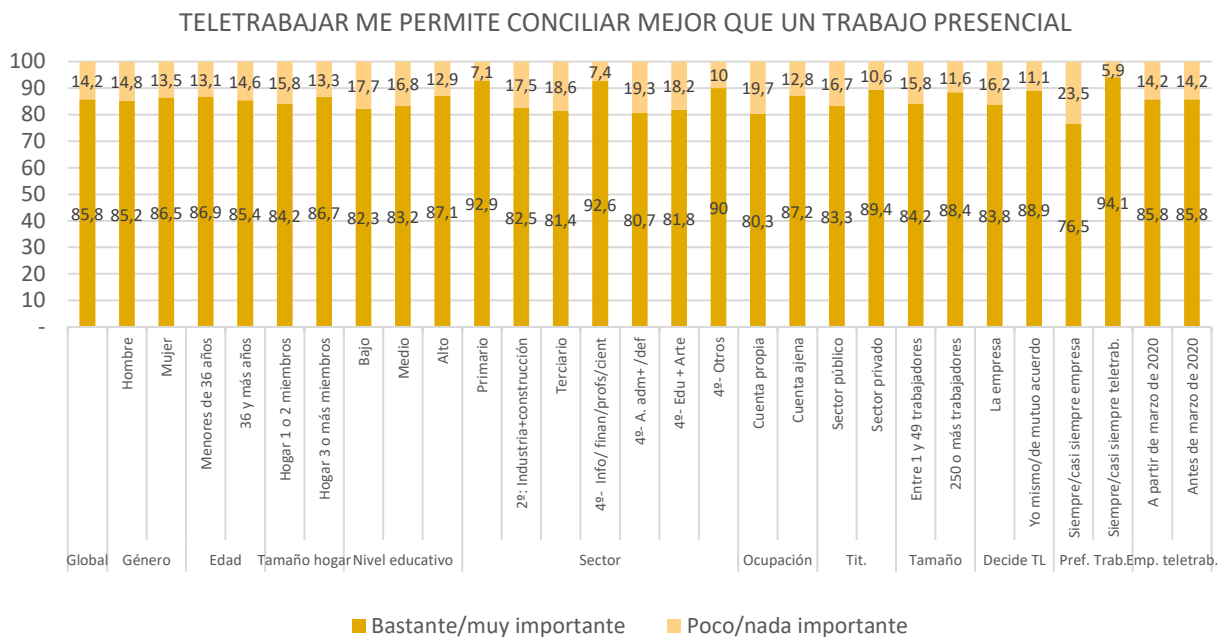
Las personas que señalan significativamente más que la reducción del tiempo de desplazamiento es muy o bastante importante son mayores de 36 años (lo señalan un 6,1% más de personas que los menores de esta edad), tienen un nivel educativo alto (un 90,0% opta por esta respuesta, frente al 84,3% de los de nivel educativo medio), trabajan en información y finanzas (un 94,2% lo considera importante) y en educación (un 93,3%), en empresas grandes (un 91,2% piensa que es importante, frente al 88,4% de las personas que trabajan en empresas pequeñas) y prefieren principalmente teletrabajar (un 92,6% de ellas, frente a un significativamente inferior 80,9% de las personas que prefieren la presencialidad). En el resto de variables de cruce los resultados son muy similares para todas las categorías, es decir, no encontramos diferencias reseñables.

7.4 Mejoras en la conciliación

“Para la gran mayoría tiene mucha o bastante importancia la conciliación, sin distinciones relevantes entre los distintos grupos.”

Una cuestión de especial interés para el teletrabajo es la **conciliación**, por ello hemos preguntado a las personas entrevistadas si teletrabajar les permite conciliar mejor que un trabajo presencial.

Un 85,8% de las personas que responden a esta encuesta considera este factor como algo bastante o muy importante, mientras tan solo un 14,2% piensa que es poco o nada importante. Vemos, entonces, que la conciliación es un factor relevante para las personas que teletrabajan.



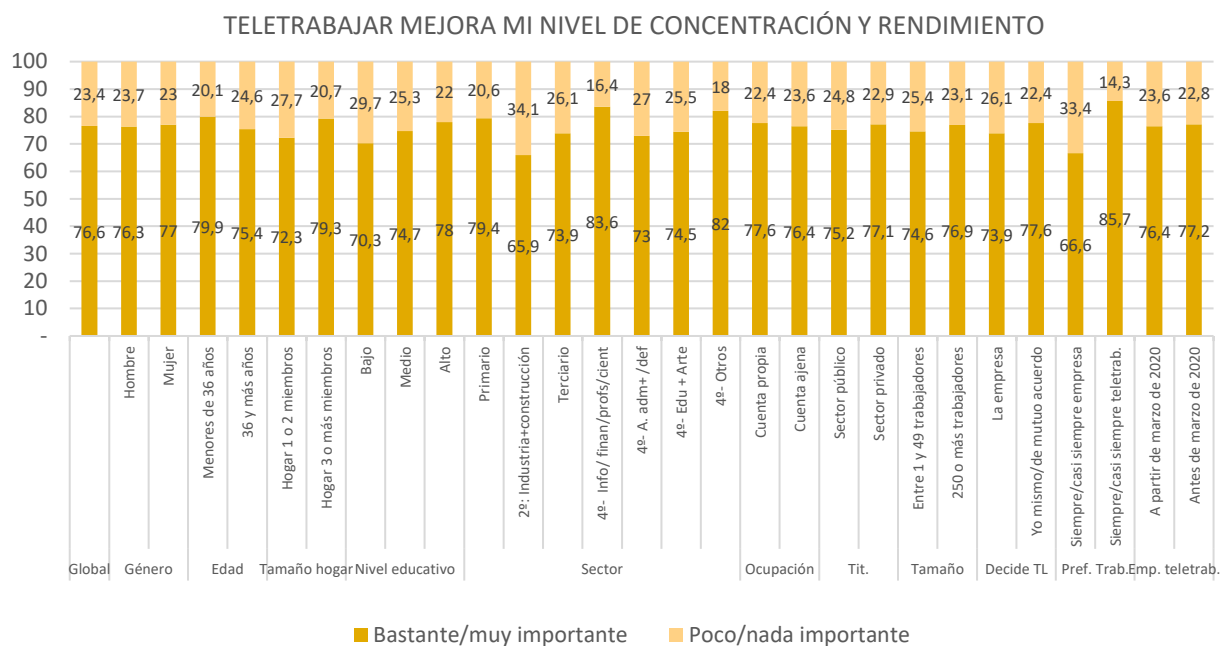
Las personas que expresan en mayor medida la relevancia de la conciliación son trabajadoras del sector de información y finanzas (un 92,6% de ellas considera que esto es muy o bastante importante), del sector privado (un 89,4% le da importancia, frente al 83,3% de las personas que trabajan en el sector público), personas que teletrabajan por iniciativa propia (un 88,9% de la mucha o bastante importancia a la conciliación, frente a un 83,8% de las personas que teletrabajan por decisión de la empresa) y que prefieren teletrabajar la mayor parte del tiempo (casi la totalidad de ellas, un 94,1%, piensa que la conciliación es muy o bastante importante). También cabe señalar que las personas que trabajan por cuenta propia responden significativamente más que las demás que esta cuestión les parece “poco o nada importante” (un 19,7% de ellas señala esto, mientras en las personas que trabajan por cuenta ajena este porcentaje es un 12,8%).

Los resultados del resto de variables no difieren mucho entre categorías. Es de especial interés observar que el tamaño del hogar de las personas encuestadas no parece relevante para esta cuestión, ya que es igualmente importante para los hogares de una o dos personas que para los de más de tres. Esto es, la importancia de la conciliación es igual para ambos tipos de hogares.

7.5 Mejora en el rendimiento y la concentración

“Una gran mayoría de las personas considera que el teletrabajo mejora su capacidad de concentración y su rendimiento.”

Puesto que el teletrabajo en muchas ocasiones implica trabajar en entornos domésticos, normalmente asociados al ocio, es importante considerar en qué medida este **afecta a la capacidad de concentración** de las personas que trabajan bajo esta modalidad, así como a su **rendimiento**.



Aquí vemos que una gran mayoría de las personas considera bastante o muy importante que el teletrabajo mejora su capacidad de concentración y su rendimiento (un 76,6% señala esto). Por el contrario, el porcentaje de personas que niega esta mejoría en su concentración conforma un 23,4%. Aunque las personas que no experimentan esta mejoría son una minoría, cabe considerar que constituyen una proporción relevante del total, cercana a un cuarto.

Las personas que consideran la cuestión de la concentración y el rendimiento muy o bastante importante significativamente más que el resto son personas que viven en hogares de más de tres personas (un 79,3% de ellas dice eso, frente a un 72,3% de las personas que viven en hogares con menos miembros) que trabajan en el sector de información y finanzas (un 83,6% responde así) y que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre (un 85,7% señala que es importante, frente a un 66,6% de las personas que prefieren mayoritariamente el trabajo presencial).

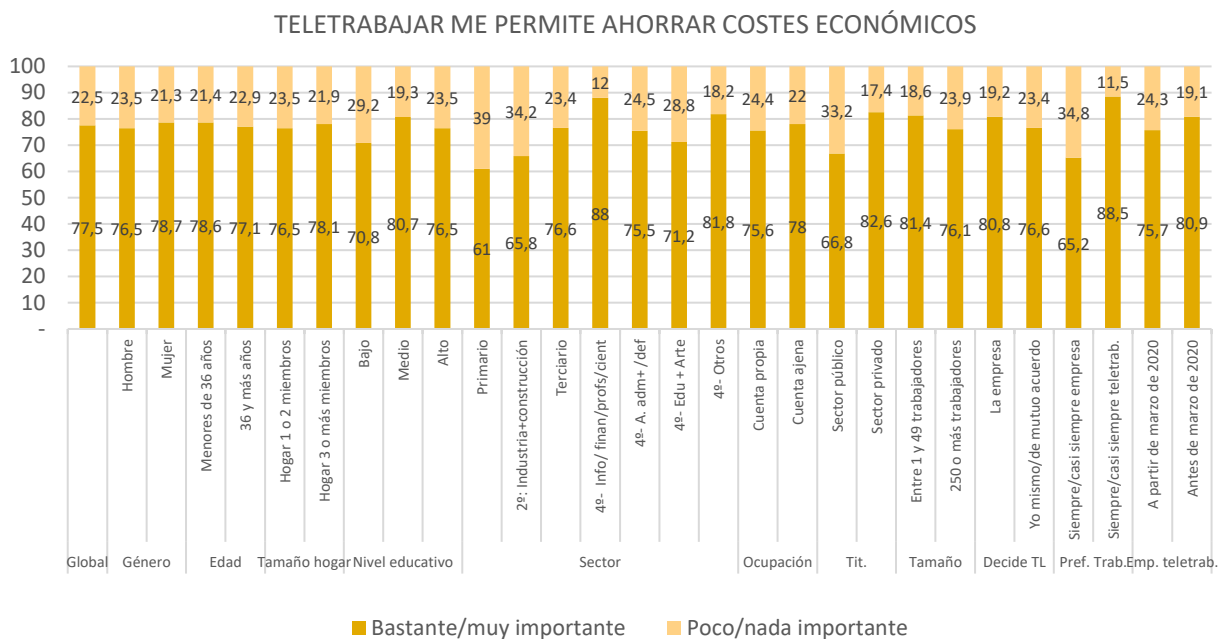
Por otro lado, las personas que responden significativamente más que les parece poco o nada importante la cuestión de la concentración y el rendimiento trabajan en el sector de la industria y la construcción y son personas que prefieren trabajar principalmente en la empresa (más de un tercio de ambos lo señala).

Por lo demás, los resultados obtenidos en el resto de variables son bastante uniformes.

7.6 Ahorro de costes económicos

Otra cuestión relevante relacionada con el teletrabajo es el **ahorro de costes económicos**.

Para la mayoría de las personas encuestadas poder ahorrar costes económicos con el teletrabajo es muy o bastante importante (un 77,5% de ellos lo considera así). En cambio, las personas que piensan que es poco o nada importante son un 22,5%.



Las personas que responden significativamente más que esta cuestión es importante trabajan en el sector de información y finanzas (un 88,0% de ellas señala esto), en el sector privado (un 82,6% de ellas considera que es importante el ahorro de costes económicos asociado al teletrabajo, frente a un 66,8% de las que trabajan en el sector público) y prefieren teletrabajar siempre o casi siempre (un 88,5% de ellas manifiesta que es importante, frente a un 65,2% de las que prefieren la presencialidad).

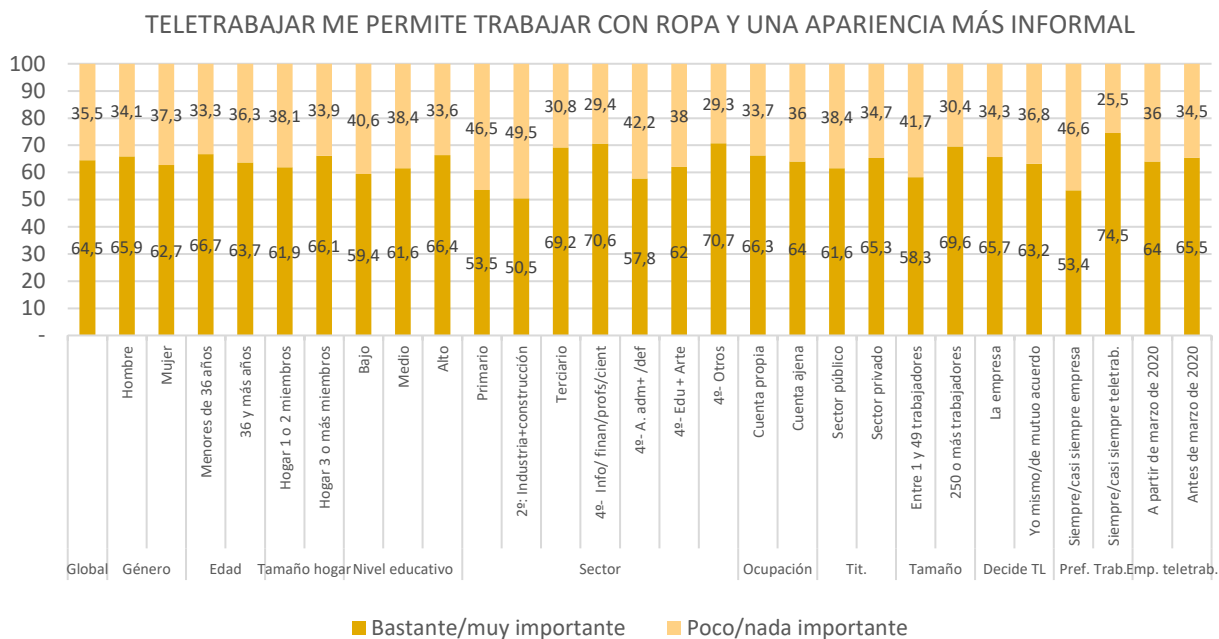
En cambio, las personas que consideran significativamente más que el resto que esta cuestión es poco o nada importante trabajan en la industria y en la construcción, en el sector público y prefieren trabajar presencialmente la mayor parte de tiempo (aproximadamente un tercio de cada uno de estos grupos señala que no es importante para ellos).

Además de estas diferencias significativas, encontramos algunas diferencias más sutiles en relación con el tamaño de la empresa y con el momento de inicio del teletrabajo. Las personas que trabajan en empresas de menos de 50 trabajadores y las que teletrabajan desde antes de la pandemia señalan consideran importante el ahorro de costes económicos en mayor medida que las que trabajan en empresas grandes y las que comenzaron a teletrabajar más tarde.

7.7 Elección de vestimenta

Es sabido que el teletrabajo es, para muchas personas, una posibilidad de **trabajar con ropa informal**. Por ello hemos querido saber qué importancia dan a esto las personas que teletrabajan.

El porcentaje de personas que consideran esta cuestión importante es mucho menor que en los casos anteriores. Aun así, la mayoría de las personas (un 64,5%) considera muy o bastante importante poder trabajar con ropa y una apariencia más informal. De todos modos, las personas que lo consideran poco o nada importante son un 35,5%.



En los cruces realizados en esta pregunta no observamos muchas diferencias significativas, a excepción del sector y de la preferencia por el teletrabajo. Así, las personas que prefieren teletrabajar la mayor parte del tiempo responden significativamente más que consideran esto muy o bastante importante (un 74,5% de ellas piensan que es así, mientras en las personas que prefieren sobre todo trabajar en la empresa este porcentaje se reduce en un 21,1%).

Otra cuestión de gran relevancia, como introducíamos, es la del sector. Las personas que teletrabajan en el sector de la industria y la construcción son las que consideran significativamente más que trabajar con ropa informal es poco o nada relevante (casi la mitad de ellos lo considera así). Los que más valor le dan a esto son los del sector de información, finanzas, actividades profesionales y científicas y los del sector de “otros”.

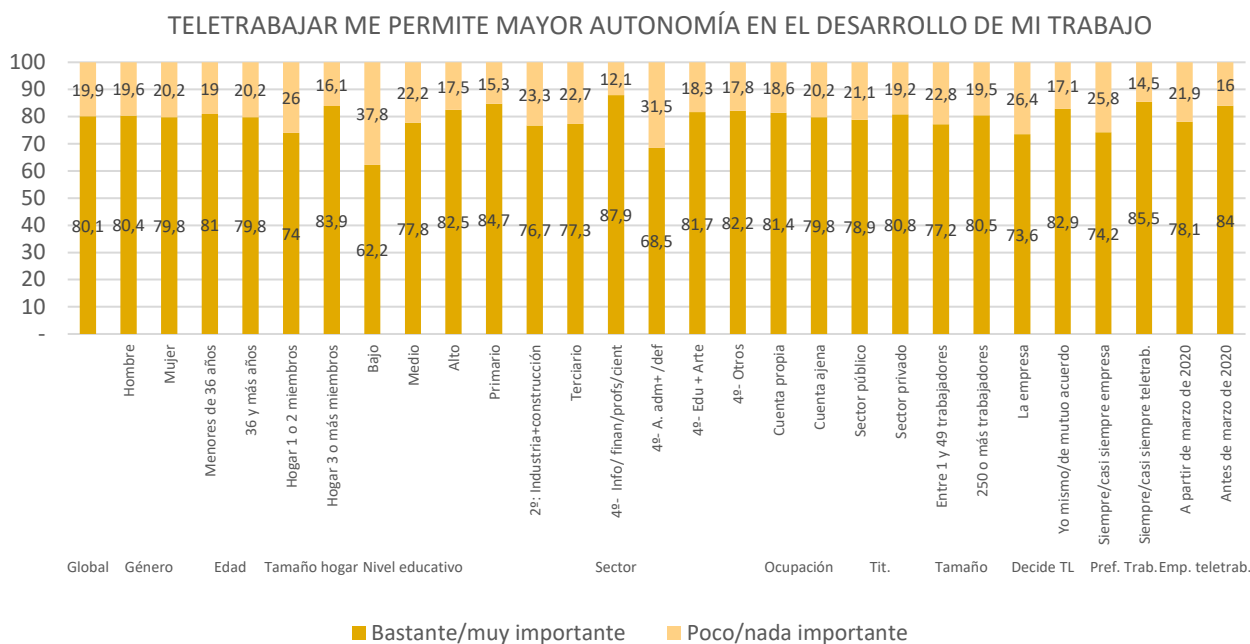
Por lo que respecta al resto de variables, se repiten las proporciones globales en todas las categorías.

7.8 Autonomía en el desarrollo del trabajo

El teletrabajo también suele ser también una oportunidad para algunas personas para tener mayor **autonomía en el desarrollo de su trabajo**. En este sentido, hemos querido saber en qué medida esto es relevante para las personas que teletrabajan.

“Un 80.1% de las personas que teletrabajan consideran importante tener mayor autonomía en el trabajo.”

Nuevamente nos encontramos con una gran mayoría de personas que valora como algo muy o bastante importante la autonomía en el desarrollo del trabajo (un 80,1%). En cambio, las personas que piensan que esto es poco o nada importante son un 19,9%.



Aquí sí encontramos diferencias significativas en función de diversas variables. Así, las personas que señalan significativamente más que les parece importante la autonomía del teletrabajo son personas que viven en hogares de más de tres personas (un 83,9% piensan que es muy o bastante importante, frente al 74,0% de las personas que viven en hogares más pequeños), que tienen un nivel educativo alto (un 82,5% piensa así, mientras en las personas con un nivel medio este porcentaje es un 77,8%), que trabajan en el sector de información y finanzas (un 87,9% lo considera importante) y que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre (un 85,5% de ellas lo valoran importante, un 11,3% más que en las personas que prefieren la presencialidad).

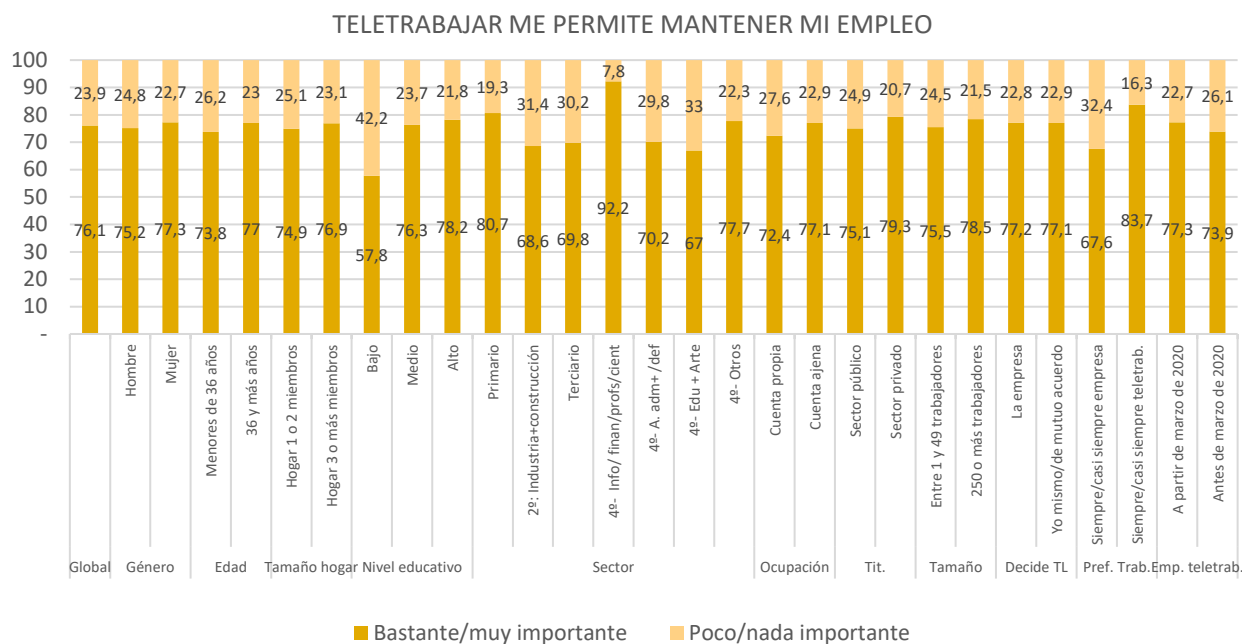
Por otra parte, las personas que señalan significativamente más que la autonomía en la realización del trabajo es poco o nada importante son personas que viven en hogares de una o dos personas, individuos que trabajan en el sector de administración y defensa (un 31,5% de ellos piensa que no es importante), las personas que teletrabajan por iniciativa de la empresa (un 26,4% no le dan importancia) y las que prefieren la presencialidad siempre o casi siempre (25,8%).

7.9 Posibilidad de mantener el empleo

La modalidad de teletrabajo puede ser una buena opción para algunas personas que, de otra forma, no podrían **mantener su empleo**. Por eso hemos preguntado en qué medida esto es importante para las personas que teletrabajan.

Para la mayoría de las personas que teletrabajan (un 76,1%), es muy o bastante importante el teletrabajo para mantener su empleo. En cambio, para un 23,9% de las personas esto es poco o nada importante.

“Más del 75% de los individuos considera el teletrabajo como una alternativa importante para poder mantener su empleo.”



Estas proporciones se repiten en la mayoría de las categorías de las distintas variables de cruce, pero encontramos algunas diferencias significativas. Respecto al sector, vemos que los individuos que teletrabajan en el sector de información y finanzas consideran que el teletrabajo es muy o bastante importante para mantener su empleo (casi la totalidad de ellos, un 92,2%, lo considera así), mientras los que teletrabajan en el sector educativo y artístico no lo consideran tan necesario (dos tercios de ellos piensa que es importante, mientras el tercio restante piensa que es poco o nada importante).

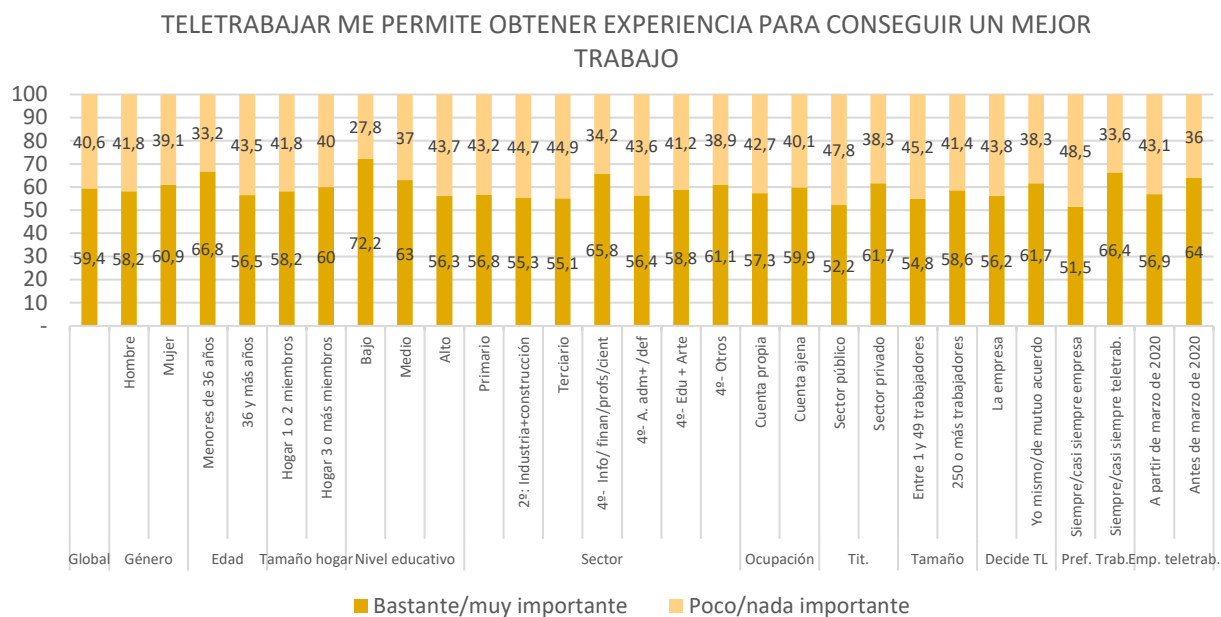
La otra diferencia significativa la observamos en la preferencia por el teletrabajo. Un 83,7% de las personas que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre piensa que el teletrabajo es importante para mantener su trabajo, mientras en las personas que prefieren teletrabajar en menor medida, este porcentaje es un 67,6%.

7.10 Obtención de experiencia para conseguir un mejor empleo

Teletrabajar puede ser, para algunas personas, una forma de **ganar experiencia para conseguir un trabajo de mayor calidad** más adelante. Así, nos hemos preguntado cómo de importante es esto para las personas que teletrabajan.

“Casi un 60% de los teletrabajadores consideran que teletrabajar es una vía de obtener experiencia para la mejora de empleo”

La mayoría de las personas entrevistadas consideran bastante o muy importante el teletrabajo como una vía para conseguir un trabajo mejor. No obstante, la proporción de personas que señala esto es menor que en los ítems descritos anteriormente (un 59,4%). Es decir, este presenta un grado de acuerdo menor. De hecho, las personas que dan poca o nada de importancia a esto constituyen un 40,6%. Aun así, debemos considerar que una proporción de personas importante considera el teletrabajo como una vía para conseguir algo mejor en el futuro, lo cual podría indicar una peor calidad del teletrabajo frente al trabajo presencial.



En este gráfico observamos una diferencia significativa de gran interés: los jóvenes consideran significativamente más que el teletrabajo es importante como una forma de obtener experiencia para poder conseguir algo mejor (un 66,8% lo considera así). Por el contrario, las personas de mayor edad dicen significativamente más que esto es poco o nada importante para ellos (un 43,5%, frente a un 33,2% de los jóvenes). Esto podría indicarnos el carácter más precario del teletrabajo realizado por los jóvenes, que lo considerarían en mayor medida como una vía hacia un trabajo mejor en el futuro.

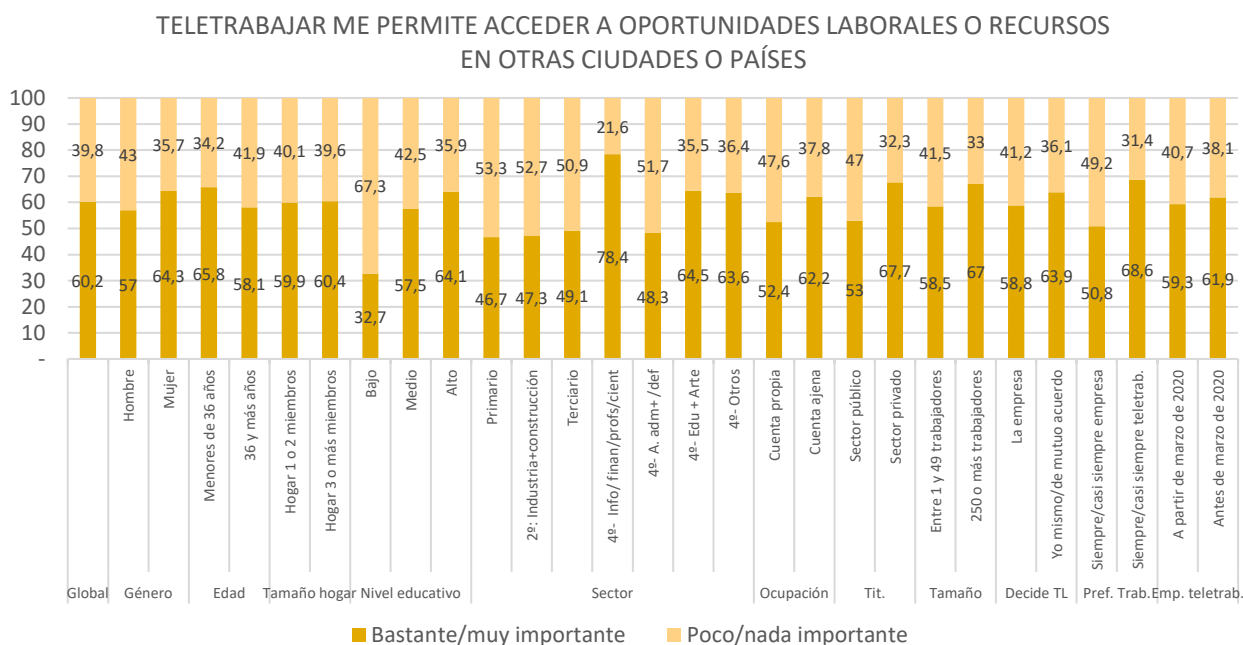
Además de las personas mayores de 36 años, las personas que señalan significativamente más que el resto que esta cuestión es poco o nada importante son personas con un nivel educativo alto (quizá porque ya disponen de un buen trabajo en mayor medida que las personas con niveles educativos inferiores) y personas que prefieren trabajar fundamentalmente en la empresa (un 48,5% no lo considera importante, frente al 33,6% de las personas que prefieren el teletrabajo).

Más allá de las diferencias significativas encontradas aquí, nos resulta interesante apreciar otros datos. Por ejemplo, el sector donde más personas consideran que es importante el teletrabajo para conseguir un trabajo mejor es el de información, finanzas, actividades profesionales y científicas. Esto podría revelar una mayor precariedad de este sector, con muchas personas (aproximadamente un 65,8% de ellas) que teletrabajan ahí esperando ganar experiencia para encontrar algo mejor.

La titularidad de la empresa, así como el momento de inicio en el teletrabajo, también son de nuestro interés. En efecto, las personas que trabajan en el sector privado valoran más la importancia de esta cuestión, al igual que las personas que teletrabajan desde antes de la pandemia. Esto podría indicarnos, de nuevo, una mayor precariedad en el sector privado y en las personas que trabajan desde antes de la pandemia, ya que presentan mayores porcentajes de personas que teletrabajan esperando encontrar algo mejor. No obstante, debemos considerar que estas diferencias no son significativas estadísticamente, si bien pueden ser un buen punto de partida para indagar más.

7.11 Acceso a oportunidades en otros países o lugares

El teletrabajo, al llevarse a cabo a distancia, puede ser una oportunidad para muchas personas de **acceder a oportunidades laborales en localizaciones diferentes** a las de su lugar de residencia. Por eso nos hemos preguntado aquí acerca de ello y de la importancia que tiene esto para las personas que teletrabajan.



Observando los datos globales vemos que un 60,2% de los individuos que teletrabajan consideran bastante o muy importante poder acceder a oportunidades laborales en otras ciudades o países. Sin embargo, para un 39,8% esto es poco o nada importante.

Asimismo, estos resultados son bastante dispares entre las distintas categorías de muchas de las variables consideradas, ya que encontramos muchas diferencias significativas. En primer lugar, cabe señalar que las personas que tienen un nivel de estudios alto manifiestan significativamente más la importancia de esto (un 64,1% de ellas así lo dice, frente al 57,5% de las personas con un nivel medio).

De los sectores, el que considera significativamente más que la media que esta cuestión es importante es el de información, finanzas, actividades profesionales y científicas (un 78,4% de las personas que teletrabajan en este sector piensa que es muy o bastante importante). Por el contrario, los que consideran significativamente más que la media que esto no es relevante son el sector secundario, el terciario y el de administración y defensa (aproximadamente la mitad de las personas de estos sectores piensa que esto es poco o nada importante).

También el estatus ocupacional es relevante en este caso: las personas que teletrabajan por cuenta propia piensan que poder teletrabajar en otras localizaciones no es muy importante (un 47,6% de ellas lo valora así, frente al 37,8% de los que trabajan por cuenta ajena).

Respecto a la titularidad de la empresa, vemos que los individuos que trabajan en el sector privado responden significativamente más que los del sector público que poder trabajar en otras ciudades o

países es importante (un 67,7% de los primeros piensa que es relevante, frente al 53,0% del sector público).

En cuanto al tamaño de la empresa, vemos que las personas que trabajan en empresas de más de 249 trabajadores dan significativamente más importancia a la posibilidad de acceder a oportunidades laborales en otras ciudades o países (un 67,0% de ellas señala que es muy o bastante importante, frente al 58,5% de las empresas pequeñas).

Por último, también observamos diferencias significativas en relación con la preferencia por el teletrabajo. Ciertamente, las personas que prefieren teletrabajar la mayor parte del tiempo manifiestan significativamente más que la media que la posibilidad de acceder a oportunidades laborales y recursos en otros lugares es muy o bastante importante (un 68,6% lo considera así, frente al 50,8% de las personas que prefieren trabajar presencialmente la mayor parte del tiempo).

Asimismo, además de estas diferencias significativas cabe mencionar las diferencias que observamos en las variables demográficas (aun no siendo significativas estadísticamente, resultan de interés para esta cuestión). Así, las mujeres expresan en mayor medida que los hombres la importancia de poder acceder a oportunidades laborales o recursos en otras ciudades. Lo mismo sucede con las personas menores de 36 años, que consideran más importante esta oportunidad que las personas de mayor edad.

“Hay gran variabilidad de percepciones entre sectores, estatus ocupacional y preferencias del tele-trabajador encuestado; titularidad y tamaño de la empresa en relación con el acceso a oportunidades en otras localizaciones”

8. RIESGOS PSICOSOCIALES

En esta sección vamos a atender a la incidencia percibida de diferentes riesgos de accidente o psicosociales que pueden estar presentes en el teletrabajo. Hemos planteado 26 cuestiones que exploran diferentes riesgos relevantes o los efectos sobre la salud que puede tener el teletrabajo y su desarrollo. Cada ítem plantea una afirmación referida a esos riesgos, o en su caso, problemas de salud para el entrevistado y hemos solicitado de él o ella el grado de acuerdo con cada afirmación con las siguientes alternativas de respuesta: 1 Nada de acuerdo; 2. Algo de acuerdo; 3. Bastante de acuerdo; y 4. Muy de acuerdo. En todos los casos, hemos previsto la situación en que el riesgo mencionado “no aplica” a la situación de dicho trabajador como posible opción de respuesta.

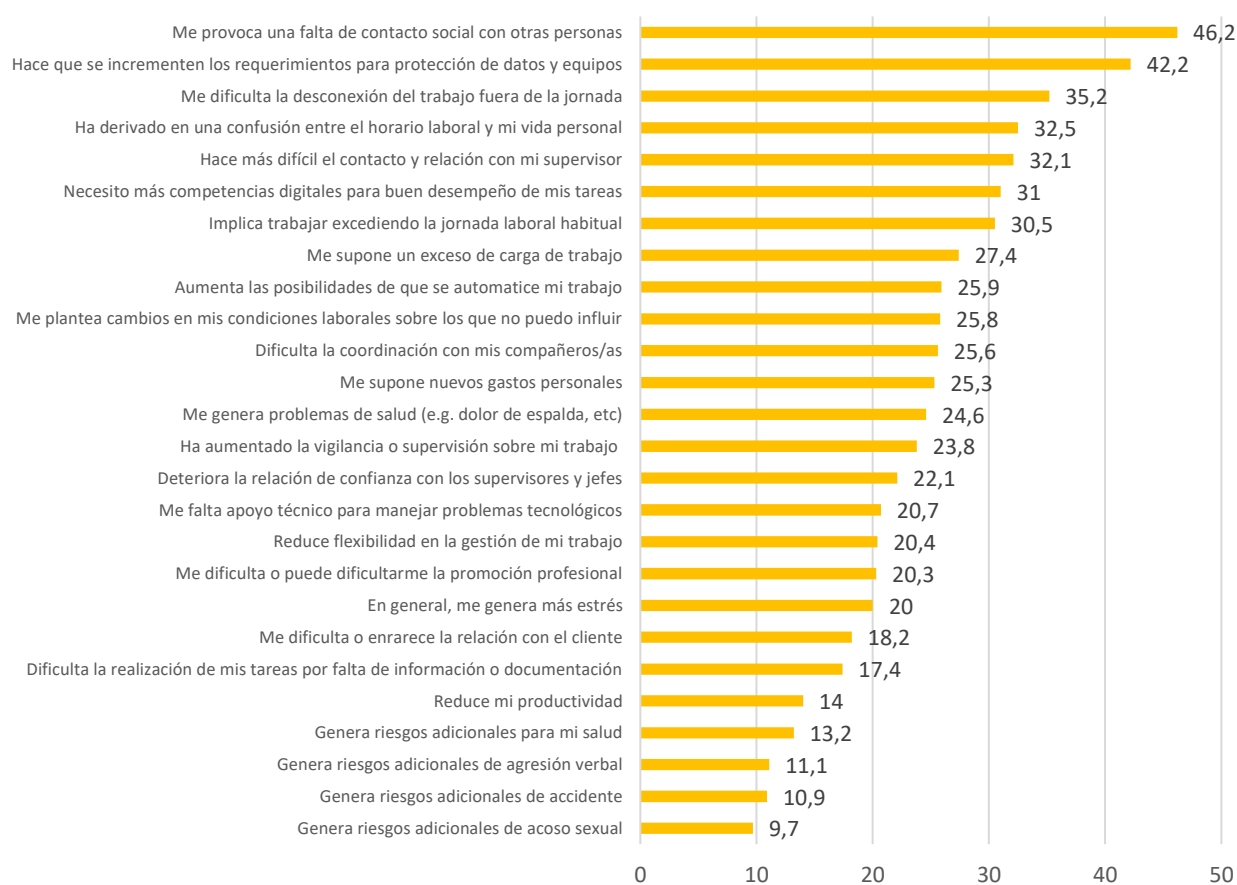
El orden general obtenido para los 26 riesgos considerados, de mayor a menor frecuente en nuestro

“La falta de contacto social, la conciliación y las mayores exigencias de seguridad de datos y equipos son los principales riesgos percibidos por los teletrabajadores encuestados”

estudio se presenta en la tabla resumen que se presenta a continuación. En este orden podemos establecer tres niveles, los riesgos que se señalan hasta un 20% de los teletrabajadores (8 riesgos), aquellos que inciden sobre un rango porcentual de teletrabajadores mayor que veinte y hasta 30 puntos porcentuales (11 riesgos) y los que inciden sobre un rango superior al 30% alcanzando el riesgo más frecuente un porcentaje que incluye a un 46% de los teletrabajadores (7 riesgos).

El elemento riesgo más frecuente tiene que ver con la falta de contacto social y por lo tanto la soledad en el trabajo, lo que viene a indicar que se constata un déficit en la atención al componente social y socializador del trabajo, una de las necesidades fundamentales de las personas. **El segundo riesgo, en consideración de su incidencia se refiere a las mayores exigencias de seguridad en el trabajo**, la protección de equipos y datos, un aspecto relativo a las tareas y actividades que hay que realizar. **El tercero y cuarto riesgo aluden a problemas relacionados con la conciliación**. El quinto riesgo, por orden de frecuencia se refiere a la relación con los supervisores y casi con la misma frecuencia (uno de cada tres trabajadores lo percibe como riesgo), la falta de formación en competencias digitales. Mencionaremos por último la exigencia de trabajar excediendo la jornada laboral. Todos estos riesgos presentan incidencia mayor al 30% y los dos primeros en la lista se aproximan al 50%. Es decir, afectan casi a uno de cada dos trabajadores. Analicemos cada uno de estos riesgos con más detalle en función de las diferentes categorías principales estudiadas en el ámbito del teletrabajo.

RESUMEN DE ESTRESORES (BASTANTE/MUY DE ACUERDO)



A fin de comprender mejor el fenómeno de los riesgos psicosociales en el teletrabajo y dotarlo de un cierto orden para su análisis, se han agrupado los riesgos en categorías atendiendo a su naturaleza o sobre qué faceta tienen un mayor impacto. Esas categorías son las siguientes:

1. Riesgos o implicaciones relativas a la salud del trabajador.
2. Riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo.
3. Riesgos derivados de las relaciones de trabajo con el supervisor y los compañeros de trabajo.
4. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales y sociales en situación de teletrabajo.
5. Riesgos derivados de la conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida.
6. Riesgos derivados de la falta de recursos para el teletrabajo.
7. Riesgos derivados de las relaciones de empleo y desarrollo de carrera.

Se procede a continuación a agrupar y analizar los riesgos en estas categorías.

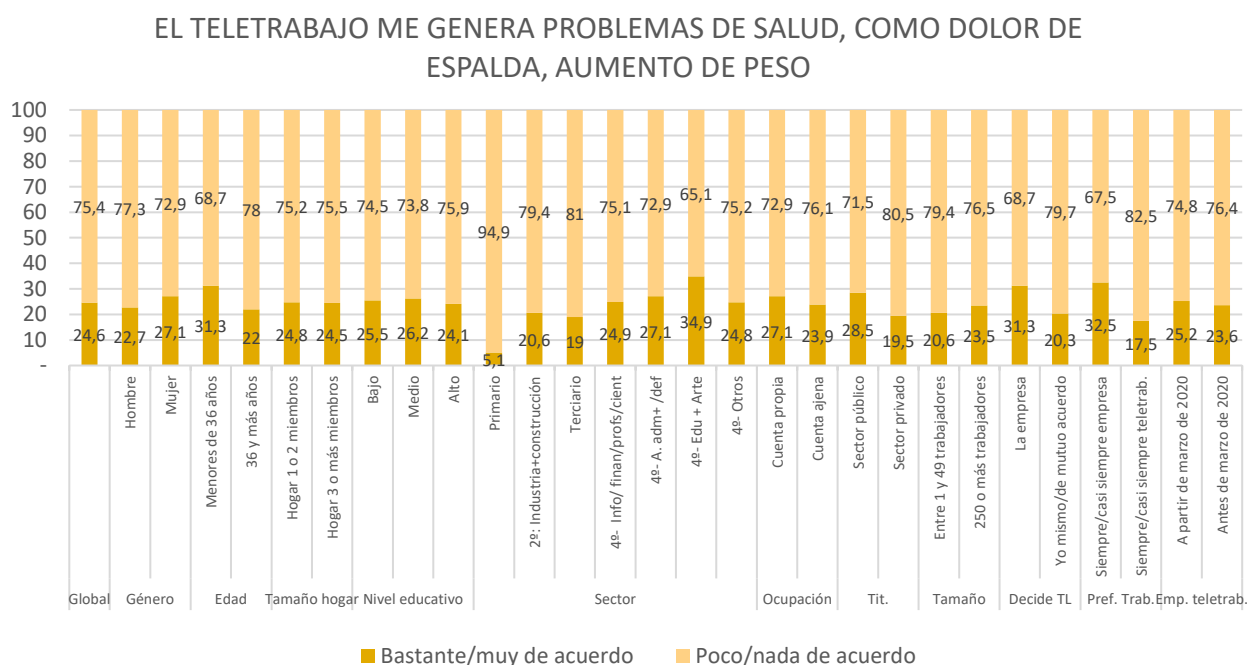
8.1 Riesgos o implicaciones relativas a la salud del trabajador

En este punto vamos a presentar los resultados de cuatro cuestiones que nos ofrecen una perspectiva general en los teletrabajadores sobre los principales riesgos para la salud, considerando por una parte sus percepciones de riesgo de accidente o de riesgos para la propia salud. Por otra parte, analizamos

también los efectos globales del teletrabajo sobre la salud atendiendo al estrés general experimentado y a diferentes problemas de salud. Veamos los principales resultados en cada una de estas cuestiones.

8.1.1 El teletrabajo me genera problemas de salud, como dolor de espalda, aumento de peso, etc.

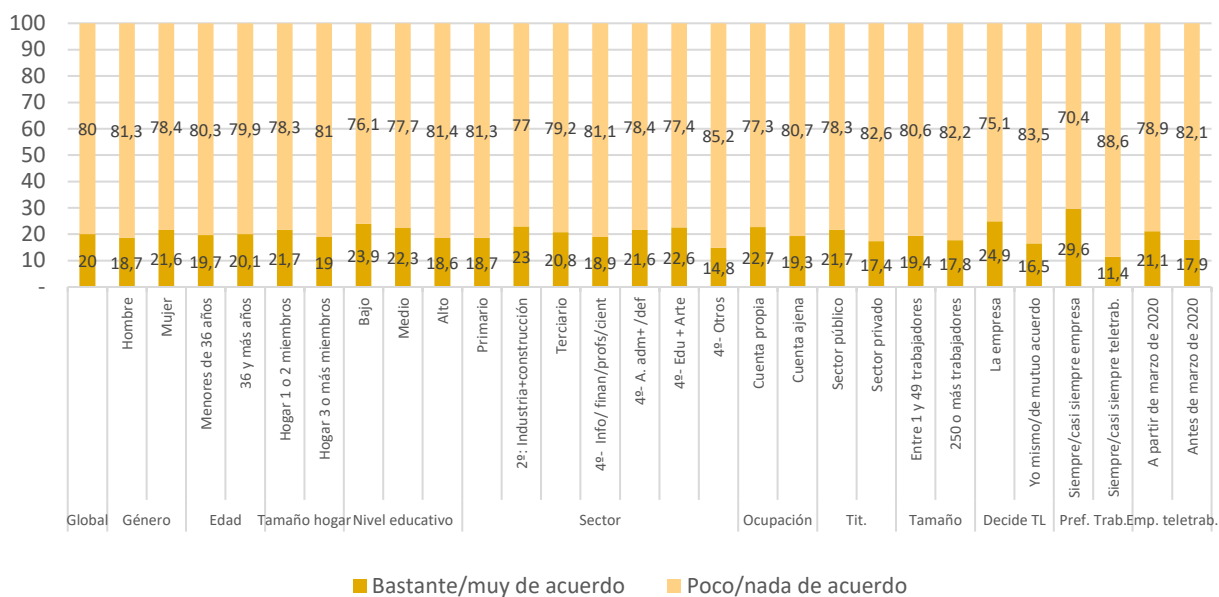
Una cuarta parte de los teletrabajadores señalan que el teletrabajo les genera problemas de salud. No parece que dispongan en el lugar que lo realizan de la ergonomía adecuada o de que pongan en práctica con buenos niveles de éxito hábitos saludables. Esas situaciones presentan **tasas más elevadas en el grupo de menores de 36 años, en los que trabajan en el sector servicios en el ámbito de educación y actividades artísticas, en el sector público**, en los casos en que la empresa decide unilateralmente el teletrabajo y entre quienes desean trabajar siempre o casi siempre presencialmente en la empresa.



8.1.2 El teletrabajo en general me genera más estrés

Esta cuestión, como la anterior persigue determinar la tasa de teletrabajadores que experimentan efectos negativos sobre la salud. En este caso es un **cuarto de los trabajadores quienes indican que el teletrabajo les genera más estrés que el trabajo presencial**. Estos porcentajes son claramente **mayores entre los que teletrabajan por decisión unilateral de la empresa y en los que prefieren trabajar presencialmente en la empresa**.

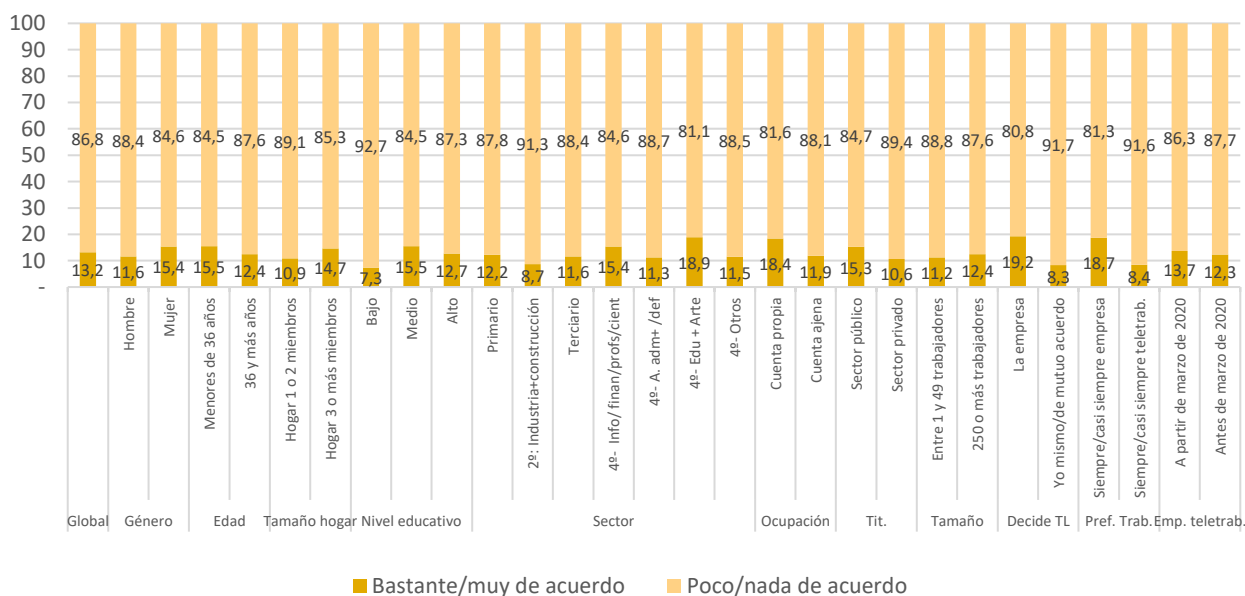
EL TELETRABAJO EN GENERAL, ME GENERA MÁS ESTRÉS



8.1.3 El teletrabajo genera riesgos adicionales para la propia salud

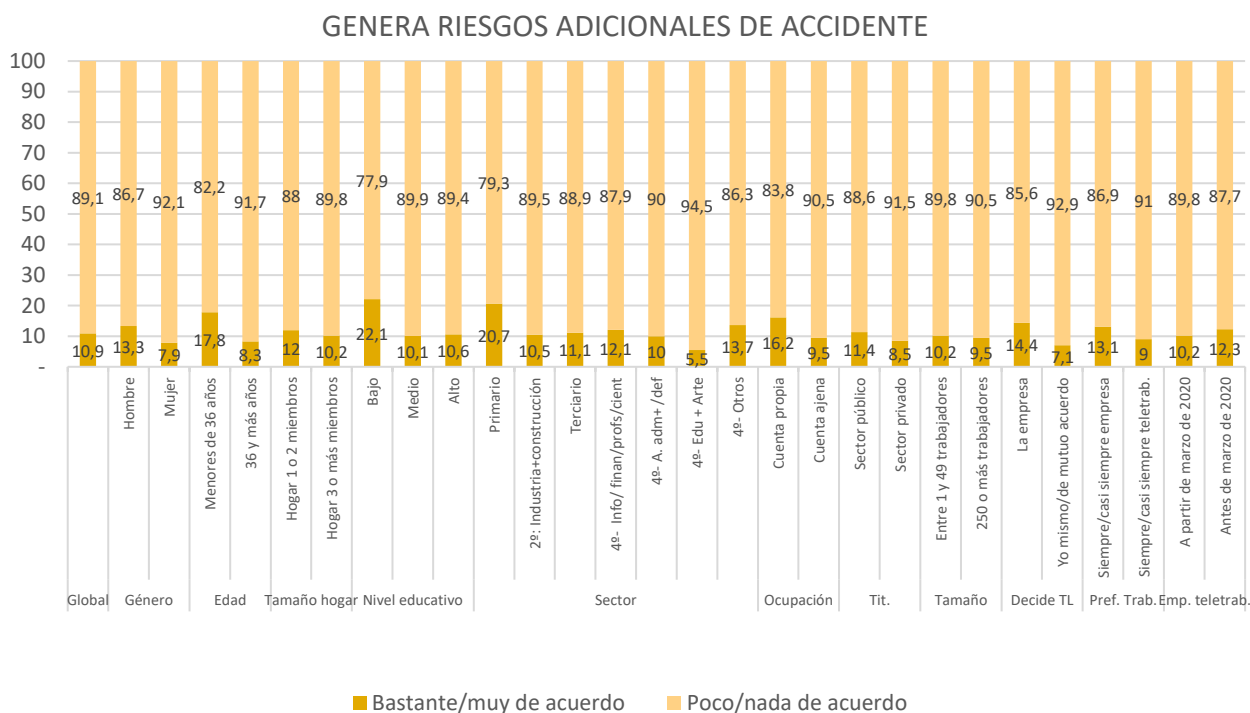
Los datos obtenidos sobre esta cuestión muestran que un **13,2% de los encuestados perciben incrementos en los riesgos, sobre la condición de base que es el trabajo presencial**. Los análisis entre grupos que arrojan diferencias significativas de interés. Son **más frecuentes esos riesgos en el sector público, en las ocasiones en que la empresa decide unilateralmente la situación de teletrabajo y en los que quieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.

EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES PARA MI SALUD



8.1.4 El teletrabajo genera riesgos adicionales de accidente

Con esta cuestión se quiere determinar para cuantos trabajadores teletrabajar supone un incremento de los riesgos de accidente. Prácticamente **uno de cada diez teletrabajadores indica que el teletrabajo genera riesgos de accidente adicionales**. El análisis por grupos muestra que **los varones** perciben con mayor frecuencia esos riesgos adicionales. También lo perciben **los menores de 36 años** (quienes alcanzan el porcentaje más elevado (17,8%), **los que trabajan por cuenta propia**, quienes **teletrabajan por decisión unilateral de la empresa y entre quienes prefieren trabajar en la empresa**.



En síntesis, constatamos que en la estimación de riesgos de accidentes solo un trabajador de cada 10 percibe un incremento de ese riesgo derivado del teletrabajo y es en torno a un 13% quienes perciben que el teletrabajo genera riesgos adicionales para la propia salud. De todos modos, cuando indagamos sobre los efectos del teletrabajo en los problemas de salud (músculo-esqueléticos, hábitos no saludables) son uno de cada cuatro quienes indican que afecta negativamente a esos aspectos. Por otra parte, uno de cada cinco afirma que el teletrabajo le genera más estrés.

“Sólo uno de cada diez individuos percibe un incremento del riesgo de accidentes, mientras que uno de cada cinco percibe más estrés por el teletrabajo”

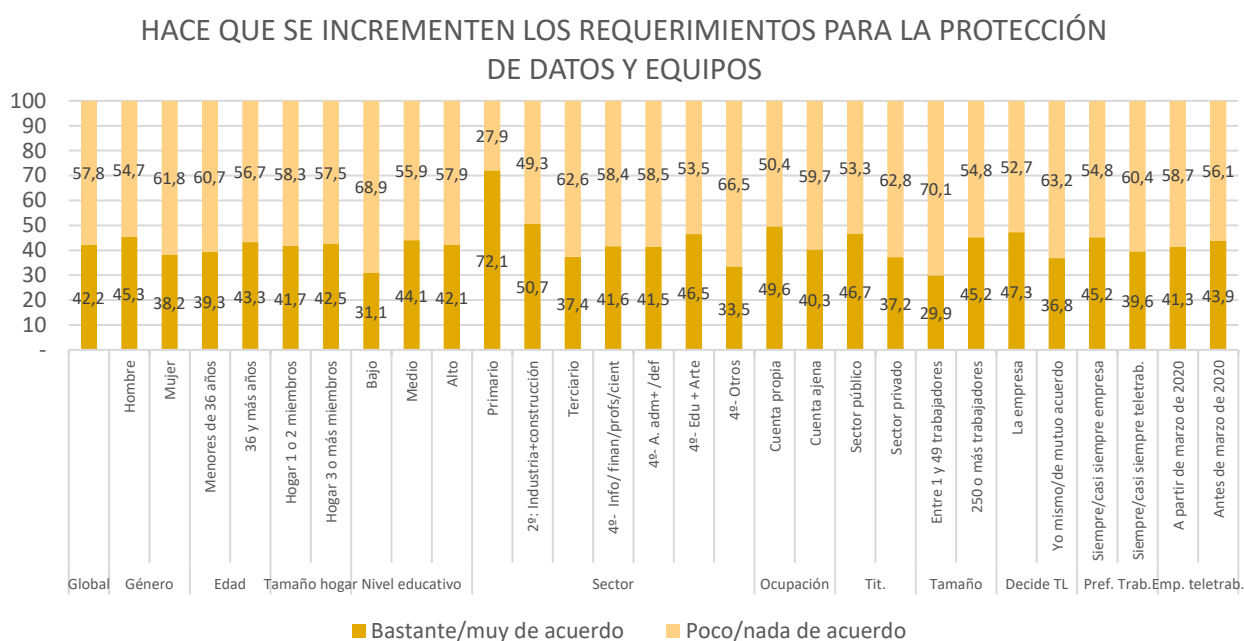
Estas situaciones presentan tasas más elevadas de forma repetida en dos grupos: aquellos que teletrabajan por decisión unilateral de la empresa y aquellos que claramente prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

8.2 Riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo

En este apartado consideramos riesgos relacionados con el desempeño del propio trabajo en situación de teletrabajo. Abordamos por orden de la frecuencia con que se constatan, los riesgos relacionados con los requerimientos de protección de datos y equipos, posteriormente las exigencias de formación en competencias digitales. En tercer lugar, el exceso de carga de trabajo, en cuarto la falta de la flexibilidad en los aspectos temporales del trabajo. Le siguen los problemas derivados de la falta o inadecuación de la información o documentación necesaria para el teletrabajo y como visión global de los problemas del teletrabajo para el desempeño analizamos sus implicaciones para la reducción de la propia productividad del trabajador.

8.2.1 El teletrabajo hace que se incrementen los requerimientos para la protección de datos y equipos

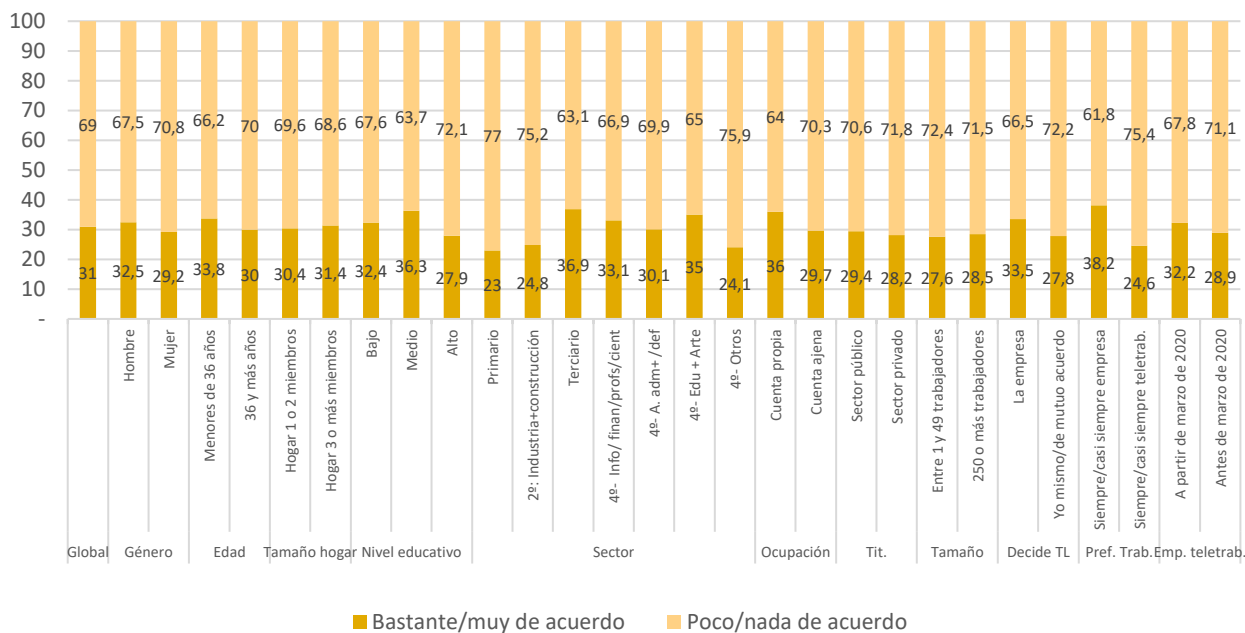
Una gran proporción de trabajadores (**42,2%**) constatan este aumento de requerimientos y en determinados grupos el porcentaje es mayor. Así los trabajadores del sector público lo indican en un 46,7% y quienes trabajan en empresas grandes en un 45,2%. Son un 47,3% los que están de acuerdo con la situación descrita entre los teletrabajadores que lo hacen por decisión unilateral de la empresa.



8.2.2 Necesito más competencias digitales para un buen desempeño de mis tareas

El déficit de competencias digitales es un elemento importante que produce lo que se ha venido en llamar “tecnoestrés”. El 31% de los trabajadores experimenta este tipo de estrés, ya que constata la falta de competencias digitales para el desempeño de sus tareas. Este déficit es mayor entre los que tienen estudios primarios y secundarios que entre los universitarios, y entre los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

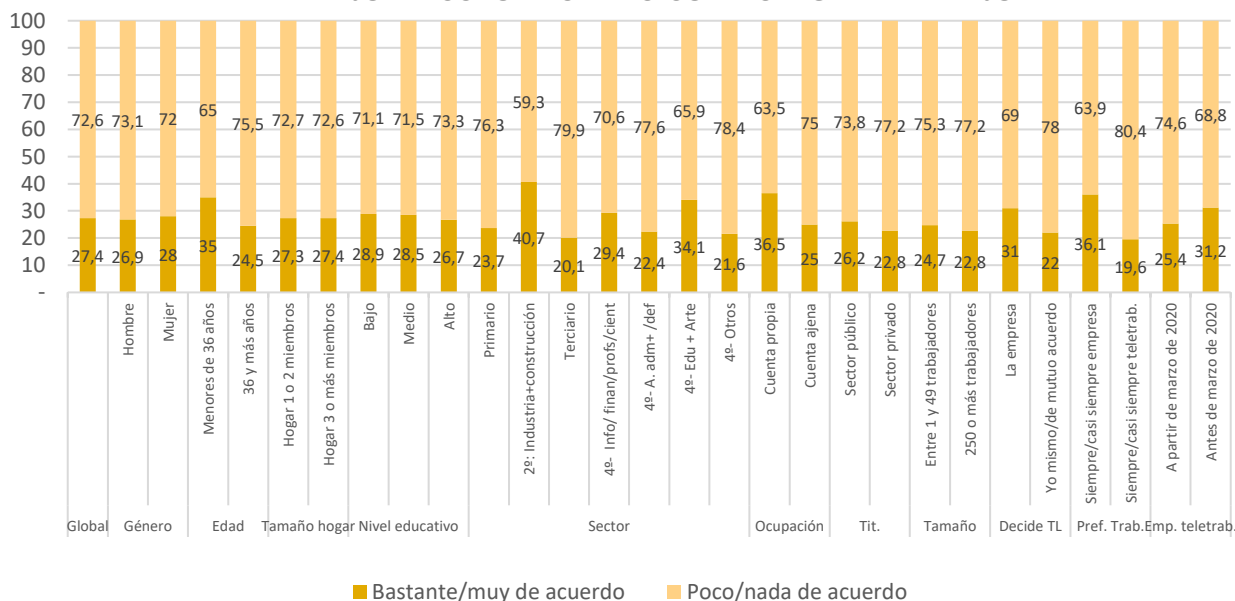
NECESITO MÁS COMPETENCIAS DIGITALES PARA UN BUEN DESEMPEÑO DE MIS TAREAS



8.2.3 El teletrabajo me supone un exceso de carga de trabajo

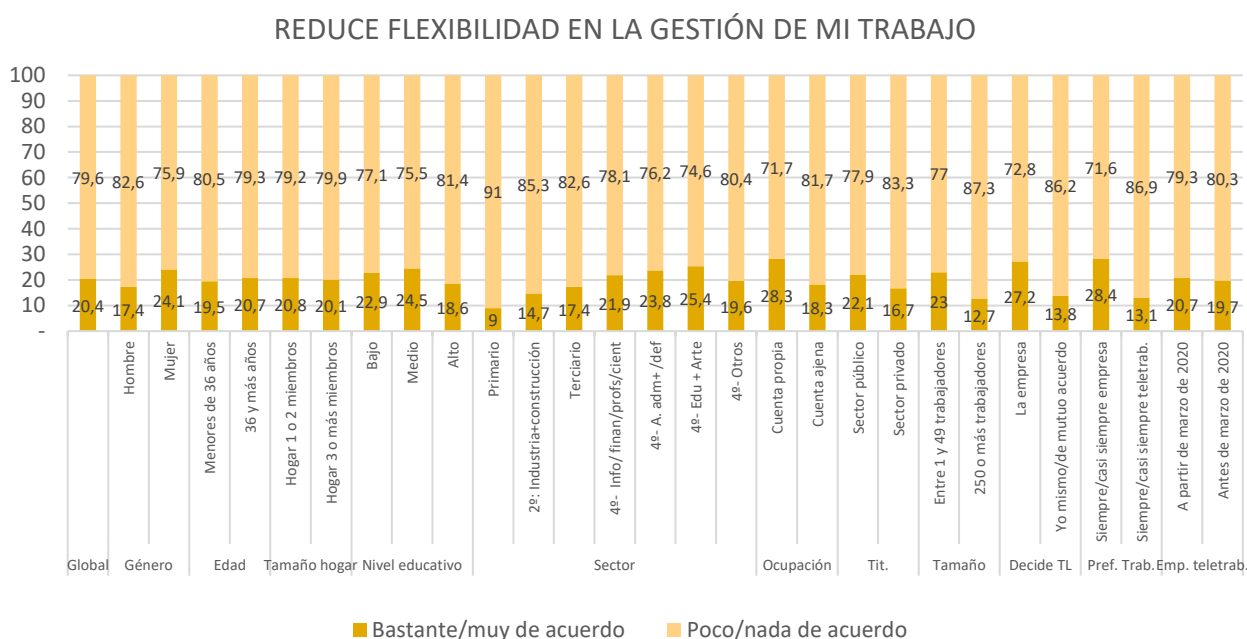
Es un **27,4%** de los encuestados quienes están de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo supone un exceso de carga de trabajo. Los grupos que significativamente apoyan en mayor medida la incidencia de este riesgo son: los **menores de 36 años**, los del sector de **la industria y la construcción**, los que trabajan por **cuenta propia**, los del **sector público**, y los que **prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.

EL TELETRABAJO ME SUPONE UN EXCESO DE CARGA DE TRABAJO



8.2.4 El teletrabajo reduce la flexibilidad en la gestión de mi tiempo

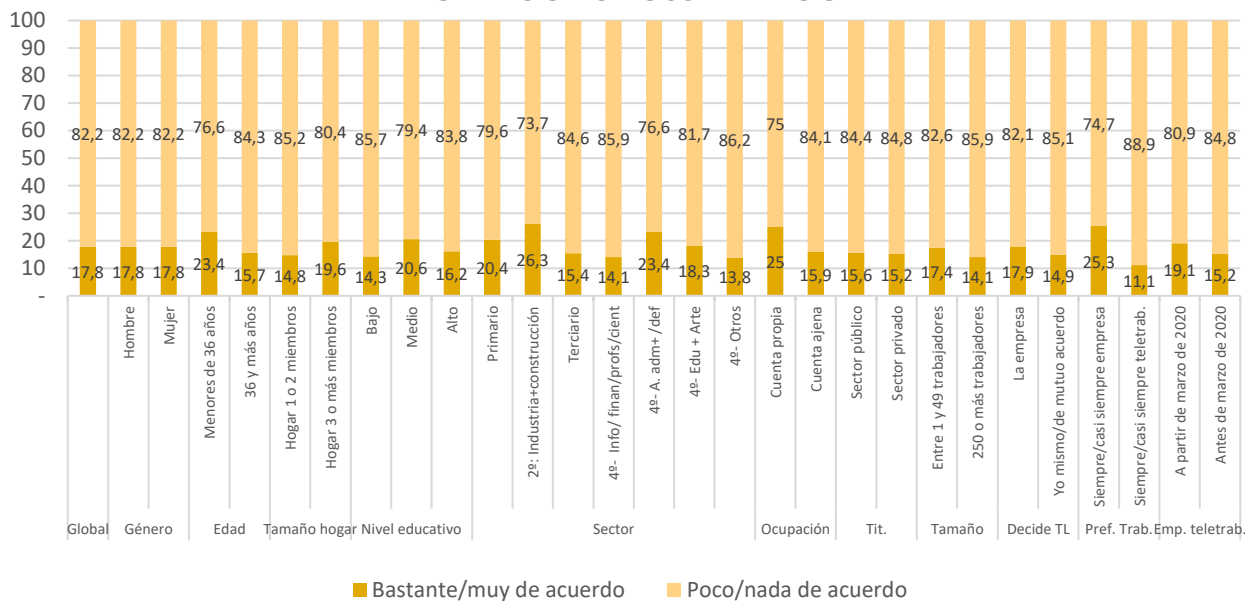
Este aspecto se declara por un 20,4%. Es un tema complementario al de la conciliación, porque se constata que no siempre se da la supuesta flexibilidad que el teletrabajo proporciona en lo que se refiere a una mayor flexibilidad temporal para realizar el trabajo y hacerlo más compatible con el tiempo que requiere la dedicación a la familia o a actividades en otros ámbitos personales o sociales. **Uno de cada cinco trabajadores nos indica que esa flexibilidad se reduce.** Es interesante constatar que el acuerdo con esa afirmación es significativamente más frecuente en las **mujeres** que en los hombres. Lo es también entre quienes trabajan **por cuenta propia**, en el **sector público**, en empresas de **tamaño pequeño**, en los casos en que ese teletrabajo ha sido **decidido unilateralmente por la empresa** y en aquellos que **prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.



8.2.5 El teletrabajo dificulta la realización de mis tareas por falta de información o documentación

Este es otro componente del teletrabajo que puede resultar estresante, la falta de disponibilidad de la información o documentación para realizar apropiadamente el trabajo. Es un **17,8%** de la población estudiada quienes indican que este es un riesgo psicosocial en su experiencia de teletrabajo. Ese riesgo es identificado por porcentajes mayores en los siguientes grupos: **menores de 36 años, trabajadores del sector industria y construcción, trabajadores por cuenta propia, y aquellos que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.**

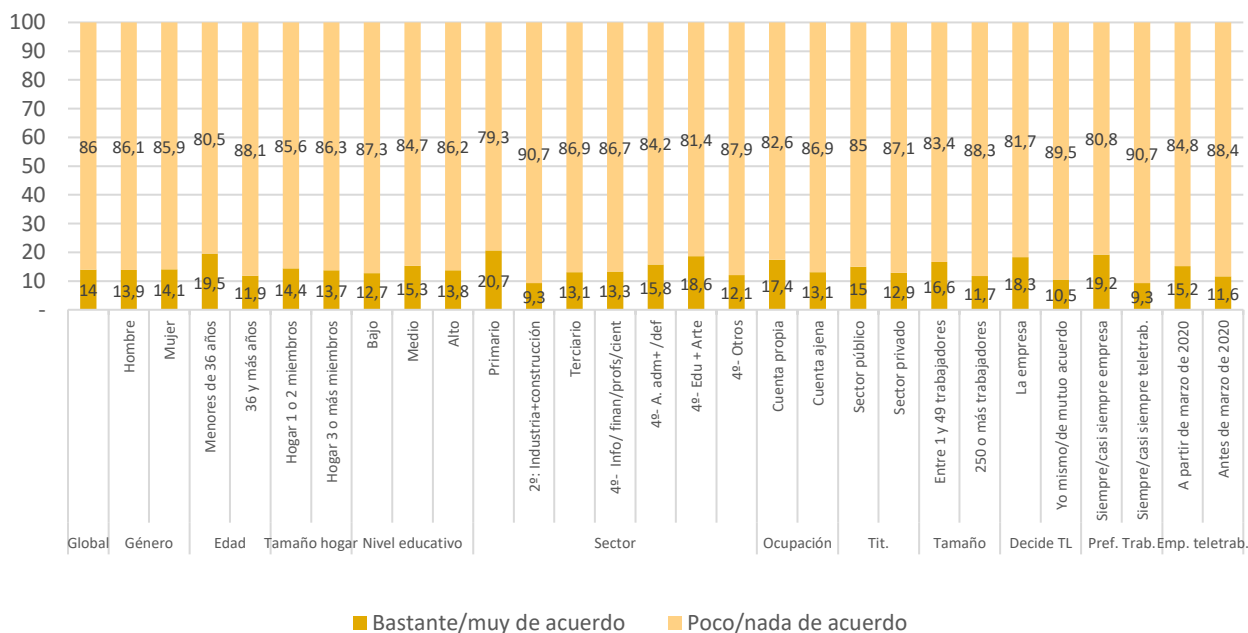
EL TELETRABAJO DIFICULTA LA REALIZACIÓN DE MIS TAREAS POR FALTA DE INFORMACIÓN O DOCUMENTACIÓN



8.2.6 El teletrabajo reduce mi productividad

Un **14%** muestra su acuerdo con esta afirmación. Así, para la gran mayoría de trabajadores el teletrabajo no afecta negativamente a su productividad. De todos modos, ese porcentaje aumenta entre los **jóvenes (19%)**, entre los que **teletrabajan por decisión de la empresa** y entre los que **prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.

EL TELETRABAJO REDUCE MI PRODUCTIVIDAD



En síntesis, en este bloque de riesgos, relacionados con las tareas se incluyen dos con frecuencia elevada (protección de datos y equipo y la necesidad de competencias digitales), otras dos con frecuencia media (exceso de carga y falta de flexibilidad en la gestión del tiempo) y dos de niveles más

“La preferencia por trabajar en la empresa aumenta todos los riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo”

moderados (insuficiente información y documentación y reducción de la productividad). Diferentes variables influyen en la incidencia de los riesgos. La preferencia por trabajar en la empresa aumenta todos los riesgos, y también lo hace en tres de ellos, la decisión unilateral de teletrabajar por parte de la empresa, trabajar en el sector público, trabajar por cuenta propia y la edad (los jóvenes mayores riesgos).

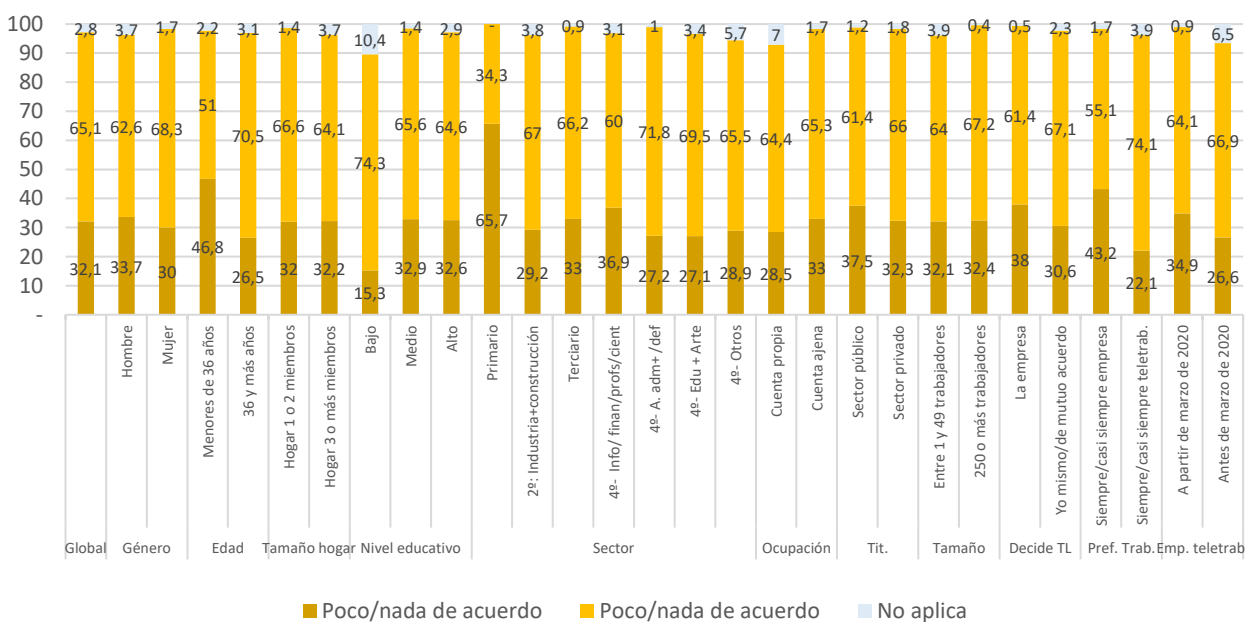
8.3 Riesgos derivados de las relaciones de trabajo con el supervisor y los compañeros de trabajo

En este bloque contemplamos las relaciones de supervisión y las de coordinación con los compañeros de trabajo. En concreto nos referimos a la relación con el supervisor, sus actuaciones de control y la confianza en la relación y también a la coordinación con los compañeros de trabajo.

8.3.1 El teletrabajo hace más difícil el contacto y la relación con el propio supervisor, director o persona a la que da cuenta de su trabajo

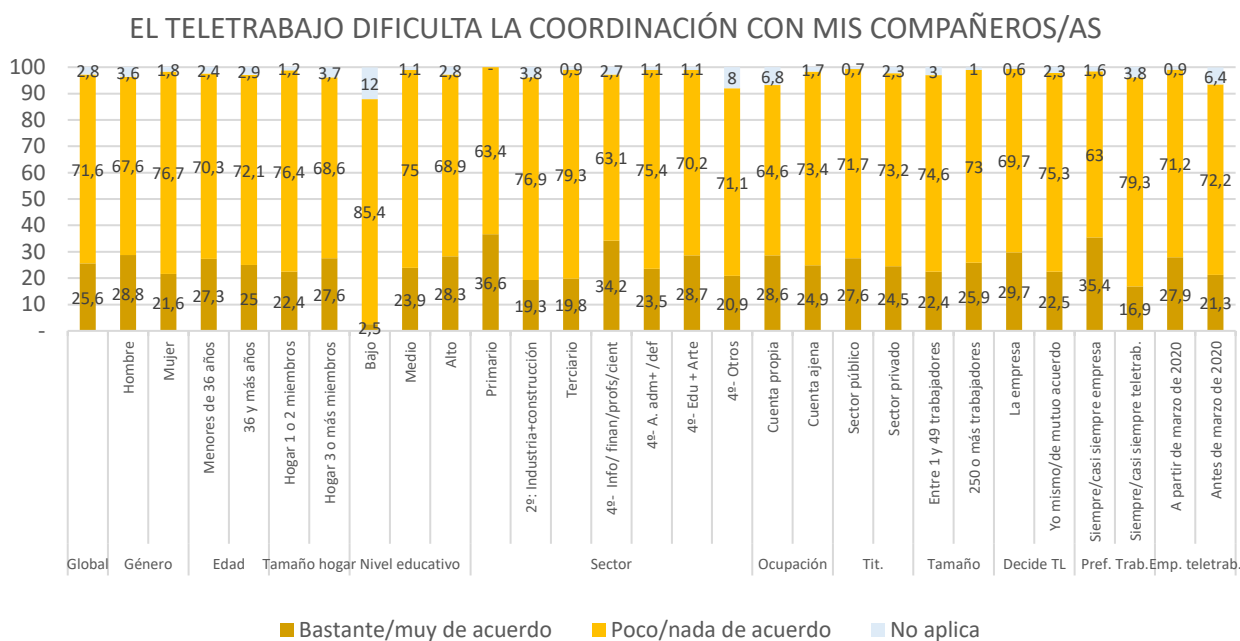
Este es otro aspecto que resulta de interés en el teletrabajo: la supervisión del desempeño. Los datos muestran que prácticamente **un tercio de los trabajadores están claramente de acuerdo** con lo que se describe en la situación. Lógicamente, mantener ese contacto y relación requiere habilidades al menos distintas en parte a las que se ponen en juego en una situación de trabajo presencial. El análisis por subgrupos muestra que esto es así en mayor frecuencia para el grupo de los **menores de 36 años** que alcanza un 46,8%. También es más elevado para quienes **prefieren trabajar en la empresa siempre o casi siempre y para los que han comenzado a teletrabajar después del confinamiento por la pandemia**.

EL TELETRABAJO HACE MÁS DIFÍCIL EL CONTACTO Y RELACIÓN CON MI SUPERVISOR, DIRECTOR O PERSONA QUE DA CUENTA DE TU TRABAJO



8.3.2 El teletrabajo dificulta la coordinación con los compañeros y compañeras de trabajo

La distancia mediada por tecnologías digitales en ciertas condiciones puede dificultar la coordinación del trabajo con otros compañeros, pudiendo eso ser un riesgo psicosocial. **Uno de cada cuatro trabajadores (25,6%)** Esta claramente de acuerdo con la afirmación planteada y ese porcentaje claramente mayor entre los **hombres (28,8%)** los teletrabajadores con **estudios superiores (28,3%)**, quienes trabajan en el sector cuaternario en actividades de información, finanzas, profesionales y



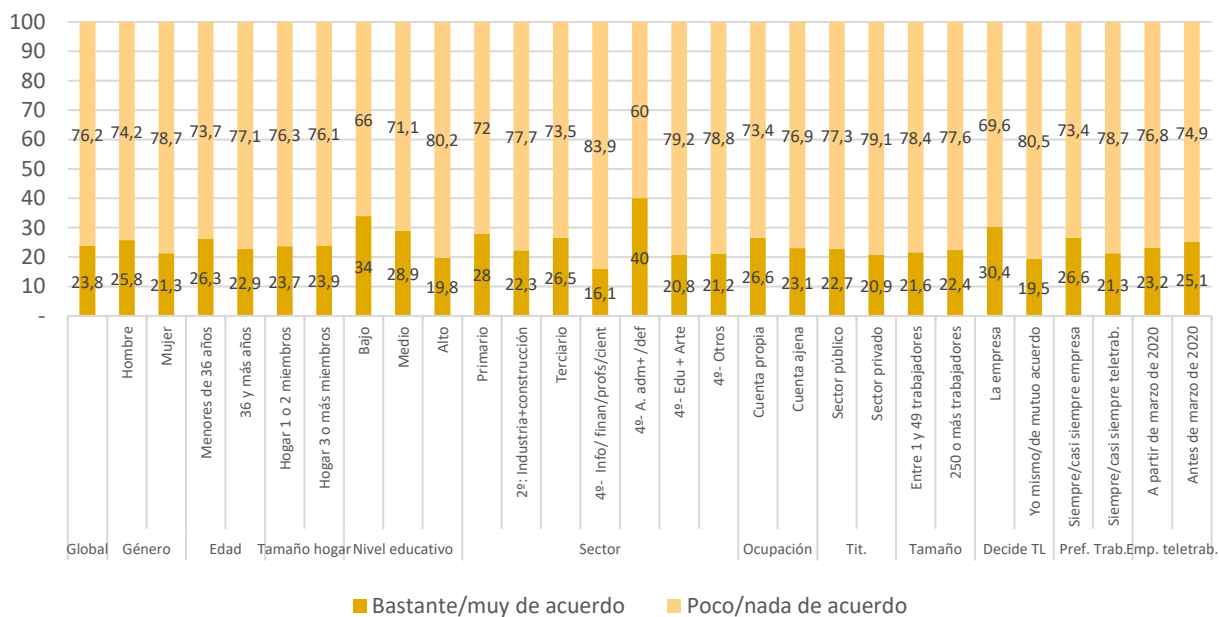
científicas (34,2%) y entre quienes **prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa (35,4%)**.

8.3.3 El teletrabajo ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo

Este es otro aspecto de la relación del trabajador con su jefe o supervisor que puede verse afectado por el teletrabajo. Hay **casi una cuarta parte de los trabajadores que acusan ese cambio**, en concreto 23,8%.

Estos cambios están influidos por **el nivel educativo**. Son más acusados en quienes tienen **estudios básicos o medios** que en los trabajadores con estudios superiores. También lo acusan más quienes trabajan en el **sector cuaternario de servicios administrativos y auxiliares a empresas** y finalmente quienes su teletrabajo ha sido **decidido unilateralmente por la empresa**.

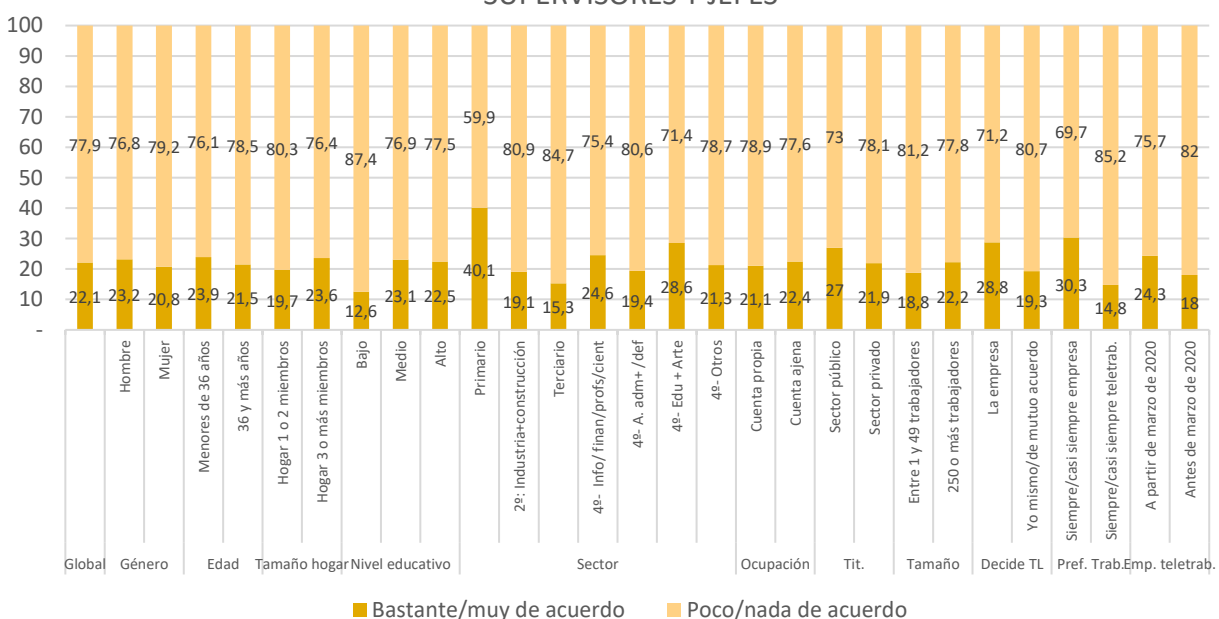
EL TELETRABAJO HA AUMENTADO LA VIGILANCIA O SUPERVISIÓN SOBRE MI TRABAJO



8.3.4 El teletrabajo deteriora la relación de confianza con supervisores y jefes

Casi uno de cada cuatro (el 22,12%) están de acuerdo con ese deterioro de la confianza con supervisores y jefes. En realidad, ese deterioro es significativamente mayor cuando el teletrabajo lo decide unilateralmente la empresa y cuando el trabajador prefiere trabajar siempre o casi siempre en la empresa. Es importante señalar el papel importante de la confianza en los procesos de supervisión y dirección entre supervisor y trabajador, así como su impacto en el bienestar del trabajador y otras variables.

EL TELETRABAJO DETERIORA LA RELACIÓN DE CONFIANZA CON LOS SUPERVISORES Y JEFES



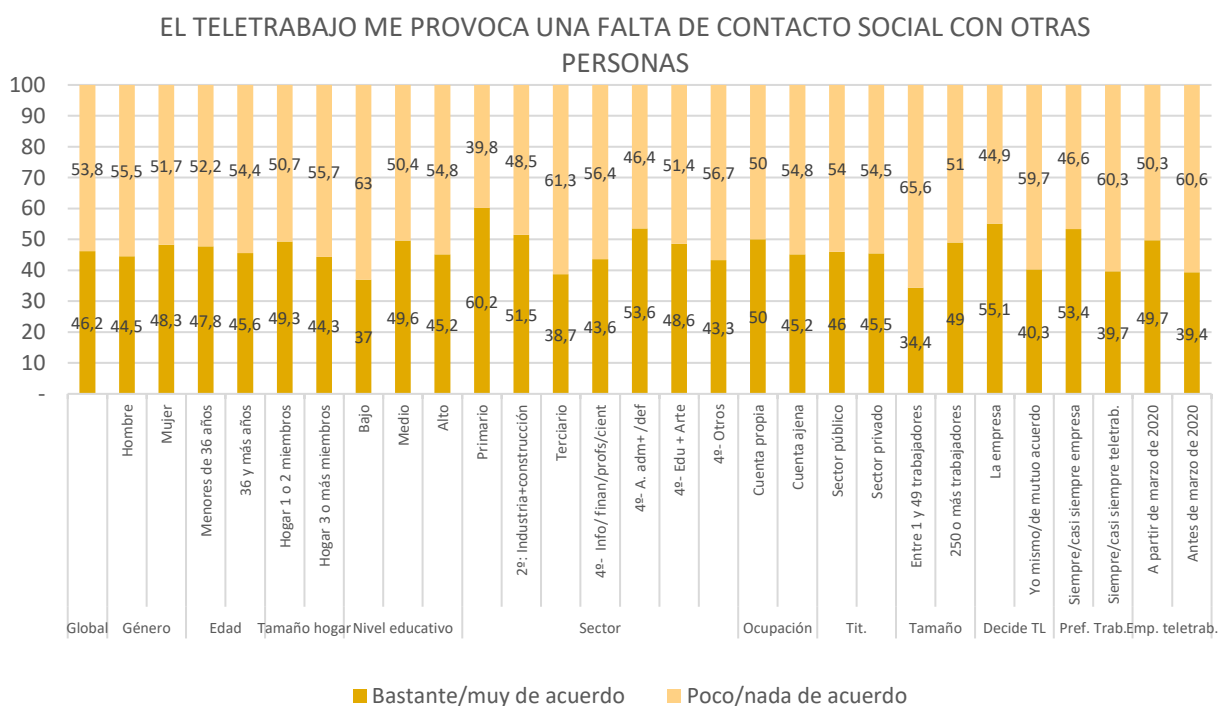
En síntesis, el teletrabajo dificulta relación con el supervisor en uno de cada tres trabajadores y en torno a uno de cada cuatro de los trabajadores señalan un incremento de control en la supervisión, la reducción de la confianza con el supervisor, y la dificultad de la coordinación con los compañeros. Interesante constatar que, en prácticamente todos los casos, esos riesgos son mayores cuando los trabajadores quieren trabajar en la empresa, y cuando la decisión de teletrabajar es unilateral de la empresa. Por otra parte, la dificultad del contacto con el supervisor lo acusan más quienes han empezado a teletrabajar en la pandemia o posteriormente.

8.4 Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el contexto del teletrabajo

Las relaciones interpersonales en el trabajo no cumplen únicamente las funciones de supervisión coordinación y colaboración para el desempeño de las tareas (consideradas en el apartado anterior). Cumplen también la función de relaciones interpersonales atendiendo a las necesidades de afiliación y las relaciones con los clientes. También esas relaciones se pueden enrarecer y suponer un incremento de los riesgos por conductas inadecuadas de agresión.

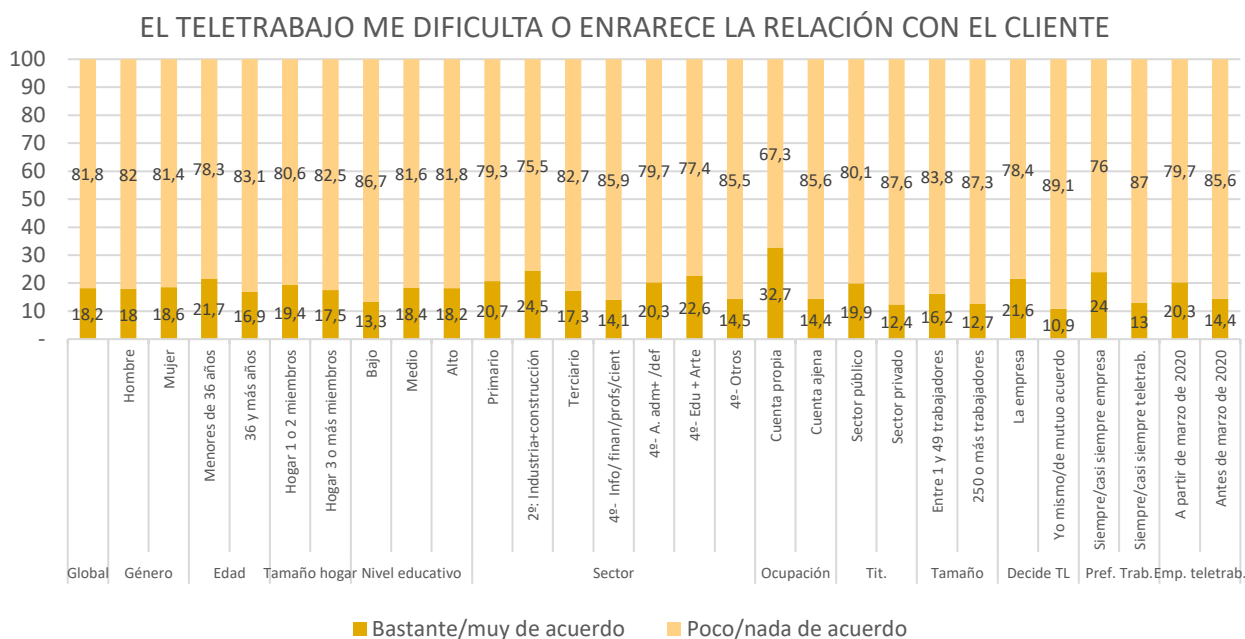
8.4.1 El teletrabajo me provoca una falta de contacto social con otras personas

Este es uno de los riesgos psicosociales que se señala con frecuencia por los teletrabajadores. Los datos confirman estas declaraciones ya que un **46,2% señalan estar muy o bastante de acuerdo** con la afirmación del enunciado. Además, los análisis diferenciales por grupos señalan que los empleados en **empresas grandes** experimentan este aislamiento social de forma significativamente más frecuente. La mayor frecuencia también se da en los casos en que el **teletrabajo lo decide la empresa**, en aquellos que **prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa** y entre **quienes comenzaron el teletrabajo con el confinamiento**.

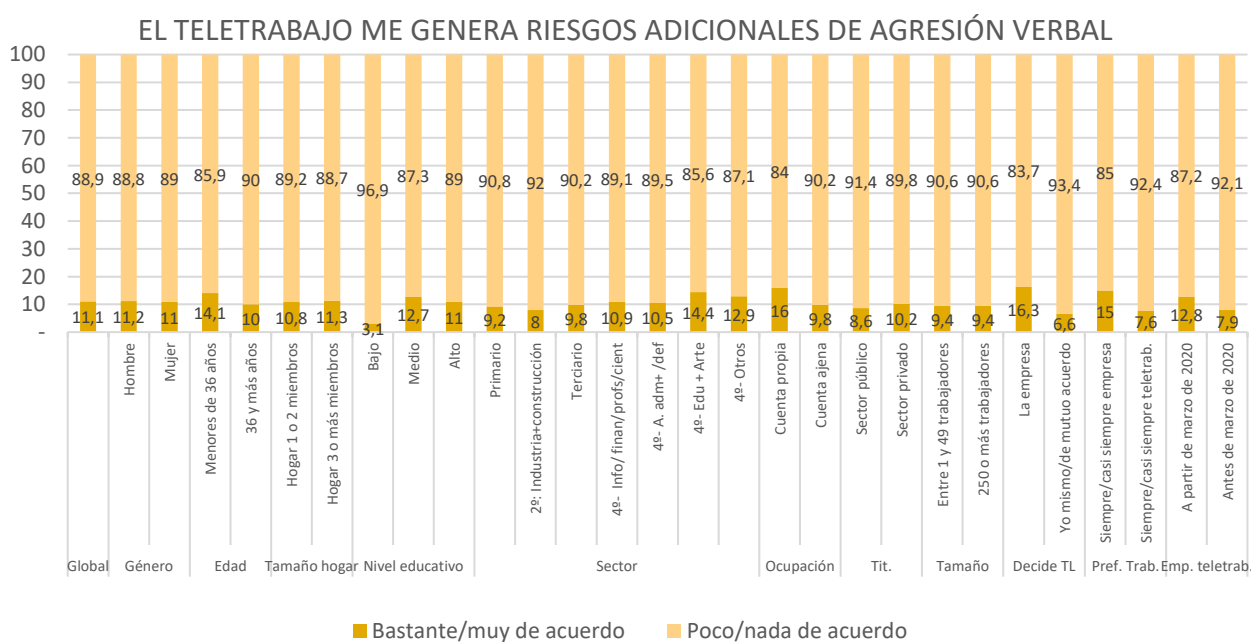


8.4.2 El teletrabajo me dificulta o enrarece la relación con el cliente

Son un **18,2%** quienes están de acuerdo con esta afirmación que es una fuente de estrés social. Esta experiencia en más frecuente entre quienes trabajan por **cuenta propia**, quienes trabajan en el **sector público**, en **empresas de menos de 50 trabajadores**, cuando el teletrabajo lo **decide unilateralmente la empresa**, y cuando el **teletrabajador en realidad prefiere trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.



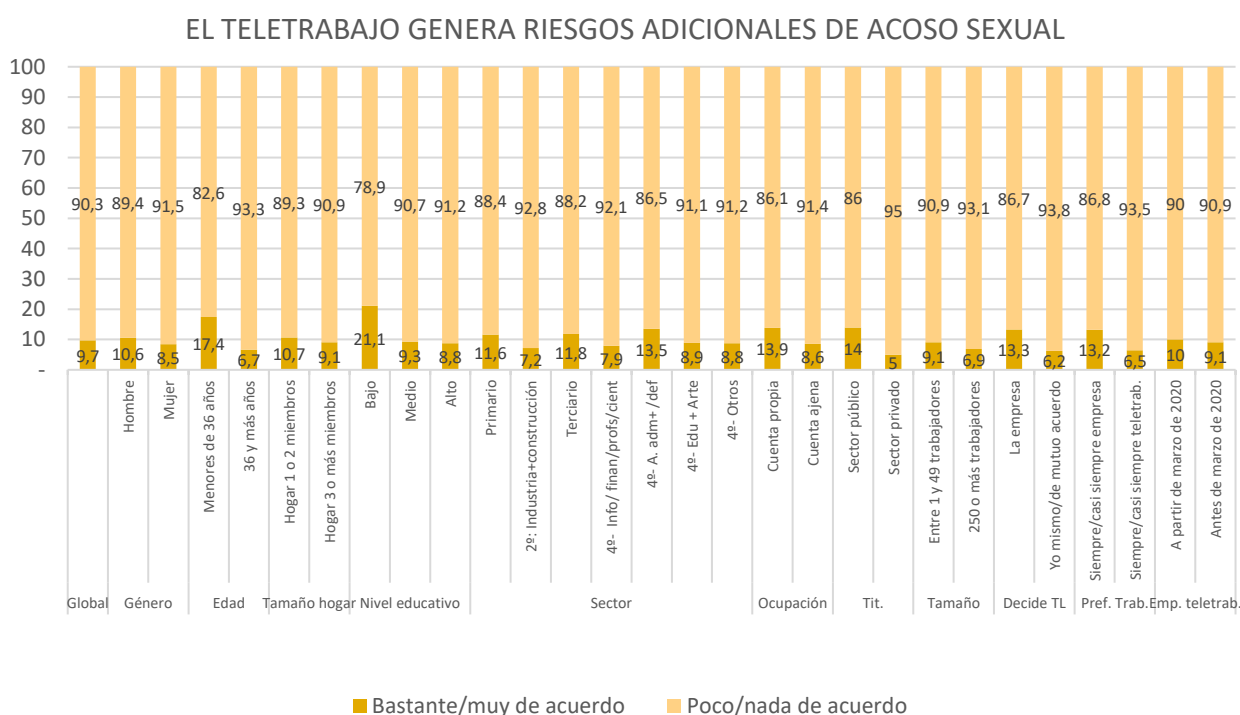
8.4.3 El teletrabajo me genera riesgos adicionales de agresión verbal



En este caso, el incremento adicional de riesgos de agresión verbal es **informado por un 11,1%**. En consonancia con los casos anteriores estos riesgos son reportados significativamente en mayor medida por los teletrabajadores que lo hacen por **decisión unilateral de la empresa**, y por los que **prefieren trabajar en la empresa siempre o casi siempre**

8.4.4 El teletrabajo genera riesgos adicionales de acoso sexual

En este caso, el **porcentaje estimado para la población de referencia es del 9,7%**. Ese porcentaje es significativamente mayor en los **menores de 36 años**, en el **sector público**, en los trabajadores que teletrabajan por **decisión unilateral de la empresa** y en los que **prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.



En síntesis, en esta sección se incluyen riesgos de amplia incidencia como la falta de relación, con otros del nivel relativamente bajo, como los riesgos de problemas con los clientes y también relaciones tóxicas con los compañeros. En todos los casos **la incidencia de los riesgos es mayor cuando la decisión de teletrabajar es únicamente de la empresa y cuando el trabajador prefiere claramente trabajar en la empresa**. Por otra parte, dos de estos riesgos se dan en mayor proporción en trabajadores de la administración pública.

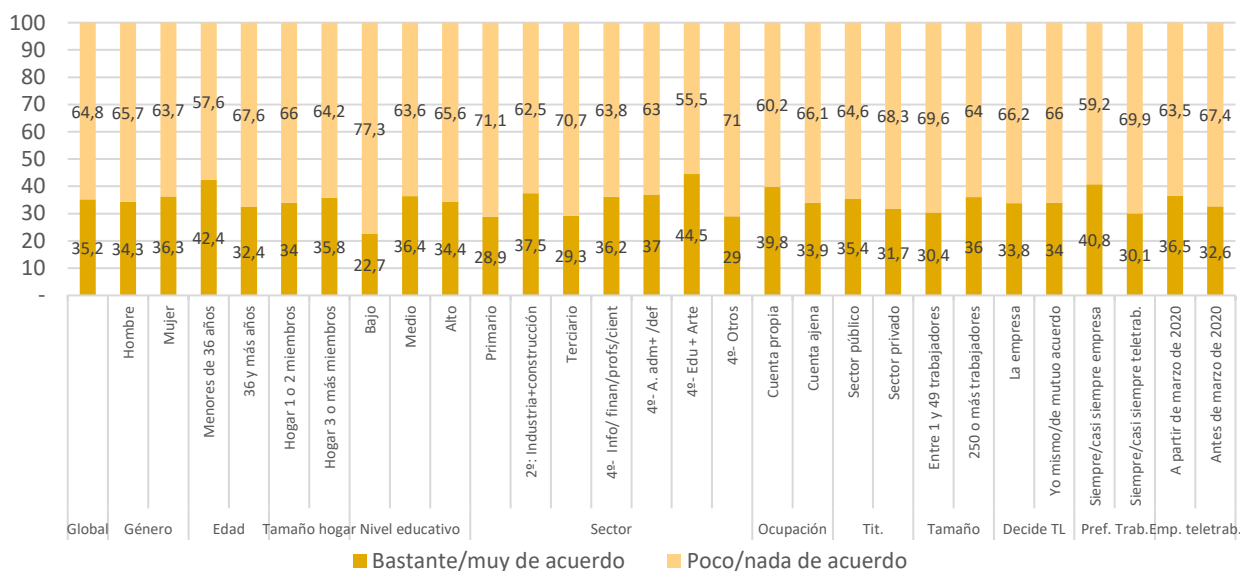
8.5 Riesgos derivados de la conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida

En este bloque se incluyen varios aspectos relacionados con la conciliación laboral. Los tres riesgos considerados son los problemas de desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral, la confusión de horarios entre trabajo y otros ámbitos de la vida y que el trabajo se extienda más allá del horario laboral establecido.

8.5.1 El teletrabajo me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada

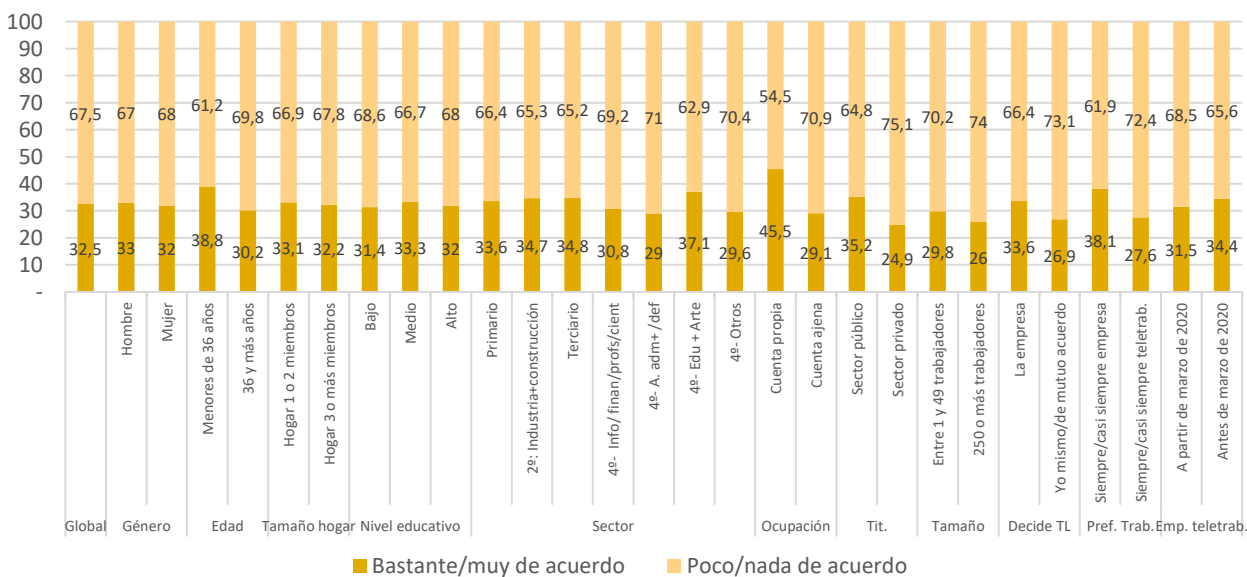
Este es un estresor bastante generalizado ya que lo señala **un 35,2% de los teletrabajadores**. Se da con mayor frecuencia entre los **jóvenes** (menos de 36 años de edad), quienes trabajan en el **sector cuaternario en temas de educación o arte**, y entre quienes **quieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.

EL TELETRABAJO ME DIFICULTA LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJO FUERA DE LA JORNADA



8.5.2 El teletrabajo ha derivado en una confusión entre el horario laboral y la propia vida personal

EL TELETRABAJO HA DERIVADO EN UNA CONFUSIÓN ENTRE EL HORARIO LABORAL Y MI VIDA PERSONAL

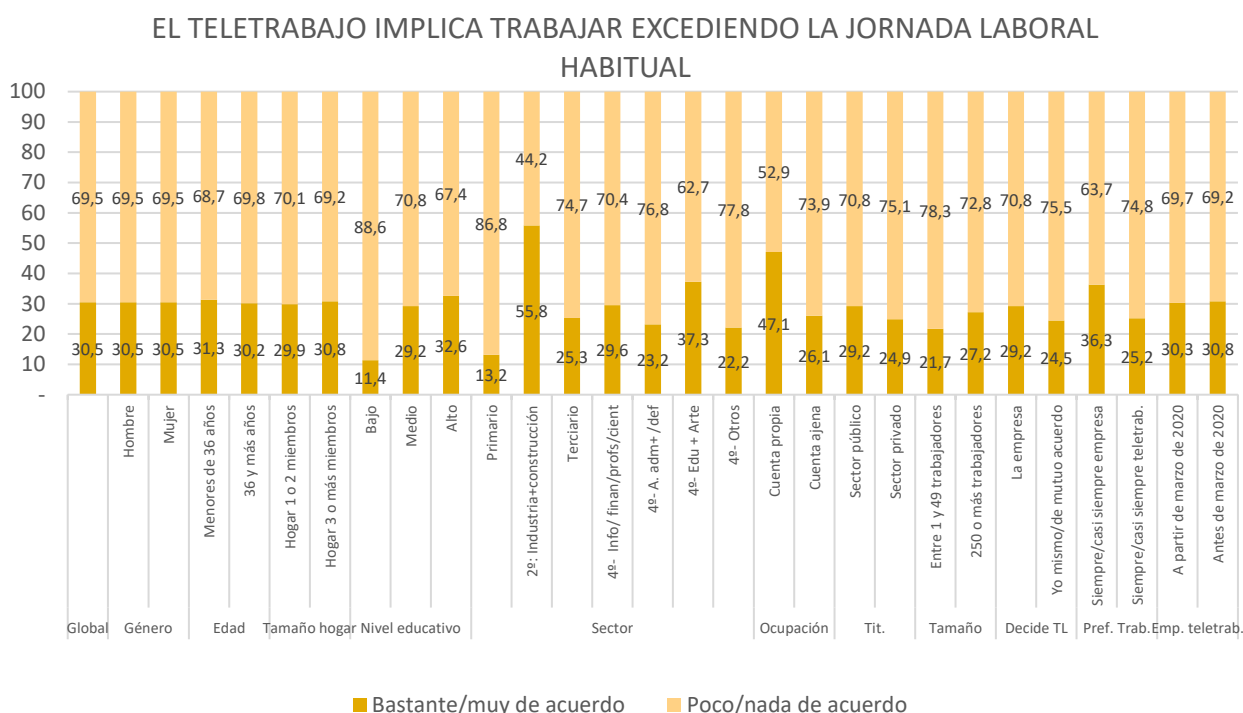


Este es otro potencial riesgo psicosocial del teletrabajo. Lo constatan **prácticamente un tercio de los trabajadores (32,5%)**. Lógicamente esta confusión horaria puede afectar a la conciliación entre vida personal y familiar y la vida de trabajo. Los **más jóvenes** (menores de 36 años) experimentan en mayor

número esa confusión y también les ocurre a los que **trabajan por cuenta propia**, a los que **trabajan en el sector público**, y a los que **prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.

8.5.3 El teletrabajo implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual

Este es otro elemento que se ha señalado como fuente de riesgo psicosocial. De hecho, un **30,5% de los teletrabajadores declaran que es una situación vivida en su trabajo**. El análisis de las diferencias significativas por grupo muestra que este riesgo es más frecuente en la **industria y construcción**, en los trabajadores por **cuenta propia**, en el **sector público**, en las **empresas grandes**, cuando el teletrabajo lo **decide la empresa** y cuando los **trabajadores quieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.



En síntesis, los tres riesgos considerados en este ámbito se sitúan en la zona alta de incidencia. Así, **están por encima del 30% los problemas de desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral, la confusión de horarios entre trabajo y otros ámbitos de la vida y que el trabajo se extienda más allá del horario laboral**. Estos problemas tienen mayor incidencia entre los teletrabajadores jóvenes, los que trabajan por cuenta propia, quienes lo hacen en el sector público y por supuesto quienes prefieren trabajar en las dependencias de la empresa.

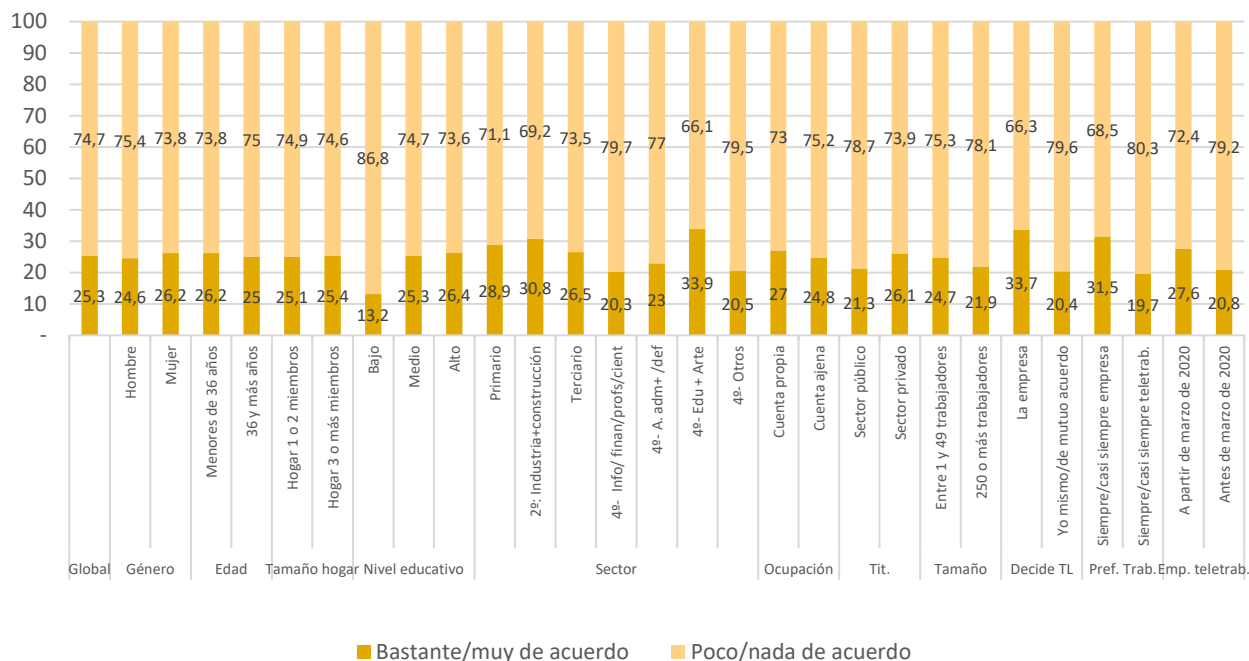
8.6 Riesgos derivados de la falta de recursos para el teletrabajo

En esta sección hemos considerado dos riesgos vinculados a la provisión y existencia de recursos, el incremento de costes a cubrir por el propio trabajador y la falta de apoyo técnico para los problemas tecnológicos.

8.6.1 El teletrabajo me supone nuevos gastos personales

Este es el caso para **uno de cada cuatro trabajadores**. Los grupos que significativamente acusan con mayor frecuencia este aspecto son los que **teletrabajan por decisión unilateral de la empresa** y quienes **preferirían trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.

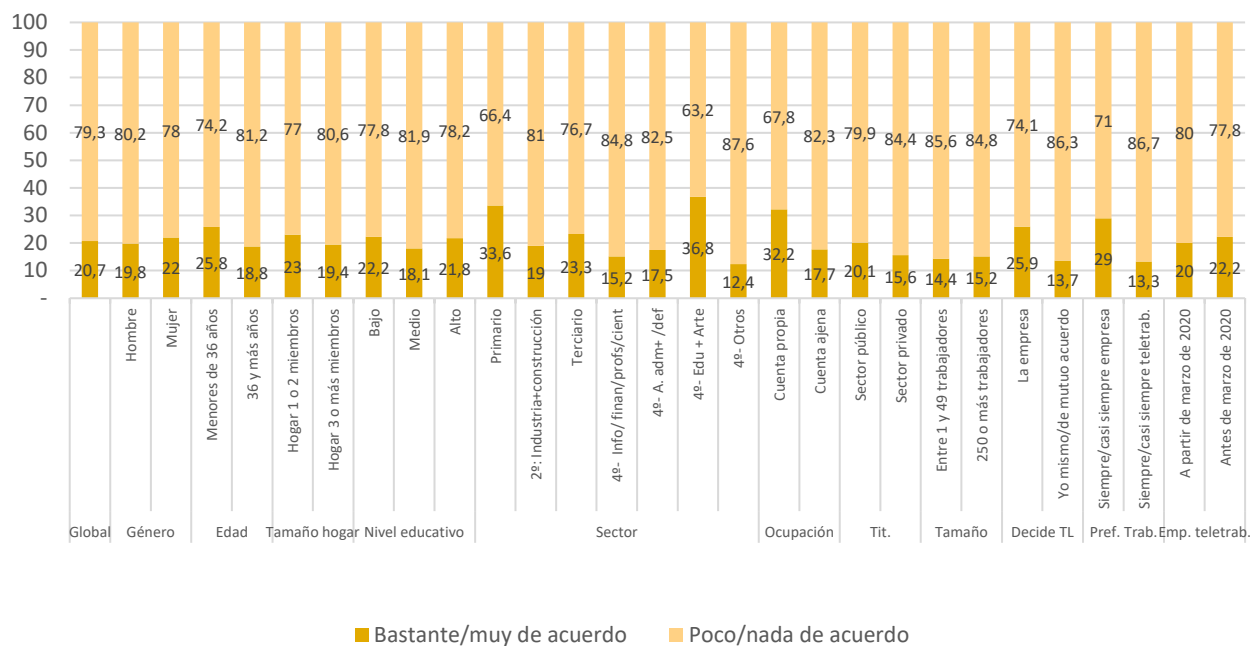
EL TELETRABAJO ME SUPONE NUEVOS GASTOS PERSONALES



8.6.2 Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos

Existen otros riesgos que se derivan del desequilibrio entre las demandas que se reciben y los recursos con que se cuentan. En el teletrabajo, sobre todo en los primeros meses, aparecen demandas nuevas, una parte de ellas debidas a la necesidad de manejar nuevas tecnologías y un buen número de aplicaciones que plantean problemas con frecuencia al usuario. Si no se cuenta con el apoyo adecuado, esos problemas pueden ser fuentes de estrés importantes y con ello pueden suponer un riesgo psicosocial relevantes. De hecho, en la muestra que estamos estudiando un **20,7% reconoce que le falta el apoyo técnico para el manejo de problemas tecnológicos**. El análisis diferencial por grupos muestra que esta falta de apoyo técnico es claramente más frecuente en las personas **menores de 36 años**, las personas del sector **servicios cuaternarios en educación y arte**, quienes trabajan por **cuenta propia**, los empleados en el **sector público**, los que **teletrabajan por decisión de la empresa**, y los que **prefieren trabajar en la empresa, siempre o casi siempre**.

ME FALTA APOYO TÉCNICO PARA MANEJAR PROBLEMAS TECNOLÓGICOS



En síntesis, los dos riesgos considerados en esta sección se sitúan en la zona intermedia de percepción de riesgos, predominando algo más el que supone nuevos costes personales. Los dos se incrementan cuando la empresa decide unilateralmente el teletrabajo y cuando el trabajador no prefiere ese formato de trabajo.

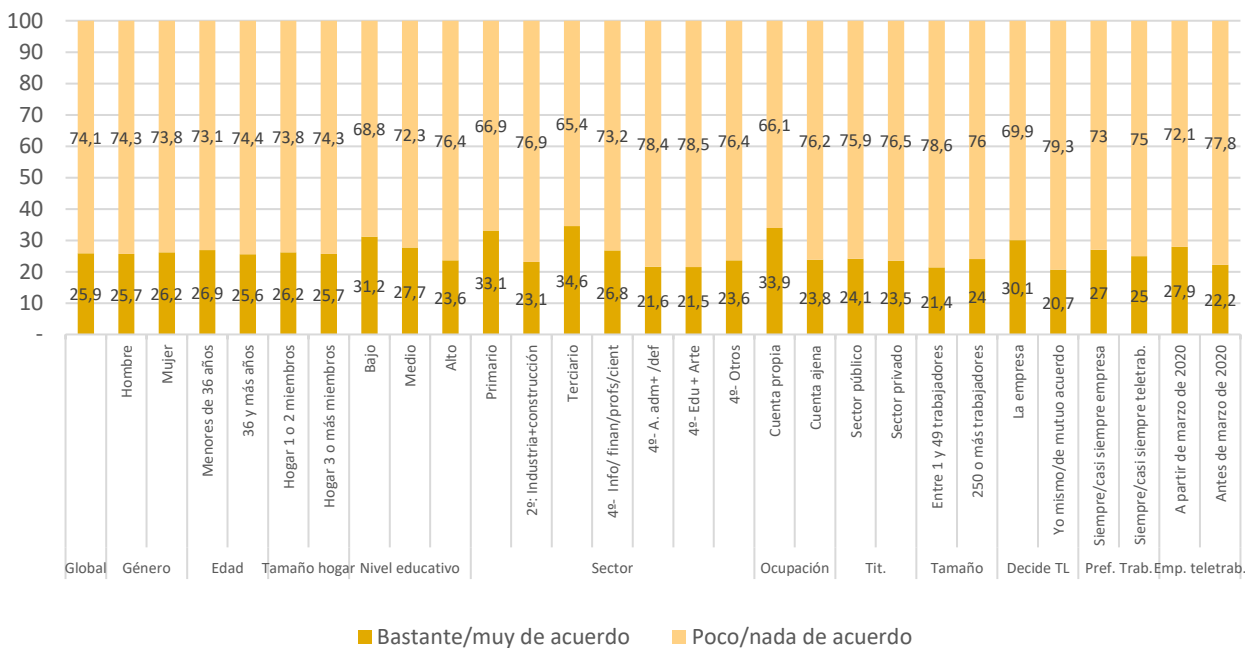
8.7 Riesgos derivados de las relaciones de empleo y la carrera profesional

Aquí analizamos algunos riesgos relacionados con el empleo y el desarrollo de la carrera profesional. En concreto, el temor a automatización del propio trabajo que se realiza, la falta de control sobre las condiciones de trabajo y las posibles dificultades del desarrollo de la carrera.

8.7.1 Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo

Con frecuencia las diferentes formas de digitalizar un trabajo suscitan en los trabajadores temores sobre la automatización de su trabajo y las posibles consecuencias de pérdida de su trabajo. En el caso del teletrabajo, hemos tratado de identificar con qué frecuencia se producen esos temores. De hecho, **uno de cada cuatro trabajadores está muy o bastante de acuerdo con esa afirmación**. Hay más concentración de trabajadores con fuerte acuerdo entre los que trabajan en el **sector terciario**, quienes trabajan por **cuenta propia**, y entre quienes **teletrabajan por decisión unilateral de la empresa**.

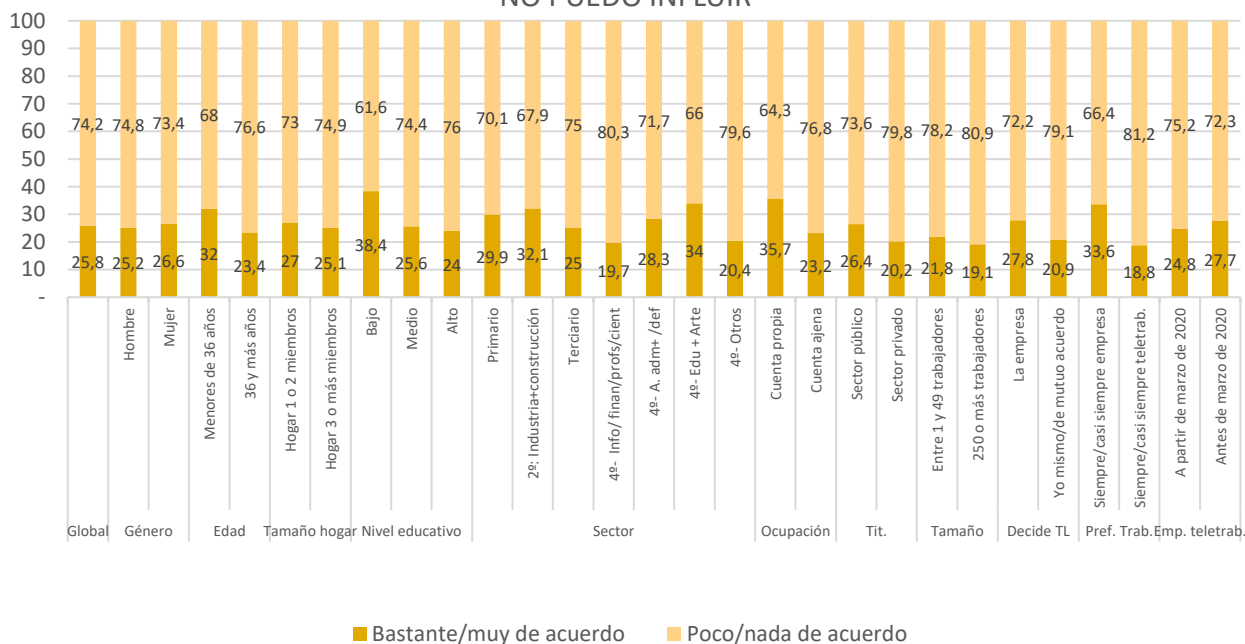
AUMENTA LAS POSIBILIDADES DE QUE SE AUTOMATICE MI TRABAJO



8.7.2 El teletrabajo me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los que no puedo influir

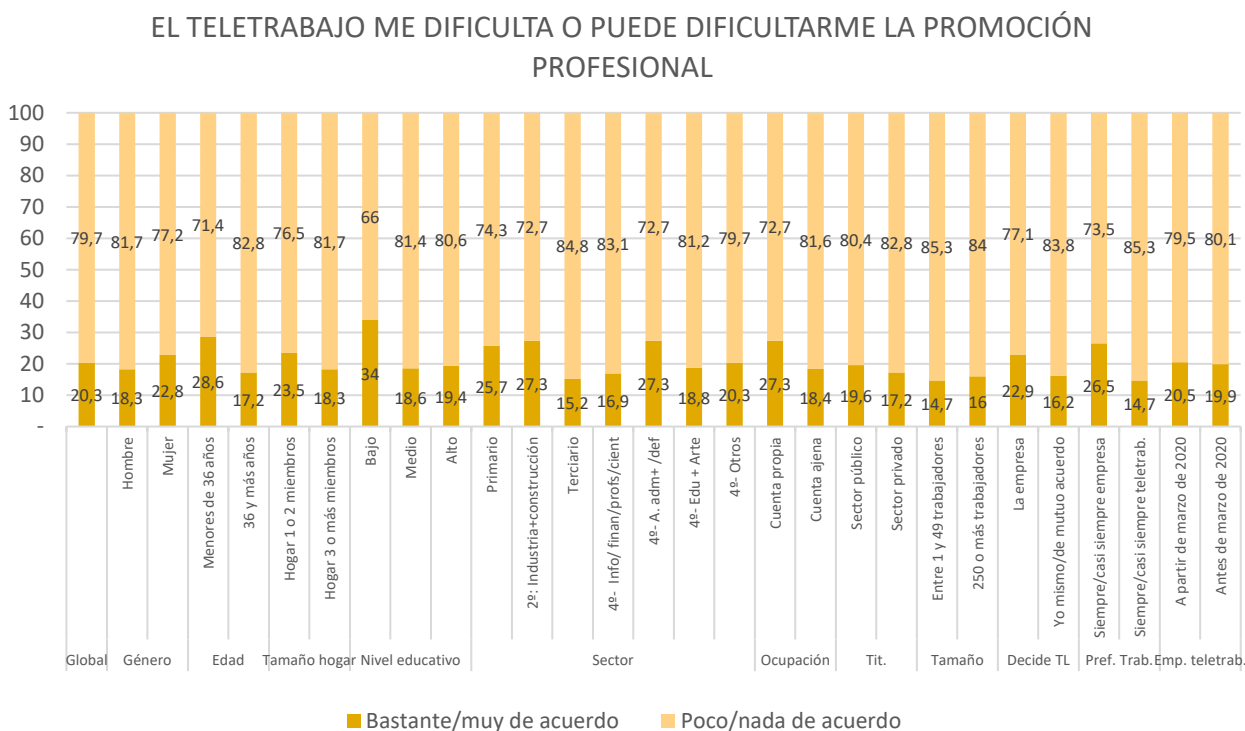
Uno de cada cuatro señala este aspecto como un elemento de riesgo de su teletrabajo. Se da con mayor frecuencia en los teletrabajadores **menores de 36 años**, en los que trabajan por **cuenta propia**, en el **sector público**, en los que el **teletrabajo lo decide unilateralmente la empresa** y entre quienes **trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.

ME PLANTEA CAMBIOS EN MIS CONDICIONES LABORALES SOBRE LOS QUE NO PUEDO INFLUIR



8.7.3 El teletrabajo me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional

En relación con este aspecto del desarrollo de carrera, cuyo déficit o disfunción puede suponer un riesgo psicosocial para el trabajador, reconocen el trabajo les dificulta o puede dificultarles ese desarrollo **uno de cada cinco trabajadores**. Los grupos que significativamente acusan este aspecto son el de los que **teletrabajan por decisión unilateral de la empresa** y quienes **preferirían trabajar siempre o casi siempre en la empresa**.



En síntesis, Los tres riesgos considerados en esta sección se sitúan en la franja media de la incidencia siendo los relativos a la automatización y a la falta de control de las condiciones de trabajo los que se indican por uno de cada cuatro trabajadores. Lógicamente cuando la empresa decide el teletrabajo unilateralmente estos riesgos aumentan y también lo hacen entre aquellos que quieren trabajar en las dependencias de la empresa. Estos riesgos son también más elevados entre los trabajadores por cuenta propia.

8.8. Una visión de síntesis.

Hemos elaborado una visión de síntesis sobre el análisis de los diferentes riesgos psicosociales en la presente tabla. Los riesgos más frecuentes se ubican en el bloque de tareas y actividades del trabajo, en el correspondiente a las relaciones interpersonales y sociales y en el de la conciliación. Además, es especialmente interesante constatar que la preferencia de trabajar siempre o casi siempre en la empresa y hacerlo en teletrabajo incrementa prácticamente la tasa de personas que

“Los individuos que preferirían trabajar presencialmente en la empresa o cuyo teletrabajo es impuesto perciben más riesgos vinculados al teletrabajo”

indican ese riesgo en su trabajo y también lo hace en el grupo que teletrabaja por decisión unilateral de la empresa.

Por otra parte, la edad es también un elemento modulador en muchos riesgos siendo los jóvenes (menores de 36 años) los que perciben en la mayor parte riesgos comparativamente más elevados en muchos de los riesgos analizados. De forma similar, también el trabajo en el sector público incrementa la tasa de percepción de esos riesgos en un buen número de los riesgos estudiados. También quienes trabajan por cuenta ajena ven incrementados sus niveles de riesgo en un buen número de los estudiados.

	genero	edad	educacion	sector	ocupacio	Pub/Priv	Tamaño	Decide	Preferencia	inicio
SALUD Y ACCIDENTES										
Me genera problemas de salud (e.g. dolor de espalda, etc)	24,6		JOVENES		4 EDUC		PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA
En general, me genera más estrés	20								EMPRESA	EMPRESA
Genera riesgos adicionales para mi salud	13,2								EMPRESA	EMPRESA
Genera riesgos adicionales de accidente	10,9	VARONES	JOVENES			PROPIA	PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA
TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL TRABAJO										
Hace que se incrementen los requerimientos para protección de	42,2						PUBLICO	GRANDES	EMPRESA	
Necesito más competencias digitales para buen desempeño de	31			PRIM/SECUN						EMPRESA
Me supone un exceso de carga de trabajo	27,4		JOVENES		IND/CONSTR	PROPIA	PUBLICO			EMPRESA
Reduce flexibilidad en la gestión de mi trabajo	20,4	MUJERES				PEOPIA	PUBLICO	PEQUEÑA	EMPRESA	EMPRESA
Dificulta la realización de mis tareas por falta de información o c	17,4		JOVENES		IND/CONSTR	PROPIA				EMPRESA
Reduce mi productividad	14		JOVENES						EMPRESA	EMPRESA
RELACION SUPERVISOR Y COMPAÑEROS.										
Hace más difícil el contacto y relación con mi supervisor	32,1		JOVENES							EMPRESA
Dificulta la coordinación con mis compañeros/as	25,6	HOMBRES		SUPERIOR	INFORM/FINAN					EMPRESA
Ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo	23,8			BASIC/MEDIOS	CUATER:ADMIN				EMPRESA	
Deteriora la relación de confianza con los supervisores y jefes	22,1								EMPRESA	EMPRESA
RELACIONES INTERPERSONALES Y SOCIALES										
Me provoca una falta de contacto social con otras personas	46,2							GRANDES	EMPRESA	EMPRESA
Me dificulta o enrarece la relación con el cliente	18,2					PROPIA	PUBLICO	PEQUEÑA	EMPRESA	EMPRESA
Genera riesgos adicionales de agresión verbal	11,1								EMPRESA	EMPRESA
Genera riesgos adicionales de acoso sexual	9,7		JOVENES				PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA
CONCILIACION										
Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	35,2		JOVENES		CUAT: EDUC					EMPRESA
Ha derivado en una confusión entre el horario laboral y mi vida p	32,5		JOVENES			PROPIA	PUBLICO			EMPRESA
Implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual	30,5			INDUST/CONSTRUC		PROPIA	PUBLICO	GRANDES	EMPRESA	EMPRESA
FALTA DE RECURSOS										
Me supone nuevos gastos personales	25,3								EMPRESA	EMPRESA
Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos	20,7		JOVENES		CUAT. EDUC	PROPIA	PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA
EMPLEO Y CARRERA										
Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo	25,9				TERCIARIO	PROPIA			EMPRESA	
Me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los qu	25,8		JOVENES			PROPIA	PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA
Me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional	20,3								EMPRESA	EMPRESA

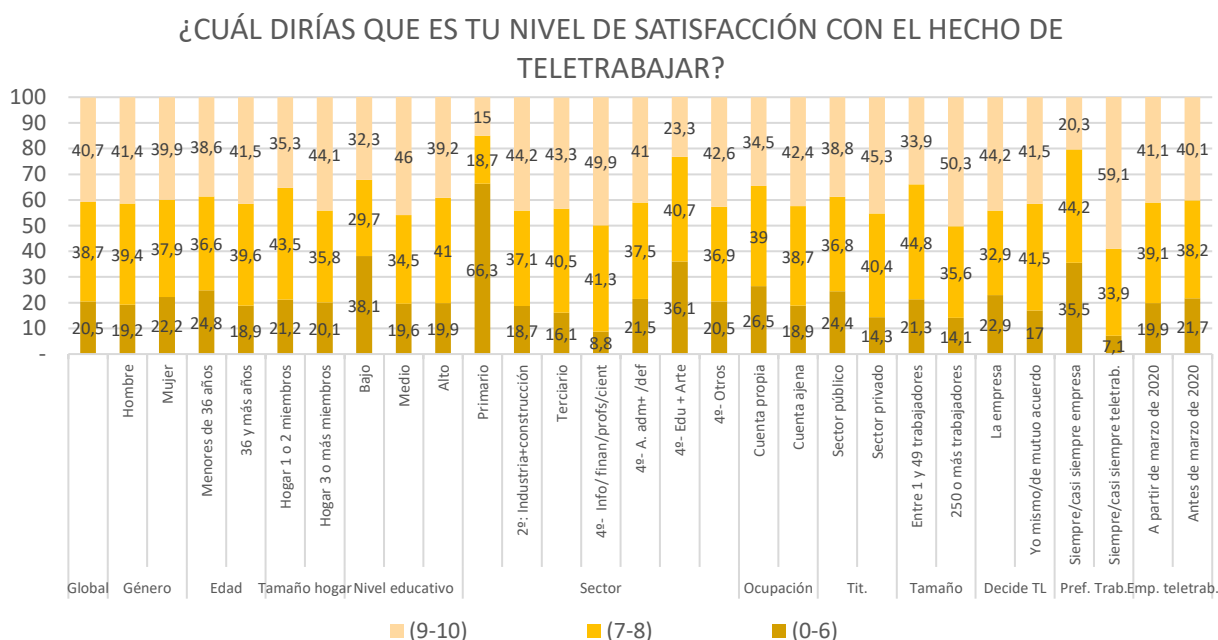
9. SATISFACCIÓN Y PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO

9.1 Satisfacción con el teletrabajo

9.1.1 Niveles de satisfacción con el hecho de teletrabajar

Un elemento importante para comprender de forma cabal la realidad del teletrabajo para los trabajadores que la practican, tiene que ver con su satisfacción con el hecho de trabajar. Para ello hemos indagado en las valoraciones y juicios afectivos que los trabajadores realizan en relación con la experiencia de teletrabajar. En concreto, hemos pedido a los encuestados que nos indiquen, en una escala de 0 a 10 donde 0 es “nada satisfecho” y 10 es “muy satisfecho”, cuál es su nivel de satisfacción con el hecho de teletrabajar.

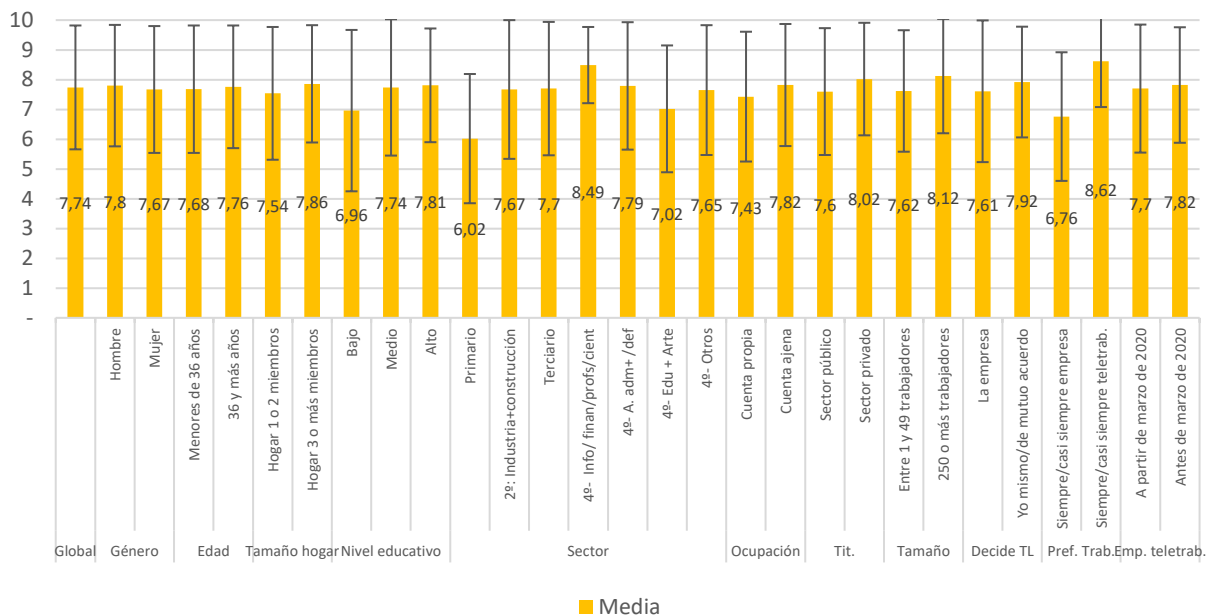
Para realizar un primer análisis de esa satisfacción de los encuestados en función de su nivel de satisfacción hemos agrupado las puntuaciones proporcionadas en tres categorías: Satisfacción alta (puntuaciones 9 y 10) satisfacción media (7 y 8) y satisfacción baja (del 0 al 6). **Constatamos que un 40,7% de los encuestados tienen una satisfacción alta y un 38,7% tienen una satisfacción media.** Son un 20,5% quienes muestran una satisfacción baja (hasta la puntuación 6). Los porcentajes en cada una de las agrupaciones consideradas muestran variaciones, aunque su significatividad depende también del número de sujetos en cada uno de los grupos. Esa significación la analizamos al comparar los valores promedio de cada uno de esos grupos.



Hemos analizado los resultados computando la media y desviación típica. Como es habitual en este tipo de escalas, la media muestra unos niveles de satisfacción claramente en la parte positiva de la escala. En nuestro caso para el total de teletrabajadores es 7,74. El análisis diferencial muestra que los teletrabajadores de **hogares con tres o más personas** presentan una satisfacción más elevada con el teletrabajo. También lo hacen quienes trabajan en **el sector cuaternario (en ámbito de finanzas),**

por el contrario, están menos satisfechos los profesionales del sector de educación. Presentan también una satisfacción elevada los del sector privado, quienes trabajan **en empresas de tamaño grande**, quienes **han acordado con la empresa el teletrabajo o bien lo han elegido ellos**, y quienes **prefieren teletrabajar la mayor parte de la semana**.

¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL HECHO DE TELETRABAJAR? (media y desviación típica)

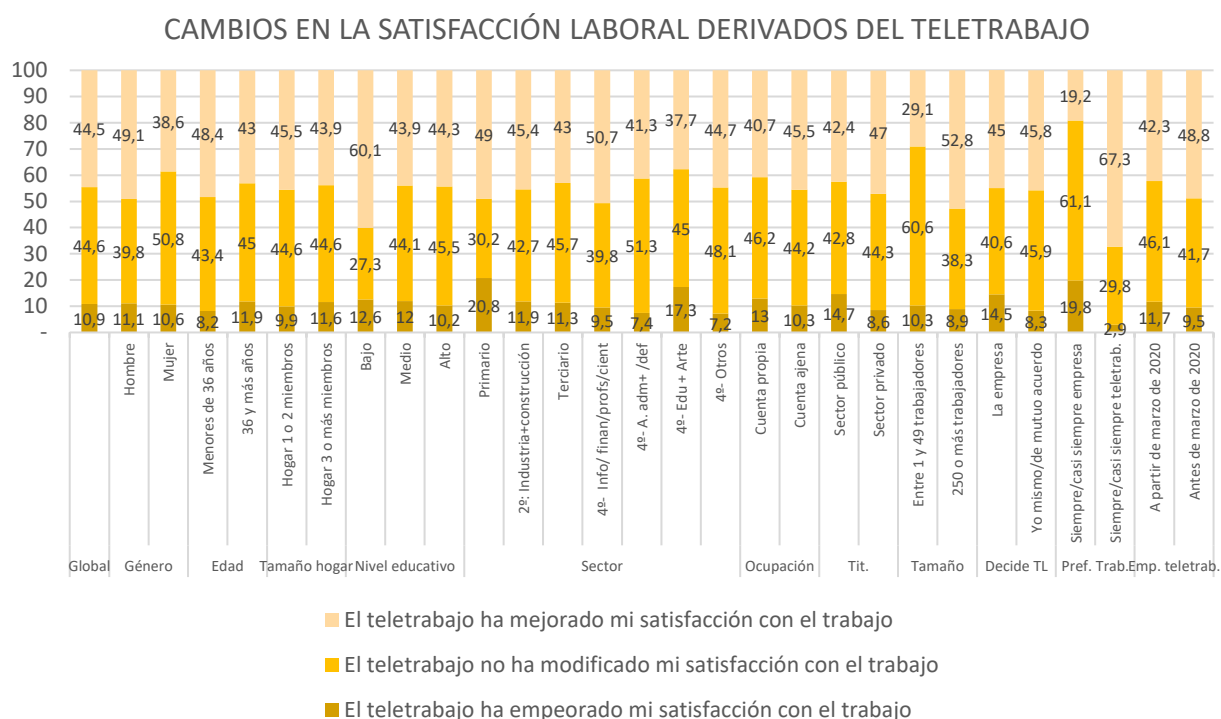


9.1.2 Cambios de la satisfacción laboral por la realización de teletrabajo

Con el fin de aquilatar mejor los efectos derivados de la realización del teletrabajo y compararlos con la situación de trabajo presencial, hemos planteado a los teletrabajadores la siguiente cuestión: “En comparación al trabajo presencial... 1. El teletrabajo ha empeorado mi satisfacción con el trabajo; 2. El teletrabajo no ha modificado mi satisfacción con el trabajo; 3. El teletrabajo ha mejorado mi satisfacción con el trabajo”.

Los resultados indican que **uno de cada 10 trabajadores ha percibido una situación peor derivada del teletrabajo**. El resto se divide en partes iguales entre quienes informan de una mejora y quienes señalan que no se ha modificado su satisfacción con el trabajo. Los análisis diferenciales por subgrupos indican que los **hombres** con mayor frecuencia que las mujeres experimentan una **mejora de la satisfacción** con el teletrabajo. En función del sector, son los profesionales que trabajan en **educación quienes significativamente declaran con mayor frecuencia que su satisfacción ha empeorado** con el teletrabajo y en función del tamaño, los trabajadores de empresas de más de 250 trabajadores manifiestan en mayor medida que su satisfacción ha mejorado. Lógicamente, **quienes han decidido ellos o en común acuerdo con la empresa, teletrabajar, indican en menor medida que el trabajo ha reducido su satisfacción y sobre todo quienes prefieren trabajar en la empresa siempre o casi siempre presentan unas tasas mayores de empeoramiento de la satisfacción o la no**

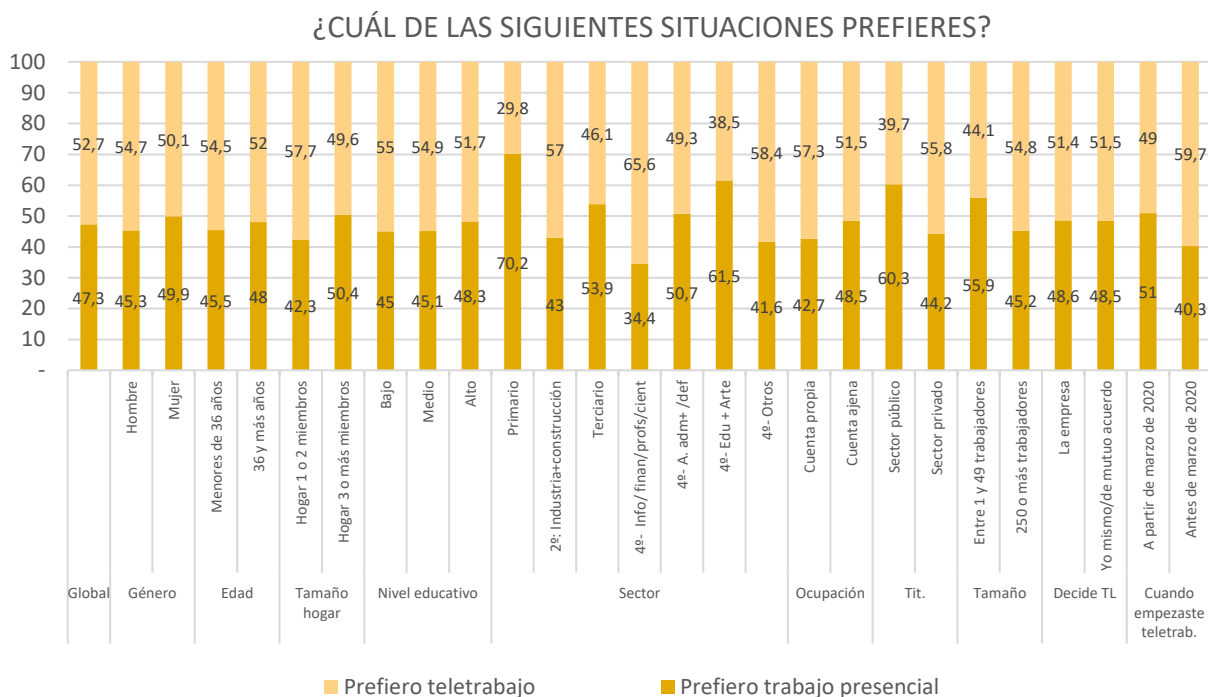
constatación de cambios, mientras **quienes prefieren el teletrabajo siempre o casi siempre son un 67,3%** quienes indican que su satisfacción laboral ha mejorado con el teletrabajo



9.2 Análisis de las preferencias sobre el teletrabajo vs el trabajo presencial

Otra forma de calibrar las respuestas afectivas de los teletrabajadores relacionadas con esta forma de trabajar es a través de la determinación de sus preferencias por el teletrabajo comparadas con las del trabajo presencial. Para ello hemos pedido a los encuestados que nos indiquen cuál de las siguientes situaciones prefieren: 1) siempre o casi siempre en la empresa; 2) Prefiero trabajar predominantemente en la empresa con uno o dos días de teletrabajo a la semana; 3) Prefiero predominantemente el teletrabajo con uno o dos días en la empresa a la semana Y 4) Prefiero teletrabajar siempre o casi siempre. Hemos agrupado para analizar los resultados en dos categorías las respuestas que indican preferencia predominante por el teletrabajo y las que agrupan las preferencias por el trabajo presencial. **Los teletrabajadores, en términos de su preferencia se dividen prácticamente en dos mitades, aunque los que prefieren el teletrabajo alcanzan el 52,7%.** El análisis diferencial por grupos nos señala que los que **viven en hogares de 3 o más personas prefieren con mayor frecuencia el trabajo presencial** y los que **viven solos o con una persona prefieren más el teletrabajo.** Por otra parte, también se constatan diferencias en función del sector de actividad. **Quienes trabajan en el ámbito financiero o en el sector de la información prefieren con mayor frecuencia el teletrabajo.** Por el contrario, **quienes trabajan en el sector de la educación prefieren claramente el trabajo presencial.** También **prefieren el trabajo presencial quienes trabajan en el sector público y los que lo hacen en empresas de tamaño pequeño (2-49 trabajadores).** Finalmente,

prefieren el teletrabajo en mayor medida quienes ya lo venían haciendo antes de la pandemia si se compara quienes empezaron a teletrabajar durante la pandemia o posteriormente.



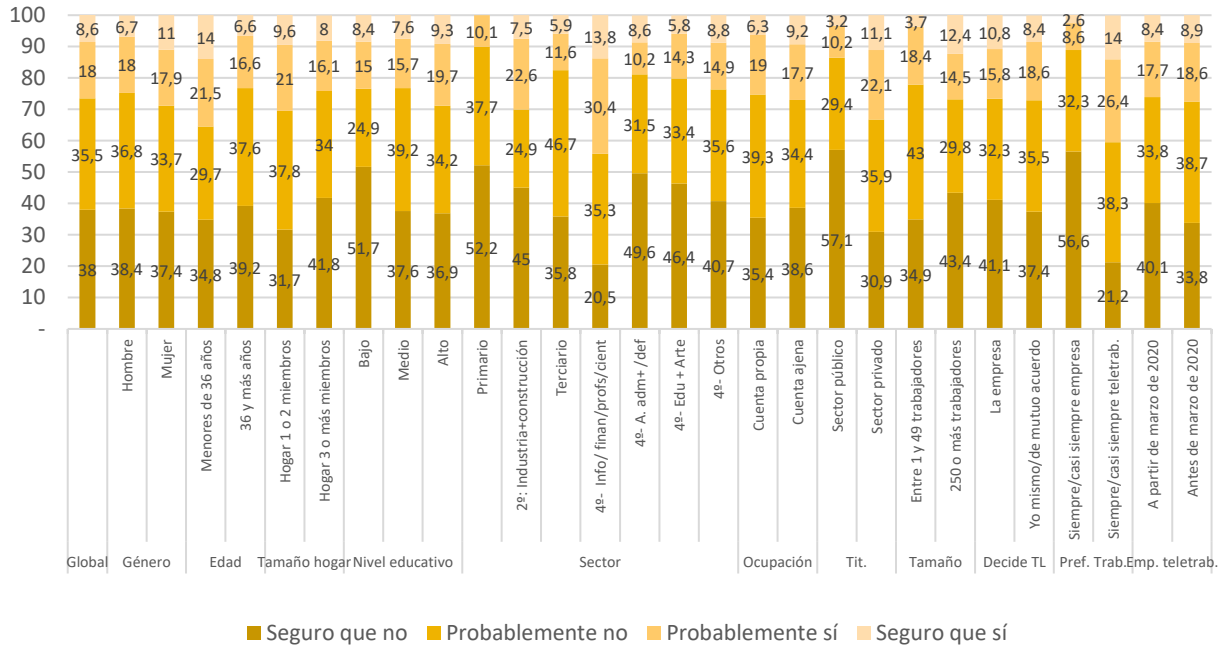
9.3 Propensión a abandonar el trabajo si la empresa exigiera el trabajo presencial siempre

Un tercer aspecto que resulta de interés es la determinación de la “fuerza” de la preferencia por el teletrabajo o la modalidad híbrida. Para ello hemos planteado la siguiente pregunta a los teletrabajadores entrevistados: “En caso de que tu empresa requiriera trabajo presencial a tiempo completo, ¿buscarías otro trabajo? 1. Seguro que no; 2. Probablemente no, 3. Probablemente sí, 4. Seguro que sí”.

Los resultados para toda la muestra se muestran en la siguiente tabla. El **38% seguro que no abandonarían la empresa a los que hay que añadir un 35,5% que probablemente no la abandonarían**. Por el contrario, un **18% probablemente la abandonarían ante la exigencia de trabajar siempre presencialmente y un 8,6 lo harían decididamente**. El análisis diferencia por grupos muestra que **los jóvenes significativamente se concentran más teletrabajadores entre los que abandonarían la empresa si se obliga a trabajo presencial**. Los **trabajadores en hogares de tres o más personas** con mayor frecuencia indican que no buscarían otro trabajo si se exige el trabajo presencial. Por sectores, hay diferencias claras. En el sector terciario trabajar presencialmente no sería un desencadenante tan frecuente como la media para buscar otro empleo. Tampoco lo sería para el sector cuaternario de administración. Sin embargo, los trabajadores del sector cuaternario de las finanzas y la información, esta situación induciría a buscar otro empleo a un porcentaje mayor que el promedio. Por otra parte, en el **empleo público** un teletrabajador abandonaría con menos frecuencia su empleo si le forzarán a trabajar presencialmente siempre. Lógicamente, estas respuestas están influidas por las preferencias. Así, quienes prefieren siempre o casi siempre el trabajo en la empresa,

tienen menos propensión a buscar un trabajo cuando le piden trabajar siempre en la empresa. Por el contrario, eso es una propensión mayor en los teletrabajadores que prefieren el teletrabajo.

EN CASO DE QUE TU EMPRESA REQUIRIERA TRABAJO PRESENCIAL A TIEMPO COMPLETO, ¿BUSCARÍAS OTRO TRABAJO?



10. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVAS DE CARRERA EN LOS TRABAJADORES CON TELETRABAJO

Es importante conocer el grado en que el hecho de teletrabajar influye sobre la búsqueda de empleo y sobre los objetivos y la forma con que se realiza esa búsqueda, así como las perspectivas de carrera que se plantean y vislumbran. Para ello hemos planteado una serie de cuestiones.

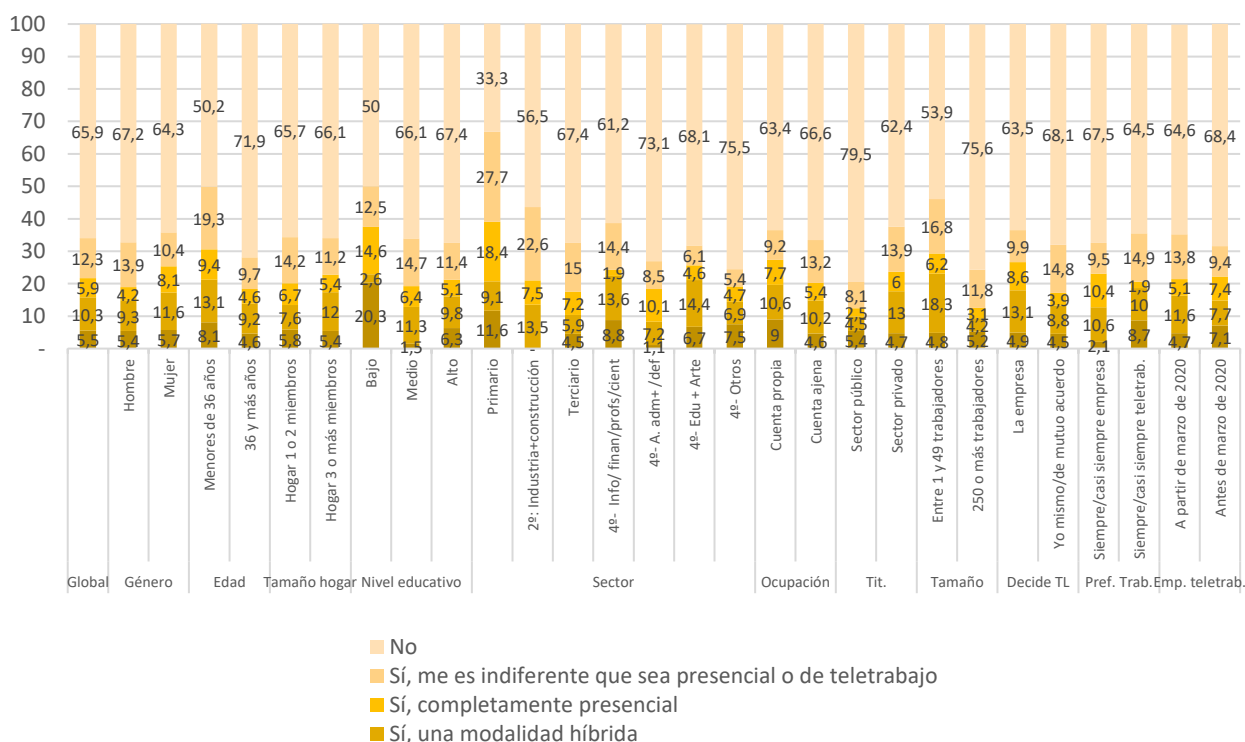
10.1 Búsqueda de empleo presencial vs teletrabajo

Una cuestión interesante es conocer en qué medida los encuestados están buscando trabajo y en caso afirmativo, si tienen definido el ámbito de búsqueda en términos de trabajo presencial vs. teletrabajo.

“Casi dos tercios de los encuestados no están buscando trabajo en la actualidad (65,9%).”

En primer lugar, es interesante constatar que casi dos tercios de los encuestados no están buscando trabajo en la actualidad (65,9%). En concreto, los grupos que significativamente presentan una tasa superior a ésta en búsqueda de empleo son los **menores de 36 años**, los del **sector privado** y los que trabajan en **empresas de menos de 50 trabajadores**.

EN LA ACTUALIDAD, ¿ESTÁS BUSCANDO OTRO TRABAJO?



Por otra parte, el tercio de teletrabajadores que ahora están buscando empleo se distribuyen del modo siguiente: **Un 12% no les importa en que modalidad sea el trabajo (presencial y/o teletrabajo) un 10,3% busca trabajo en una modalidad híbrida, un 5,9% busca trabajo presencial y un 5,5% busca teletrabajo**. Es interesante señalar qué grupos sobresalen significativamente en función de sus tasas en cada una de esas categorías de trabajo. Los que **no les importa si el trabajo es presencial o teletrabajo** se concentran más en los **menores de 36 años**, y los del sector de la **industria y la construcción**. Por otra parte, buscan un trabajo híbrido por encima de la tasa general los

teletrabajadores del sector privado y quienes trabajan en empresas de menos de 50 trabajadores. El interés por el trabajo completamente presencial se concentra también en los menores de 36 años y, lógicamente entre los que prefieren trabajar en la empresa. Por último, el interés por conseguir un trabajo con teletrabajo se concentra también en quienes prefieren teletrabajar siempre o casi siempre.

10.2 Prioridades de los trabajadores en la búsqueda de empleo

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (elige hasta 3) (GENERAL, n=148)

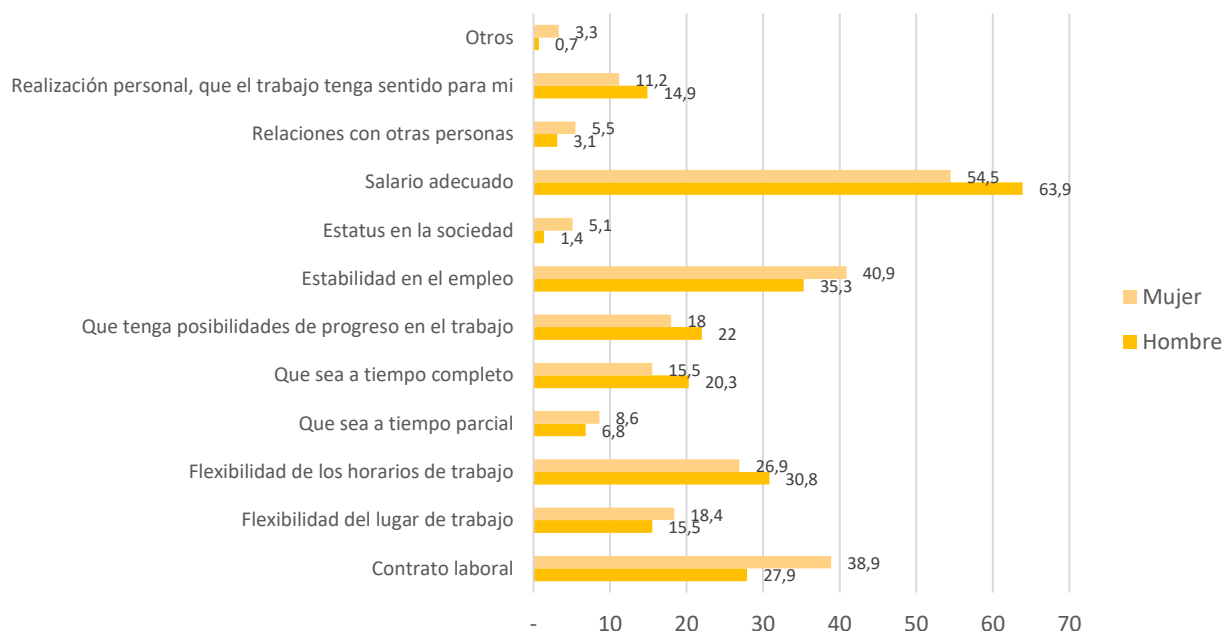


Con el fin de determinar las principales prioridades en la búsqueda de empleo entre los teletrabajadores, hemos planteado la siguiente pregunta: ¿Cuáles son tus prioridades en la búsqueda de trabajo? (Puedes señalar hasta 3). Las alternativas ofrecidas son las siguientes: 1) Contrato laboral, 2) Flexibilidad del lugar de trabajo, 3) Flexibilidad de los horarios de trabajo, 4) Que sea a tiempo parcial, 5) Que sea a tiempo completo, 6) Que tenga posibilidades de progreso en el trabajo, 7) Estabilidad en el empleo, 8) Estatus en la sociedad, 9) Salario adecuado, 10) Relaciones con otras personas, 11) Realización personal, que el trabajo tenga sentido para mí, 12) Otros.

Los resultados obtenidos para los teletrabajadores en su conjunto son los siguientes (ver tabla superior). **El motivo más elegido es el referido al salario adecuado (59,6%) seguido de la estabilidad en el empleo (37,9%) y contrato laboral (32,9%).** Tras estos tres vienen la flexibilidad en los horarios de trabajo (29%), las posibilidades de progreso (20,2%) y que sea a tiempo completo (18,1%). Resulta interesante constatar que la flexibilidad en el lugar de trabajo solo recibe un 16% de las elecciones lo que indica que este aspecto no es prioritario para mucha gente teletrabajadora.

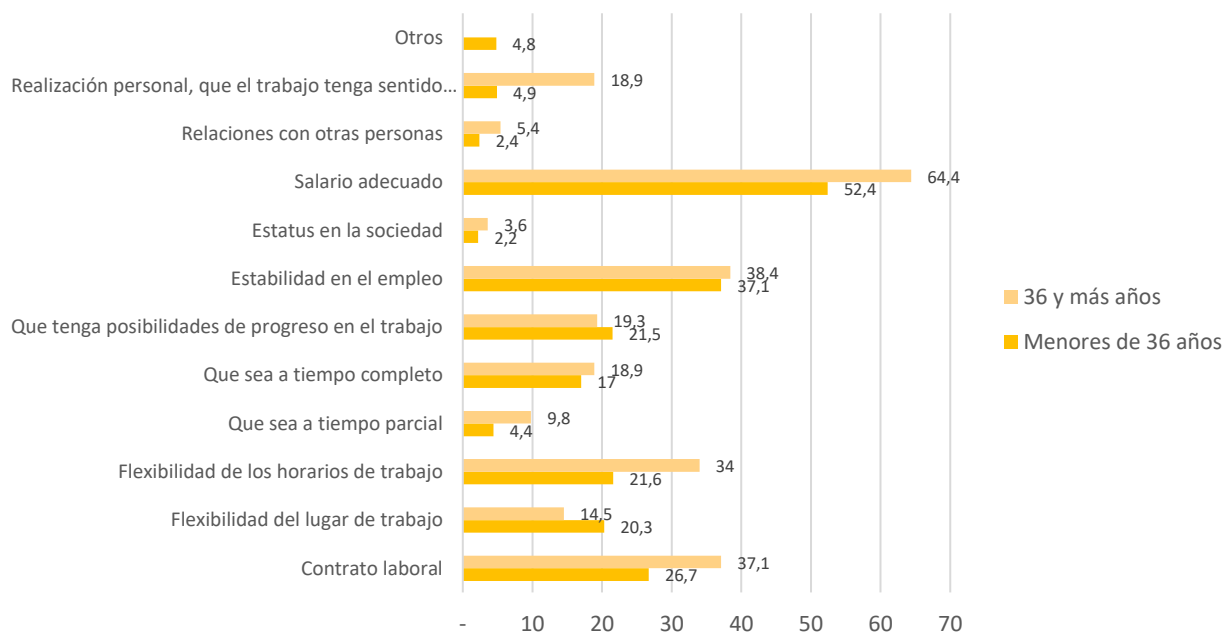
Algunas prioridades consideradas presentan diferencias significativas en función del **género**. Así, los hombres priorizan más que las mujeres el salario y ellas comparativamente más el contrato y la estabilidad en el empleo

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Género)



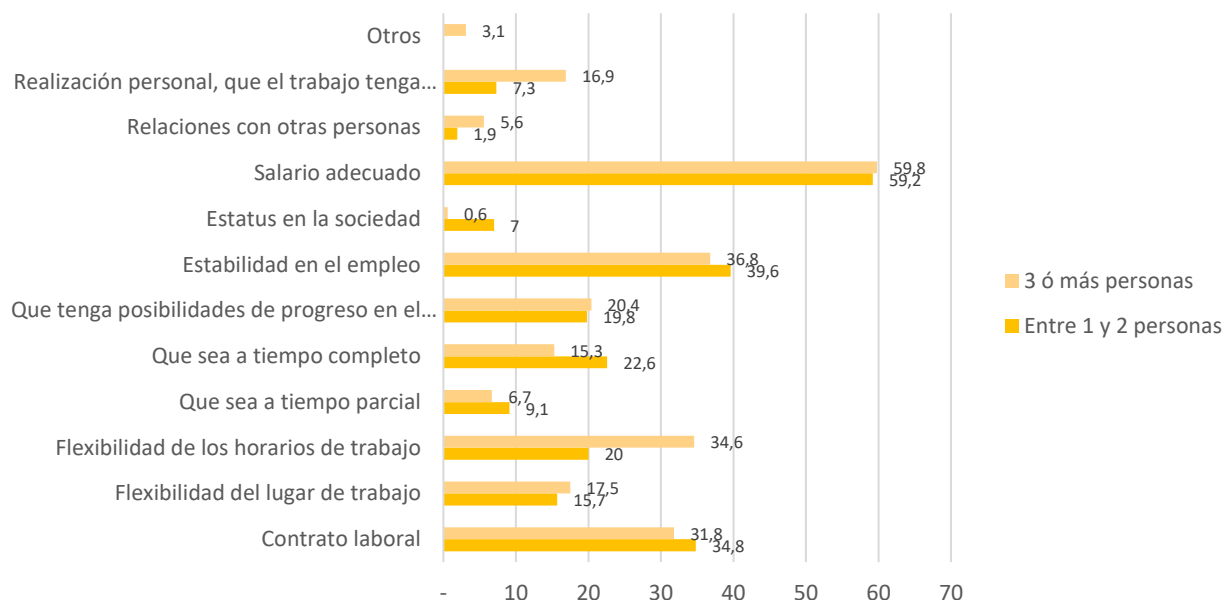
En función de la edad los **mayores de 36 años priorizan en mayor medida el salario que los jóvenes, también el contrato laboral y la realización personal en el trabajo**. Por su parte los menores de 36 años eligen en mayor proporción la flexibilidad en el lugar de trabajo.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Edad)



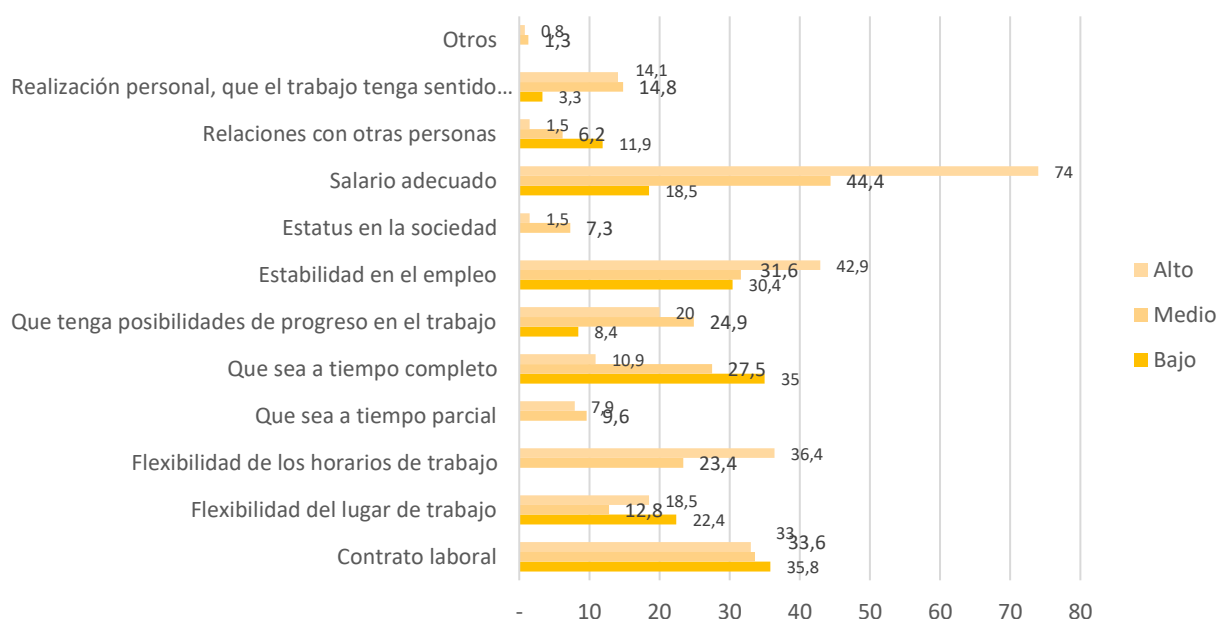
El número de personas en el hogar también introduce diferencias significativas en las prioridades que estamos considerando. Las **personas en hogares con 3 o más personas priorizan más la flexibilidad en los horarios de trabajo y la realización en el trabajo**, mientras que los que viven en hogares con una o dos personas priorizan con mayor frecuencia, que el contrato sea a tiempo completo, la estabilidad en el empleo y el estatus que proporciona el trabajo en la sociedad.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (nº personas hogar)



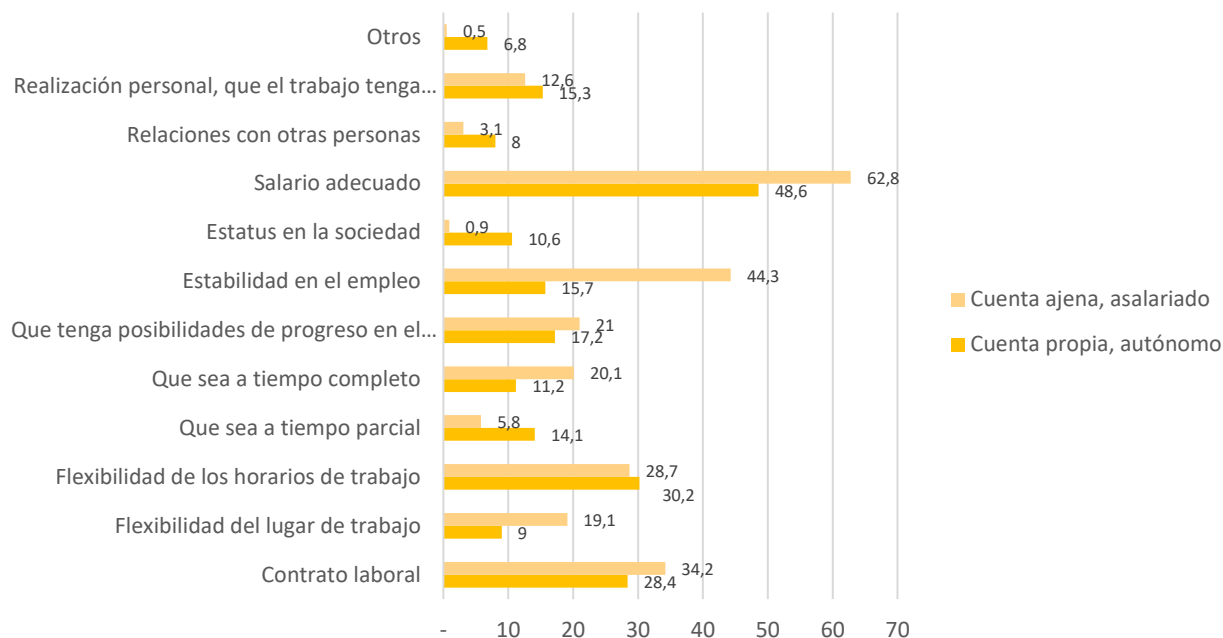
En función del nivel educativo, los **de nivel de estudios alto priorizan más, comparativamente con los otros niveles de estudio, un salario adecuado, estabilidad en el empleo y flexibilidad en los horarios de trabajo**. Por otra parte, los de estudios básicos priorizan que el trabajo sea a tiempo completo, y las relaciones con otras personas.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Nivel educativo)



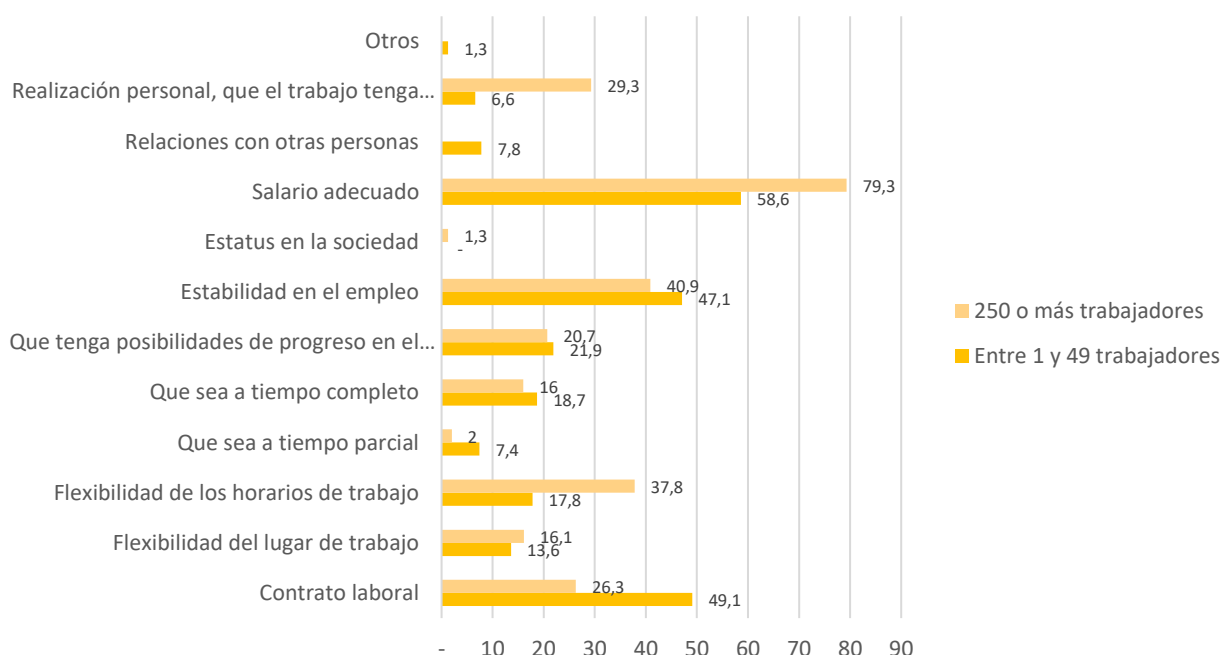
En función de la situación laboral de autónomo o **empleado por cuenta ajena**, **comparativamente**, estos últimos **priorizan el salario adecuado, la estabilidad en el empleo, y el contrato laboral**. Por su parte los autoempleados comparativamente priorizan más que sea a tiempo parcial.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Autónomo-empleado)



En cuanto al tamaño de la empresa, los trabajadores de **empresas pequeñas (2-49 trabajadores)** **priorizan comparativamente más el contrato laboral** mientras los de **empresas mayores de 250 trabajadores** priorizan en mayor medida, el salario, la autorrealización en el trabajo y la flexibilidad en los horarios.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Tamaño)

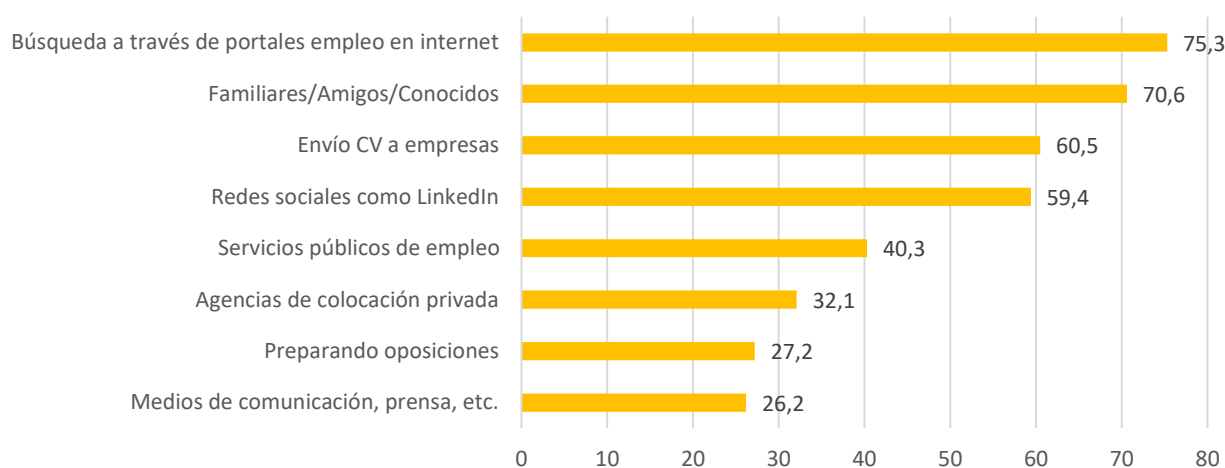


10.3 Los métodos o medios para la búsqueda de empleo utilizados en la actualidad por los teletrabajadores

Otro aspecto interesante es el que nos permite identificar las formas de búsqueda de empleo de los teletrabajadores. Hemos planteado para ello la siguiente pregunta: “¿Cómo buscas actualmente trabajo? Hemos pedido a los encuestados que nos digan si utilizan o no cada uno de los siguientes métodos o recursos: 1) Portales de empleo en Internet; 2) Redes sociales como LinkedIn; 3) Medios de comunicación, prensa, etc.; 4) Familiares/Amigos/Conocidos; 5) Preparando oposiciones; 6) Servicios públicos de empleo; 7) Envío CV a empresas; 8) Agencias de colocación privada”.

El orden de frecuencia de uso es el siguiente:

Métodos/medios de búsqueda de empleo (n=148, cada porcentaje sobre el total de n)

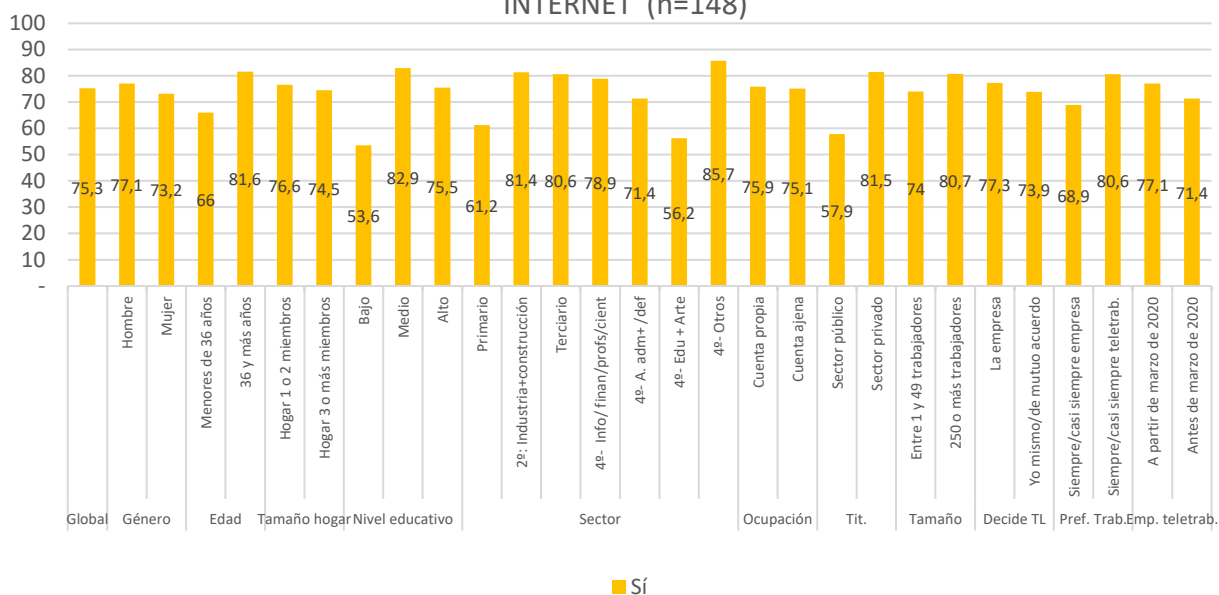


Se constata un predominio de los medios electrónicos, aunque se combinan con los contactos más directos y personales y los envíos de CV a las empresas. Interesante resulta ver el peso significativo de los servicios públicos de empleo, que son más utilizados que las agencias de colocación privada. De todos modos, esas frecuencias son diferentes en función de diferentes variables de clasificación que nos permiten realizar análisis diferenciales entre grupos. Veamos esas diferencias para cada uno de los medios de búsqueda ordenados en función de su prioridad.

10.3.1 Búsqueda de empleo a través de los portales de empleo en internet

Se trata del medio más frecuente de búsqueda de empleo entre la población de teletrabajadores en la actualidad. **De hecho, el 75,3% de los teletrabajadores que buscan empleo utilizan este medio.** Lo usan significativamente con más frecuencia los mayores de 36 años y quienes trabajan en el sector privado. En el resto de variables las diferencias no alcanzan el nivel de significación convencional.

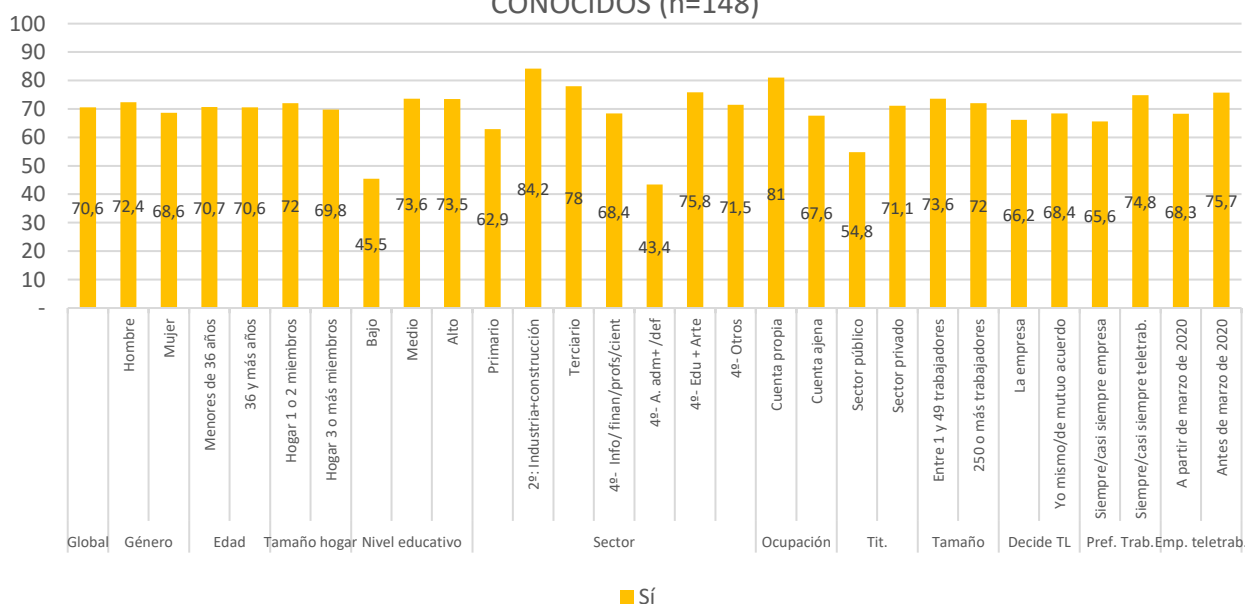
¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? PORTALES DE EMPLEO EN INTERNET (n=148)



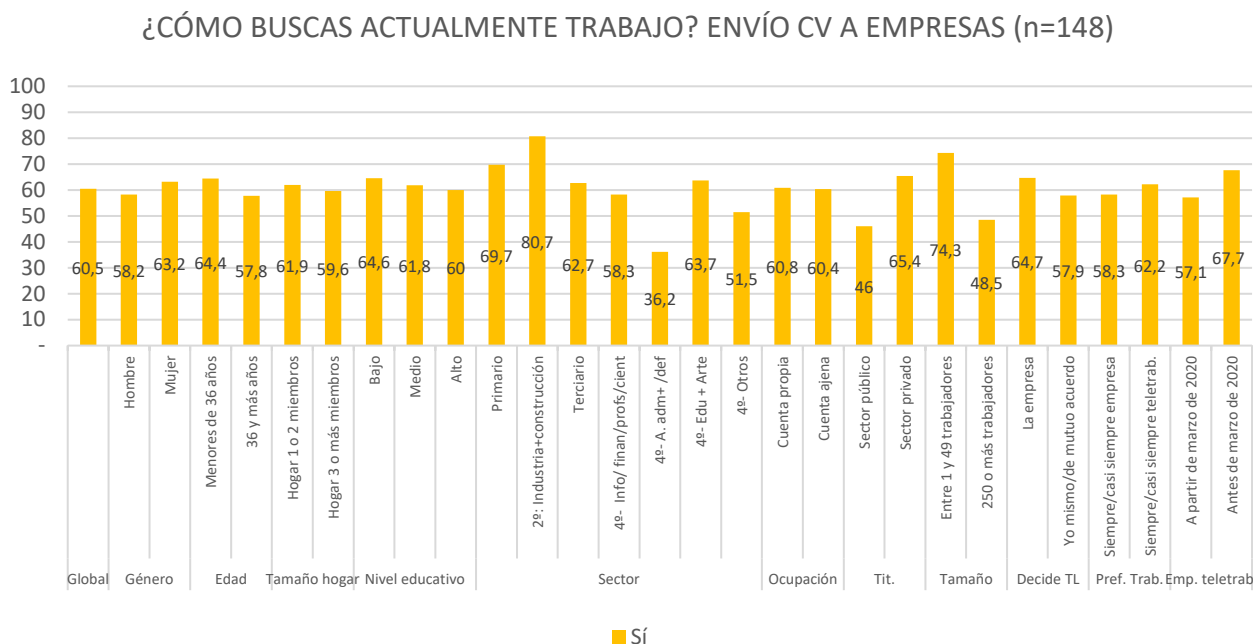
10.3.2 Búsqueda de empleo a través de familiares/amigos/conocidos

Este es un método que ha sido utilizado tradicionalmente y que mantiene su vigencia en un gran número de casos y de manera transversal en muchos sectores. **Son un 70,6% de los teletrabajadores que actualmente están buscando empleo quienes utilizan este método.** No se han obtenido diferencias significativas en las distribuciones en función de las variables consideradas. Las diferencias que se ven en las gráficas no alcanzan el nivel de significación comparándolas con el porcentaje general, probablemente por el limitado número de casos que se dan en un buen número de subagrupaciones.

¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? FAMILIARES, AMIGOS, CONOCIDOS (n=148)

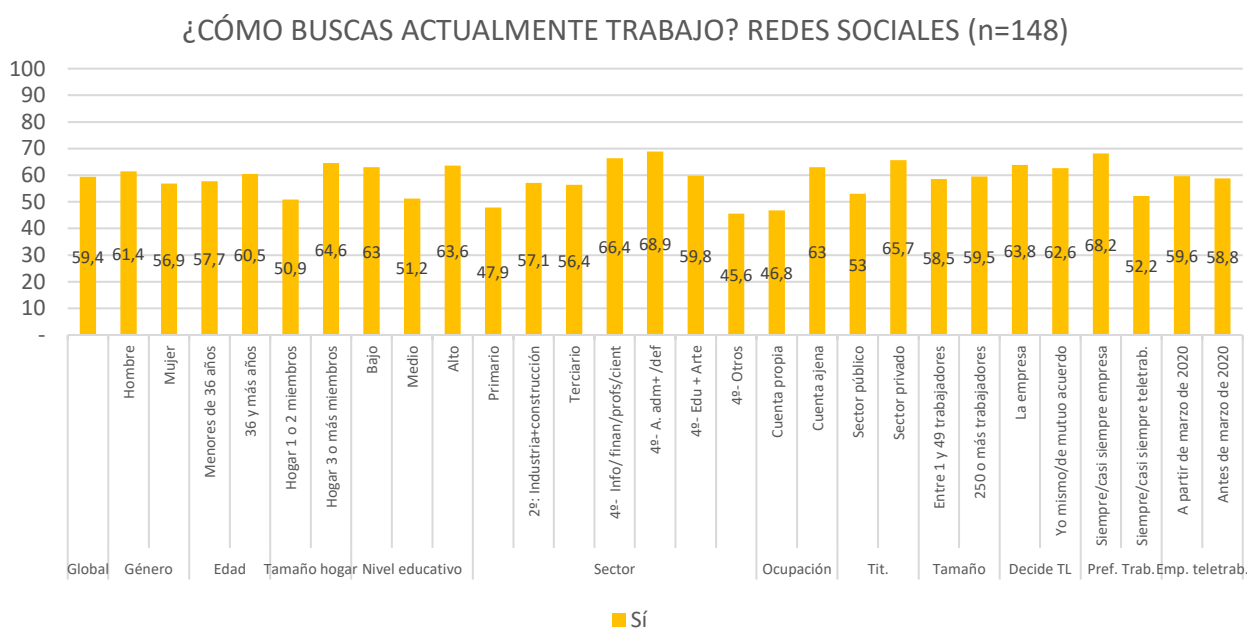


10.3.3 Búsqueda de empleo a través de envío de CV a empresas



Este método de búsqueda de empleo es utilizado por un **60,5% de los teletrabajadores que actualmente buscan empleo**. En cuanto a los análisis diferenciales según las sub-agrupaciones de las variables consideradas, únicamente el análisis en función del tamaño de las empresas de esos teletrabajadores ha mostrado diferencias significativas, indicando que son los trabajadores de empresas entre 1 y 49 empleados (pequeñas empresas) quienes utilizan con más frecuencia este método de búsqueda de empleo.

10.3.4 Búsqueda de empleo a través de redes sociales como LinkedIn



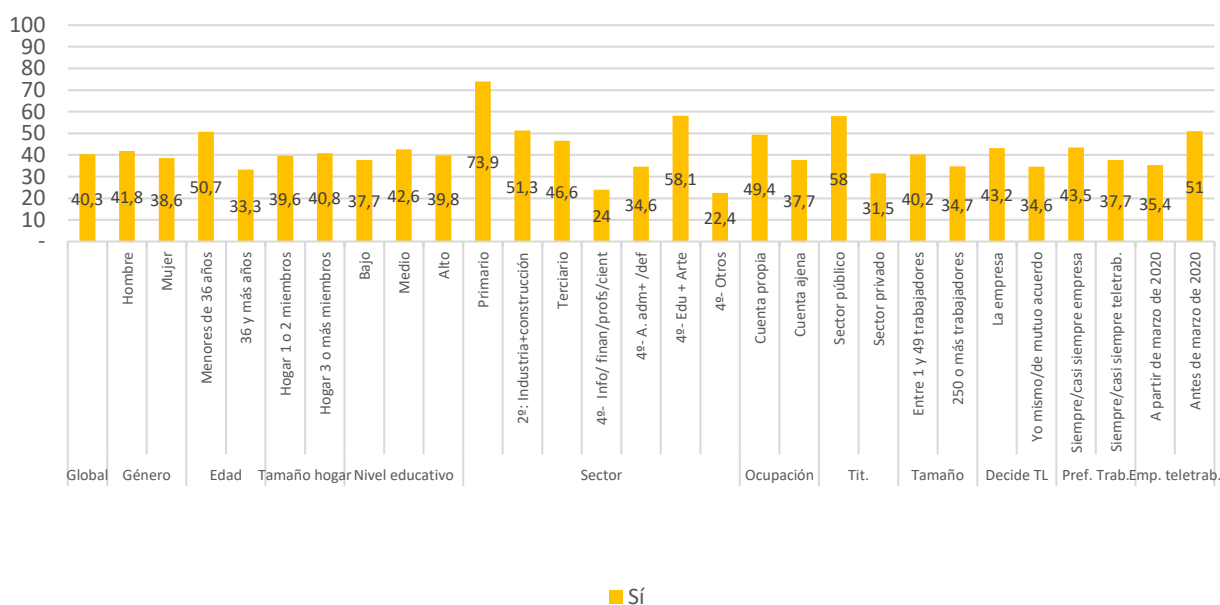
El **59,4% de los teletrabajadores que buscan empleo actualmente lo hacen a través de las redes sociales**. El análisis diferencial muestra que esa búsqueda es significativamente más frecuente en los

teletrabajadores de hogares con tres o más miembros, en el sector privado y en quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa. Por otra parte, este modo de búsqueda es significativamente menor en quienes trabajan por cuenta propia y en quienes prefieren teletrabajar siempre o casi siempre.

10.3.5 Búsqueda de empleo a través de los servicios públicos de empleo

Son un 40,3% de los teletrabajadores que actualmente buscan empleo, quienes acuden a los servicios públicos de empleo. El análisis diferencial muestra que acuden comparativamente más que son menores de 36 años y son usuarios con menor frecuencia quienes trabajan en el sector de las finanzas, quienes lo hace en la empresa privada y quienes se iniciaron en el teletrabajo con la pandemia.

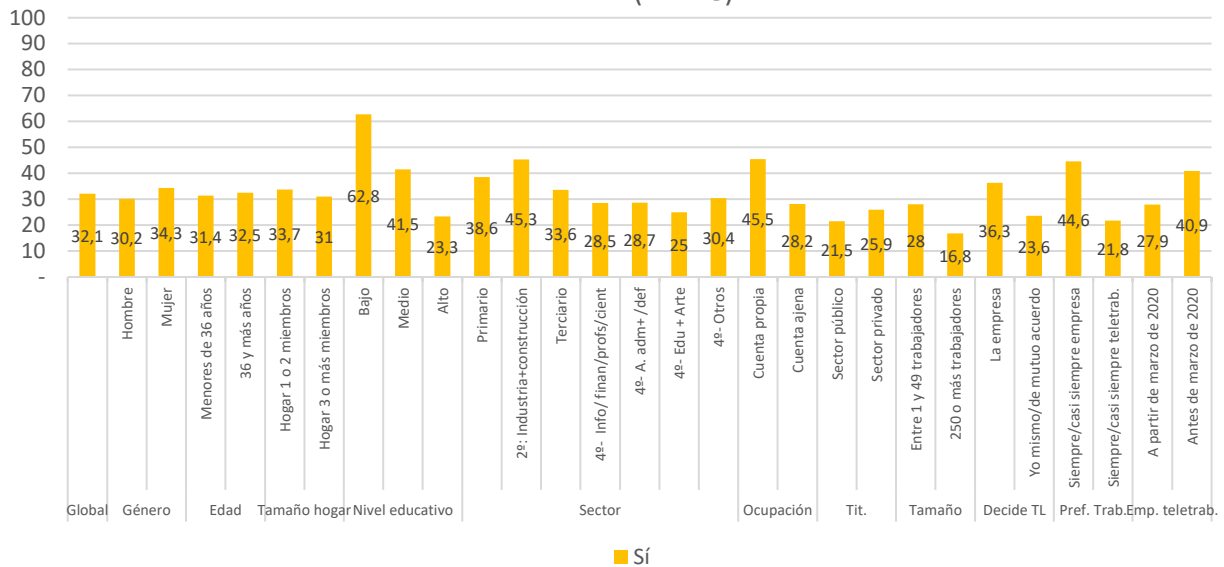
¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (n=148)



10.3.6 Búsqueda de empleo a través de las agencias de colocación privada

Los teletrabajadores que buscan actualmente empleo acuden a este método en un 26,2% de los casos. El análisis diferencial indica que utilizan más este método comparativamente quienes trabajan por cuenta propia y quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa. Sin embargo, lo utilizan con menos frecuencia quienes tienen un nivel educativo alto, quienes trabajan por cuenta ajena, los que trabajan en la empresa privada, y los que trabajan en empresas grandes (>250 trabajadores). También quienes teletrabajan por preferencia propia o mutuo acuerdo, prefieren teletrabajar siempre o casi siempre y los que empezaron con ocasión de la pandemia.

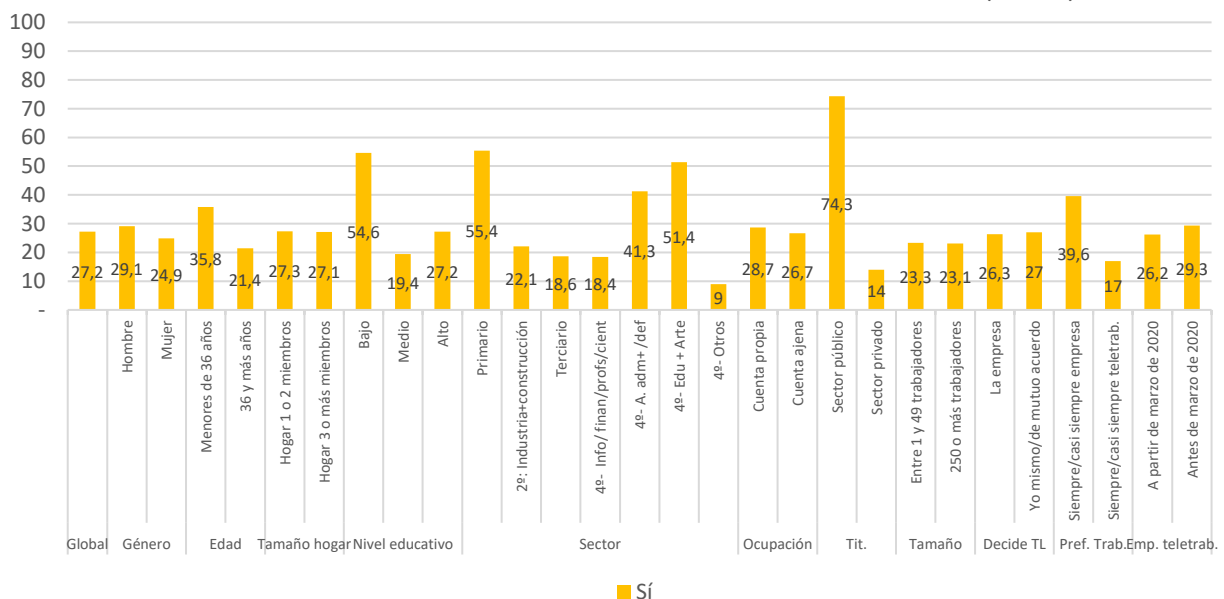
¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADA (n=148)



10.3.7 Búsqueda de empleo a través de la preparación de oposiciones

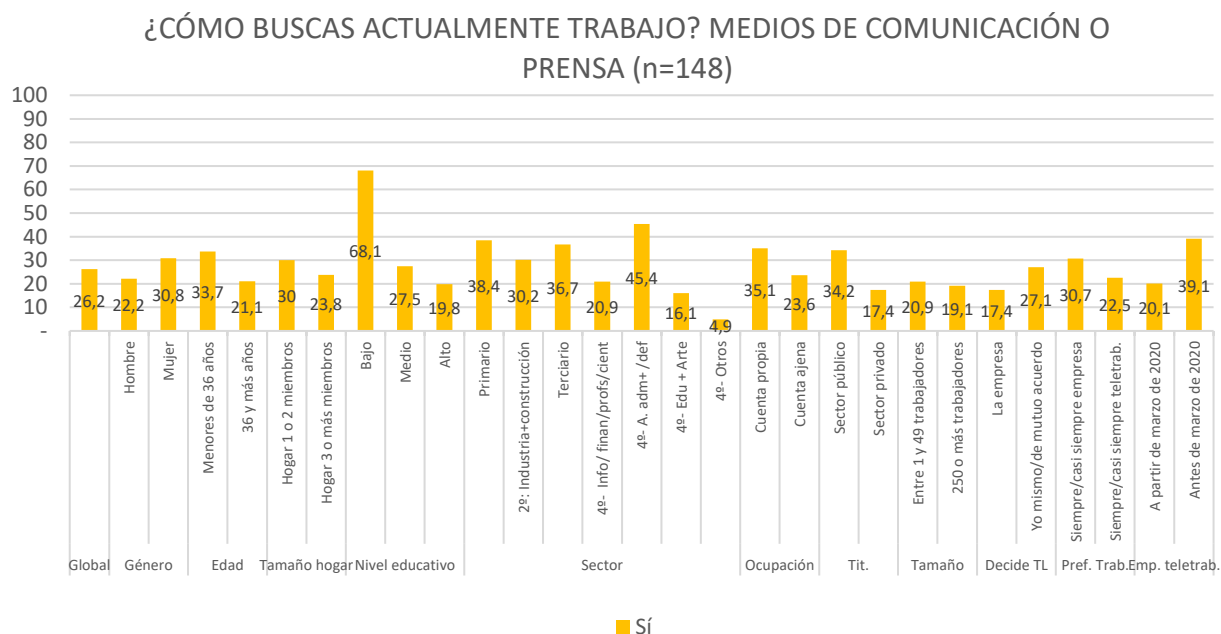
Es interesante constatar que **entre quienes teletrabajan y están buscando empleo un 27,2% lo buscan mediante la preparación de oposiciones**. El análisis de diferencias por subgrupos indica que esta cifra se incrementa significativamente en los menores de 36 años, en los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa y consiguientemente, se reduce en los mayores de 36 años, quienes trabajan en el sector privado y quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en teletrabajo. En otros grupos también se concentran porcentualmente los teletrabajadores, según se observa en la figura, pero el número limitado de sujetos en dicho grupo hace que las diferencias constatadas no alcancen el nivel de significación.

¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? PREPARO OPOSICIONES (n=148)



10.3.8 Búsqueda de empleo a través de los medios de comunicación o la prensa

No hace muchos años este era un medio muy habitual para la búsqueda de empleo, pero ahora ha sido desplazado por otros electrónicos que facilitan esa función y proporcionan una mayor oferta. Aun así, en la actualidad un **26,2% utilizan este medio de búsqueda y ese porcentaje se incrementa significativamente entre quienes iniciaron su actividad de teletrabajo antes de la pandemia**, y es claramente menor entre quienes tienen 36 años o más, un nivel educativo alto, trabajan en el sector privado, y quienes empezaron a teletrabajar con ocasión de la pandemia.



10.3.9. Una visión de síntesis

Al sintetizar los resultados, se observa que hay gran variabilidad en las vías o métodos para buscar empleo entre grupos. En especial los datos muestran que el factor de la edad indica la prioridad de unos determinados métodos sobre otros. También lo hace la preferencia por teletrabajar, y el momento en que empezaron a teletrabajar (antes o durante la pandemia). Los trabajadores en empresas del sector privado muestran mayores diferencias que los valores medios en los distintos métodos para buscar trabajo.

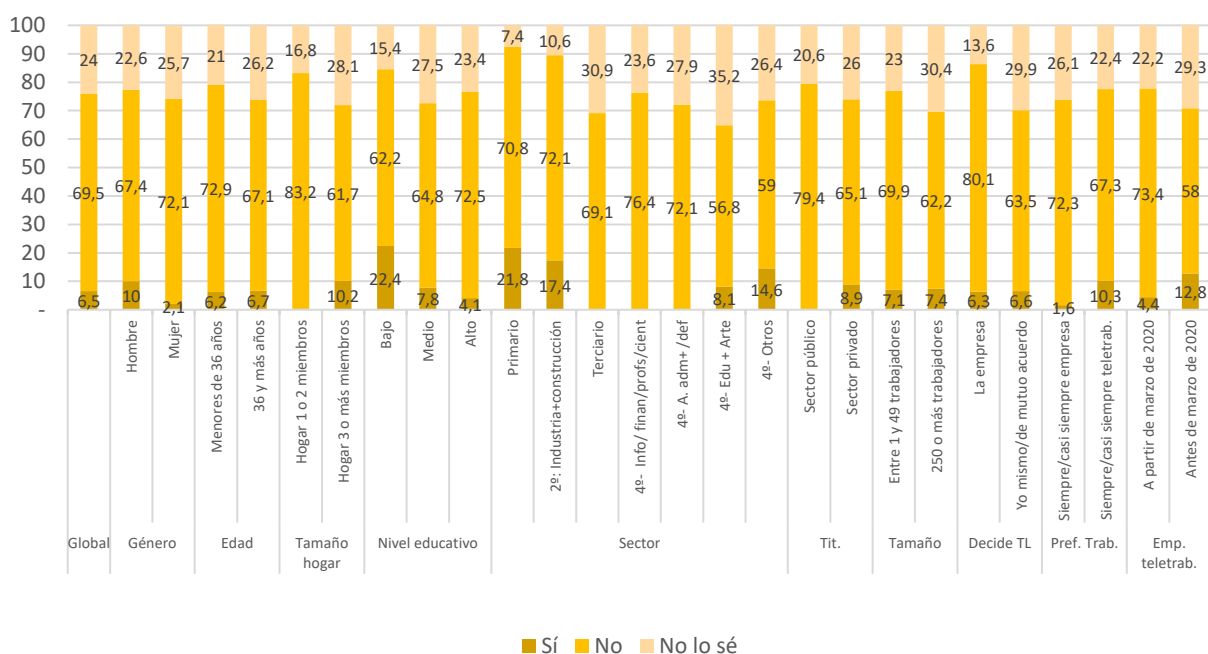
Métodos/medios de búsqueda de empleo	%	Género	Edad	Tam. hogar	Niv. educat.	Sector	Ocup.	Tit.	Tamaño	Decide TL	Pref. Trab.	Emp. Teletrab.
Búsqueda en portales empleo internet	75,3		Mayores de 36					Privado				
Familiares/Amigos/Conocidos	70,6											
Envío CV a empresas	60,5								pequeña			
Redes sociales como LinkedIn	59,4			3 o más			cuenta propia	privado			en la empresa teletrabajar	
Servicios públicos de empleo	40,3		menores de 36			finanzas		privado				post-pandemia
Agencias de colocación privada	32,1				alto		cuenta propia cuenta ajena	privado	grande	preferencia propia + mutuo acuerdo	en la empresa teletrabajar	post-pandemia
Preparando oposiciones	27,2		menores de 36 mayores de 36								en la empresa teletrabajar	
Medios de comunicación, prensa, etc.	26,2				alto			privado				pre-pandemia post-pandemia

10.4 Preferencia de los trabajadores que buscan empleo por tipo de actividad laboral: Autónomo vs empleado por cuenta ajena

10.4.1 Preferencias de los teletrabajadores por cuenta ajena sobre el tipo de actividad laboral

Con el fin de conocer las preferencias de los trabajadores por cuenta ajena, que teletrabajan, y están buscando trabajo, en relación con el tipo de actividad laboral, les hemos preguntado si prefieren trabajar de autónomo. Las respuestas muestran claramente que **la gran mayoría (69,5) no lo prefiere frente a solo un 6,5% que indican preferirlo y un 24% que no lo sabe**. El análisis diferencial por grupos muestra que los varones lo prefieren en mayor proporción que las mujeres. También lo hacen los teletrabajadores que viven en hogares con tres miembros o más, los que trabajan en el sector privado, los que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre y los que ya teletrabajaban antes de la pandemia.

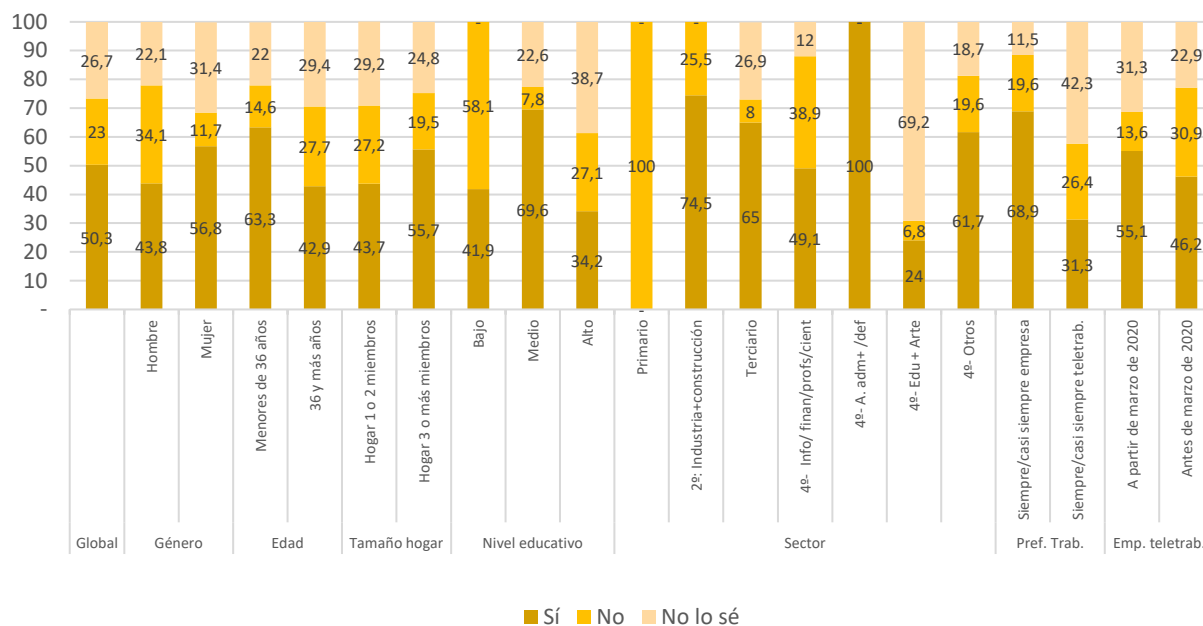
¿PREFIERES TRABAJAR DE AUTÓNOMO? (empleados, n=115)



10.4.2 Preferencias de los teletrabajadores autónomos sobre el tipo de actividad laboral

En este caso, hemos querido conocer las preferencias de los teletrabajadores autónomos, que están buscando trabajo, para ver cuántos prefieren un trabajo por cuenta ajena. Únicamente 33 trabajadores se encontraban en la situación “objetivo” de esta pregunta por lo que los datos no pueden analizarse con confianza en sus aspectos diferenciales por grupos. En cualquier caso, en este colectivo, sus respuestas muestran claramente que algo más de la mitad prefiere el trabajo como empleado por cuenta ajena (50,3%) y no lo tienen claro el 26,7%. Son pues un 23% quienes no prefieren el trabajo por cuenta ajena.

¿PREFIERES TRABAJAR COMO ASALARIADO? (autónomos, n=33)



10.5 Desarrollo de la carrera profesional

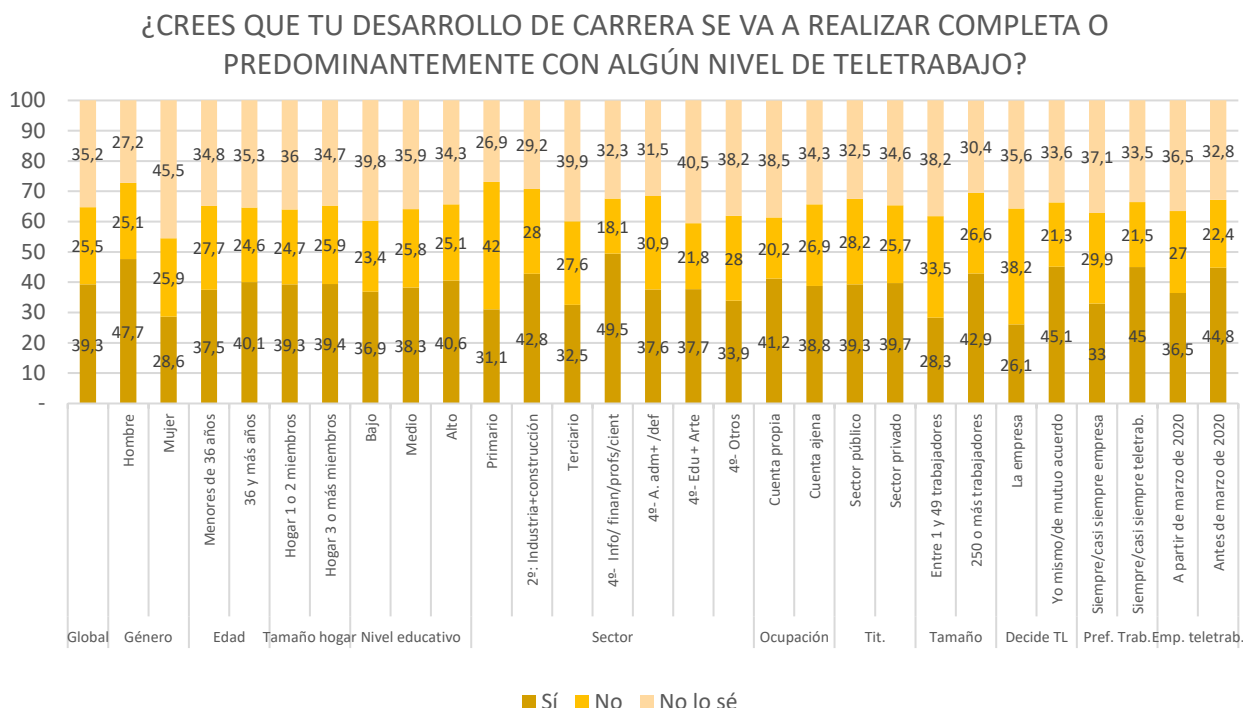
10.5.1 El papel del teletrabajo en el desarrollo de la carrera

Con el fin de determinar si los trabajadores que en la actualidad realizan su trabajo, al menos en parte, teletrabajando piensan que este es un fenómeno “que ha venido para quedarse” o por el contrario se trata simplemente de situaciones coyunturales y pasajeras hemos planteado una cuestión que indaga con una perspectiva temporal más amplia la visión del teletrabajador sobre el papel del teletrabajo en su desarrollo de carrera. En concreto le hemos pedido que nos indique si cree que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente con algún nivel de teletrabajo.

“Casi un 40% de los encuestados cree que su desarrollo de carrera estará marcado por algún nivel de teletrabajo.”

Las respuestas obtenidas muestran que un **39,3% entiende que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente con algún nivel de teletrabajo** mientras que un **25,5%** indica que no y un **35,2%** no lo tiene claro. Los resultados comparativos entre subgrupos son de interés. Los **varones** responden afirmativamente en mayor proporción que las mujeres. Quienes trabajan en el **sector**

financiero también presentan significativamente proporciones más elevadas. Esto ocurre también en los que trabajan en **empresas grandes**, y entre aquellos que **teletrabajan por decisión propia o de mutuo acuerdo con la empresa, prefieren trabajar siempre o casi siempre en modalidad de teletrabajo** y ya lo hacían antes de la pandemia.



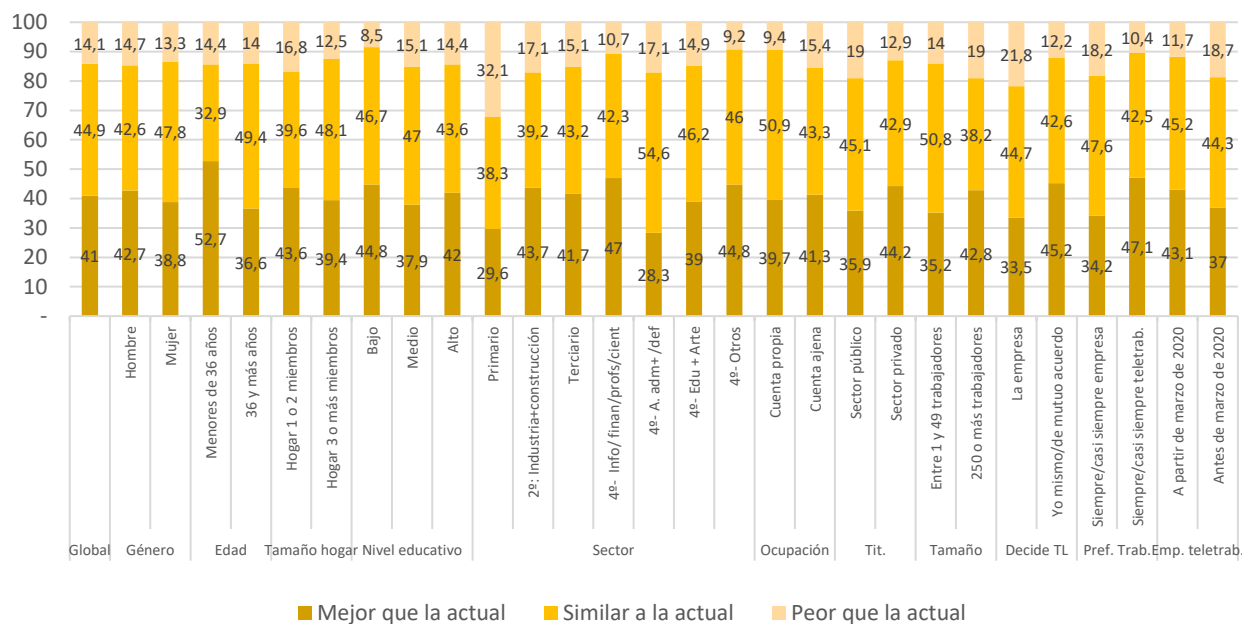
10.5.2 Situación laboral más probable dentro de cinco años

Con el fin de conocer algo más, las perspectivas de carreras de quienes actualmente teletrabajan, hemos planteado la siguiente cuestión: En un horizonte de 5 años, y en comparación con tu trabajo actual, indícanos cuál crees que será tu situación laboral más probable. Las alternativas de respuesta ofrecidas son las siguientes. 1. Mucho peor que la actual; 2. Algo peor que la actual; 3. Similar que la actual; 4. Algo mejor que la actual; 5. Mucho mejor que la actual. Hemos agrupado estas respuestas en tres categorías: Mejor que la actual (4 y 5) similar a la actual (3) y peor que la actual (1 y 2). Los datos muestran un **claro optimismo porque solo un 14,1% tiene unas perspectivas, en cinco años, de tener una situación laboral peor que la actual, frente a un 41% que la percibe claramente mejor.** Un 44,9% no espera cambios, aunque ello no informa sobre si ahora la situación es buena o mala.

En el análisis diferencial por subgrupos se pone de manifiesto que es mayor la tasa de los que tienen unas expectativas optimistas en **los menores de 36 años** y en quienes **prefieren teletrabajar siempre o casi siempre**. Por el contrario, esa tasa es significativamente menor en los que trabajan en el sector cuaternario en aspectos de administración y en quienes el teletrabajo está decidido unilateralmente por la empresa.

Es interesante señalar que **quienes trabajan en empresas grandes, quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa, quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa, y quienes ya teletrabajan antes de la pandemia perciben en mayor tasa que el resto un empeoramiento de su situación laboral en el horizonte de cinco años.**

EN UN HORIZONTE DE 5 AÑOS, ¿CUÁL CREES QUE SERÁ TU SITUACIÓN LABORAL MÁS PROBABLE?



11. CONCLUSIONES

El presente estudio tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan en modalidad de teletrabajo en la Comunidad Valenciana, analizar su perfil y sus condiciones de trabajo con objeto de entender este fenómeno y aportar recomendaciones para que los organismos públicos y los diferentes grupos de interés puedan enfrentarse mejor a los retos que el teletrabajo plantea. Para ello se realizó una encuesta a 2026 personas de la Comunitat Valenciana entre el 9 y el 28 de junio de 2022. A continuación se presentan las principales conclusiones.

11.1 Cuantificación

En la encuesta realizada a la población valenciana de entre 16 y 65 años, el 29,5% manifestaban ser teletrabajadores y teletrabajadoras en la Comunitat Valenciana. Aunque no disponemos de datos comparables a los obtenidos en este estudio para determinar la evolución temporal, si sabemos que casi dos tercios de las personas que teletrabajan comenzaron en esta situación a partir de marzo de 2020, lo que significa, como cabía esperar, que la pandemia y la situación de confinamiento han supuesto un incremento importantísimo de una tendencia alcista constatada desde, al menos, 2010. Esto ha supuesto un interés añadido en diferenciar aquellos teletrabajadores y teletrabajadoras que iniciaron esta situación con anterioridad a la pandemia de COVID-19 y quienes la iniciaron con posterioridad.

11.2 Perfil de la persona teletrabajadora

La persona teletrabajadora más usual tiene un perfil masculinizado, de más de 36 años, con nivel socioeconómico alto o medio alto y nivel educativo alto, vive en hogares de 2 a 4 personas, donde dos de ellas aportan ingresos y con una o dos personas dependientes económicamente a su cargo. Destaca el trabajo en los sectores de ciencias sociales y jurídicas e ingeniería y arquitectura, trabajan principalmente por cuenta ajena, muy mayoritariamente a jornada completa. Los teletrabajadores tratan de cambiar de empleo o crear su propia empresa en menor medida que los trabajadores presenciales. Un reducido pero significativo porcentaje de personas comparten con el resto de los trabajadores que, a parte de su trabajo principal, dedican al menos una hora en un trabajo complementario (en torno al 18%).

11.2.1 Género

Se ha encontrado una diferencia significativa entre hombres y mujeres en nuestra muestra, siendo más los varones que las mujeres. Nuestros datos muestran una diferencia del 7,7% entre los teletrabajadores en función de su género. Así, si en el resto de trabajadores las mujeres son mayoría sólo por un 2,8%. Sin embargo, en el caso de las personas teletrabajadoras, los hombres son mayoría por un 12,6%. Estos datos no dejan de sorprender desde la perspectiva de un uso tradicional del teletrabajo como medida de conciliación que podría hacernos pensar que produjera un mayor uso del mismo por parte de las mujeres. Sin embargo, la realidad, considerando nuestros datos, no parece responder a este patrón. No solamente porque los hombres teletrabajan más, sino especialmente porque preguntados por la preferencia del teletrabajo como medida de conciliación tanto hombres como mujeres valoran esta medida de igual manera sin diferencias significativas por géneros. Esto es,

tanto hombres como mujeres califican el teletrabajo como medida preferente para la conciliación en una proporción similar (un 85%).

Dicho esto, cabe poner en contexto que este tipo de trabajadores se caracterizan por tener un nivel socioeconómico medio alto o alto, por lo que una menor representación de las mujeres no significa un avance en la igualdad al suponer una mayor búsqueda de la conciliación por parte de los hombres hacia una dedicación al ámbito familiar, sino más bien al contrario, nos habla de una situación de inferioridad económica.

En relación a otras variables, las mujeres se caracterizan respecto de los hombres por exceder su jornada y trabajar noches y fines de semana en menor medida que ellos. Las mujeres han sido quienes, en mayor medida que los hombres, han aportado ellas mismas las herramientas principales de trabajo y quienes han sido colocadas en situación de teletrabajo por decisión unilateral de la empresa.

Así mismo manifiestan ligeramente en mayor medida las deficiencias formativas, comunicativas, de gestión y de infraestructura que presenta la empresa en relación con el teletrabajo y claramente más críticas hacia la actuación de sus superiores en el teletrabajo. También las mujeres afirman padecer más transgresiones al derecho a la desconexión digital que los hombres.

11.2.2 Distribución geográfica

No se aprecian diferencias significativas en la distribución geográfica del teletrabajo, ni entre las distintas provincias de la Comunitat Valenciana, ni entre los entornos rurales o urbanos, por tanto, no cabe entender que el teletrabajo dependa de una mejor o peor capacidad de desplazamiento o densidad de población. Este resultado, que no deja de ser contraintuitivo, puede responder a que los empleos que pueden ser trasladados a modalidad teletrabajo han estado históricamente en zonas urbanas. De esta forma, se puede esperar un progresivo desplazamiento de los teletrabajadores hacia zonas rurales con el tiempo si el teletrabajo se hace estructural (cambiar de vivienda requiere tiempo, mucha gestión y seguridad).

11.2.3 Origen geográfico de las personas teletrabajadoras

No existen diferencias significativas entre trabajadores españoles y extranjeros en materia de teletrabajo respecto al trabajo presencial. Esto podría estar indicando que el fenómeno conocido como nomadismo digital (profesionales que desarrollan su actividad laboral mediante teletrabajo cambiando de localización frecuentemente, con un “estilo de vida” nómada), al menos a nivel transfronterizo, no parece ser significativo, por el momento, en la Comunitat Valenciana.

11.2.4 Personas a su cargo

El estado civil de las personas teletrabajadoras no difiere significativamente respecto de la situación del resto de personas trabajadoras, sobre todo si tenemos en cuenta el mayor índice de personas de más de 36 años en el teletrabajo. Por lo general nos encontramos ante personas casadas, con mayores incidencias de divorciados y divorciadas y menor incidencia de parejas de hecho, y un importante número de personas solteras que casi representa un tercio del total. En este sentido, observamos cómo entre las personas teletrabajadoras hay una menor incidencia de aquellas que no tienen

personas a su cargo, respecto del resto de personas trabajadoras, así como mayor incidencia de las que tienen dos o tres personas económicamente dependientes de ellas, cuestión que cabe poner nuevamente en relación con la edad.

11.2.5 Formación

En el teletrabajo aparece una gran sobrerrepresentación de las personas con un nivel educativo alto, casi dos terceras partes, frente a algo más de un tercio en el resto de los trabajadores. El tercio restante de teletrabajadores y teletrabajadoras lo componen personas con un nivel educativo medio y tan sólo una de cada cien no cuenta con estudios o sólo tiene educación primaria. Estos datos cabe ponerlos en conexión con el tipo de trabajos desarrollados por las personas que teletrabajan, que generalmente exigen cualificación universitaria (42,8%) o profesional media (34,3%). La realidad presentada guarda relación con el nivel socioeconómico ya presentado y no se aleja de los que cabría esperar si consideramos que son las actividades de tipo administrativo e intelectual, donde se concentra mayor cantidad de individuos altamente formados, las que mejor admiten la modalidad de teletrabajo.

11.2.6 Sectores

Predomina de forma indiscutible en el teletrabajo la prestación de servicios propias del llamado sector cuaternario mostrando una clara progresión en función de este aspecto (sector primario, 2,75%; construcción, 5,05%; industria, 6,19%; servicios, 17,89%; y sector cuaternario, 68,12%). destacando actividades científicas, profesionales, técnicas, de educación y relacionadas con la información y las comunicaciones.

De forma paralela, comparando la importancia del teletrabajo entre los sectores público y privado, en casi todos los índices encontramos ciertas disparidades entre ambos. El 29,1% de los teletrabajadores, trabajan en el sector público, mientras que en términos globales de la población trabajadora de la Comunitat Valenciana, sólo el 16,8%¹⁰ trabajan en dicho sector. Esto implica una mayor incidencia del teletrabajo en el sector público, que se ha decantado por esta modalidad en mayor medida que el sector privado. Los trabajadores públicos prefieren el teletrabajo en menor medida que los de empresa privada.

En relación al tamaño de la empresa, la mayoría de personas que teletrabajan lo hacen en empresas de más de 50 trabajadores, y en su mayor parte en empresas de 250 o más trabajadores (43,8%) donde además se concentran aquellas personas con un nivel socioeducativo alto. Por género, los hombres están sobrerrepresentados en las grandes empresas, mientras que las mujeres tienen un porcentaje mayor en las empresas de menos de 50 trabajadores. En las pequeñas empresas observamos cómo las personas teletrabajadoras manifiestan más comúnmente su preferencia por el trabajo presencial frente al teletrabajo.

¹⁰ Datos INE 2022

11.2.7 Momento de inicio del teletrabajo

El 65,7% de las personas que teletrabajan comenzaron a partir de marzo de 2020 en la Comunitat Valenciana. Las mujeres se han incorporado al teletrabajo significativamente más que los hombres a partir de la pandemia, y siendo que actualmente el perfil de la persona teletrabajadora se encuentra todavía masculinizado, debemos concluir que, con anterioridad a la pandemia, el protagonismo de los hombres en este ámbito era mayor.

También cabe apreciar que, de los teletrabajadores por cuenta ajena, el 71.3% se han incorporado con posterioridad a marzo de 2020 mientras que ese porcentaje es del 44,7% de los teletrabajadores por cuenta propia, algo que nos habla de cómo las empresas irrumpen dentro de esta modalidad a raíz de las medidas de confinamiento y como han seguido manteniendo esta modalidad con posterioridad. Quienes comenzaron el teletrabajo con anterioridad a marzo de 2020 pertenecen en mayor medida al sector privado.

Se detecta también mayor incidencia de adaptación al teletrabajo por imposición de la empresa entre los que se incorporaron con posterioridad al inicio de la pandemia de COVID-19. Además, también se detecta que existe menor preferencia por el teletrabajo entre los teletrabajadores nuevos que entre los que ya llevan tiempo en esta situación (probablemente relacionado con el hecho de que fuera una imposición empresarial).

11.2.8 Decisión de adoptar el teletrabajo

En un tercio de ocasiones, el teletrabajo es impuesto por la empresa. No obstante, la opción más destacada en casi la mitad de los casos es el mutuo acuerdo, el resto son por decisión del trabajador. En el caso de las mujeres, en una proporción significativamente mayor que en los hombres, fue la empresa quien decidió unilateralmente la nueva situación.

También es en el sector privado donde la empresa impuso su voluntad en mayor medida que en el sector público. Esto es relevante dado que la Ley del Trabajo a distancia impide que la opción del teletrabajo sea impuesta por la empresa.

11.2.9 Autónomos

Un 17,2% de las personas que teletrabajan lo hacen por cuenta propia. Si comparamos este índice respecto de los trabajadores y trabajadoras presenciales, donde trabajan por cuenta propia un 9%, vemos que la incidencia del trabajo por cuenta propia en el teletrabajo es de casi el doble.

11.2.10 Declaración de la Actividad

Tan sólo un 6.3% de las personas que teletrabajan admiten hacerlo de forma informal o irregular. Este porcentaje crece hasta poco más de un 10% entre los menores de 36 años y en las empresas de menos de 50 trabajadores, y de entre los distintos sectores es más frecuente en el educativo y artístico. Destaca que el 14% de las personas teletrabajadoras por cuenta propia no declaran su actividad. De esta forma, observamos de un lado un uso mayor de autónomos en el teletrabajo al tiempo que un

mayor índice de trabajo no declarado en este colectivo. Esto puede apuntar a que el teletrabajo podría acabar siendo una fuente de fraude al menos en mayor medida que el trabajo presencial.

11.3 Características del teletrabajo y preparación de la empresa

11.3.1 Horario y jornadas

Quienes teletrabajan no suelen hacerlo por la noche, sólo un 11,1% lo hacen siempre o con bastante frecuencia, aunque esporádicamente sí teletrabajan en horario nocturno una cuarta parte de las personas encuestadas, siendo mucho más común el teletrabajo nocturno entre los que realizan su actividad por cuenta propia que ajena. Por otro lado, el teletrabajo durante los fines de semana, aunque tampoco suele darse generalmente, es más común que el trabajo nocturno. Aun así, más de la mitad no trabaja nunca los fines de semana y el 35% lo hace sólo algunas veces. En este sentido destaca que son más las mujeres que responden que trabajan siempre o bastantes veces en fin de semana (el 13,1% frente al 8,3%). En relación con el horario laboral, un 20,2% de las personas dicen teletrabajar fuera de su horario de trabajo con mucha frecuencia y un tercio dice no hacerlo nunca, además, hemos observado una gran diferencia por edad en los sujetos, pues mientras los menores de 36 años dicen no trabajar nunca fuera de su horario de trabajo en un 40,2%, los mayores de 36 se ciñen al mismo tan sólo en el 28,8% de los casos. Una cuestión que probablemente esté relacionada con la mayor probabilidad de tener puestos de responsabilidad que exigen mayores niveles de conexión de los mayores de 36 años.

Por último, se observa una importante incidencia de jornadas superiores a 10 horas, ya que más de un tercio de los teletrabajadores (38,2%) realizan este tipo de jornadas con alguna frecuencia y de hecho el 12,7% lo hace con mucha frecuencia. Entre los trabajadores por cuenta propia este tipo de jornadas son mucho más frecuentes, y también resultan más frecuentes entre las grandes empresas que en las pequeñas. Por último, respecto a la flexibilidad de la jornada, menos del 40% dicen poder elegir su horario o los días en que teletrabaja.

Por tanto, la jornada de las personas que teletrabajan no parece disponer de una flexibilidad muy amplia, si bien usualmente mantiene unas condiciones adecuadas. Junto a esto se observa que de forma esporádica pero relevante supone cargas excepcionales de trabajo en fines de semana, horarios nocturnos y largas jornadas diarias y sin desconexión digital.

11.3.2 Frecuencia del teletrabajo

Casi el 60% de los encuestados que teletrabajan desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo, de hecho, el 32,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Si bien esta vez no encontramos diferencias por género, si las encontramos por edad, ya que los mayores de 36 años teletrabajan con mayor frecuencia que los teletrabajadores más jóvenes. También hay diferencias según si la empresa es de titularidad pública o privada, siendo menor la frecuencia del teletrabajo en el sector público, donde más de la mitad teletrabaja menos del 30% de su jornada; y entre los teletrabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, ya que estos últimos tienden significativamente más a teletrabajar diariamente.

11.3.2 Lugar de trabajo

Casi la totalidad de las personas que teletrabajan llevan a cabo su actividad laboral en el propio domicilio (93.4%), siendo menos de una de cada veinte las que optan por trabajar en una oficina particular. Destaca el poco uso que hacen los teletrabajadores de los espacios de coworking (1.1%).

11.3.3 Preparación de la empresa

El 39.6% de las personas que teletrabajan manifiestan que su empresa está poco o nada preparada para el teletrabajo en medios técnicos, estando en una peor situación la empresa pública, donde más de la mitad manifiestan este hecho. Por otro lado, se encuentran mejor preparadas las empresas grandes que las pequeñas, y los sectores de información y finanzas y administración y defensa en comparación con el resto. Esta situación se reproduce respecto de la preparación de los compañeros de trabajo, de los supervisores y de la organización de los procesos de trabajo en que debe insertarse el teletrabajo. Así pues, si bien la preparación empresarial adolece en general de fuertes deficiencias, es mayor entre las empresas pequeñas y en el sector público, que parecen más necesitados de formación y medios. Por otro lado, son los teletrabajadores y teletrabajadoras jóvenes quienes en mayor medida aprecian estas deficiencias.

11.4 Recursos materiales y su aportación

11.4.1 Uso de herramientas

Entre los medios más utilizados para el teletrabajo destaca el ordenador portátil (80.3%), seguido del teléfono móvil y la línea de teléfono (62.4%), la silla y la mesa de trabajo (59% y 58,6%), y en menor medida el ordenador de sobremesa (34,4%), la impresora (29,3%) y el teléfono fijo (18,6%).

11.4.2 Aportación de los medios de trabajo

Siendo el portátil el medio más utilizado para el teletrabajo destaca que casi la mitad de las personas que teletrabajan son ellas mismas quienes aportan esta herramienta de trabajo, porcentaje que se incrementa con mucho en el sector público (74,2%) y entre las pequeñas empresas (60,8%). Lo mismo sucede con el teléfono móvil y la línea, con números similares, y en el caso de la mesa y la silla de trabajo, los porcentajes se disparan al 94,6% y el 88,9%, y al 74% para el ordenador de sobremesa, manteniéndose siempre en todos los casos más altos en el sector público y en las pequeñas empresas.

Esta deficiencia en la facilitación de los medios de trabajo por parte de la empresa parece haberse mantenido constante antes y después del incremento de teletrabajadores a partir de marzo de 2020, y es indiferente a que la situación de teletrabajo haya sido impuesta o no por la empresa. Debemos recordar que se trata de herramientas fundamentales para el desarrollo del trabajo e incluso para garantizar un entorno ergonómicamente saludable, cuyo coste y responsabilidad acaba recayendo en el trabajador en contra de la normativa.

11.5 Cumplimiento de la normativa

11.5.1 Acuerdos por escrito

Dos tercios de los teletrabajadores y teletrabajadoras no han firmado ningún tipo de acuerdo, ni siquiera cuando la decisión ha sido de la empresa, para proceder a su situación de teletrabajo. Este tipo de acuerdos se ha dado significativamente con menor frecuencia en las empresas de menos de 50 trabajadores. Por tanto, una gran mayoría de personas en situación de teletrabajo no tiene documentado el acuerdo donde deberían plasmarse las obligaciones de ambas partes respecto de la nueva situación.

11.5.2 Abono de los gastos

Aproximadamente en el 80% de los casos, la empresa no se hace cargo de los costes asociados al teletrabajo que la persona trabajadora debe afrontar por encontrarse en tal situación, ni los referentes a los gastos corrientes ni los derivados del lugar o espacio en que se teletrabaja. Este altísimo porcentaje se incrementa todavía más cuando hablamos del sector público y de las pequeñas empresas. Cabe pensar que existe una tendencia a externalizar costes laborales mediante el teletrabajo por partes de las empresas, y aún en mayor medida por la administración, que acaban siendo asumidos por quienes trabajan.

11.5.3 Protocolo de desconexión y evaluación de riesgos laborales

Casi el 60% determina que su empresa no cuenta con un protocolo para permitir la desconexión digital y un 62,7% afirma que su empresa no ha realizado una correcta evaluación de los riesgos laborales inherentes al teletrabajo. En ambos casos estos porcentajes son superiores en las pequeñas empresas, y el sector público resulta peor parado respecto de la correcta evaluación de riesgos laborales. En cualquier caso, ningún porcentaje baja del 55%, más bien todo lo contrario, lo que resulta en un panorama muy deficiente en el cumplimiento de estas obligaciones.

11.5.4 Monitorización, control e información a las personas teletrabajadoras

Más de un tercio de las personas dicen estar monitorizadas mediante medios tecnológicos por la empresa, siendo mucho más frecuente esta monitorización en el sector privado (el 44,3%) que en el sector público (el 23,6%). Destaca no obstante que el 12,8% de los trabajadores desconocen si dicha monitorización se lleva a cabo. En general, la monitorización parece estar más extendida entre aquellos que comenzaron a trabajar con posterioridad a marzo de 2020 y alcanza a la mitad de los individuos que teletrabajan por decisión de la empresa. Respecto a la comunicación de los resultados de las monitorizaciones a los teletrabajadores y teletrabajadoras, los porcentajes caen drásticamente, pues poco más de una cuarta parte (27,8%) dicen ser informados de los mismos.

Cabe poner estos datos en relación a los ya mencionados en el momento de inicio del teletrabajo, que nos parece indicar un aumento de esta práctica, principalmente por parte de las empresas privadas respecto de los teletrabajadores y teletrabajadoras más recientes, estudios posteriores podrán constatar si la monitorización irá o no en aumento en años venideros, fenómeno muy interesante si

tenemos en cuenta las difusas líneas entre el derecho a la intimidad y las prerrogativas empresariales de vigilancia y control.

11.5.5 Formación para el teletrabajo

En este aspecto, una gran mayoría de las personas que teletrabajan (72.2%) manifiestan no haber recibido ningún tipo de formación por parte de la empresa para el teletrabajo. Este porcentaje es mayor entre aquellas personas que iniciaron el teletrabajo con posterioridad a marzo de 2020 y también destaca el hecho de que sea mayor entre quienes trabajan en el sector público en comparación con el sector privado. Respecto de hasta qué punto consideran las personas encuestadas que sus compañeros y compañeras de trabajo se encuentran preparados para teletrabajar, sólo algo más de la mitad creen que sí cuentan con esta preparación (el 56.9%), constatándose en el sector público un porcentaje inferior (49.3%); en relación con la formación de los supervisores, encontramos porcentajes prácticamente idénticos, aunque algo mayores, y nuevamente una diferencia en contra del sector público.

Los datos nos arrojan una realidad donde aproximadamente la mitad de las empresas en las que se dan situaciones de teletrabajo no cuentan con personal ni con cuadros directivos con formación suficiente para teletrabajar. Tal carencia es susceptible de comportar una menor productividad y mayores dificultades de adaptación, deficiencias en la protección de datos y la asunción de mayores riesgos.

11.5.6 Apoyo técnico y comunicación

El 38% afirma no contar con el apoyo técnico necesario por parte de la empresa ante problemas informáticos o de conexión que impidan el correcto desarrollo de su actividad laboral, este porcentaje es significativamente mayor en el sector público y en las pequeñas empresas, y aumenta al 62.2% en el caso del sector de la educación y actividades artísticas. Respecto a la disponibilidad de vías de comunicación con los superiores, esta resulta correcta en la mayoría de los casos, aunque un nada despreciable 20% señala no disponer de vías adecuadas, siendo mayor este porcentaje en el sector público y las pequeñas empresas.

Para el caso de la disponibilidad de vías adecuadas de comunicación con los compañeros y compañeras de trabajo obtenemos una imagen muy similar, de nuevo con mayores deficiencias en el sector público y en las pequeñas empresas. Hay por tanto un importante margen de mejora sobre todo en los sectores indicados.

11.6 Desconexión digital

Uno de los mayores retos que plantea el teletrabajo es garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras reconocido en el artículo 18 de la ley 10/2021, de 9 de julio. Ciertamente la normativa al respecto reconduce a la redacción de un protocolo de desconexión sin establecer un decálogo de aquellas prácticas que suponen una vulneración del derecho a la desconexión, sin embargo, en este estudio se han recogido datos sobre la frecuencia con la que ciertas acciones potencialmente lesivas de este derecho son soportadas por los teletrabajadores con la intención de poder observar el grado de cumplimiento del mismo. En general,

de los datos descritos a continuación puede extraerse que todavía hay serias dificultades a la hora de garantizar el derecho a la desconexión, existiendo sectores más deficientes que otros (educación, artístico, información, finanzas, profesionales y científico) y siendo más vulnerado entre los trabajadores de las pequeñas empresas que de las grandes.

11.6.1 Correos electrónicos

Un 56,2% manifiestan recibir correos fuera de su jornada laboral, este porcentaje se eleva hasta el 71,8% en el sector educativo y artístico, también las personas que comenzaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia de COVID-19 reciben más correos que aquellas que comenzaron después, y también aquellas que trabajan en pequeñas empresas respecto de las que trabajan en grandes empresas. Correlativamente, con porcentajes apenas menores, alrededor de 5% menos, se mantienen los mismos datos respecto de los correos electrónicos que son contestados fuera de la jornada laboral.

11.6.2 Llamadas telefónicas

En este caso las llamadas telefónicas fuera de la jornada de trabajo son habituales para el 35,2% de las personas teletrabajadores, siendo más habitual en los hombres que en las mujeres y entre los teletrabajadores y teletrabajadoras de las pequeñas empresas, nuevamente se repite el mismo patrón en relación con las llamadas atendidas, con porcentajes esta vez muy similares.

11.6.3 Mensajes de texto o audio

Un 37,9% asegura recibir con bastante frecuencia mensajes de texto o de audio fuera de su jornada laboral, siendo más frecuente entre los trabajadores de las pequeñas empresas y del sector de la información, las finanzas, los profesionales y científicos.

11.7 Supervisión

El teletrabajo implica por parte de los mandos directivos un mayor esfuerzo a la hora de coordinar y dirigir el proceso productivo. Las ventajas del teletrabajo pueden truncarse por una mala dirección del mismo que derive en ineficiencias y fallos que comprometan la sostenibilidad y las condiciones del mismo. Los datos recogidos nos aportan el punto de vista de las personas teletrabajadoras respecto de cómo sus supervisores llevan a cabo esta tarea. En general observamos importantes deficiencias que cabe poner en relación con la falta de formación ya apuntada en este sentido y además cierto sesgo de género que puede ser tomado en consideración de cara a la elaboración de los planes de igualdad dentro de la empresa. También una mayor deficiencia entre las pequeñas empresas respecto de las grandes.

11.7.1 Tareas organizativas

Casi un tercio de los encuestados considera que sus supervisores no realizan una correcta asignación de objetivos, tareas y cargas de trabajo, ascendiendo a la mitad de los encuestados para el sector de la industria y la construcción y a un 40% entre los trabajadores de las pequeñas empresas. Estos porcentajes se repiten al evaluar la dirección de las reuniones de trabajo, observando en este caso que las mujeres se muestran más críticas hacia sus superiores que los hombres.

11.7.2 Apoyo y evaluación

Nuevamente un tercio de las personas teletrabajadoras consideran que el apoyo recibido por sus supervisores no es suficiente, siendo un 29% las que consideran que no obtienen de estos una correcta valoración del desempeño de su trabajo. En ambos casos, se constata que las mujeres perciben significativamente más esta falta de apoyo y de evaluación correcta, así como también los teletrabajadores y teletrabajadoras de las pequeñas empresas.

11.7.3 Trato y creación de buen clima de trabajo

Si bien la mayoría valoran positivamente el trato personal con sus supervisores (67,5%) son algo menos los que consideran que estos contribuyen a crear un clima adecuado de trabajo (65,1%). Esto indica que en un tercio de los casos los supervisores carecen o no ponen en práctica actitudes necesarias para una correcta comunicación y dirección de los equipos de trabajo. En concreto, las mujeres valoran con una importante diferencia más negativamente a sus supervisores en estos aspectos, también aquellos individuos que trabajan en el sector público, en el sector terciario y en las pequeñas empresas manifiestan peores valoraciones. Por el contrario, las valoraciones son más positivas en el sector de la información y las finanzas. Cabe añadir que tanto entre aquellas personas que se encuentran en situación de teletrabajo por decisión de la empresa como aquellas que comenzaron tal situación con posterioridad a marzo de 2020 las valoraciones son significativamente peores, lo que puede apuntar a menor preparación o experiencia en la evaluación de aquellos que comenzaron el teletrabajo a partir de la pandemia.

11.8 Teletrabajo y autónomos

Resulta interesante poder determinar si aquellas personas que dicen teletrabajar por cuenta propia realmente cumplen con las características imputables a un verdadero trabajador autónomo, o si la salida del trabajador del centro de trabajo puede esconder una situación de irregularidad que desemboque en un mayor número de falsos autónomos, más aún cuando, como ya se ha apuntado, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia en el teletrabajo es superior respecto del resto. En este sentido, si bien se han detectado ciertos porcentajes que parecen indicar una situación irregular, y deben ser tenidos en cuenta, no pueden extrapolarse una realidad generalizada de falsos autónomos, al menos de los datos obtenidos en el presente estudio, pero sí que son indicativos de la existencia de un número importante de autónomos que serían susceptibles de ser reclasificados como asalariados.

11.8.1 Determinación del horario de trabajo

El 41,4% de autónomos que teletrabajan responde que el horario viene impuesto por un tercero no pudiendo autoorganizarse.

11.8.2 Subcontratación

Observamos aquí como las personas que teletrabajan por cuenta propia se ven muy limitadas generalmente a poder subcontratar o contratar sustitutos, exigiéndoles sus clientes que sean ellos

personalmente quienes presten el servicio por norma general en un 83,1%, por lo que sólo el 16,9% dicen tener capacidad para obrar libremente en este sentido.

11.8.3 Determinación del modo de trabajar

Respecto de este factor observamos como en una gran mayoría de casos los teletrabajadores autónomos tienen, habitualmente, plena libertad respecto de sus clientes para poder operar como estimen oportuno, sin embargo, en un 11% de los casos, la forma de proceder viene impuesta por el cliente.

11.8.4 Precio y destino final del servicio

En cuanto al precio, la gran mayoría dice negociar el precio de su trabajo con el cliente., Sin embargo, uno de cada cuatro personas teletrabajadoras autónomas manifiesta que con frecuencia el precio viene determinado por el cliente. Por último, un 29,7% de las personas teletrabajadoras autónomas no trabajan para un cliente final, sino que su trabajo es comprado por un intermediario que vende posteriormente su trabajo para el cliente final.

11.9- Valoración de aspectos del teletrabajo

Los teletrabajadores valoran de forma ampliamente positiva un amplio número de aspectos del teletrabajo. Hemos preguntado por los que se señalan como más importantes y habituales en la literatura, consiguiendo el siguiente ranking: 1) la posibilidad de mejorar la disponibilidad de su tiempo, así, un 87% considera prioritario la posibilidad de reducir el tiempo de desplazamientos. En la posición 2 se sitúa la mejor capacidad de conciliación (85,8%) y la de posibilidad de flexibilizar su horario (85,2%). Las siguientes razones tienen a ver con la capacidad de decidir dónde trabajar (82,5%) y una mayor autonomía en el desempeño del trabajo (80,1%). Le siguen aspectos más materiales como el ahorro de costes económicos (77,5%) o relacionados con el desempeño como facilitar la concentración y el rendimiento (76,6). Un elemento importante para más de tres de cada cuatro trabajadores encuestados señala la importancia del teletrabajo para mantener el empleo. Ya en las últimas posiciones del ranking, pero en torno al 60% de trabajadores que valoran estos aspectos. Nos referimos a la posibilidad de elegir la ropa y la apariencia (64,5%) a las posibilidades que da para acceder a trabajos en otros países (60,2%) o a las oportunidades para obtener experiencia que facilite la consecución de un mejor empleo (59,4%). Es interesante constatar que mujeres y hombres valoran prácticamente por igual este tipo de ventajas, sobre todo las referidas a la disponibilidad del tiempo, ya que no encontramos ningún sesgo que apoye, al menos directamente, las tradicionales distinciones por roles de género.

11.10 Riesgos psicosociales en el teletrabajo

Habida cuenta de las transformaciones que se han venido produciendo en el teletrabajo durante los últimos años y su generalización a una parte de la población trabajadora, es importante conocer e identificar los riesgos laborales que pueden estar asociados a esta modalidad de trabajo que adopta una amplia variedad de formas de desarrollarse. Para identificar los principales riesgos hemos planteado una extensa gama de posibles fuentes de riesgo tanto físico como organizativo y psicosocial. Los riesgos considerados los hemos clasificado en siete categorías y en los puntos que siguen

sintetizamos los principales resultados obtenidos a partir de las informaciones manifestadas por las personas encuestadas.

11.10.1 Riesgos o implicaciones relativas a la salud del trabajador

Se constata que en la estimación de riesgos de accidentes solo un trabajador de cada 10 percibe un incremento de ese riesgo derivado del teletrabajo y es en torno a un 13% quienes perciben que el teletrabajo genera riesgos adicionales para la propia salud. De todos modos, cuando indagamos sobre los efectos del teletrabajo en los problemas de salud (músculo-esqueléticos, hábitos no saludables), son uno de cada cuatro quienes indican que afecta negativamente a esos aspectos. Por otra parte, uno de cada cinco afirma que el teletrabajo le genera más estrés. Estas situaciones presentan tasas más elevadas de forma repetida en dos grupos: quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa y aquellos que claramente prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

11.10.2 Riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo

En el bloque de riesgos relacionados con las tareas se incluyen dos con frecuencia elevada: protección de datos y equipo (42,2%) y la necesidad de competencias digitales (31%). Otras dos características son percibidas como riesgo aproximadamente por uno de cada cuatro o cinco trabajadores: exceso de carga (27,4%) y falta de flexibilidad en la gestión del tiempo (20,4%). Hay dos riesgos que presentan niveles más moderados (insuficiente información y documentación -17,8%- y reducción de la productividad -14%-). Diferentes variables influyen en la incidencia de los riesgos de este bloque. La preferencia por trabajar en la empresa aumenta todos los riesgos, y también lo hace en tres de ellos, la decisión unilateral de teletrabajar por parte de la empresa, el trabajar en el sector público, trabajar por cuenta propia y la edad (los jóvenes perciben mayores riesgos).

11.10.3 Riesgos derivados de las relaciones de trabajo con el supervisor y los compañeros de trabajo

El teletrabajo dificulta la relación con el supervisor en uno de cada tres trabajadores (32,1%) y en torno a uno de cada cuatro señalan un incremento de control en la supervisión (23,8%), la reducción de la confianza con el supervisor (22,1%), y el incremento de la dificultad de coordinación con los compañeros (25,6%). Interesa constatar que, prácticamente en todos los casos, esos riesgos son mayores cuando los trabajadores quieren trabajar en la empresa, y cuando la decisión de teletrabajar es unilateral de la empresa. Por otra parte, la dificultad del contacto con el supervisor lo acusan más quienes han empezado a teletrabajar en la pandemia o posteriormente.

11.10.4 Riesgos derivados de las relaciones interpersonales y sociales en situación de teletrabajo

En este bloque se han identificado riesgos de elevada incidencia como la falta de relación y contacto social con otras personas (46,2%) junto con otros de nivel relativamente más bajo, como los riesgos de problemas con los clientes (18,2%) y también las relaciones tóxicas con los compañeros (agresión verbal en un 11,1% y acoso sexual, en un 9,7%). En todos los casos la incidencia de los riesgos es mayor cuando la decisión de teletrabajar es únicamente de la empresa y cuando el trabajador prefiere claramente trabajar en la empresa. Por otra parte, dos de estos riesgos se dan en mayor proporción en trabajadores de la administración pública.

11.10.5 Riesgos derivados de la conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida

Los riesgos considerados en este bloque se sitúan en la zona alta de incidencia. Así, están por encima del 30% los problemas de desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral (35,2%), la confusión de horarios entre trabajo y otros ámbitos de la vida (32,5%) y que el trabajo se extienda más allá del horario laboral (30,5%). Estos problemas tienen mayor incidencia entre los teletrabajadores jóvenes, los que trabajan por cuenta propia, quienes lo hacen en el sector público y por supuesto quienes prefieren trabajar en las dependencias de la empresa.

11.10.6 Riesgos derivados de la falta de recursos para el teletrabajo

Los riesgos considerados en esta sección se sitúan en la zona intermedia, predominando algo más el que supone nuevos costes personales (25,3%) sobre el relativo a la falta de apoyo técnico para mejorar los problemas tecnológicos (20,7%). Los dos se incrementan cuando la empresa decide unilateralmente el teletrabajo y cuando el trabajador no prefiere ese formato de trabajo.

11.10.7 Riesgos derivados de las relaciones de empleo y desarrollo de carrera

Los tres riesgos considerados en esta sección se sitúan en la franja media de incidencia siendo los relativos a la automatización (25,9%) y a la falta de control de las condiciones de trabajo (25,8%) los que se indican por uno de cada cuatro trabajadores. La dificultad de la promoción por el teletrabajo se indica por uno de cada cinco trabajadores (20,3%). De nuevo, cuando la empresa decide el teletrabajo unilateralmente estos riesgos aumentan y también lo hacen entre aquellos que quieren trabajar en las dependencias de la empresa. Estos riesgos son también más elevados entre los trabajadores por cuenta propia.

11.10.8 Una visión de conjunto

El análisis global de los diferentes riesgos psicosociales muestra que los más frecuentes se ubican en el bloque de tareas y actividades del trabajo, en el correspondiente a las relaciones interpersonales y sociales y en el de la conciliación. Además, es interesante constatar que la preferencia de trabajar siempre o casi siempre en la empresa y hacerlo en teletrabajo incrementa prácticamente la tasa de personas que indican ese riesgo en su trabajo y también lo hace en el grupo que teletrabaja por decisión unilateral de la empresa. Por otra parte, la edad es también un elemento modulador en muchos riesgos siendo los jóvenes (menores de 36 años) los que perciben riesgos comparativamente más elevados en muchos casos. De forma similar, también el trabajo en el sector público presenta tasas de percepción de esos riesgos comparativamente más elevadas en un buen número de los riesgos estudiados. Finalmente, quienes trabajan por cuenta ajena ven incrementados sus niveles de riesgo en un buen número de los analizados.

11.11. Satisfacción, preferencias y propensión al abandono del teletrabajo

Presentamos aquí brevemente las conclusiones relativas a las respuestas afectivas o satisfacción con el teletrabajo, las preferencias por el mismo una medida de la fuerza de esa preferencia, que viene indicada por la propensión a abandonar la empresa si no fuera posible el teletrabajo.

11.11.1 Satisfacción con el teletrabajo

Una valoración global de los trabajadores sobre la experiencia laboral de teletrabajo puede obtenerse a partir de un indicador clásico para valorar las respuesta actitudinales y afectivas ante esa experiencia en su conjunto. La media obtenida para el conjunto de los trabajadores encuestados es de 7,74 en una escala de 1 (nada satisfecho) a 10 (muy satisfecho). También se observa una amplia dispersión. Los trabajadores que viven en hogares con tres o más personas presentan una satisfacción más elevada con el teletrabajo. También lo hacen quienes trabajan en el sector cuaternario (en el ámbito de las finanzas), por el contrario, están menos satisfechos los profesionales del sector de educación. En general, los trabajadores del sector privado tienen una satisfacción más elevada que los del sector público. También están más satisfechos los trabajadores de empresas grandes, quienes han acordado con la empresa el teletrabajo o bien lo han elegido ellos, y quienes prefieren teletrabajar la mayor parte de la semana.

11.11.2 Preferencias por el teletrabajo

En este punto, los teletrabajadores se dividen prácticamente por mitades. Prefieren el teletrabajo un 52,7%. Ese porcentaje es mayor entre los que viven solos o con una persona y por sectores los que trabajan en el ámbito financiero o en el sector de la información. También lo prefieren quienes ya venían practicándolo antes de la pandemia. Por el contrario, quienes trabajan en el sector de la educación prefieren claramente el trabajo presencial y también quienes trabajan en el sector público y los que lo hacen en empresas de tamaño pequeño (2-49 trabajadores).

11.11.3 Propensión a abandonar el trabajo si la empresa exigiera el trabajo presencial siempre

Los resultados sobre esta cuestión han mostrado que un 38% seguro que no abandonarían la empresa a los que hay que añadir un 35,5% que probablemente no la abandonarían. Por el contrario, un 18% probablemente la abandonarían ante la exigencia de trabajar siempre presencialmente y un 8,6 lo harían decididamente. Así pues, la adhesión fuerte al teletrabajo al menos en situación híbrida se da en un cuarto de los teletrabajadores. Esas tasas son significativamente mayores para el sector de finanzas y son menores entre los jóvenes, los que viven en hogares con tres personas o más, los trabajadores del sector público y a los que teletrabajan por decisión unilateral de la empresa.

11.12 Búsqueda de empleo y perspectivas de carrera en los empleados que teletrabajan

Esta cuestión resulta de especial interés porque hasta el presente informe, la información sobre las demandas y preferencias específicas de quienes practican el teletrabajo, con mayor o menor frecuencia en relación con el empleo y su desarrollo de carrera es limitada. Se necesita más información para adaptar las políticas activas de empleo y la adaptación, formación y orientación de estos trabajadores.

11.12.1 Búsqueda de empleo presencial vs. empleo con teletrabajo y prioridades en esa búsqueda

En el momento de realizar la encuesta estaban buscando trabajo un 34,1% de los teletrabajadores encuestados. Más específicamente, un 12% manifestaba que no les importa en qué modalidad sea el

trabajo (presencial y/o teletrabajo). Un 10,3% busca trabajo en una modalidad híbrida, un 5,9% busca trabajo presencial y un 5,5% busca teletrabajo.

En cuanto a las prioridades que establecen para determinar el empleo que buscan el ranking de diferentes cualidades del puesto por prioridad que le conceden los trabajadores es la siguiente: El motivo más elegido es el de salario adecuado (59,6%), seguido de la estabilidad en el empleo (37,9%) y contrato laboral (32,9%). Tras estos tres vienen la flexibilidad en los horarios de trabajo (29%), las posibilidades de progreso (20,2%), y que sea a tiempo completo (18,1%). Interesante constatar que la flexibilidad en el lugar de trabajo solo recibe un 16% de las elecciones lo que indica que este aspecto no es prioritario para mucha gente teletrabajadora. Como se ve son los aspectos valorados del trabajo que tienen una larga trayectoria y son “clásicos” en nuestra cultura.

11.12.2 Métodos utilizados en la búsqueda de empleo

En base a la información obtenida de los 148 trabajadores que han respondido a esta pregunta, (porque están buscando empleo en la actualidad) se constata un predominio de los medios electrónicos (portales de empleo en internet, 75,3%), aunque se combinan con los contactos más directos y personales (familiares, amigos y conocidos, 70,6%) y los envíos de CV a las empresas (60,5%) y las redes sociales como LinkedIn (59,4%). Interesante ver el peso significativo de los servicios públicos de empleo (40,3%) que son más utilizados que las agencias de colocación privada (32,1%). De todos modos, se observa que hay gran variabilidad en las vías o métodos para buscar empleo entre grupos. En especial la edad indica la prioridad de unos determinados métodos sobre otros. también lo hace la preferencia por teletrabajar, y el momento en que empezaron a teletrabajar (antes o durante la pandemia). Los trabajadores en empresas del sector privado muestran mayores diferencias que otros grupos de trabajadores en los distintos métodos para buscar trabajo.

11.12.3 Preferencia por un trabajo de autónomo vs. un empleo por cuenta ajena

Los datos sobre esta cuestión se han obtenido de forma diferenciada para los trabajadores que realizan teletrabajo y son empleados por cuenta ajena (n=115) y los autónomos (n=33). A los primeros les hemos preguntado si prefieren trabajar de autónomos y la gran mayoría (69,5) no lo prefiere frente a solo un 6,5% que indican preferirlo y un 24% que no lo sabe. A los autónomos les hemos preguntado si prefieren trabajar empleados por cuenta ajena y sus respuestas muestran claramente que algo más de la mitad prefiere el trabajo como empleado por cuenta ajena (50,3%) y no lo tienen claro el 26,7%. Son pues un 23% quienes no prefieren el trabajo por cuenta ajena.

11.12.4 Desarrollo de la carrera profesional

Los trabajadores que practican al menos en parte el teletrabajo han proporcionado información sobre el papel del teletrabajo que vislumbran en el desarrollo de su carrera. Se constata que va “calando” y diseminándose la visión de que el teletrabajo va a tener un papel relevante en el trabajo durante los años venideros. De hecho, un 39,3% entiende que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente con algún nivel de teletrabajo mientras que un 25,5% indica que no y un 35,2% no lo tiene claro. En concreto, los varones responden afirmativamente en mayor proporción que las mujeres. Quienes trabajan en el sector financiero, y en empresas grandes también eligen con mayor proporción esta opción. Y por supuesto quienes teletrabajan por decisión propia o de mutuo acuerdo

con la empresa, los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en modalidad de teletrabajo y los que ya lo hacían antes de la pandemia.

De forma más específica, hemos solicitado que nos indiquen cual será la situación laboral más probable en el horizonte de cinco años, valorando si será mejor, igual o peor que la actual. Los datos muestran un claro optimismo porque solo un 14,1% indica que la situación laboral en cinco años será peor que la actual, mientras que un 41% la percibe claramente mejor. Un 44,9% no espera cambios, aunque ello no informa sobre si actualmente su situación es buena o mala.

En el análisis diferencial predominan las visiones optimistas entre los menores de 36 años y en quienes prefieren teletrabajar siempre o casi siempre. Por el contrario, esa visión es significativamente menor en los que trabajan en el sector cuaternario en aspectos de administración y en quienes el teletrabajo es decidido unilateralmente por la empresa. Por otra parte, conviene constatar que quienes trabajan en empresas grandes, quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa, quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa, y quienes ya teletrabajan antes de la pandemia perciben en mayor tasa que el resto un empeoramiento de su situación laboral en el horizonte de cinco años.

RECOMENDACIONES

1. Se vislumbra un gran incumplimiento de los derechos de descanso de las personas trabajadoras en el teletrabajo. De esta forma, la Administración debería ayudar a las empresas en la implantación de los protocolos de desconexión digital (elaborar guías, promocionar su regulación mediante convenios colectivos, etc.), así como reforzar la vigilancia en el cumplimiento de estos protocolos. Esto debe verse también en clave de género, dado que las mujeres son las que sostienen que existe una mayor vulneración de este derecho.
2. Se destaca la necesidad de formación específica para los mandos intermedios y supervisores en materia de teletrabajo. Las competencias directivas, de mando y de gestión no son las mismas en materia de trabajo presencial y teletrabajo. Por lo tanto, si no se desea que la productividad se resienta es necesario adaptar estas competencias al mundo digital.
3. La administración debe promocionar el cumplimiento de la ley del teletrabajo en materia de abono de los gastos ocasionados por el teletrabajo a la persona trabajadora. El 80% alega no percibir el abono de estos. De ahí la necesidad de un fomento activo por parte de la administración y la búsqueda de acciones para su cumplimiento.
4. Considerando la consolidación del teletrabajo (en múltiples formatos que varían en función de la ubicación, tiempos, formas de organización, en tipos de trabajo, etc.) en combinación con el trabajo presencial es importante ofrecer formación y entrenamiento en conocimientos y habilidades para este tipo de trabajo, en especial en aquellos trabajos y sectores en los que se está generalizando. Hay una necesidad urgente de prestar atención a aquellos aspectos que atiendan a la calidad y bienestar en el trabajo y un desempeño adecuado. Por una parte, hay que promover la formación en competencias digitales básicas para el trabajo en remoto, en especial en aquellos grupos que son especialmente vulnerables al desempleo (p.ej. personas mayores de 55 años). Esta formación debería reducir la brecha digital y potenciar las posibilidades de obtener un trabajo. De hecho, un 20% de los teletrabajadores han señalado como fuente de estrés su falta de entrenamiento en las competencias que necesitan para el desempeño de su trabajo. También es importante entrenar en aquellas competencias transversales (p.ej. planificación del trabajo, o supervisión a distancia en el caso de los mandos intermedios), que no siéndolo digitales cambian de forma importante cuando se utilizan en contextos de teletrabajo (competencias “digitalizadas”).
5. Los fondos *Next Generation* están potenciando la digitalización de muchas empresas, en especial Pymes y microempresas. Es importante tomar en consideración que el diseño de esa digitalización puede realizarse desde dos paradigmas bien diferentes. El primero ubica en el centro de los procesos la tecnología y exige que el trabajador se adapte a las exigencias de ella. El segundo busca adaptar la tecnología de forma que el trabajador se sitúe en el centro del rediseño. Ello significa que el control lo tiene el trabajador y no la tecnología y que el trabajo está diseñado de forma que permita al trabajador aportar valor y poner en juego sus conocimientos y habilidades y no meramente ser una extensión de la “máquina”. El reto está en diseñar los trabajos de forma que no se empobrezcan ni resulten más monótonos y rutinarios, sino que motiven a los trabajadores y promuevan su aportación de valor. Los programas de financiación de la

digitalización deberían requerir atención a estos aspectos fundamentales de la innovación tecnológica. Por otra parte, el diseño del teletrabajo debería contemplar la flexibilidad suficiente para que los diferentes formatos híbridos permitieran un uso inteligente de las combinaciones entre las distintas modalidades de trabajo en función de las exigencias del servicio y de las necesidades y preferencias de los trabajadores.

6. Es importante que se cumplan los diferentes aspectos normativos establecidos sobre el teletrabajo. En especial se ha de atender a la voluntariedad del mismo, tanto por parte del trabajador como de la empresa. En informe se muestra con toda claridad que hay de hecho un grupo importante de trabajadores (33%) que realizan el teletrabajo por decisión unilateral de la empresa y además también un grupo relevante de teletrabajadores declara que quiere trabajar siempre o casi siempre en la empresa (52,7%). Estos dos grupos muestran percepciones más elevadas de prácticamente todos los riesgos psicosociales que hemos considerado.
7. En teletrabajo, cuando se aplica adecuadamente y en el formato funcional para la productividad y adecuado a las necesidades del trabajador, tiene un buen número de ventajas que las respuestas de los teletrabajadores han puesto de manifiesto. Al mismo tiempo, tienen también una serie de riesgos laborales, en especial psicosociales que pueden afectar negativamente a la salud del trabajador. Algunos de ellos se intensifican con esta modalidad de trabajo y otros son peculiares de esta forma de trabajar. Esto requiere que se reevalúen los riesgos cuando se implanta el teletrabajo en aquellos puestos que esta modalidad va a tener una práctica significativa. En las empresas que realizan el teletrabajo se debería incorporar la evaluación de estos diferentes riesgos en las evaluaciones de los riesgos psicosociales.
8. Los servicios públicos de empleo deberían desarrollar estrategias y actuaciones que tomen en consideración esta “realidad” laboral en sus servicios de formación y orientación, a tenor de la consolidación y creciente generalización de formatos híbridos de trabajo presencial y teletrabajo potenciando planteamientos innovadores y oportunidades de intercambio y análisis de esas experiencias innovadoras entre sus profesionales.

ANEXO I – FICHA TÉCNICA

Ámbito

Comunidad Valenciana.

Universo

Individuos residentes en la Comunidad Valenciana de 16 a 65 años.

Tamaño de la muestra

Diseñada: 2.000 entrevistas

Realizadas: 2.026 entrevistas

Trabajo de campo

Con un método de determinación de las personas encuestadas aleatorio y acorde con el diseño de la muestra

Afijación

No proporcional por comunidad autónoma de residencia para que Valencia y Alicante alcancen un mínimo de 800 y Castellón 400 entrevistas.

No obstante, dentro de cada comunidad autónoma se ha fijado una distribución proporcional por las variables de:

- Género y edad
 - Mujer de 16 a 25 años
 - Mujer de 26 a 35 años
 - Mujer de 36 a 45 años
 - Mujer de 46 a 55 años
 - Mujer de 56 a 65 años
 - Hombre de 16 a 25 años
 - Hombre de 26 a 35 años
 - Hombre de 36 a 45 años
 - Hombre de 46 a 55 años
 - Hombre de 56 a 65 años

- Zona
 - Área metropolitana de Valencia
 - Resto de la provincia de Valencia
 - Área metropolitana de Alicante
 - Resto de la provincia de Alicante

Ponderación

Dado que las tasas de muestreo son diferentes en cada comunidad autónoma, para tratar la muestra en su conjunto ha sido necesario aplicar coeficientes de ponderación. Las fuentes utilizadas para ello han sido:

- Nivel socioeconómico: EGM 2021
- Género, edad y áreas geográficas: Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal 2021
- Uso de internet: Eurostat. Individuals - internet use 2020

Procedimiento de muestreo

Se ha procedido a la selección aleatoria de panelistas GfK. La selección de los individuos se ha llevado a cabo mediante la aplicación de cuotas de género, edad, comunidad autónoma y municipio.

Los cuestionarios se han aplicado mediante entrevista CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% y $P = Q$, el error de muestreo es de $\pm 2,18\%$ para el conjunto de la muestra, en el supuesto de muestreo aleatorio simple

Análisis de significatividad aplicado

T de Student para proporciones y medias

Fechas de realización

Del 9 al 28 de junio de 2022

Cuestionario

Bloque “Datos de clasificación”: 26 preguntas

Bloque “Plataformas Digitales”: 64 preguntas

Bloque “Teletrabajo”: 55 preguntas

Entrevistas por Target

Plataformas digitales

- Realizadas: 249
- Ponderadas: 232

Teletrabajo

- Realizadas: 684
- Ponderadas: 613

Criterios de calidad

Se ha depurado la muestra teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Por cuotas cubiertas (género, edad, CCAA): 1.625 entrevistas
- Por incumplimiento de filtros (mayores de 65 años): 22 entrevistas
- Entrevistas incompletas, abandonadas durante la entrevista: 160 entrevistas
- Por no superar la duración mínima de la entrevista de 4 minutos: 7 entrevistas
- Por repetir la misma opción de respuesta en preguntas tipo batería (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34): 4 entrevistas
- 2 entrevista anuladas por inconsistencias entre las preguntas:
 - P2.6 “Con qué frecuencia realizas o realizabas tu trabajo a través de plataformas digitales... más de 10 horas al día en total” = 4. Nunca
 - P5.2 10 “De manera habitual, ¿cuánto tiempo dedicas al día, en horas, a trabajar a través de plataformas digitales” = 10 o más horas

BIBLIOGRAFÍA

- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., y Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*. Early publication 2022. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Beckel, J. L., y Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879. Disponible en <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Best, S. J. (2021). The future of work: Remote work in the emerging new normal. *The Business & Management Review* Volume 11, Number 1, 285-
- CES (2022). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2021. Consejo Económico y Social de España. Madrid.
- COTEC (2021). La IV Encuesta de percepción social de la innovación en España. *Informe del estudio Cuantitativo*. Marzo 2021. Cotec Sigma 2. <https://online.flippingbook.com/view/368316679/20/>
- Dimensional Research (2020). *the rise of the hybrid workplace A Global Survey of Executives, Employee Experience Experts, and Knowledge Workers*. Sponsored by Cisco Webex. October 2020.
- Dingel, J. I., y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Working Paper 26948*. NBER.
- Eurofound (2020a). *Living, working and COVID-19 dataset*. Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>
- Eurofound (2020b). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fundación Telefónica (2022). *Sociedad Digital en España 2022*. Taurus. https://publiadmin.fundaciontelefonica.com/media/publicaciones/760/Sociedad_Digital_en_España_2022.pdf
- Generalitat de Catalunya (2020). Questionari sobre l'experiència de teletreball a l'administració de la Generalitat. *Covid-19. Informe de resultats Maig 2020*. <https://administraciodigital.gencat.cat/web/.content/ambit/teletreball/valoracio-experiencia/informe-resultats-questionari-experiencia-tt-administracio.pdf>
- Gohoungodji, P., N'Dri, A.B. y Barreto-Matos, A.L. (2022): What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: a systematic and critical review, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2022.2112259
- ILO (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide. *ILO Switzerland. Geneve*.
- INE (2021). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, año 2021

- INE (2020). Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2020. Detalle municipal.
- Instituto Ingeniería de Conocimiento (2021). *Guía CAMTO para la Descripción y Medida de la Situación de Teletrabajo en las Organizaciones*. Disponible en la web del proyecto CAMTO: camto.iic.uam.es
- Ker, D., Montagnier, P., y Spiezia, V. (2021). Measuring telework in the COVID-19 pandemic”, *Digital Economy Papers*, No. 314, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>.
- OECD (2021) Measuring telework in the Covid-19 pandemic OECD digital economy. Ginebra. Papers.
- OIT/ ILO (2020). Practical Guide on Teleworking during the COVID19 pandemic and beyond. A practical guide. Geneva: International Labour Office.
- ONTSI (2022). *El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 2022*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Disponible en: <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>
- Peiró, J.M. y Martínez-Tur, V. (2022). ‘Digitalized’ Competences. A Crucial Challenge beyond Digital Competences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 189 - 199. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a22>
- Peiró, J.M. y Soler, A. (2020) El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *En COVID-19: IVIEExpress*. IvieLAB: Generalitat Valenciana.
- Pinillos, A., Gil, J., Bello, L., y Vélaz, I. (2021). *Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España*. Universidad de Navarra. https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/07/Libro-Blanco-DCH-Trabajo-a-DIstancia_compressed.pdf
- Randstad Research (2021). *Informe teletrabajo en España. 2021*. Madrid.
- Remote-How (2020). *The remote managers 2020*. Disponible en: https://remote-how.com/wp-content/uploads/Remote_Managers.pdf
- Todolí, A., Peiró, J. M., González-Anta, B., Riera, I., Salvador, A. (2022). El trabajo en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana II. Universitat Valenciana y Labora. Valencia. Informe.
- Vanderstukken, A., Nikolova, I., de Jong, J. P., y Ramioul, M. (2022). Exploring types of telecommuters: A latent class analysis approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 245-259.
- Vayre, E. (Ed.) (2022). *New Spaces and new working times. Digitalization of Work*. Vol. 5. Wiley. London.
- World Health Organization (WHO), International Labour Organization (ILO) (2021). Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization.



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Càtedra de Economia Col·laborativa