



UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS

TELETRABAJO Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Autor: Pilar Cobreros Román

Director: Fernando Hernández Sobrino

Madrid
1 diciembre

Pilar
Cobrerros
Román

TELETRABAJO Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL



ÍNDICE

Abstact	página 5
Introducción	página 5
Objetivo general	página 6
Metodología	página 6

FASE I: ESTUDIO DEL TELETRABAJO

Concepto y definiciones del teletrabajo	página 6
La evolución del teletrabajo antes de la pandemia	página 7
Legislación del teletrabajo	página 7
Análisis de las ventajas e inconvenientes del teletrabajo	página 8
El impacto de la pandemia sobre el teletrabajo	página 9
○ Perfil	página 9
○ Teletrabajo	página 11
El control de la actividad laboral	página 12

FASE II : ESTUDIO NRSUR

Nrsur y su estudio	página 13
Análisis de datos	página 13
○ Resultados	página 15
Conclusiones	página 22
Bibliografía	página 23

Índice de Gráficos

Gráficos estudios

1. Gráfico 1: Empresas con caídas de ingresos en 2020 superiores al 30%.
2. Gráfico 2: ERTE y ERE en los sectores.
3. Gráfico 3: Perfil de personas en ERE o ERTE según el contrato.
4. Gráfico 4: Población ocupada por la frecuencia con la que trabaja desde su domicilio, España 2006- 2021.
5. Gráfico 5: Trabajadores que han empezado a teletrabajar desde casa como consecuencia de la pandemia.

Gráficos encuesta NRSUR

6. Gráfico 6: Segmentación por sexo.
7. Gráfico 7: Segmentación por edad.
8. Gráfico 8: ¿Has seguido teletrabajando desde que llegó el Covid?.
9. Gráfico 9: ¿Combinas el teletrabajo con la asistencia presencial en la oficina?.
10. Gráfico 10: ¿Eres más productivo teletrabajando?.
11. Gráfico 11: ¿Dispones de un lugar adecuado en tu casa?.
12. Gráfico 12: ¿La empresa utiliza algún instrumento para medir la productividad?.
13. Gráfico 13: ¿Concillas mejor tu vida laboral con la personal cuando teletrabajas?.
14. Gráfico 14: ¿Has podido vivir en otros lugares con el teletrabajo?.
15. Gráfico 15: ¿Ves que el teletrabajo ha venido para quedarse?.
16. Gráfico 16: Solo para aquellos que combinan remoto y presencial. ¿Trabajas mejor en remoto que en el la oficina?.
17. Gráfico 17: ¿Tienes la misma facilidad para comunicarte en la empresa y resolver problemas cuando teletrabajas?.

Abstract

The research work addresses above all teleworking within a private sector company, called NRSUR, a specialist in restaurant franchises, as well as the new role that teleworking plays within it and the opinions of employees about teleworking and their perceptions of satisfaction or denial of this new way of working. The method used has been the survey as the main technique of the study, adding small interviews to different employees at random.

Keywords: Telecommuting, Research, Covid 19, Pandemic, Human Resources, Franchises, Restoration,.

Introducción

Durante otra crisis histórica, nace el teletrabajo en la década de los 70 en los Estados Unidos desarrollada por el físico Jack Nilles, donde fomento la idea de llevar al trabajador al trabajo, sin embargo muy lejos esta del salto tecnológico que vivimos actualmente con la disposición de numerosos avances al alcance de la mayoría de la población mundial, como video conferencias múltiples, datos en Red...(Auronotix, 2022).

En el 2020, la economía mundial sufrió grandes cambios en el mundo laboral, causado por la entrada del Corona Virus y las medidas de confinamiento. Esto conllevó a la población mundial a trabajar a distancia siempre y cuando los laborales lo permitiesen, ya que no todos ejercían actividades que pudieran desarrollarse con un ordenador (Banco de España,2020).

Con la desescalada, el teletrabajo se pudo contener y limitar los rebotes del virus, pero todo esto no era suficiente para la economía española que tanto estaba siendo azotada por la pandemia y que aún perdura. Según el estudio del Banco de España sobre un grupo de empresas, se publica que” prácticamente el 80% de la muestra ha aumentado el teletrabajo, con el fin de tratar de que su actividad se resienta lo menos posible en la situación actual”(Banco de España,2020).

Sin duda, la pandemia puso en experimento el teletrabajo de manera masiva, poniéndose en práctica este modelo de trabajo que no había sido utilizado por muchos, pero que ha conseguido ser una herramienta importante para poder continuar con la economía del país (Banco de España,2020).

Durante estos acontecimientos NRSUR, Negocios de Restauración del Sur, empieza un nuevo reto como todas las empresas hosteleras de España, el TELETRABAJO.

Objetivo general

El objetivo fundamental del trabajo fin de máster es poder mostrar los cambios producidos por la implementación del teletrabajo debido a la pandemia de Covid 19 en las empresas y en los trabajadores, realizándose un pequeño estudio al respecto en la empresa NRSUR.

Los objetivos son:

- Las consecuencias de la pandemia en el teletrabajo.
- Las consecuencias de la pandemia en la implantación del teletrabajo.
- Ventajas y desventajas del teletrabajo y su legislación.
- Conocer la opinión de los trabajadores que siguen ejerciendo el teletrabajo.
- Mostrar y determinar conclusiones sobre el teletrabajo.
- Concluir si el teletrabajo es una herramienta eficaz.

Metodología

La metodología que se desarrolla a lo largo del trabajo fin de máster se basa en un estudio profundo del teletrabajo por medio de artículos académicos y la investigación dentro de la empresa NRSUR, para valorar los índices de productividad y necesidad del teletrabajo en el día de hoy.

Parte de los datos obtenidos, vienen dados por una encuesta que se adjunta a continuación con diez preguntas relacionadas con el teletrabajo que han sido contestadas por los empleados de la empresa seleccionada y la aportación de datos a través de informes y artículos académicos.

FASE I : ESTUDIO DEL TELETRABAJO

Concepto y definiciones del teletrabajo

Definiciones elaboradas por el artículo 2 del Real Decreto:

“«Trabajo a distancia»: 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.” Art. 2 del Real Decreto, (B.O.E).

“«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.” Art. 2 del Real Decreto, (B.O.E).

“«Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.” Art. 2 del Real Decreto, (B.O.E).

La evolución del teletrabajo antes de la pandemia

El teletrabajo se ha posicionado en un nuevo modelo de trabajo hoy en día, pero nos ha permitido averiguar diferentes situaciones a lo largo de la historia que se han producido este tipo de implantaciones para facilitar el desarrollo de la economía.

Estas fueron las tres oleadas del teletrabajo, recogidas en el informe del teletrabajo en España del 2021, por Randstad Research, donde consta la utilización del teletrabajo:

- * La primera surgió en los años 70 concretamente en California, con el objetivo de reducir los desplazamientos tan largos que se desarrollaban en las grandes áreas metropolitanas y así reducir el tiempo por los empleados.(Randstad Research, 2021)
- * La segunda ola fue generada por la aparición de los portátiles y el desarrollo tecnológico producido por el avance digital que daba la oportunidad de poder desplazarse a otros lugares y seguir trabajando. (Randstad Research, 2021)
- * La tercera fue desarrollada por el acceso al virtual office donde la información puede ser guardada en la nube o discos externos lo que supone otra evolución para esta forma de trabajo. (Randstad Research, 2021)

Legislación del teletrabajo

Antes de la llegada del Covid la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron en el 2002 el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo revisado en 2009, para que los teletrabajadores tuvieran la oportunidad y seguridad dentro de la Unión Europea.

La Organización Internacional del Trabajo también reguló su Convenio (nº 177 y nº 184) al trabajo a domicilio, asimismo la Ley 3/2012 realizó medidas del teletrabajo por el uso de las nuevas tecnologías. Esto benefició a todas aquellas personas que antes de la epidemia que ya utilizaban la herramienta del teletrabajo.

Por ello, el 17 de marzo impartieron medidas urgentes extraordinarias con el fin de hacer frente al cambio radical que se produjo por las medidas gubernamentales para hacer frente a este impacto económico, creando el artículo 5 del Real Decreto Ley 8/2020.

El 29 de mayo regulan el Real Decreto Ley 20/2020, al igual que el del 31 de julio de 2020 con el artículo 8 del Real Decreto Ley 15/2020 para apoyar y mejorar de manera urgente la economía y el empleo, por la situación actual y poder abarcar al mayor número de personas.

Análisis de las ventajas e inconvenientes del teletrabajo

A continuación se realiza un resumen de las ventajas e inconvenientes encontradas en la revisión biográfica.

* Desde el punto de vista del trabajador

Ventajas:

El teletrabajo puede considerarse como un beneficio, ya que está asociado a la flexibilidad y la autonomía sobre los labores diarios, es decir, el trabajador puede organizarse y decidir dónde y cómo empezar sus tareas laborales, mejorando así su motivación dentro de la empresa. Otra ventaja del trabajador, es el ahorro de tiempo en el traslado del hogar a la oficina y el aprovechamiento del tiempo para realizar otros labores y evitar el estrés y la ansiedad que provoca el tráfico. (Revista Competitividad e Innovación).

La inserción laboral a personas con discapacidades móviles, genera una ventaja más del teletrabajo ya que disminuye la tasa de paro y posibilidades a más sectores de la población a incorporarse más rápido y de forma cómoda a la vida laboral. (Revista Internacional de Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo)

Inconvenientes:

Dentro de los inconvenientes del teletrabajo por parte de los trabajadores, es la falta de interacción con los compañeros, al igual que el sentimiento de soledad o aislamiento, pudiendo generar un escenario complejo en algunas decisiones dentro de la empresa. (Workspaces)

Por último, cabe destacarlos problemas físicos como dolores musculares, visión, etc., por no tener un lugar de trabajo habilitado en el lugar donde teletrabajar.(RRHH Digital)

* Desde el punto de vista de la empresa

Ventajas

Por parte de la empresa, destaca la reducción en los alquileres en las oficinas y de algunos gastos variables como la luz, el agua... que se atribuye como un gran punto económico elevado para las empresas (Biling, 2021)

Otra ventaja dentro de la empresa, puede describirse como la expansión geográfica del negocio en otras ciudades y países que provoca nuevas oportunidades a trabajadores con grandes talentos a nivel internacional. (Dialnet, 2020, CienciaAmérica)

Por último, llegan a tener reconocimientos por llegar a ser una entidad que apuesta por reinventar y apostar por el futuro. Pero sobretodo, estar socialmente comprometida para facilitar este tipo de trabajo.(Billin, 2021)

Inconvenientes

Un factor a destacar es la gran inversión que tienen que realizar la empresa con los equipos informáticos y programas necesarios para que los trabajadores puedan realizar sus labores adecuadamente. (Dialnet, 2020, CienciaAmérica)

Por otro lado, la falta de identificación con la empresa, llega a entrar en área de poca lealtad profesional. (Billin, 2021)

Por último, la disminución en la confidencialidad en las empresa por el transporte de los datos fuera del entorno de la empresa. (Dialnet, 2020, CienciaAmérica)

El impacto de la pandemia en el teletrabajo y la actualidad en España

Perfil

El Covid 19 provocó una gran parálisis en el mundo de las empresas, por ello según los datos de INE : “Un 38,9% de los establecimientos habían solicitado un ERTE para todos o parte de sus trabajadores. El 59,5% de ellos han rescatado al 100% de sus trabajadores.” (INE, Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19).

Por ello antes de comenzar hablar del teletrabajo en sí, es importante destacar la influencia del Covid 19 en el 2020.

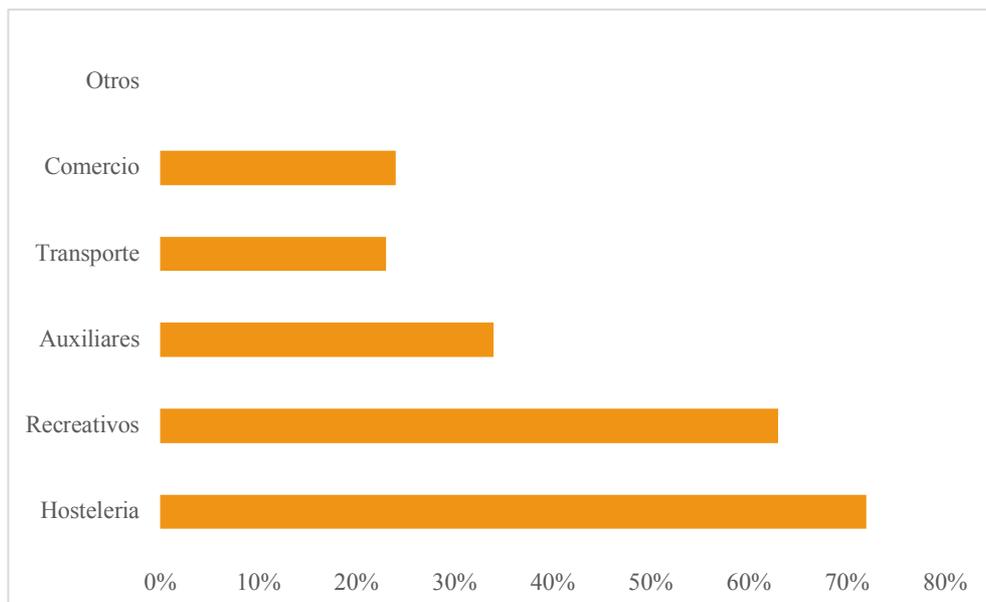


Gráfico 1: Empresas con caídas de ingresos en 2020 superiores al 30%.

Fuente: AEAT y Ministerio de Asuntos Económicos, y elaboración propia

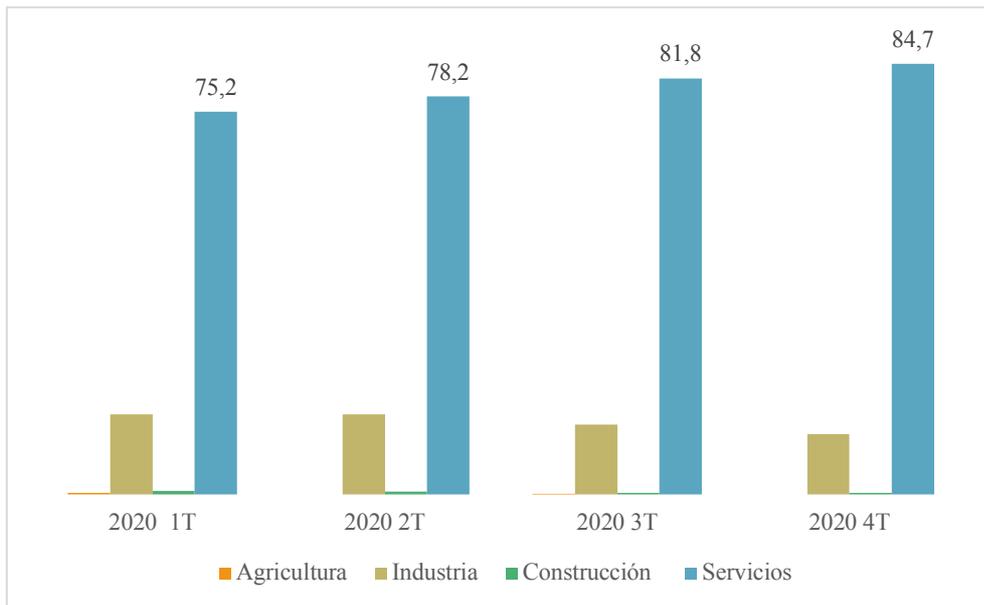


Gráfico 2: ERE y ERE en los sectores. Fuente: EPA, INE. 2020 y elaboración propia.

Las empresas del sector de la hostelería, fueron las más perjudicadas. Los datos obtenidos por el Ministerio de Asuntos Económicos muestra la bajada de un 72% de los ingresos, como consecuencia del estado de alarma impuesto por el Gobierno de España. A raíz de esta gran caída económica, las empresas tuvieron que utilizar medidas como el ERE o ERTE para poder salvar sus negocios, siendo el sector servicio con datos de un 84,7% el más destacado.

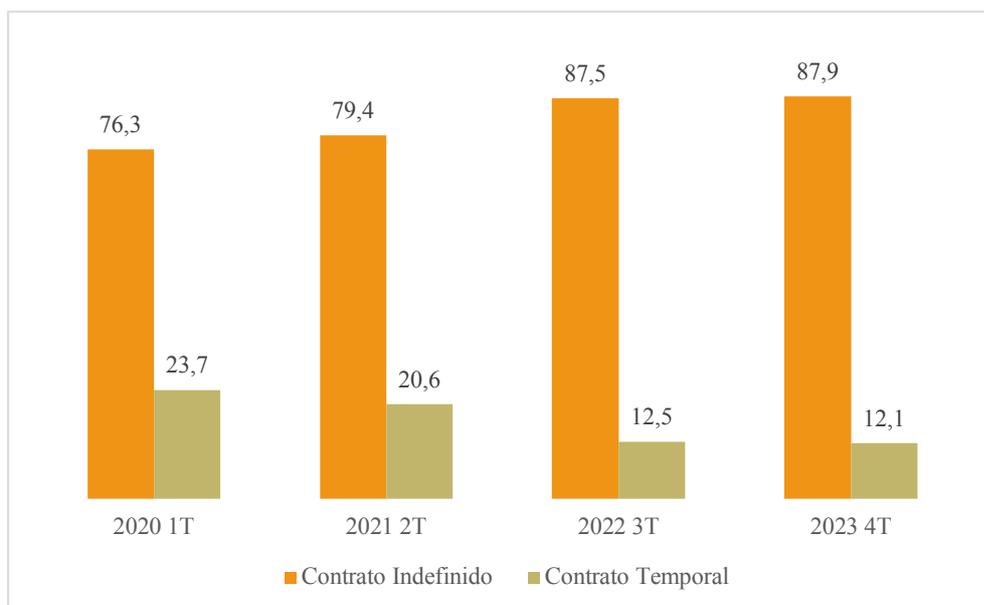


Gráfico 3: Perfil de personas en ERE o ERTE según el contrato. Fuente: EPA, INE. 2020 y elaboración propia.

En relación a las personas que la empresa realizó el ERTE o ERE, se identifican con un perfil donde el contrato corresponde a jornadas completas con un 80% , y un 20% por contrato laboral a tiempo parcial. En los momentos más críticos de la pandemia, el sector de la hostelería provocó la ruina y cierres de muchos sus negocios , según la asociación de Hostelería cifró “una caída de 70.000 millones de euros y un cierre definitivo de 85.000 bares y restaurantes”.

Teletrabajo

Con la llegada del Real Decreto Ley 28/2020, por el estado de alarma, el porcentaje de personas que teletrabajaban aumentó de forma considerable.

En el gráfico 4, de la Población ocupada por la frecuencia con la que trabaja desde su domicilio, España, 2006-2021, muestra el aumento de la segunda, tercera y cuarto trimestre de esta temporada , frente a los año anteriores..

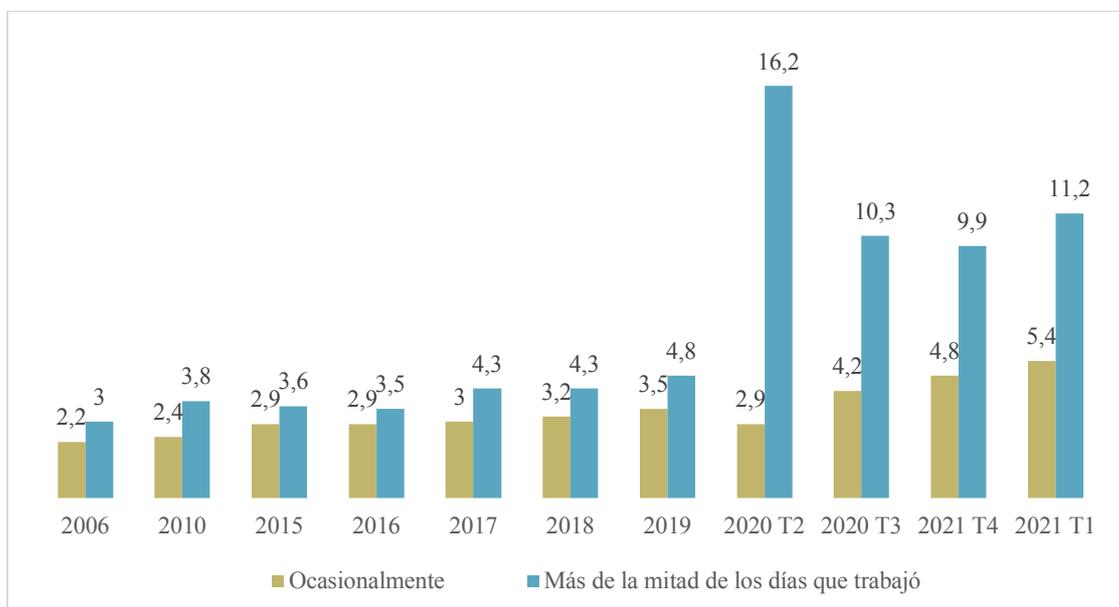


Gráfico 4: Población ocupada por la frecuencia con la que trabaja desde su domicilio, España, 2006-2021.

Fuente: Randstad - Encuesta de Población Activa. INE y elaboración propia.

Según la Encuesta de Población Activa, “del 2006 al 2019 solo aumento un 4,8% mientras que del 2019 al 2020 aumentó hasta el 16,2%. Sin embargo, del segundo trimestre del 2020 en adelante, se observa una reducción, pero se sigue apreciando un despegue hacia esta forma de trabajo, considerando una tendencia de consolidación”.(EPA)

El CIS indica que el 36,6% de los trabajadores empezaron a teletrabajar con la llegada de la pandemia . Antes sólo lo hacían un 15,8% de forma eventual o a diario. (CIS,2020).

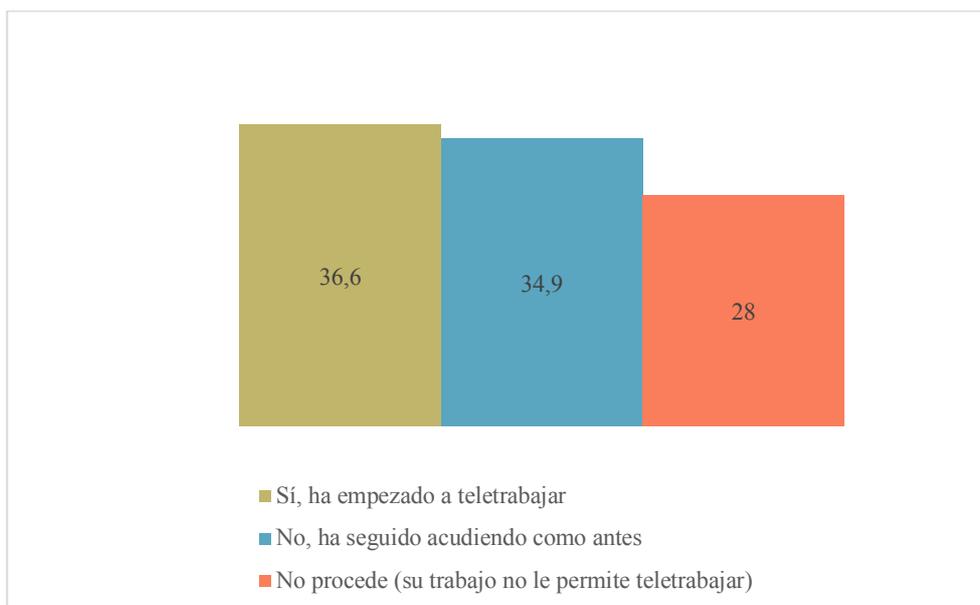


Gráfico 5: Trabajadores que han empezado a teletrabajar desde casa como consecuencia de la pandemia.

Fuente: Randstad - CIS (2020) y elaboración propia

Se concluye que la pandemia ha influido en todos los ámbitos. Se destaca que el sector de la hostelería, ha sido y sigue siendo uno de los más perjudicados, y a forzado ha adelantar ciertos modelos y formas de trabajar en el tiempo.

El control de la actividad laboral

Cada día son más empresas que se suman a la actividad laboral en remoto, por ello existen varias herramientas que controlan a los empleados en sus horas laborales. Estas opciones están recogidas por el artículo de Sage Advice España del 2021, y son:

1. Fichar en la nube

Gracias al internet, existen muchas páginas para acceder a la empresa en remoto. Esta es una de ellas para el control dentro de la empresa. (Sage Advice, 2021)

2. Aplicaciones móviles

Con las apps tenemos a nuestra disposición la compras en muchos establecimientos de forma rápida y segura. Esto también se puede aplicar a las empresas para el control de horas realizadas, ecolocalización,... (Sage Advice, 2021)

3. Control por huella

Este es un control que utilizan cada vez más las empresas, que se basa en la toma de huellas con aparatos que se encuentran en la salida y entradas de las oficinas. Este tipo de control también puede ser posible mediante la voz de las personas que se encuentran teletrabajando. (Sage Advice, 2021)

4. Códigos

Esta otra manera de control se basa, en la obtención de un código facilitado por la empresa, donde establecen informes precisos sobre las horas cumplidas de cada empleado en el horario laboral. (Sage Advice, 2021)

Todos estos registros de la jornada laboral se basan en la nueva ley del control publicada por el B.O.E el 12 de mayo de 2019 donde deben de registrar la jornada de cada empleado, donde deben de indicarse el horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo. Este objetivo, evitar los abusos y fraudes laborales por las horas extras y las denuncias falsas de empleados por impago de horas realizadas.

FASE II : ESTUDIO NRSUR

Esta empresa española, cita en Andalucía, desarrolla actividades en el sector de la hostelería, como Dankin Donuts, La Canasta, Burger King, KFC, la Tagliatelle y otras marcas, situando sus restaurantes a lo largo de la cornisa mediterránea, Andalucía y centro de España.

Esta empresa tiene su oficina central en Málaga, tiene 2.755 empleados entre las oficinas y en los locales. Concretamente, en las oficinas hay un total de 32 personas que gestionan la empresa y cuentan con la ayuda externa de una ETT para los contratos de los trabajadores en los locales. Esta empresa fundada en 1993, lleva un gran recorrido en este sector y fue una de las empresas más perjudicadas con la llegada del Covid debido al cierre de todas las tiendas por las restricciones del gobierno.

Al ser un negocio muy focalizado en la atención directa al público, en los locales poco se puede teletrabajar, sin embargo sería posible implantar la herramienta del teletrabajo en las oficinas centrales.

Por ello, se ha visto una gran oportunidad de realizar un estudio interno para conocer como los empleados vivieron el forzarse a teletrabajar y la opinión que tienen de esta herramienta.

[Análisis de datos](#)

ENCUESTA TELETRABAJO NRSUR

Este formulario consta de 10 preguntas y se basa en el estudio del teletrabajo y su implantación en la empresa NRSUR.

* Eres mujer u hombre

* Edad:

18-20 años

20-30 años

30-40 años

40-50 años

50-65 años

1. ¿ Tras el levantamiento de las restricciones has seguido teletrabajando o has vuelto a la oficina?

- Sí
- No

Si la respuesta es un SI, continua el cuestionario con estas respuestas, pero si la respuesta es un NO, finaliza el formulario.

Si la respuesta es SI

2.¿Combinas el teletrabajo con la asistencia presencial en la oficina?

- Sí
- No

3.¿Eres más productivo teletrabajando?

- Sí
- No

4.¿Dispones de lugar de trabajo adecuado en tu casa?

- Sí
- No

5.¿La empresa utiliza algún instrumento para medir tu productividad?

- Sí
- No

6.¿Concillas mejor tu vida laboral con la personal cuando teletrabajas?

- Sí
- No

7.¿Has podido vivir en otros lugares con el teletrabajo?

- Sí
- No

8.¿Ves que el teletrabajo ha venido para quedarse?

- Sí

No

9. ¿Solo para aquellos que combinan remoto y presencial: ¿Trabajas mejor en remoto que en la oficina?

Sí

No

10. ¿Tienes la misma facilidad para comunicarte en la empresa y resolver los problemas cuando teletrabajas?

Sí

No

Enlace encuesta: <https://forms.gle/oMWg6MkKoWRqLSrHA> realizada a través de google.

Personas enviadas: 32

Personas que han contestado: 30

- * 30 datos es un número pequeño para sacar unas conclusiones al respecto, pero es una encuesta que se ha realizado con el 100% del personal de la oficina central de Málaga.
- * Este formulario ha sido rellenado por todas las personas que se encuentran trabajando en la oficina central de Málaga, ya que son los únicos que por las actividades que realizan pueden permitirse la opción del teletrabajo.

Resultados de encuesta

Primera parte: Segmentación de los trabajadores que han respondido a la empresa

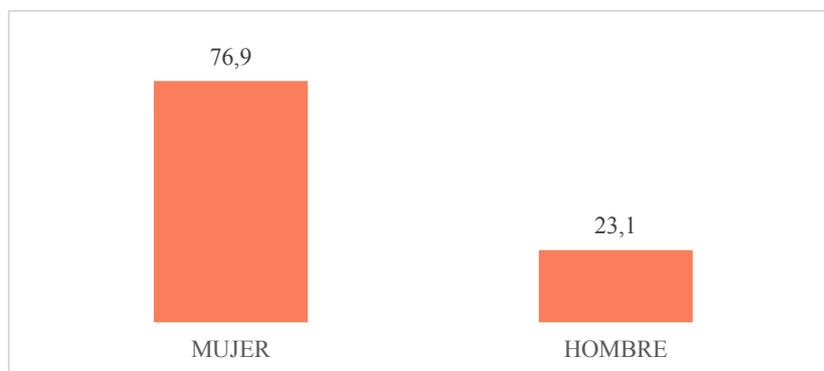


Gráfico 6: Segmento por sexo. Fuente: Encuesta Nrsur y elaboración propia.

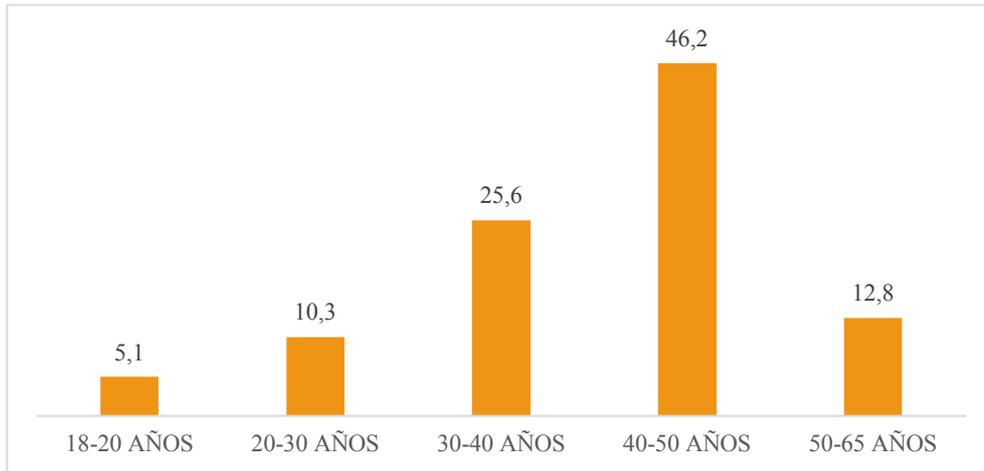


Gráfico 7: Segmentación por edad. Fuente: Encuesta Nrsur.

Conclusiones:

El perfil medio de los trabajadores que han respondido a la encuesta es el de una mujer de entre 40 a 50 años. La gran mayoría han seguido teletrabajando en ciertas ocasiones tras la pandemia, concretamente un 69%. Esta empresa es un claro ejemplo donde el teletrabajo puede conciliar la vida personal y familiar de estas trabajadoras, ya que las mujeres generalmente son las que llevan el peso de la familia. Con esto destacamos los datos adquiridos por la INE: “Cuanto más mayores, más trabajan desde casa. Una tendencia común que se observa en todos los países es el incremento del porcentaje de empleados conforme aumenta la edad. En el caso de España, entre los 15 y 24 años, los que trabajan desde casa representan solo un 1,8% del total; entre los 25 y 54, la cifra sube al 7,7%; y entre los de 55 años o más se sitúa en el 8,4%” (INE).



Gráfico 8: ¿Has seguido teletrabajando desde que llegó el Covid?

Fuente: Encuesta Nrsur y elaboración propia.

Conclusiones:

No todos los departamentos tienen la posibilidad de trabajar en remoto, ya que por ejemplo el departamento de administración requiere que parte de su personal realice sus labores la oficina. Aquí un

dato a destacar, publicado por la INE donde comenta que: “El 43,4% de los establecimientos han mantenido el teletrabajo en el segundo semestre de 2020” (INE), dato que se asemeja con esta empresa que ha mantenido en ciertos departamentos esta opción.

Segunda parte:

* De las 30 personas encuestadas, 12 han continuado teletrabajando.

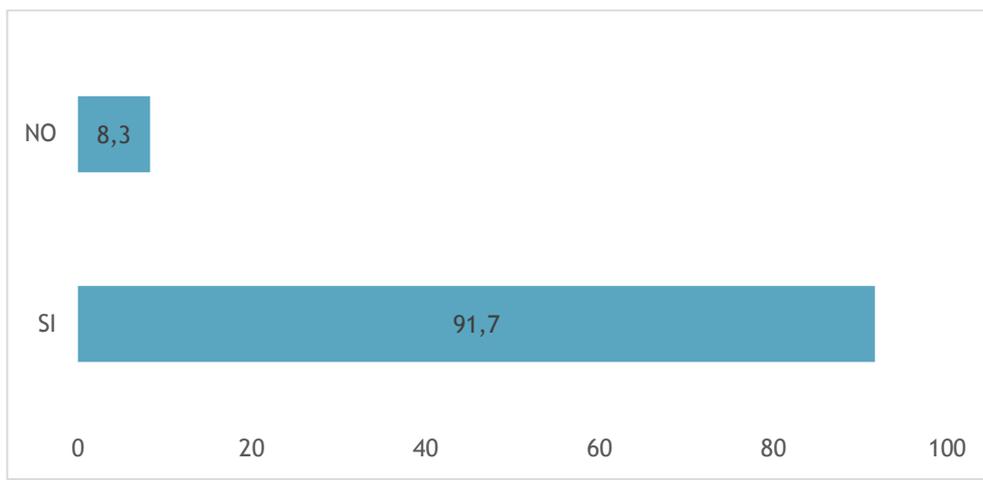


Gráfico 9: ¿Combinas el teletrabajo con la asistencia presencial en la oficina?

Fuente: Encuesta Nrsur y Elaboración propia.

Conclusiones:

Hay un gran número de personas que pueden combinar las dos modalidades de trabajo, ya que esta empresa cuenta con la facilidad de adaptación para aquellos trabajadores que lo necesiten y tengan esa posibilidad dependiendo del departamento en el que se encuentre, pero en todos los casos se da la posibilidad de acogerse.

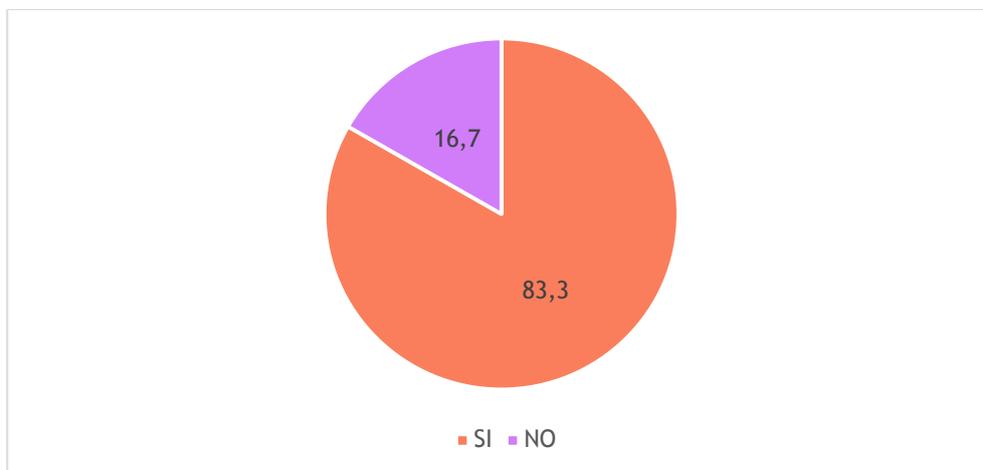


Gráfico 10: ¿Dispones de lugar de trabajo adecuado en tu casa?

Fuente: Encuesta Nrsur y elaboración propia.

Conclusiones:

En muchas ocasiones se cree, que los lugares que se establecen en las viviendas para teletrabajar es adecuado, pero esto no es así. Según la OTP (Oficina Técnica de Prevención): “El 97% de los hogares tenían alguna deficiencia en materia de condiciones de teletrabajo.” Además, la OTP también concreta que: “El mayor número de deficiencias se concentran en la ergonomía del puesto de trabajo: falta de teclado y pantalla auxiliar para trabajos con portátil (45%), falta de reposamuñecas (45%), falta de atril para el traslado de datos (45%), pantallas mal reguladas en altura (25%), sillas inadecuadas (44%) o no ajustables (36%) y falta de medios para movilizar pequeñas cargas en el hogar (75%).”

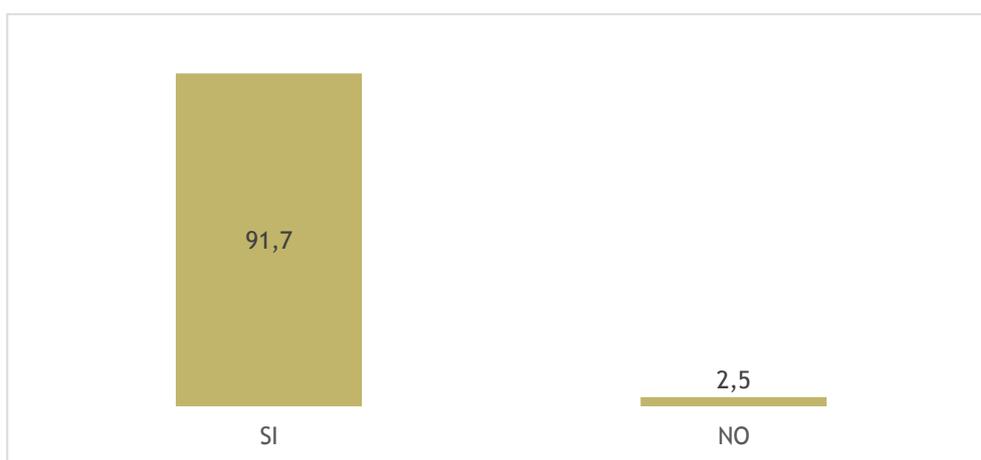


Gráfico 11: ¿Eres más productivo teletrabajando?
Fuente: Encuesta Nrsur y elaboración propia.

Conclusiones:

Destaca que el 91,7% de los encuestados, afirma ser más productivo, pero esta pregunta se puede definir como abstracta, ya que realmente no hay un método para medir de productividad que no sea a través de los objetivos marcados por cada sector o departamento. En general, puede destacar la idea de concentración y de productividad que percibe cada uno de ellos.

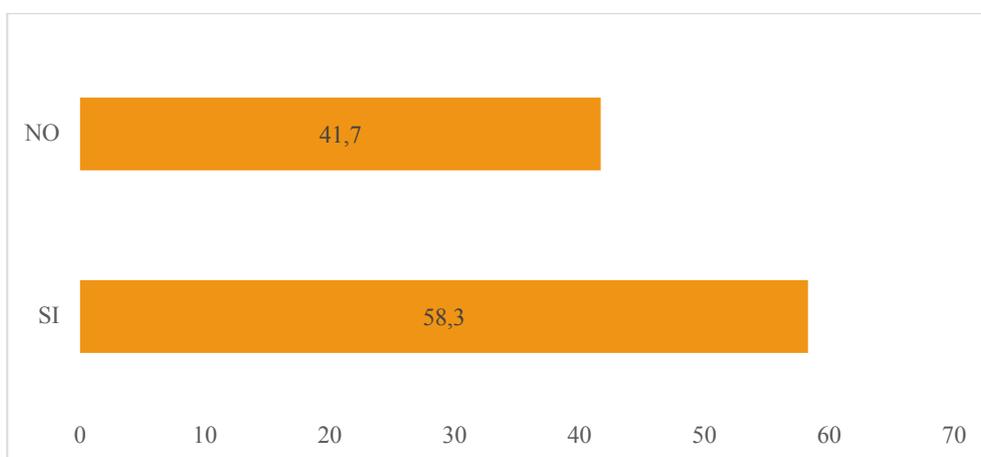


Gráfico 12: ¿La empresa utiliza algún instrumento para medir tu productividad ?.
Fuente: Encuesta Nrsur y elaboración propia.

Conclusiones:

Con esta pregunta, responde a las medidas de control que cada uno tiene en su departamento, ya que todo depende de los objetivos propuestos por el jefe del departamento. Deja claro que esta medida es esencial para que haya una productividad y un desarrollo en las actividades. Todos los departamentos tienen herramientas para el consentimiento y obtención de los objetivos comunes para llevar el control de estos objetivos.

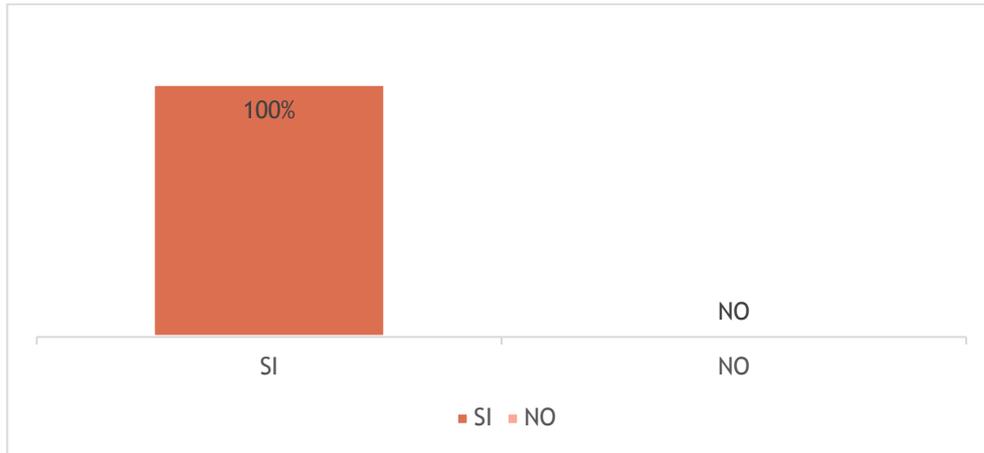


Gráfico 13: ¿Concillas mejor tu vida laboral con la personal cuando teletrabajas? Fuente: Encuesta Nrsur y elaboración propia.

Conclusiones:

Esta nueva manera de trabajar tiene una gran aceptación debido quizás a que gran parte de los trabajadores que han contestado son mujeres que pueden así conciliar mejor su vida personal y profesional. Además según el INE “En casi todos los países, hay más mujeres que hombres que trabajan normalmente desde casa. En la Eurozona, el porcentaje es del 6,1% de mujeres frente al 5,5% de hombres.” (INE) . Esto demuestra con más detalle los resultados obtenidos por la encuesta en NRSUR.

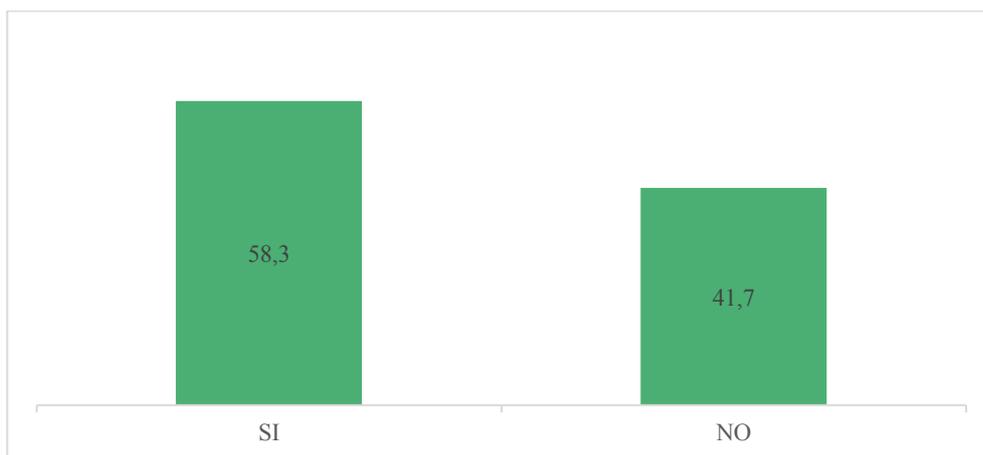


Gráfico 14: ¿Has podido vivir en otros lugares con el teletrabajo?.
 Fuente: Encuesta Nrsur y elaboración propia.

Conclusiones:

Uno de los aspectos positivos del teletrabajo es la capacidad de movilidad que tiene, por ello no todos han podido o han querido desplazarse, pero queda claro que el teletrabajo ofrece la posibilidad de establecerse en otros lugares.

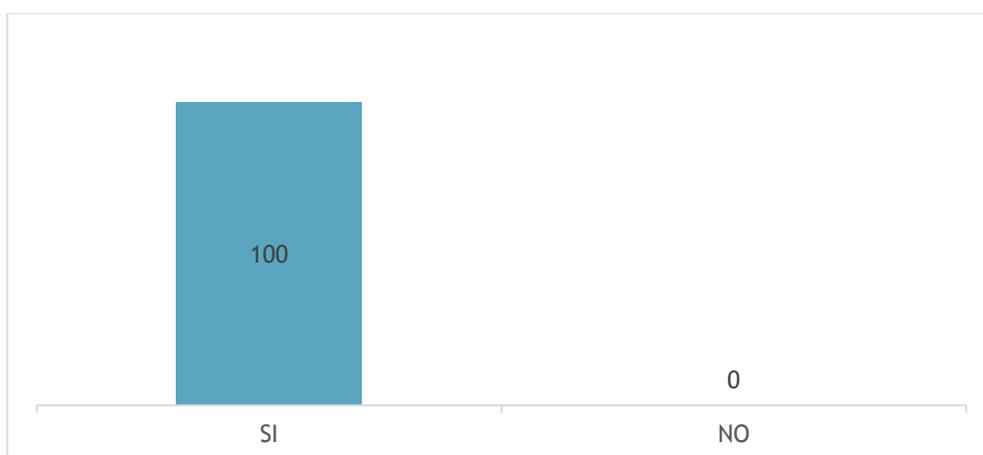


Gráfico 15: ¿Ves que el teletrabajo ha venido para quedarse?.
 Fuente: Encuesta Nrsur. Elaboración propia.

Conclusiones:

Tras la implantación del teletrabajo de forma radical, se ha podido disfrutar o experimentar esta nueva forma de trabajo que ha revolucionado la evolución en el mundo laboral. Hay que destacar que el 100% de los encuestados piensan que esta manera de trabajar va a seguir formando parte hoy en día que a su vez demuestra la nueva mentalidad de los trabajadores hoy en día.

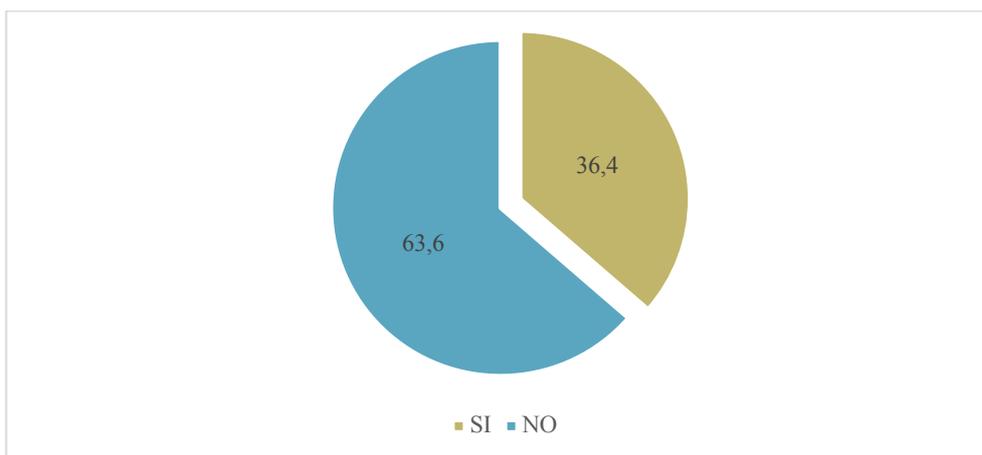


Gráfico 16: Solo para aquellos que combinan remoto y presencial. ¿Trabajas mejor en remoto que en la oficina?.
Fuente: Encuesta Nrsury elaboración propia.

Conclusiones:

El 92% de los encuestado sabe que el tiempo empleado para teletrabajar en remoto esta mejor invertido que la presencia en la oficina, una gran ventaja para poder conciliar la vida laboral con la profesional.

Es comprensible que no todos tengan un lugar adecuado o una situación familiar apta para realizar el teletrabajo en sus hogares, pero con estos resultados da cabida a que la gran mayoría sabe como organizarse para obtener esa ventaja de trabajar en su hogar.

En esta pregunta, han respondido 11 personas de las 12 encuestadas.

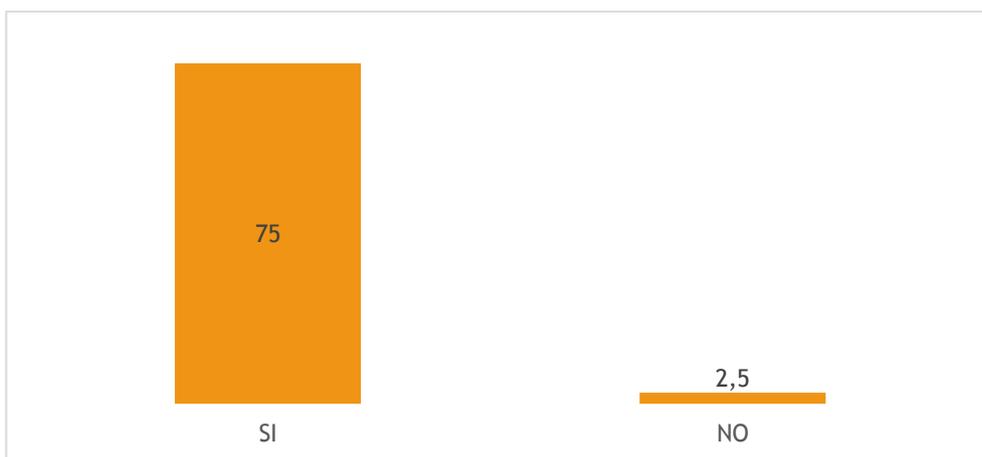


Gráfico 17: ¿Tienes la misma facilidad para comunicarte en la empresa y resolver problemas cuando teletrabajas?.
Fuente: Encuesta Nrsur y Elaboración propia.

Conclusiones:

A día de hoy no solo existe una aplicación para poder comunicarnos, sino que existen varias vías para poder solucionar los problemas o imprevistos que surgen a diario en una empresa. Por ello, el 75% confirman que tienen la misma facilidad para comunicarse.

Observaciones empleados:

Estos son algunos de las observaciones obtenidas por algunos trabajadores en NRSUR que llevan a cabo confesiones individuales y personales sobre esta nueva herramienta que sigue dando diferentes opiniones:

“Me costó mucho las primeras semanas organizar todo mi trabajo desde un ordenador en casa, pero ha día de hoy me alegro de tener la oportunidad de poder teletrabajar de vez en cuando” L.S departamento formación.

“Necesitaba estar en las oficinas, no me sentí nada productivo, acababa de empezar en la empresa y me costó más el trabajar a distancia” E.G departamento IT.

“En ese momento agradecí el pasar más tiempo con mi familia, pero con el tiempo me di cuenta que era importante asistir también al trabajo, es importante la relación con tus compañeros” P.P departamento administrativo.

“No me costó nada adaptarme porque siempre he trabajado con el ordenador y de forma individual... volvería a solo teletrabajar” V.G departamento administrativo.

“Algunos programas me siguen costando utilizarlos, y necesito un entorno de trabajo para poder concentrarme y apoyarme en mis compañeros. Creo que hay q separa el lugar de trabajo con el personal” M.G departamento administrativo.

“Volvería a trabajar todo el tiempo en remoto, nos organizamos bastante bien mi marido y yo. Me encanta poder organizarme yo mis horarios en el trabajo” M. M departamento de marketing.

“Sin duda es importante el asistir de vez en cuando a la oficina, pero me quedaría con algunos días mensuales trabajando en casa, creo que es importante el seguir en contacto con los compañeros y sobretodo que valoren tu trabajo” P.C departamento formación

Estos comentarios dejan bastante claro la necesidad de participar en la oficina, pero a su vez obtener algunas ventajas del teletrabajo que han podido comprobar en el estado de alarma. Una señal de la necesidad de poder compatibilizar mejor la vida profesional con la personal.

Conclusiones

Como conclusión general, de la encuesta y estudio realizado, se considera que la mejor manera para trabajar, es combinar trabajo en la oficina y teletrabajo. Realizar un modelo híbrido el cual puedan repartirse a lo largo de la semana o al mes días trabajados en remoto y oficina para poder combinar los beneficios de ambos aspectos, siempre y cuando pueda ser el tipo de trabajo que lo permita.

Según la empresa Microsoft: “Un 83% de las empresas españolas cuentan actualmente con una política de teletrabajo tras el impacto que ha tenido la crisis del Covid-19 en la forma de trabajar, lo que supone siete puntos porcentuales más que la media del 76% de las compañías europeas” (ECD 2020). Este dato pone en manifiesto el cambio que están realizando las empresas de cara al futuro, poniendo una perspectiva de desarrollo de cara al trabajo.

BBVA también apuesta por este tipo de modelo híbrido, se basa en realizar un 40% de teletrabajo y un 60% en oficina y utilizar el “hot deskin”. Otra empresa más que se une a esta evolución en el mundo de trabajo. Esta empresa añade otro aspecto destacable dentro de su sistema y se basa en realizar una organización donde varios trabajadores utilizan una superficie distinta durante las veces que asisten presencialmente a las oficinas, es decir, no tienen un lugar fijo. BBVA comenta que “Este sistema permite aprovechar esas ineficiencias y liberar ese espacio para crear más zonas colaborativas y espacios de interrelación tan necesarios y demandados en las nuevas formas de trabajo” ha comentado Granda (BBVA).

Queda bastante claro, como cada empresa añade nuevos métodos dentro de este tipo de modelo híbrido, y NRSUR se incluye también por este tipo de futuro laboral. Apuesta por dar la opción de teletrabajar en situaciones que los empleados necesiten, ya que al ser un sector servicio no pueden implantarse como en otras empresas, pero permiten realizarlo si es necesario.

Por otro lado, Cisco Systems mostró unos resultados sobre un estudio realizado sobre la versión del trabajo mixto y estas fueron sus resultados:

“El 58% de los trabajadores espera en el futuro próximo, trabajar desde casa menos de ocho horas diarias.” Por Cisco Sytems.

“El 98% reporta grandes disconformidades con la conducción de video llamadas desde el hogar.” Por Cisco Sytems.

“El 97% demandas cambios para lograr entornos de trabajo más seguros.” Por Cisco Sytems.

Y sus beneficios:

“Aumente la productividad ofreciendo una experiencia de colaboración perfecta en cualquier ubicación.” Por Cisco Sytems.

“Aumentar la flexibilidad y la satisfacción laboral de los empleados.” Por Cisco Sytems.

“Mejore la colaboración con videoconferencias de alta calidad y capacidades de pizarra fácil de usar para equipos locales y remotos.” Por Cisco Sytems.

“Respondía rápidamente a los cambios y garantice la continuidad del negocio con una plataforma escalable.” Por Cisco Sytems.

“Brindar experiencias de espacio de trabajo inteligente para reducir la fricción y brindar información importante.” Por Cisco Sytems.

“Optimice los costos inmobiliarios y del lugar de trabajo con análisis para cada espacio de trabajo.” Por Cisco Sytems.

Esto lleva a cabo un claro ejemplo de la necesidad de avanzar en el mundo del trabajo y arriesgarse con una nueva manera de trabajo que ha sido impulsada de forma radical por la llegada de la pandemia a nuestro país.

Por último, destacar la facilidad del control de la actividad laboral con este método híbrido, donde apuestan las grandes empresas de nuestro país y tienen en cuenta la nueva generación donde el concepto de trabajo en la oficina no corresponde con la era digital en la que nacieron. Una muestra más del continuo cambio que estamos viviendo constantemente y la necesidad de adaptarnos para seguir evolucionando.

Bibliografía

Boe.es. 2021. *BOE.es - BOE-A-2020-11043 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID. (n.d.).

https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

Teletrabajo | Randstad Research. (n.d.). Retrieved November 24, 2021, from

<https://www.randstadresearch.es/buscador/?s=teletrabajo>

Sage Advice España. 2021. *Teletrabajo: cómo aplicar el control horario en estos tiempos | Sage.*

<https://www.sage.com/es-es/blog/control-horario-como-aplicar-la-ley-en-tiempos-de-teletrabajo/>

Cuatro principios para garantizar que el trabajo híbrido sea trabajo productivo | Harvard Deusto. (n.d.).

Www.harvard-Deusto.com. Retrieved November 25, 2021, from <https://www.harvard-deusto.com/cuatro-principios-para-garantizar-que-el-trabajo-hibrido-sea-trabajo-productivo>

Estudio: el trabajo híbrido en España y cómo gestionarlo - Factorial. (2021, June 16). Retrieved from Factorial Blog

website: <https://factorialhr.es/blog/trabajo-hibrido-como-gestionarlo/#cifras>

elEconomista.es. (n.d.). *BBVA fija un modelo híbrido con un 40% de teletrabajo y un 60% en oficina y el “hot desking”* - elEconomista.es. Www.eleconomista.es. Retrieved November 26, 2021, from <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11388943/09/21/BBVA-fija-un-modelo-hibrido-con-un-40-de-teletrabajo-y-un-60-en-oficina-y-el-hot-desking.html>

Global Workforce Survey 2020: encuesta de trabajo remoto. (n.d.). Cisco. Retrieved November 26, 2021, from https://www.cisco.com/c/es_mx/products/collaboration-endpoints/workforce-survey-2020.html#~puntos-destacados-de-la-encuesta

INFORME DE SITUACIÓN DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA 2021. (n.d.). <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Documents/2021/290721-Informe-de-Situacion-Economia-espanola-2021.pdf>

La covid-19 y los ERTE del 2020: de la pandemia sanitaria a la pandemia laboral. (n.d.). Observatoriosociallacaixa.org. Retrieved November 26, 2021, from <https://observatoriosociallacaixa.org/-/la-covid-19-y-los-erte-del-2020-de-la-pandemia-sanitaria-a-la-pandemia-laboral>

Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID. (n.d.). https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

La covid-19 y los ERTE del 2020: de la pandemia sanitaria a la pandemia laboral. (n.d.). Observatoriosociallacaixa.org. <https://observatoriosociallacaixa.org/-/la-covid-19-y-los-erte-del-2020-de-la-pandemia-sanitaria-a-la-pandemia-laboral>

Productos y Servicios / Publicaciones / Colección Cifras INE. (2020). Www.ine.es. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

Alcibar Cuello, J. M. (2021). La pandemia de la COVID-19 como debate público: el caso español. *Anuario Electrónico de Estudios En Comunicación Social “Disertaciones,”* 14(2). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/disertaciones/a.10334>

elEconomista.es. (n.d.). *Gráficos de pandemia: así asfixia el virus a hostelería y restauración* - elEconomista.es. Www.eleconomista.es. Retrieved November 29, 2021, from <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11040037/02/21/Graficos-de-pandemia-asi-asfixia-el-virus-a-hosteleria-y-restauracion.html>

Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO, REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Revista Competitividad E Innovación,* 1(1), 96–119. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

RRHHDigital. (n.d.). *Ventajas y desventajas del teletrabajo.* Www.rrhhdigital.com. Retrieved December 22, 2021, from <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/146343/Ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo?target= self>

- Salazar, C., & Salazar, C. (n.d.). *Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Retrieved December 22, 2021, from <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf>
- Digital, C. (2020, October 16). *Un 83% de empresas españolas cuenta con políticas de teletrabajo tras el Covid, según un estudio de Microsoft*. Confidencial Digital. <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/otros/83-empresas-espanolas-cuenta-politicas-teletrabajo-covid-estudio-microsoft/20201016164125174330.html>
- Cañavate, G. (2020). *Teletrabajo: el 97% de los hogares españoles no están preparados - Evaluación Psicosocial*. Evaluacionpsicosocial.com. <https://evaluacionpsicosocial.com/espana-no-preparada-teletrabajo/>
- Ventajas e inconvenientes del teletrabajo*. (2020, August 5). Inspira | Workspaces. <https://www.workspacesmadrid.com/ventajas-e-inconvenientes-del-teletrabajo/>
- La Ley y las Ventajas y Desventajas del Teletrabajo en 2021 - Billin*. (2021, February 11). Blog - Billin. <https://www.billin.net/blog/ventajas-desventajas-del-teletrabajo-una-pyme/>
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(Extra 2), 65–76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Confirmación descarga informe teletrabajo 2021 | Randstad Research*. (2021, July 22). <https://www.randstadresearch.es/confirmacion-descarga-informe-teletrabajo-2021/>
- Historia del Teletrabajo - Auronix Home - Información Pública*. (s. f.). Auronix Home - Información Pública. <http://www.auronotix.com/Home/historia-del-teletrabajo>
- Hernández de Cos, P. (2020, 1 de julio). *EL IMPACTO DEL COVID-19 EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA*. Bde. <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/hdc010720.pdf>