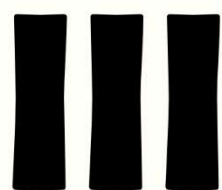


2024

El Teletrabajo en la C. Valenciana



José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directores)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

E Cátedra de
Economía
Colaborativa

Autores:

José M. Peiró (Dir.)

Adrián Todolí (Dir.)

David Crespo Ortiz

Felipe Bravo Duarte

Baltasar González-Anta

Alicia Salvador Fernández-Montejo

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, 2024.

ISBN: 978-84-09-70476-7

ÍNDICE

1. TELETRABAJO VS TRABAJO PRESENCIAL: HACIA MODELOS DE TRABAJO HÍBRIDO	6
1.1 INTRODUCCIÓN.....	6
1.2 ELABORACIÓN DEL CONCEPTO DE “DISTANCIA” EN EL MARCO DEL “TELE-TRABAJO”	7
1.3 DIVERSIDAD DE CONTEXTOS EN LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO HÍBRIDO.....	9
1.4 ELEMENTOS CONTEXTUALES BÁSICOS EN EL TRABAJO HÍBRIDO	10
1.5 IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL MODELO DEL TRABAJO HÍBRIDO	12
1.6 COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS PARA EL ÉXITO EN UN TRABAJO HÍBRIDO	13
1.7 EL OBSERVATORIO SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS Y TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA “LABORA-UV”	16
2. METODOLOGÍA	18
2.1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	18
2.2. MUESTRA.....	18
2.3. RECOGIDA DE DATOS.....	20
2.4. CUESTIONARIO	20
2.5. CONTROLES DE CALIDAD	22
2.6. ANÁLISIS DE DATOS.....	22
3. MAGNITUD DEL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA.....	25
4. PERFIL DE LOS TELETRABAJADORES	27
4.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	27
4.2 CARACTERÍSTICAS SOCIOEDUCATIVAS	32
4.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES.....	34
4.4 PERFIL LABORAL.....	37
5. CONTEXTO SECTORIAL Y EMPRESARIAL DEL TELETRABAJO	41
5.1 SECTOR PÚBLICO, PRIVADO O MIXTO	41
5.2 RELACIÓN CON EL TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	42
6. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN TELETRABAJO	44
6.1 ACTIVIDAD FORMAL O INFORMAL	44
6.2 TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y FALSOS AUTÓNOMOS	45
6.2.1 Posibilidad de decidir el horario de trabajo	45
6.2.2 Los clientes determinan la posibilidad de subcontratar o de sustitución.....	46
6.2.3 Los clientes determinan la forma de desempeñar el trabajo	46
6.2.4 Los clientes contratan el trabajo para venderlo a otros clientes.....	47
6.2.5 Capacidad de negociación sobre el precio final	48
6.3 TIPO DE TELETRABAJO REALIZADO.....	49
6.4 INICIO DEL TELETRABAJO.....	52
6.5 GRADO Y FRECUENCIA DEL TELETRABAJO.....	55
6.6 LUGAR DE TELETRABAJO	58
7. CONDICIONES OFRECIDAS POR LAS EMPRESAS PARA EL TELETRABAJO	60
7.1 FLEXIBILIDAD.....	60
7.2 RECURSOS DESTINADOS AL TELETRABAJO	65
7.3 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA	69
7.3.1 Formalización en el contrato.....	70

7.3.2 Protocolo para la desconexión digital	71
7.3.3. Evaluación por parte de la empresa de los riesgos psicosociales.....	72
7.3.4 Formación aportada por la empresa.....	73
7.3.5 Apoyo técnico al teletrabajo	74
7.3.6 Comunicación con los superiores y supervisores.....	75
7.3.7 Comunicación con los compañeros de trabajo.....	76
7.4 PREPARACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA EL TELETRABAJO.....	77
7.4.1 Equipamiento técnico.....	77
7.4.2 Preparación de los compañeros para el teletrabajo	78
7.4.3 Preparación del supervisor para el teletrabajo	79
7.4.4. Organización de los procesos de trabajo	80
7.4.5 Políticas/procedimientos documentados de teletrabajo y/o trabajo híbrido.....	82
7.5 MONITORIZACIÓN	82
7.5.1 Registro horario del trabajo	83
7.5.2 Monitorización del teletrabajo a través de software	84
7.5.3 Información por parte de la empresa sobre la monitorización	85
7.6 SUPERVISIÓN.....	88
7.6.1 Objetivos	88
7.6.2 Apoyo al teletrabajador	89
7.6.3 Evaluación del trabajo.....	90
7.6.4 Relación y trato personal	92
7.6.5 Dirección de reuniones.....	93
7.6.6 Creación de un buen clima de trabajo	94
7.6.7 Uso de medios digitales	95
8. IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO	96
8.1 REDUCCIÓN DE DESPLAZAMIENTOS Y COSTES	97
8.2 FLEXIBILIDAD ESPACIAL, AUTONOMÍA ORGANIZATIVA Y ASPECTOS FORMALES (VESTIMENTA)	99
8.3 LA MEJORA EN LA CONCENTRACIÓN Y EL RENDIMIENTO.	101
8.4. MEJORAS EN LA CONCILIACIÓN	101
8.5 OFRECE OPORTUNIDADES PARA EL TRABAJO O LA CARRERA	102
8.6 MEJORA EN ASPECTOS AMBIENTALES Y SOSTENIBILIDAD	105
8.7 VISIÓN DE SÍNTESIS.....	105
9. RIESGOS PSICOSOCIALES	108
9.1 IMPLICACIONES DEL TELETRABAJO RELATIVAS A LA SALUD DEL TRABAJADOR	110
9.1.1 El teletrabajo me genera problemas de salud, como dolor de espalda, aumento de peso, etc.	110
9.1.2 El teletrabajo genera riesgos adicionales para mi salud física.....	110
9.1.3 El teletrabajo genera riesgos adicionales para mi salud mental.....	111
9.1.4 El teletrabajo en general me genera más estrés.....	112
9.1.5 El teletrabajo genera riesgos adicionales de accidente	112
9.2 RIESGOS DERIVADOS DE LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS Y ACTIVIDADES LABORALES EN TELETRABAJO.....	113
9.2.1 El teletrabajo hace que se incrementen los requerimientos para la protección de datos y equipos.....	113
9.2.2 Necesito más competencias digitales para un buen desempeño de mis tareas	114
9.2.3 El teletrabajo me supone un exceso de carga de trabajo.....	115
9.2.4 El teletrabajo reduce la flexibilidad en la gestión de mi trabajo	115

9.2.5 El teletrabajo dificulta la realización de mis tareas por falta de información o documentación	116
9.2.6 El teletrabajo reduce mi productividad	116
9.3 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CON EL SUPERVISOR Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	117
9.3.1 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	117
9.3.2 El teletrabajo dificulta la coordinación con los compañeros y compañeras de trabajo	118
9.3.3 El teletrabajo ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo	119
9.3.4 El teletrabajo deteriora la relación de confianza con supervisores y jefes	119
9.4 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CONTEXTO DEL TELETRABAJO	120
9.4.1 El teletrabajo me provoca una falta de contacto social con otras personas	120
9.4.2 El teletrabajo me dificulta o enrarece la relación con el cliente	120
9.4.3 El teletrabajo me genera riesgos adicionales de agresión verbal	121
9.4.4 El teletrabajo genera riesgos adicionales de acoso sexual	122
9.5 RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN Y TRABAJO FUERA DE LA JORNADA	122
9.5.1 El teletrabajo me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	122
9.5.2 El teletrabajo ha derivado en una confusión entre el horario laboral y la propia vida personal	123
9.5.3 El teletrabajo implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual	124
9.5.4 Frecuencia de teletrabajo fuera de la jornada laboral habitual	124
9.5.5 Actividades laborales fuera de la jornada	127
9.6 RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE RECURSOS PARA EL TELETRABAJO	129
9.6.1 El teletrabajo me supone nuevos gastos personales	129
9.6.2 Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos	130
9.7 RIESGOS RELATIVOS A LAS RELACIONES DE EMPLEO Y LA CARRERA PROFESIONAL	130
9.7.1 Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo	130
9.7.2 El teletrabajo me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los que no puedo influir	131
9.7.3 El teletrabajo me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional	132
9.8. UNA VISIÓN DE SÍNTESIS	132
10. SATISFACCIÓN Y PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO	139
10.1 SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y LA MODALIDAD DE TELETRABAJO	139
10.1.1 Niveles de satisfacción general con el trabajo	139
10.1.2 Niveles de satisfacción con el hecho de teletrabajar	141
10.1.3 Cambios de la satisfacción laboral por la realización de teletrabajo	142
10.2 ANÁLISIS DE LAS PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO VS EL TRABAJO PRESENCIAL	143
10.3 PROPENSIÓN A ABANDONAR EL TRABAJO SI LA EMPRESA EXIGIERA EL TRABAJO PRESENCIAL	145
CONCLUSIONES	147
1. CUANTIFICACIÓN Y PERFIL DE LA PERSONA TELETRABAJADORA	147
2. CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO	148
3. CONDICIONES OFRECIDAS POR LA EMPRESA	150
4. IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO	153
5. RIESGOS PSICOSOCIALES	154
6. SATISFACCIÓN Y PREFERENCIA POR EL TELETRABAJO	156
RECOMENDACIONES	157
FICHA TÉCNICA	158

TRABAJO DE CAMPO	158
PONDERACIÓN	161
BIBLIOGRAFIA	162

1. TELETRABAJO VS TRABAJO PRESENCIAL: HACIA MODELOS DE TRABAJO HÍBRIDO

1.1 Introducción

La pandemia supuso sin duda una transformación disruptiva en cuanto al modo y flexibilidad en la forma de trabajar. Fue un “experimento social” sin precedentes, por su naturaleza, magnitud y alcance. Durante meses, en parte forzados por el confinamiento, pero con efectos perdurables tras su finalización un gran porcentaje de la población cambió sus hábitos y comportamientos, también sus actitudes valores y formas de interpretar la vida y la realidad para adaptarlos a la mayor crisis de salud, que se ha vivido en siglos. En este contexto, el importante desarrollo de las TIC y de la digitalización que se había venido fraguando durante décadas en lo que se ha caracterizado como 4ª revolución industrial, se puso en juego, con una velocidad, volumen y variedad de formas sin precedentes hasta ese momento y superando las resistencias o dudas individuales y sociales que hasta entonces se venían planteado.

Esta experiencia en gran medida forzada ha tenido entre otras virtualidades la de generar una experiencia, a gran escala, en trabajadores y empresas sobre nuevas formas de trabajar derivadas, predominantemente de la reubicación en la que esa actividad se lleva a cabo, pero también del uso de unas tecnologías que facilitan esa flexibilidad espacial y la amplía a otras facetas de la actividad laboral, como la temporal, la posibilidad de asincronía con otros, y la diversificación de las formas en que se puede plantear y realizar la presencialidad para el trabajo con otras personas.

El desarrollo de todas esas experiencias ha supuesto para trabajadores y empresas la constatación de ventajas y aspectos positivos, pero también de inconvenientes y problemas en su realización cotidiana, mostrando también resultados y efectos de muy diverso valor (positivos y negativos) para el logro de los objetivos y aspiraciones o pretensiones de trabajadores y empresas.

Lógicamente ante todos esos efectos unos pretendidos y otros no deseados, o neutros, tanto trabajadores, de forma individual y colectiva, como las empresas han ido actuando y adoptando medidas para neutralizar lo que se veía como negativo o pérdida, en relación con la situación previa, y potenciar los efectos deseados. Estas actuaciones y la evolución de este complejo fenómeno en el periodo de la postpandemia están teniendo un impacto de calado importante en la concepción y naturaleza del trabajo, así como en las relaciones empleado- empleador, además de en su organización.

Entre las medidas que se plantean los diferentes actores existen dos que se caracterizan por su radicalidad: el trabajo completamente remoto, con la desaparición de las oficinas

y los lugares de trabajo en las instalaciones de la empresa y, por otra parte, la vuelta a la oficina en un formato completamente presencial, idéntico al existente antes de la pandemia. Estas posiciones extremas lógicamente han levantado con cierta frecuencia conflictos entre trabajadores y empresa, e incluso dentro de cada uno de esos colectivos. Por eso, frente a este tipo de soluciones se está abriendo paso una solución intermedia con amplia flexibilidad, por sus múltiples posibilidades y patrones, pero que plantea una gran complejidad precisamente por su versatilidad y la gran variabilidad de patrones que supone. Este conjunto de “opciones intermedias” amplían las facetas habituales del teletrabajo (espacio, tiempo, sincronía vs asincronía...) configurando una gran variedad de formatos de “trabajo híbrido” que van más allá de la modificación de unas condiciones de trabajo y tareas y están incidiendo sobre la propia naturaleza del trabajo y sus configuraciones “novedosas” que van configurando el futuro del trabajo y su significado.

De hecho, en el World Happiness Report del año 2021 en el capítulo dedicado al trabajo y el bienestar durante la COVID-19: Impacto, desigualdades, resiliencia y el futuro del trabajo se señalan una serie de implicaciones de la pandemia para el futuro del trabajo. En concreto se plantea allí: “De cara al futuro, será importante mantener los beneficios del trabajo en casa, al tiempo que se posibilita para los empleados y las compañías desarrollar y sostener su capital social e intelectual. Durante la pandemia, la flexibilidad se ha convertido en un impulsor todavía más importante de lo que ya lo era del bienestar en el trabajo. Trabajar tan solo uno o dos días por semana en la oficina, puede proporcionar a las personas la red, rutina e identidad que se necesita para el apoyo del bienestar. Un modelo flexible de trabajo desde casa que permite a los empleados las oportunidades para desarrollar redes, colaborar y tener relaciones en persona podría proporcionar los flujos necesarios de capital social e intelectual que incremente los dividendos de la productividad. Estos y otros ‘descubrimientos’ realizados por la ciencia del bienestar aplicada, pueden ayudar a las sociedades a reconstruir mejor el mundo de la postpandemia” (p. 184).

En los últimos años se va configurando la conceptualización del trabajo híbrido que de alguna forma refleja los cambios resultantes de las experiencias de trabajo en remoto en casa durante la pandemia y la necesidad que vienen constatando las empresas de la presencialidad en mayor o menor medida en aquellos trabajos que permiten trabajar en la modalidad de teletrabajo.

1.2 Elaboración del concepto de “distancia” en el marco del “teletrabajo”

Un primer elemento que se ha puesto de manifiesto a partir de la generalización de la experiencia del trabajo en remoto es el de la complejidad del concepto de distancia. El

teletrabajo y el trabajo en remoto ha supuesto, en un primer momento, la capacidad de introducir flexibilidad sobre la distancia física al realizar el trabajo y con ello también sobre la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo. Lojeski y Really (2020) han diferenciado varios tipos de distancia en el marco del trabajo en remoto y el teletrabajo. Así, junto a la distancia física cabe considerar la social e incluso la operacional, teniendo en cuenta que estas pueden operar de forma diferente. La distancia física puede ser elevada pero no así la social o la operacional y ello es todavía más claro en el caso de la disponibilidad de medios telemáticos y digitales. En esa misma dirección, Leonardi, Parker y Shenion (2024) distinguen en el concepto de distancia física cuatro tipos de distancia (y con ello también de presencia del trabajador): la psicológica, la temporal, la tecnológica y la estructural. Mediante el uso de la imagen de la refracción estos autores dicen que en función del prisma de la “oficina” (que la consideran como el conjunto de recursos materiales, sociales y simbólicos) la distancia física se “re-fracta” en las cuatro distancias mencionadas.

La **distancia psicológica** la definen como la separación cognitiva, afectiva o social entre el trabajador y otra persona, y para recorrer esa distancia se requiere un elevado esfuerzo cognitivo y una construcción mental abstracta. Por ejemplo, esa distancia puede ser mayor cuando se dan diferentes modos de procesar información derivados de contextos culturales o demográficos diferentes.

La **distancia temporal** se define como la separación temporal debida a diferencias en horarios de trabajo, zonas horarias o comunicación asíncrona. Esa distancia es mayor cuanto mayores son los desajustes horarios, los retrasos, las interrupciones o los tiempos de espera. Todos estos fenómenos pueden estar modulados por el tipo de comunicación (cara a cara o virtual).

La **distancia tecnológica** hace referencia a la discrepancia en la características y prácticas relacionadas con la tecnología (p.e. la riqueza de los medios, las habilidades para su manejo, etc.). Los factores que influyen en esa distancia pueden ser intrínsecas al diseño de las herramientas o al uso que hacen los trabajadores de ella. También puede influir sobre la distancia la falta de alienación en el uso de diferentes usuarios que han de intercambiar información o colaborar entre ellos.

La **distancia estructural** describe la separación establecida por la falta de alineamiento y/o coordinación entre las demandas formales e informales de la organización, de los departamentos y de los trabajadores y sus jefes. La distancia estructural puede estar modulada por factores como la tecnología, el trabajo presencial o remoto, etc.

Junto con esta diversificación de facetas de la distancia física, otro elemento importante es la clarificación del objeto u objetos o sujetos que se toman como referente para determinar la distancia del trabajador. Para clarificar este aspecto, los autores citados utilizan, replanteándolo el concepto de “oficina”. La definen como una entidad que

centraliza los tres elementos fundamentales del trabajo: los materiales e información necesarios para la realización del trabajo, la demarcación de un espacio para la interacción y las relaciones sociales y la configuración como espacio simbólico. Los diferentes tipos de trabajo y sus diferentes configuraciones van a influir en las facetas de la “distancia” de los trabajadores con los diferentes tipos de recursos relevantes que configuran la “oficina”.

1.3 Diversidad de contextos en la conceptualización del trabajo híbrido

En su obra *Flexible Hybrid Work*, M. Vartiainen (2024) ha desarrollado una conceptualización interesante de este concepto que pone de manifiesto, la riqueza y la complejidad, al tiempo que la valía de este concepto en el desarrollo de modelos de trabajo que puedan resultar de interés para trabajadores y empresas.

El trabajo híbrido es un concepto que busca describir una nueva realidad laboral que está emergiendo tras la pandemia y que es más amplia y compleja que las formas tradicionales que se venían configurando como trabajo remoto o teletrabajo y que se intensificaron enormemente durante la pandemia. Esas formas clásicas se producen fuera de la oficina o del lugar habitual establecido por la empresa para esa actividad y por lo general implican flexibilidad temporal y espacial. Durante la pandemia, y sobre todo, la postpandemia se han ido ensayando muy diversas combinaciones y configuraciones de trabajo presencial y trabajo en remoto, combinando múltiples elementos que son relevantes en el trabajo y que muestran una amplia diversidad de modalidades híbridas.

Precisamente, al tratarse en buena medida de una transformación con múltiples configuraciones emergentes, es insuficiente la simplificación de la conceptualización del trabajo híbrido como la combinación de teletrabajo y trabajo presencial. En los últimos años, desde diferentes aproximaciones se ha elaborado este concepto. Vartiainen y Vanharanta (2024) han realizado una detallada investigación para determinar de forma sistemática las diferentes conceptualizaciones que han ido formulándose en los estudios, investigaciones e informes sobre esta temática y en las políticas y en práctica profesional que se van desarrollando en los diferentes contextos. Estos autores concluyen que se trata de un campo organizativo del trabajo y de la propia realidad laboral y organizativa que está experimentando una profunda transformación que actualmente está en marcha y por lo tanto en un proceso abierto que no permite definiciones comprehensivas y concluyentes.

Es pues, importante evitar la simplificación del concepto restringiéndolo a la combinación clásica de trabajo presencial y teletrabajo que integra dimensiones de flexibilidad espacial y temporal. Se constata la emergencia de varias formas nuevas de trabajo híbrido que

son posibles en la actualidad, gracias a las múltiples experiencias y ensayos organizativos durante la pandemia, combinadas con los desarrollos cada vez más variados y acelerados de las tecnologías digitales (amplitud de banda, inteligencia artificial, etc.) junto con las aspiraciones y expectativas de los trabajadores (mayor flexibilidad, etc.) y también de las empresas (mejora de la productividad, retención del talento, etc.).

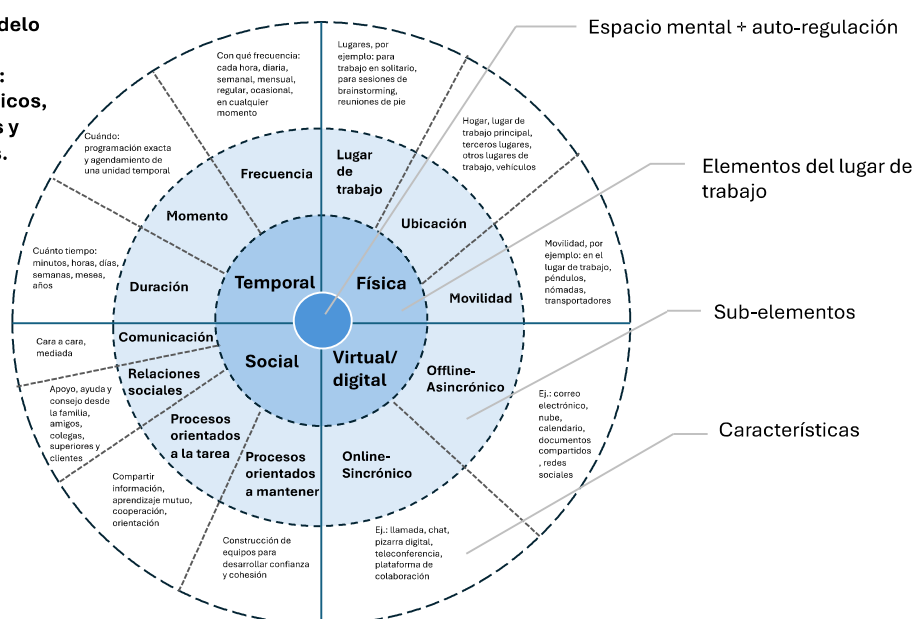
En este contexto, el significado de trabajo híbrido permanece abierto y requiere un seguimiento y análisis de su evolución que está en un proceso emergente en múltiples direcciones. Esto va a permitir la identificación de diversas modalidades y configuraciones exitosas, diferenciándolas de las que no logren consolidarse por no responder a las demandas, necesidades y restricciones de los diferentes grupos de interés. Bajo esta consideración, el teletrabajo y el trabajo en remoto o a distancia serían dos formas concretas de trabajo híbrido. De forma provisional y con el fin de recapitular los conocimientos y planteamientos generados en los desarrollos recientes sobre las transformaciones relativas a la hibridación del trabajo Vartiainen (2024) define el fenómeno del trabajo híbrido como “una combinación flexible y temporal de elementos físicos, virtuales y sociales para trabajar en cualquier parte. Está basado en el paradigma de la flexibilidad. Además de que se produce en múltiples localizaciones y lugares de trabajo, el tiempo, la autonomía y las tecnologías digitales se utilizan de modo flexible en el trabajo híbrido que además se sustenta en los acuerdos adoptados oportunamente entre empleados y organizaciones sobre las necesidades derivadas del contexto” (Cap. 1 abstract). Cabe pues identificar como elemento esencial de la naturaleza del trabajo híbrido la flexibilidad y ello haría referencia tanto al nivel de puesto de trabajo como al de equipo o grupo de trabajo y a la organización en su conjunto. Ello es posible, habida cuenta del carácter sistémico del trabajo híbrido al caracterizarse por la configuración flexible de diferentes componentes que permiten, en un determinado contexto, la realización de determinadas funciones y el logro de los objetivos produciendo resultados para el sistema y los diferentes grupos de interés de forma eficaz y sostenible.

1.4 Elementos contextuales básicos en el trabajo híbrido

Tomando en consideración el concepto de hibridación, Vartiainen (2024; ver también Vartiainen y Vanharanta, 2024) establecen cuatro elementos del contexto básicos para el diseño de múltiples formas de trabajo híbrido: el espacio físico, el espacio virtual, el espacio social y el espacio temporal. Las configuraciones específicas de estos diferentes espacios se plasman e influyen sobre el espacio mental de una persona o grupo en el que realizan su trabajo. En el modelo establecido por los autores mencionados (ver figura 1) los cuatro espacios básicos cuentan con diferentes su-elementos.

De hecho, en el **espacio físico** contempla como sub-elementos la **ubicación** (location) que hace referencia a la naturaleza geográfica donde se realiza el trabajo (en la oficina, en casa, un 'co-working', un área rural, un vehículo, etc. Un segundo elemento del espacio físico es el **lugar de trabajo**. Este viene constituido por el espacio físico que cuenta con la instalación, herramientas y otros elementos que se requieren para la realización de las tareas y funciones de la actividad laboral. Un tercer elemento del espacio físico es la **movilidad**, que ofrece las oportunidades para utilizar varias ubicaciones (localizaciones múltiples) y lugares de trabajo en una determinada unidad de tiempo. Este aspecto también puede determinarse de múltiples formas (p.e. entre la oficina y casa, etc.) y ello es un elemento potente para el diseño de diversas formas de trabajo híbrido.

Figura 1. El modelo preliminar de trabajo híbrido: elementos básicos, sub-elementos y características.



El **espacio virtual** hace referencia al espacio que se produce mediante TIC y digitales (plataformas, internet) que permiten el trabajo individual o colaborativo para diferentes trabajadores en un entorno físicamente disperso. Para ello se requiere en muchas ocasiones herramientas y medios de comunicación y de colaboración complejos y el acceso virtual a los medios e información sin que ese acceso dependa de la ubicación física. Las diferentes herramientas y dispositivos de los espacios virtuales pueden permitir trabajar a los trabajadores individualmente o en grupo on-line u off-line. En el primer caso, cabe un trabajo sincrónico y en el segundo únicamente es posible un trabajo asíncrono. La pandemia incremento enormemente ambos tipos de trabajo, y se desarrollaron múltiples tecnologías y aplicaciones para ello.

El **espacio social** viene definido por la presencia y/o el intercambio de información u otros elementos, la colaboración e interacción con otros para propósitos diversos, tanto en un espacio físico como virtual, y durante un determinado periodo temporal. Así los sub-

elementos de este espacio son la **comunicación** e intercambio de información, que está a la base de los otros elementos de **relación social** como la interacción social y la colaboración. Estos elementos pueden promover principalmente **procesos orientados a posibilitar las tareas** o **procesos dirigidos a potenciar el grupo**. Es importante que el espacio social contemple y posibilite estos diferentes elementos para un funcionamiento adecuado del trabajo.

El tiempo es un elemento que atraviesa todos los espacios que acabamos de describir, en especial en un planteamiento dinámico del trabajo híbrido que necesariamente requiere flexibilidad temporal. Por ello, el modelo que venimos describiendo incluye un cuarto espacio del contexto laboral: el **espacio temporal**. En este caso los sub-elementos considerados son la **duración** (o unidades de tiempo que describen un determinado episodio de trabajo en un contexto concreto), el **tiempo** (*timing*) o momento en que ocurre o se inicia un determinado proceso o evento y la frecuencia temporal, que considera cuán a menudo se da un determinado evento o proceso y la regularidad mayor o menor con que lo hace. Lógicamente el espacio temporal está intrínsecamente relacionado con los otros contextos espaciales ya que todos ellos son dinámicos y cambian a lo largo del tiempo.

El **espacio mental** integra el impacto de los elementos contextuales como experiencias individuales que se utilizan para regular actividades a través de la mentalidad individual. La forma en que esos elementos se organizan en cada configuración de trabajo híbrido depende de los contenidos del trabajo, y de los resultados psicológicos y organizacionales esperados. Ese espacio mental puede ser individual, pero puede tener también una naturaleza colectiva al ser compartido por los miembros de un determinado grupo u organización, siendo ese fenómeno colectivo generado por la interacción entre los miembros, la socialización de los nuevos miembros, la influencia de los líderes y la cultura del grupo o de la organización.

1.5 Implicaciones prácticas del modelo del trabajo híbrido

Considerar este modelo con sus diferentes contextos y sus subelementos y también con el planteamiento de la distancia y la presencia en diferentes facetas relevantes ofrece un potente modelo heurístico que resulta útil para comprender la diversidad de fenómenos que están emergiendo y también para ubicar en ese modelo los formatos clásicos del trabajo en remoto, el teletrabajo y también el trabajo presencial tradicional.

Los estudios sobre el teletrabajo y el trabajo híbrido después de la pandemia muestran un descenso en la prevalencia del teletrabajo y se viene producido una vuelta a la oficina. Ahora bien, también se constata una mayor tasa de teletrabajo, en diferentes combinaciones en cuanto a su duración, calendario, frecuencia y otros elementos

relevantes. Así, pues el trabajo híbrido en diferentes modalidades y configuraciones se mantiene y está incrementando su ocurrencia, en especial en determinados tipos de trabajos que requieren estudios superiores (Bloom, Han y Liang, 2024). Además, frente al debate sobre sus efectos sobre la productividad, estos autores han señalado que el trabajo híbrido, que combina trabajo en la oficina y en casa no deteriora el desempeño y mejora la retención del talento y la satisfacción de los trabajadores.

Todos estos cambios están contribuyendo a un incremento en la toma de conciencia sobre las transformaciones que se vienen produciendo en el trabajo y sus implicaciones para el bienestar y salud de los empleados, así como sobre su productividad. Por esta razón, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, ha planteado para los años 2023-2025 la campaña sobre *trabajo saludable y seguro en la era digital* incluyendo entre sus cinco áreas prioritarias el trabajo en plataformas digitales y el trabajo en remoto. En relación con el trabajo en remoto la Agencia Europea señala las oportunidades, retos y riesgos que este tipo de trabajo con medios digitales plantea y sus implicaciones en desarrollos futuros para las dimensiones de género y diversidad, así como sus potenciales impactos a través de los sectores y ocupaciones. Por su parte, el trabajo en plataformas que, a menudo implica trabajo a distancia, reúne una gran diversidad de actividades con características muy diferentes. Supone oportunidades en muchos sentidos (p.e. proporciona oportunidades de trabajo en áreas donde las ofertas de trabajo presencial son limitadas) o para personas con condiciones especiales que tienen dificultades para el trabajo presencial, pero también plantean riesgos y problemas para la salud y la seguridad es necesario considerar y prevenir.

En este contexto de cambio, la administración y los gobiernos, entre ellos el de España, están introduciendo políticas, legislación y normativas que buscan regular estas modalidades laborales para garantizar la legalidad y los derechos de los trabajadores y empresas y para proteger la seguridad y la salud en la actividad laboral, así como la protección de la privacidad derivada de la digitalización. Es importante, evaluar mediante estudios los efectos de estas iniciativas y para ello resulta de gran utilidad el desarrollo de observatorios sobre la evolución y características de estos fenómenos.

1.6 Comportamientos críticos para el éxito en un trabajo híbrido

En los apartados anteriores hemos planteado la evolución reciente en la conceptualización de aspectos relevantes como la “distancia” o el “contexto de trabajo” aspectos que están experimentando transformaciones fundamentales que afectan a la propia naturaleza del trabajo.

Ahora bien, hay otro aspecto central en la ecuación para que el trabajo y su desempeño sean productivos en estas transformaciones: los comportamientos de los trabajadores.

Las transformaciones en el trabajo implican necesariamente cambios en los comportamientos de los trabajadores y su capacidad de adaptación a los diferentes entornos híbridos que se van configurando. Es más, en muchos casos esa adaptación es crítica porque constituye un elemento fundamental de la propia configuración de lo que se ha venido en llamar el “nuevo trabajo” o el trabajo del futuro.

Allen et al. (2024) han abordado esta cuestión analizando tres grandes categorías de comportamientos relevantes, según la literatura para el trabajo en remoto o híbrido: las relaciones sociales, los hábitos de trabajo y el autodesarrollo y bienestar. Las dos primeras resultan de la revisión de la literatura y la tercera es una ampliación de los autores. La primera categoría se refiere a las **relaciones en el trabajo** e incluye en primer lugar *comportamientos destinados a mantener buenas relaciones con otros*. Esto en el trabajo en remoto resulta especialmente importante ante el riesgo de aislamiento y la falta de apoyo social, *proporcionar ayuda* incluyendo la información relevante para otros en su trabajo, y *comunicar con otros utilizando tecnologías* con el fin de crear relaciones y desarrollar el trabajo con otros. La segunda categoría se refiere a los **hábitos de trabajo**. El primer hábito hace referencia a *mantener el foco en el trabajo* evitando las distracciones que pueden producirse en especial en el trabajo en remoto, para lo que es relevante la disciplina y autoorganización del tiempo y formas de trabajar. Un segundo hábito es el *uso eficiente del tiempo* para lo que se requiere una planificación y una ejecución competentes y eficaces para evitar la extralimitación en los tiempos de trabajo. El tercer hábito es el *trabajo con autonomía* y sin necesidad de una supervisión muy próxima y a veces con acceso limitado a la ayuda de otros con capacidad para un buen desempeño en esas condiciones. La tercera categoría de comportamientos hace referencia al **autodesarrollo y al bienestar** que juegan también un papel importante en el desempeño y en el estado personal del trabajador. En primer lugar, se incluye aquí la *adaptación al cambio* especialmente relevante en un entorno de incertidumbre e inseguridad que requiere manejar el estrés y la ansiedad, manejando adecuadamente estas experiencias en los diferentes contextos del trabajo híbrido. Un segundo comportamiento de interés es poner el *foco en el desarrollo personal*, para ello es importante la proactividad en la gestión del desarrollo personal y de la carrera buscando para ello feedback eficaz y oportunidades de desarrollo. La tercera conducta relevante en esta categoría es la de realizar actuaciones (take action) con iniciativa y automotivación para adoptar, proactivamente y por propia iniciativa, nuevas responsabilidades.

Es importante señalar que estas diferentes categorías y sus correspondientes conductas son especialmente relevantes para el trabajo híbrido porque la investigación ha puesto de manifiesto que son críticas, en especial en contextos de trabajo remoto. Por otra parte, quizás en formatos y concreciones algo diferentes son también relevantes en situaciones de trabajo presencial. Esto es especialmente relevante porque cuando las

conductas se producen en un contexto de trabajo digital o virtual implican competencias en cierto modo diferentes o transformadas de las que se requieren cuando la conducta se ejecuta en un entorno presencial. Peiró y Martínez tur (2022) han caracterizado estas competencias como digitalizadas, cuando las que habitualmente se ponen en juego en el desempeño presencial de esas conductas se transforman de forma que se puedan ejecutar con eficacia en juego en entornos digitales.

El trabajo híbrido, al combinar diferentes tipos de distancia y diferentes contextos en el trabajo va a requerir del trabajador la capacidad de adaptar sus competencias y sus conductas a la combinación de dos o más configuraciones de entornos de trabajo, siendo una condición fundamental la flexibilidad para el cambio de unas a otras y el dominio de ambos tipos para mostrar y poner en juego comportamientos eficaces en el entorno apropiado.

La investigación llevada a cabo por Allen et al (2024) para validar la capacidad predictiva de estas conductas en el nuevo entorno híbrido de trabajo en el que la actividad laboral que ahora es más asíncrona, virtual y global. En esta nueva situación, la evaluación de las conductas competentes puede requerir adaptaciones dependiendo del contexto en que se realizan, siendo en parte, al menos, diferentes en cada contexto. Estos autores en tres diferentes muestras y utilizando diferentes indicadores de desempeño han mostrado que las conductas relacionadas con los hábitos de trabajo son las que predicen de forma más consistente un desempeño eficaz en entornos remotos, cuando se ha medido con diferentes indicadores como la autoevaluación, la evaluación por los supervisores, o la obtenida con datos objetivos. En la categoría de las relaciones en el trabajo, algunas correlaciones muestran relaciones contrarias a las esperadas por hipótesis o correlaciones no significativas. Por ejemplo, ofrecer ayuda o mantener buenas relaciones, con algunos indicadores desempeño muestras relaciones negativas. En la tercera categoría, la adaptación al cambio es el tipo de conductas más eficaces para el rendimiento. En síntesis, estos autores concluyen “los resultados de este estudio sugieren que las conductas relacionadas con los hábitos de trabajo son diferenciadores esenciales del desempeño en un entorno remoto de trabajo y las conductas de adaptación al cambio son un impulsor clave de alto desempeño y adaptación. Por otra parte, hace falta más investigación para clarificar resultados contraintuitivos de las conductas de la relación en el trabajo y los resultados poco consistentes de las conductas relacionadas con el autodesarrollo y el bienestar” (Allen et al. 2024, p. 10).

Todos estos resultados ponen de relieve una vez más el reto de las organizaciones en la selección, formación y desarrollo de personal de modo que asegure la disponibilidad y sostenibilidad del talento que es necesario para el funcionamiento y resultados de la empresa al tiempo que potencie el desarrollo de los trabajadores y su compromiso en el proyecto de empresa.

En este sentido, las transformaciones de la digitalización del trabajo y sus implicaciones sobre la propia naturaleza del trabajo, lógicamente está replanteando el talento que se requiere de los trabajadores, y en especial en trabajo remoto permite y plantea el reto de identificar, atraer, incorporar, desarrollar y mantener el talento con una perspectiva global (Caligiuri et al, 2024).

1.7 El observatorio sobre trabajo en plataformas y teletrabajo en la Comunidad Valenciana “Labora-UV”

Habida cuenta de la complejidad del fenómeno del teletrabajo y los importantes procesos de cambio que viene experimentando, en especial desde la pandemia con importantes ensayos que logran más o menos éxito y mayores o menores posibilidades de consolidación, es importante explorar una amplia gama de aspectos del trabajo híbrido que va más allá de estudiar la parte de la realidad en que se realiza una actividad de “teletrabajo”. Lo importante será ir identificando las combinaciones más productivas de diferentes modalidades de trabajo que van a ir incluyendo diferentes configuraciones de los distintos “espacios” o contextos laborales que hemos descrito y también las diferentes formas de manejar las distintas “distancias” relevantes para el desempeño del trabajo. Lógicamente, estas configuraciones van a ser, en parte, diferentes para diferentes sectores y, tipos de trabajos y queda todavía por clarificar cuales pueden llegar a consolidarse siendo sostenibles al menos para determinados grupos de trabajadores y/o de empresas.



En este contexto, el *Observatorio sobre el teletrabajo Labora-UV*, teniendo en cuenta la realidad laboral de la CV busca obtener diferentes indicadores que nos permitan ir

siguiendo las transformaciones de este fenómeno y proporcionar información relevante para la formulación y evaluación de políticas y para la promoción de la orientación, formación y promoción del empleo, aprovechando las oportunidades de las nuevas modalidades de empleo.

Para llevar a cabo este cometido, hemos planteado una nueva oleada de obtención de datos sobre este fenómeno en la CV siguiendo el modelo que planteamos en el año anterior al que se le han introducido ligeras modificaciones para su mejora y adaptación.

2. METODOLOGÍA

2.1. Planteamiento del estudio

El presente informe sobre el teletrabajo en la Comunitat Valenciana en 2024 es la tercera edición de un estudio que busca ir estableciendo un Observatorio sobre el teletrabajo. Los datos que en él se presentan se han obtenido mediante una encuesta a una muestra representativa de la población valenciana de 16 a 70 años. Esta investigación, es continuación de los estudios llevados a cabo en 2022 y 2023, incorporando una nueva cohorte.

Si bien las variables consideradas son, en gran medida, las mismas que en las ediciones anteriores, se han introducido mejoras en la medición de algunos fenómenos y se ha buscado una mayor eficiencia en la recogida de datos. Además, en esta edición se ha puesto un énfasis especial en profundizar sobre el efecto del trabajo híbrido, considerando el grado de virtualidad como una de las variables de comparación y análisis dentro de la muestra.

Así, el informe de 2024 analiza en profundidad diversos aspectos del teletrabajo en la Comunitat Valenciana, ofreciendo una visión comprehensiva de esta modalidad laboral. En primer lugar, se aborda la extensión del teletrabajo en la región y el perfil de quienes lo practican. A continuación, se examinan los sectores con mayor presencia de teletrabajadores y el lugar desde el cual desempeñan sus labores. También se estudian aspectos como la dimensión, ubicación y naturaleza (pública o privada) de las empresas donde se implementa el teletrabajo.

Este año se ha optado por separar las características de la actividad laboral en teletrabajo (capítulo 6) de las condiciones ofrecidas por las empresas para el teletrabajo (nuevo capítulo 7), centrándose este último únicamente en las personas que trabajan por cuenta ajena.

Finalmente, se exploran las motivaciones de las personas para optar por el teletrabajo, las condiciones laborales en las que desarrollan su actividad y sus expectativas en relación con su vida laboral y desarrollo profesional.

2.2. Muestra

Las encuestas se administraron de forma aleatoria a personas residentes en la Comunitat Valenciana con edades comprendidas entre los 16 y los 70 años. Para asegurar una correcta representación de los perfiles que incumbían a la investigación, se diseñó una muestra por cuotas para recoger datos. En primer lugar, para garantizar la consecución

de datos suficientes para las tres provincias de la Comunidad, se empleó una distribución no proporcional por provincia de residencia, estableciendo que València y Alicante debían alcanzar un mínimo de 800 entrevistas cada una, mientras que Castellón debía llegar a las 400. Esto permitió disponer 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 70 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.

La muestra final que participó en la totalidad del cuestionario estuvo compuesta por 2.010 personas, de las cuales 146 son teletrabajadoras y conforman la muestra específica del presente informe. El error muestral fue de $\pm 2,19$ para la muestra completa de 2.010 personas, con un intervalo de confianza del 95,5%, mientras que, para el segmento de teletrabajo, el error muestral fue de $\pm 7,77\%$.

Cabe destacar que no se ha incluido en la muestra de este estudio a las 50 personas que constituyen la muestra de teletrabajadores de plataformas digitales y que forman parte de un informe específico sobre este colectivo (Todolí et al., 2024), ya que una parte de ellos realiza su trabajo en la modalidad de teletrabajo y otros de forma presencial o en el domicilio del cliente.

Además, es importante señalar que la diferencia en el tamaño de la muestra de teletrabajadores respecto a años anteriores (445 personas en 2023 y 684 personas en 2022) se debe a un cambio en el horizonte temporal considerado para definir la situación de teletrabajo. En los estudios previos, se preguntaba si la persona encuestada había teletrabajado en el último año, sin tomar en consideración si en la actualidad lo hacía, mientras que en esta edición se ha preguntado si teletrabajan en la actualidad. Este enfoque proporciona un dato más preciso y está en línea con la pregunta realizada en la Encuesta de Población Activa (EPA, 2024): "¿Trabajó desde su propio domicilio en la semana de referencia?". Con esta nueva formulación de la cuestión que se ha utilizado para filtrar a los encuestados que se consideran objeto de la encuesta específica sobre teletrabajo, la proporción de teletrabajadores para la Comunidad Valenciana se aproxima mucho a los datos obtenidos en la EPA (14,6% en el segundo trimestre del 2024).

Por último, y dada la naturaleza online de la encuesta, lo que priva de posibilidad de participar en el estudio a quienes no utilizan el internet en ninguna ocasión, se consideró adecuado ponderar los resultados por variables sociodemográficas para obtener una muestra más representativa. Se aplicaron coeficientes de ponderación por provincia, ya que las tasas de muestreo no eran proporcionales, y se ajustaron pequeñas desviaciones muestrales en las variables de género, edad, zona (área metropolitana/resto de la provincia), nivel de estudios, tipo de ocupación (cuenta propia/ajena), sector de actividad, nivel socioeconómico y uso de Internet. Para ello, se utilizaron los datos

oficiales del Instituto Nacional de Estadística, específicamente el Padrón municipal y el informe sobre el Uso de productos TIC.

2.3. Recogida de datos

La presente investigación se ha realizado mediante una encuesta online, siguiendo una metodología análoga a la empleada en los estudios de los dos años anteriores (Peiró y colaboradores, 2022 y 2023). En la cohorte de 2024, el trabajo de campo se desarrolló del 14 al 30 de mayo. El objetivo era recoger datos de quienes teletrabajan, incluyendo información sobre la magnitud del fenómeno, el perfil de los teletrabajadores, el tipo de trabajo que realizan, sus condiciones laborales y percepciones sobre aspectos relacionados con su actividad laboral. Para ello, la empresa contratada GFK llevó a cabo encuestas en línea autoadministradas mediante el método CAWI (Computer Aided Web Interviewing) a través de paneles online.

Antes de iniciar la recogida de datos para el estudio, GFK realizó pruebas internas, ajustando el cuestionario según los resultados obtenidos. Asimismo, se realizó una primera fase en la recogida de los datos con una muestra de 800 personas para analizar la correspondencia de los porcentajes y el correcto funcionamiento de los filtros. Una vez finalizada esta fase, y realizadas las comprobaciones oportunas se procedió a entrevistar al resto de la muestra.

Es importante considerar los posibles efectos que el uso de esta técnica de encuesta pudo tener en los resultados. En los paneles online, es común encontrar dificultades para conseguir el número adecuado de individuos de determinados perfiles que asegure una representación óptima. Si bien se han realizado esfuerzos para garantizar una adecuada representación de todos los perfiles necesarios, el uso del panel online puede haber derivado en cierta infrarrepresentación de los grupos de mayor edad, con menor alfabetización digital o de nivel socioeconómico más bajo, así como en la sobrerrepresentación de ciertos sectores de actividad, entre otros aspectos.

2.4. Cuestionario

El cuestionario usado en este estudio es parte de una encuesta más amplia (Peiró et al., 2024) y se divide en dos bloques: un primer bloque de 35 preguntas dirigidas a todos los participantes y un segundo de 41 preguntas específicas para quienes teletrabajan actualmente.

En la edición de 2024, se han introducido varios cambios y mejoras en la encuesta. Uno de los más destacados es el perfeccionamiento de la medición del teletrabajo. En primer lugar, se pregunta a los participantes si su trabajo principal les permitiría teletrabajar. A

continuación, se les pregunta si actualmente teletrabajan. Estas dos cuestiones, planteadas de manera secuencial, permiten identificar con mayor precisión al colectivo de teletrabajadores. Además, se solicita a quienes teletrabajan que especifiquen el grado en que realizan esta modalidad de trabajo, desde el 100% hasta menos del 30% de la jornada.

Otra novedad en esta edición es la inclusión de una pregunta sobre el momento en que se implementó el teletrabajo en la empresa (antes, durante o después de la pandemia). En cuanto a los recursos utilizados para trabajar, este año se ha diferenciado entre software (cuentas de correo electrónico, plataformas corporativas, aplicaciones de mensajería instantánea y otras aplicaciones específicas) y hardware (ordenador portátil, ordenador de mesa, teléfono fijo y teléfono móvil).

Asimismo, se han reorganizado las preguntas sobre el nivel de flexibilidad, incluyendo la flexibilidad para elegir el horario y/o los días de trabajo, el lugar de trabajo y la organización del trabajo. También se ha reestructurado la pregunta sobre si la empresa abona los gastos corrientes que ocasiona el teletrabajo, agrupándolos en equipamiento, gastos corrientes (electricidad, Internet, etc.) y el lugar o espacio físico de trabajo.

Respecto a las condiciones ofrecidas por las empresas, se han agregado preguntas sobre la existencia de políticas y procedimientos de teletrabajo o trabajo híbrido en la empresa, y sobre la habilidad del supervisor para utilizar medios digitales. Además, en el apartado de riesgos psicosociales, se han incluido preguntas adicionales sobre riesgos de salud física y mental.

En cuanto al apartado de importancia de aspectos relacionados con el teletrabajo, se ha prescindido de pregunta sobre flexibilidad temporal (ya abordada en apartados anteriores) y se han reestructurado los indicadores para una mejor comprensión.

Otra modificación importante es la integración de las preguntas sobre la frecuencia de teletrabajo fuera de la jornada y la atención a medios de comunicación fuera de la jornada como parte de los riesgos psicosociales medidos en la encuesta. Además, con relación a ellos, se ha añadido un nuevo ítem relacionado con la atención a chats de plataformas (como Teams o Slack) fuera de la jornada.

Por otro lado, se ha incluido una pregunta sobre la situación preferida por la empresa (trabajo presencial o teletrabajo), además de la preferencia de la persona, y se ha agregado una pregunta sobre la satisfacción con el trabajo (en general), además de la ya existente sobre la satisfacción con el teletrabajo.

Por último, se ha reducido el apartado de búsqueda de empleo, manteniendo la pregunta general "¿Estás buscando empleo?" y las relacionadas con el desarrollo de carrera. El resto de las preguntas sobre fuentes de búsqueda de empleo y uso de servicios de

LABORA se han trasladado al volumen inicial de Situación de Empleo en la Comunidad Valenciana.

2.5. Controles de calidad

Dado que los panelistas involucrados en este tipo de encuestas suelen tener un interés personal en su participación, motivado por la obtención de puntos canjeables, es de suma importancia garantizar la calidad de las respuestas obtenidas. Para lograrlo, la empresa encargada de la investigación de campo ha implementado criterios de calidad de los datos, mediante los que se excluyeron algunos participantes de la muestra y la base de datos.

En este proceso, se ha reforzado el control de calidad de las respuestas respecto a los años anteriores, filtrando si quienes afirman teletrabajar en la actualidad indicaron que su trabajo principal les permite teletrabajar. En caso de no cumplir con esta condición, se les excluyó del apartado de teletrabajo.

Además, se descartaron los cuestionarios incompletos abandonados durante la entrevista (226 entrevistas), aquellos que no cumplían con el tiempo mínimo de cuatro minutos necesario para completar la encuesta (3 entrevistas) y los que no cumplían con los filtros establecidos (125 personas). También se realizó un análisis exhaustivo de las respuestas a preguntas del cuestionario que pudieran indicar una participación acrítica o automatizada. Así, se eliminaron aquellas entrevistas que presentaban respuestas inconsistentes entre diferentes preguntas cuya exigencia de consistencia era plausible y las que mostraban una uniformidad inusual en las valoraciones de atributos (45 entrevistas). En total, se procedió a anular 399 entrevistas.

2.6. Análisis de datos

Tras recoger los datos, se cruzaron las variables pertinentes para los análisis según los objetivos del estudio. En esta etapa, se empleó la prueba estadística "t de Student" para evaluar diferencias estadísticamente significativas entre las medias de varios grupos y la media total. De este modo, se han comparado las medias de cada categoría de estudio con la media del total de teletrabajadores.

Dado que la muestra de este año es más ajustada, se ha reducido el tamaño muestral necesario para realizar las pruebas de significancia a 10 personas por celda. Aunque esta cifra se encuentra por debajo del límite usual de 30 personas, permite seguir identificando diferencias significativas entre las diferentes categorías. En algunos casos también se destacan datos que, aunque no son estadísticamente significativos, pueden ser relevantes para el análisis. Cuando esto ocurre, se ha señalado esta circunstancia.

Respecto a las cabeceras de los gráficos, se han realizado algunos cambios en comparación con el año anterior. En primer lugar, el nivel educacional bajo no se incluye en los gráficos, ya que corresponde sólo a 6 personas que han respondido la encuesta (11 después de la ponderación). Sin embargo, se mantienen en consideración a efectos de las pruebas de contraste de medias.

En segundo lugar, se agregó la cabecera de "Modalidad", que permite comparar a las personas dentro de un espectro de trabajo híbrido. Esta categoría separa a los teletrabajadores en dos grupos: aquellos que realizan mayoritariamente trabajo virtual (también denominados "remote first") y aquellos que son mayoritariamente presenciales ("office first"). El criterio utilizado para esta clasificación se basa en el porcentaje de tiempo que dedican al teletrabajo. Así, las personas que teletrabajan un 60% o más de su jornada se consideran "mayormente virtuales", mientras que aquellas que teletrabajan menos del 40% se clasifican como "mayormente presenciales". Esta distinción permite analizar las diferencias entre estos dos perfiles de teletrabajadores y comprender mejor cómo el grado de virtualidad puede influir en diversos aspectos de su actividad laboral y su experiencia de teletrabajo.

Por último, dado que este año la muestra de teletrabajadores se redujo, para analizar diferencias según el sector económico donde trabajan las personas, se buscó una agrupación que permitiera reducir la cantidad de sectores y que aún pueda proporcionar un buen análisis. Teniendo en cuenta esto, se utilizó la agregación que realiza la Organización Internacional del Trabajo (2024) y se generaron tres clasificaciones:

Sectores Productivos: Engloba las actividades económicas relacionadas con la extracción, producción y transformación de materias primas, como la agricultura, la industria y la construcción (Secciones A, B, C, D, E, F de CIIU) (31 personas de la muestra).

Servicios de Mercado: Comprende las actividades económicas que se encargan de la distribución y comercialización de bienes y servicios, como el comercio, el transporte, el alojamiento y la alimentación, y los servicios empresariales y administrativos (Secciones G, H, I, J, K, L, M, N de CIIU) (61 personas de la muestra).

Servicios Sociales y Personales: Abarca las actividades destinadas a satisfacer necesidades sociales y personales, generalmente de carácter no mercantil, como la administración pública, la educación, el arte, y otros servicios y actividades sociales (Secciones O, P, Q, R, S, T, U de CIIU) (55 personas de la muestra).

Esta división generó una clasificación relativamente equilibrada, basada en una agregación utilizada a nivel internacional y que permitió obtener diferencias interesantes para el análisis.

En resumen, la metodología del estudio del teletrabajo en la Comunitat Valenciana en 2024 ha sido diseñada para obtener una visión completa y rigurosa de este fenómeno,

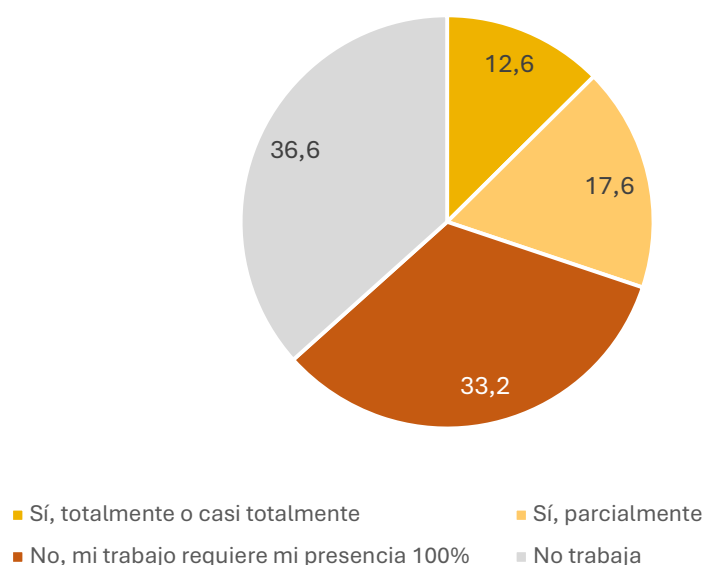
con un enfoque especial en el trabajo híbrido y el grado de virtualidad. Los cambios y mejoras introducidos permiten una comprensión más profunda de la realidad del teletrabajo en la región y un análisis detallado de sus implicaciones para las personas que trabajan en esta modalidad.

3. MAGNITUD DEL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Este año, con objeto de tener una medida más precisa de la realidad del teletrabajo se han realizado dos preguntas a las personas encuestadas. Una primera pregunta dirigida a quienes trabajan sobre si su trabajo les permite teletrabajar, total o parcialmente. Esto nos permite filtrar aquellas personas que dicen trabajar en trabajos donde esto es posible.

Tras ello, a las personas que han respondido que en su trabajo existe la posibilidad de teletrabajar se les ha preguntado sobre si en la actualidad están teletrabajando actualmente. Esta pregunta está más en relación con la pregunta «¿Trabajó desde su propio domicilio en la semana de referencia?» que se realiza en la Encuesta de Población Activa (EPA).

¿TU PRINCIPAL TRABAJO TE PERMITIRÍA
TELETRABAJAR? (Sobre muestra total n = 2010)

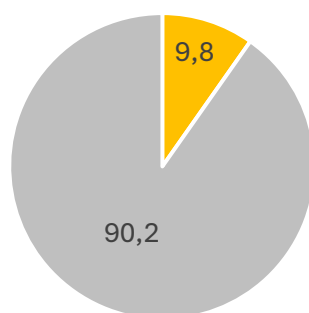


De las respuestas obtenidas, algo más de un tercio (36,6%) no realiza actividad económica remunerada. Otro tercio trabaja en actividades que no permiten el teletrabajo, y el resto, un 30,2%, dicen poder llevar a cabo su trabajo sin necesidad de estar presentes de forma continua (un 12,6% dice poder hacerlo parcialmente, un 17,6% totalmente o casi). Esto no significa que dichas personas efectivamente se encuentren teletrabajando, sino que aproximadamente una de cada tres personas en la Comunitat Valenciana entre los 16 y los 70 años realizan actividades que son compatibles, al menos parcialmente, con su desarrollo en remoto.

Una vez localizado el grupo de personas que por las características de su actividad podrían teletrabajar, se les ha preguntado si efectivamente se encuentran teletrabajando en la actualidad, respondiendo afirmativamente el 32,4%.

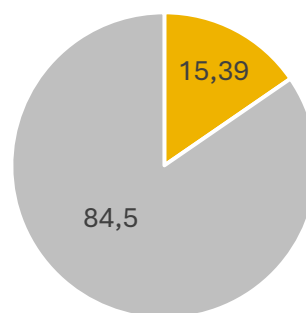
De acuerdo con las respuestas obtenidas, se encuentran teletrabajando actualmente en la Comunitat Valenciana el 9,8% de las personas entre los 16 y los 70 años. Según datos provisionales del INE, la población valenciana entre dichas edades en julio de 2024 se situaba en 3.860.781 habitantes. Esto implica que la población teletrabajadora para este año es de alrededor de 378.357 personas en la Comunitat.

¿ESTÁS TELETRABAJANDO EN LA ACTUALIDAD?
(Comparado con muestra total n = 2010)



■ Sí ■ No

¿ESTÁS TELETRABAJANDO EN LA ACTUALIDAD?
(Comparado con muestra empleada n = 1274)



■ Sí ■ No

Este porcentaje a su vez representa el 15,39% de la población trabajadora. Si tenemos en cuenta que casi la mitad aseguraban poder teletrabajar en mayor o menor medida dada la naturaleza de su actividad (el 30,2% nunca frente al 33,2% que siempre o parcialmente), esto implica que, del 46,89% de los trabajadores que pueden teletrabajar debido al tipo de trabajo que realizan, sólo el 15,39% lo hace, el resto no teletrabaja ya sea por decisión empresarial, por voluntad propia, falta de medios u otras razones distintas de la actividad en sí.

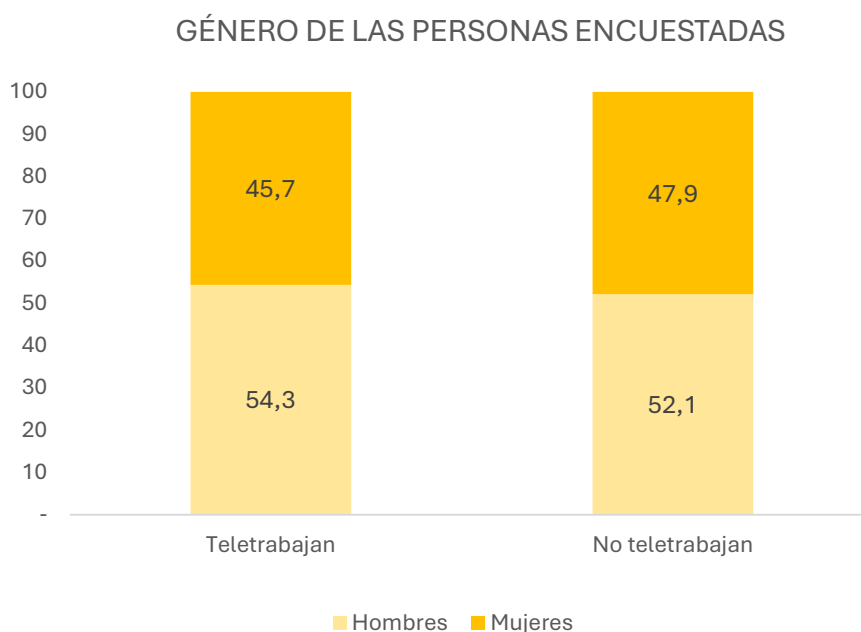
4. PERFIL DE LOS TELETRABAJADORES

En este capítulo vamos a analizar el perfil de las personas que teletrabajan y comparar sus características con las no-teletrabajadoras de la muestra empleada. En esta muestra de personas no-teletrabajadoras empleadas también se incluyen las personas trabajadoras de plataformas digitales.

4.1 Características Demográficas

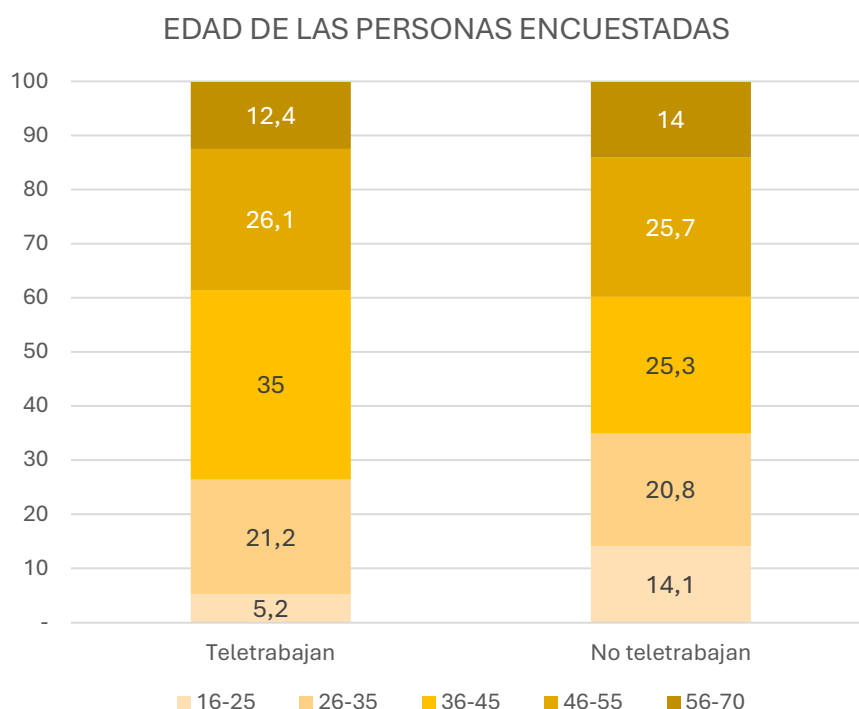
En esta sección analizaremos una serie de características propias del individuo que nos permita asignarlo a diferentes grupos demográficos. Para ello clasificaremos a la población teletrabajadora de acuerdo con su género, edad, ubicación geográfica y estado civil, y compararemos estas métricas con las de la población empleada no teletrabajadora.

En primer lugar, nos centraremos en el **género** de las personas encuestadas.



Según los datos, tanto la población teletrabajadora como la no teletrabajadora muestran este año porcentajes muy similares. Aunque no puede decirse claramente que en el teletrabajo un género resulte mucho más representado que el otro, los hombres han mostrado porcentajes ligeramente superiores a las mujeres durante los últimos tres años (54,3% en 2024, 56,4% en 2023 y 56,3% en 2022), mientras la población no-trabajadora se mantenían más o menos equitativa.

A continuación, vamos a centrarnos en la **edad** de las personas que integran cada grupo. Para ello hemos dividido la muestra en diferentes franjas etarias de diez años cada una desde los 16 años en adelante y una franja final entre los 56 y los 70 años.

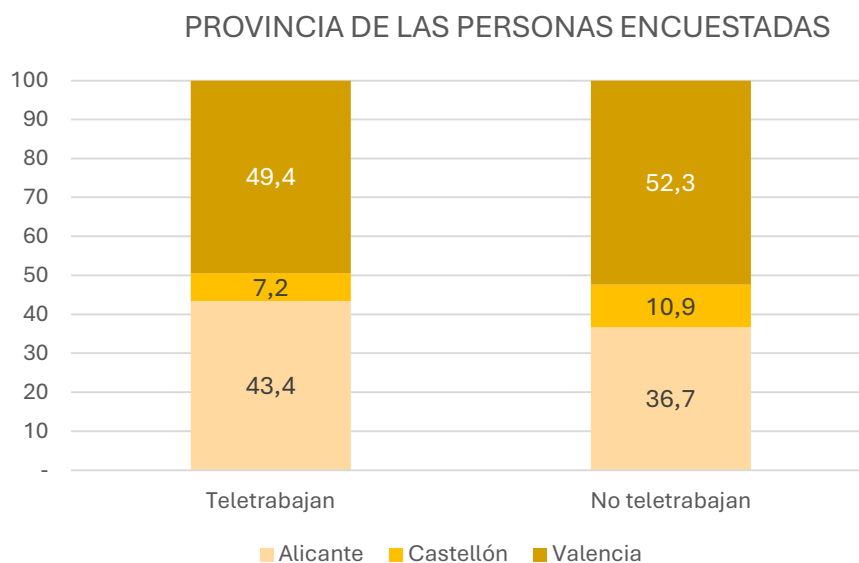


En este caso encontramos mayores diferencias que las observadas respecto del género entre ambos grupos. Los jóvenes menores de 26 están significativamente infrarrepresentados en el teletrabajo (5,2% frente al 14,1%), y también los mayores de 56 años presentan menor incidencia que entre los no teletrabajadores (12,4% frente al 14%). Por el contrario, los demás grupos tienen mayor presencia en el teletrabajo que en el trabajo presencial, destacando principalmente la franja de mediana edad entre los 35 y los 45, donde se hayan más de un tercio de las personas que teletrabaja (35%).

Esta tendencia a la menor presencia de los más jóvenes y de los más mayores en el teletrabajo ha sido constante durante los últimos años, si bien este año resulta más pronunciada.

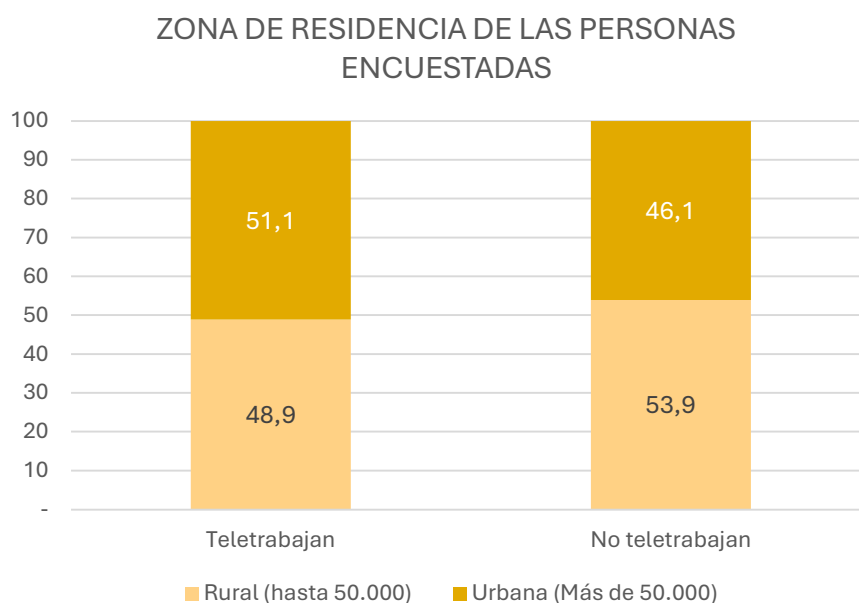
La **distribución territorial** de las personas que teletrabajan es otro factor importante para comprender la realidad del teletrabajo y su impacto sociolaboral en la Comunitat Valenciana. Para comprender mejor este fenómeno se ha tomado en consideración tanto la provincia de residencia como la naturaleza rural o urbana del municipio donde las personas encuestadas tienen su domicilio habitual.

De acuerdo con la **distribución según la provincia** de residencia, casi la mitad de los teletrabajadores (49,4%) residen en la provincia de Valencia, algo menos en la provincia de Alicante (43,4%) y el resto, 7,2% en la provincia de Castellón.



Si comparamos estos datos en relación con la población empleada no-teletrabajadora, observamos como el teletrabajo resulta ligeramente más habitual en la provincia de Alicante que en el resto, pues, aunque supone el 36,7% de los no-teletrabajadores, concentra al 43,4% de los teletrabajadores. Esta situación difiere de años anteriores cuando, pese a poder existir pequeñas variaciones entre la distribución de los teletrabajadores y los no trabajadores, ambas realidades no experimentaban variaciones superiores a los 5 puntos.

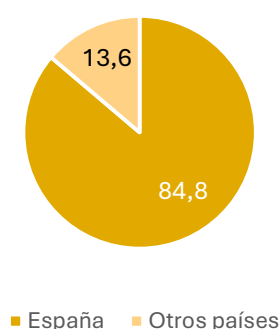
Observando ahora la distribución de las personas encuestadas en relación con si su residencia habitual se sitúa en un **entorno rural o urbano** también vemos pequeñas diferencias entre quienes teletrabajan y quienes no.



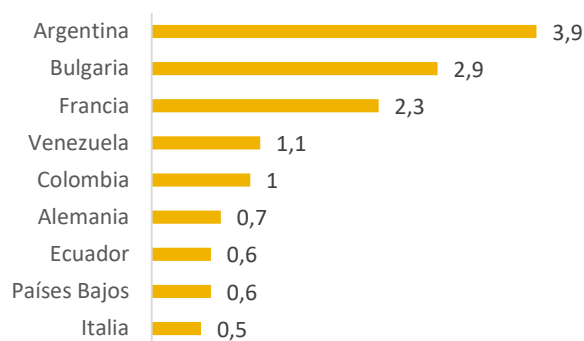
Para este estudio, se ha definido como entorno rural a las poblaciones de hasta 50.000 habitantes, y como entorno urbano a aquellas que superan dicha cifra. Al analizar la distribución de los teletrabajadores en comparación con los no teletrabajadores, se observa una ligera variación. En el caso de los teletrabajadores, el 51,1% reside en entornos urbanos, frente al 46,1% de quienes no teletrabajan. Esta mayor importancia de los entornos urbanos en el teletrabajo se ha mantenido constante los últimos años. Sin embargo, aunque existe una mayor concentración de teletrabajo en áreas urbanas, la diferencia no es lo suficientemente significativa como para afirmar que el teletrabajo sea un fenómeno característico de uno u otro entorno.

A parte de cómo se distribuyen las personas que teletrabajan respecto de las que no teletrabajan también interesa conocer el **origen** de estas.

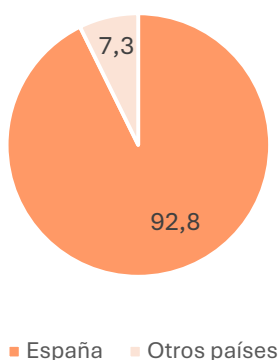
ORIGEN DE LOS
TELETRABAJADORES



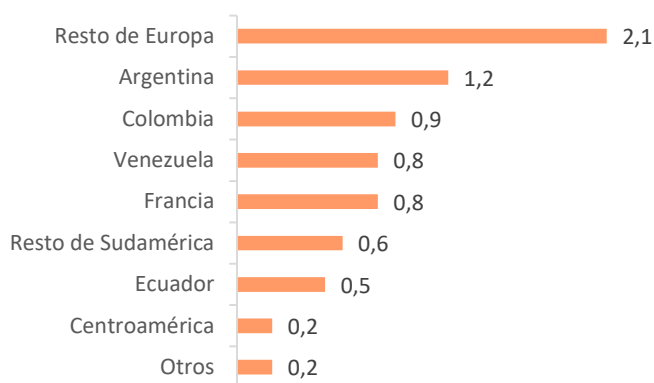
LUGARES DE ORIGEN DE LOS
TELETRABAJADORES (otros países)



ORIGEN DE NO-
TELETRABAJADORES



LUGARES DE ORIGEN DE NO-
TELETRABAJADORES (otros países)



En ocasiones el teletrabajo se asocia a la idea del “nómada digital”, personas que pueden desarrollar su actividad laboral de manera remota desde cualquier lugar del mundo, sin estar atada a una ubicación geográfica específica, lo que les permite viajar con frecuencia y vivir temporalmente en distintos países o ciudades, combinando trabajo y estilo de vida

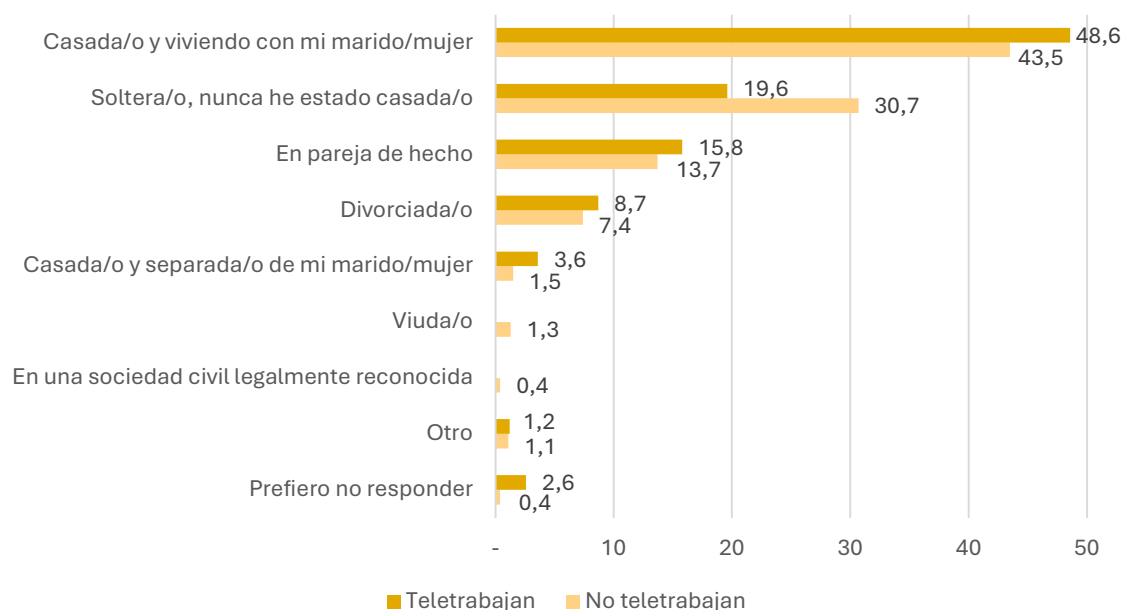
“nómada”. En general suele tratarse de profesionales altamente cualificados dedicados a actividades como el desarrollo de software, el marketing digital, el diseño gráfico, la consultoría o el trabajo creativo, entre otras.

Analizando los datos de la población de origen extranjero en el teletrabajo, vemos como existe una incidencia bastante superior de personas nacidas fuera de España entre los teletrabajadores (13,6%) que entre los no teletrabajadores (7,3%). Esta situación revierte la tendencia de años anteriores, cuando, aunque los porcentajes resultaban similares, eran inferiores en el caso de la población teletrabajadora.

En ambos grupos, tanto teletrabajadores como no teletrabajadores nacidos fuera de España, la población de origen latinoamericano es la más numerosa, destacando principalmente personas procedentes de Argentina, Colombia y Venezuela. No obstante, entre los teletrabajadores se observa una mayor diversidad de orígenes europeos, menos presentes entre los no teletrabajadores, con países de origen como Bulgaria y Francia, y en menor medida Alemania, Países Bajos e Italia.

Por último, para cerrar esta sección y completar el perfil demográfico de las personas teletrabajadoras, se ha preguntado a los encuestados sobre su **estado civil** actual.

ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



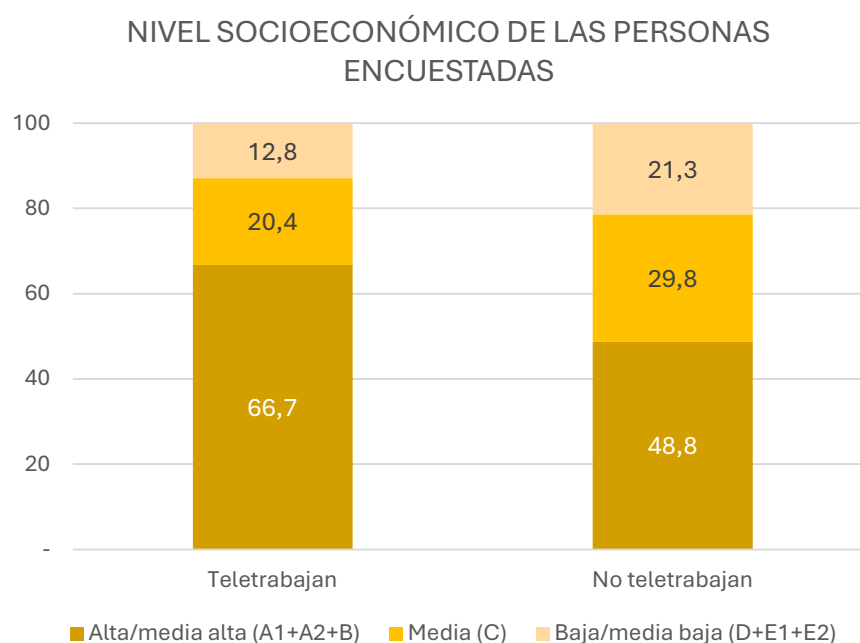
En este caso, los datos reflejan perfiles muy similares a los de años anteriores, en línea con las edades de ambos grupos. La mayor diferencia se observa en el grupo de personas solteras, que está significativamente menos representado en el teletrabajo en comparación con el trabajo presencial. Esto podría estar vinculado tanto a la sobrerepresentación de los más jóvenes en el teletrabajo como a las menores necesidades de conciliación que suelen presentar las personas solteras en comparación con otros

grupos. Las personas solteras tienden a no tener las mismas responsabilidades familiares ni dependientes a su cargo en la misma medida que aquellos que están casados, divorciados o viven en uniones de hecho.

4.2 Características Socioeducativas

Además de las características demográficas, es necesario conocer el perfil socioeducativo de las personas que teletrabajan, lo que incluye conocer su perfil socioeconómico, nivel educativo y área de estudios.

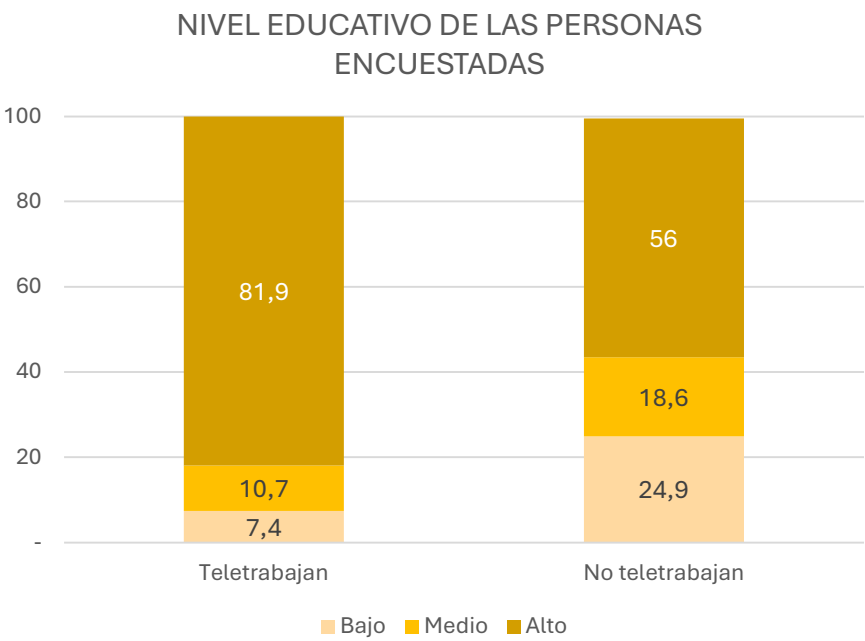
Con relación al nivel **socioeconómico**¹, quienes teletrabajan manifiestan tener un nivel alto o medio alto en bastante mayor proporción que quienes no teletrabajan (66,7% frente a 48,8%).



Esta situación se ha mantenido invariablemente con porcentajes muy similares los últimos años (61,1% en 2023, 64,1% en 2022), independientemente de las posibles variaciones que haya podido experimentar la población no trabajadora. La mayor presencia de personas con niveles altos y medio-altos en el teletrabajo cabe ponerlo en relación con el tipo de actividades que desarrollan.

¹ A efectos del presente estudio, se ha utilizado la 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 se ha utilizado esa clasificación en siete tramos, después se han agrupado en tres para hacer más sencillo el análisis de los datos.

También en relación con el tipo de actividad desarrollada y el nivel socioeconómico se encuentra en nuestro caso el **nivel educativo**² de las personas encuestadas.

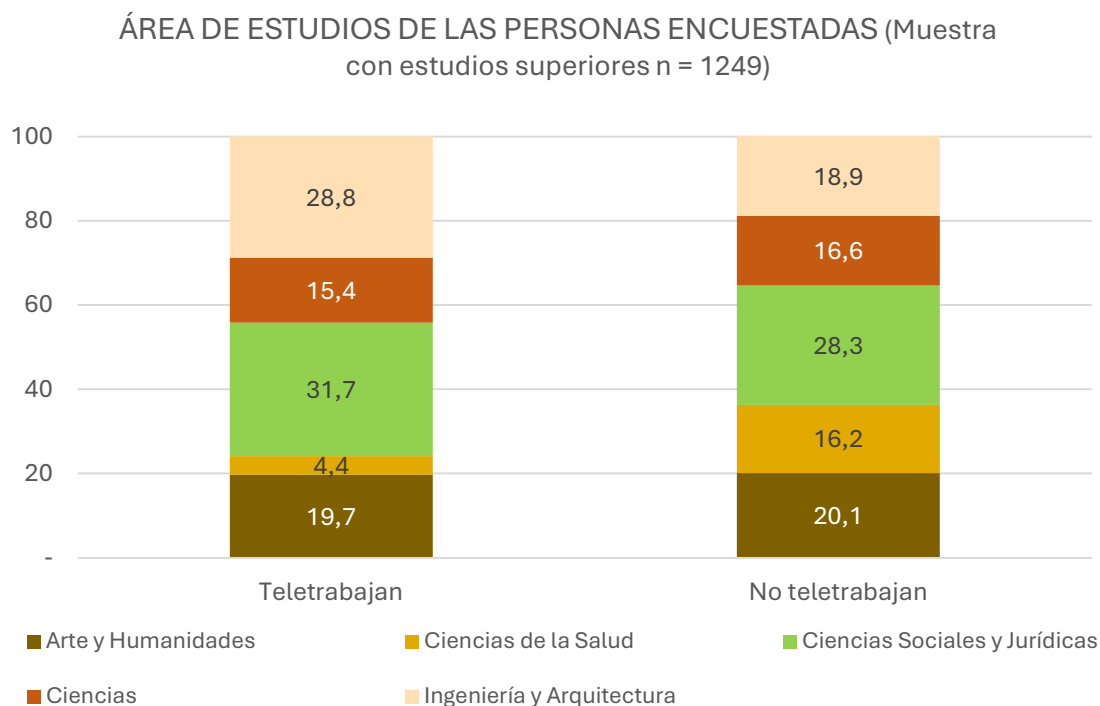


Una inmensa mayoría (81,9%) de los teletrabajadores cuenta con niveles educativos altos, lo que implica que cuentan con formación universitaria o similar 4 de cada 5 teletrabajadores. Esta mayor incidencia de las personas de niveles educativos altos en el teletrabajo no ha dejado de ser constante durante los últimos años con una notable tendencia al alza hasta el momento (63,3% en 2022, 75,7% en 2023). Un incremento que también ha podido observarse entre la población no teletrabajadora a un ritmo similar (36,5% en 2022, 42,9% en 2023, 56% en 2024). Dado que los niveles socioeconómicos no muestran haber aumentado en proporción, estos datos parecen indicar una tendencia a la sobrecualificación de la población general, la cual se traslada al teletrabajo de forma directa.

2

NIVEL EDUCATIVO	ESTUDIOS
Bajo	Sin estudios: estudios primarios sin terminar.
	Educación primaria, primer grado: Certificado escolar, EGB 1ª etapa, más o menos 10 años.
	Educación secundaria obligatoria, segundo grado 1er ciclo: Graduado escolar, EGB 2ª etapa, 1º y 2º de la ESO, hasta los 14 años.
Medio	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.

Por último, con relación al perfil socioeducativo, analizaremos el **área de estudios** de las personas encuestadas con niveles educativos superiores y si existen variaciones de acuerdo con la condición o no de teletrabajador.

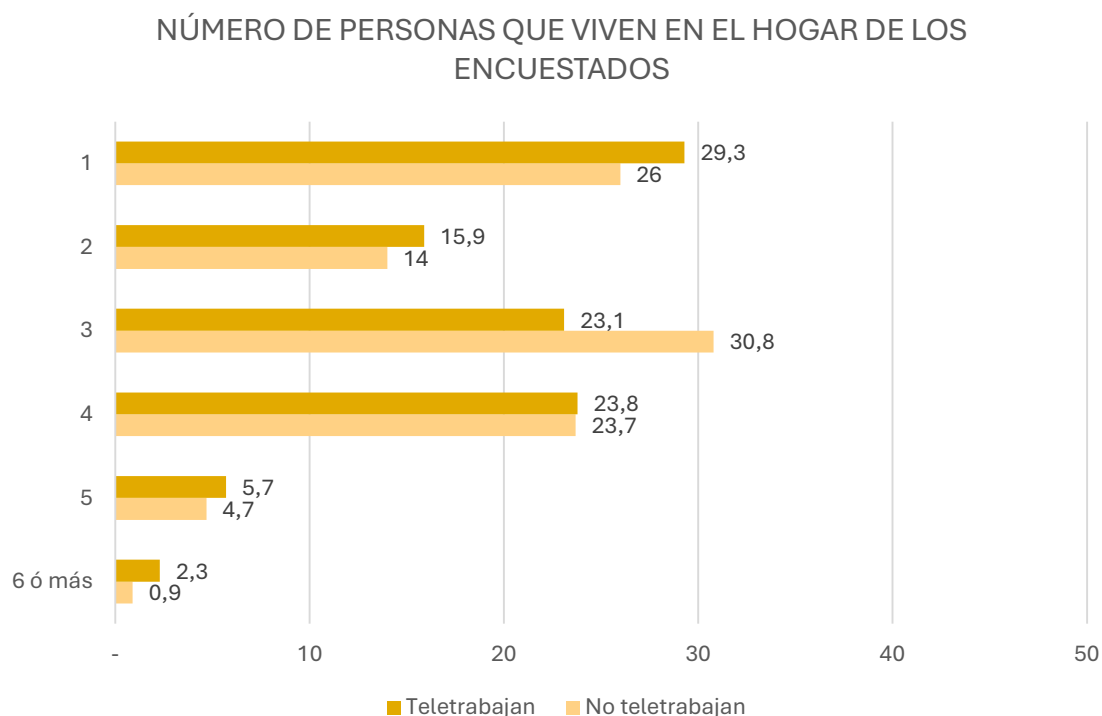


En este caso, ambas poblaciones presentan diferencias en las áreas de ingeniería y arquitectura, ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud, mientras que en arte y humanidades y ciencias presentan porcentajes similares. De esta forma, mientras que las personas especializadas en ciencias de la salud apenas tienen incidencia en el teletrabajo (4,4% frente al 16,2% de no teletrabajadores), los ingenieros y arquitectos y, en menor medida, los profesionales de ciencias sociales y jurídicas se encuentran sobrerrepresentados en el teletrabajo. Nuevamente, esta mayor presencia de unas especialidades u otras parece responder principalmente al tipo de actividades asociadas con cada una de ellas. Esta situación ha permanecido invariable en líneas generales los últimos años.

4.3 Características de los hogares

El siguiente apartado de este capítulo está dedicado a las características propias de los hogares de las personas encuestadas. Para ello hemos preguntado acerca de la cantidad de miembros que forma el núcleo familiar, el número de personas que aportan ingresos al hogar y el número de personas económicamente dependientes.

En primer lugar, queremos conocer el tamaño de los hogares de las personas encuestadas teniendo en cuenta **el número de personas que conviven** con la persona encuestada.



A diferencia del año anterior, este año los hogares de las personas que teletrabajan no resultan más numerosos que los de las personas que trabajan por norma general. Si bien quienes teletrabajan viven más frecuentemente en hogares de cinco o más miembros (8% frente al 5,6% de los no trabajadores), en líneas generales, los no trabajadores viven en mayor medida en hogares de tres o más miembros que las personas teletrabajadoras (60,1% frente 54,9%).

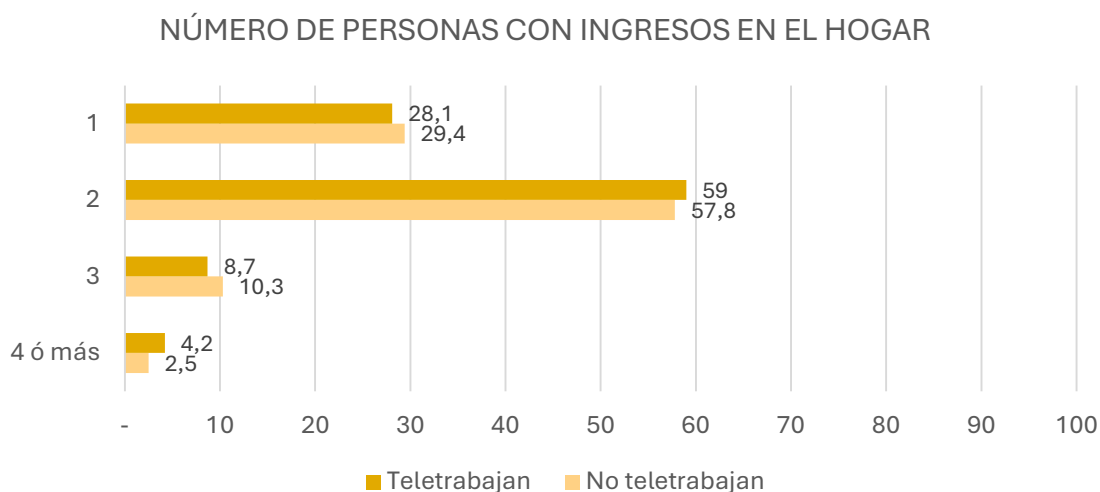
Esta situación supone una reversión de lo observado el año anterior, cuando el 65,2% de los teletrabajadores vivían en hogares de 3 o más miembros frente al 53,8% de los no teletrabajadores.

De acuerdo con estos datos, no puede concluirse que al menos este año el número de personas que habitan el hogar del teletrabajador haya resultado determinante para adoptar esta modalidad.

También hemos querido conocer la dimensión económica de los hogares de las personas encuestadas. Para ello hemos preguntado acerca del número de miembros del hogar que disponen de ingresos y el número de personas que resultan dependientes económicamente respecto de la persona encuestada.

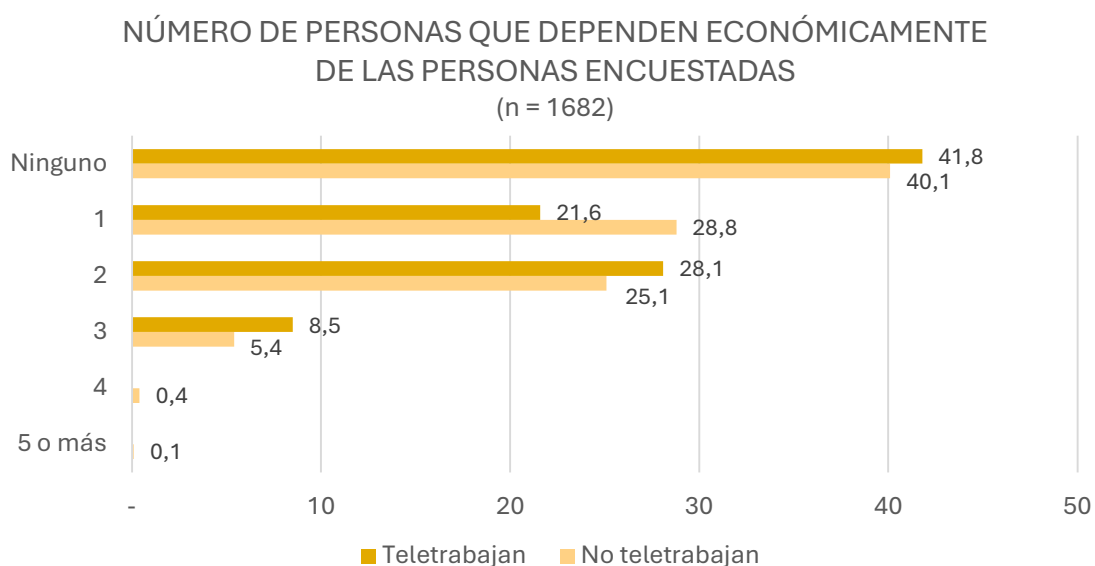
Respecto del **número de personas con ingresos en el hogar** no se aprecian diferencias notables entre el grupo de las personas que teletrabajan y el grupo de las personas que

no lo hacen. Esta situación es distinta a la observada en años anteriores, cuando el teletrabajo estaba significativamente más presente en hogares con dos y tres miembros recibiendo ingresos.



Relacionando estos datos con la pregunta anterior, observamos como los hogares donde un solo miembro aporta ingresos se corresponden básicamente con los hogares unipersonales, lo que nos indica que para los hogares más grandes en la inmensa mayoría de casos hay dos o más personas que reciben ingresos. Esto supone un cambio respecto de los datos del año anterior, cuando era mucho más habitual la existencia de hogares con dos o más miembros y un solo miembro recibiendo ingresos.

Por último, vamos ahora a observar las posibles diferencias con el número de **personas económicamente dependientes** que dependen del encuestado.



En este caso, se observa un mayor porcentaje de teletrabajadores con dos o más personas dependientes económicamente que entre los no teletrabajadores (36,6%

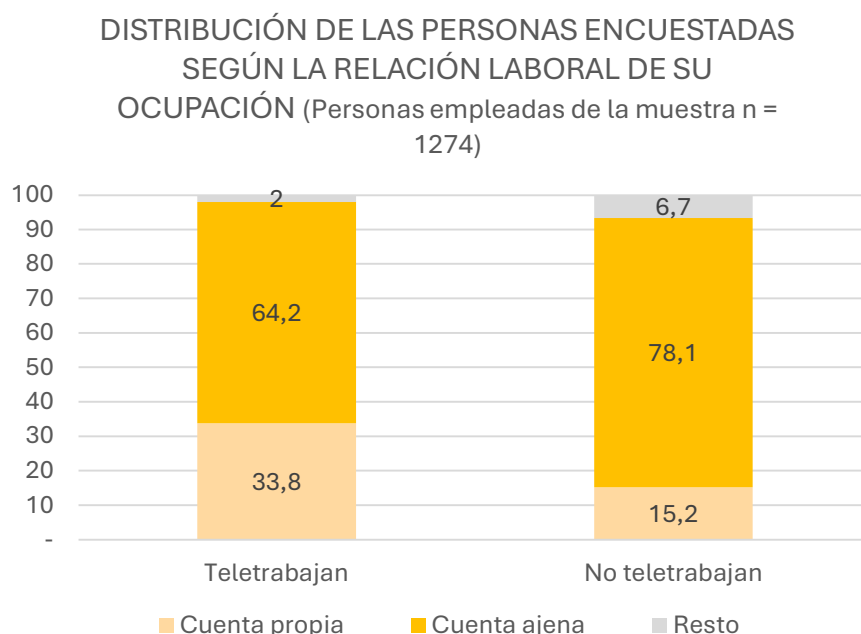
frente a 31%), sin embargo, se trata de una diferencia poco significativa. De hecho, en el grupo más numeroso, quienes no tienen personas dependientes a su cargo, los teletrabajadores incluso sobrepasan en 1,7% a los no teletrabajadores. Esta situación actual vuelve a contradecir lo observado en años anteriores, cuando los teletrabajadores manifestaban tener generalmente más personas dependientes a su cargo que los no teletrabajadores.

Teniendo en cuenta los datos respecto de la situación y el tamaño de los encuestados, al menos este año no parece que esto influya de forma relevante en el teletrabajo.

4.4 Perfil laboral

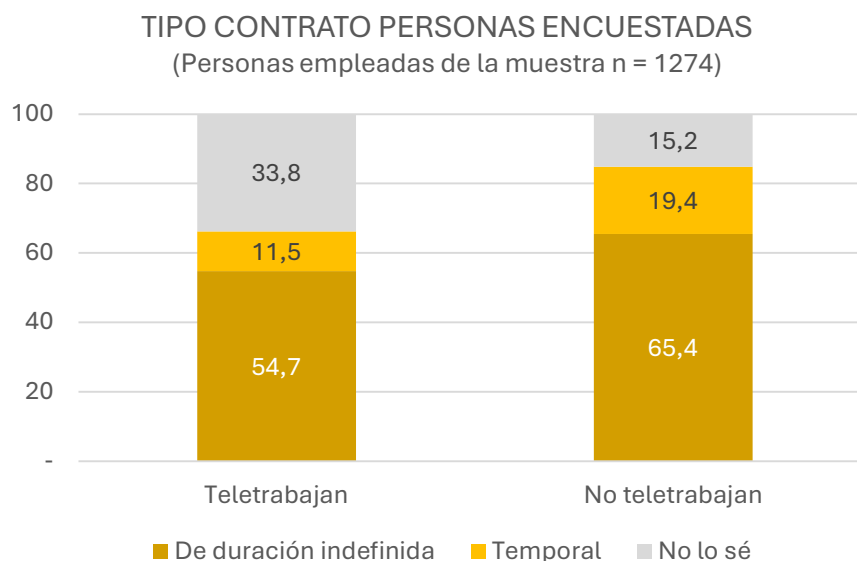
Por último, para cerrar este capítulo dedicado al perfil de los teletrabajadores vamos a adentrarnos en la faceta más laboral del mismo. En este sentido, analizaremos el tipo de relación laboral que tienen los teletrabajadores y quienes no teletrabajan, cuestiones relativas a su jornada y si tienen o no la intención de cambiar de actividad.

Primeramente, vamos a indagar sobre la **situación laboral** de las personas encuestadas, teniendo en cuenta su condición o no de teletrabajadores.



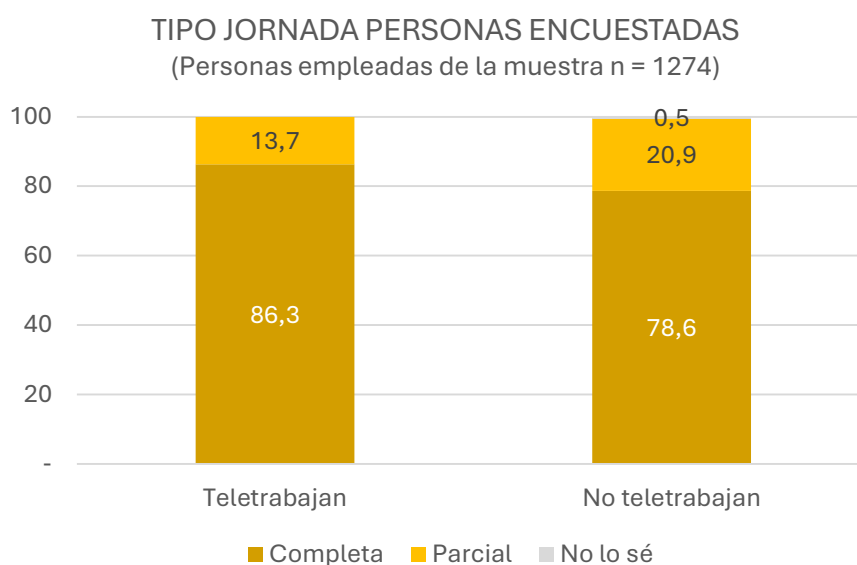
Como podemos observar, resulta mucho más común el teletrabajo entre quienes trabajan por cuenta propia que entre quienes lo hacen por cuenta ajena. Los autónomos presentan algo más del doble de incidencia entre la población teletrabajadora que entre la no teletrabajadora (33,8% frente al 15,2%). Esta sobrerrepresentación de los autónomos en el teletrabajo ha sido constante en años anteriores, siempre del doble o más respecto de la población no teletrabajadora.

A continuación, vamos a analizar la composición del grupo de teletrabajadores y de no teletrabajadores analizando el **tipo de contrato** de las personas encuestadas.



En este caso, es importante considerar que el porcentaje de quienes indican no saber su tipo de contrato corresponde principalmente a personas que se identifican como autónomos. Por lo tanto, al centrarnos sólo en la población empleada, observamos que, aunque hay una mayor proporción de contratos indefinidos entre las personas que teletrabajan, esta diferencia no es especialmente significativa (82,6% en el teletrabajo frente al 77,2%). Estos datos son consistentes con los de años anteriores y sugieren que el teletrabajo no se encuentra necesariamente vinculado al tipo de contrato, ya sea temporal o indefinido.

Centrándonos ahora en el **tipo de jornada**, este año se aprecia una mayor diferencia entre los teletrabajadores y quienes no teletrabajan que en años anteriores.



Este año, los porcentajes de teletrabajadores a jornada completa (86,3%) y a jornada parcial (13,7%) se han mantenido prácticamente sin cambios respecto al año pasado (85,9% y 13,3% en 2023). Sin embargo, entre los no teletrabajadores, ha aumentado ligeramente el porcentaje de quienes trabajan a jornada parcial (20,9%) y ha disminuido el de quienes trabajan a jornada completa (78,6%), en comparación con el año anterior (18,2% y 80,8% respectivamente). Esta variación refuerza la tendencia observada en años anteriores, en la que el teletrabajo concentra en mayor proporción a trabajadores a jornada completa en comparación con los no teletrabajadores. Sin embargo, dada la similitud presente en ambos grupos, no puede decirse claramente que el tipo de jornada sea determinante para encuadrarse en una modalidad u otra.

Otra característica relevante del perfil laboral de los encuestados es la presencia de situaciones de pluriempleo o pluriactividad. Para obtener esta información, se les ha preguntado **si han dedicado al menos una hora de trabajo en algún empleo distinto de su ocupación principal durante la última semana**.

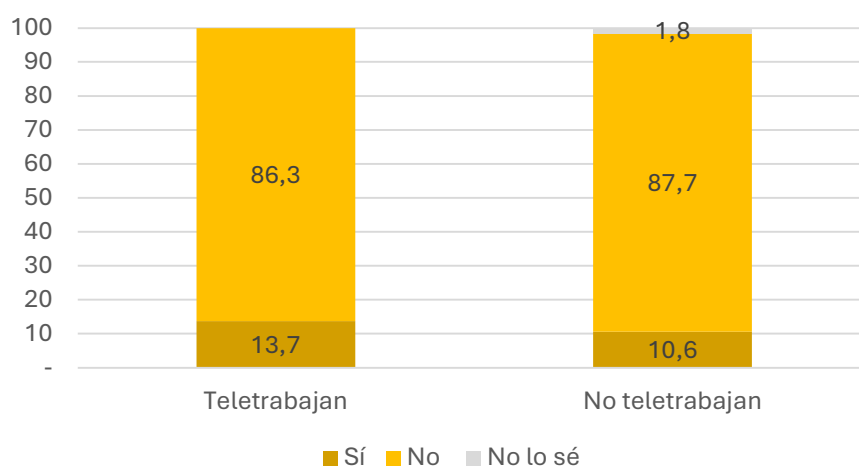


Según las respuestas obtenidas, no existe diferencia entre teletrabajar o no teletrabajar en cuanto a la probabilidad de mantener dos o más trabajos simultáneamente. Esta tendencia ya se ha observado en años anteriores con resultados similares. Por lo tanto, puede afirmarse que los teletrabajadores no realizan actividades adicionales o trabajos complementarios en mayor o menor proporción que los demás trabajadores.

Por último, con el objetivo de comprobar la posible incidencia del teletrabajo en la rotación o permanencia de los trabajadores, se ha preguntado a los encuestados **si en la actualidad están tratando de encontrar otro empleo** o haciendo gestiones para trabajar por cuenta propia.

¿HAS TRATADO DE ENCONTRAR EMPLEO O HAS
HECHO GESTIÓN PARA CREAR TU PROPIA
EMPRESA/AUTÓNOMO?

(Personas empleadas de la muestra n = 1274)



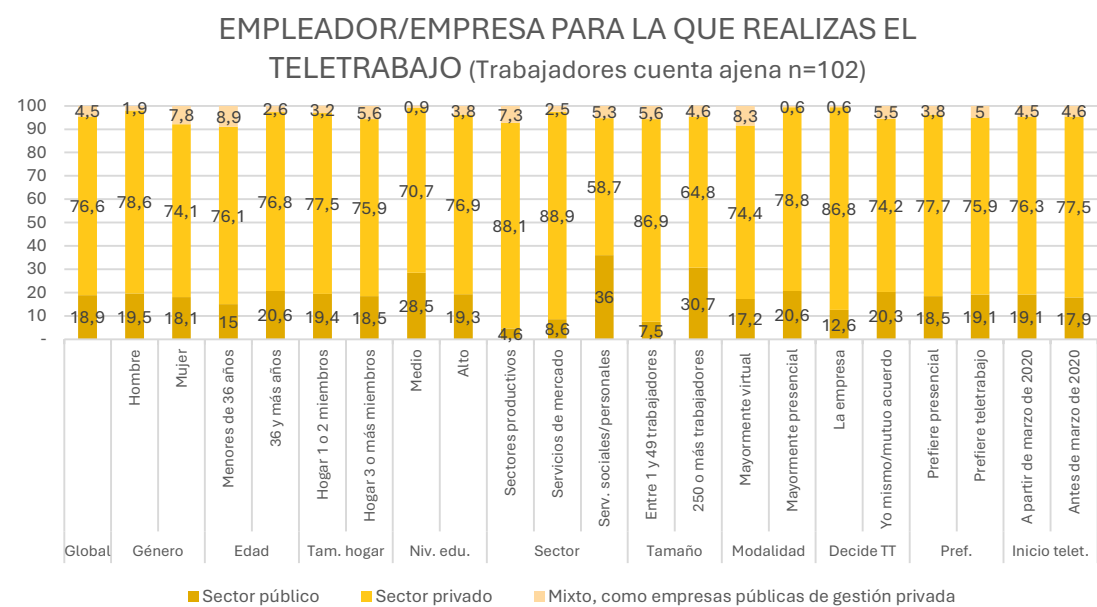
Como se ha constatado en años anteriores, el teletrabajo no parece influir en la decisión de los trabajadores de cambiar de empleo o iniciar una actividad por cuenta propia. En ambos grupos (teletrabajadores y no teletrabajadores), los porcentajes de permanencia son elevados y superiores a los del año pasado (73,2% entre teletrabajadores y 69,7% entre no teletrabajadores), aunque prácticamente iguales entre sí. Esto indica que, aunque este año se ha reducido la intención de los trabajadores de cambiar de empleo, dicha reducción ha ocurrido de manera uniforme en toda la población trabajadora, independientemente de si teletrabajan o no. Por tanto, el teletrabajo no parece tener un impacto significativo en la permanencia o rotación laboral.

5. CONTEXTO SECTORIAL Y EMPRESARIAL DEL TELETRABAJO

En el este capítulo vamos a profundizar sobre la relación entre el teletrabajo y el tipo de empresas. En concreto vamos a analizar la incidencia del teletrabajo para cada uno de los grupos en los que han sido catalogados los individuos encuestados dependiendo del tipo de titularidad de la empresa y del tamaño de esta. La muestra de este capítulo se centra únicamente en las personas que teletrabajan por cuenta ajena.

5.1 Sector público, privado o mixto

Con relación a la **titularidad de la empresa**, se ha diferenciado en este estudio entre empresa pública, privada o de carácter mixto.



Este año se aprecia un descenso en el porcentaje de teletrabajadores del sector público. Un 18,9% de los teletrabajadores por cuenta ajena dicen trabajar en el sector público y un 4,5% lo hacen en empresas públicas de gestión privada o similares. En total un 23,4% trabaja directa o indirectamente para la administración. Se ha mantenido una tendencia a la baja que ha reducido significativamente la sobrerrepresentación del sector público y del sector mixto a lo largo de los últimos años (35,3% en 2022, 27,8% en 2023), que se acerca a niveles más similares a los de la población general³.

³ El segundo trimestre de 2024, el 16,4% de la población activa valenciana trabajaba en el sector público, incluyendo empresa pública (datos INE).

Si observamos la titularidad de acuerdo a los diferentes grupos, no apreciamos diferencias por género, tamaño del hogar, preferencia del teletrabajador o momento de inicio del teletrabajo.

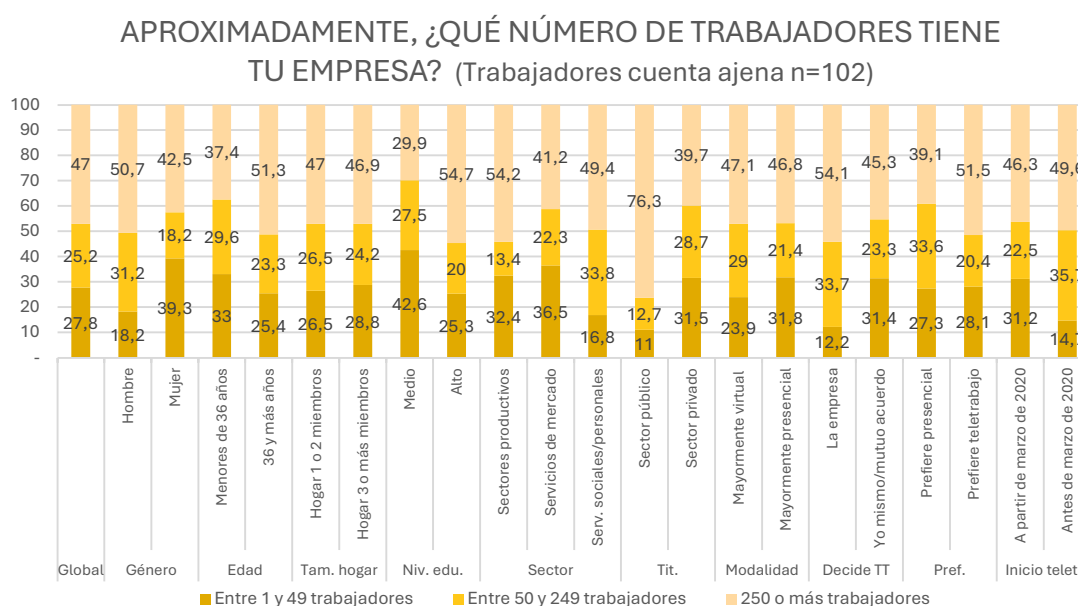
Respecto de la edad, hay más incidencia de teletrabajadores en el sector público mayores de 36 años (20,6%) que de los jóvenes (15%), y también sucede entre quienes tienen niveles educativos medios y altos (28,5% y 19,3% respectivamente)

En cuanto a los sectores de actividad, como era de esperar, los teletrabajadores del sector público se concentran principalmente en el sector de servicios sociales y personales (36%), algo acorde con la naturaleza mayoritaria de las actividades del sector público. Esto sucede igualmente respecto del tamaño de la empresa, ya que la presencia de entidades de más de 250 trabajadores en el sector público resulta más habitual que en el sector privado, por lo que es coherente que los teletrabajadores públicos se concentren en este tipo de entidades en mayor medida (30,7%).

Por último, sobre quien toma la decisión de teletrabajar, parece ser algo más común la posibilidad de elegir de mutuo acuerdo o por voluntad propia del teletrabajador en el sector público que en el sector privado. Sin embargo, un 12,6% de los obligados por la empresa son teletrabajadores del sector público, lo que implica que la unilateralidad en la decisión apenas sufre cambios dependiendo de la titularidad de la empresa.

5.2 Relación con el tamaño de la empresa

A continuación, comprobaremos hasta qué punto el **tamaño de la empresa** puede llegar a influir en el teletrabajo.



Casi tres cuartas partes de los teletrabajadores por cuenta ajena se encuentran dentro de empresas de más de 50 trabajadores (72,2%), de los cuales la gran mayoría teletrabajan en grandes empresas (el 47% en empresas de 250 trabajadores o más, 25,2% en empresas de 50 a 249). Estas cifras resultan mayores que las de la población general, por lo que puede decirse que, en líneas generales, el teletrabajo resulta algo más habitual entre las empresas de mayor tamaño que entre las más pequeñas⁴.

Según los diferentes grupos, las mujeres teletrabajadoras se concentran más empresas de menos de 49 trabajadores que los hombres (39,3% frente al 18,2% respectivamente), algo que también sucede entre los menores de 36 años.

Respecto del nivel educativo, resulta bastante más habitual entre los teletrabajadores de nivel alto formar parte de grandes empresas que entre los teletrabajadores de nivel medio (54,7% frente al 29,9%), y a la inversa en relación con las empresas de menos de 50 trabajadores (25,3% nivel alto, 42,6% nivel medio).

En relación con los sectores económicos y con la titularidad, se aprecia claramente la relación entre el sector público y las actividades de servicios sociales y personales, como se mencionó en el análisis de la gráfica. Estos sectores tienden a concentrar un mayor número de teletrabajadores en grandes empresas, en comparación con otros.

Si nos centramos en la modalidad de teletrabajo (mayoría virtual o presencial), y en la preferencia del teletrabajador, apenas encontramos diferencias significativas según el tamaño de la empresa. No obstante, si aparecen variaciones cuando observamos quien toma la decisión y respecto del momento de incorporación.

Se observa como la mayoría de teletrabajadores que lo son por decisión empresarial se concentran en grandes empresas (54,1%) y sólo el 12,2% en empresas de menos de 50 trabajadores. Por el contrario, de quienes decidieron ellos mismos el teletrabajo o accedieron a la modalidad por mutuo acuerdo, el 31,4% trabaja en empresas de menos de 50 trabajadores y el 45,3% en empresas de 250 o más.

Respecto del momento de incorporación, mientras que los teletrabajadores que iniciaron su actividad remota en pequeñas empresas antes de marzo de 2020 son sólo el 14,7%, este porcentaje sube hasta el 31,2% para los que iniciaron el teletrabajo después.

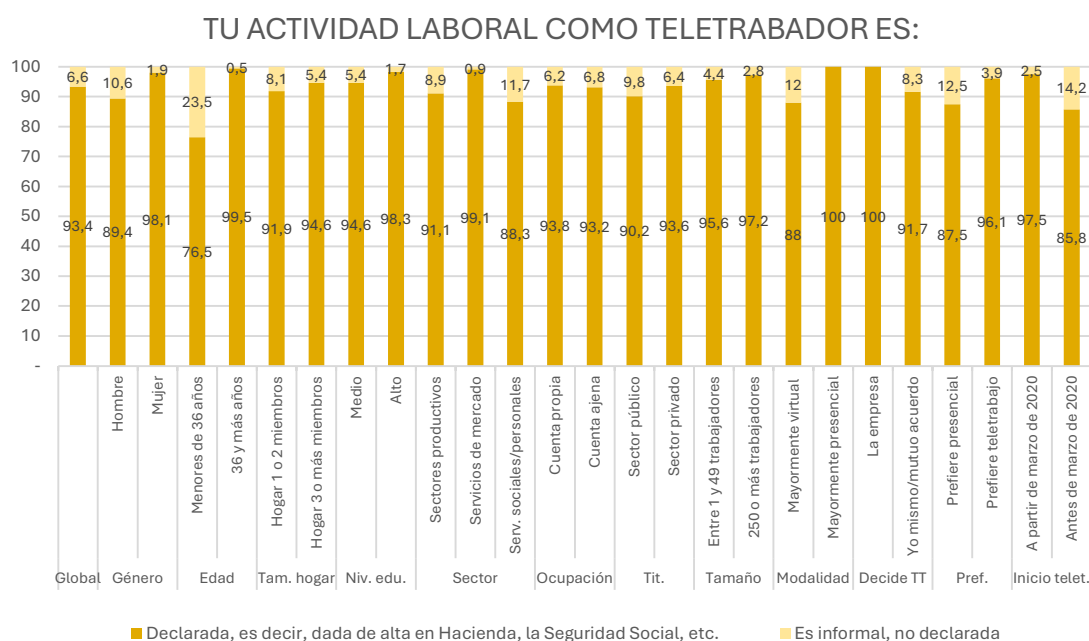
⁴ Según datos del Ministerio de Industria y Turismo, en su informe Cifras PyME 2024, con datos de septiembre de ese mismo año, las empresas de más de 250 trabajadores concentraban un 37,83% del empleo, las de 50 a 249 un 15,43%, el resto de empresas con al menos un empleado el 37,86%, y los trabajadores por cuenta propia sin empleados representaban el 8,89%. Extrayendo estos últimos de la muestra, tenemos que los porcentajes de los empleados en empresas grandes es del 41,52%, en empresas medianas del 16,93%, 58,45% ambos, bastante alejado del 72,2% de nuestra muestra, o incluso del 68,4% dado por el sector privado en nuestra muestra si tenemos en cuenta tan sólo dicho sector. <https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/paginas/estadisticas-y-publicaciones-sobre-pyme.aspx>

6. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN TELETRABAJO

En el capítulo 6 analizaremos las características definitorias de la actividad laboral en teletrabajo desarrollada por las personas encuestadas. Este capítulo incluye un apartado específico dedicado a observar el cumplimiento de la normativa actual al respecto del teletrabajo

6.1 Actividad formal o informal

Una cuestión a tener en cuenta es si el teletrabajo, o un grupo concreto de personas teletrabajadoras, puede relacionarse con actividades informales. Dado que el teletrabajo suele prestarse en ámbitos generalmente de carácter privado donde no alcanza con la misma eficacia la acción inspectora, es interesante comprobar hasta que punto este **se desarrolla de manera formal (declarada) o informal (sin declarar)**.



Como podemos observar, el teletrabajo no parece estar favoreciendo especialmente la actividad informal. Efectivamente, la inmensa mayoría de las personas encuestadas reconocen que la actividad en que teletrabajan se trata de una actividad declarada convenientemente (93,4%), frente a sólo el 6,6% que admiten no declarar su actividad. Esto mismo ha venido constatándose en años anteriores.

Respecto del análisis por grupos distintos, sí observamos en algunos casos índices mayores de actividad no declarada. Especialmente entre los más jóvenes (23,5%), y, en menor medida, en el sector de servicios sociales y personales (11,7%), entre quienes

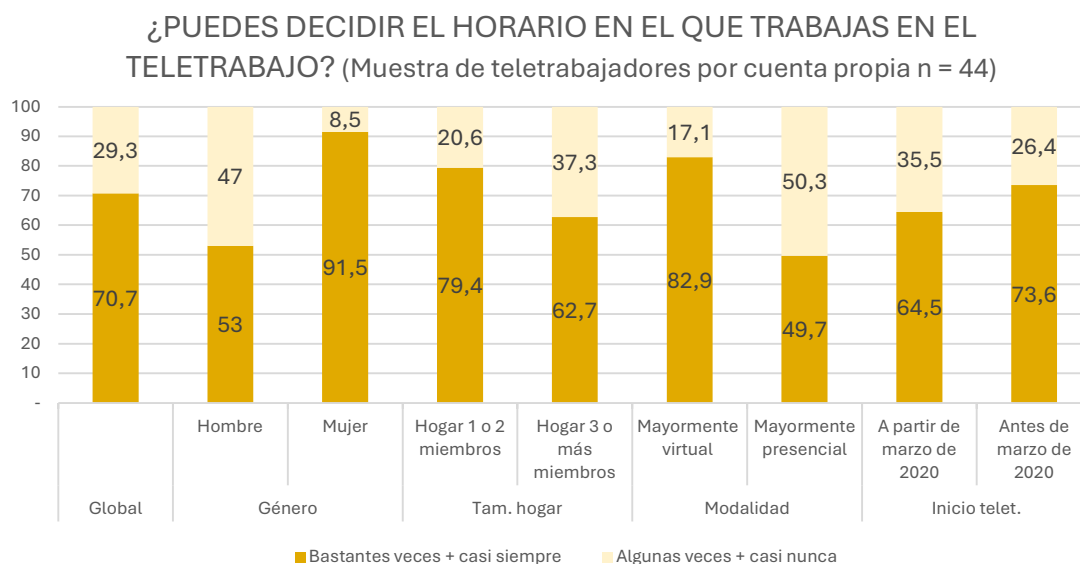
tienen un teletrabajo mayormente virtual (es decir, acuden presencialmente con menor habitualidad al centro de trabajo, un 12%), entre quienes preferirían trabajar presencialmente (12,5%) y entre quienes teletrabajan desde antes de marzo de 2020 (14,2%).

6.2 Trabajo por cuenta propia y falsos autónomos

En esta sección, sólo se va a tener en cuenta a las personas que teletrabajan por cuenta propia. Con ello y entendiendo las condiciones en que se desarrolla su actividad pretendemos entender la posible incidencia del teletrabajo en el encubrimiento de auténticas relaciones laborales. Cabe advertir sin embargo que el análisis realizado a continuación se ha efectuado sobre una reducida muestra de 44 individuos, por lo que los resultados deben tomarse con cautela.

6.2.1 Posibilidad de decidir el horario de trabajo

Una de las características que define el trabajo autónomo es la autonomía en la organización de la actividad y del tiempo de trabajo. Esto implica tener la capacidad de **decidir el horario de trabajo** sin tener que responder ante terceras personas.



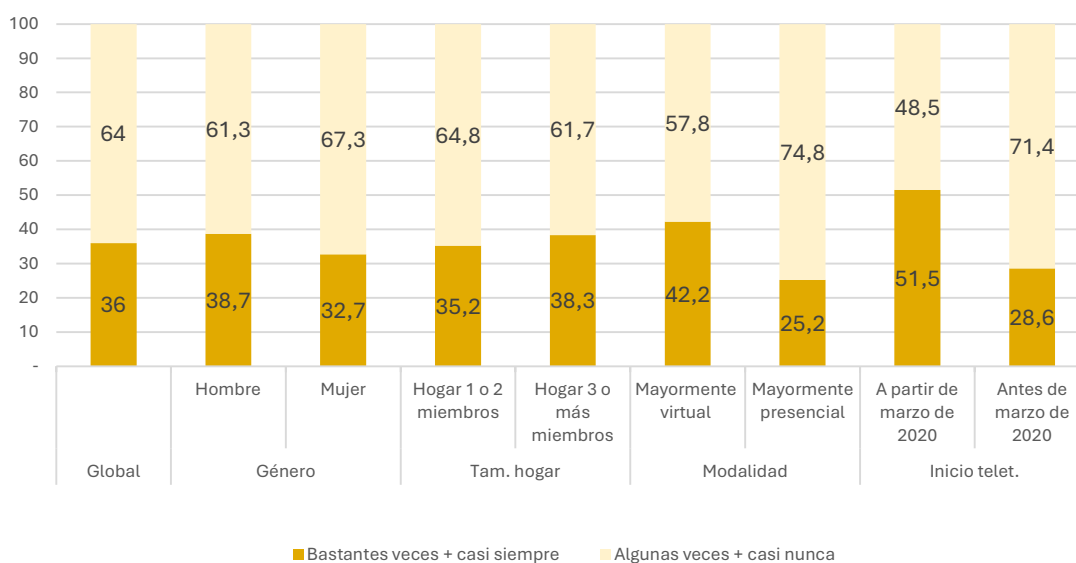
En un 70,7% de los casos las personas encuestadas dicen tener habitualmente esta posibilidad, sin embargo, un 29,3% indica lo contrario. Esto supone que, aunque generalmente los autónomos en el teletrabajo pueden decidir libremente su horario, tres de cada diez están obligados a trabajar en el horario que les impone su cliente, lo que puede indicar una relación laboral entre ambos. Observando los cruces, en el caso de los hombres y de quienes prefieren el trabajo presencial esta imposición resulta

significativamente más destacada, pues en la mitad de los casos no son libres de elegir su propio horario.

6.2.2 Los clientes determinan la posibilidad de subcontratar o de sustitución

Otra característica de la autonomía a la hora de poder organizar el trabajo de quien trabaja por cuenta propia es la posibilidad llegada el caso de mantener la prestación, pero **subcontratar la actividad a un tercero o contratar a un sustituto** para que la lleve a cabo.

¿TUS CLIENTES TE PERMITEN CONTRATAR SUSTITUTOS O SUBCONTRATAR TU TRABAJO QUE REALIZAS PARA ELLOS?
(Muestra de teletrabajadores por cuenta propia n = 44)

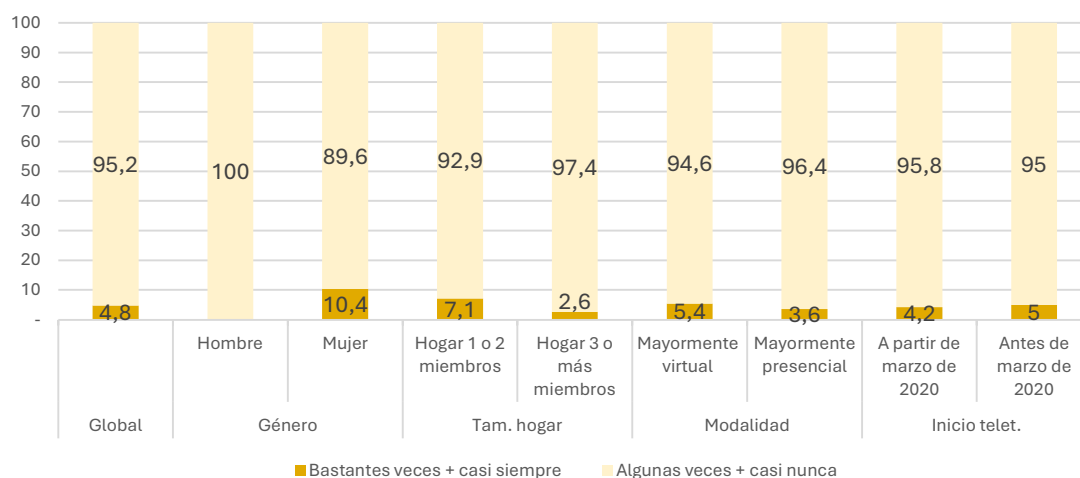


Según los autónomos consultados, esta posibilidad no se da de forma habituales entre quienes prestan sus servicios telemáticamente. Casi dos tercios, el 64%, dicen tener vetada por sus clientes la posibilidad de subcontrata o de sustitución, quienes les instan a que la prestación la realicen por ellos mismos. Se trata de un porcentaje bastante elevado si tenemos en cuenta que este tipo de limitaciones implican un control sobre el desarrollo de la actividad más propio del ejercido por un empleador sobre sus dependientes que el de un cliente sobre un prestador autónomo.

6.2.3 Los clientes determinan la forma de desempeñar el trabajo

Otra característica que puede determina el carácter laboral o no de una prestación es la capacidad de quien realiza del trabajo de **decidir la forma en que se realiza el trabajo** o se presta el servicio.

¿TUS CLIENTES TE DETERMINAN O TE INDICAN LA FORMA DE TRABAJAR? (Muestra de teletrabajadores por cuenta propia n = 44)

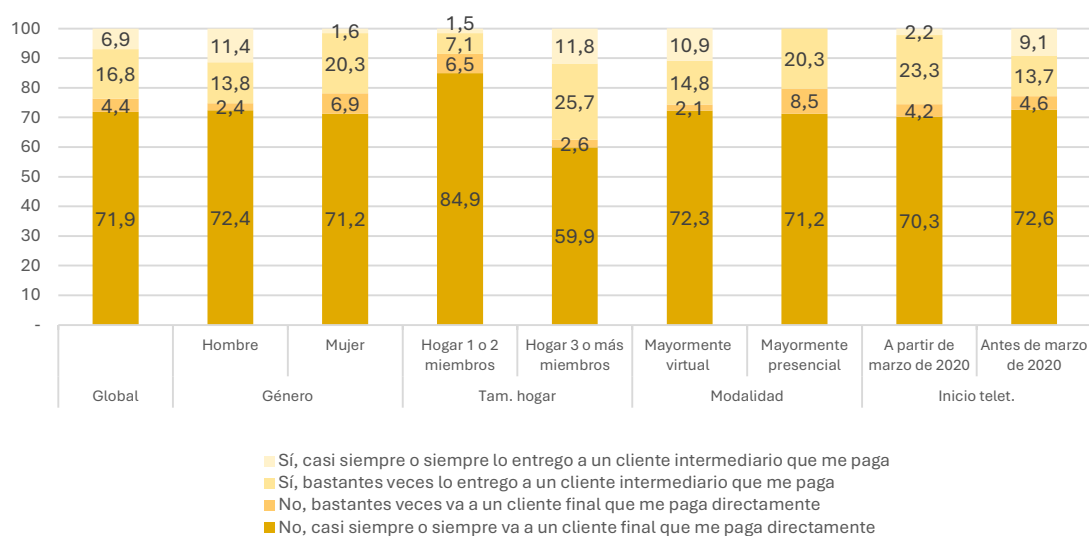


En este caso las personas que teletrabajan por cuenta propia indican casi en su totalidad disponer de plena libertad para realizar su trabajo de la forma que ellas mismas estimen oportuno, sin injerencias ni indicaciones al respecto por parte de los clientes. Únicamente en el caso de las mujeres, una de cada diez (10,4%) dice habitualmente tener que trabajar de una forma determinada impuesta por el cliente.

6.2.4 Los clientes contratan el trabajo para venderlo a otros clientes

También como indicio claro con una posible relación laboral encubierta entre el cliente y el autónomo que teletrabaja, encontramos el **destino final de la prestación**.

¿LOS CLIENTES PARA LOS QUE TRABAJAS CONTRATAN TU TRABAJO PARA VENDERLO A SUS PROPIOS CLIENTES? (Muestra de teletrabajadores por cuenta propia n = 44)

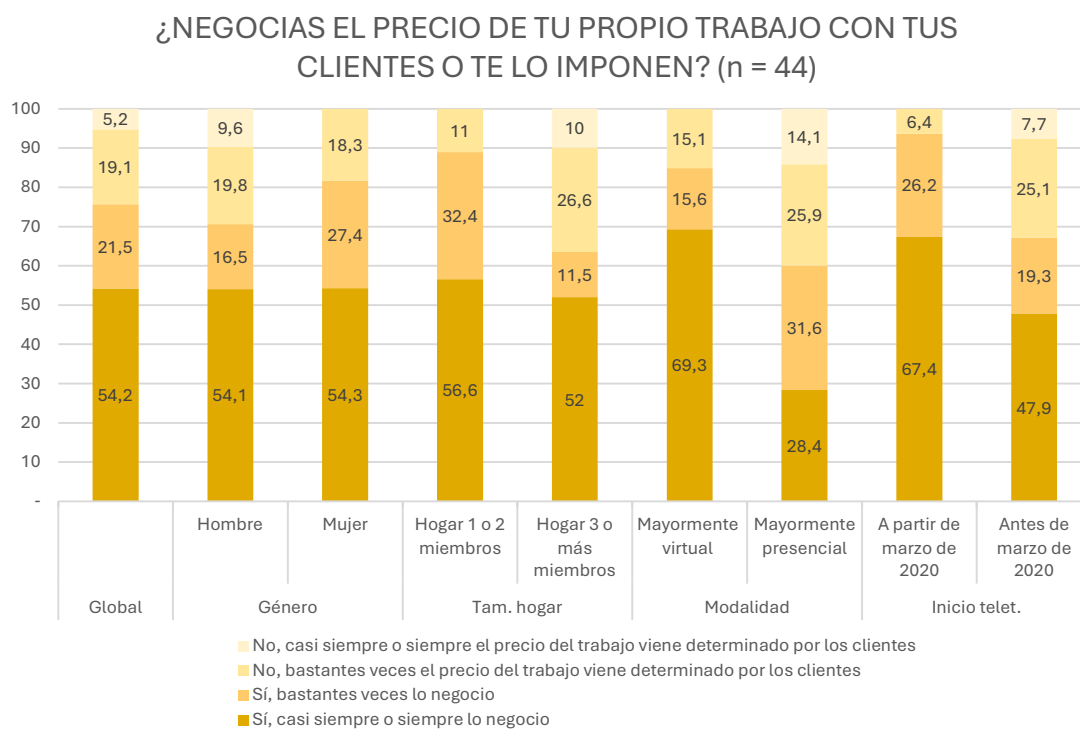


En una relación típica entre un cliente y un autónomo, el cliente recibe el servicio o producto del autónomo y paga por ello. Sin embargo, cuando aparece un tercero que encarga el trabajo al autónomo, realiza el pago, pero otra entidad o persona es quien realmente recibe el servicio, esto puede ser un indicio claro de que el autónomo y ese intermediario podrían estar en una relación laboral encubierta. Esto se debe a que la intermediación habitual en las tareas y el control sobre los ingresos podrían reflejar los rasgos de una relación laboral más que de una verdadera colaboración autónoma.

De acuerdo con las respuestas obtenidas, entre los autónomos que teletrabajan no resulta habitual que un intermediario se sitúe entre estos y el cliente final, aunque no es algo demasiado extraño. De hecho, cerca de uno de cada cuatro (23,7%) aseguran que esto sucede siempre (el 6,9%) o bastantes veces (el 16,8%), por lo que nos encontramos ante porcentajes indiciarios de laboralidad similares a los obtenidos para el caso de la decisión de horarios.

6.2.5 Capacidad de negociación sobre el precio final

Por último, analizaremos la capacidad que tienen las personas que teletrabajan por cuenta propia para **negociar el precio de sus servicios** o si por el contrario su contraprestación viene impuesta por el cliente de la misma forma que un empleador determina el salario de sus trabajadores.

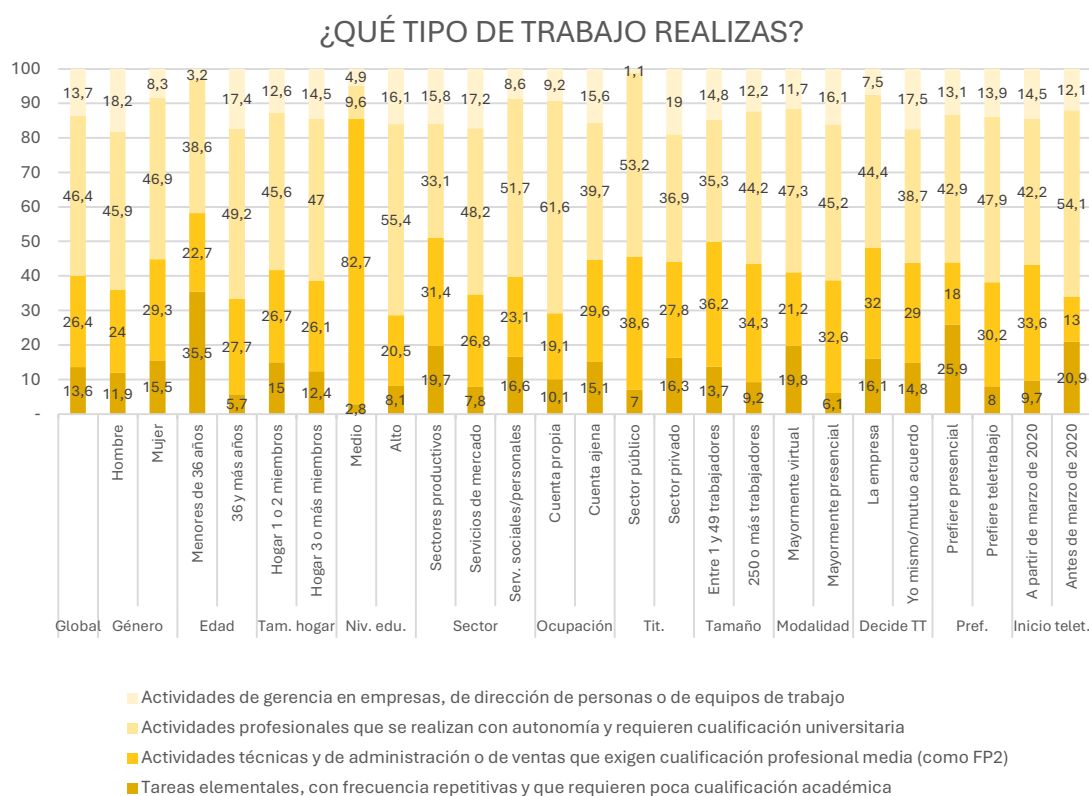


El 75,7% de los autónomos afirma poder negociar el precio de sus servicios con el cliente siempre o en muchas ocasiones, mientras que un 24,3% se ve obligado a aceptar el precio impuesto por el cliente. Dado que la falta de autonomía en la fijación de precios puede

ser un signo de subordinación, esto refleja lo ya observado en las gráficas anteriores. Aproximadamente al menos uno de cada cuatro autónomos que teletrabajan presentan indicios de laboralidad en su relación con sus clientes.

6.3 Tipo de teletrabajo realizado

Otra característica importante del teletrabajo es el **tipo de trabajo** que se realiza a través de esta modalidad. Con objeto de comprender si existe algún tipo de actividad concreta específicamente asociada al teletrabajo o a algún grupo específico de personas teletrabajadoras hemos preguntado a los encuestados de acuerdo a cuatro tipos de trabajo: de gerencia, profesional, técnico o elemental.



Casi la mitad de las personas que teletrabajan realizan actividades profesionales que permiten cierto grado de autonomía y requieren de titulación universitaria (46,4%), mientras que una de cada cuatro (26,4) se dedica a actividades técnicas, de administración o ventas que exigen cualificación profesional media. El resto se distribuye a partes iguales entre actividades de gerencia o dirección (13,7%) y actividades elementales que no requieren de especial cualificación (13,6%). Estos datos son prácticamente idénticos a los observados en años anteriores, y resultan coherentes con lo que cabría esperar entre el tipo de actividad y la aplicabilidad del teletrabajo para su desarrollo.

Si nos centramos en las diferencias por género, este año vuelve a constatarse la disparidad entre el porcentaje de hombres en gerencia y dirección (18,2%) y el de mujeres (8,3%), incluso de forma mucho más marcada que años anteriores. Estos datos resultan coherentes con el traslado al teletrabajo de la brecha de género presente en los cargos directivos⁵.

En cuanto a la edad, los menores de 36 años muestran un porcentaje notablemente elevado de teletrabajadores en actividades elementales, casi tres veces mayor que la media (35,5%), mientras que entre los mayores de 36 años solo el 5,7% desempeña este tipo de labores. Esta diferencia podría deberse a que los trabajadores jóvenes, al estar más familiarizados con entornos digitales y virtuales, presentan una mayor predisposición para el teletrabajo en comparación con sus homólogos en actividades elementales de mayor edad, quienes podrían tener menos competencias digitales. No obstante, aunque esta explicación pueda resultar coherente con la diferencia constatada entre ambos grupos, ya observada en años anteriores, no parece suficiente para comprender por qué, en particular este año, se registra esta sobrerrepresentación de teletrabajadores jóvenes en actividades elementales. Si esta tendencia se mantiene en los próximos años, podría ser indicativa de un incremento sostenido del teletrabajo en actividades elementales, impulsado principalmente por los trabajadores más jóvenes, y una polarización del tipo de actividad hacia trabajos profesionales y trabajos elementales.

Nuevamente el tamaño del hogar no parece tener incidencia respecto del tipo de actividad, y en lo que respecta a los niveles educativos, estos son igualmente coherentes. Quienes tienen un nivel educativo medio desarrollan principalmente tareas técnicas (82,7%), mientras que quienes tienen un nivel alto destacan en la gerencia y dirección (16,1%) y en las tareas profesionales (55,4%). Sin embargo, más de una cuarta parte de las personas teletrabajadoras con niveles educativos altos (28,6%) se encuentran sobrecualificadas en relación con el tipo de tarea que desarrolla mediante el teletrabajo, lo que supone un incremento de esta situación en casi cinco puntos respecto del año pasado (23,7% en 2023).

En cuanto a los sectores, el sector de servicios de mercado registra los mayores índices de teletrabajadores en posiciones de gerencia y dirección (17,2%) y, a su vez, el menor porcentaje de trabajadores en actividades elementales (7,8%). Por otro lado, el sector productivo mantiene una elevada proporción de teletrabajadores en puestos de gerencia y dirección (15,8%), pero también muestra un alto porcentaje de teletrabajadores en actividades elementales (19%), con incidencias inferiores a la media de actividades profesionales y técnicas. Finalmente, el sector de servicios sociales y personales tiene un bajo porcentaje de directivos en modalidad de teletrabajo (8,6%), pero presenta el mayor

⁵ Instituto de la Mujer (2023). *Mujeres en cifras 1983-2023*, Ministerio de Igualdad, Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>

porcentaje de profesionales teletrabajando entre todos los sectores (51%). Estas diferencias pueden explicarse principalmente por la distinta naturaleza de las actividades de cada sector.

En relación con el tipo de ocupación, los autónomos tienen un porcentaje significativamente superior de teletrabajadores en actividades profesionales que los empleados (61,6% frente al 39,7%). Esto contrasta con lo observado el año pasado, cuando los porcentajes eran del 44% frente al 52,2%.

En cuanto al tipo de titularidad, en el sector público apenas se observan teletrabajadores en dirección y gerencia (1,1%) y también resultan minoritarios los teletrabajadores dedicados a actividades elementales (7%), siendo una amplia mayoría los que se dedican a tareas profesionales (53,2%) y en menor medida técnicas (38,6%). Por su parte en el sector privado resulta mucho más común la realización de tareas de gestión y dirección y de tareas elementales mediante teletrabajo. En el sector privado, casi uno de cada cinco teletrabajadores ocupa cargos de dirección (19%) y el 16,3% tareas elementales. Esto deja algo más de un tercio de los teletrabajadores del sector privado dedicados a tareas profesionales (36,9%) y más de una cuarta parte a tareas técnicas (27,8%).

Respecto del tamaño, observamos que entre las empresas grandes existe mayor porcentaje de teletrabajadores dedicados a tareas profesionales que entre las más pequeñas. Sin embargo, la diferencia no es especialmente significativa, sobre todo si tenemos en cuenta el impacto del sector público entre las empresas de mayor tamaño.

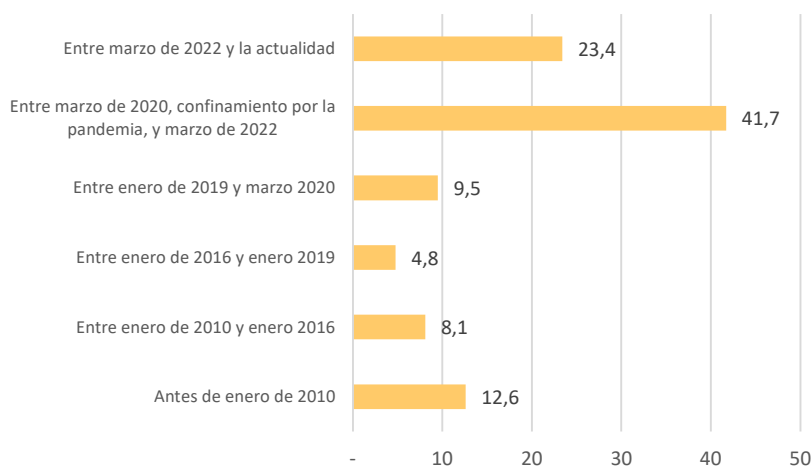
En relación con quien decide el teletrabajo, este año la diferencia más notable se aprecia entre quienes ejercen funciones de gerencia y dirección. Este grupo de teletrabajadores se encuentra significativamente más representado entre quienes han accedido al teletrabajo por voluntad propia o de mutuo acuerdo (17,5%) que por imposición de la empresa (7,5%).

Por último, de acuerdo con la preferencia del teletrabajador, es notable cómo los trabajadores elementales se concentran en el grupo de quienes prefieren trabajar de forma presencial (25,9%). Esta cuestión no parece corresponderse con una imposición equivalente del teletrabajo por parte de la empresa, por lo que cabe entender que muchos teletrabajadores elementales lo son por voluntad propia o mutuo acuerdo a pesar de no querer serlo.

6.4 Inicio del teletrabajo

Para comprender de manera más precisa la implementación del teletrabajo y la influencia que el contexto pandémico de la COVID-19 (iniciado en marzo de 2020) pudo haber tenido en este fenómeno, es fundamental conocer el momento en que las personas encuestadas comenzaron a teletrabajar y evaluar la continuidad de esta modalidad a lo largo del tiempo.

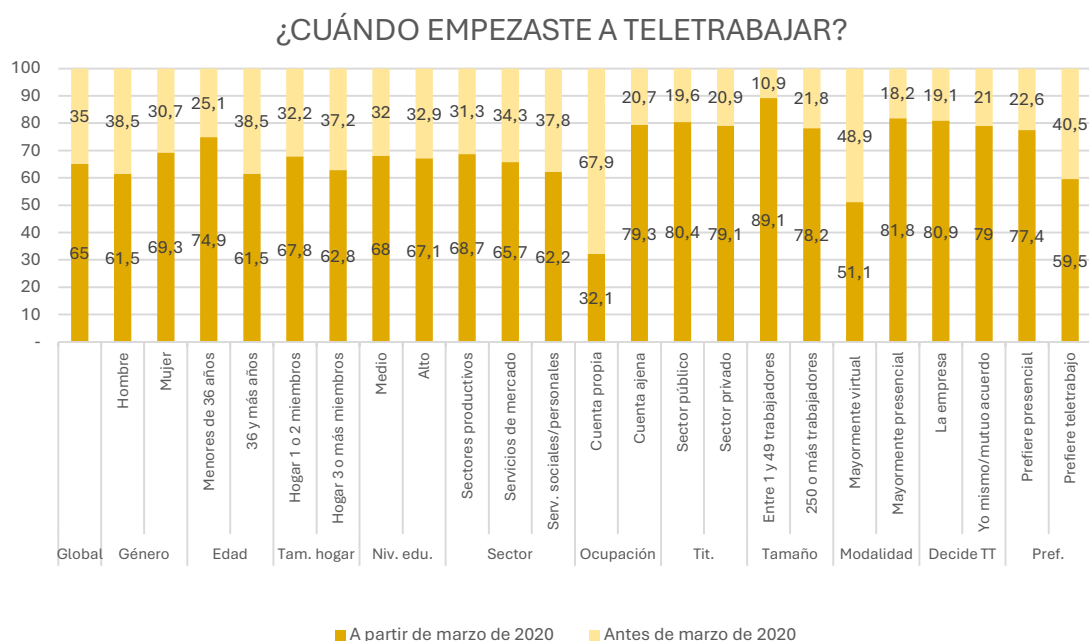
¿CUÁNDO EMPEZASTE A TELETRABAJAR?



De las respuestas podemos observar cómo, en comparación con el año anterior, el grupo de los teletrabajadores que han ingresado desde marzo de 2022 hasta hoy se ha visto incrementado en 7,8%, con una reducción entre quienes iniciaron el teletrabajo entre enero de 2019 y marzo de 2022. Por el contrario, el grupo de teletrabajadores con más de 6 años en esta modalidad no ha experimentado cambios significativos. De hecho, uno de cada cinco individuos de la muestra comenzó a teletrabajar antes de 2016.

Como ya se indicó en los anteriores estudios, durante el contexto de pandémico, marcado por el confinamiento y las limitaciones de movilidad, hubo un aumento puntual muy considerable del número de teletrabajadores. La actual población teletrabajadora en la Comunitat sigue siendo en gran medida originaria de este incremento (41,7%), por lo que gran parte del fenómeno del teletrabajo actual se debe a su implementación durante un momento de urgencia, sumado a la decisión de mantener esta modalidad de trabajo una vez superado dicho momento.

Observando ahora el momento de inicio del teletrabajo dependiendo de si este comenzó **a partir de marzo de 2020** (COVID-19) o antes, vemos como el 35% ya teletrabajaba antes de la emergencia sanitaria, y el 65% empezó una vez declarada esta.



En este caso de acuerdo con los grupos las diferencias más notables se encuentran respecto de la situación laboral del trabajador, la preferencia por el teletrabajo y en menor medida por el tamaño de la empresa.

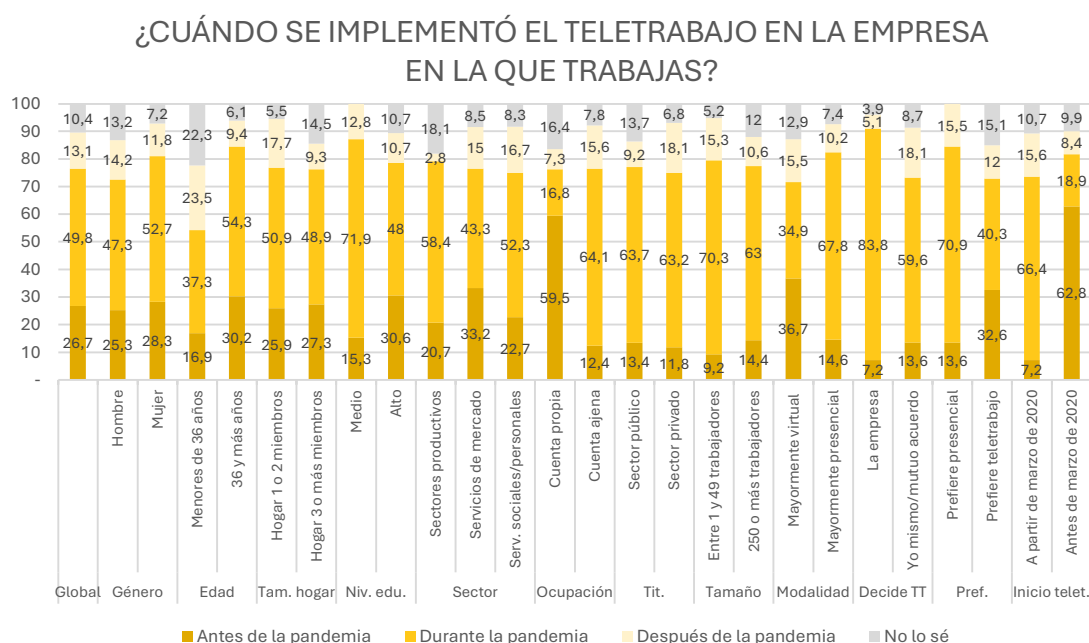
En relación con la situación laboral, destaca como entre quienes han permanecido en el teletrabajo desde antes de marzo de 2020 encontramos a más de dos tercios (67,9%) de los teletrabajadores autónomos actuales. Esto indica una falta notable de nuevas incorporaciones –o abandonos tempranos– al teletrabajo en los últimos años por parte de los autónomos no teletrabajadores y una permanencia de los que ya lo eran. De hecho, comparando estos datos con los de años anteriores, se ha ido reduciendo el porcentaje de autónomos que teletrabajan desde marzo de 2020 (44,7 en 2022, 42,7% en 2023, 32,1% en 2024).

Menos marcada es la diferencia observada entre quienes teletrabajan principalmente en virtual, es decir, acudiendo en menor medida al centro de trabajo, y quienes teletrabajan ocasionalmente, pero realizan la mayor parte de su jornada presencialmente. En este caso, se observa como aproximadamente la mitad de los teletrabajadores que realizan su actividad principalmente de forma virtual están teletrabajando desde antes de marzo de 2020, mientras que sólo el 18,2% de quienes teletrabajan con menos frecuencia –de forma “ocasional”– estaban teletrabajando antes de 2020. Es decir, entre los trabajadores que iniciaron su actividad a partir de marzo de 2020 es mucho más común el teletrabajo “ocasional” (81,8%) que entre los que lo hicieron con anterioridad a dicha fecha (51,1%).

Por último, la diferencia observada respecto del tamaño de la empresa implica que los teletrabajadores anteriores a la pandemia son más comunes en las grandes empresas

que en las pequeñas. Teniendo en cuenta que en relación con los sectores públicos o privado no encontramos diferencias, y la marcada incidencia del sector público en el grupo de las grandes empresas, esto nos indica que la diferencia se sitúa principalmente entre las grandes empresas privadas, donde se concentra una mayor cantidad de teletrabajadores con una actividad en remoto anterior a marzo de 2020.

Para finalizar este apartado, como novedad este año, a parte del momento en que se inició la persona encuestada en el teletrabajo, hemos querido saber **cuándo la empresa en la que trabaja implantó el teletrabajo**, ya que este es un dato importante para comprender el fenómeno que nos ocupa.



Los datos indican como la mayoría de las empresas en las que trabajan actualmente los teletrabajadores implementaron esta modalidad tras el inicio de la pandemia. Aproximadamente la mitad lo hizo durante la pandemia (49,8%) y un 13,1% lo hizo después. Por otra parte, sólo en una cuarta parte de las actuales empresas con teletrabajadores (26,7%) ya tenían implantado el teletrabajo con anterioridad a la pandemia, y un 10,4% desconoce si esto era así o no.

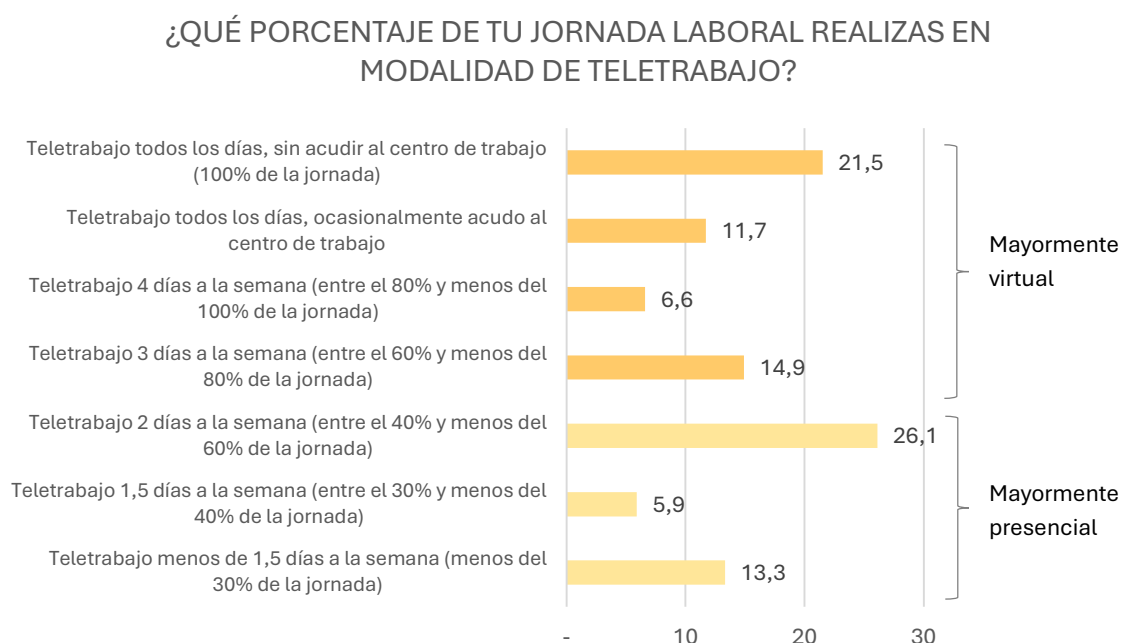
En este sentido, los datos se asemejan bastante con los obtenidos respecto de la fecha de inicio del teletrabajo de persona teletrabajadora, siendo coetáneos ambos sucesos. Para buena parte de los teletrabajadores actuales no existió antes de la pandemia la posibilidad de trabajar en su empresa. De hecho, el porcentaje de quienes dicen que su actual empresa contaba con la posibilidad de teletrabajar antes de la pandemia es incluso inferior al de personas que dicen teletrabajar en sus actuales puestos de trabajo (26,7% frente al 35%). Esto puede deberse a que, si bien su actual empresa no tenía

implementado el teletrabajo, la empresa en la que inició su actividad en modalidad de teletrabajo fue otra distinta.

Por sectores podemos observar que en el sector de servicios de mercado la posibilidad de teletrabajar ya existía en un tercio de las empresas del ramo, cuando en los sectores productivos y de servicios sociales esto se daba en una de cada cinco.

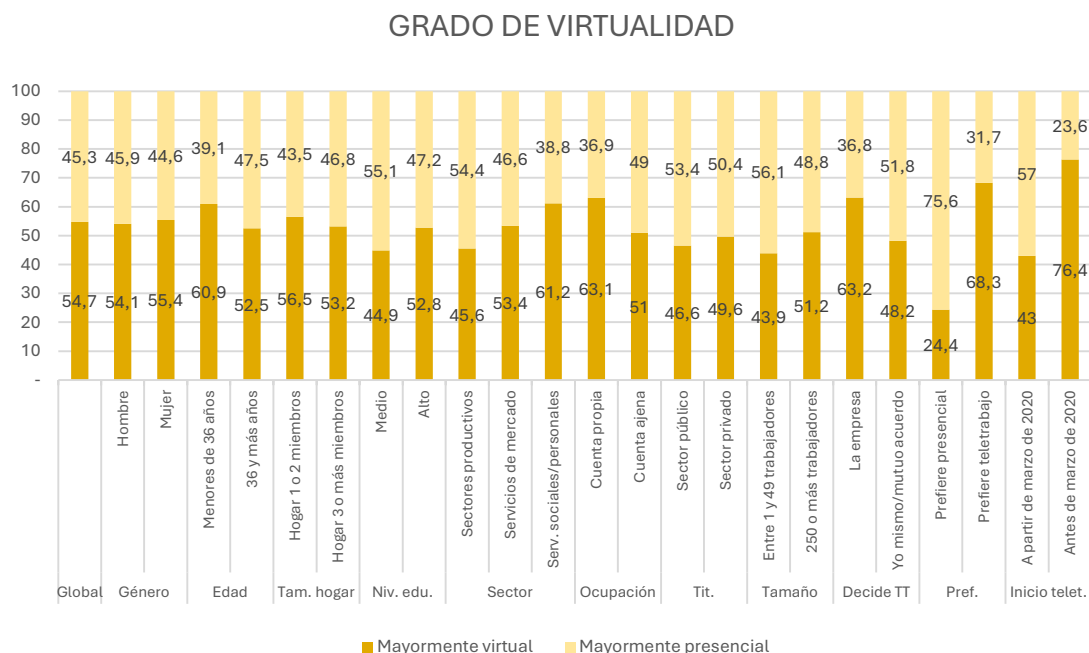
6.5 Grado y frecuencia del teletrabajo

Otra cuestión importante para conocer la incidencia y las características propias del fenómeno del teletrabajo en nuestro entorno es la frecuencia y el grado de virtualidad del trabajo realizado. Para ello necesitamos averiguar **cuánto se teletrabaja y qué porcentaje de la jornada laboral supone el teletrabajo**.



Para obtener una respuesta a estas preguntas hemos solicitado a las personas encuestadas que nos indiquen cuantos días entre semana teletrabajan, qué porcentaje de su jornada realizan en teletrabajo y si acuden ocasionalmente a su centro de trabajo en caso de teletrabajar todos los días. Utilizando estas preguntas, hemos clasificado como "**teletrabajadores en modalidad mayormente virtual**" a aquellos que teletrabajan tres o más días a la semana y cuyo teletrabajo representa el 60% o más de su jornada laboral. Por otra parte, hemos catalogado como "**teletrabajadores en modalidad mayormente presencial**" a aquellos que teletrabajan dos o menos días a la semana, y cuyo teletrabajo comprende menos del 60% de su jornada. De esta manera, obtenemos una visión de los teletrabajadores, distinguiendo entre quienes adoptan el teletrabajo

como modalidad principal y aquellos para quienes tiene un rol complementario a su labor presencial habitual.



De acuerdo con las respuestas obtenidas, el 54,7% de los encuestados desempeñan su trabajo principalmente en modalidad virtual, mientras que el 45,3% restante lo hace mayormente de forma presencial. Dentro de los trabajadores en modalidad mayormente virtual, el 60,7% (equivalente al 33,2% del total) trabaja exclusivamente de manera remota, y solo un tercio de ellos asiste ocasionalmente al centro de trabajo. El siguiente segmento relevante en este grupo es el de quienes teletrabajan tres días a la semana (14,9%). Por otro lado, entre los trabajadores con modalidad mayoritariamente presencial, la mayoría (57,6%, que representa el 26,1% del total) teletrabaja dos días a la semana. En líneas generales podemos afirmar que el teletrabajo se concentra principalmente entre quienes teletrabajan el total de su jornada (33,2%) y quienes teletrabajan dos o tres días a la semana (41%).

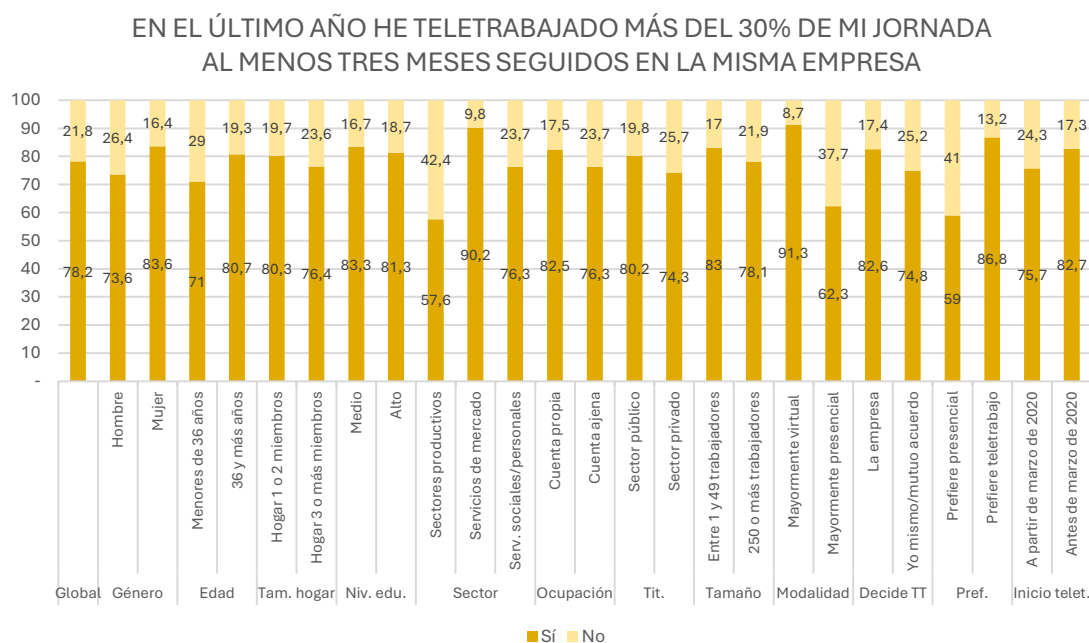
Al analizar la muestra de acuerdo con sus diferentes segmentos encontramos ciertas diferencias, aunque por lo general resultan poco destacables y son coherentes con el grupo analizado. Por género y por edad obtenemos porcentajes similares en los distintos grupos. Sin embargo, entre los menores de 36 años, el teletrabajo mayormente virtual es algo más frecuente que entre los mayores de 36 (60,9% frente a 52,5%). También los que tienen niveles altos de estudios presentan mayor virtualidad que los que tienen niveles medios (52,8% frente al 44,9%).

En cuanto a los sectores económicos, el mayor grado de virtualidad se encuentra en el sector de servicios sociales y personales (61,2%) seguido de los servicios de mercado (53,4%) y por último los sectores productivos (45,6%). De acuerdo con la situación

laboral, uno de los indicadores más altos de virtualidad del total de la muestra lo encontramos en los trabajadores autónomos, donde se alcanza el 63,1%, frente al 51% de los empleados. También el tamaño de la empresa parece influir ligeramente en la modalidad de teletrabajo adoptada. En este caso, las grandes empresas de 250 trabajadores o más presentan índices de teletrabajo mayoritariamente virtual mayores que las pequeñas empresas (51,2% frente a 43,9%).

Por último, respecto de la decisión de teletrabajar, cuando la empresa decide imponer el teletrabajo, esta prefiere un teletrabajo mayoritariamente virtual (63,2% de los casos), mientras que cuando decide el trabajador o resulta de mutuo acuerdo este porcentaje es mucho menor (48,2%). Si observamos la preferencia de quienes teletrabajan resulta coherente con su situación actual. La gran mayoría de los que prefieren la presencialidad tienen teletrabajos con alto grado de presencialidad (75,6%), aunque uno de cada cuatro se encuentra en modalidades mayormente virtuales. Por el contrario, entre quienes prefieren el teletrabajo, la relación de quienes teletrabajan en modalidades mayormente virtuales y presenciales es de dos a uno (68,3% frente a 31,7%).

Otro dato relevante en torno al teletrabajo, grado y frecuencia, sobre todo por las implicaciones legales que conlleva, es conocer el porcentaje de personas teletrabajadoras que teletrabajan al menos el **30% de su jornada durante un periodo de referencia de tres meses**.



En España, se diferencian dos tipos de teletrabajo a efectos legales, el trabajo regular y el irregular. El trabajo regular es aquel que se encuentra definido en el artículo primero de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, siendo trabajo irregular el resto. El artículo primero de dicha ley indica que «*se entenderá que es regular el trabajo a*

distancia que 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». El hecho de ser regular o irregular determinará que sea de aplicación la Ley 10/2021, y por tanto que entren en juego una serie de obligaciones para las partes. Entre dichas obligaciones figura la voluntariedad del teletrabajo y la obligación de firmar un acuerdo que recoja una serie de contenidos mínimos como el horario, la disponibilidad, los medios a proporcionar por la empresa, etc.

Por ello, es especialmente relevante en nuestro caso este umbral del 30% en un periodo de referencia de tres meses, y explica la importancia de esta pregunta.

De acuerdo a lo manifestado por las personas encuestadas, más de tres cuartas partes de los teletrabajadores se ubican dentro de la modalidad de teletrabajo regular (78,2%), y resultan una mayoría generalmente muy significativa en todos los cruces de la muestra.

De esta forma, pese a que pueden observarse pequeñas variaciones respecto del género (73,6% de los hombres frente al 83,6% de las mujeres) o la edad (71% menores de 36 frente al 80,7% mayores de 36), no parece que ningún perfil demográfico se manifieste muy diferente del resultado general.

La diferencia más notable a este respecto se encuentra entre aquellos que trabajan en el sector productivo, quienes lo hacen en modalidad mayormente presencial y entre aquellos que prefieren la presencialidad. En estos casos, los resultados están estrechamente relacionado con la naturaleza de los grupos en cuestión. En el sector productivo, el trabajo virtual se reduce al 57,6%, lo que debe vincularse con el tipo de actividades realizadas en este ámbito, las cuales suelen requerir un mayor grado de presencialidad.

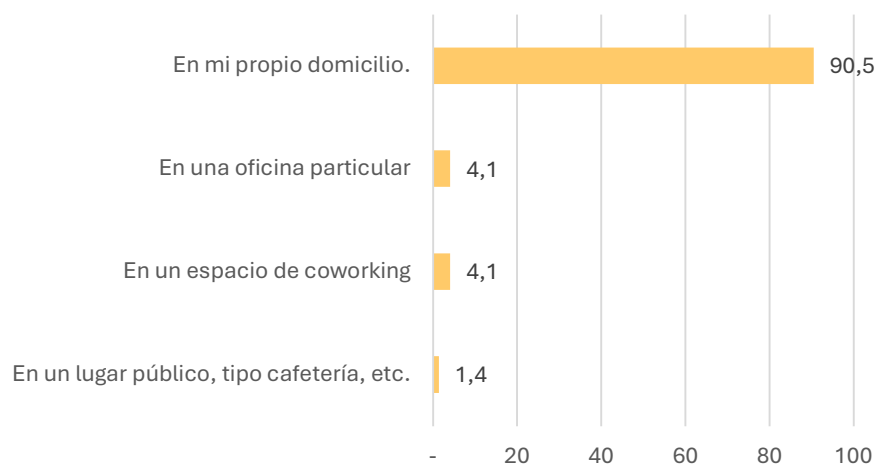
6.6 Lugar de teletrabajo

Por último, para completar este capítulo dedicado a las características de la actividad laboral en el teletrabajo, resulta interesante saber **desde donde trabajan los teletrabajadores**.

El gráfico nos muestra como la inmensa mayoría de los teletrabajadores trabaja desde su propio domicilio (90,5%) mientras que sólo uno de cada diez dice teletrabajar desde otros lugares. Estos datos son similares a los obtenidos en años anteriores, por lo que no se observa tendencia alguna a abandonar el domicilio como lugar de teletrabajo en beneficio de otras alternativas expresamente ideadas para la actividad laboral como una oficina particular (4,1%) o un espacio de coworking (4,1%). Este año además se ha reducido al 1,4% el porcentaje de personas que teletrabajan desde espacios públicos.

Dado que estos espacios no se encuentran generalmente preparados para teletrabajar ni pueden ser debidamente habilitados para ello por el trabajador o su empleador, el hecho de que se haya invertido la tendencia anterior debe ser vista de forma positiva.

¿DÓNDE REALIZAS EL TELETRABAJO HABITUALMENTE?

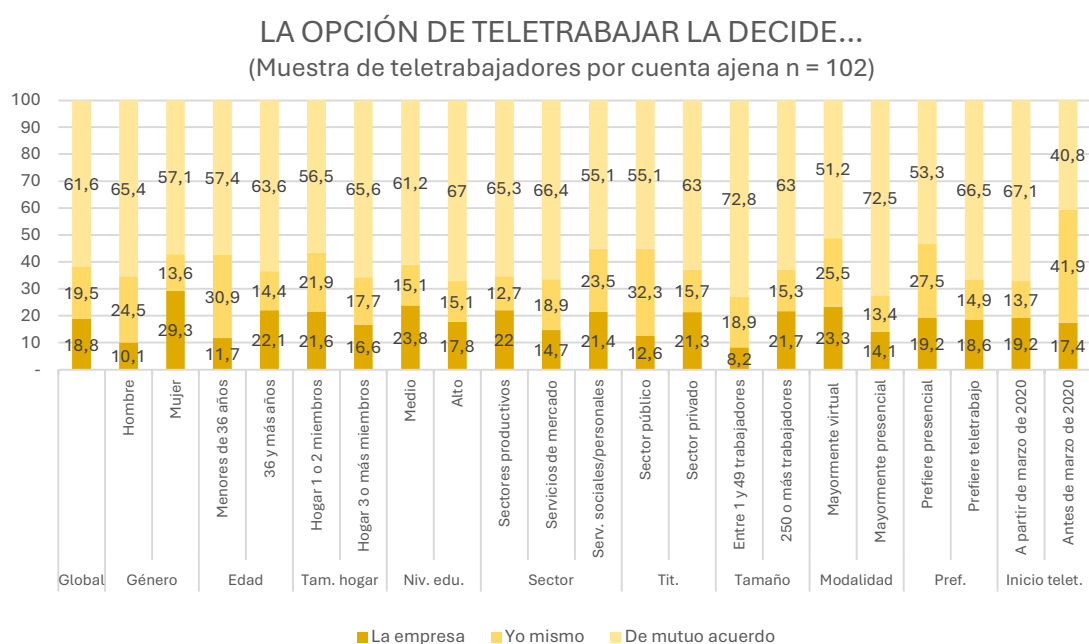


7. CONDICIONES OFRECIDAS POR LAS EMPRESAS PARA EL TELETRABAJO

En este capítulo, examinaremos las condiciones en las que trabaja la persona empleada por cuenta ajena, estructurando nuestro análisis en seis apartados que abordan diferentes aspectos del teletrabajo. En primer lugar, abordaremos la flexibilidad, tanto temporal como espacial, de la que dispone la persona teletrabajadora. El segundo apartado se enfocará en los recursos proporcionados para el teletrabajo y su correspondiente compensación. En los terceros y cuartos apartados, analizaremos el cumplimiento de las obligaciones legales y la preparación de la empresa para el teletrabajo, respectivamente. El quinto apartado se dedicará a la monitorización y las formas de seguimiento que la empresa implementa hacia la persona teletrabajadora. Finalmente, en el sexto apartado, nos centraremos en la figura de los supervisores y en la valoración que la persona teletrabajadora hace de ellos.

7.1 Flexibilidad

Es importante, antes de adentrarnos en la idea de flexibilidad espacial o temporal propiamente dicha, entender la flexibilidad en el acceso al teletrabajo. Para ello es necesario saber hasta qué punto el inicio de la actividad en teletrabajo es resultado de una imposición del empleador, voluntad del trabajador o resultado del mutuo acuerdo. Es decir, **quien decide el teletrabajo**.



Según los encuestados, aproximadamente tres de cada cinco (61,6%) teletrabajan gracias a un acuerdo mutuo con la empresa, uno de cada cinco lo hace por voluntad propia

(19,5%) y el último quinto por imposición del empleador. Este dato refleja un aumento notable en el número de personas que teletrabajan por mutuo acuerdo en comparación con el año anterior (47% mutuo acuerdo, 25,1% voluntad propia, 27,9% imposición empresarial).

Además, al observar la tendencia histórica, se destaca el rápido descenso del porcentaje de quienes afirman haber sido obligados a teletrabajar por la empresa: del 33% en 2022, al 27,9% en 2023, y al 18,8% en el presente año. Esto indica un progresivo abandono de la imposición empresarial y un aumento significativo en la adopción del teletrabajo por mutuo acuerdo.

En el análisis de los diferentes cruces podemos observar algunas diferencias. En relación con el género, destaca como mientras que tres mujeres de cada diez son obligadas a teletrabajar por su empleador (29,3%) solo uno de cada diez hombres (10,1%) está en tal situación. Además, los hombres dicen teletrabajar por decisión propia en mayor medida que las mujeres (24,5% frente a 13,6%). También los mayores de 36 años reflejan mayor incidencia del teletrabajo impuesto que los más jóvenes (22,1% frente al 29,3%), quienes además deciden teletrabajar por voluntad en el doble de los casos (30,9% frente a 14,4%).

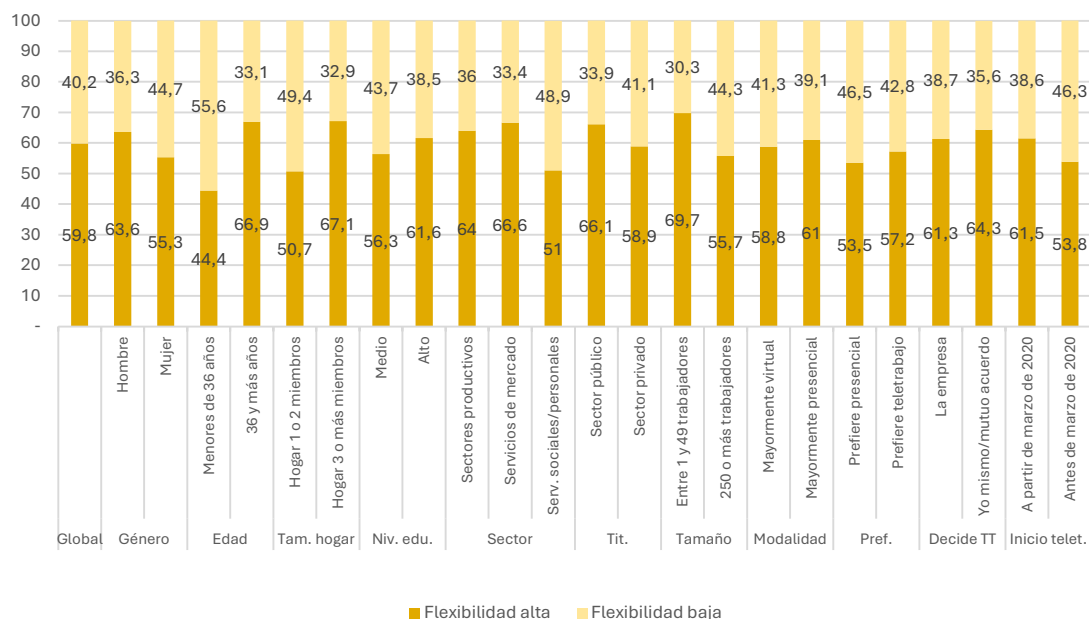
Respecto de la titularidad empresarial, podemos observar como en el sector público la imposición por parte de la empresa es menos común que en el sector privado. Esta imposición se da en el 12,6% de los casos mientras que en la empresa privada esto se da con mayor frecuencia (21,3%). Además, el 32,3% de las personas que teletrabajan en el sector público lo hacen por voluntad propia frente al 15,7% del sector privado.

Otra diferencia puede observarse dependiendo del tamaño de la empresa. En este caso la imposición por parte del empleador resulta mucho más frecuente entre las grandes empresas (21,7%) que en las pequeñas (8,2%). También entre los que trabajan mayormente de forma virtual (23,3% frente a 14,1%).

Por último, resulta interesante comprobar como un elevado porcentaje de quienes prefieren el trabajo presencial están teletrabajando precisamente por voluntad propia (un 27,5%), incluso en mayor medida que quienes prefieren el teletrabajo (14,9%). Esto implica que la preferencia personal hacia el teletrabajo no influye tanto a la hora de acogerse a dicha modalidad, sino que el acceso al mismo viene motivado por otras razones distintas de la preferencia o la imposición empresarial.

Adentrándonos ya en la flexibilidad estricta, entendida esta como la posibilidad de organizar los tiempos y los espacios de trabajo con cierta autonomía, vamos a analizar primeramente la flexibilidad temporal. Es decir, la libertad que tiene la persona teletrabajadora de **elegir su horario y los días de trabajo**.

¿CUÁL ES TU NIVEL DE FLEXIBILIDAD PARA ELEGIR EL HORARIO Y/O LOS DÍAS DE TRABAJO? (Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



En este análisis, las personas teletrabajadoras por cuenta ajena han indicado si pueden elegir su horario y días de trabajo en función de las siguientes opciones: siempre, en la mayoría de los casos, ocasionalmente o nunca. A partir de sus respuestas, hemos agrupado las opciones en dos categorías: flexibilidad alta (siempre o en la mayoría de los casos) y flexibilidad baja (ocasionalmente o nunca). Esta misma forma de proceder se ha reiterado en las siguientes dos gráficas: flexibilidad espacial y flexibilidad organizativa.

Según los datos, la mayoría de los encuestados (59,8%) afirma disfrutar de una alta flexibilidad en su actividad remota, aunque dos de cada cinco (40,2%) indican tener flexibilidad baja. Se observa una estabilización en el porcentaje de quienes dicen tener mayores niveles de flexibilidad temporal de acuerdo con los anteriores años (39,6% en 2022, 54,8% en 2023).

Estos datos nos reflejan que, aunque en la práctica el teletrabajo está fuertemente vinculado a una alta flexibilidad temporal, esta modalidad no es sinónimo de libertad horaria, sino que en muchos casos queda sometida a una jornada y horario concreto preestablecidos que la persona teletrabajadora está en la obligación de respetar.

De acuerdo con el género, este año se invierte la situación del año anterior, siendo actualmente las mujeres quienes manifiestan menor flexibilidad, como ya ocurriera en 2022. Estas variaciones interanuales parecen indicar que el género no resulta determinante en el acceso a una modalidad de teletrabajo más o menos flexible.

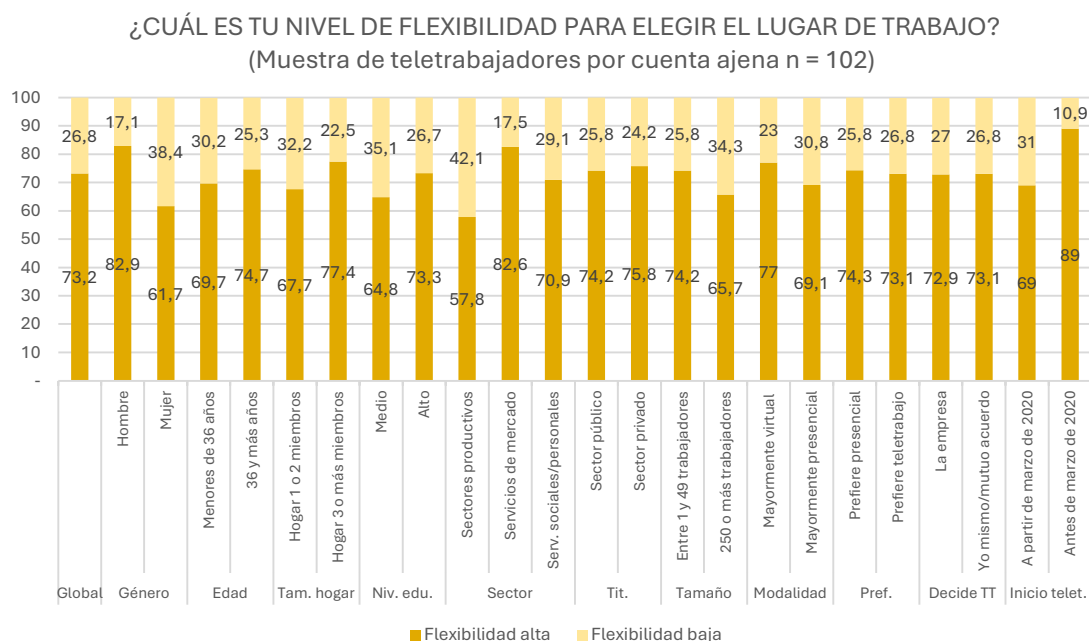
También la edad presenta este año diferencias, con mayores cotas de flexibilidad entre los mayores de 36 años (66,9%) que entre los jóvenes (44,4%).

Si centramos nuestra atención por sectores, observamos como el sector de servicios sociales y personales presenta la menor tasa de alta flexibilidad temporal (51%). Este dato contrasta con lo observado para la flexibilidad con relación a la titularidad de la empresa. En efecto, en el sector público existe mayor tasa flexibilidad que en el sector privado (66,1% frente a 58,9%). Si tenemos en cuenta que el sector público se concentraba principalmente en servicios sociales y personales, el grado de flexibilidad para estas actividades en el sector privado resulta especialmente bajo.

Por último, el año pasado apuntábamos que cuando el trabajo era decisión de la empresa este presentaba generalmente una flexibilidad baja (68,8%), sin embargo, este año no se observa tal situación, manteniendo en ambos casos índices de flexibilidad similares a la media actual.

Aparte de la flexibilidad temporal, también es importante en nuestro contexto la flexibilidad espacial, es decir, poder elegir desde dónde se trabaja. Que la persona teletrabajadora desarrolle en remoto su actividad laboral no significa *per se* que pueda trabajar desde donde ella escoja cada día. De hecho, es una posibilidad que el lugar desde el cual se realiza la prestación laboral sea determinado previamente por la empresa o de mutuo acuerdo.

Por ello, hemos preguntado a las personas encuestadas que teletrabajan por cuenta ajena en qué medida pueden **elegir libremente su lugar de trabajo**.



De acuerdo con estos datos resulta más habitual para quienes teletrabajan poder decidir el lugar desde el cual realizan su prestación laboral que los días o el horario en que la realizan. En concreto, el 73,2% dice disponer de una alta flexibilidad espacial.

Observando los distintos cruces, los hombres tienen mucha mayor flexibilidad en este aspecto que las mujeres (82,9% frente a 61,7%). Lo mismo ocurren con las personas que residen en hogares de 3 o más miembros respecto de las que residen en hogares más pequeños (77,4% frente al 67,7%).

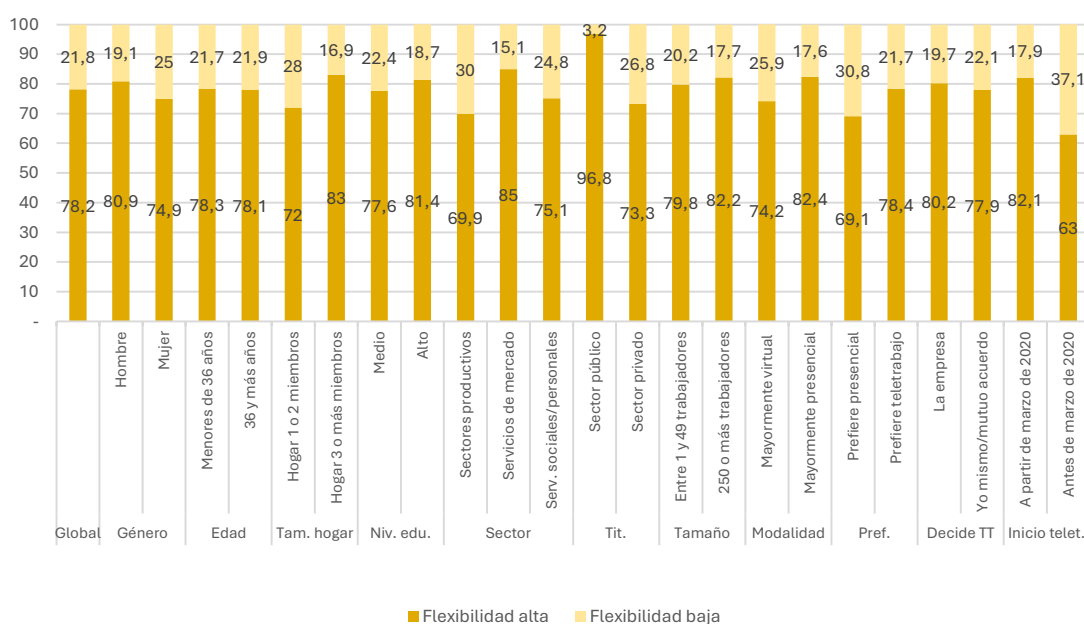
Por sectores, mientras que el sector de servicios de mercado tiene un elevado grado de flexibilidad espacial (82,6%), y el de servicios sociales y personales se mantiene en la media (70,9%), en el sector productivo la flexibilidad espacial cae hasta el índice más bajo de la muestra (57,8%). También resulta menos flexible el lugar de prestación entre las grandes empresas (65,7%) que entre las pequeñas (74,2%).

Los altos índices de flexibilidad espacial indican una preocupación menor por parte de la empresa en el control del espacio del que parece mostrar respecto del tiempo de trabajo.

Por último, la flexibilidad en el teletrabajo se complementa con su dimensión organizativa. El hecho de trabajar fuera del centro de trabajo, sin el contacto directo con el resto del personal, suele asociarse con un alto grado de autoorganización de la actividad. Sin embargo, esto no implica en ningún caso que el trabajador quede fuera de las potestades de dirección y organizativas de su empleador.

Para comprender el grado de flexibilidad organizativa hemos preguntado a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena de nuestra muestra que nos indiquen con qué habitualidad pueden **decidir sobre la forma en que organizan su trabajo**.

¿CUÁL ES TU NIVEL DE FLEXIBILIDAD PARA ORGANIZAR TU TRABAJO?
(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



Del mismo modo que ocurriera con la flexibilidad espacial, la flexibilidad organizativa resulta más común que la flexibilidad temporal (78,2%).

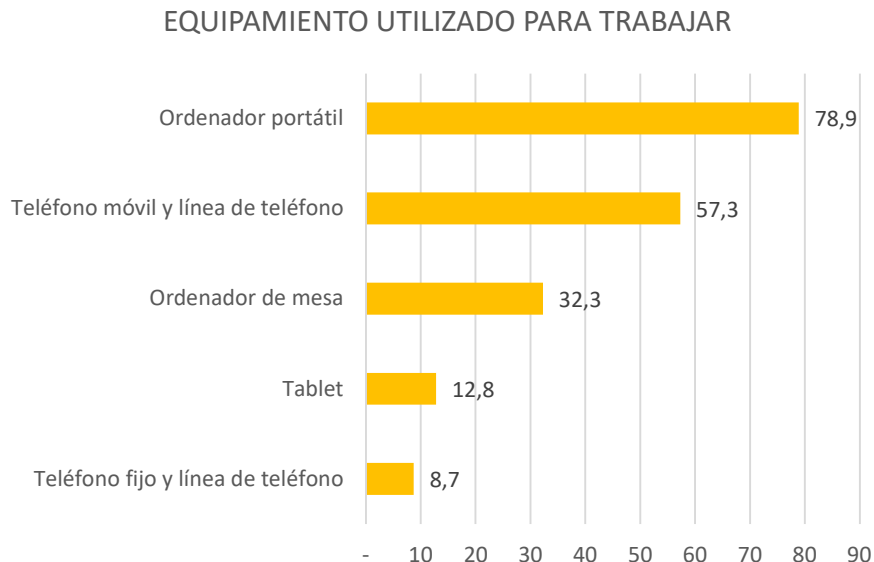
Respecto de los diferentes cruces, se mantiene en todos ellos una alta flexibilidad organizativa, si bien destaca notablemente el sector público donde prácticamente la totalidad de los teletrabajadores (96,8%) organiza libremente su actividad laboral.

Podemos por tanto concluir que el teletrabajo presenta, por regla general, altas tasas de flexibilidad, tanto temporal como espacial y organizativa. Sin embargo, la flexibilidad temporal es sensiblemente menor, lo que indica una mayor preocupación por parte de las empresas sobre el tiempo dedicado al teletrabajo y no tanto sobre el lugar desde donde se presta o la forma en que se organiza. Así mismo, este año los mayores grados de flexibilidad se observan entre los hombres, los mayores de 36 años y quienes trabajan en el sector público.

7.2 Recursos destinados al teletrabajo

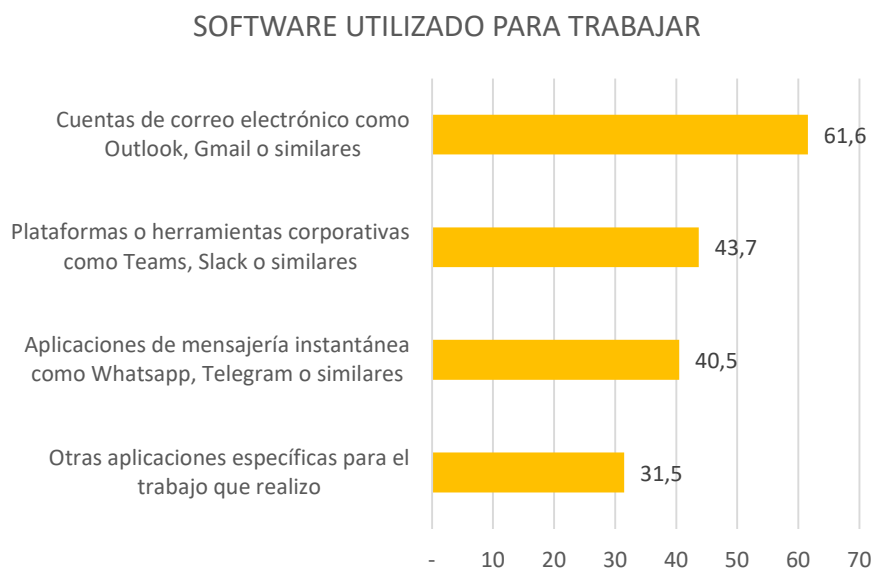
En este apartado vamos a hablar sobre los recursos necesarios para desarrollar el teletrabajo, así como de los gastos que esta actividad ocasiona y quien se encarga de costearlos.

Entre los recursos necesarios encontramos el **equipamiento de medios físicos digitales** mediante los cuales los teletrabajadores desarrollan su actividad en remoto.



Como en años anteriores, el equipamiento más ampliamente utilizado es el ordenador portátil (78,9%, 80,5% en 2023), seguido del teléfono móvil y su línea de teléfono (57,3%, 63,1% en 2023), ordenador de mesa (32,3%, 35,3% en 2023) y teléfono fijo y su línea de teléfono (8,7%, 15,3% en 2023). Este año hemos añadido además la tablet o tableta electrónica como otro medio para tener en cuenta (12,8%). En general se observa un leve descenso en el uso de todas ellas y un descenso notable en el uso del teléfono fijo.

También este año hemos incorporado una nueva pregunta al respecto de los recursos destinados al teletrabajo, en este caso sobre las **herramientas virtuales o software** necesario para el desarrollo de la actividad.



Para ello hemos preguntado a los encuestados sobre los distintos tipos de programas y soluciones informáticas que utilizan en su actividad laboral en remoto.

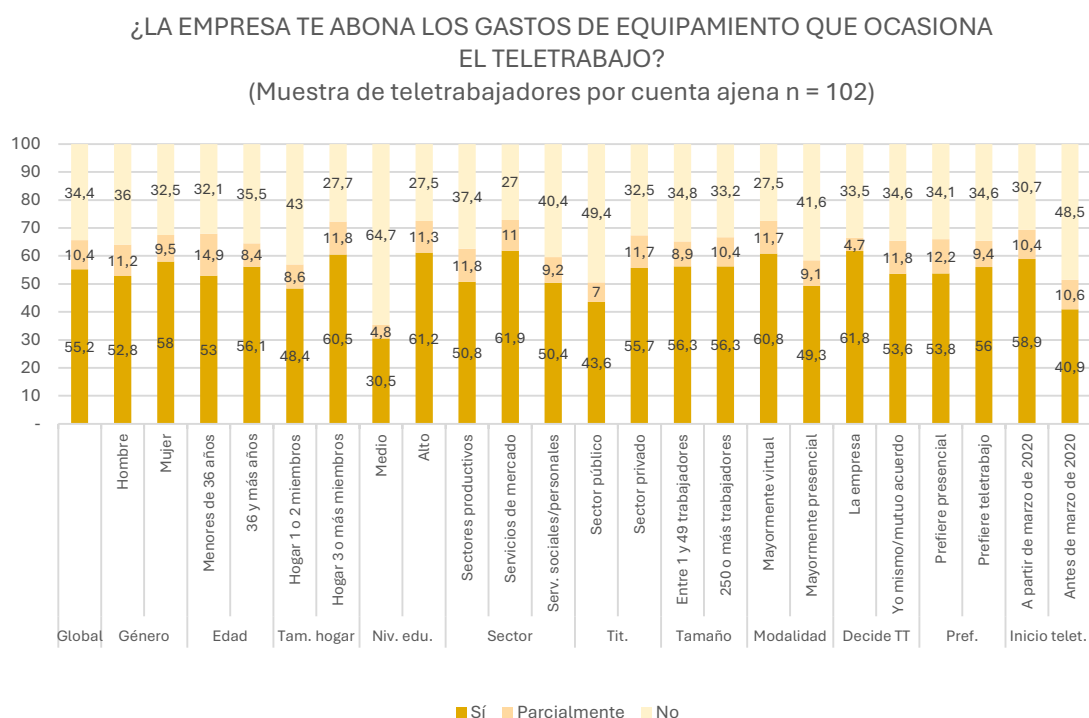
Los datos obtenidos indican que un 61,6% de los teletrabajadores hacen uso del correo electrónico en el desarrollo de su actividad, un 43,7% utiliza plataformas digitales de colaboración como Teams o Slack, un 40,5% aplicaciones de mensajería instantánea tipo Whatsapp o Telegram y un 31,5% aplicaciones específicamente diseñadas para desarrollar su actividad laboral. No deja de sorprender la baja incidencia relativa en el teletrabajo de herramientas ampliamente utilizadas por la población general para comunicaciones particulares como el correo electrónico o las aplicaciones de mensajería instantánea⁶. El hecho de que ambos medios no presenten mayor incidencia en el entorno laboral de la persona teletrabajadora puede entenderse como un traslado de las comunicaciones profesionales hacia otros canales menos genéricos. Queda poder observar en años posteriores las posibles tendencias al respecto.

Más allá de las diferentes herramientas y equipamiento utilizado, también es interesante conocer quien se hace cargo del coste de los mismos. En un contexto de trabajo por cuenta ajena, los costes asociados a la actividad no pueden ser soportados por el trabajador, sino que deben ser asumidos por el empleador, quien tiene la obligación legal de proporcionar los recursos necesarios para el desempeño adecuado de las funciones del trabajador, directa o indirectamente. Con ello, no solo se da cumplimiento de las

⁶ El 80,7% y el 92,2% de la población valenciana entre 16 y 74 utilizaron por motivos particulares el correo electrónico y servicios de mensajería instantánea en 2023. INE, Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2023.

normativas vigentes, sino también se evita que los empleados enfrenten cargas económicas indebidas que puedan afectar su bienestar.

La primera cuestión a este respecto ha sido sobre **si la empresa abona los gastos del equipamiento**, como ordenadores, móviles, etc.



En años anteriores desglosábamos esta pregunta para cada tipo de equipamiento diferente. Este año hemos preguntado en conjunto respecto del equipamiento general necesario para teletrabajar. De acuerdo con los datos obtenidos, algo más de mitad (55,2%) afirma que la empresa abona los gastos derivados de los medios necesarios, un 10,4% dice que lo hace parcialmente y el 34,4% no recibir por parte de la empresa abono por los gastos ocasionados por la adquisición o el mantenimiento del equipo necesario. Esto implica que algo más de un tercio de las personas que teletrabajan lo hacen con sus propias herramientas sin ser compensados en forma alguna por la empresa.

De acuerdo con los distintos grupos que componen la muestra, la mayoría de los indicadores no se alejan demasiado de la media observada. Sin embargo, si apreciamos algunos casos concretos de desviación significativa.

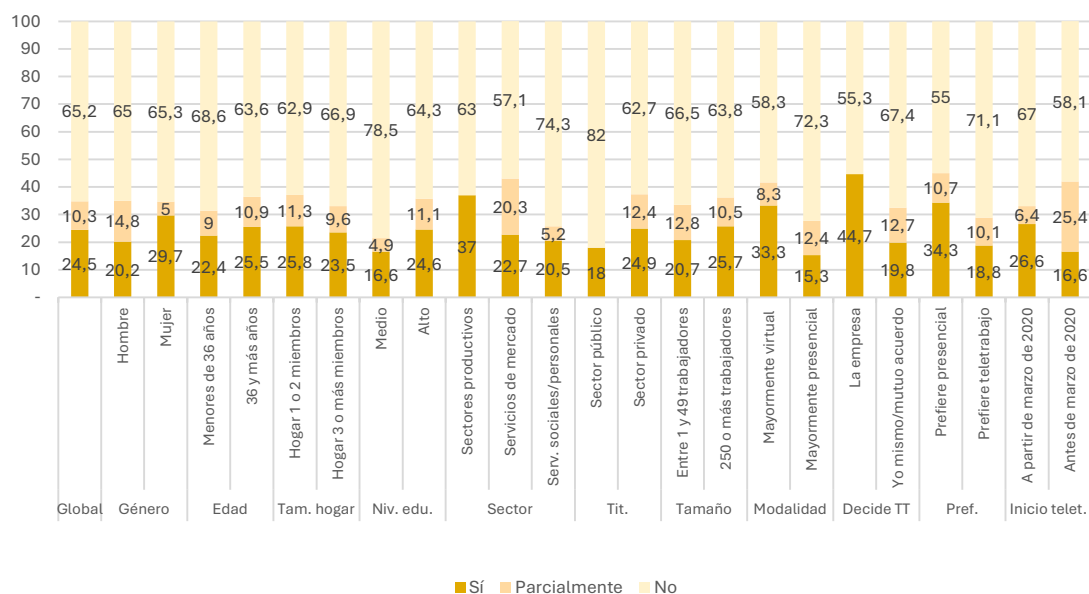
Por ejemplo, puede observarse como resulta más común que la empresa se haga cargo de los costes de equipo entre los trabajadores que residen en hogares de tres o más miembros (60,5%) que en hogares más pequeños (48,4%).

En cuanto a los niveles educativos vemos como quienes tienen niveles medios se ven obligados en bastante mayor medida que quienes tienen niveles educativos altos a costearse su equipamiento para teletrabajar (64,7% frente a 27,5%).

Por último, destaca como las empresas del sector de servicios de mercado abonan los costes de equipamiento en mayor medida que en otros sectores y especialmente cómo la administración y sus empresas son más reacias a abonar el equipamiento de la persona teletrabajadora que las empresas privadas (43,6% frente a 55,7%).

En segundo lugar, hemos preguntado a los encuestados **si la empresa asume los gastos corrientes que ocasiona el teletrabajo**.

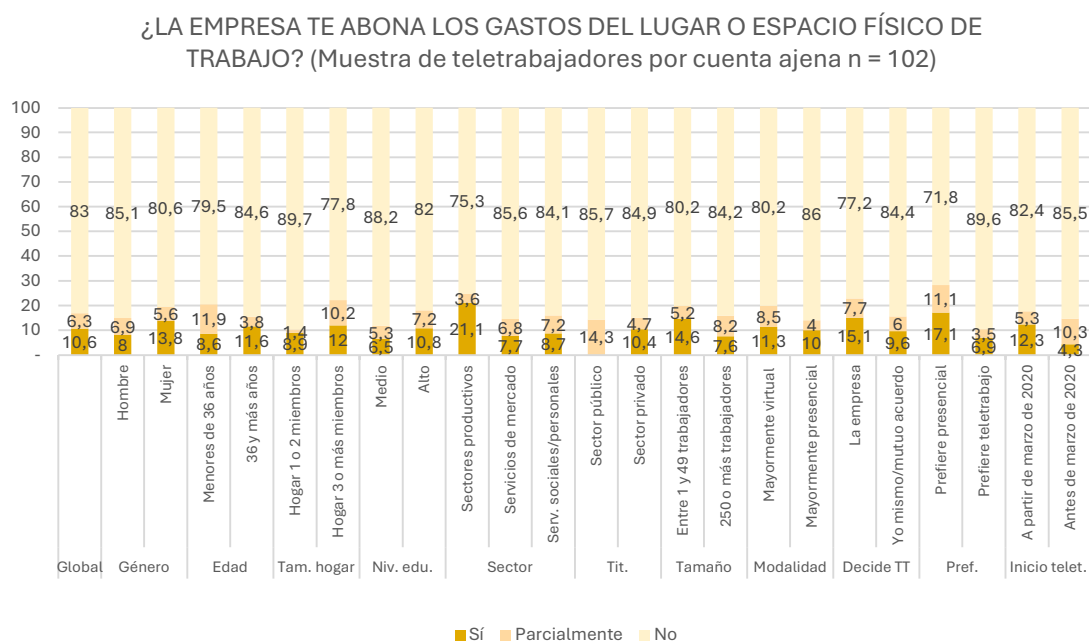
¿LA EMPRESA TE ABONA LOS GASTOS CORRIENTES QUE OCASIONA EL TELETRABAJO? (COMO ELECTRICIDAD, INTERNET, ETC)
(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



En este caso sólo el 24,5% afirma que la empresa sí se hace cargo de estos costes, un 10,3% que lo hace parcialmente y el 65,2% que no los asume. Esto supone que dos de cada tres teletrabajadores deben aportar los gastos asociados al consumo de electricidad, internet, etc. que implica su actividad laboral.

Observando los cruces, vemos como las empresas de los sectores productivos (37%), en los casos en que el teletrabajo es principalmente virtual (33,3%), cuando es la empresa quien decide el teletrabajo (44,7%) y cuando la preferencia del teletrabajador es al trabajo presencial (34,3%), tenemos los indicadores más elevados de asunción de gastos corrientes por parte de la empresa. Por el contrario, los indicadores más bajos los encontramos entre los trabajadores de niveles educativos medios (16,6%), los del sector público (18%), quienes tienen una modalidad mayormente presencial (15,3%) y quienes teletrabajan por decisión propia o mutuo acuerdo (19,8%). El resto de los cruces presenta porcentajes similares a la media.

Por último, en relación con quien se hace cargo de los costes, hemos preguntado sobre **si la empresa abona los gastos generados por el lugar o espacio físico de trabajo** a la persona teletrabajadora.



En este caso aún son menos las ocasiones en que la empresa asume este tipo de costes que en las dos anteriores. Apenas un 10,6% dicen que la empresa costea los gastos derivados del espacio físico del trabajo, un 6,3% que lo hace parcialmente y un 83% que no reciben compensación alguna en este sentido.

Estos bajos porcentajes de abono de los gastos se repiten en todos los grupos, aunque en los sectores productivos (21,1%) y entre quienes prefieren la presencialidad al teletrabajo (17,7%) resultan significativamente mayores. Por otro lado destaca como el sector público no se hace en ningún caso responsable de estos gastos y sólo lo hace parcialmente en el 14,3% de los casos.

Por tanto, observamos como la empresa deja de asumir los costes de la actividad laboral y los traslada a la persona teletrabajadora con bastante frecuencia. De esta forma, uno de cada tres teletrabajadores debe costearse su propio equipo, dos de cada tres deben asumir los costes de corrientes derivados de su actividad laboral y cuatro de cada cinco los costes del uso del espacio físico utilizado para teletrabajar.

7.3 Cumplimiento de la normativa

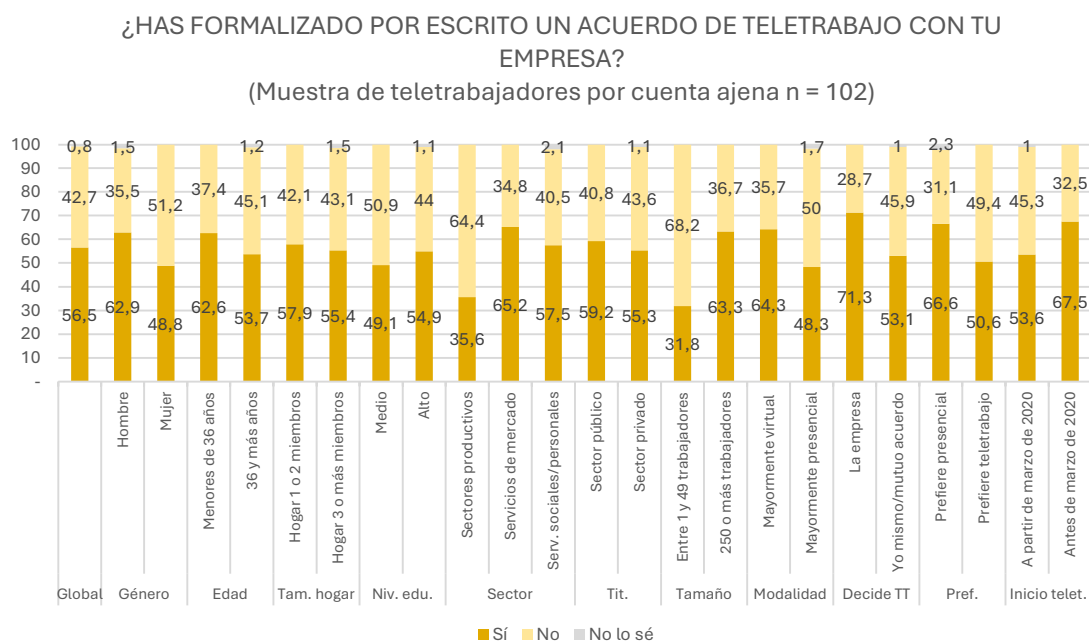
Con la introducción de nuevas tecnología y herramientas en materia de comunicación y la progresiva digitalización de un gran número de tareas, las posibilidades de desarrollar la actividad laboral en remoto se han incrementado notablemente durante las últimas

décadas. Además, contextos puntuales como la situación de pandemia debida a la COVID-19, han acelerado el proceso, por lo que la necesidad de regular este tipo de modalidad se hizo evidente en poco tiempo.

En este sentido, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (LTD) ha impuesto una serie de obligaciones legales en cuanto a la implantación y desarrollo del teletrabajo. Para conocer hasta qué punto las indicaciones de la norma son tenidas en cuenta en teletrabajo en la Comunitat Valenciana hemos realizado una serie de preguntas a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena. Cabe señalar que, aunque la LTD es de aplicación sólo para aquellas personas que realicen teletrabajo regular —el 30% de su jornada teletrabajando en un periodo de 3 meses (lo que implica al 78,2% de los individuos de nuestra muestra)—, la muestra de estas preguntas se compone de todo el conjunto de personas teletrabajadoras por cuenta ajena y no únicamente a aquellas a quienes les es de aplicación la norma.

7.3.1 Formalización en el contrato

El artículo 5 de la LTD indica que el acceso a la modalidad de teletrabajo deberá ser voluntaria y de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Según el artículo 6, tal **acuerdo** debe realizarse **por escrito** y firmado por ambas partes. Para saber cómo de extendida está esta práctica en el teletrabajo hemos preguntado a las personas encuestadas si han formalizado dicho acuerdo con su empresa.



En este caso, algo más de la mitad (56,5%) dicen haber formalizado un acuerdo de teletrabajo con su empresa, mientras que un 42,7% no lo han hecho y un 0,8% dice no saber si lo ha hecho o no. Respecto de los años anteriores se observa un aumento

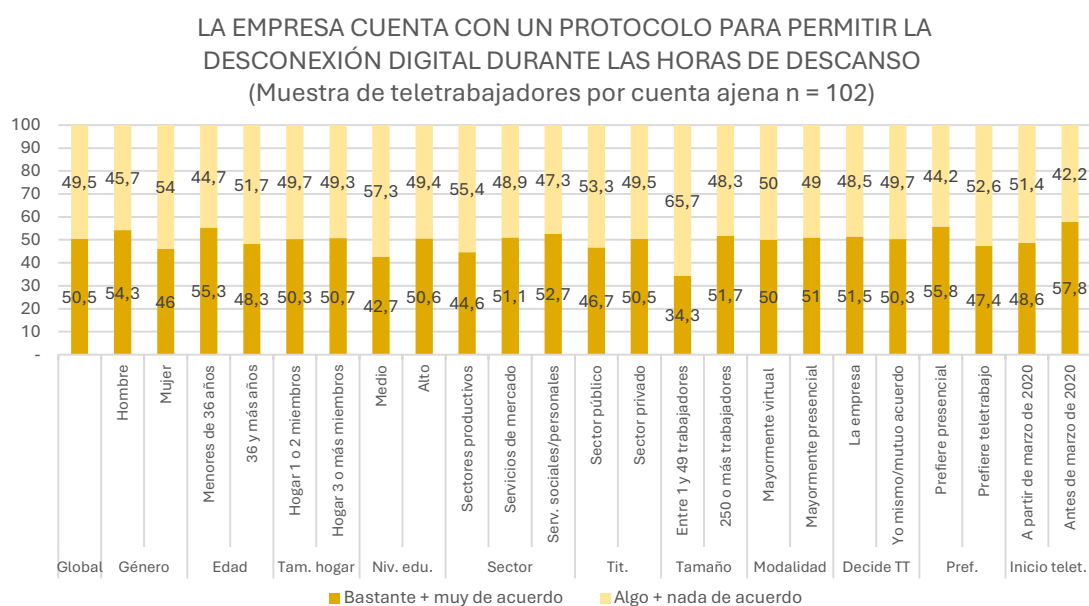
importante del número de personas que han formalizado este tipo de acuerdos (27,9% en 2022, 37,1% en 2023), sin embargo, el hecho de que la muestra de este año comporte un número elevado de teletrabajadores regulares debería haber supuesto un incremento mucho mayor, por lo que, si bien puede decirse que este comportamiento ha ido en aumento a lo largo de los años, sigue siendo inferior al que cabría esperar, aunque sólo fuese por el mero cumplimiento normativo. Efectivamente, el hecho de que sólo el 64,3% de los teletrabajadores con modalidad principalmente virtual hayan formalizado un acuerdo de teletrabajo, nos indica claramente el bajo cumplimiento que se da la norma en este sentido.

Observando los distintos cruces, las mujeres dicen formalizar este tipo de acuerdos en menor medida que los hombres (48,8% frente a 62,9%), y también los mayores de 36 frente a los más jóvenes (53,7% frente a 62,6%).

La formalización de estos acuerdos también presenta una baja incidencia en los sectores productivos (35,6%) y en las pequeñas empresas (31,8%). Por otra parte, tienen una habitualidad superior a la media entre las empresas de servicios de mercado (65,2%), en las grandes empresas (63,3%), entre quienes dicen teletrabajar por decisión de la empresa (71,3%) y quienes prefieren la presencialidad (66,6%).

7.3.2 Protocolo para la desconexión digital

Otra de las medidas destinadas al teletrabajo y a prevenir los riesgos laborales asociados al mismo es la elaboración de protocolos para la **desconexión digital** que garanticen medidas efectivas para el correcto y adecuado descanso de la persona teletrabajadora. Por ello, hemos preguntado a los teletrabajadores por cuenta ajena si su empresa cuenta con un protocolo de tales características.

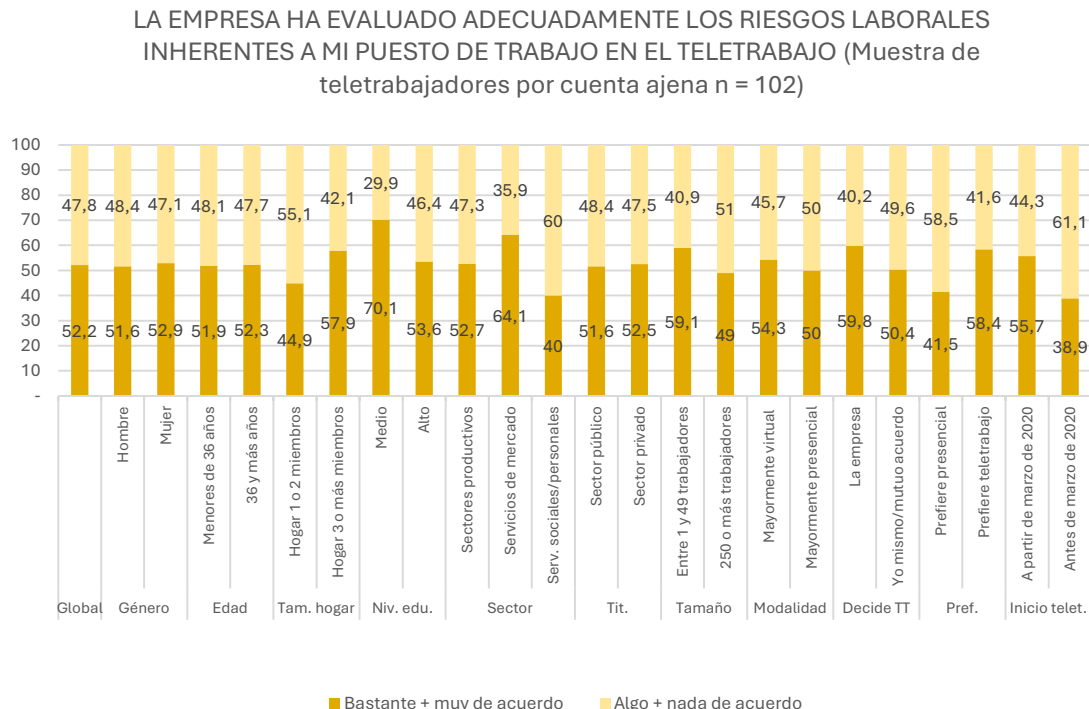


En la mitad de los casos, los teletrabajadores afirman estar bastante o muy de acuerdo con que tales protocolos existen, mientras que la otra mitad dice estar algo o nada de acuerdo. Estos datos son similares a los de años anteriores, aunque se observa un progresivo aumento en la implantación de protocolos de desconexión año tras año (40,6% en 2022, 42,4% en 2023). Sin embargo, todavía uno de cada dos trabajadores no cuenta con este tipo de protección.

Los datos según los distintos cruces se mantienen bastante estables, salvo en el caso de las pequeñas empresas, donde la existencia de estos protocolos es significativamente inferior (34,3%).

7.3.3. Evaluación por parte de la empresa de los riesgos psicosociales

Aparte de elaborar un protocolo de desconexión, es fundamental para poder actuar adecuadamente en materia de prevención **evaluar los riesgos laborales** inherentes al teletrabajo. La modalidad de teletrabajo comporta una serie de riesgos, en gran medida de carácter psicosocial, que deben ser evaluados por la empresa para determinar las líneas de actuación al respecto. Para saber si dichas evaluaciones han sido realizadas, hemos preguntado a las personas encuestadas en que grado están de acuerdo con que dicha evaluación se ha llevado a cabo adecuadamente.



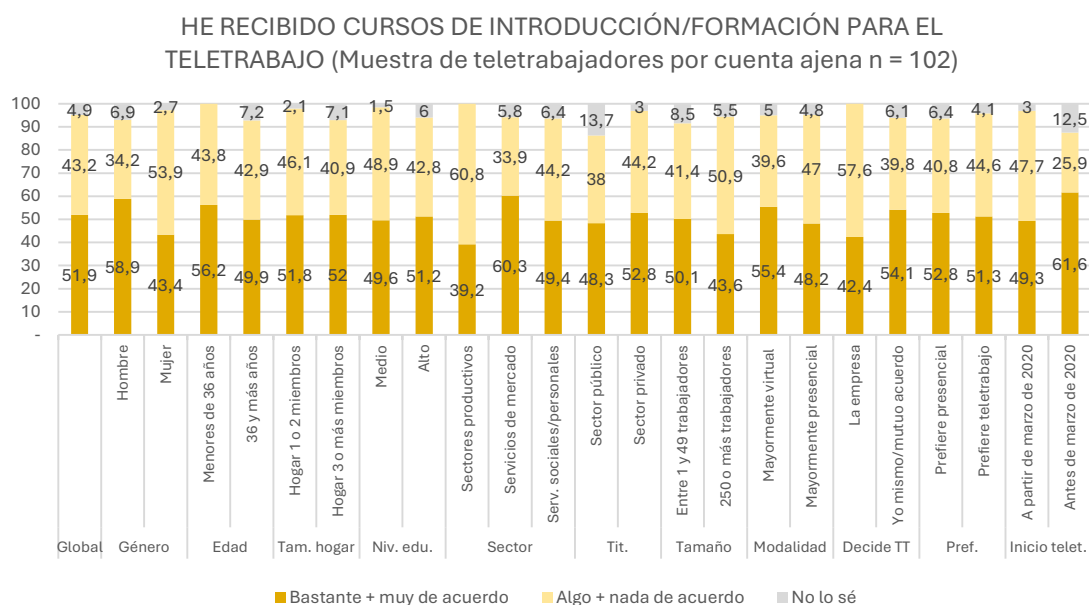
En este caso la respuesta general es similar a la pregunta anterior. Un 52,2% está bastante o muy de acuerdo con que dichas evaluaciones han tenido lugar de forma adecuada, mientras que un 47,8 sólo está algo o nada de acuerdo con tal afirmación. Comparando

los datos con los de años anteriores, en este caso observamos una clara tendencia al alza de las evaluaciones (37,3% en 2022, 45,1% en 2023).

Observando los cruces vemos como los trabajadores de niveles educativos medios, los de empresas del sector de servicios de mercado, los de las pequeñas empresas y los que teletrabajan por decisión empresarial afirman estar muy o bastante de acuerdo con que se han realizado tales evaluaciones en porcentajes superiores a la media (70,1%, 64,1%, 59,1% y 59,8%). Mientras que entre quienes trabajan en el sector de servicios sociales y personales y entre quienes prefieren la presencialidad hay un porcentaje inferior a la media de los que afirman estar de acuerdo con que tales evaluaciones se han realizado de forma adecuada (40% y 41,5%).

7.3.4 Formación aportada por la empresa

El desarrollo de la actividad laboral en modalidad de teletrabajo puede hacer necesaria la adquisición de competencias complementarias por parte de la persona teletrabajadora para el correcto ejercicio de su actividad. Por esta razón, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, la empresa debe garantizar que quienes realizan su labor mediante teletrabajo reciben la correcta **formación inicial y continuada** al efecto⁷.



De acuerdo con las respuestas dadas por las personas teletrabajadoras por cuenta ajena, sólo una de cada dos (51,9%) dice estar bastante o muy de acuerdo con haber recibido este tipo de formación, mientras que el 43,2% dice estar algo o nada de acuerdo y un 4,9% no está seguro de haberla recibido. En este caso, aunque por tercer año consecutivo crece notablemente el porcentaje de quienes dice haber recibido esta formación (27,8%

⁷ El derecho de la persona trabajadora a recibir formación queda recogido tanto en el Estatuto de los Trabajadores art.4.2 b) como específicamente en el caso del trabajo a distancia en la Ley 10/2021, de 9 de julio, art.9.

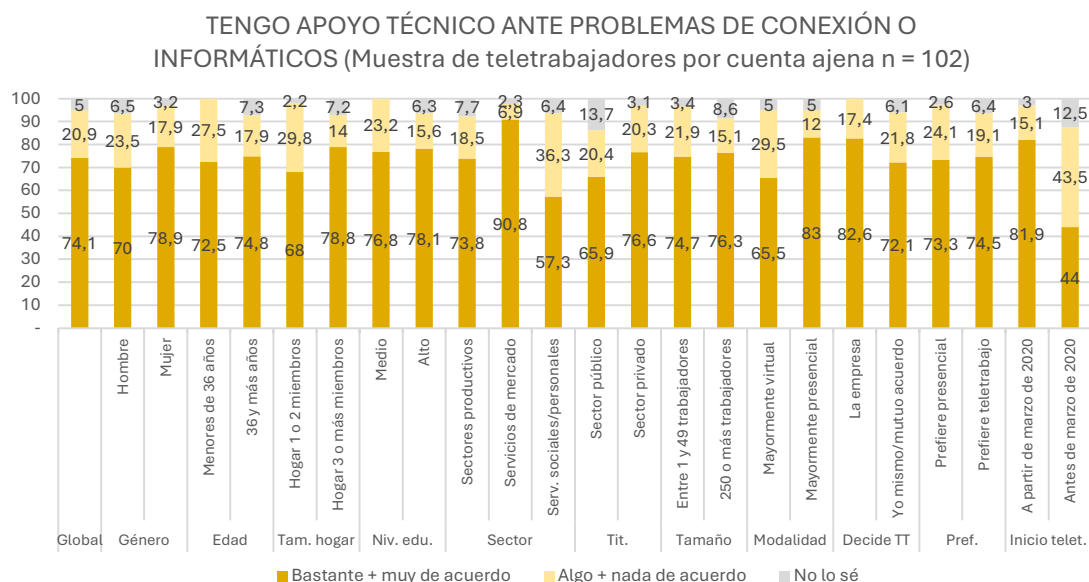
en 2022, 40,2% en 2023), aunque todavía la formación sigue siendo habitual sólo para la mitad de los teletrabajadores.

Respecto de los distintos cruces, observamos como las mujeres alegan estar menos de acuerdo que los hombres en que se les ha proporcionado formación al respecto del teletrabajo por la empresa (43,4% frente al 58,9%). Por sectores, el sector productivo muestra un bajo índice de oferta formativa en el teletrabajo (39,2%), mientras que el sector de servicios de mercado llega al 60,3%.

También puede señalarse como este año la formación es más habitual en la pequeña empresa (50,1%) que en la gran empresa (43,6%) y entre quienes teletrabajan por voluntad propia o mutuo acuerdo que entre quienes teletrabajan por imposición empresarial (54,1% frente al 42,4%).

7.3.5 Apoyo técnico al teletrabajo

A parte de ofrecer una formación para el manejo de las herramientas requeridas y de aportar los conocimientos necesarios para realiza la actividad en remoto, también es responsabilidad de la empresa contar con un apoyo técnico al que pueda acudir la persona teletrabajadora en caso de sufrir algún tipo de incidencia. Por esta razón hemos preguntado a los encuestados en que grado están de acuerdo con que dicho **apoyo técnico** existe en su empresa.



En este caso los indicadores son mucho más positivos que en las preguntas anteriores. Tres de cada cuatro (74,1%) personas que teletrabajan por cuenta ajena dicen contar con este tipo de asistencia ante problemas de conexión o informáticos, mientras que el 20% no cuenta con esta ayuda y un 5% dice no saber si esta ayuda se encuentra disponible o no en su caso. En comparación con otros años también encontramos una clara tendencia a la mejora en la disponibilidad de asistencia técnica (60,6% en 2022, 69,4% en 2023).

De acuerdo con los diferentes grupos, destaca como la asistencia técnica en el sector de servicios de mercado se encuentra ampliamente generalizada (90,8%), en contraposición con lo que ocurre en el sector servicios sociales y personales, donde está presente sólo en el 57,3% de los casos. También resulta reseñable cómo los teletrabajadores del sector público indican una menor disponibilidad de asistencia técnica que los trabajadores del sector privado (65,9% frente a 76,6%).

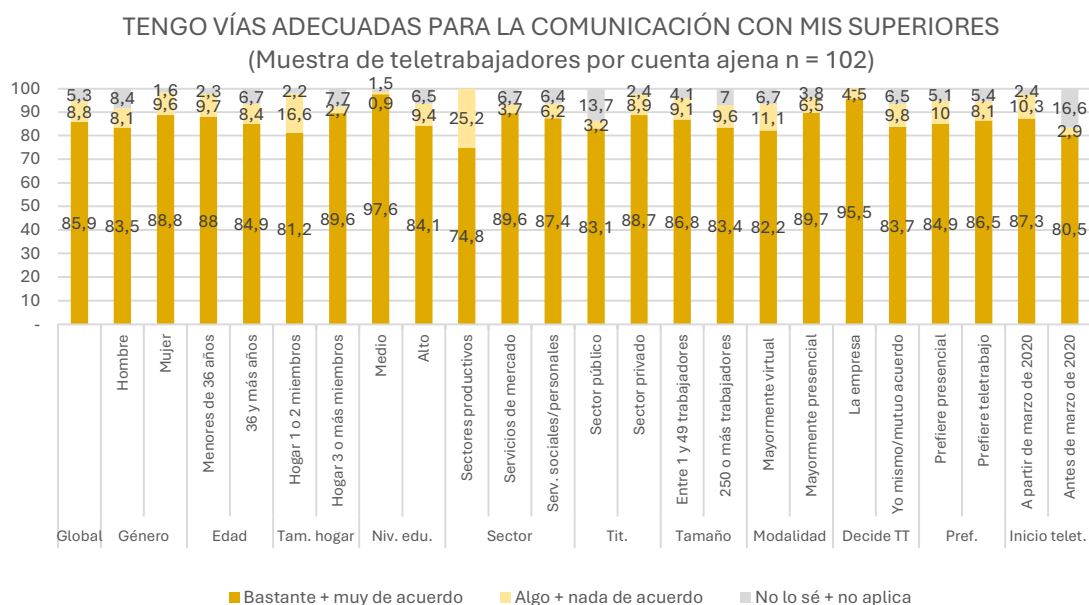
Por último, destaca como las personas teletrabajadoras en modalidad mayormente virtual dicen estar de acuerdo con la existencia de tal servicio en su empresa en menor medida que las de modalidad mayormente presencial (65,5% frente al 83%). Este resultado es llamativo, no sólo por el hecho de que estas personas son las que probablemente más posibilidades tengan de necesitar esta asistencia, sino porque son el grupo en que se concentran los teletrabajadores regulares. En este sentido, es preciso recordar que es a estos trabajadores regulares a quienes les es aplicación la LTD, la cual en su artículo 11.2 establece la obligación de la empresa de garantizar la atención precisa en caso de dificultades técnicas.

7.3.6 Comunicación con los superiores y supervisores

Por último, en esta sección trataremos el aspecto de la comunicación entre la persona teletrabajadora y el resto de la organización empresarial. Para ello se han realizado dos preguntas valorando tanto la comunicación vertical, es decir, la comunicación entre la persona trabajadora y sus supervisores, como la comunicación horizontal, la que se establece entre compañeros de trabajo. La existencia de este tipo de canales es fundamental no sólo para el correcto desarrollo de la actividad productiva, sino también para asegurar un contexto saludable para prevenir riesgos psicosociales que puedan afectar a la persona teletrabajadora.

De esta forma, se ha preguntado en un primer momento a las personas encuestadas que teletrabajan por cuenta ajena en qué medida están de acuerdo con la afirmación de que disponen de **vías adecuadas de comunicación con sus superiores**.

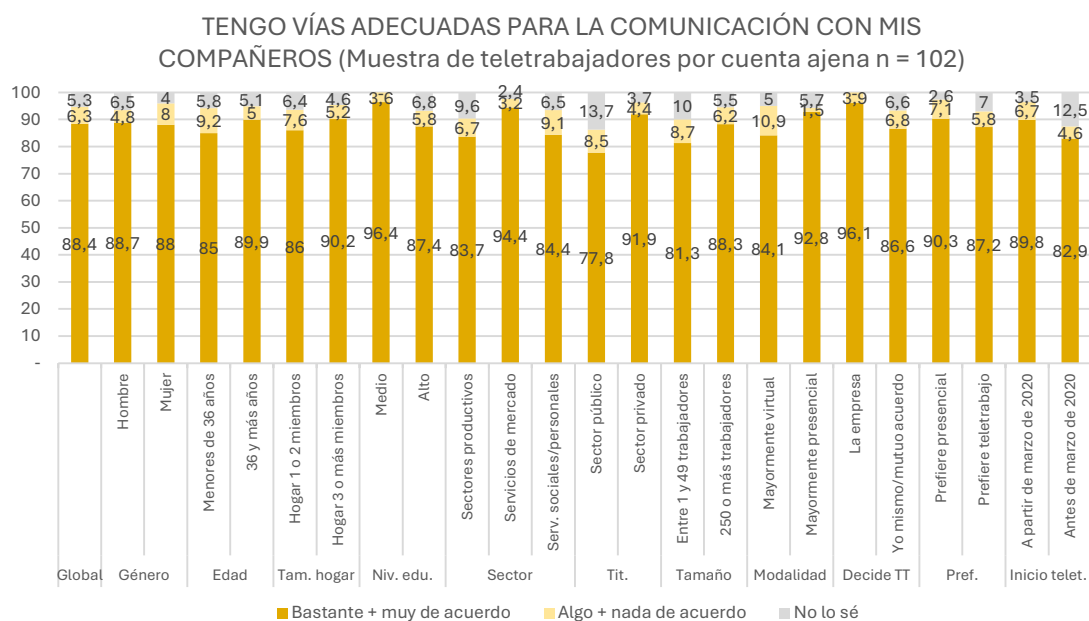
En este caso la inmensa mayoría (85,9%) coincide en estar bastante o muy de acuerdo con la existencia de tales vías, y sólo un 8,8% no está nada de acuerdo o solo un poco con tal afirmación, el 5,3% restante no sabe contestar o no le es de aplicación esta pregunta. Los datos respecto de otros años vuelven a ser similares, con un ligero crecimiento que se ha mantenido durante los dos años anteriores (78,4% en 2022, 81,3% en 2023). Por lo que puede decirse que la existencia de canales verticales de comunicación adecuados siempre ha sido la norma general en el teletrabajo valenciano en los últimos años.



Si nos centramos en los distintos grupos, a penas encontramos situaciones destacables. Señalar como en el sector de servicios productivos se aprecia una mayor falta de estos canales que el resto de sectores económicos, ya que uno de cada cuatro teletrabajadores del sector (25,2%) dicen no disponer de estos canales, frente al 3,7% del sector de servicios de mercado y el 6,2% de sector de servicios sociales y personales.

7.3.7 Comunicación con los compañeros de trabajo

Respecto de las vías de comunicación horizontales, entre compañeros de trabajo, también se ha preguntado a las personas encuestadas hasta qué punto están de acuerdo con la afirmación de que su empresa dispone de **vías adecuadas de comunicación con el resto de los compañeros**.



En este caso los porcentajes son muy similares a los referidos para los canales de comunicación vertical. El 88,4% dice estar muy o bastante de acuerdo con que existen dichos canales, un 6,3% no está nada de acuerdo o sólo algo de acuerdo, y un 5,3% no lo sabe o no se le aplica. Igualmente, en años anteriores los porcentajes de la existencia de estos canales también resultaban elevados (80,1% en 2022, 82,3% en 2023).

Estos datos completan una imagen donde la existencia de canales de comunicación, tanto horizontales como verticales, no parece ser problemática en el contexto de teletrabajo. De hecho, puede observarse una tendencia a la mejora a lo largo de estos tres años, seguramente derivada de una mejor familiaridad con el teletrabajo y la progresiva adopción de mejores soluciones en este campo.

En cuanto a los distintos cruces, casi todos muestran porcentajes similares a la media, siendo las variaciones debidas generalmente a la existencia de una masa variable de personas que no saben responder o no les es de aplicación entre el 0% y el 12,5%. Observando aquellos que dicen no disponer de estos canales, los mayores porcentajes se localizan entre los menores de 36 años (9,2%), el sector servicios sociales y personales (9,1%) y entre quienes teletrabajan en modalidad mayormente virtual (10,9%). Sin embargo, siguen siendo porcentajes reducidos.

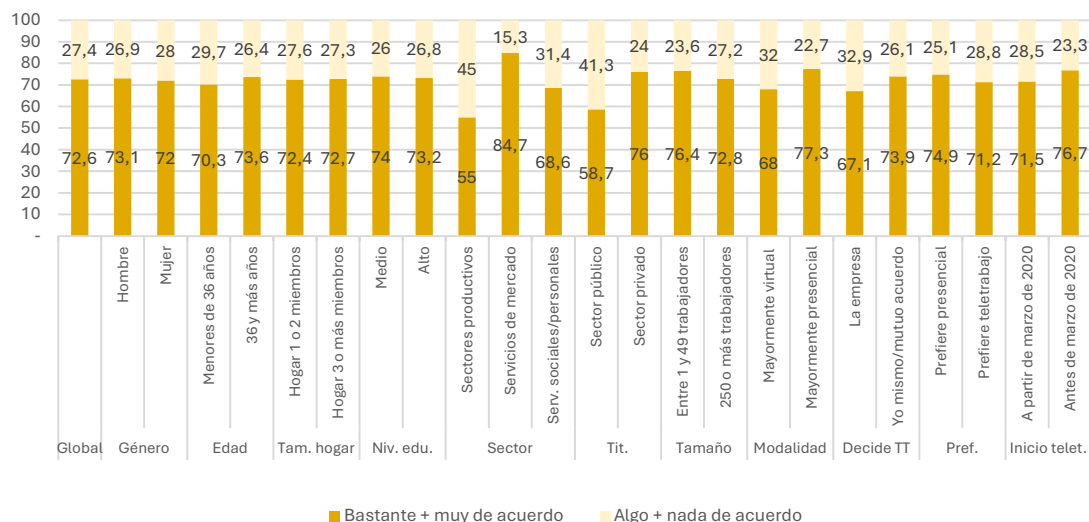
7.4 Preparación de las empresas para el teletrabajo

Además de las condiciones en las que se lleva a cabo el teletrabajo, resulta relevante analizar hasta qué punto el tejido empresarial valenciano está realmente preparado para implementar el teletrabajo entre su plantilla. Para trasladar la actividad laboral del empleado fuera de las instalaciones de la empresa y mantener el mismo nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo remoto, es imprescindible que la empresa disponga de los recursos materiales y humanos necesarios para hacer frente a los posibles problemas que puedan surgir, así como para garantizar la continuidad y la adecuada canalización de la actividad productiva.

7.4.1 Equipamiento técnico

En primer lugar, vamos a observar los recursos materiales de los que dispone la empresa. Para ello hemos preguntado a las personas encuestadas si consideran que la empresa para la que trabajan dispone del **equipamiento técnico necesario** para el desarrollo de la actividad mediante teletrabajo.

EMPRESA PREPARADA PARA TELETRABAJAR: EQUIPAMIENTO TÉCNICO NECESARIO (Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



El 72,6% de las personas que teletrabajan por cuenta ajena están bastante o muy de acuerdo con que su empresa cuenta con equipamiento técnico necesario, mientras que un 27,4% opina de forma contraria. Estos datos suponen cierta mejoría respecto de años anteriores, e indican que cada vez mayor número de empresas se encuentran en mejor situación técnica para desarrollar el teletrabajo (60,4% en 2022, 66,5% en 2023).

Respecto de los resultados según los distintos segmentos de la muestra, las mayores diferencias las encontramos por sectores y titularidad. De acuerdo con los sectores, los sectores productivos presentan peor preparación en equipo técnico (55%), mientras que el sector de servicios de mercado muestra porcentajes muy elevados (84,7%). Con relación a la titularidad, la administración y las empresas públicas resultan a ojos de sus teletrabajadores peor preparadas que la empresa privada (58,7% frente a 76%).

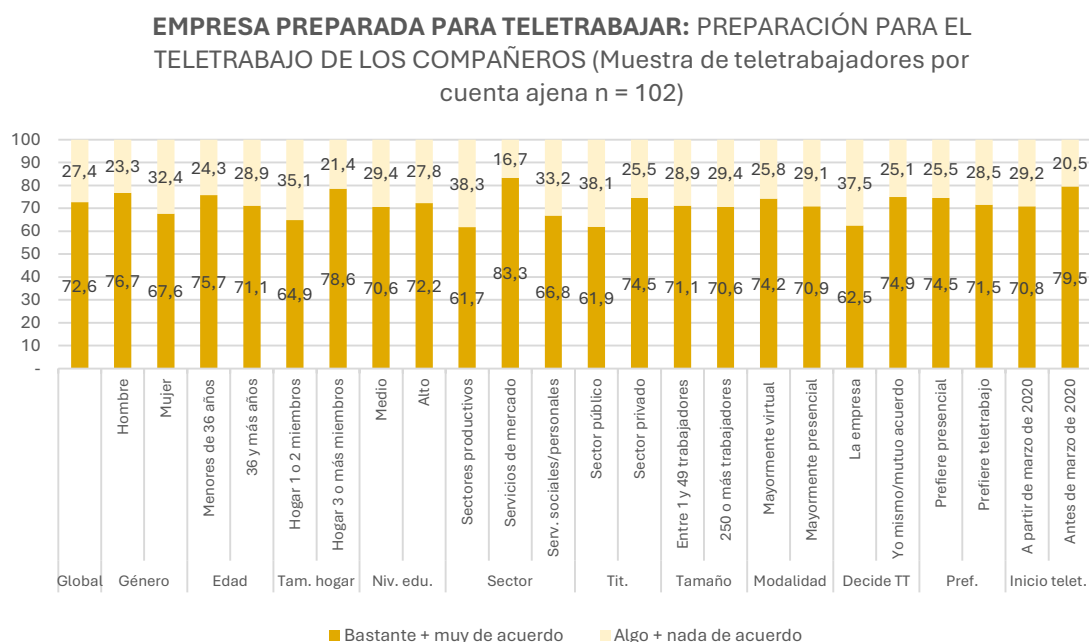
7.4.2 Preparación de los compañeros para el teletrabajo

A parte del equipamiento técnico, la implantación del teletrabajo en una organización requiere también de la preparación de los recursos humanos con que cuenta la misma para esta modalidad laboral. En este sentido, deben estar preparados tanto los mandos y supervisores como los mismos compañeros de trabajo de la persona teletrabajadora, se encuentren o no estos en la misma situación.

En una primera pregunta hemos querido saber si de acuerdo con el parecer de la persona teletrabajadora sus **compañeros de trabajo se encuentran preparados para el teletrabajo**.

El porcentaje es similar al obtenido para la preparación material de la empresa. Un 72,6% dicen estar bastante o muy de acuerdo con la afirmación de que sus compañeros se

encuentran preparados para el teletrabajo, mientras que un 27,4% dice estar poco o nada de acuerdo. Igualmente, esto ha supuesto cierta mejora respecto de años anteriores (56,9% en 2022, 66,5% en 2023).



Nuevamente en este caso los servicios de mercado muestran índices elevados de preparación (83,3%) mientras que ocurre todo lo contrario con los sectores productivos (61,7%). también en esta ocasión el sector público manifiesta peor preparación que el sector privado (61,9% frente a 74,5%).

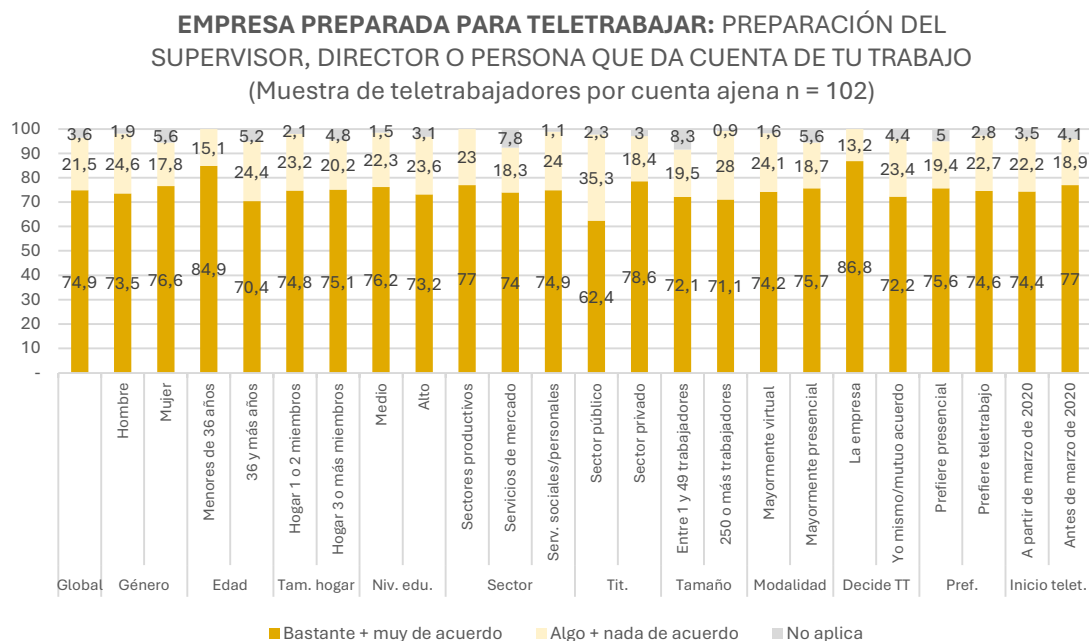
7.4.3 Preparación del supervisor para el teletrabajo

Cerrando el tema de la preparación empresarial con relación a los recursos humanos está la **preparación de los supervisores para el teletrabajo**. La formación de quienes están a cargo de la supervisión y dirección de los teletrabajadores es esencial, ya que tienen la responsabilidad de proporcionar las pautas y directrices necesarias para que el trabajo se ejecute de manera adecuada y se integre correctamente con la actividad general de la empresa. Sin una capacitación adecuada para desempeñar sus funciones en un contexto de teletrabajo, la efectividad, eficiencia y seguridad del trabajo realizado por el teletrabajador pueden verse gravemente comprometidas.

Para conocer esta situación se ha preguntado a los teletrabajadores por cuenta ajena hasta qué punto consideran que su supervisor, director o persona que da cuenta de su trabajo se encuentra realmente preparada para su teletrabajo.

Como viene siendo habitual en materia de preparación empresarial, tres cuartas partes de las personas teletrabajadoras (74,9%) manifiestan que sus supervisores se encuentran debidamente preparados, mientras que un 21,5% no está de acuerdo con esta afirmación

y un 3,6% no contesta o no se le aplica. Esto supone un significativo aumento de la confianza en la preparación de los supervisores respecto de años anteriores, cuando quienes respondían estar bastante o muy de acuerdo con esta afirmación rondaba el 60%.

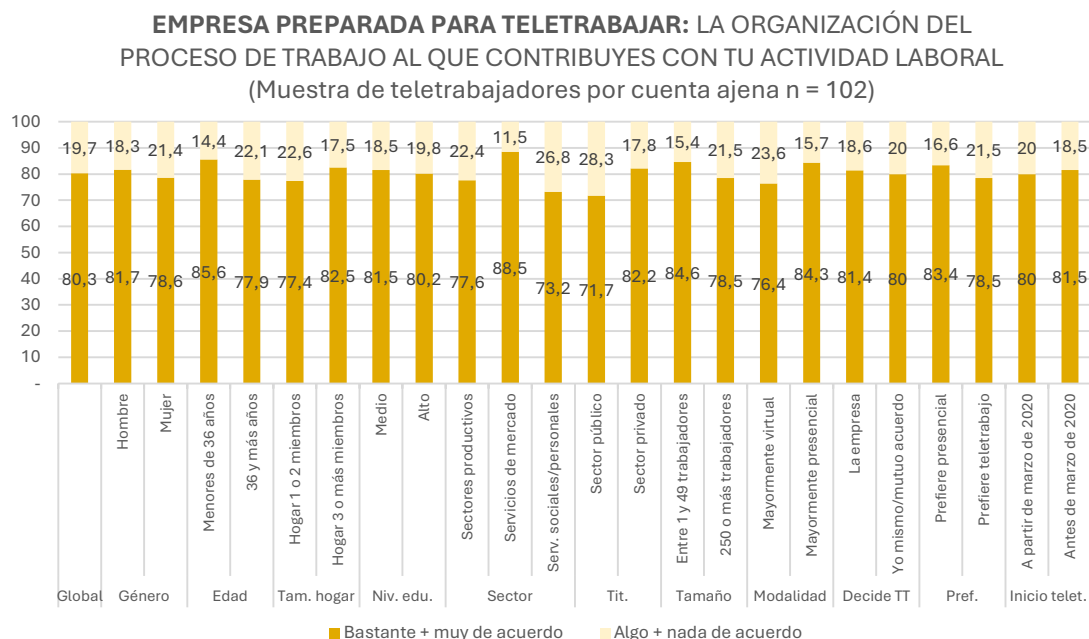


Atendiendo a los distintos cruces, esta vez no hay grandes variaciones por sector económico, aunque el sector público, también en este aspecto, se encuentra peor preparado para el teletrabajo que el sector privado (62,4% frente al 78,6%). Por su parte destaca como entre quienes teletrabajan por decisión de la empresa una mayoría significativamente superior a la media (86,8%) afirman que sus supervisores se encuentran debidamente preparados.

7.4.4. Organización de los procesos de trabajo

A parte de los recursos materiales y humanos de los que dispone la empresa, es importante observar si la organización de los procesos de trabajo, el llamado *workflow*, se encuentra debidamente adaptado al teletrabajo. Esto supone tener en cuenta en la estructura, coordinación y gestión de las tareas y actividades necesarias para completar la actividad productiva que la totalidad o parte de las mismas será desarrollada en remoto, con el objetivo de optimizar tiempos y recursos, mejorando la productividad y la calidad del resultado final.

A tal efecto se ha preguntado a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena si están de acuerdo con que actualmente su empresa **organiza adecuadamente el proceso de trabajo** al que ellas contribuyen con su actividad laboral.



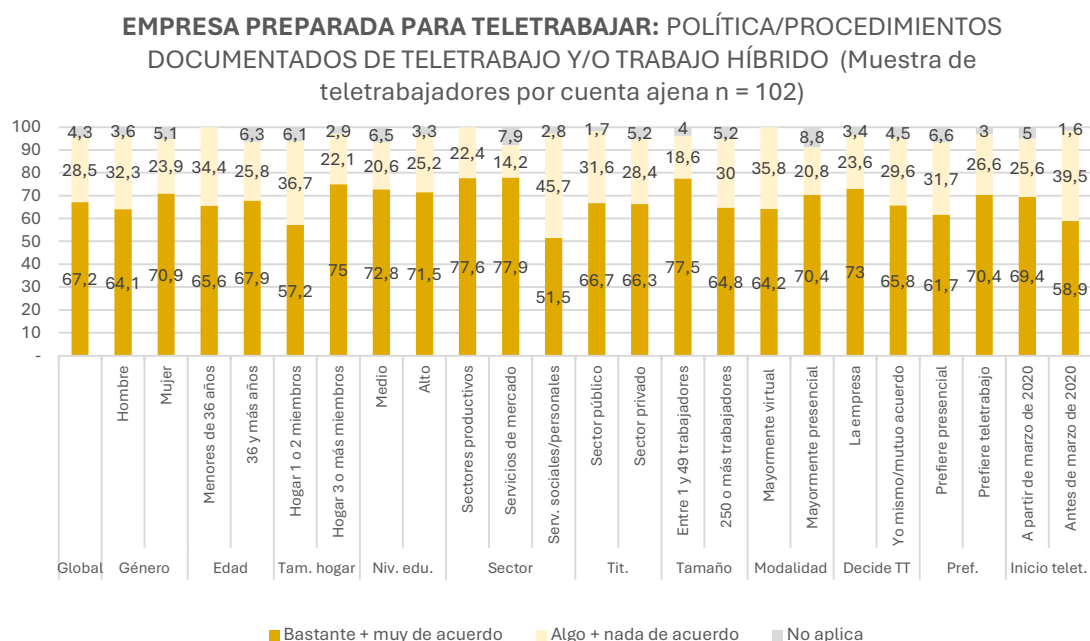
Los resultados en esta ocasión reflejan que el 80,3% están bastante o muy de acuerdo con el proceso de trabajo en su empresa está adaptado a su aportación en remoto, mientras que un 19,7% no está nada o sólo algo de acuerdo con esta afirmación. Estos datos suponen una mejora importante respecto de otros años (62,5% en 2022, 68,7% en 2023), pero sigue implicando que una de cada cinco personas teletrabaja en una empresa que no cuenta con un proceso de trabajo adaptado al teletrabajo.

De acuerdo con las diferentes variables en que se divide la muestra, no encontramos diferencias notables. Nuevamente el sector servicios de mercado manifiesta el mejor índice de preparación (88,5%) y el sector público se encuentra en peor situación que el sector privado (71,7% frente al 82,2%). Pero en general todos los grupos presentan porcentajes elevados de adecuación de sus procesos de trabajo.

Si observamos en conjunto las respuestas anteriores relativas a la preparación empresarial, podemos observar que tanto en recursos materiales, como en preparación de personal y organización de trabajo la situación ha mejorado respecto a años anteriores. Sin embargo, pese a lo positivo de estos resultados no puede dejarse de lado que entre una cuarta y una quinta parte de los teletrabajadores en la Comunitat Valenciana están empleados en empresas con dificultades para adaptarse al teletrabajo de forma eficiente. Además, el análisis detallado por los distintos grupos nos indica que las empresas peor preparadas son las del sector productivo, mientras que las del sector de servicios de mercado presentan los mejores índices de preparación de la muestra. También que, en términos generales, el sector público está a todos los niveles peor preparado que el sector privado.

7.4.5 Políticas/procedimientos documentados de teletrabajo y/o trabajo híbrido

Este año como novedad se ha preguntado también a las personas encuestadas si existe en su empresa un **procedimiento o una política empresarial documentada sobre el desarrollo del teletrabajo o modalidades híbridas**.



El 67,2% de los teletrabajadores por cuenta ajena están bastante o muy de acuerdo con que dichos procedimientos existen en su empresa, mientras que el 28,5% está algo o nada de acuerdo y a un 4,3% no le es de aplicación. Esto implica en que en más de una cuarta parte de los casos se aplica el teletrabajo sin existir dentro de la empresa una política empresarial establecida relativa al teletrabajo.

De acuerdo con los cruces, los trabajadores del sector de servicios sociales y personales son los que afirman en menor medida que su empresa dispone de estos procedimientos documentados (51,5%). Por otro lado, también encontramos diferencias en relación al tamaño de la empresa, siendo las personas teletrabajadoras en grandes empresas quienes acusan mayor falta de estas políticas que las que trabajan en empresas pequeñas (64,8% frente a 77,5%).

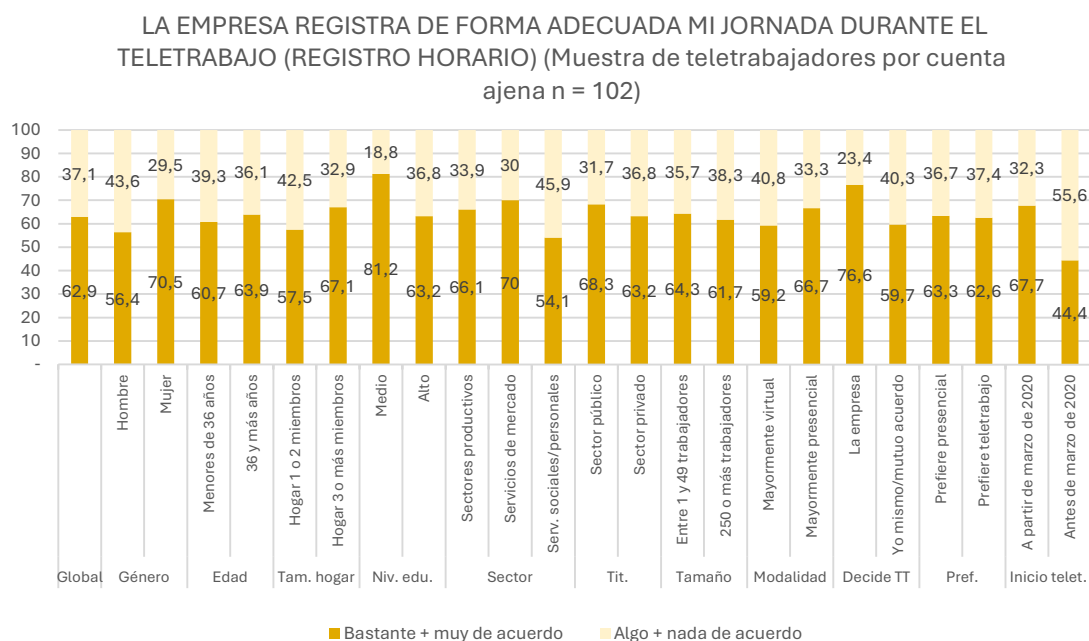
7.5 Monitorización

Continuando con las condiciones ofrecidas por la empresa para el desarrollo del teletrabajo, en este apartado vamos a recabar información sobre las medidas de vigilancia y supervisión que despliega la empresa sobre la actividad de la persona teletrabajadora. En concreto nos interesa conocer si existe algún sistema de registro de

horario, de monitorización de la actividad y si la persona teletrabajadora es informada y conocedora del mismo.

7.5.1 Registro horario del trabajo

La primera medida de control sobre la actividad laboral que analizaremos es el **registro horario**. Para ello se ha preguntado a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena si están de acuerdo con que su empresa registra de forma adecuada su jornada durante el teletrabajo.



En este caso, un 62,9% está bastante o muy de acuerdo con que tal registro se lleva a cabo adecuadamente, mientras que un 37,1% considera lo contrario. Llevar un adecuado registro de la jornada laboral supone una protección tanto para la empresa como para la persona teletrabajadora, ya que garantiza el cumplimiento de la normativa laboral, facilita la gestión del tiempo y evita posibles abusos, con objeto de que sean respetados los derechos de descanso y desconexión. Dado que la llevanza de un registro horario supone una obligación legal⁸, sorprende que más de un tercio de los encuestados indique que su empresa no lleva dicho registro de forma correcta.

Analizando esta situación de acuerdo con los diferentes grupos demográficos y económicos, podemos observar algunas pequeñas diferencias. En concreto, las mujeres están más de acuerdo que los hombres con que tal registro en su caso se realiza de forma adecuada (70,5% frente al 56,4%). También aparecen diferencias significativas en relación con el nivel educativo, siendo las personas teletrabajadoras con niveles

⁸ El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, en su art. 10 modificó el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la obligación por parte de la empresa de garantizar un registro diario de la jornada.

educativos medios las que indican estar más de acuerdo con que el registro de su jornada se realiza correctamente, el 81,2% frente al 63,2% de las personas teletrabajadoras con niveles educativos altos.

Por sectores, destaca como el sector servicios sociales y personales muestra el peor índice al respecto, pues sólo algo más de la mitad (54,1%) dice que su jornada se registra adecuadamente. Comparando el sector público con el privado, en esta ocasión, el sector público presenta mejores índices de registro adecuado de la jornada que el privado, 68,3% frente al 63,2%, lo que indica que el sector privado, y en buena medida el sector privado dedicado a servicios sociales y personales, tiene deficiencias significativas en lo que a registro de jornada se refiere.

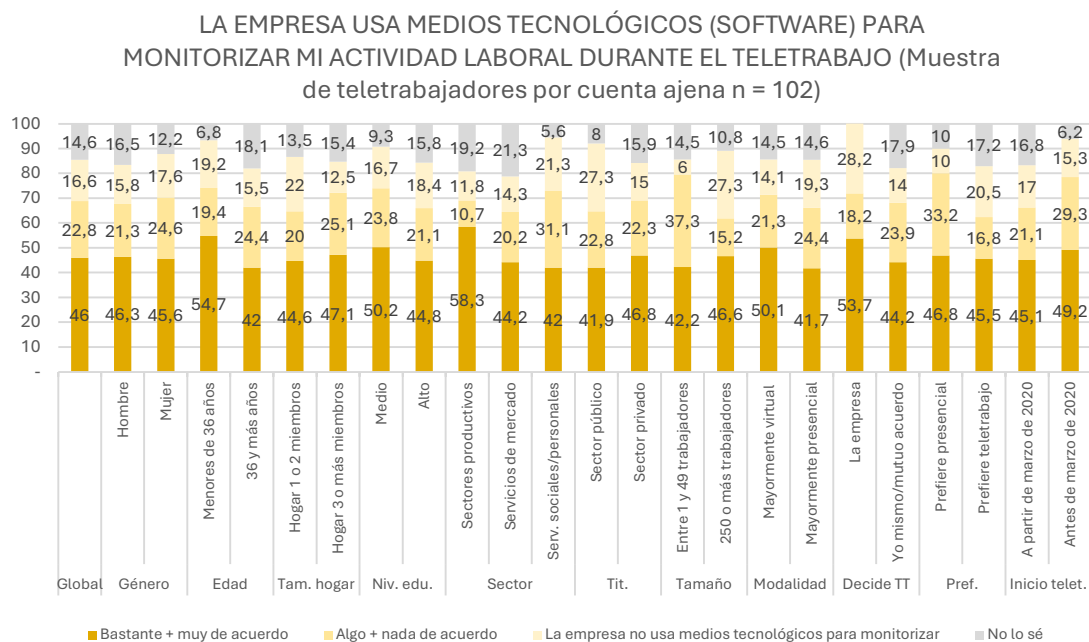
Por último, se observa que cuando el teletrabajo es fruto de una imposición empresarial, existe un mejor índice de registro adecuado de la jornada (76,6%) que cuando se teletrabaja por voluntad propia o mutuo acuerdo (59,7%).

7.5.2 Monitorización del teletrabajo a través de software

Uno de los retos a los que se enfrentan las empresas al implementar el teletrabajo en sus actividades laborales es la dificultad de ejercer las facultades de vigilancia y control sobre sus propios empleados. Dado que los trabajadores ya no se encuentran en el espacio físico de la empresa ni bajo la observación directa del empresario o sus subalternos, es preciso crear nuevos mecanismos de supervisión adecuados al contexto remoto. En este sentido, surgen **sistemas de monitorización de la actividad de la persona teletrabajadora utilizando medios digitales**, como pueden ser programas de seguimiento del uso del ordenador, aplicaciones que registran el tiempo de actividad o software que captura pantallas periódicamente.

Para conocer hasta qué punto este tipo de sistemas de monitorización son utilizados por las empresas de la Comunitat Valenciana, hemos preguntado a los teletrabajadores por cuenta ajena si están de acuerdo con la afirmación de que su empresa utiliza este tipo de sistemas, si están seguros de que la empresa no los utiliza o si por el contrario no saben si los usa o no los usa.

De acuerdo con las respuestas obtenidas, un 46% dice estar bastante o muy seguro de que su empresa utiliza sistemas de monitorización, un 22,8% dice estar poco o nada de acuerdo con dicha afirmación, el 16,6% afirma que su empresa no utiliza este tipo de sistemas y un 14,6% reconoce no saber si los utiliza o no.



Esto supone un descenso notable respecto del año pasado de quienes dicen estar poco o nada de acuerdo con que su empresa esté utilizando estos medios (40,1% en 2023), y un aumento de quienes dicen estarlo bastante o mucho (37,4% en 2023) y seguros de que no los utiliza (12% en 2023). Lo que en términos generales se traduce en un incremento del uso de estos sistemas y en una mayor seguridad sobre el uso o no de los mismos.

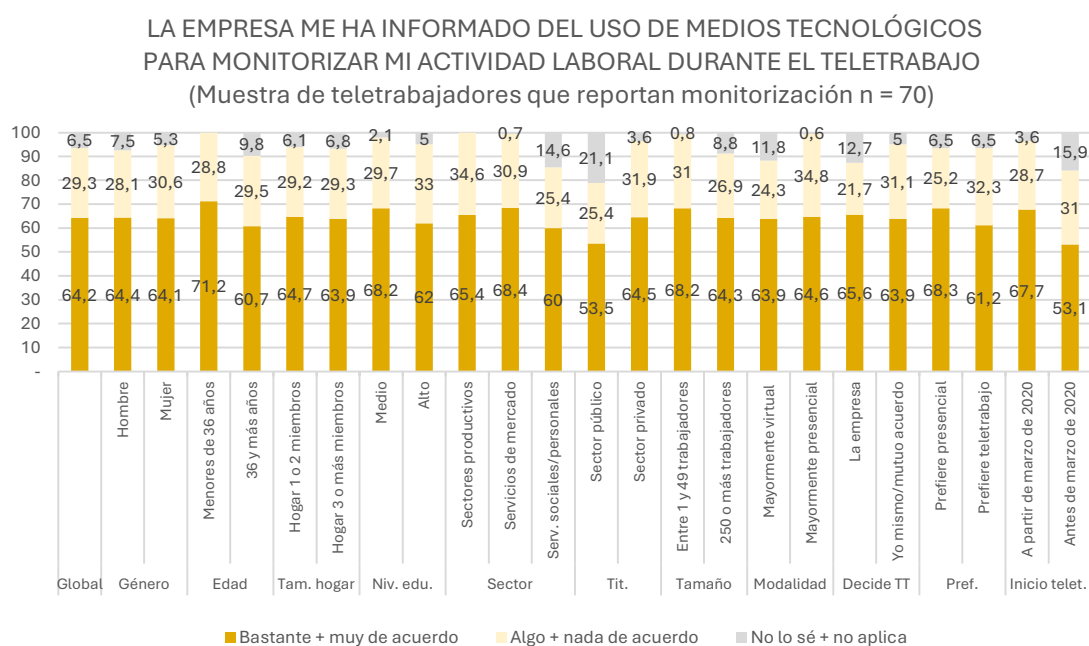
De acuerdo con los diferentes cruces, los menores de 36 años afirman estar monitorizados por la empresa en mayor grado que los mayores de 36 (54,7% frente al 42%). También las personas que teletrabajan en sectores productivos muestran mayor índice de monitorización que el resto (58,3%). En el resto de casos no se aprecian variaciones significativas respecto de la media.

7.5.3 Información por parte de la empresa sobre la monitorización

El establecimiento de sistemas de vigilancia y control es una facultad inherente al empresario, quien tiene la libertad de determinar dichos sistemas según considere más adecuado para la protección de sus intereses. Sin embargo, tales facultades no permiten en ningún caso exceder los límites de la libertad empresarial ni invadir esferas con mayor protección, como la intimidad, la privacidad o la protección de los datos personales de la persona trabajadora. Por tanto, la implementación de estos sistemas debe llevarse a cabo siempre respetando la normativa vigente y los derechos fundamentales del trabajador. En este sentido, cuando el empleador accede a los dispositivos digitales utilizados por las personas teletrabajadoras en su actividad laboral, aunque sea con la sola intención de

controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, está obligado a informar a la persona teletrabajadora sobre esta cuestión y sobre los criterios que rigen dicho acceso⁹.

Por esta razón, hemos preguntado a las personas encuestadas que afirmaban ser monitorizadas hasta qué punto están de acuerdo con que su empresa efectivamente les **informa del uso de medios tecnológicos para monitorizar la actividad laboral** durante el teletrabajo.



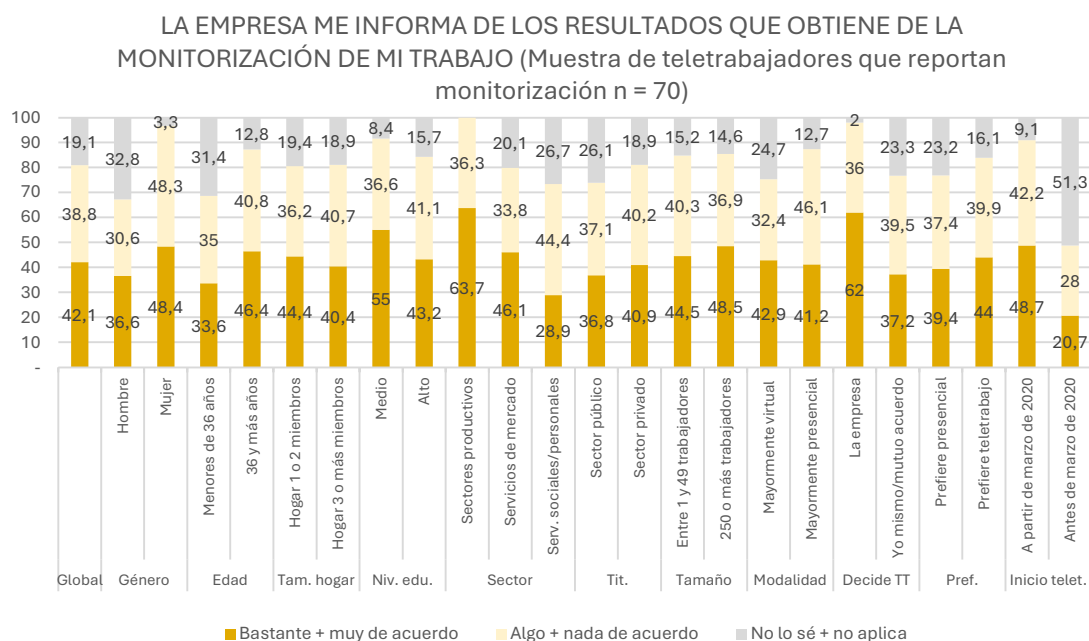
En este caso, dos de cada tres teletrabajadores que dicen estar monitorizados (64,2%) afirman estar bastante o muy de acuerdo con que la empresa efectivamente les ha informado de que tal monitorización se está realizando. Por el contrario, uno de cada tres dice no estar nada o poco de acuerdo (29,3%) con haber sido informado de la monitorización a la que asegura estar sujeto, o directamente que no lo sabe (6,5%). Si bien debemos ser cautos con estas respuestas por responder al fin y al cabo a apreciaciones subjetivas de los sujetos, el hecho de que aproximadamente el 30% de los encuestados respondan que siendo monitorizados no son informados de tal monitorización supone un porcentaje notable. Sin embargo, cabe reconocer que ha habido un importante descenso del porcentaje de personas que dicen no ser informadas respecto del año anterior (55,3% en 2023).

Observando las respuestas dadas por los diferentes grupos, todos muestran índices similares, salvo en el caso de los teletrabajadores del sector público, que dicen ser informados de tal monitorización en menor medida que los del sector privado (53,5% frente a 64,5%).

⁹ Arts. 87 y 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

Por último, también hemos querido saber si la empresa finalmente informa a la persona teletrabajadora sometida a monitorización digital sobre los resultados obtenidos a través de esta. Aunque no se trate en este caso de una obligación normativa, no deja de ser una medida de transparencia que ayuda al teletrabajador a comprender mejor su desempeño laboral, identificar áreas de mejora y fomentar una relación de confianza con la empresa, pudiendo entender mejor las decisiones empresariales que le afecten directamente.

Por ello, se ha preguntado a las personas teletrabajadoras que dicen estar sometidas a monitorización si **la empresa informa sobre los resultados obtenidos de la monitorización del trabajo**.



Como era de esperar, un porcentaje inferior al obtenido para la pregunta anterior, el 42,1%, afirma recibir información sobre los resultados de la monitorización de su actividad, mientras que un 38,8% no está de acuerdo con estar recibiendo actualmente dicha información y un 19,1% dicen no saber si la recibe o no.

En este caso, las variaciones de acuerdo con los diferentes cruces son más significativas. Las mujeres (48,4%), los mayores de 36 (46,4%) y quienes tienen niveles educativos medios (55%) dicen recibir la información de esta monitorización en mayor medida que sus contrapartes (36,6% de los hombres, 33,6% de los jóvenes, 43,2% niveles educativos altos).

También hay diferencias notables respecto del sector de actividad. Mientras que el 63,7% de las personas teletrabajadoras monitorizadas en los sectores productivos son informadas de los datos obtenido mediante la monitorización, sólo el 28,9% de quienes teletrabajan en el sector servicios sociales y personales lo son.

Igualmente, el traslado de esta información al trabajador resulta muy superior cuando es la empresa quien ha decidido el teletrabajo (62%) que cuando el teletrabajo es resultado de la propia voluntad de la persona teletrabajadora o por mutuo acuerdo (37,2%).

De acuerdo con lo observado en este epígrafe, y en comparación con lo recogido en años anteriores, existe este año una mayor incidencia en la monitorización de la actividad laboral de la persona teletrabajadora y un mayor cumplimiento de la normativa. Sin embargo, siguen existiendo deficiencias notables respecto del registro adecuado de la jornada y de la información en el uso de medios de vigilancia y control digitales, al menos respecto al punto de vista de las personas teletrabajadoras. De acuerdo con los diferentes grupos, no parece que la monitorización tenga especial relevancia en algún grupo concreto.

7.6 Supervisión

Por último, para cerrar este capítulo, nos centraremos en la figura del supervisor de la persona teletrabajadora y la valoración que esta hace de sus funciones y habilidades.

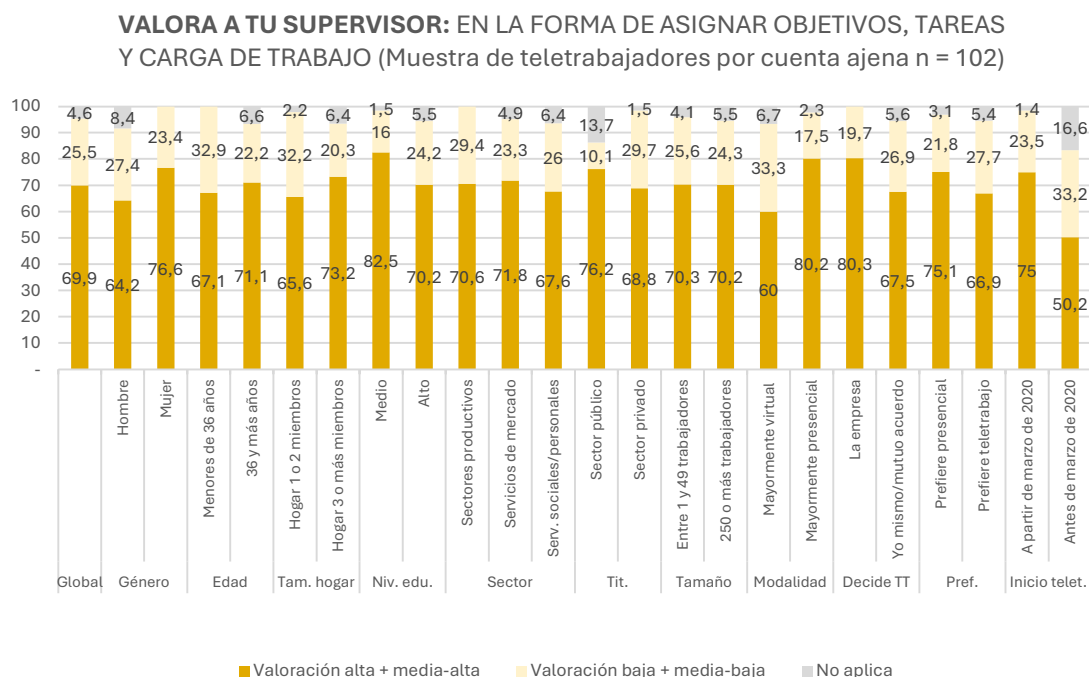
7.6.1 Objetivos

Una de las tareas principales de un supervisor consiste en la asignación de tareas y distribución de la carga de trabajo entre los empleados a su cargo. Cuando la persona empleada se encuentra en modalidad de teletrabajo el supervisor debe adaptar sus métodos de gestión para abordar los desafíos específicos del teletrabajo. Esto incluye considerar factores como la disponibilidad de recursos tecnológicos, la comunicación efectiva y las circunstancias personales que pueden afectar el rendimiento del empleado.

Por ello, hemos pedido a los teletrabajadores por cuenta ajena que emitan una **valoración de su supervisor sobre la forma que tiene de asignar objetivos, tareas y cargas de trabajo**.

El 69,9% valora positivamente la gestión de su supervisor en el reparto del trabajo y la asignación de objetivos, mientras que un 25,5% emite valoraciones bajas al respecto y a un 4,6% no le es de aplicación. Respecto del año anterior, estos datos apenas han sufrido variaciones (65,4%, 25,6% y 9%), lo que significa que se mantiene una visión por la cual la mayoría de los teletrabajadores están satisfechos con la forma en que sus superiores asignan el trabajo.

De acuerdo con los distintos grupos, vemos como las mujeres valoran mejor a sus supervisores que los hombres (76,6% frente a 64,2%), y también quienes tienen niveles de estudio medios frente a quienes tienen niveles altos de estudios (82,5% frente a 70,2%).



Por otro lado, también valoran mejor la asignación de tareas de sus supervisores quienes teletrabajan con modalidad principalmente presencial y quienes lo hacen por decisión de la empresa (80,2% y 80,3% respectivamente), que quienes tienen modalidades principalmente virtuales (60%) y quienes teletrabajan por voluntad propia o mutuo acuerdo (67,5%).

Por último, si centramos la atención respecto de la titularidad de la empresa, vemos como el sector público muestra mayor índice de aprobación de la tarea de los supervisores que el sector privado (76,2% frente al 68,8%), sin embargo, en este caso debe tenerse en cuenta que la diferencia se debe realmente a alto porcentaje de personas en el sector público a quienes no se aplica esta pregunta (13,7%), y no a una mayor o menor aprobación entre ambos sectores, situación que se repetirá en las gráficas posteriores.

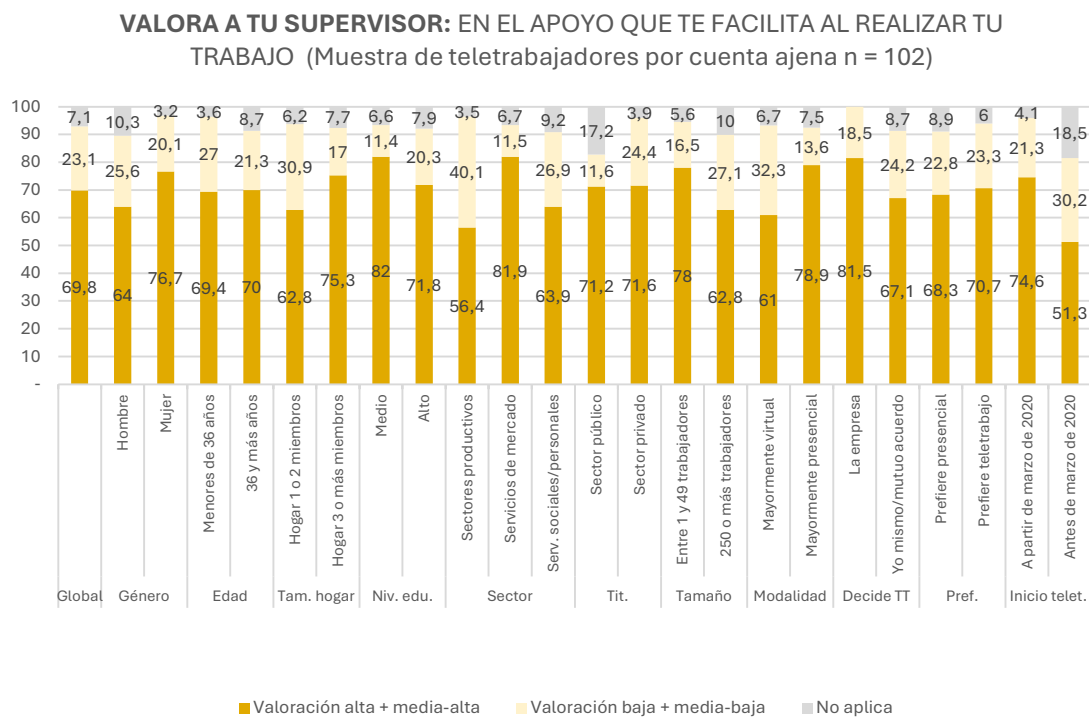
7.6.2 Apoyo al teletrabajador

Otra de las principales funciones de los supervisores es dar apoyo a sus subordinados para facilitar la realización del trabajo. En el contexto del teletrabajo, esta tarea cobra especial importancia debido a las posibles dificultades que pueden surgir por la falta de interacción presencial y las limitaciones tecnológicas.

En este sentido, se ha pedido a las personas encuestadas que **valoren el apoyo recibido por sus supervisores con el objeto de hacer más fácil el desarrollo de sus tareas.**

En este caso, los porcentajes son muy similares a los obtenidos en la respuesta anterior. Un 69,8% valora positivamente el apoyo de sus supervisores, un 23,1% lo hace de forma negativa y un 7,1% indica que no les es aplicable. De igual manera, al comparar los datos

actuales con los del año anterior, no se observan variaciones significativas (68,1%, 24,3%, 7,5%). Por lo tanto, se reitera la conclusión de que una mayoría importante de teletrabajadores tiene una visión positiva del desempeño de sus supervisores en cuanto al apoyo proporcionado.



También en este caso los distintos cruces muestran respuestas similares a la pregunta anterior. Las mujeres muestran mejor opinión del apoyo proporcionado por sus supervisores que los hombres (76,7% frente a 64%), así como quienes tienen niveles educativos medios frente a quienes tienen niveles altos (82% frente a 71,8%). Del mismo modo, mantienen valoraciones más altas quienes teletrabajan con modalidad mayoritariamente presencial (78,9%) y por decisión de la empresa (81,5%) que quienes teletrabajan con mayoría virtual (61%) y por decisión propia o mutuo acuerdo (67,1%).

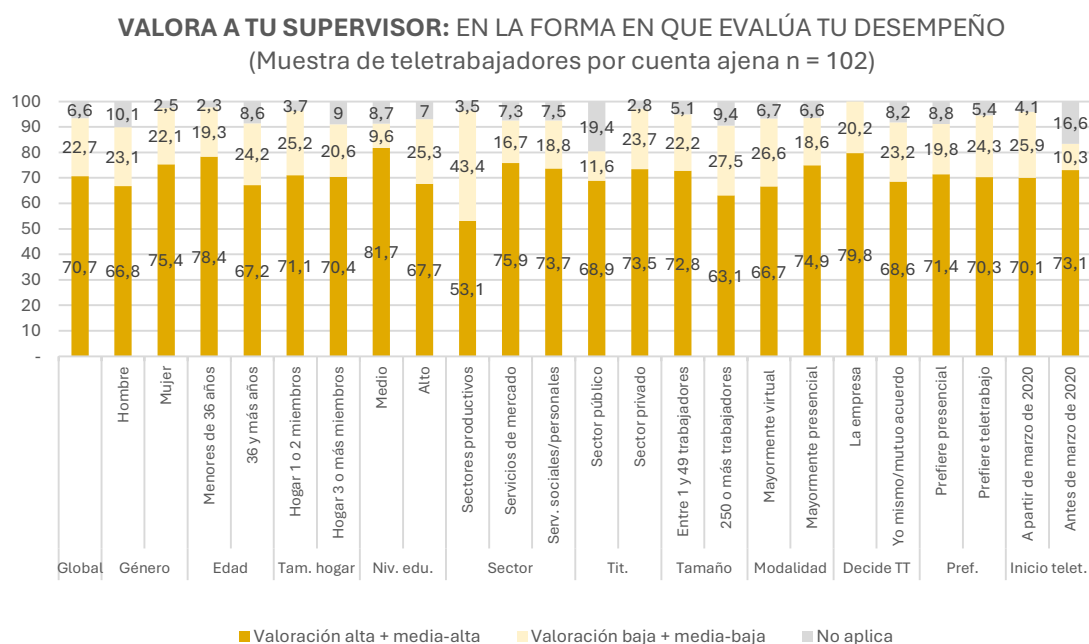
Sin embargo, en esta ocasión se aprecian una serie de diferencias que no se observaban respecto de la asignación de tareas y objetivos. La primera diferencia se encuentra en los sectores económicos: los sectores de servicios de mercado presentan un alto porcentaje de valoraciones positivas del apoyo ofrecido (81,9%), mientras que este porcentaje se reduce significativamente en los sectores productivos (56,4%). La segunda diferencia se observa en función del tamaño de la empresa; el apoyo de los supervisores recibe mejor valoración en las pequeñas empresas (78%) que en las grandes (62,8%).

7.6.3 Evaluación del trabajo

Además de la gestión de las actividades, los supervisores también son responsables de evaluar el trabajo realizado por los empleados a su cargo. En un contexto de teletrabajo,

la ausencia de interacción personal física puede en ocasiones conllevar dificultades en la evaluación del desempeño laboral. La falta de contacto directo puede dificultar la percepción de aspectos cualitativos del trabajo, como la implicación personal, la colaboración en equipo o la capacidad de resolución de problemas en situaciones imprevistas. Para mitigar estos desafíos, es esencial que los supervisores adapten sus métodos de evaluación al entorno virtual.

Con el objetivo de comprobar si los supervisores se adaptan a este tipo de realidad, se ha pedido a los teletrabajadores por cuenta ajena que **valoren la evaluación que del desempeño de su actividad realiza su supervisor**.



En este caso la valoración emitida por las personas teletrabajadoras vuelve a ser muy similar a las anteriores –asignación de tareas y apoyo– y coincidente con la emitida el año pasado. Un 70,7% valoran positivamente la forma en que sus supervisores evalúan su actividad, un 22,7% no está de acuerdo con que dicha forma de evaluación sea adecuada y a un 6,6% no le es de aplicación esta pregunta. Por tanto, en términos generales, la valoración que realizan los teletrabajadores de la evaluación de su actividad es positiva.

De acuerdo con los diferentes grupos, las mujeres (75,4%), los menores de 36 años (78,4%) y quienes cuentan con niveles medios educativos (81,7%) presentan mejores valoraciones.

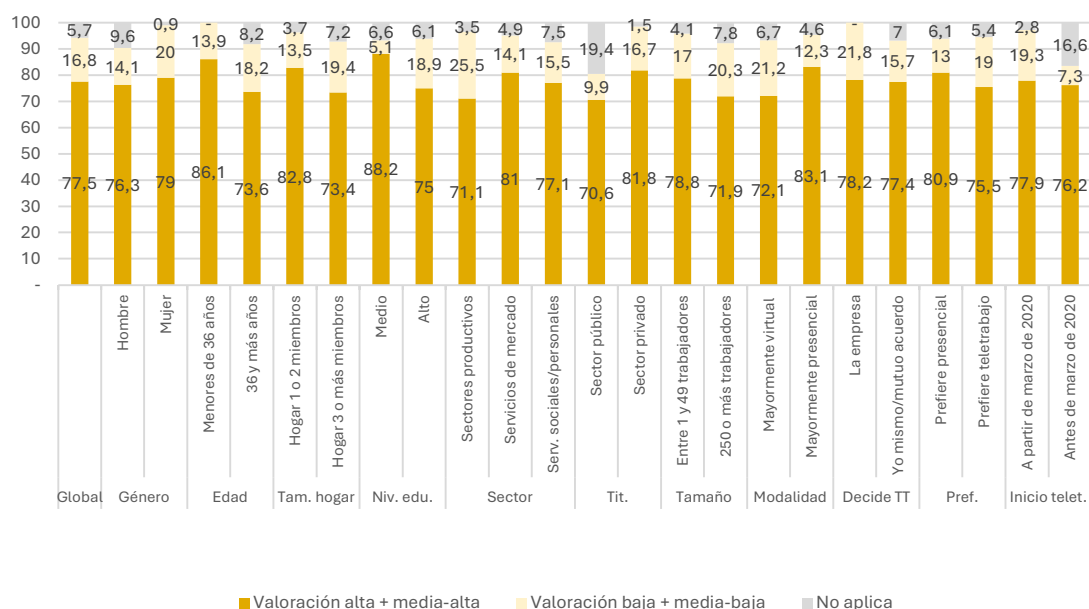
En cuanto a los sectores, los sectores productivos presentan las peores valoraciones (53,1%), mientras el resto se mantiene más o menos en la media. Por último, destaca con un alto nivel de aprobación la forma de evaluación de los supervisores en los casos en que el teletrabajo es resultado de la voluntad de la empresa (79,8%).

7.6.4 Relación y trato personal

También el trato personal y la relación establecida con los supervisores influye significativamente en el rendimiento y bienestar de la persona teletrabajadora. En una situación de trabajo a distancia, la relación entre quien teletrabaja y su supervisor puede verse afectada por la falta de interacción presencial, lo que hace aún más importante establecer canales de comunicación efectivos y regulares. Una situación de accesibilidad, respeto y de comunicación abierta fortalece la confianza y contribuye a la satisfacción y motivación de la persona teletrabajadora.

Para determinar el estado de este tipo de relación, se ha preguntado a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena a cerca de su opinión sobre la **relación y trato personal** que tienen con su supervisor.

VALORA A TU SUPERVISOR: EN LA RELACIÓN Y TRATO PERSONAL (Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



Un 77,5% de las personas encuestadas valoran positivamente el trato personal y la relación que mantienen con su superior, un 16,8% traslada malas valoraciones y en un 5,7% no se aplica esta pregunta. Nuevamente estos datos resultan similares a los del año pasado (75,2%, 18,4% y 6,4% respectivamente).

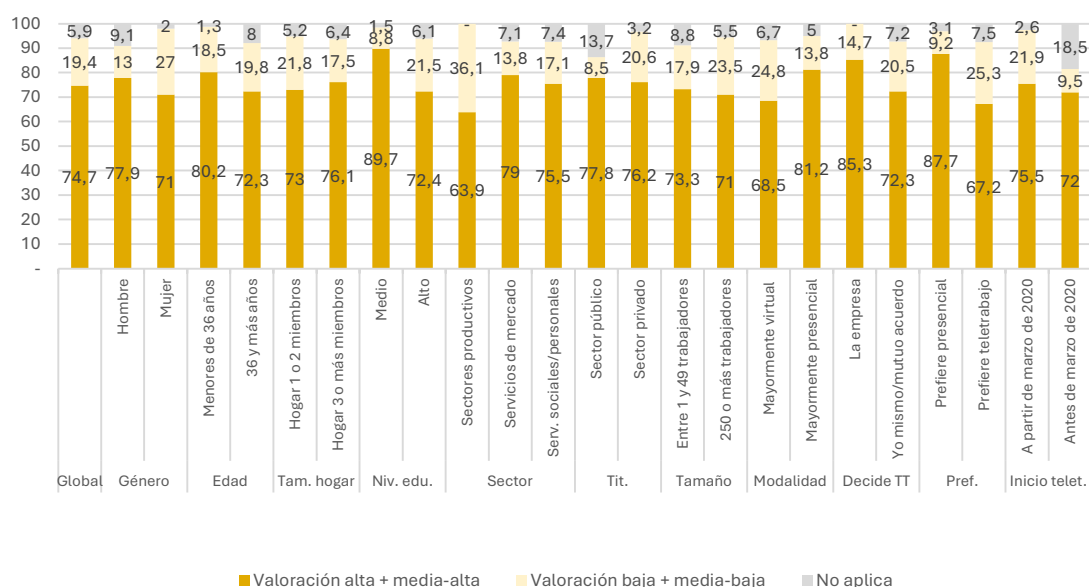
Los jóvenes (86,1%), quienes tienen niveles medios de estudios (88,2%) y quienes teletrabajan con modalidad mayoritariamente presencial (83,1%) son los que mejor valoración tienen del trato con su superior, pero en general todos los grupos mantienen altos índices de aprobación.

7.6.5 Dirección de reuniones

Dentro de las funciones de gestión de las tareas y de dirección de la actividad, los supervisores tienen la responsabilidad de dirigir las reuniones de los equipos de trabajo que tienen a su cargo. Cuando parte o la totalidad del personal se encuentra realizando su actividad en modalidad de teletrabajo, es esencial que los supervisores adapten la conducción de estas reuniones para asegurar una comunicación eficaz y la coordinación del equipo independientemente de la ubicación en que desarrollen su actividad.

Por esta razón se ha pedido a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena que **valoren la forma en que su supervisor dirige las reuniones del equipo de trabajo**.

VALORA A TU SUPERVISOR: EN LA FORMA EN QUE DIRIGE LAS REUNIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO (Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



Los porcentajes de aprobación son de nuevo bastante elevados. Alrededor de un 74,7% valora positivamente la dirección de las reuniones, un 19,4% la valora negativamente y un 5,9% dice no aplicársele esta pregunta. Estos índices mantienen la tendencia de mejora que ha venido observándose durante los últimos años.

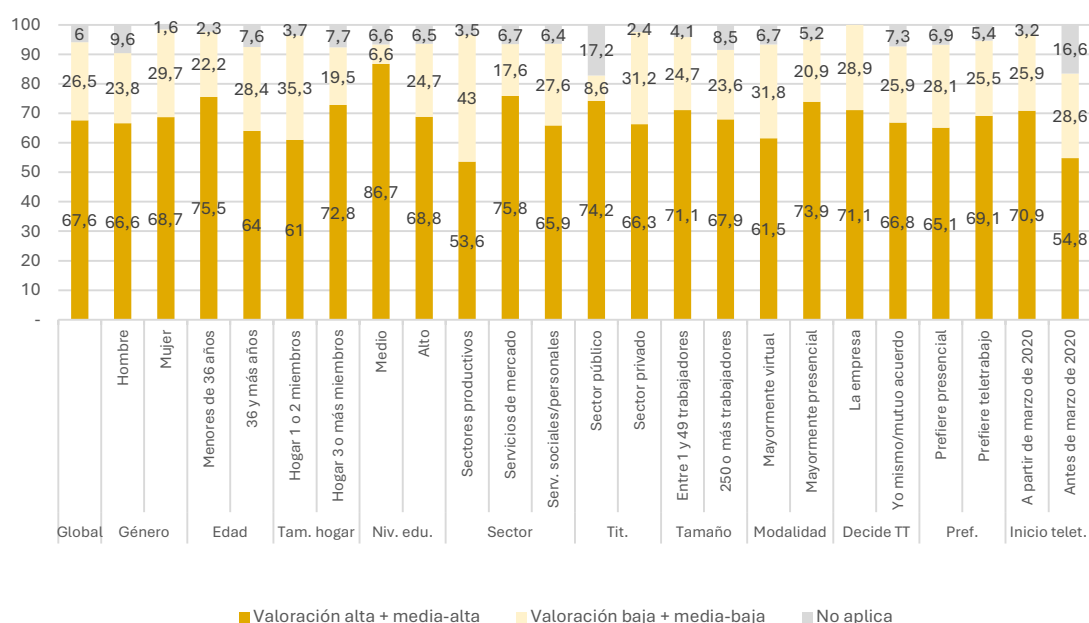
En este caso, los índices de valoración más altos se registran entre los hombres (77,9%), los individuos más jóvenes (80,2%) y aquellos con niveles educativos medios (89,7%). Asimismo, valoran de forma especialmente positiva la dirección de las reuniones quienes trabajan en el sector de servicios de mercado (79%), quienes tienen una modalidad laboral mayormente presencial (81,2%), quienes teletrabajan por decisión de la empresa (85,3%) y quienes prefieren la presencialidad (87,7%). Por el contrario, las valoraciones más bajas se observan en los sectores productivos (63,9%) y entre quienes prefieren el teletrabajo (67,2%).

También cabe mencionar como en la empresa pública el índice de aprobación resulta bastante elevado, si tenemos en cuenta que sólo el 8,5% valora negativamente esta cuestión.

7.6.6 Creación de un buen clima de trabajo

Además de las aptitudes anteriores, la figura del supervisor y su forma de actuar es clave en la **creación de un buen clima de trabajo** que permita establecer entornos saludables donde desarrollar correctamente la actividad laboral.

VALORA A TU SUPERVISOR: EN CREAR UN BUEN CLIMA DE TRABAJO
(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)

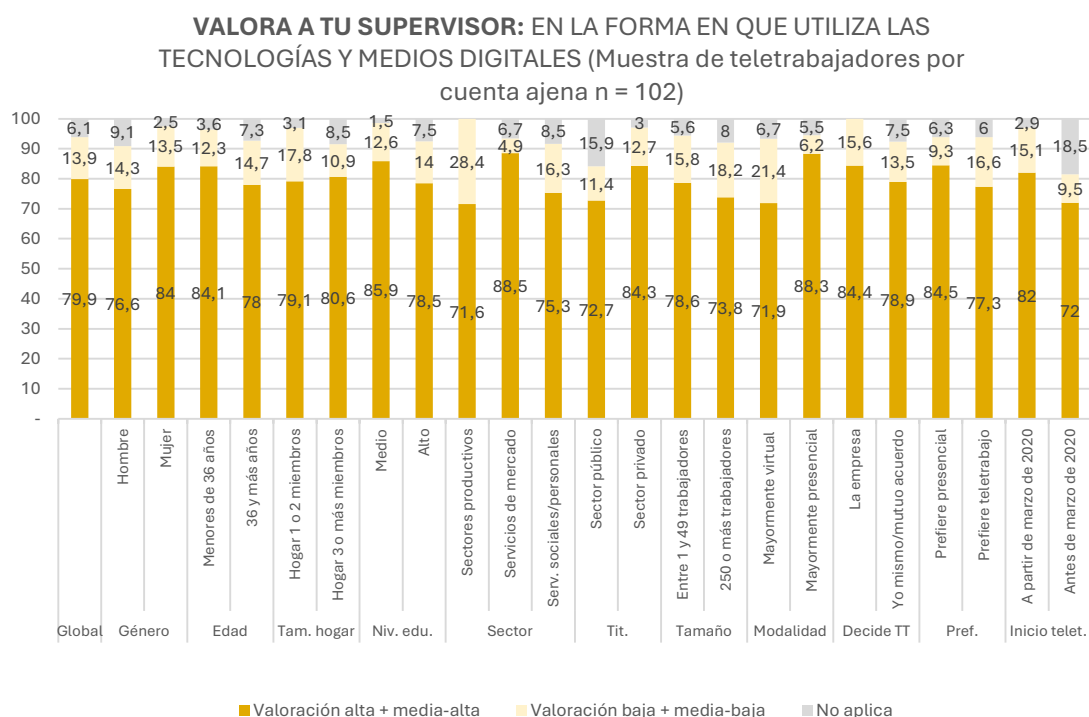


Analizando las respuestas dada por las personas encuestadas sobre esta cuestión, el 67,6% valora positivamente el papel de su supervisor en la creación de un buen clima de trabajo, el 26,5% emite un juicio negativo al respecto y un 6% dice no serle de aplicación. Estos datos coinciden aproximadamente con los obtenidos el año pasado (66,5%, 24,6% y 8,9%), cuando la valoración se incrementó ligeramente respecto de 2022 (60,5%, 31,6% y 7,9%).

Atendiendo a los distintos segmentos de la muestra, los jóvenes (75,5%) y los que tienen niveles educativos altos (86,7%) tienden a emitir mejores valoraciones. También los teletrabajadores del sector de servicios de mercado (75,8%) y especialmente quienes teletrabajan en el sector público, donde sólo el 8,6% emite valoraciones negativas.

7.6.7 Uso de medios digitales

Por último, en lo referente a la valoración de la figura del supervisor, este año como novedad se ha solicitado también a las personas encuestadas que opinaran sobre **la forma en que sus supervisores utilizan las tecnologías y medios digitales**. Resulta crucial que los supervisores que tienen teletrabajadores a su cargo dispongan y hagan uso de capacidades tecnológicas, ya que las necesidades comunicativas exigen un dominio adecuado de la tecnología. Además, es necesario comprender las herramientas digitales para entender y facilitar el trabajo en remoto.



Los resultados de la encuesta indican que la gran mayoría de los teletrabajadores (79,9%) consideran positiva la forma en que sus supervisores hacen uso de las tecnologías y medios digitales, un 13,9% valoran este uso de forma negativa y un 6,1% indica que no le es de aplicación esta pregunta.

Analizando los distintos grupos, vemos como la mayor aprobación se da entre las mujeres (84%), los jóvenes (84,1%) y quienes tienen niveles educativos medios (85,9%). Entre sectores económicos, las mejores valoraciones las encontramos en el sector de servicios de mercado.

Respecto a la titularidad de la empresa, en este caso, y al contrario de lo que sucedía en las gráficas anteriores, no hay diferencias de valoración entre el sector público y el privado, ya que si tenemos en cuenta sólo a quienes les es de aplicación la pregunta, los porcentajes de aprobación son muy similares en ambos casos (porcentajes relativos del 86,5% en el sector público y del 86,9% en el privado).

8. IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO

Es de interés conocer los diferentes aspectos valorados por los teletrabajadores que se derivan de la experiencia del teletrabajo. Para ello hemos planteado 12 aspectos que habitualmente son valorados positivamente. En esta ocasión hemos incorporado dos elementos adicionales, uno relacionado con la reducción del impacto ambiental por los desplazamientos y otros posibles efectos y otro relativo a la oportunidad de desarrollar contactos con personas de otras culturas y países. Por otra parte, hemos modificado el ítem relativo a la flexibilidad temporal para hacerlo algo más comprensivo planteándolo como autonomía en la organización del trabajo. Para cada aspecto considerado hemos solicitado el grado de importancia que le conceden los teletrabajadores encuestados. Las cuatro alternativas de respuesta ofrecidas eran:

1. Nada importante
2. Poco importante
3. Bastante importante
4. Muy importante

Con el fin de facilitar el análisis hemos agrupado las respuestas en Nada/Poco importante y Bastante/Muy importante. Hemos ordenado los diferentes elementos en función del porcentaje de encuestados que ha considerado cada elemento como muy/bastante importante.

GRADO DE IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO



Más de nueve de cada diez encuestados valoran como muy o bastante importante la autonomía, las mejoras en la conciliación y la reducción del tiempo invertido en desplazamientos. Entre 8 y 9 encuestados concedían esa valoración a la posibilidad de elegir el lugar de trabajo, al ahorro de costes económicos, a la posibilidad de mantener el empleo y a la reducción del impacto ambiental. Entre 7 y 8 encuestados de cada diez valoran de forma importante aspectos como la mejora en el rendimiento y la concentración y la elección de la vestimenta. Entre 6 y 7 de cada diez encuestados otorgan bastante o mucha importancia el acceso a oportunidades de trabajo en otros países y la obtención de experiencia laboral para conseguir un mejor empleo. Se ubica en el porcentaje más bajo (casi un 50%) de importancia la interacción con personas de otras culturas o países.

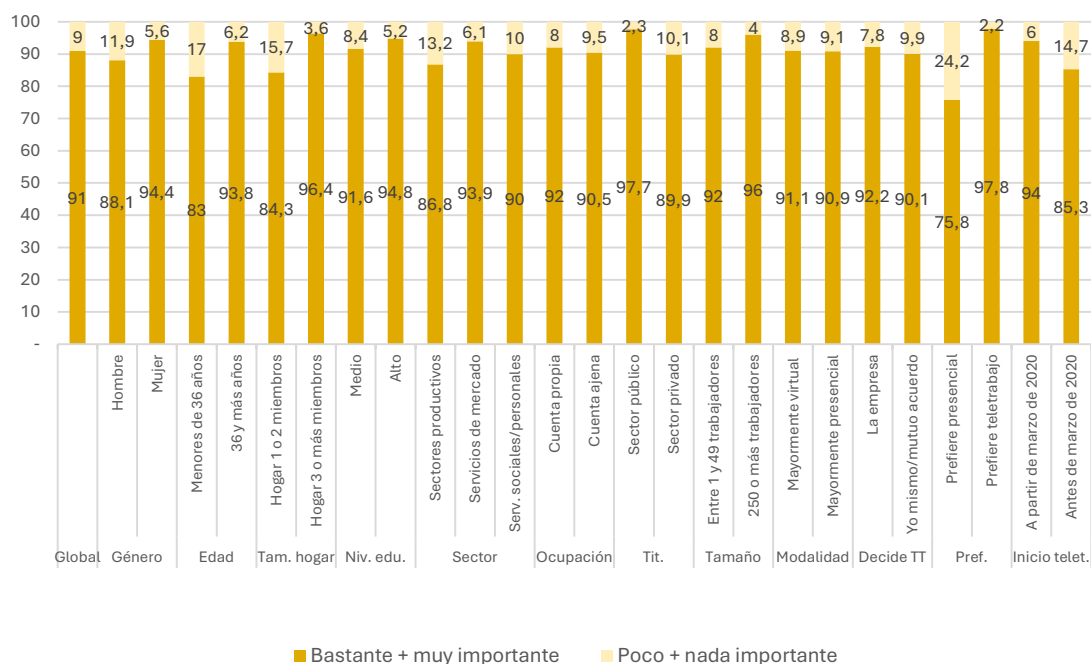
Si consideramos los elementos que se sitúan en los seis primeros lugares identificamos los aspectos más valorados en este estudio. Prácticamente los mismos aspectos se situaron también en los seis primeros puestos en el estudio de 2023. Se trata de aspectos relacionados con la autonomía y aspectos de flexibilidad laboral (en la organización, en la elección del lugar), de la facilidad para conciliar, y de la reducción de costes (en tiempo de desplazamiento y en costes económicos). Se sitúan en lugares, más bajos otros aspectos como las oportunidades laborales internacionales y también la experiencia que se obtiene como un paso previo para obtener un mejor empleo o aspectos como la vestimenta. La conciencia de la contribución a la reducción del impacto ambiental se ubica en el nivel intermedio del ranking.

Con el fin de organizar el análisis detallado de estos resultados vamos a agrupar en seis bloques diferentes: 1) el ahorro de costes, 2) la flexibilidad espacial, organizativa y en vestimenta, 3) la concentración y rendimiento, 4) la conciliación trabajo familia, 5) las oportunidades para el trabajo o carrera, y 6) los aspectos relacionados con la sostenibilidad.

8.1 Reducción de desplazamientos y costes

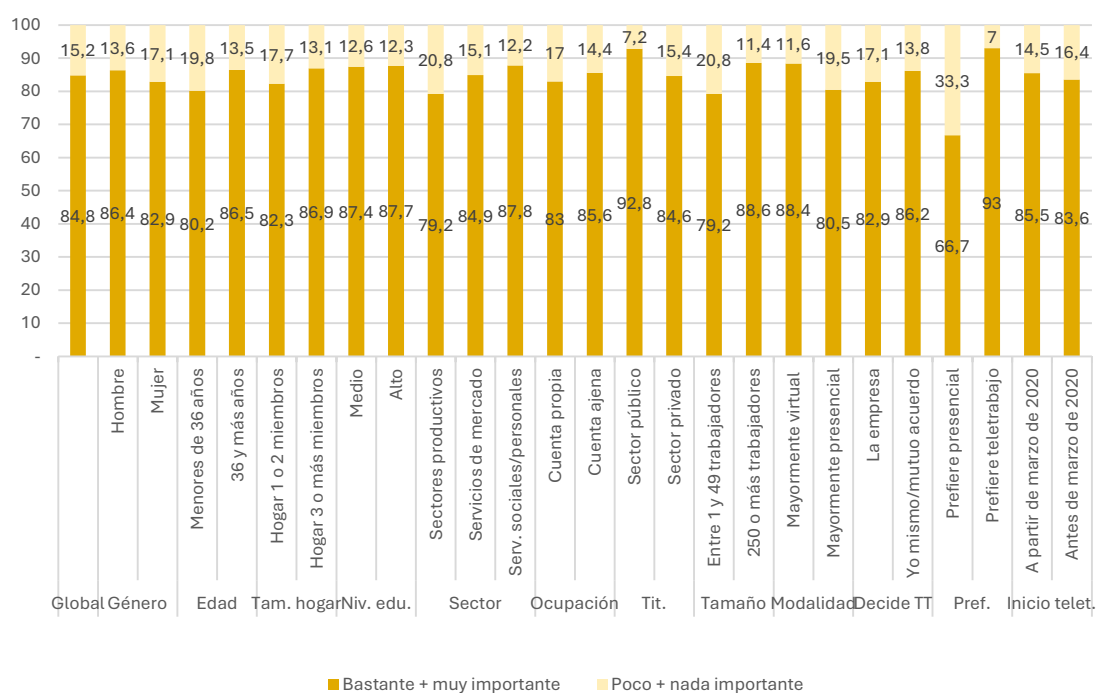
En esta sección consideramos la importancia que se concede al teletrabajo por su contribución a la reducción de costes en términos de tiempo en los desplazamientos y de costes económicos. El primer aspecto, ha quedado ubicado en esta ocasión en el puesto 3 del ranking siendo un 88% de los encuestados los que le conceden mucha o bastante importancia a este aspecto del teletrabajo. Los análisis diferenciales muestran que son los mayores de 35 años, los que viven en hogares de 3 o más miembros, los de nivel educativo alto, quienes prefieren el teletrabajo y los que lo han iniciado durante la pandemia o con posterioridad los que significativamente conceden en mayor proporción una importancia elevada a este aspecto.

TELETRABAJAR REDUCE MIS TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTOS



El segundo aspecto considerado en esta sección es el ahorro de costes económicos. Este aspecto se ha situado en el puesto 5 del ranking de importancia con un 84,8% de los encuestado que le conceden bastante o mucha importancia. En este caso solo se constatan diferencias significativas con una mayor valoración en los que tienen nivel de estudios alto y los que prefieren el teletrabajo.

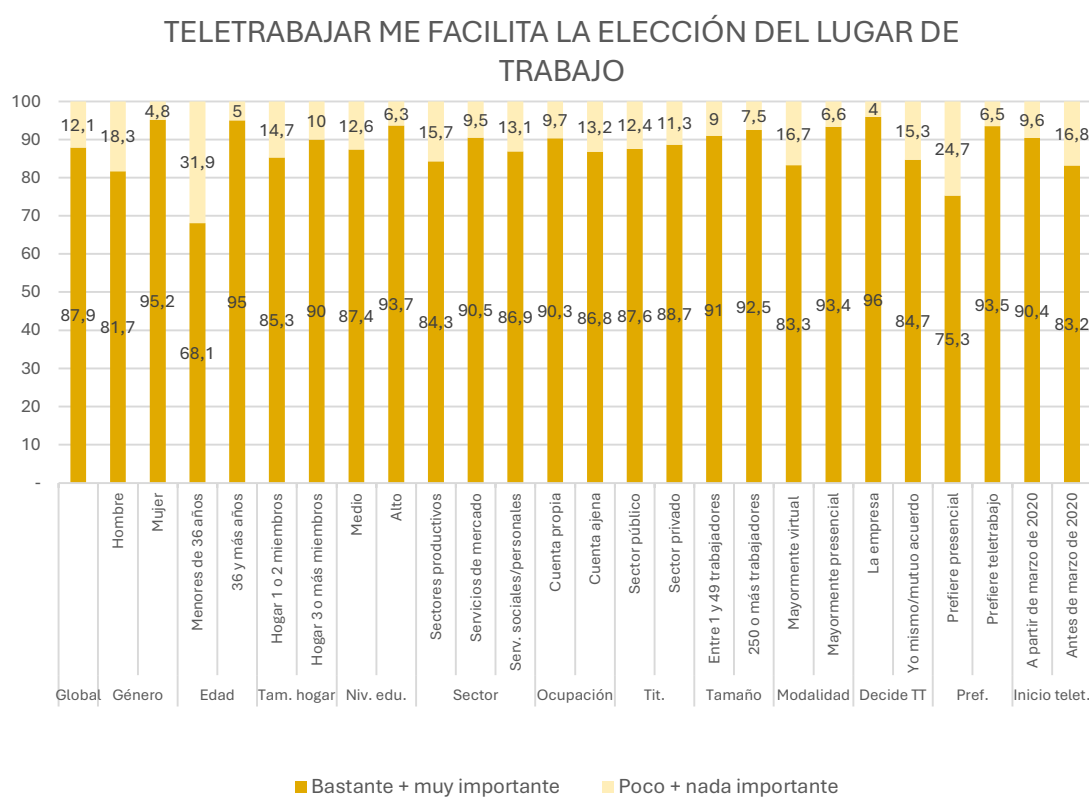
TELETRABAJAR ME PERMITE AHORRAR COSTES ECONÓMICOS



8.2 Flexibilidad espacial, autonomía organizativa y aspectos formales (vestimenta)

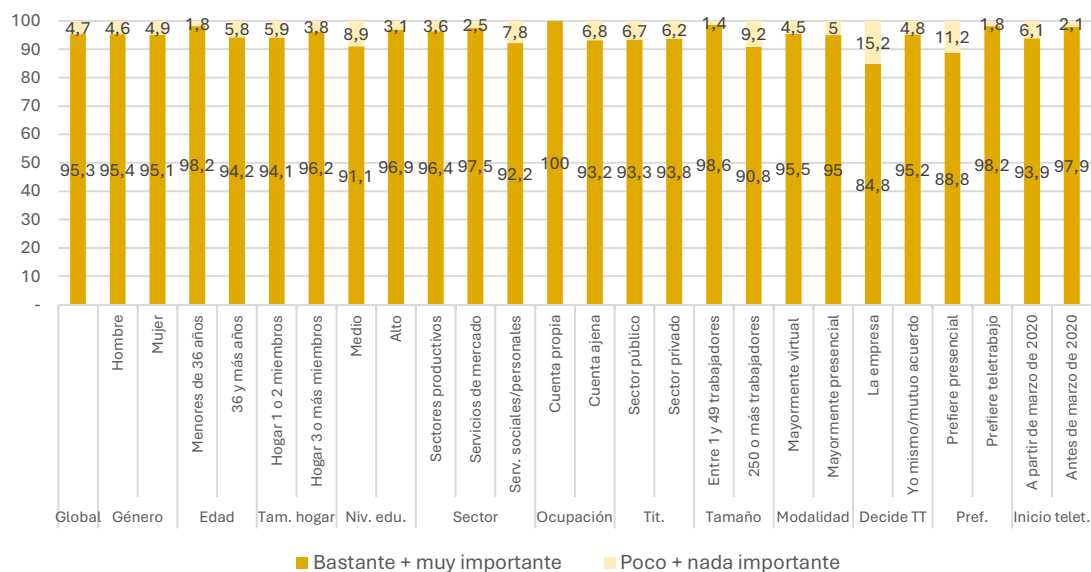
En esta sección analizamos diferentes aspectos relacionados con la importancia que los teletrabajadores conceden a aspectos relacionados con la flexibilidad laboral.

La flexibilidad espacial, es decir a la posibilidad de elegir el lugar de trabajo, se sitúa en esta ocasión en el puesto 4 del ranking de importancia. Este aspecto lo valoran como importante con mayor frecuencia las mujeres, los mayores de 35 años, los de nivel de estudios alto, lo que tienen una modalidad de trabajo mayormente presencial, y los que prefieren el teletrabajo.



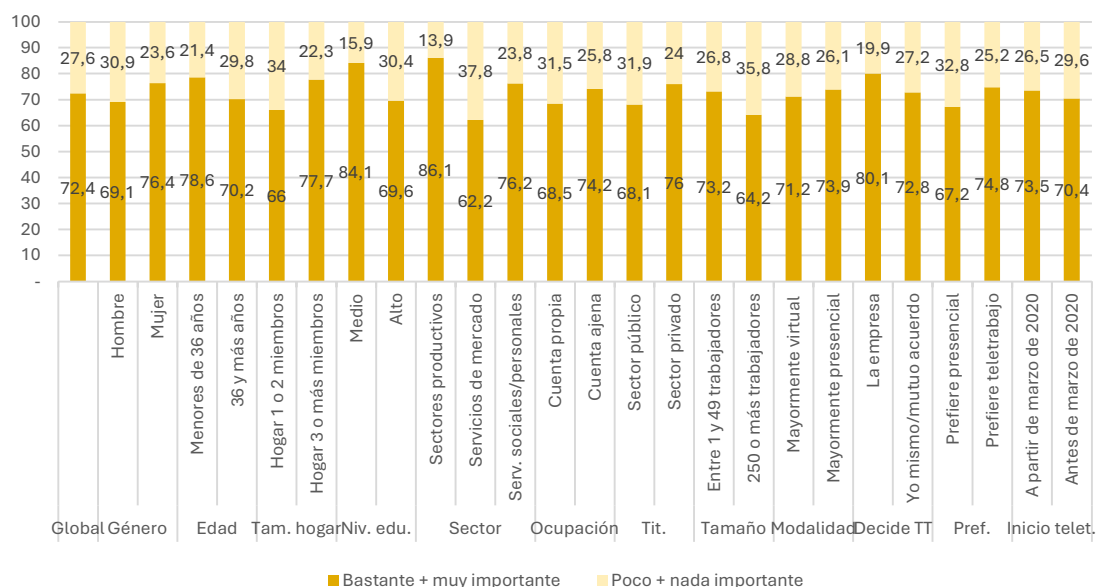
Por lo que se refiere a la autonomía en el desarrollo del trabajo que incluye la flexibilidad temporal, con la nueva formulación se ha situado en el puesto 1 del ranking siendo más de un 95% quienes indican la importancia alta de este aspecto del teletrabajo. Aun así, se constatan algunas diferencias significativas por grupos. En concreto valoran de forma significativa más este aspecto los de nivel de estudios alto y los que trabajan por cuenta propia, quienes han decidido o participado la opción de trabajar y quienes prefieren el teletrabajo.

TELETRABAJAR ME PERMITE MAYOR AUTONOMÍA EN EL DESARROLLO DE MI TRABAJO



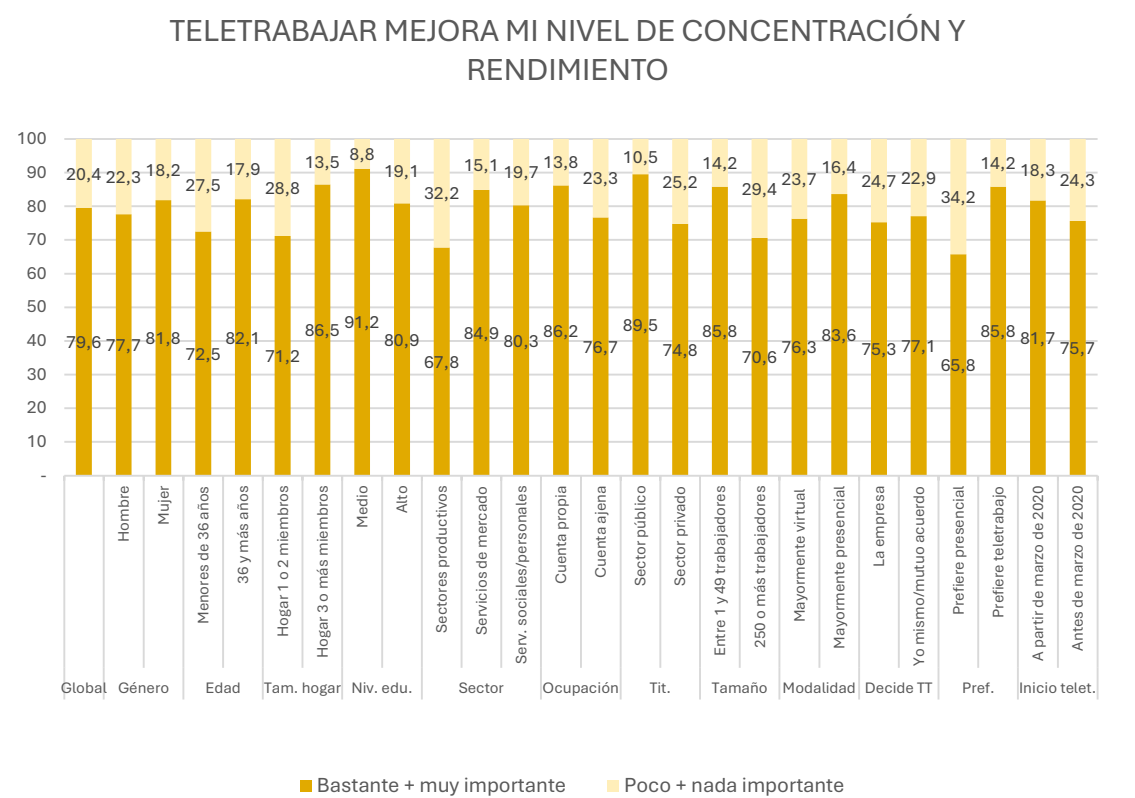
El tercer aspecto que incluimos en esta sección referida a la flexibilidad hace referencia a la vestimenta y apariencia para el trabajo. Este aspecto se sitúa en el puesto 9 del ranking, aunque es importante para unos 7 de cada 10 trabajadores. Apenas hay diferencias entre grupos, en los análisis diferenciales, siendo la única diferencia significativa la que se da entre los teletrabajadores de los sectores de producción en comparación con los de mercado y los de servicios sociales.

TELETRABAJAR ME PERMITE TRABAJAR CON ROPA Y APARIENCIA MÁS INFORMAL



8.3 La mejora en la concentración y el rendimiento.

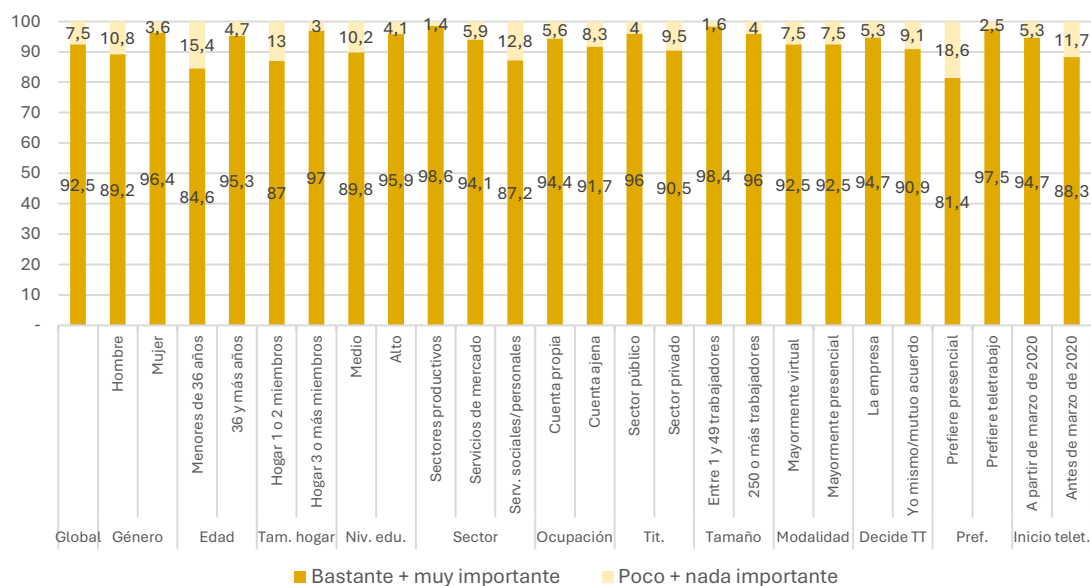
A este aspecto, 8 de cada 10 teletrabajadores le conceden bastante o mucha importancia en su valoración del teletrabajo, aunque se ha situado en el puesto 8 del ranking. Le dan importancia con más frecuencia, las personas que viven en hogares con 3 miembros o más, lo que tienen un nivel de estudios medio, los que trabajan en empresas pequeñas, y los que prefieren teletrabajar.



8.4. Mejoras en la conciliación

Este es un elemento importante para la gran mayoría de teletrabajadores. De hecho, se sitúa en el segundo lugar del ranking, al igual que el año anterior, mostrando la permanencia de la importancia de este aspecto. Valoran significativamente más este aspecto, las mujeres, los mayores de 35 años, quienes viven en hogares con 3 o más miembros, los de nivel de estudios alto, lo que prefieren teletrabajar y quienes se iniciaron en el teletrabajo con la pandemia o en la post-pandemia.

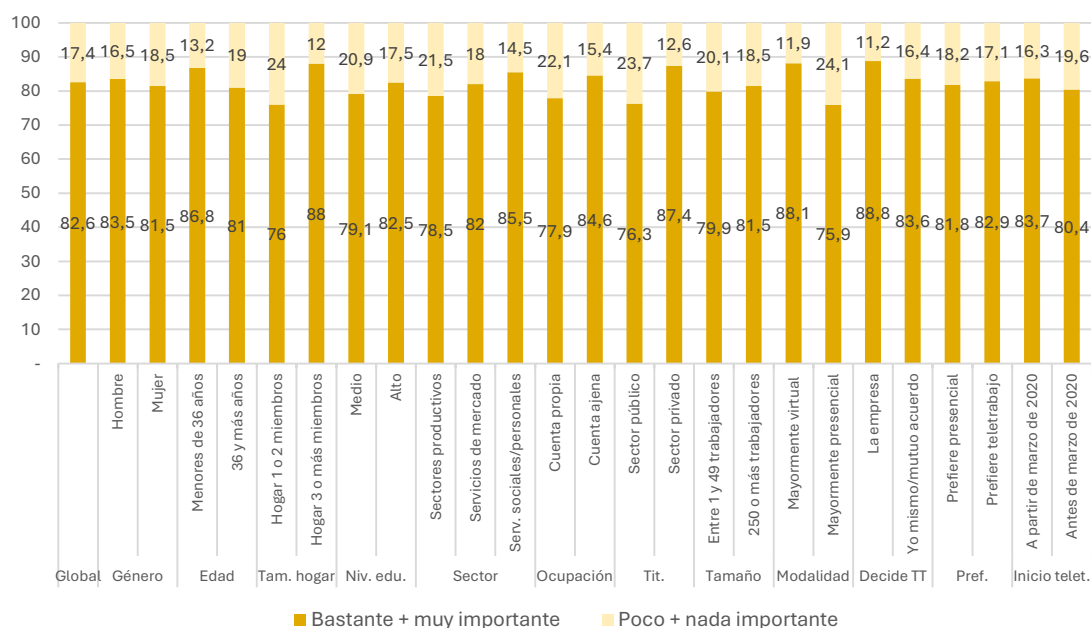
TELETRABAJAR ME PERMITE CONCILIAR MEJOR QUE UN TRABAJO PRESENCIAL



8.5 Ofrece oportunidades para el trabajo o la carrera

Nos interesa especialmente conocer los aspectos relacionados con las oportunidades de trabajo o del desarrollo de la carrera y por ello hemos analizado cuatro aspectos relativos a esta cuestión: el mantenimiento del trabajo, la acumulación de experiencia, la posibilidad de empleos en el ámbito internacional y el desarrollo de contactos y capital social a nivel internacional. Veamos los resultados en cada uno de esos aspectos.

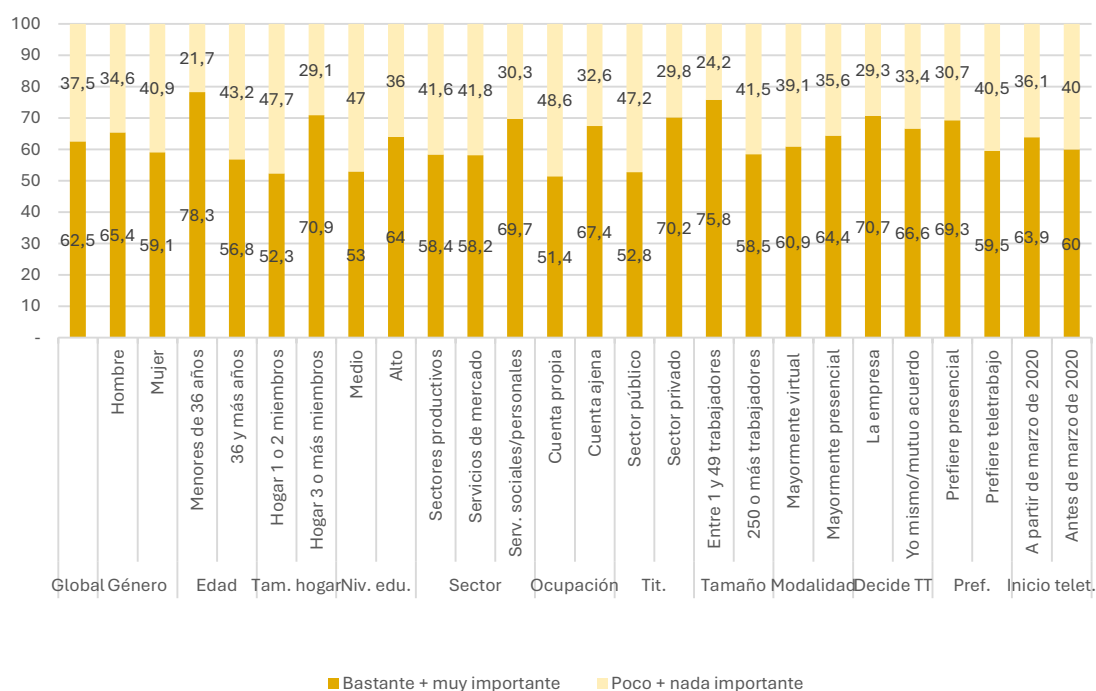
TELETRABAJAR ME PERMITE MANTENER MI EMPLEO



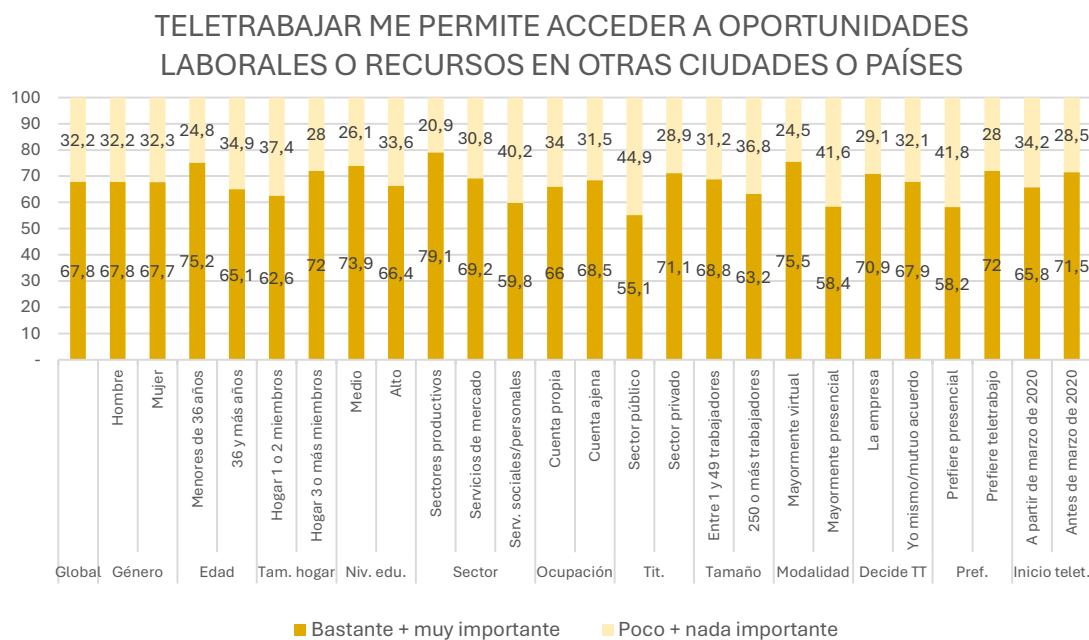
En cuanto a la importancia del teletrabajo para mantener el empleo, los encuestados han situado ese aspecto en el sexto lugar, siendo un 82,6% quienes lo consideran importante en este sentido. El análisis diferencial señala que son quienes viven en un hogar con 3 o más miembros, del sector privado, y están en un trabajo mayormente virtual los que valoran significativamente con mayor proporción este aspecto.

El teletrabajo puede ser una oportunidad para adquirir experiencia laboral y ello suponer un peldaño que permita obtener un empleo de mejor calidad. Este aspecto es valorado como importante por parte de un 62,5%, lo que ha situado esta característica del teletrabajo en el lugar 11 del ranking. Valoran en mayor proporción este aspecto los jóvenes (<36 años), quienes viven en un hogar con 3 o más miembros, trabajan por cuenta ajena, en el sector privado y en empresas pequeñas.

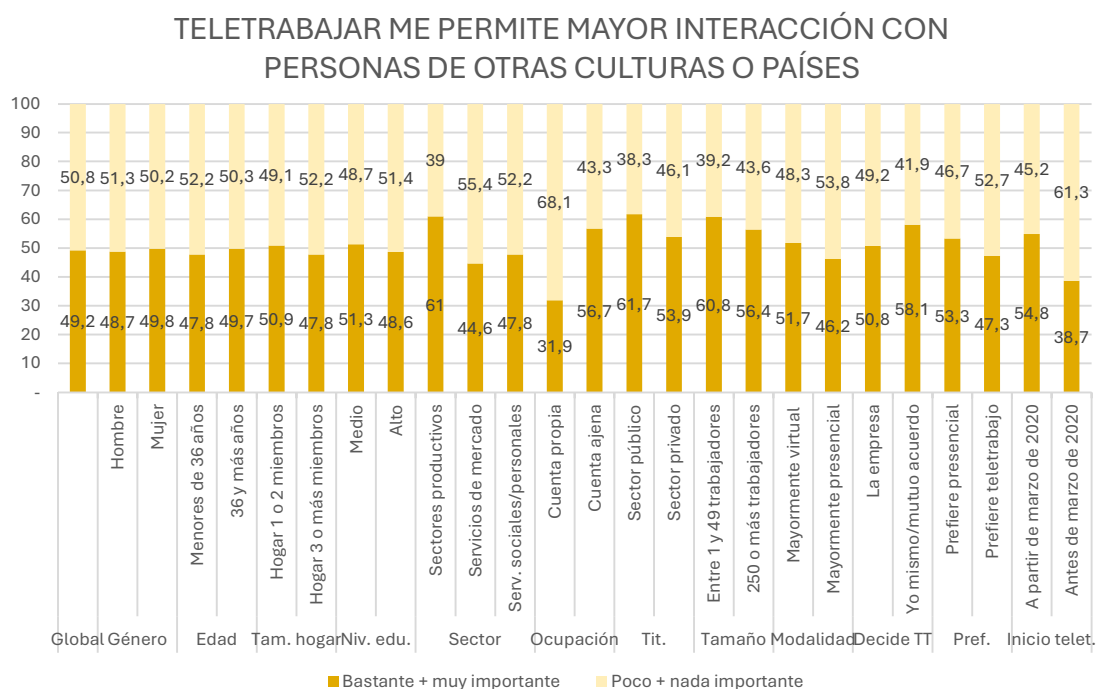
TELETRABAJAR ME PERMITE OBTENER EXPERIENCIA PARA CONSEGUIR UN MEJOR TRABAJO



Otro aspecto del teletrabajo relevante para el empleo es que permite acceder a empleos en otras ciudades y/o países al permitir desempeñar el trabajo a distancia. Un 67,8% de los encuestados han valorado como importante este aspecto ubicándose en el lugar 10 del ranking. Esta valoración es proporcionalmente mayor entre quienes indican que su trabajo es mayormente virtual, no obteniéndose más diferencias significativas en función de las variables de cruce consideradas.

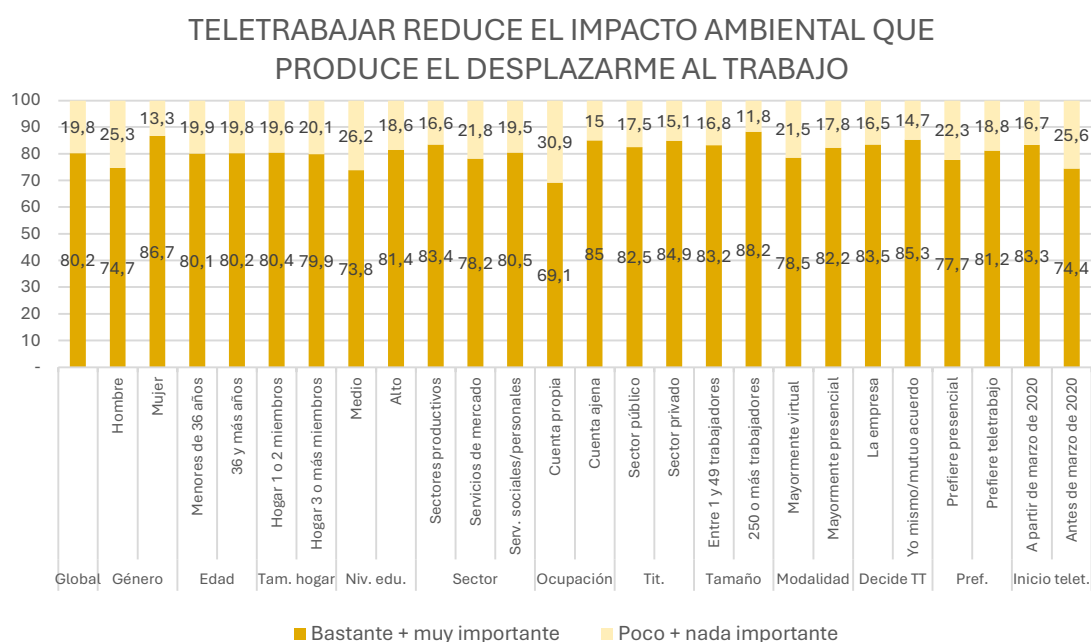


Un aspecto relacionado con el anterior es el papel que el teletrabajo puede jugar en el desarrollo de una red (capital social) a distancia, lo que puede a su vez favorecer el empleo en la modalidad de teletrabajo. Este aspecto lo consideran importante el 49,2% de los encuestados, lo que lo sitúa en el puesto 12 del ranking. La valoración se concentra algo más entre quienes trabajan por cuenta ajena, quienes teletrabajan por decisión propia o de mutuo acuerdo con la empresa y quienes iniciaron el teletrabajo en el 2020 o años posteriores.



8.6 Mejora en aspectos ambientales y sostenibilidad

En esta edición hemos querido conocer la visión de los encuestados sobre que el teletrabajo puede tener en la reducción del impacto ambiental que se produce por los desplazamientos al lugar de trabajo, cuando este es presencial. Los resultados muestran que un 80,2% valoran este aspecto como importante lo que lo sitúa en el puesto 7 del ranking. Esa conciencia es significativamente mayor entre las mujeres, quienes trabajan por cuenta ajena, trabajan en grandes empresas y teletrabajan por voluntad propia lo de mutuo acuerdo con la empresa.



8.7 Visión de síntesis

Ofrecemos en el cuadro que se incluye en el presente apartado una síntesis de los principales resultados obtenidos en función de los análisis. En primer lugar, la comparación del orden en el ranking de las tres oleadas del Observatorio muestra una estabilidad bastante importante en cuanto a la importancia que se concede a cada característica a lo largo de los tres años. En los lugares de la primera mitad se sitúan aspectos relacionados con la flexibilidad, organizativa y de lugar, la conciliación, los aspectos relativos al ahorro de costes y el mantenimiento del empleo.

Por otra parte, es interesante constatar que las variables más relevantes para introducir diferencias entre grupos en función de la importancia concedida a estos aspectos son:

- el género (3 aspectos) siempre a favor de las mujeres,

- la edad (en 4 aspectos) tres a favor de los mayores y una a favor de los jóvenes (la experiencia para conseguir trabajo),
- el tamaño del hogar en 5 ocasiones, siempre conceden más importancia quienes viven en hogares con 3 miembros o más
- Nivel educativo en 6 aspectos, cinco a favor de estudios superiores y un caso a favor de estudios medios (mejora del rendimiento)
- Titularidad de la empresa incide en 2 casos y siempre a favor de quienes trabajan en la empresa privada.
- Tamaño de la empresa (2 casos)
- Modalidad en 2 ocasiones una a favor de los de modalidad virtual y otra de la presencial.
- Decisión de teletrabajar (dos ocasiones) siempre a favor de quienes teletrabajan por voluntad propia o de mutuo acuerdo
- Preferencia por el teletrabajo (6 ocasiones) siempre a favor de quienes teletrabajan por decisión propia o de mutuo acuerdo con la empresa.
- Inicio del teletrabajo, en 3 ocasiones, siempre a favor de los que se iniciaron en la pandemia o posteriormente.

En síntesis, la percepción de la importancia de las características del teletrabajo viene determinada por diferentes características demográficas (género, edad, nivel educativo), las características del hogar (su tamaño), las características de la empresa (tamaño, titularidad) y las diferentes características del teletrabajo (modalidad predominante, preferencia, decisión de teletrabajar e inicio del teletrabajo).

Motivadores	Aspectos valorados 2024 (ranking y %)	Aspectos valorados 2023 (ranking y %)	Aspectos valorados 2022 (ranking y %)	Género	Edad	Tamaño del hogar	Nivel educativo	Ocupación	Titularidad	Tamaño de empresa	Modalidad	Decisión TT	Preferencia	Inicio TT
REDUCCIÓN DE DESPLAZAMIENTOS Y COSTES														
Reducción del tiempo invertido en desplazamientos	3º (91)	1º (90,7)	1º (87)		36 y más años	Hogar 3 o más miembros	Alto						Prefiere TT	A partir de marzo 2020
Ahorro de costes económicos	5º (84,8)	6º (79,3)	6º (77,5)				Alto						Prefiere TT	
FLEXIBILIDAD EN ESPACIOS Y VESTIMENTA														
Elección del lugar de trabajo	4º (87,9)	4º (85,9)	4º (82,5)	Mujer	36 y más años		Alto				Mayormente presencial		Prefiere TT	
Elección de vestimenta	9º (72,4)	11º (64,2)	9º (64,5)											

MEJORAS EN LA CONCILIACIÓN														
Conciliar mejor que un trabajo presencial	2* (92,5)	5º (84,8)	2º (85,8)	Mujer	36 y más años	Hogar 3 o más miembros	Alto						Prefiere TT	A partir de marzo 2020
MEJORA EN ASPECTOS INTRINSECOS DEL TRABAJO														
Autonomía en el desarrollo del trabajo	1* (95,3)	3º (88)	5º (80,1)				Alto						Prefiere TT	
Mejora en el rendimiento y la concentración	8* (79,6)	8º (78,1)	7º (76,6)			Hogar 3 o más miembros	Medio						Prefiere TT	
OFRECE OPORTUNIDADES PARA EL TRABAJO O LA PROPIA CARRERA														
Posibilidad de mantener el empleo	6* (82,6)	7º (78,5)	8º (76,1)			Hogar 3 o más miembros			Sector privado					
Obtención de experiencia para conseguir un mejor trabajo	11* (62,5)	9º (65,1)	11º (59,4)		Menores de 36 años	Hogar 3 o más miembros		Cuenta ajena	Sector privado	Entre 1 y 49 personas				
Acceso a oportunidades en otros países o lugares	10* (67,8)	10º (64,8)	10º (60,2)							Mayormente virtual				
MEJORA EN ASPECTOS SOCIALES Y AMBIENTALES														
Interacción con personas de otras culturas o países	12* (49,2)	*	*					Cuenta ajena				Yo mismo/ mutuo acuerdo		A partir de marzo 2020
Reducción del impacto ambiental	7* (80,2)	*	*	Mujer				Cuenta ajena		250 o más personas		Yo mismo/ mutuo acuerdo		

*Items agregados en el estudio 2024

9. RIESGOS PSICOSOCIALES

Las transformaciones que se están produciendo en el trabajo derivadas de la aparición y/o intensificación de diferentes modalidades del trabajo y las distintas configuraciones del trabajo híbrido (p.e. el teletrabajo) cuentan con aspectos positivos innegables, y ampliamente reconocidos por los trabajadores, como hemos visto en el apartado anterior. Ahora bien, junto a ellos, pueden también suponer nuevos riesgos y amenazas para la salud, en especial la salud mental y el bienestar del trabajador, en especial si el diseño que se plantea atenta contra aspectos importantes del trabajo humano, o no respeta los derechos de los trabajadores. De hecho, la importancia de estos cambios, en buena medida posibilitados y acelerados por los cambios tecnológicos, en especial los digitales y por la experiencia producida durante la pandemia, ha puesto de manifiesto la importancia de esos riesgos y por ello, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ha lanzado la campaña sobre *Trabajos seguros y saludables en la era digital 2023-2025*. En el marco de esta campaña el teletrabajo y, mas en general el trabajo híbrido requiere una atención especial, al ser una configuración cada vez más frecuente y con diferentes configuraciones que plantean riesgos emergentes para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En el observatorio sobre el teletrabajo de Labora-UV 2024, siguiendo la trayectoria de los dos años anteriores, hemos prestado atención a estas cuestiones, por su especial relevancia para la salud de los trabajadores. Hemos analizado la ‘prevalencia’ de los diferentes riesgos, a partir de la información proporcionada por los propios trabajadores. Además, con el fin de ampliar la comprensión de estos fenómenos hemos introducido los siguientes cambios en el cuestionario.

En el apartado 9.1 hemos añadido preguntas específicas por riesgos adicionales de salud física y salud mental. En el apartado 9.5 (Riesgos derivados de la falta de conciliación y trabajo fuera de la jornada) hemos incluido las preguntas “frecuencia de teletrabajo fuera de la jornada” y “atender medios de comunicación fuera de la jornada”. En los estudios de años anteriores, estas preguntas se incluían dentro del capítulo “6. Características de la actividad laboral en teletrabajo”, pero hemos querido resaltar su componente de riesgo psicosocial. Además, en esta sección hemos añadido un nuevo ítem relacionado con atender chats de plataformas (como Teams, Slack, entre otras) fuera de la jornada laboral.

Habida cuenta de amplio listado de riesgos considerados, hemos establecido el orden o ranking de los mismos en función de su prevalencia. Los resultados son claramente informativos sobre la situación en la Comunidad Valenciana.

En los tres primeros puestos, con una frecuencia muy elevada aparecen situaciones de falta de desconexión (atender correos electrónicos, videollamadas y chats del trabajo).

De todos modos, es un 32% quienes reconocen la dificultad de desconexión del trabajo fuera de la jornada.

En torno al 40% se sitúan dos riesgos importantes, la falta de contacto social y el incremento de las exigencias de protección de datos y equipos. Otros dos riesgos percibidos con una prevalencia importante (27,5%) son la necesidad de competencias digitales y la percepción del riesgo de automatización del trabajo y en niveles superiores al 22% se sitúan los riesgos de exceso de carga de trabajo y la confusión entre horario laboral y el tiempo extralaboral. El resto de los riesgos se sitúan prácticamente por debajo del 20%.

RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO (% de personas que indican bastante o muy de acuerdo)



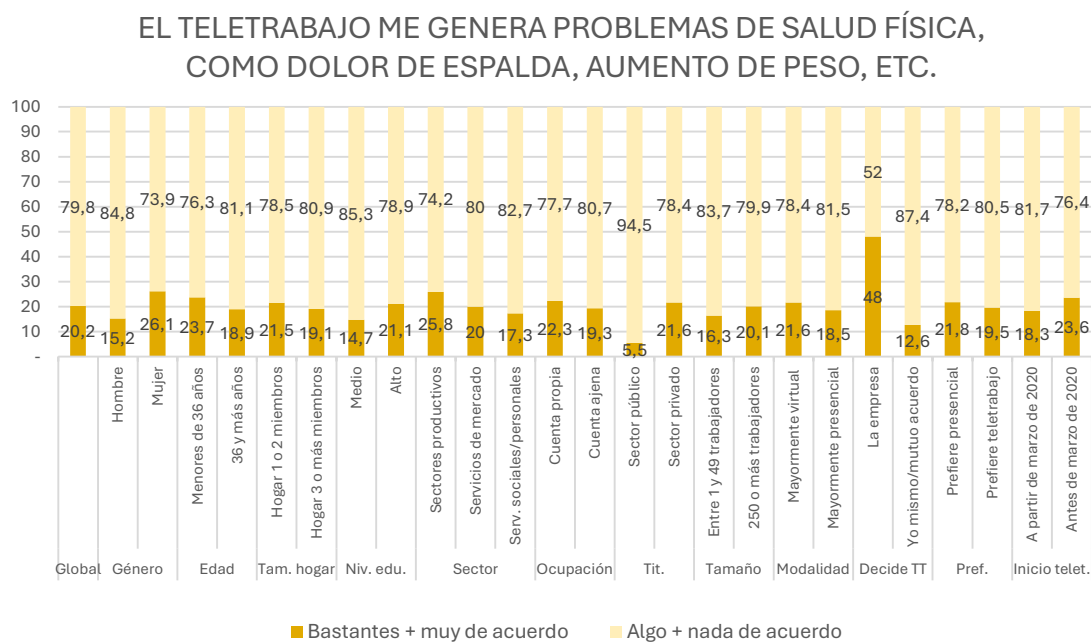
En las secciones del presente capítulo agrupamos todos los riesgos considerados en función de sus características con el fin de ir determinando agrupaciones que puedan reflejar índices de riesgo por categoría de los mismos.

9.1 Implicaciones del teletrabajo relativas a la salud del trabajador

En este apartado incluimos la información obtenida de los teletrabajadores sobre los efectos percibidos del teletrabajo sobre diferentes aspectos relacionados con su salud.

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

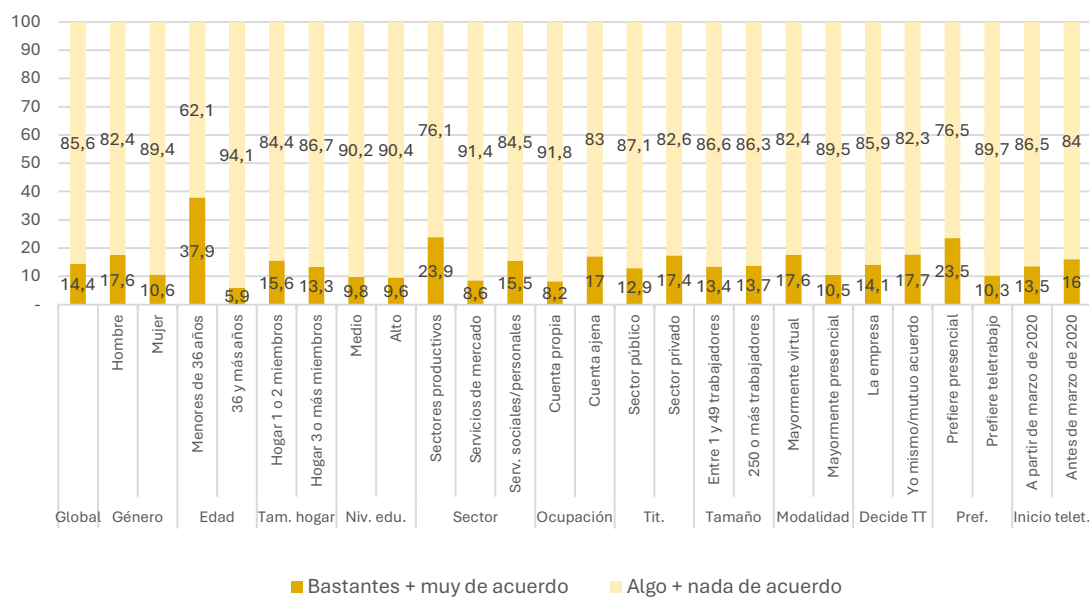
Uno de cada cinco trabajadores indica que el teletrabajo le genera problemas de salud física como dolor de espalda o aumento de peso. Estos porcentajes son más elevados en el sector privado que en el público y entre quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa.



9.1.2 El teletrabajo genera riesgos adicionales para mi salud física

Otro aspecto interesante a considerar es si esta modalidad de trabajo se percibe como generadora de riesgos adicionales para la salud física. Solo un 14% manifiesta estar de acuerdo con esta afirmación. Ahora bien, hay grupos en los que ese acuerdo es mucho mayor como es el caso de los jóvenes (<36 años) en los trabajadores de los sectores de producción, y entre quienes prefieren el trabajo presencial.

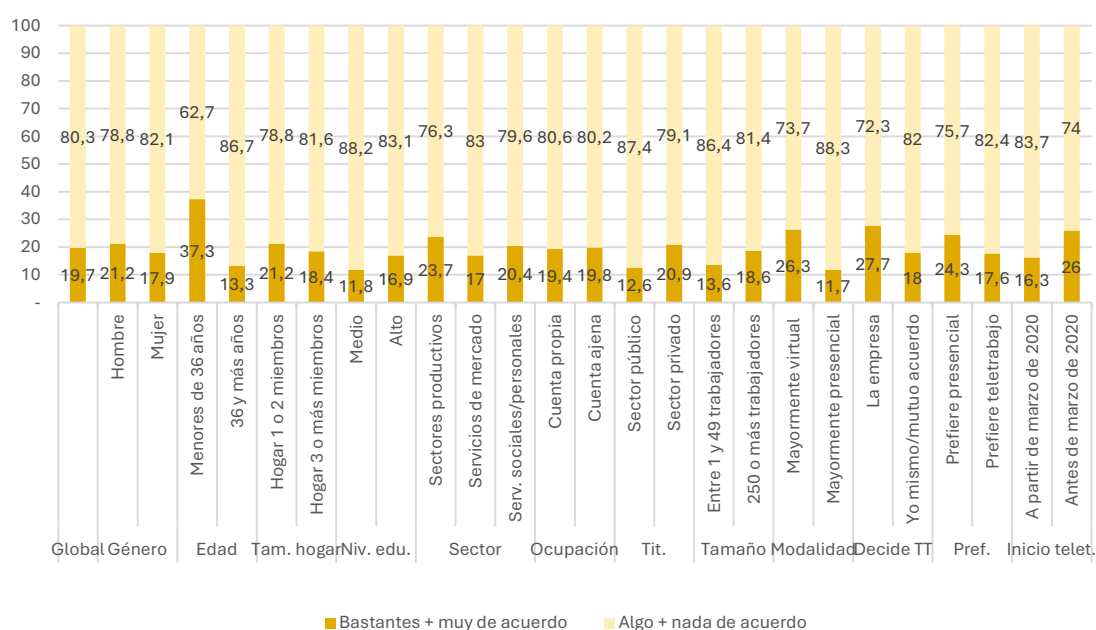
EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES PARA MI SALUD FÍSICA



9.1.3 El teletrabajo genera riesgos adicionales para mi salud mental

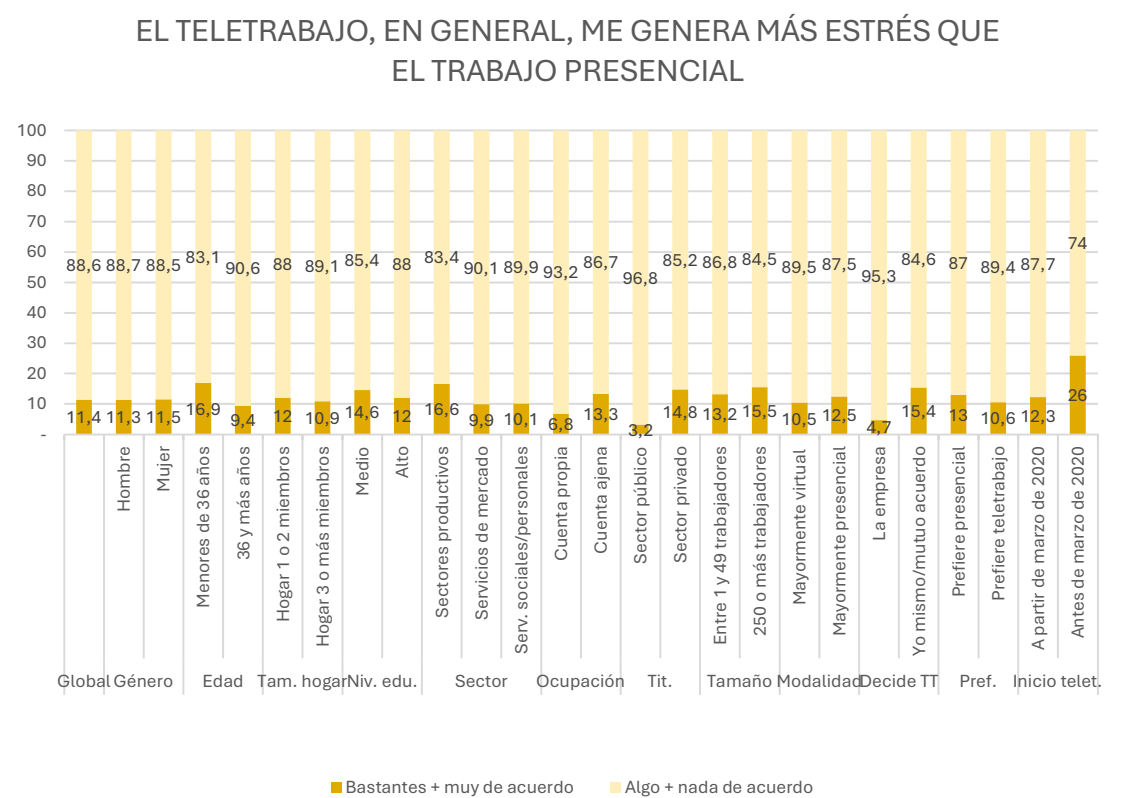
Una cuestión similar a la anterior se ha planteado para determinar las percepciones sobre los riesgos para la salud mental del teletrabajo. En este caso casi un 20% está de acuerdo con la afirmación planteada y de nuevo son los jóvenes, los que trabajan en el sector de producción y quienes trabajan mayormente en modalidad virtual, quienes están más de acuerdo con esta afirmación.

EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES PARA MI SALUD MENTAL



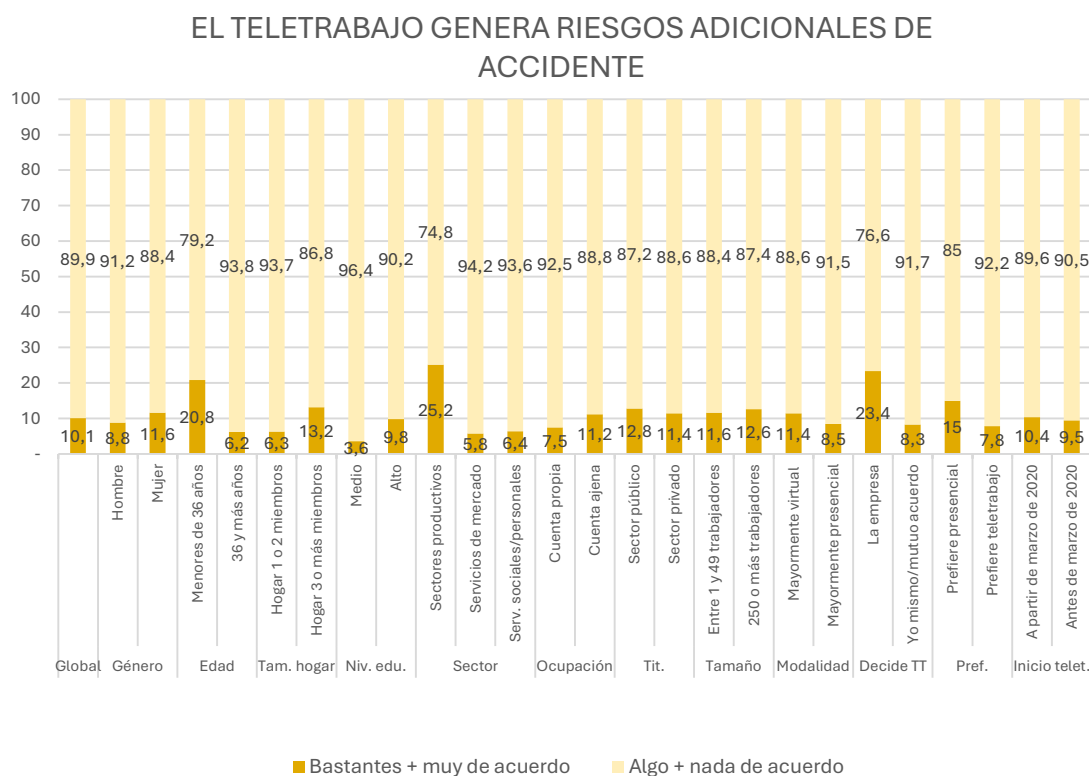
9.1.4 El teletrabajo en general me genera más estrés

Un aspecto adicional que incide sobre la salud mental es el estrés. En este aspecto, en torno al 11% de los teletrabajadores están de acuerdo con la afirmación que indica que el teletrabajo produce más estrés que el trabajo presencial. Ningún subgrupo analizado sobresale significativamente sobre la frecuencia general obtenida.



9.1.5 El teletrabajo genera riesgos adicionales de accidente

Otro elemento relevante para determinar los riesgos derivados del teletrabajo es la determinación de los riesgos de accidente. En torno a un 10 por cien percibe riesgos adicionales por esta modalidad de trabajo. Esos riesgos son percibidos en mayor proporción por los jóvenes, por los que trabajan en sectores de producción y por los que teletrabajan por decisión unilateral de la empresa.

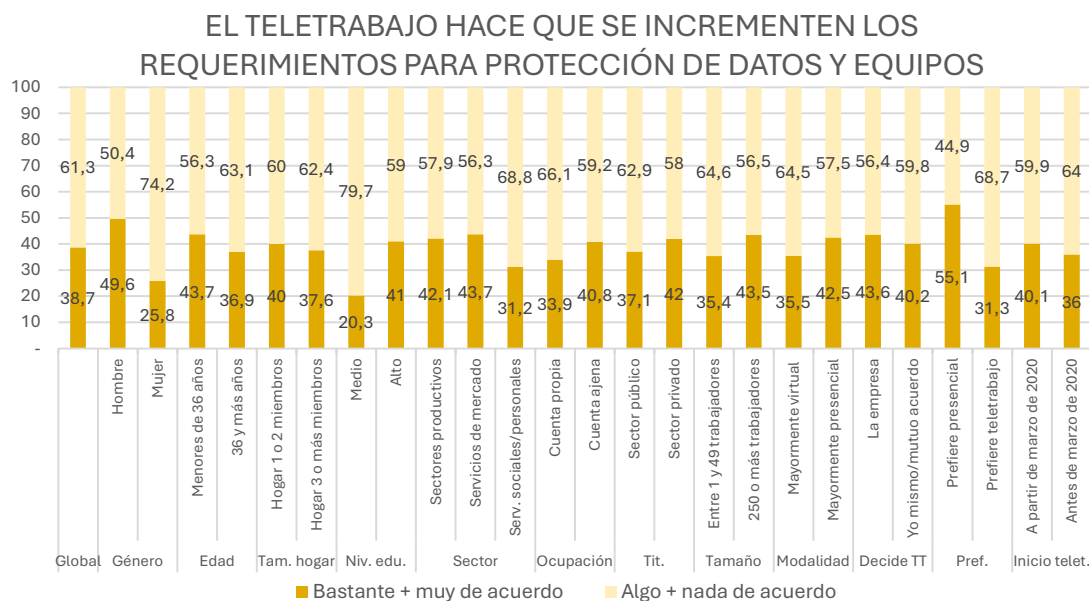


9.2 Riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo

Una vez determinados los niveles generales de incidencia del teletrabajo sobre diferentes aspectos de la salud general y la percepción del incremento de riesgos para la salud derivados del teletrabajo vamos a analizar con detalle diversos riesgos específicos, agrupándolos por temáticas. En esta sección analizamos los riesgos derivados de la realización de tareas y actividades durante el teletrabajo.

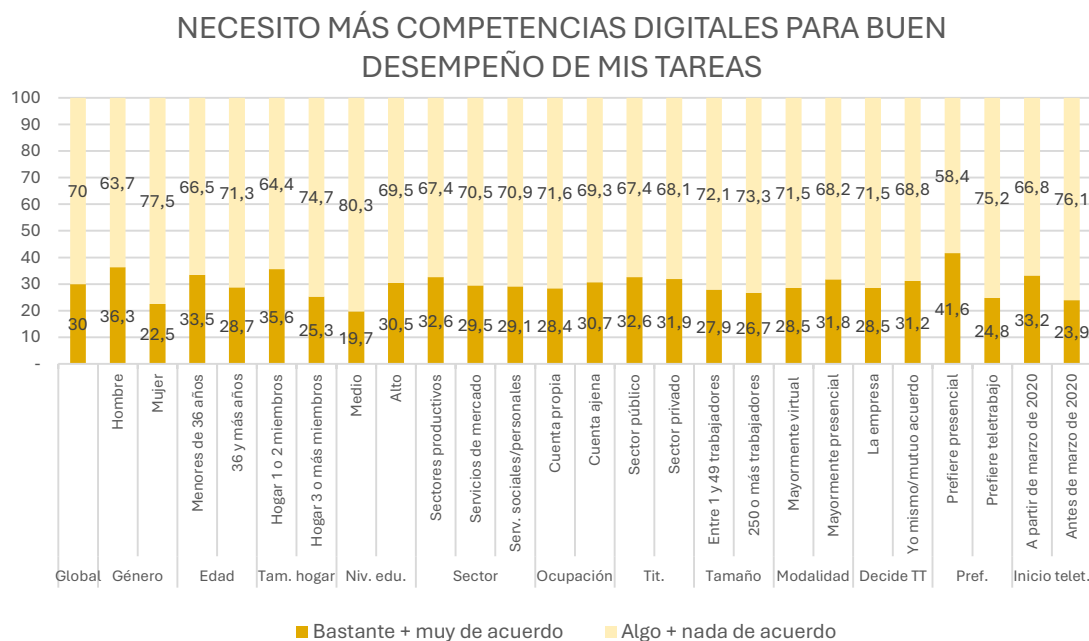
9.2.1 El teletrabajo hace que se incrementen los requerimientos para la protección de datos y equipos

Un riesgo importante para los teletrabajadores se deriva de las exigencias que la empresa plantea para proteger los datos y equipos de la empresa, de posibles ataques y amenazas. De hecho, el incremento de las exigencias de seguridad se percibe claramente por casi un 39% de todos los teletrabajadores. Los varones, los de estudios altos, y los que prefieren trabajo presencial son quienes perciben en mayor proporción el incremento de esas exigencias.



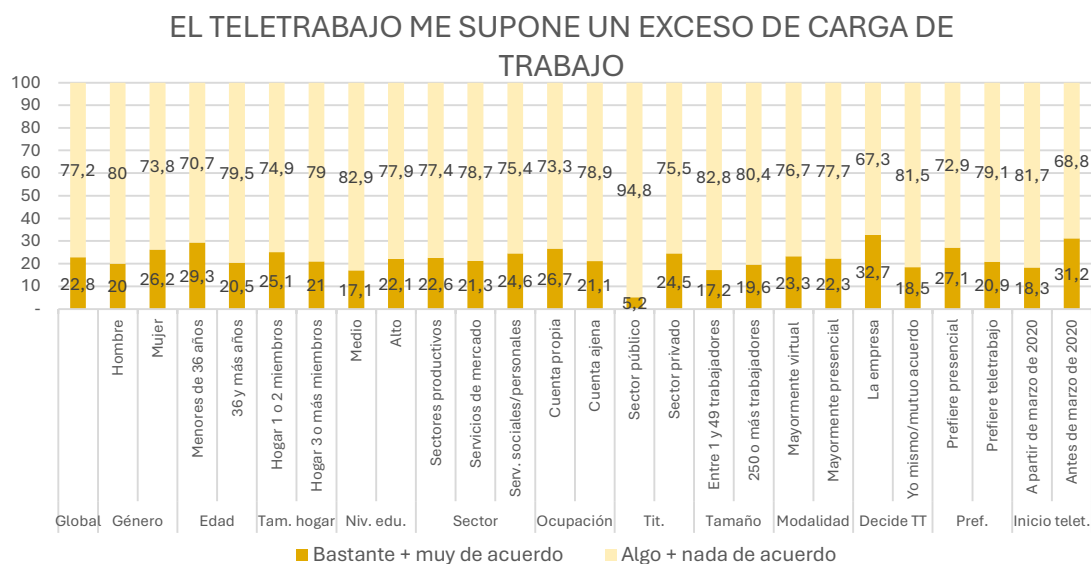
9.2.2 Necesito más competencias digitales para un buen desempeño de mis tareas

Otro elemento que puede resultar estresante es la insuficiencia de competencias digitales para realizar un buen desempeño en teletrabajo. De hecho, un 30% de los teletrabajadores reconoce la necesidad de más competencias. Los varones y los que prefieren el trabajo presencial reconocen esa necesidad en mayor proporción.



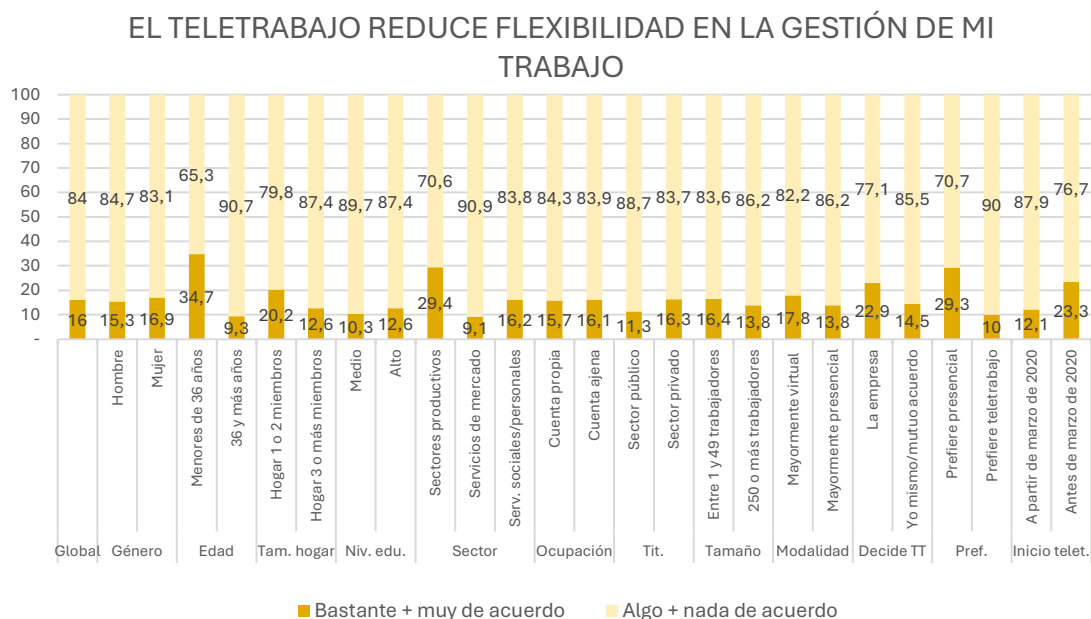
9.2.3 El teletrabajo me supone un exceso de carga de trabajo

Otro riesgo que puede derivarse del teletrabajo es el exceso de carga de trabajo. Casi un 23 de todos los trabajadores encuestados están de acuerdo con esa afirmación. La proporción de acuerdo se intensifica entre quienes trabajan en el sector privado y entre quienes empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.



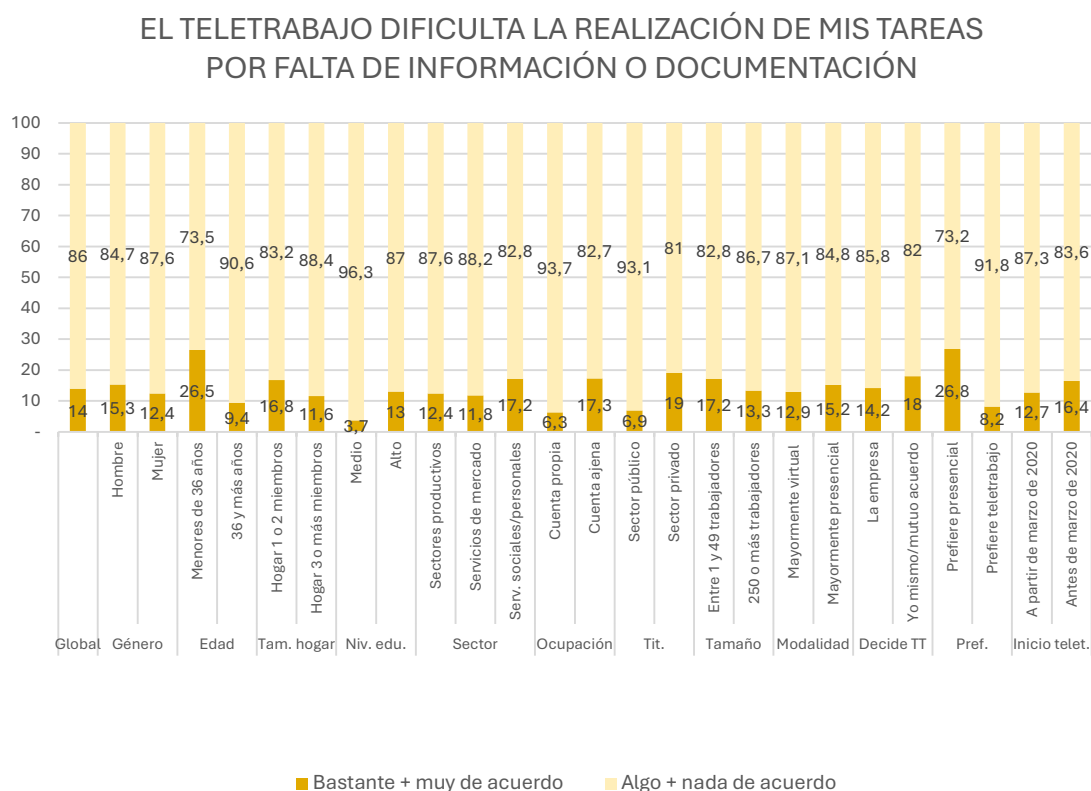
9.2.4 El teletrabajo reduce la flexibilidad en la gestión de mi trabajo

Un 16% está de acuerdo con esta afirmación y esa proporción se incrementa significativamente para los más jóvenes, quienes trabajan en los sectores de producción, quienes prefieren el trabajo presencial y quienes empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.



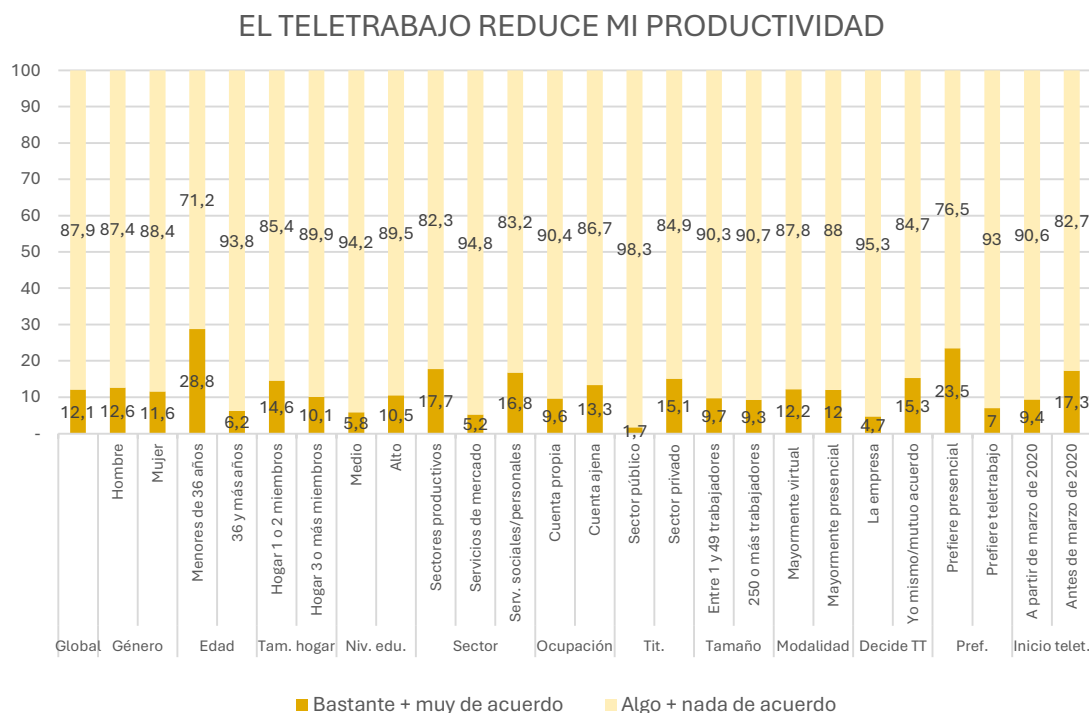
9.2.5 El teletrabajo dificulta la realización de mis tareas por falta de información o documentación

Otro elemento que puede representar un riesgo psicosocial en el teletrabajo es la falta de información o documentación que puede dificultar el desempeño. Un 14% de los teletrabajadores acusan ese hecho. El análisis diferencial muestra que acusan más este problema los jóvenes, quienes trabajan por cuenta ajena, en el sector privado, y prefieren un trabajo presencial.



9.2.6 El teletrabajo reduce mi productividad

En torno a un 12% de los encuestados indica que el teletrabajo reduce su productividad. Esta apreciación presenta una proporción claramente mayor entre los jóvenes, quienes trabajan en los sectores de producción y quienes prefieren el trabajo presencial.

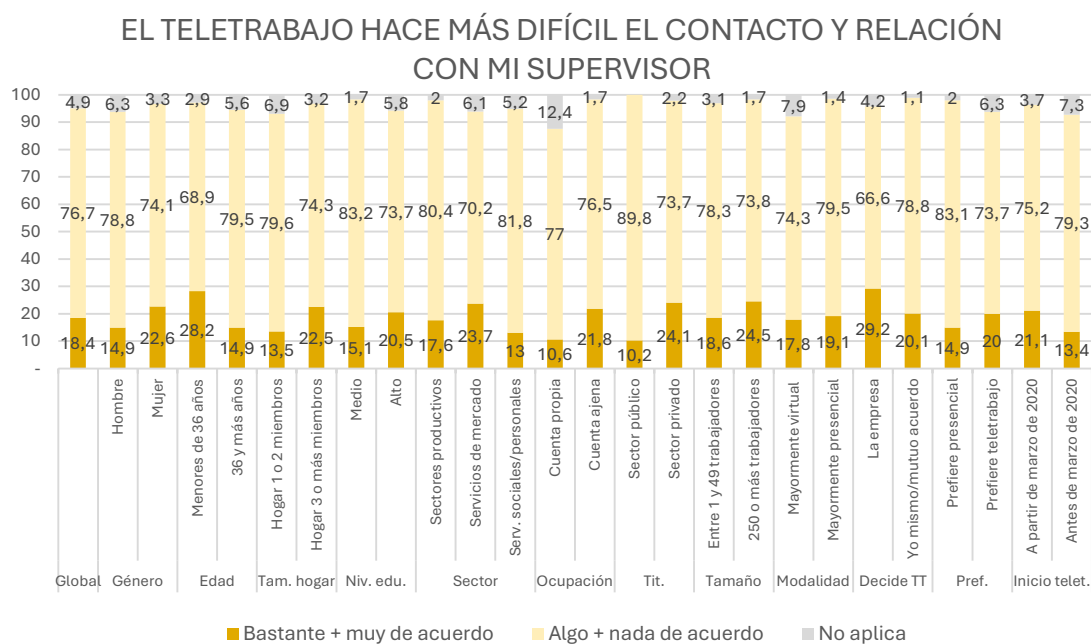


9.3 Riesgos derivados de las relaciones de trabajo con el supervisor y los compañeros de trabajo

El teletrabajo incide sobre las relaciones con los compañeros y el supervisor y puede suponer nuevas oportunidades, pero también nuevos riesgos y problemas. En el presente apartado vamos a analizar diversas fuentes de estrés o riesgos psicosociales que pueden darse en nuestro trabajo.

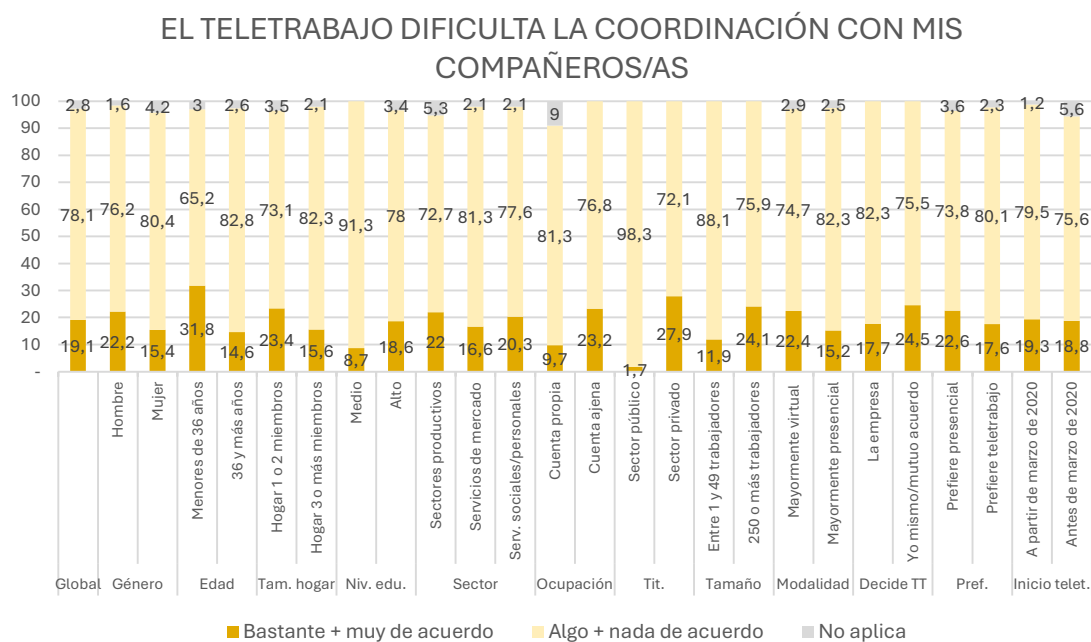
9.3.1 El teletrabajo hace más difícil el contacto y la relación con el propio supervisor, director o persona a la que da cuenta de su trabajo

Casi un 20% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación. Ese porcentaje es significativamente mayor para los mayores de 35 años, los que trabajan por cuenta ajena y los que trabajan en el sector privado.



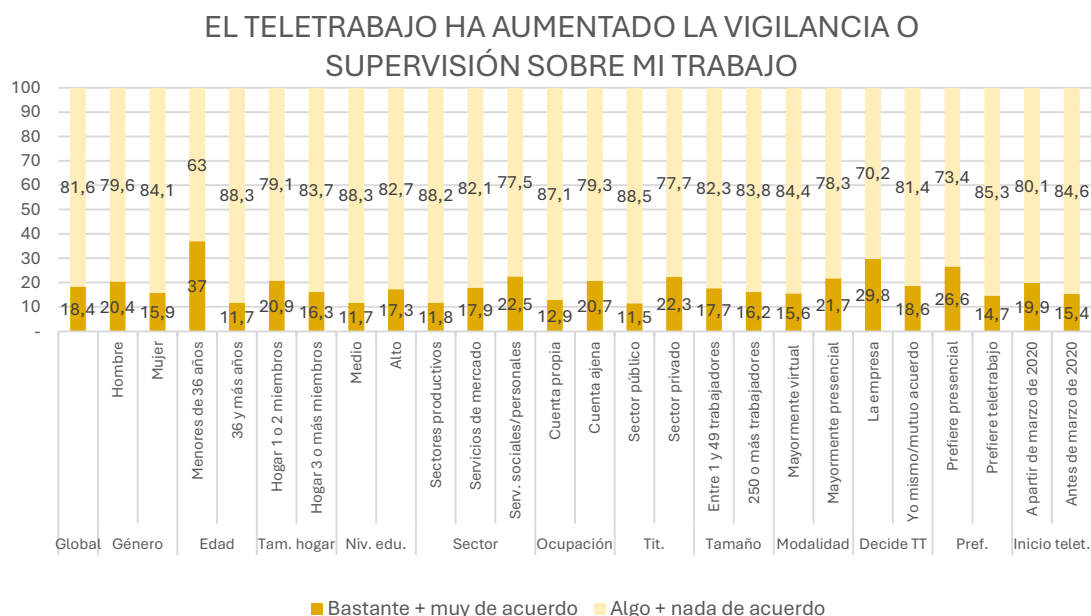
9.3.2 El teletrabajo dificulta la coordinación con los compañeros y compañeras de trabajo

Hemos indagado también con qué frecuencia los encuestados perciben dificultades en la coordinación con los compañeros durante el teletrabajo. También casi un 20% de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación. En este aspecto muestran significativamente más acuerdo los jóvenes, los que trabajan por cuenta ajena y en el sector privado, y los que teletrabajan por voluntad propia o por mutuo acuerdo.



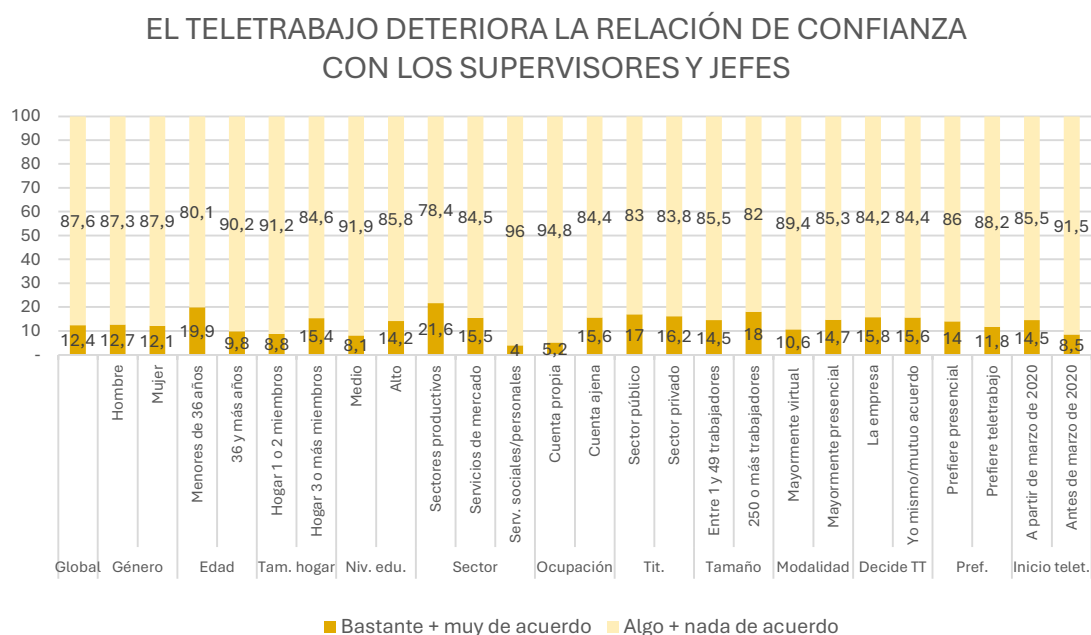
9.3.3 El teletrabajo ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo

Otro aspecto que puede ser estresante es el incremento en la vigilancia o supervisión. Casi un 20% de los encuestados muestran acuerdo con esta afirmación. Ese acuerdo es significativamente más alto en los jóvenes.



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

Otro elemento que deteriora la relación con los supervisores, incrementando el estrés es el deterioro de la relación de confianza con los supervisores. Esta afirmación obtiene el acuerdo de un 12,4%. Esa afirmación es claramente más compartida por los trabajadores de los sectores de producción y los que trabajan por cuenta ajena.

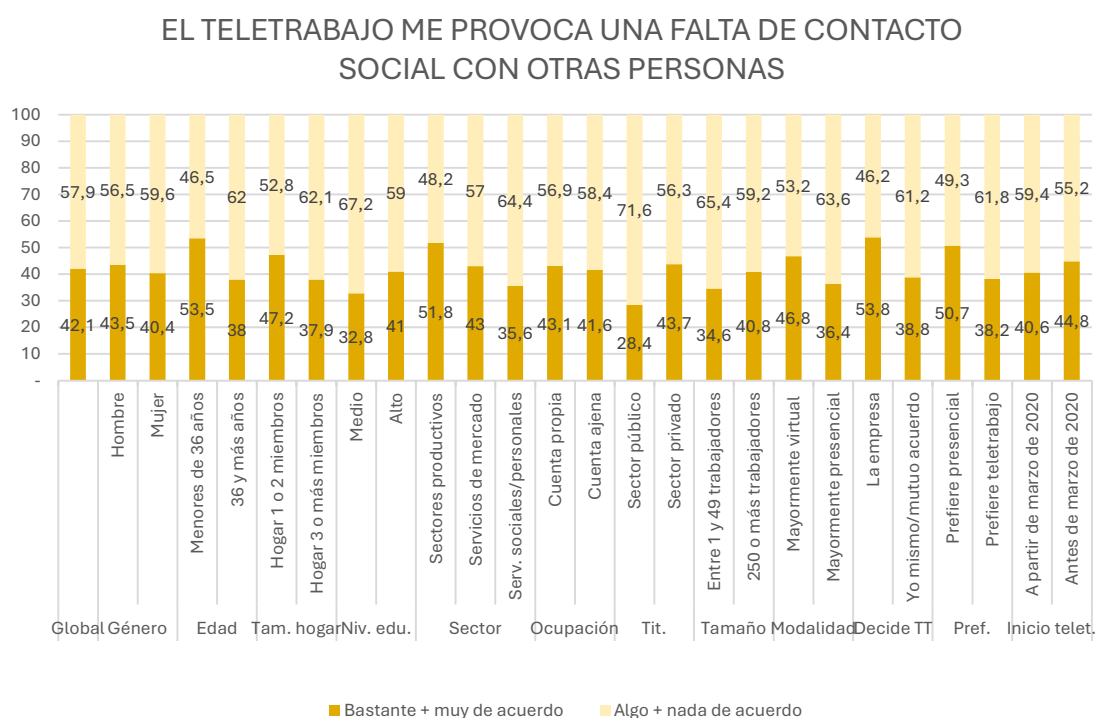


9.4 Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el contexto del teletrabajo

Las relaciones sociales en el trabajo, además de con supervisores y compañeros, se dan con otras personas en el trabajo y ello forma parte de una función social del trabajo que es importante en las experiencias de los trabajadores.

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

El teletrabajo, al realizarse en muchas ocasiones en el propio domicilio puede reducir los contactos sociales con otros en el trabajo y ello ser una fuente de aislamiento y estrés. De hecho, este es un aspecto que experimentan más de un 40% de los teletrabajadores. Aunque hay algunas diferencias entre subgrupos, ninguna de ellas alcanza el nivel de significación.

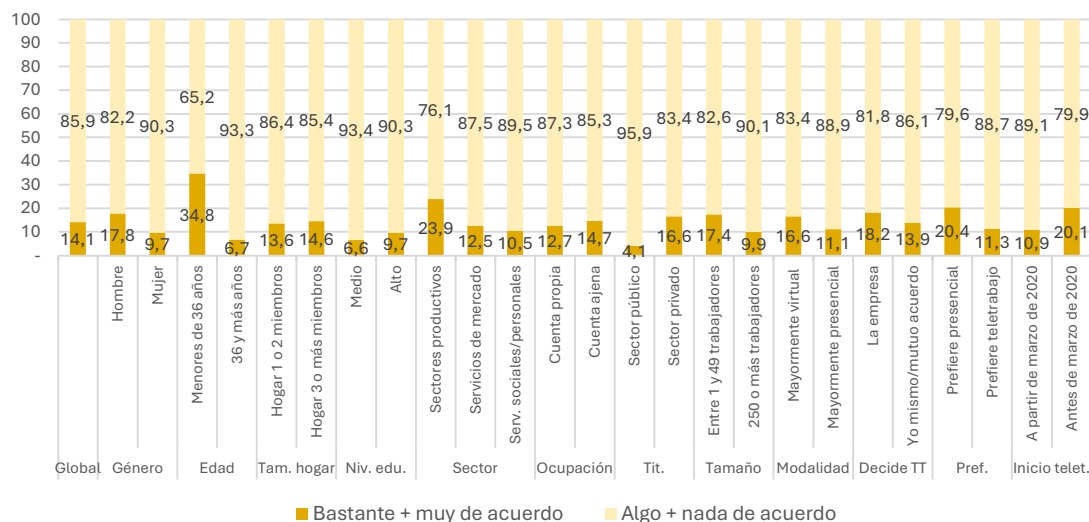


9.4.2 El teletrabajo me dificulta o enrarece la relación con el cliente

Otro aspecto que puede verse afectado por el teletrabajo es las relaciones con los clientes. En este apartado hemos identificado que ese es el caso para un 14,1% de

teletrabajadores. Este porcentaje es bastante mayor para los jóvenes, y para los que empezaron a teletrabajar con anterioridad a la pandemia.

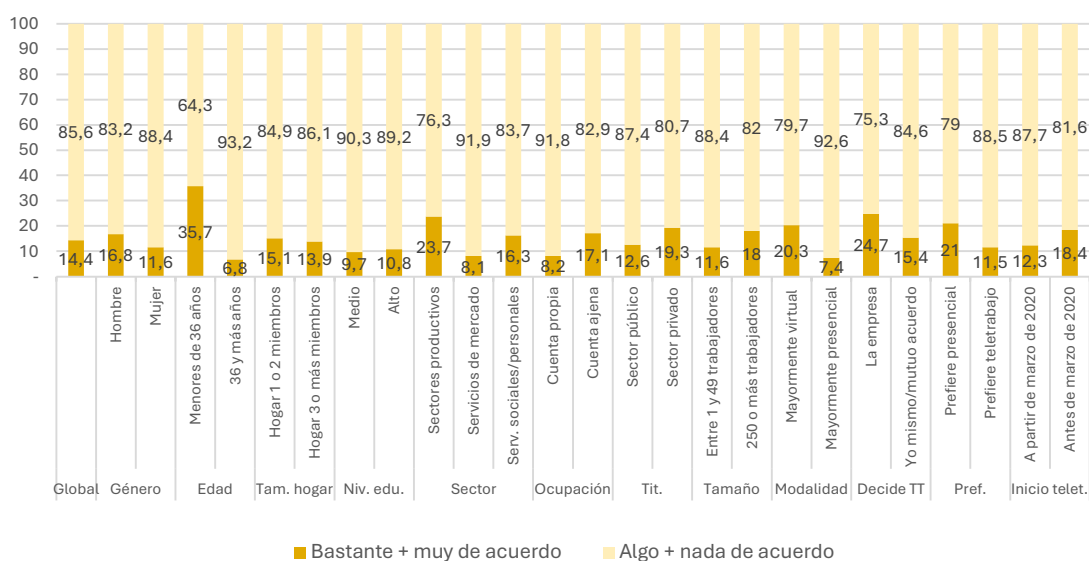
EL TELETRABAJO ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON EL CLIENTE



9.4.3 El teletrabajo me genera riesgos adicionales de agresión verbal

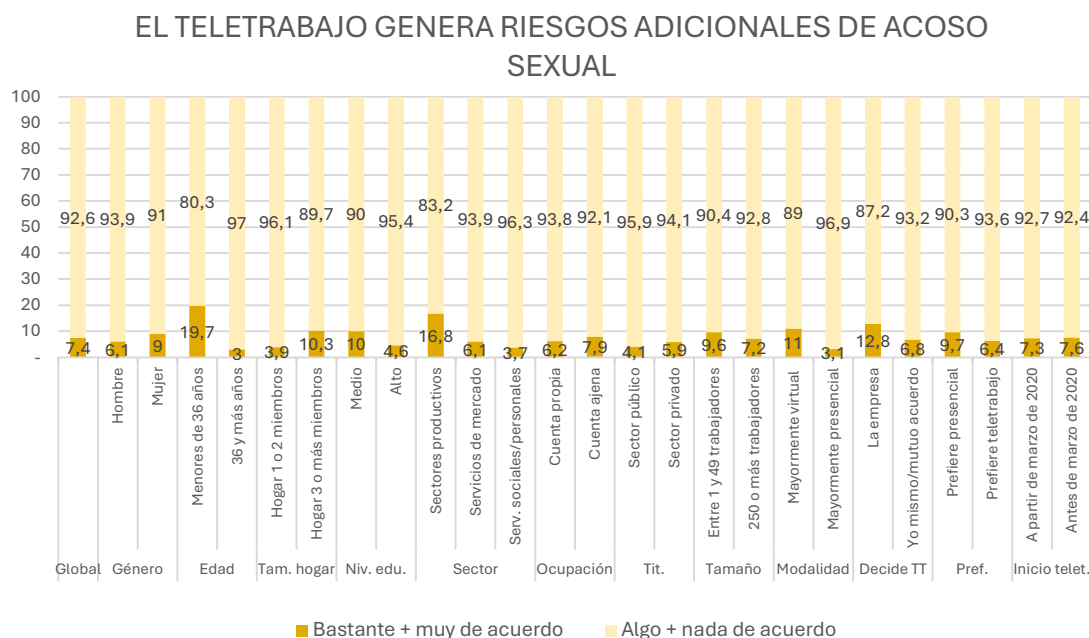
Otro aspecto de la relación social que puede verse alterado por el teletrabajo es el de agresiones verbales. Hemos pedido el acuerdo con la afirmación que indica que el teletrabajo genera riesgos adicionales de agresión verbal. Un 14,4% está de acuerdo con esa afirmación. Si analizamos las diferencias por subgrupos vemos que esos porcentajes son claramente mayores en los menores de 36 años, en los sectores de producción, en el sector privado y en los que trabajan mayormente de forma virtual.

EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE AGRESIÓN VERBAL



9.4.4 El teletrabajo genera riesgos adicionales de acoso sexual

En este bloque de riesgos hemos contemplado por último los riesgos de acoso sexual y en qué medida el teletrabajo los incrementa. Un 7,4% de los encuestado está de acuerdo con esa afirmación. Ese porcentaje es claramente más elevado para los jóvenes y para los que trabajan predominantemente en modalidad virtual.



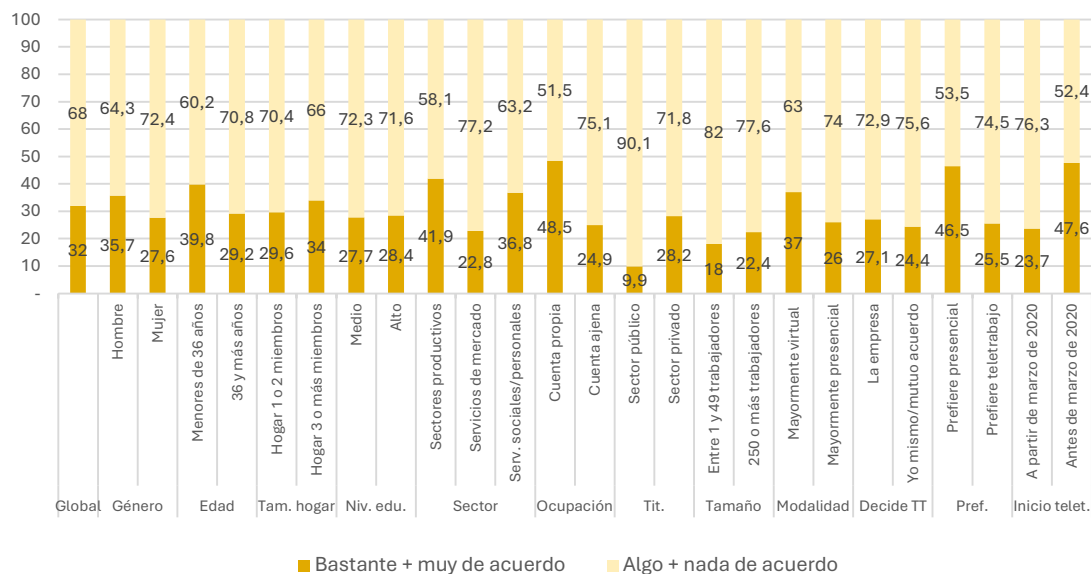
9.5 Riesgos derivados de la falta de conciliación y trabajo fuera de la jornada

Aquí analizamos diferentes facetas del teletrabajo que tienen que ver con los potenciales riesgos relativos a los problemas de conciliación y a los de desconexión fuera de la jornada laboral.

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

Uno de cada 3 trabajadores está de acuerdo con la frase de que el teletrabajo dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral. Presentan porcentajes claramente más elevados quienes trabajan en los sectores de producción y en los de servicios sociales, los que trabajan por cuenta propia, en el sector privado, los que teletrabajan por decisión unilateral de la empresa, los que prefieren trabajar presencialmente y los que empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

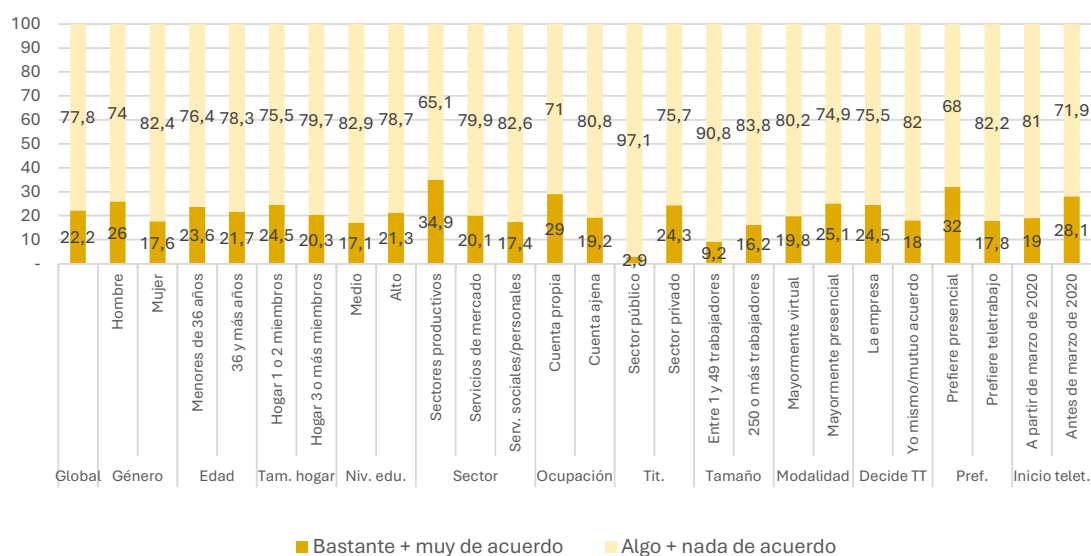
EL TELETRABAJO ME DIFICULTA LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJO FUERA DE LA JORNADA



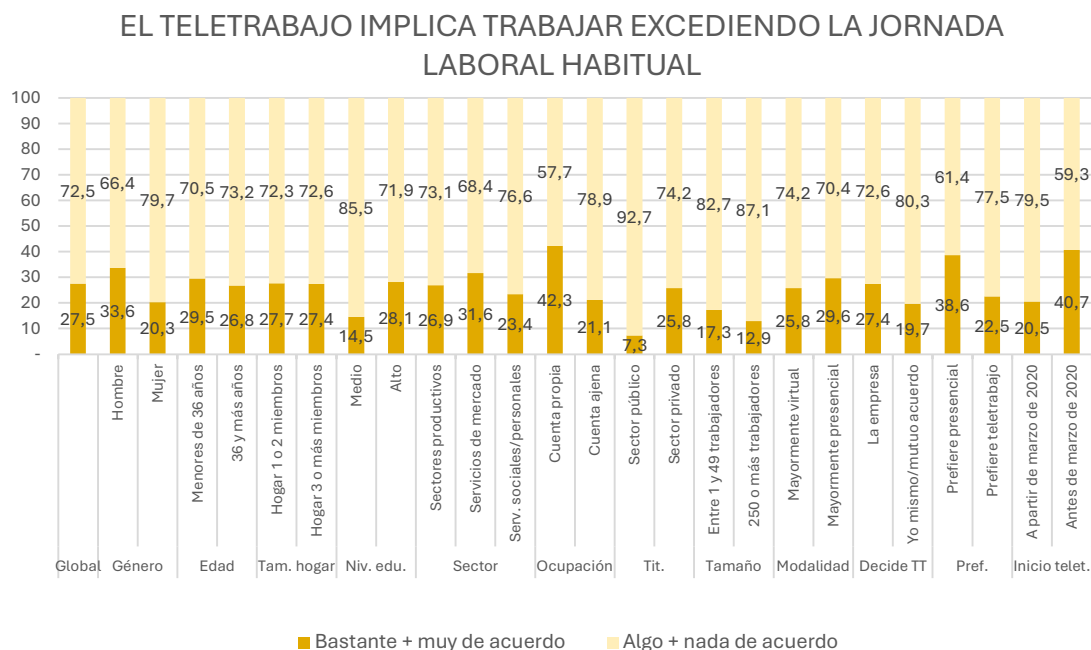
9.5.2 El teletrabajo ha derivado en una confusión entre el horario laboral y la propia vida personal

Otro aspecto que se viene constatando en varios estudios es la difuminación de los límites entre los tiempos de trabajo y los de otras actividades personales y sociales. Casi uno de cada cuatro empleados muestra su acuerdo con esta situación. Esta experiencia se da mucho más en los trabajadores del sector privado y entre quienes prefieren un trabajo presencial.

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

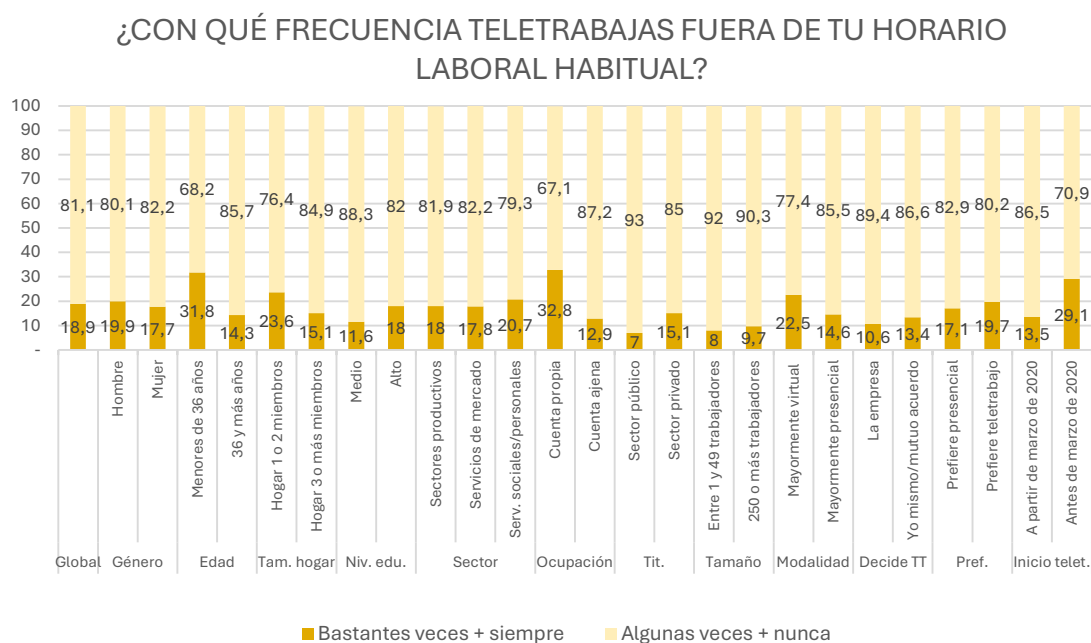


9.5.3 El teletrabajo implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual



Otro aspecto que ha sido reportado en los estudios sobre teletrabajo es trabajar más allá de la jornada laboral establecida. Un 27,55 de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación. Por grupos son los hombres, los que tienen niveles de estudios alto, los que trabajan por cuenta propia y en el sector privado, los que prefieren el trabajo presencial y los que empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

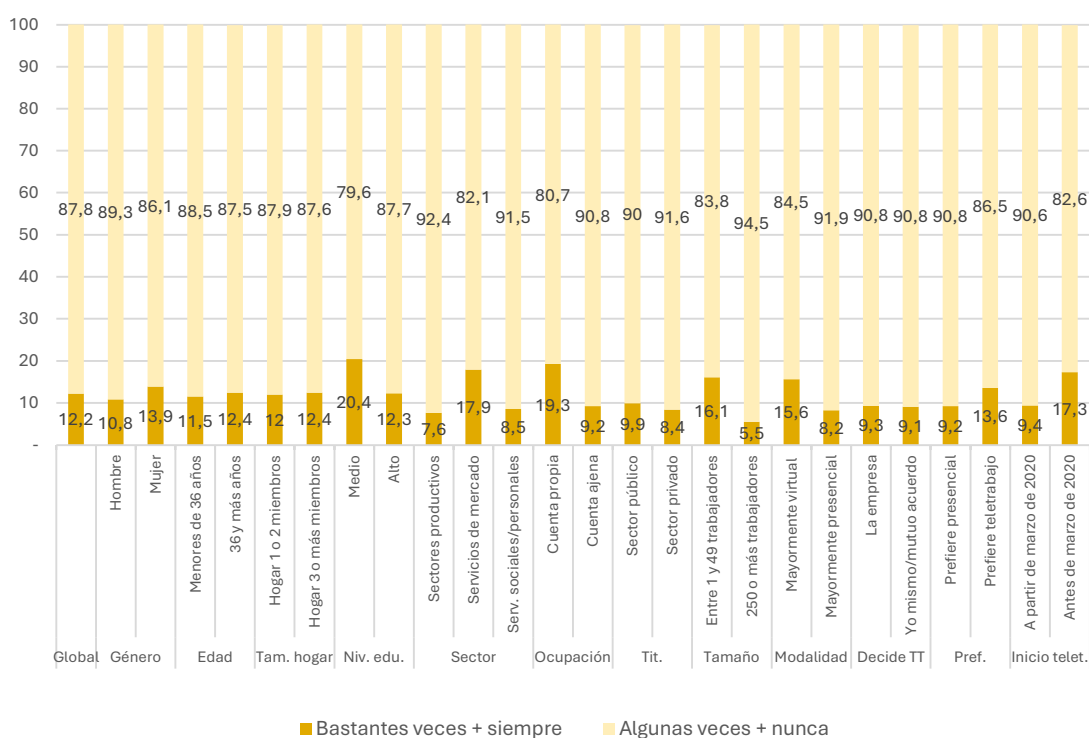
9.5.4 Frecuencia de teletrabajo fuera de la jornada laboral habitual



Un 19% de los encuestados indican que en bastantes ocasiones o siempre teletrabajan fuera del horario habitual de la jornada laboral. Esto se da en una proporción más elevada entre los jóvenes, quienes trabajan por cuenta propia y quienes empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

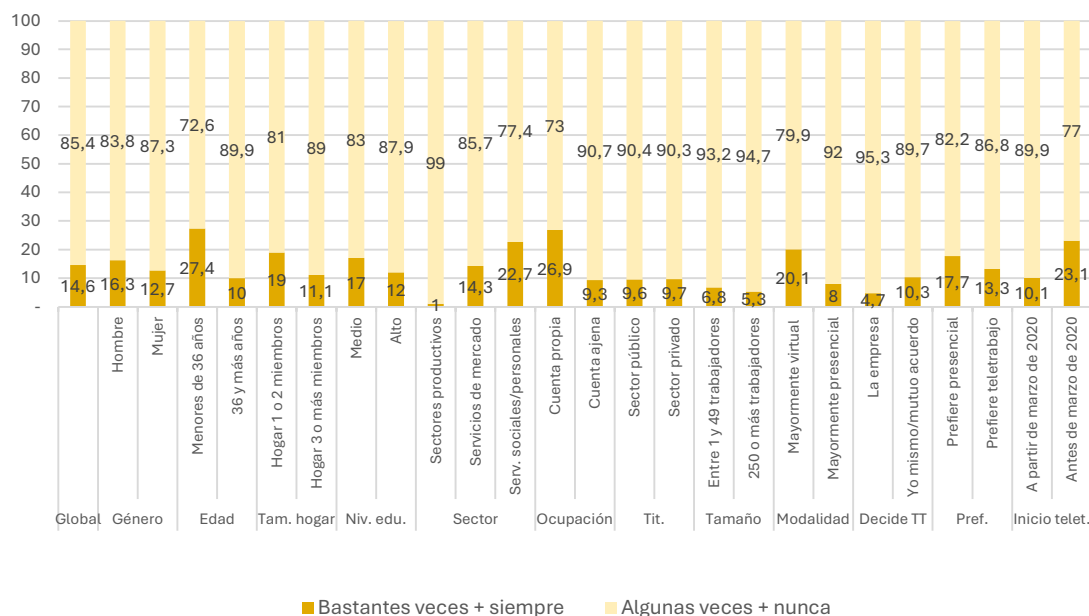
Con el fin de conocer las principales desviaciones del horario de trabajo habitual en el teletrabajo hemos preguntado de forma más específica la frecuencia con que el encuestado trabaja en horarios diferentes a los que pueden considerarse habituales o estándar. Un 12,2% dice trabajar bastantes veces o siempre por la noche. Esto se da en mayor proporción entre los de nivel de estudios medio, los sectores de servicios generales, los que trabajan por cuenta propia, los que trabajan en pequeñas empresas, y los que empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS POR LA NOCHE?



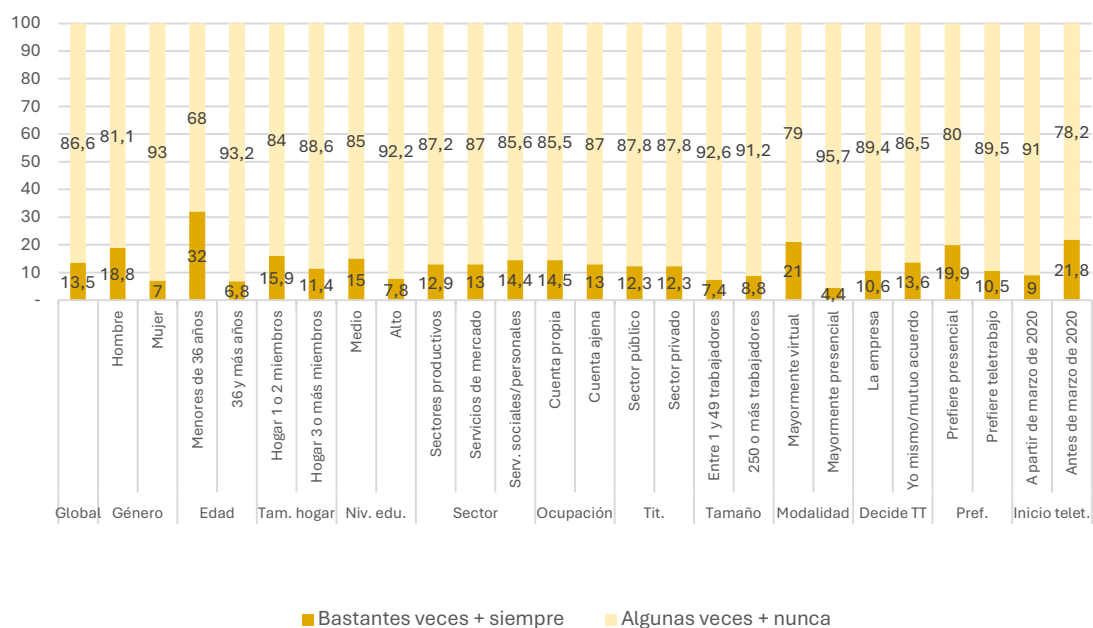
Son un 14,6% quienes trabajan bastantes veces o siempre los sábados o domingos. Trabajan esos días en mayor proporción los jóvenes, quienes trabajan en servicios sociales o personales, lo hacen por cuenta propia, predominantemente en forma virtual, teletrabajan voluntariamente o de mutuo acuerdo con la empresa, y los que empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS LOS SÁBADOS O DOMINGOS?

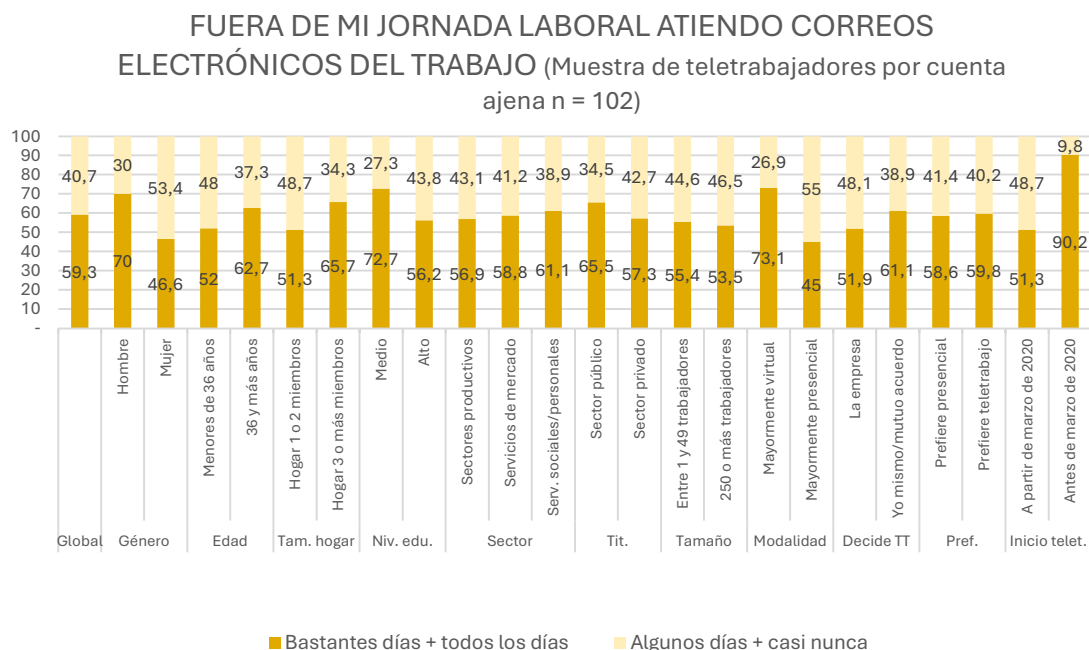


En cuanto a la realización de jornadas extensas (>10 horas al día) son un 13,5% quienes declaran hacerlo siempre o bastantes veces. Este hecho predomina en los varones, jóvenes, nivel de estudios medio, trabajan predominantemente en modalidad virtual, y comenzaron a teletrabajar antes de la pandemia.

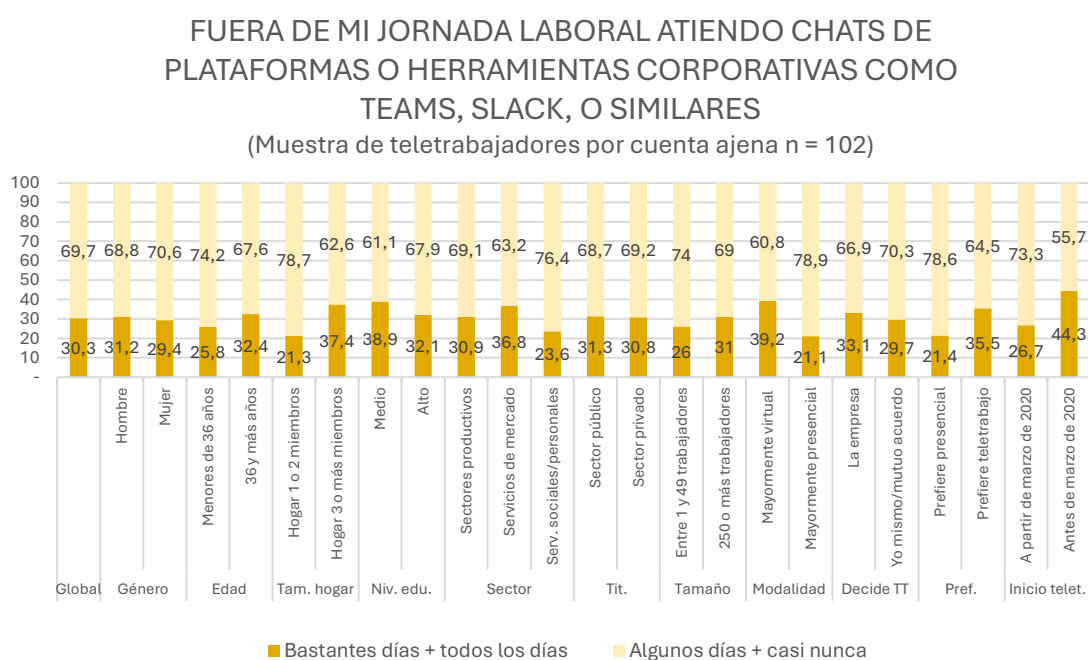
¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS MÁS DE 10 HORAS AL DÍA EN TOTAL?



9.5.5 Actividades laborales fuera de la jornada



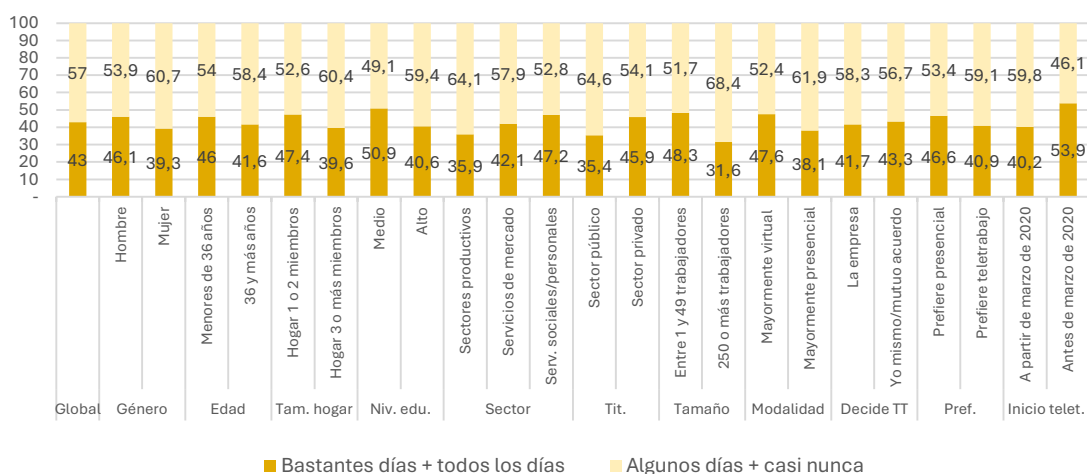
Resulta también importante conocer el tipo de actividades laborales que realizan los teletrabajadores fuera de su jornada de trabajo y en qué medida estas dificultan la desconexión y están inducidas por agentes externos que de algún modo se comunican con ellos. Es muy habitual que los teletrabajadores atiendan correos electrónicos fuera de su jornada laboral siendo 6 de cada diez quienes lo hacen bastantes veces o siempre. Esta proporción es incluso mayor entre los varones, quienes viven en hogares de tres miembros o más, trabajan en modalidad mayormente virtual, y empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.



Por lo que se refieren a la atención de chats o mensajes en herramientas o plataformas corporativas el porcentaje para la muestra global de teletrabajadores se sitúa en torno al 30% aquí las variables diferenciadoras son vivir en un hogar de 3 o más miembros, trabajar en una modalidad mayormente virtual y teletrabajar desde antes de la pandemia.

FUERA DE MI JORNADA LABORAL ATIENDO CHATS DE TRABAJO EN APLICACIONES DE MENSAJERÍA INSTANTÁNEA COMO WHATSAPP, TELEGRAM O SIMILARES

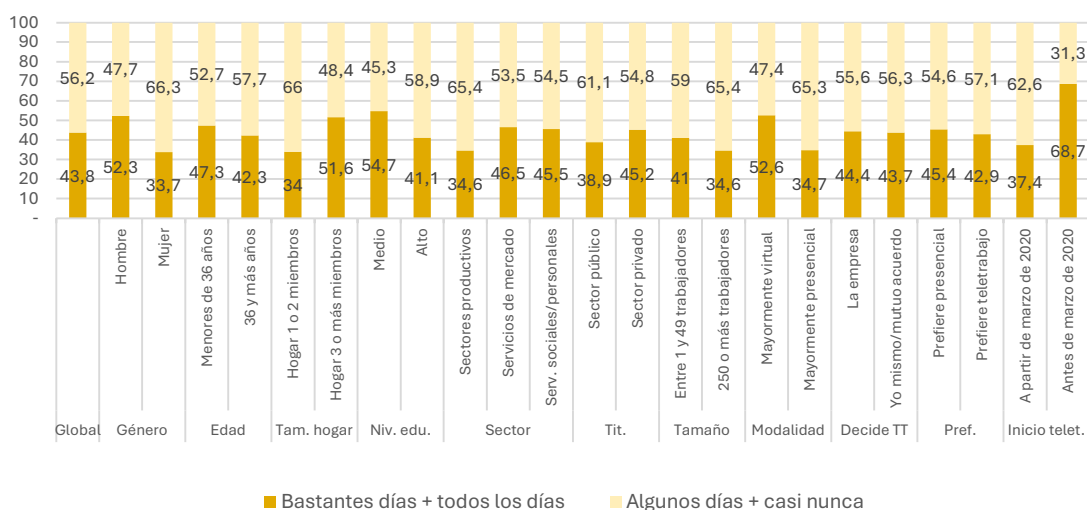
(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



Por su parte son un 43% quienes atienden bastantes días o todos los días chats de la empresa en aplicaciones de mensajería instantánea. Este porcentaje se intensifica entre los trabajadores de pequeñas empresas, y quienes teletrabajan desde antes de la pandemia.

FUERA DE MI JORNADA LABORAL ATIENDO LLAMADAS TELEFÓNICAS O VIDEOLLAMADAS DE TRABAJO

(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



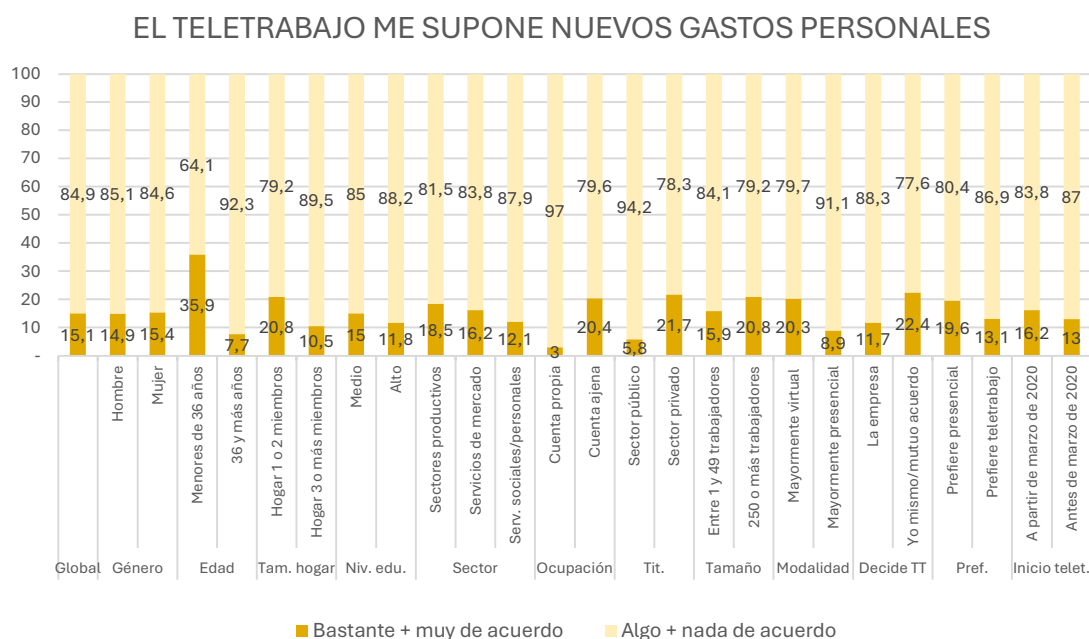
Se sitúan también en torno al 44% quienes atienden fuera de la jornada laboral llamadas telefónicas o videollamadas todos o bastantes días. Estas conductas predominan entre los varones, quienes viven en hogares de 3 o más miembros, con estudios de nivel medio, quienes trabajan predominantemente en entorno virtual, y quienes empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

9.6 Riesgos derivados de la falta de recursos para el teletrabajo

El modelo Demandas-Recursos del trabajo señalan la importancia de estos dos componentes de entorno laboral y su papel para el desempeño y el bienestar laborales. En este estudio atendemos a los cambios en esos recursos derivados del teletrabajo y como su escasez o ausencia puede ser una fuente de riesgo psicosocial laboral.

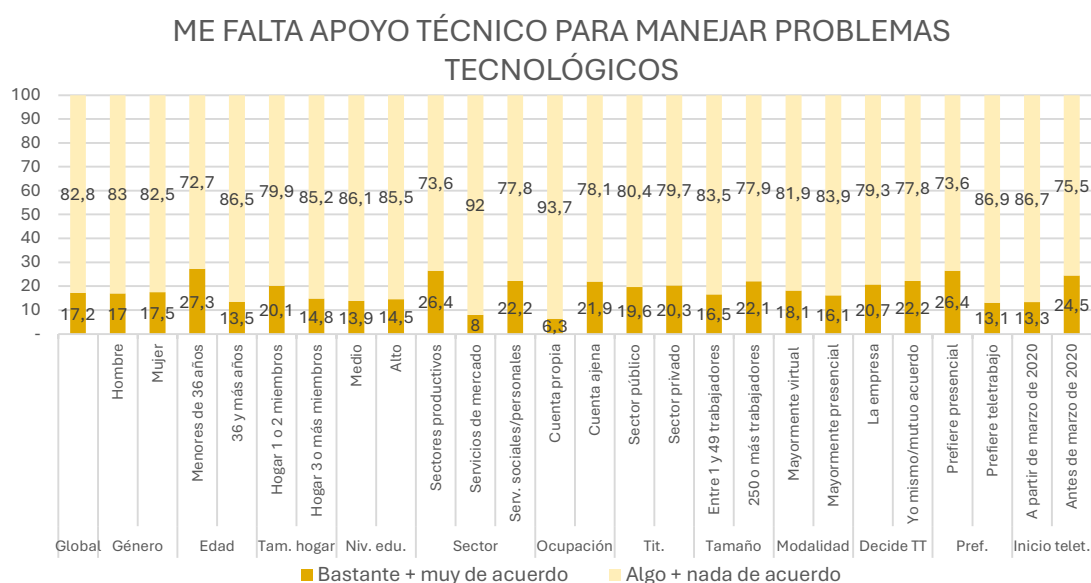
9.6.1 El teletrabajo me supone nuevos gastos personales

Un aspecto laboral que puede verse alterado por el teletrabajo es el de los costes que ha de atender el trabajador. Habitualmente se considera el ahorro que se deriva de la no necesidad de desplazamientos, pero, al mismo tiempo el teletrabajo puede generar nuevos gastos por electricidad, internet, etc. que en ocasiones son atendidos por el trabajador en su totalidad o en parte. Un 15% de los teletrabajadores indican su acuerdo con la afirmación que indica que el trabajo les supone nuevos gastos. Son los jóvenes, los que viven en hogares con 1 o 2 miembros, quienes trabajan por cuenta ajena, en el sector privado, predominantemente en modalidad virtual, por voluntad propia o mutuo acuerdo con la empresa.



9.6.2 Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos

Otro elemento central en términos de recursos para el teletrabajo es el apoyo técnico para manejar los problemas tecnológicos que se producen al teletrabajar. Son un 17,2% quienes están completamente o muy de acuerdo con la afirmación que establece que falta apoyo técnico. Ese acuerdo es mayor entre los jóvenes, los sectores de producción, quienes trabajan por cuenta ajena quienes teletrabajan por decisión propia o de mutuo acuerdo, prefieren el trabajo presencial y comenzaron a teletrabajar antes de la pandemia.



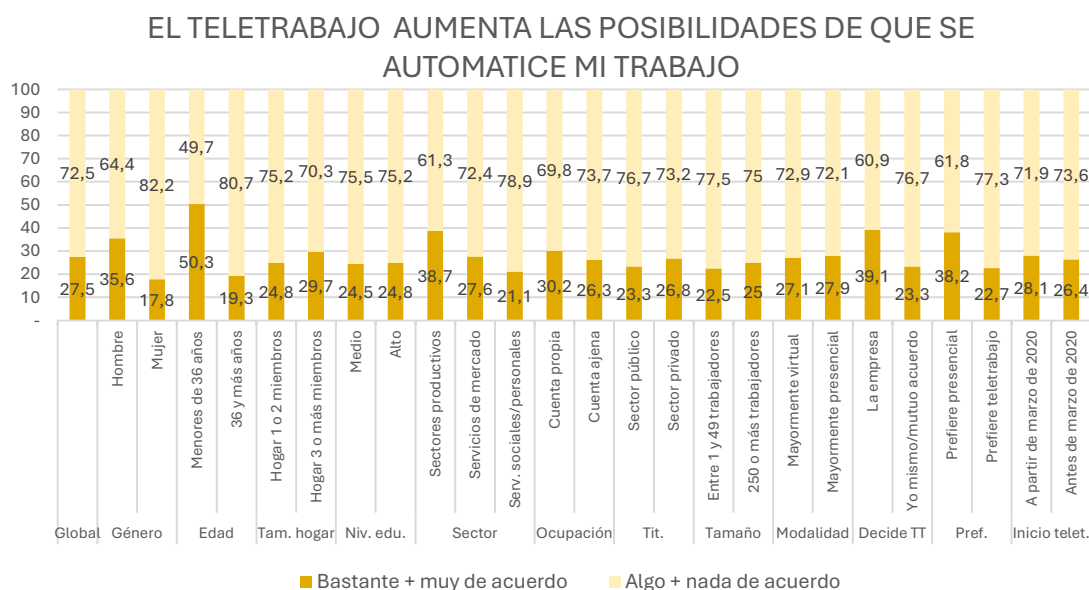
9.7 Riesgos relativos a las relaciones de empleo y la carrera profesional

En este último bloque vamos a considerar los aspectos que pueden suponer riesgos psicosociales del teletrabajo, derivados los cambios que puede introducir en las relaciones de empleo y en la propia carrera profesional del trabajador. De nuevo, el teletrabajo puede tener aspectos positivos en estos aspectos. Aquí nos interesa determinar el grado en que estos cambios pueden representar riesgos psicosociales para el teletrabajador.

9.7.1 Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo

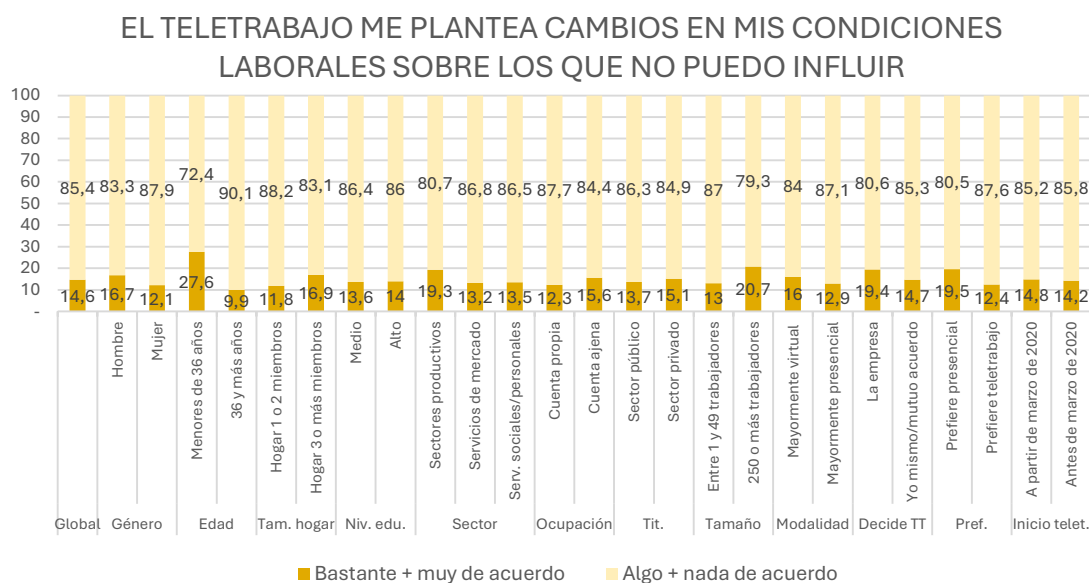
Una preocupación bastante habitual entre los trabajadores ante la introducción del uso de las tecnologías digitales es la destrucción de puestos de trabajo. Nos preguntamos si este es un factor relevante cuando la tecnificación del puesto de trabajo se refiere a su realización mediada por tecnologías digitales. Un 27,5% de los encuestados están

bastante o muy de acuerdo con la afirmación que indica que el teletrabajo incrementa las probabilidades de que se automatice su trabajo. Esta proporción se concentra en los varones, los jóvenes, y quienes prefieren el trabajo presencia.



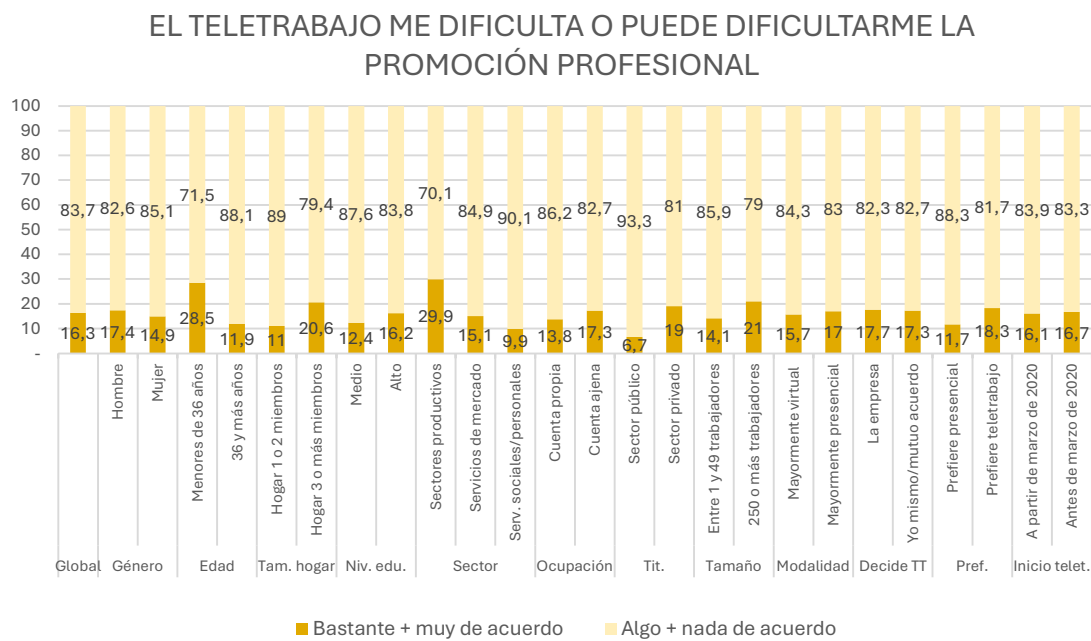
9.7.2 El teletrabajo me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los que no puedo influir

Otro aspecto relevante es el que se deriva de los cambios en las condiciones de trabajo en aspectos sobre los que el trabajador no puede influir. Un 14,6% están muy o bastante de acuerdo con esta afirmación. Ese acuerdo es todavía más frecuente entre los jóvenes, sin haber diferencias significativas en función de las otras variables de cabecera consideradas.



9.7.3 El teletrabajo me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional

El tercer aspecto considerado en este bloque se refiere al desarrollo de la carrera, de forma más específica a la promoción profesional. Un 16,3% de los encuestados considera que el teletrabajo le dificulta o puede dificultarle la promoción. En este caso son los jóvenes quienes muestran una mayor tasa de acuerdo con la afirmación.



9.8. Una visión de síntesis

Como en capítulos anteriores, presentamos aquí, agrupados por categorías temáticas a modo de síntesis, los datos comparativos obtenidos en la presente edición del observatorio y los resultados obtenidos en las dos ediciones anteriores. Por lo que hace referencia a **la valoración de los riesgos del teletrabajo para la salud** los datos a lo largo de los tres años son bastante consistentes mostrando que en torno a uno de cada cinco trabajadores percibe problemas de salud mental derivados del teletrabajo, aunque uno de cada diez percibe riesgo adicional de accidentes o de estrés laboral. Hay dos factores que inciden en varias de estas valoraciones: La edad (los jóvenes presentan peores valoraciones) y también la participación del trabajador en la decisión de teletrabajar (cuando no se da es peor la valoración).

Si analizamos la percepción de riesgo psicosocial, derivado de las **exigencias de las tareas de teletrabajo** identificamos dos elementos importantes de riesgo que se mantienen en las tres ediciones del Observatorio: las *exigencias mayores para la protección de datos y equipos* y la *preparación insuficiente en competencias digitales*. Un tercer elemento es también relevante: *el exceso de carga de trabajo*. El resto de riesgos relacionados con las

tareas (3 características) se sitúan entre el 12 y el 20 por cien de prevalencia según el riesgo y año. Curiosamente son estas tres características las que se agravan para los jóvenes y para quienes prefieren el trabajo presencial.

Los riesgos psicosociales por la **relación con los supervisores, mandos y compañeros** presentan también niveles bastante importantes, aunque se constata una clara tendencia a disminuir su prevalencia a lo largo de las tres ediciones. En la presente edición del observatorio uno de cada 5 encuestados aproximadamente percibe problemas en estos aspectos, reduciéndose esa proporción a uno de cada ocho aproximadamente en lo que se refiere al deterioro de la confianza. De nuevo aquí, en varios casos, son los jóvenes los que perciben de forma peor la situación y también quienes trabajan por cuenta ajena y en el sector privado.

Las **relaciones interpersonales y sociales en el trabajo** son también una fuente de bienestar o por el contrario pueden ser una fuente de estrés y problemas de salud. De nuevo la comparación de los porcentajes obtenidos a lo largo de tres ediciones muestra una consistencia importante para cada una de las fuentes de riesgo consideradas. Hay un aspecto que es percibido como riesgo psicosocial por un porcentaje importante: la falta de contacto social con otras personas. Mas de 4 de cada 10 encuestados perciben ese problema en las tres ediciones del observatorio. El resto de elementos considerados tienen una prevalencia menor aunque se refieren a conductas de un riesgo más intenso como las agresiones verbales o el acoso sexual. En este apartado, de nuevo la edad tiene un papel diferenciador, siendo los jóvenes los que perciben en mayor proporción esos riesgos.

Otro aspecto analizado es el que tiene que ver con la conciliación y el trabajo fuera de la jornada laboral, por las implicaciones que puede tener sobre la falta de desconexión del trabajo. Dos aspectos son muy relevantes en este apartado: las dificultades de desconexión y el exceso del trabajo más allá de la dedicación establecida. La confusión entre los límites entre trabajo y no trabajo es también un aspecto relevante. En todos estos aspectos, hay también una importante consistencia entre los porcentajes obtenidos en las diferentes ediciones del observatorio, con una ligera tendencia al descenso. Hemos profundizado en el análisis de los horarios de teletrabajo “no-estandar” y estos se producen en un porcentaje que se sitúan en torno a un 15% también con importante consistencia a través de las ediciones del observatorio. Finalmente, nos ha interesado indagar el tipo de actividades de carácter digital que con mayor frecuencia se realizan en tiempos de fuera del trabajo. Es interesante señalar que estas actividades son muy frecuentes entre los teletrabajadores y esa frecuencia se mantiene consistentemente a lo largo de las ediciones del observatorio y muestran una tendencia ascendente.

En las cuestiones relacionadas con la conciliación y la separación entre trabajo y tiempo para otras actividades y los horarios no estándar se constata una mayor prevalencia entre

los jóvenes los que trabajan por cuenta propia. En cuanto a las actividades de comunicación laboral fuera del trabajo esta es mayor entre quienes viven en hogares con 3 o más miembros y entre quienes trabajan predominantemente en entornos virtuales. Por último señalar que en prácticamente todos los aspectos considerados, la situación es “peor” para quienes empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

La cuestión de la **falta de recursos**, analizada con dos ítems, presenta unos niveles moderados de riesgos por su prevalencia y con una tendencia descendente a lo largo de los tres observatorios. Es interesante señalar que la prevalencia es mayor en los dos casos para quienes trabajan por cuenta ajena y para quienes teletrabajan por decisión propia o de mutuo acuerdo con la empresa.

Por último, los aspectos relacionados con las **condiciones de empleo y con la carrera** incluye un riesgo que está bastante extendido (más de uno de cada 4 encuestados lo constata) y que se refiere al incremento de los riesgos por el teletrabajo de que se automatice el propio trabajo. Los otros dos riesgos relativos a los cambios en las condiciones de trabajo sin influencia del trabajador y a las promociones se sitúan en torno al 15% y muestran una tendencia descendente en comparación con ediciones anteriores. Todos estos riesgos son percibidos en mayor proporción por los encuestados menores de 36 años.

En síntesis, se han identificado una serie de riesgos bastante generalizados derivados del teletrabajo y también una consistencia importante en su prevalencia a lo largo de las tres ediciones del observatorio lo que permite ir identificando y priorizando actuaciones para la prevención de los riesgos. Además, los datos obtenidos también indican los grupos más vulnerables en lo que la percepción de los riesgos es más amplia y frecuente.

Riesgos	% 2024	% 2023	% 2022	Género	Edad	Tamaño del hogar	Nivel educativo	Sector	Ocupación	Tit.	Modalidad	Decisión TT	Preferencia	Inicio TT
SALUD Y ACCIDENTES														
Me genera problemas de salud (e.g. dolor de espalda, etc)	20,2	24,3	24,6									La empresa		
Genera riesgos adicionales para mi salud física	14,4	*	*		Menor a 36 años									
Genera riesgos adicionales para mi salud mental	19,7	*	*		Menor a 36 años						Mayormente virtual			

Genera más estrés que el trabajo presencial	11, 4	17, 8	20											
Genera riesgos adicionales de accidente	10, 1	13, 7	10, 9		Menor a 36 años			Sector productivo					La empresa	
TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL TRABAJO														
Incrementan los requerimientos para protección de datos y equipos	38, 7	41, 1	42, 2	Hombre									Prefiere presencial	
Necesito más competencias digitales para buen desempeño de mis tareas	30	32, 8	31											
Me supone un exceso de carga de trabajo	22, 8	21	27, 4											
Reduce flexibilidad en la gestión de mi trabajo	16	16, 1	20, 4		Menor a 36 años								Prefiere presencial	
Dificulta la realización de mis tareas por falta de información o documentación	14	15, 6	17, 4		Menor a 36 años				Cuenta ajena	Sector privado			Prefiere presencial	
Reduce mi productividad	12, 1	14	14		Menor a 36 años								Prefiere presencial	
RELACION CON SUPERVISOR Y COMPAÑEROS														
Hace más difícil el contacto y relación con mi supervisor	18, 4	27, 2	32, 1						Cuenta ajena	Sector privado				
Dificulta la coordinación con mis compañeros/as	19, 1	24	25, 6		Menor a 36 años				Cuenta ajena	Sector privado		Yo mismo / acuerdo		
Ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo	18, 4	20, 4	23, 8		Menor a 36 años									

Deteriora la relación de confianza con los supervisores y jefes	12,4	25,7	22,1						Cuenta ajena					
RELACIONES INTERPERSONALES Y SOCIALES														
Me provoca una falta de contacto social con otras personas	42,1	41	46,2											
Me dificulta o enrarece la relación con el cliente	14,1	16,8	18,2		Menor a 36 años									
Genera riesgos adicionales de agresión verbal	14,4	10,2	11,1		Menor a 36 años					Sector privado				
Genera riesgos adicionales de acoso sexual	7,4	13,2	9,7		Menor a 36 años									
CONCILIACIÓN Y TRABAJO FUERA DE LA JORNADA														
Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	32	29,7	35,2						Cuenta propia				Prefiere presencia	Antes de marzo 2020
Ha derivado en una confusión entre el horario laboral y mi vida personal	22,2	26,5	32,5											
Implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual	27,5	33,5	30,5		Menor a 36 años				Cuenta propia					Antes de marzo 2020
Frecuencia de teletrabajo fuera de la jornada laboral	18,9	23,5	20,2		Menor a 36 años				Cuenta propia					Antes de marzo 2020
Frecuencia de teletrabajo por la noche	12,2	9,3	11,1				Medio	Servicios de mercado	Cuenta propia					Antes de marzo 2020

Frecuencia de teletrabajo los sábados o domingos	14, 6	14, 2	10, 4		Menor a 36 años			Servicios sociales y personales	Cuenta propia					Antes de marzo 2020
Frecuencia de teletrabajo más de 10 horas al día	13, 5	12, 6	12, 7		Menor a 36 años						Mayormente virtual			Antes de marzo 2020
Atiendo correos electrónicos del trabajo fuera de mi jornada	59, 3	43, 5	50, 2	Hombre		3 o más miembros					Mayormente virtual			Antes de marzo 2020
Atiendo chats de plataformas fuera de mi jornada	30, 3	*	*			3 o más miembros								
Atiendo chats de trabajo en Whatsapp o similares fuera de mi jornada	43	39	37, 9											
Atiendo llamadas o videollamadas fuera de mi jornada	43, 8	33, 5	35, 6	Hombre		3 o más miembros	Medio				Mayormente virtual			Antes de marzo 2020
FALTA DE RECURSOS														
Me supone nuevos gastos personales	15, 1	21, 6	25, 3		Menor a 36 años				Cuenta ajena	Sector privado		Yo mismo / acuerdo		
Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos	17, 2	19	20, 7						Cuenta ajena			Yo mismo / acuerdo		
EMPLEO Y CARRERA														
Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo	27, 5	30, 2	25, 9	Hombre	Menor a 36 años									
Me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los que no puedo influir	14, 6	22	25, 8		Menor a 36 años									
Me dificulta o puede	16, 3	19, 7	20, 3		Menor a									

dificultarme la promoción profesional					36 años									
---	--	--	--	--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*Items agregados en 2024

10. SATISFACCIÓN Y PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO

En el presente capítulo analizamos las respuestas actitudinales de los teletrabajadores ante el teletrabajo. Además, analizamos las preferencias sobre el teletrabajo. En relación con las ediciones anteriores hemos incluido dos preguntas más que nos permiten comprender mejor cada uno de los fenómenos referidos. Por una parte, para comprender de forma más precisa las respuestas de la satisfacción con el teletrabajo es importante conocer también la satisfacción global con el trabajo. Esto es de especial interés habida cuenta de que las configuraciones que van cobrando mayor presencia son configuraciones híbridas y por lo tanto una valoración del trabajo en su conjunto puede añadir información a la valoración que se hace de la parte del trabajo que se realiza en modalidad de teletrabajo. También era importante completar la información que veníamos obteniendo sobre las preferencias del teletrabajo. En ediciones anteriores hemos pedido la preferencia de los teletrabajadores sobre teletrabajar. Sin embargo, no teníamos conocimientos acerca de las preferencias de la empresa. En los últimos años, se ha constatado que en las empresas se ha venido produciendo un movimiento requiriendo de nuevo el trabajo presencial y, reduciendo el trabajo en remoto. Ahora bien, al mismo tiempo hemos visto emerger con bastante amplitud múltiples soluciones híbridas. Era importante pues conocer, a través de la información del teletrabajador, el posicionamiento preferencial de su empresa respecto del teletrabajo. De este modo, es posible establecer comparaciones entre las diferentes posiciones preferenciales.

10.1 Satisfacción con el trabajo y la modalidad de teletrabajo

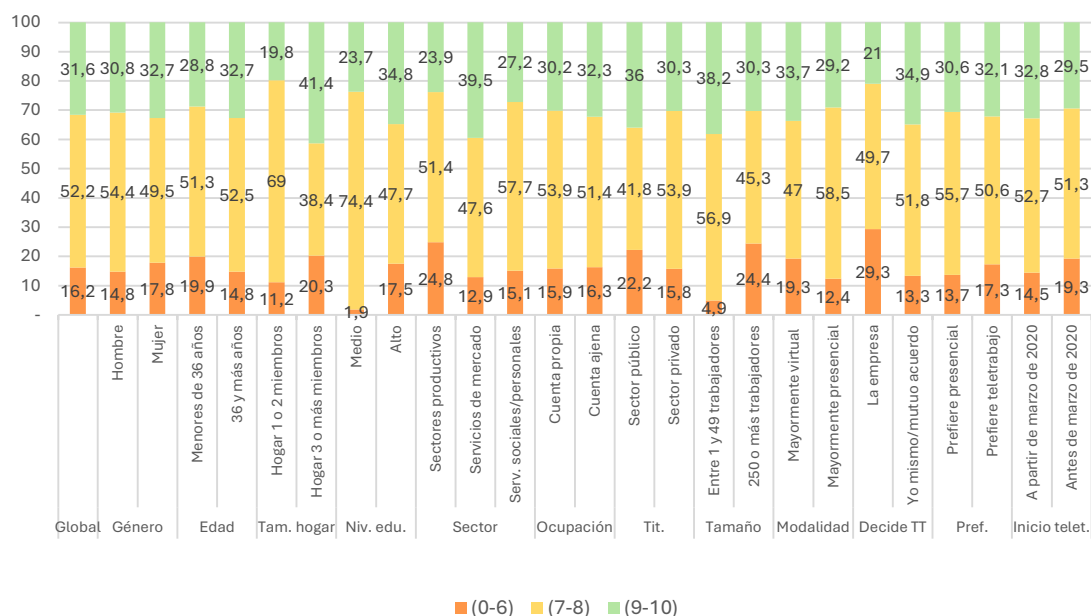
Como acabamos de señalar en esta sección analizamos los niveles generales en satisfacción con el propio trabajo por parte de los teletrabajadores encuestados, posteriormente consideramos los niveles de satisfacción con el hecho específico de teletrabajar y por último pedimos a los participantes en el estudio que nos indiquen si tras haber empezado a realizar actividad laboral en modalidad de teletrabajo, su satisfacción ha mejorado, permaneces igual o ha mejorado.

10.1.1 Niveles de satisfacción general con el trabajo

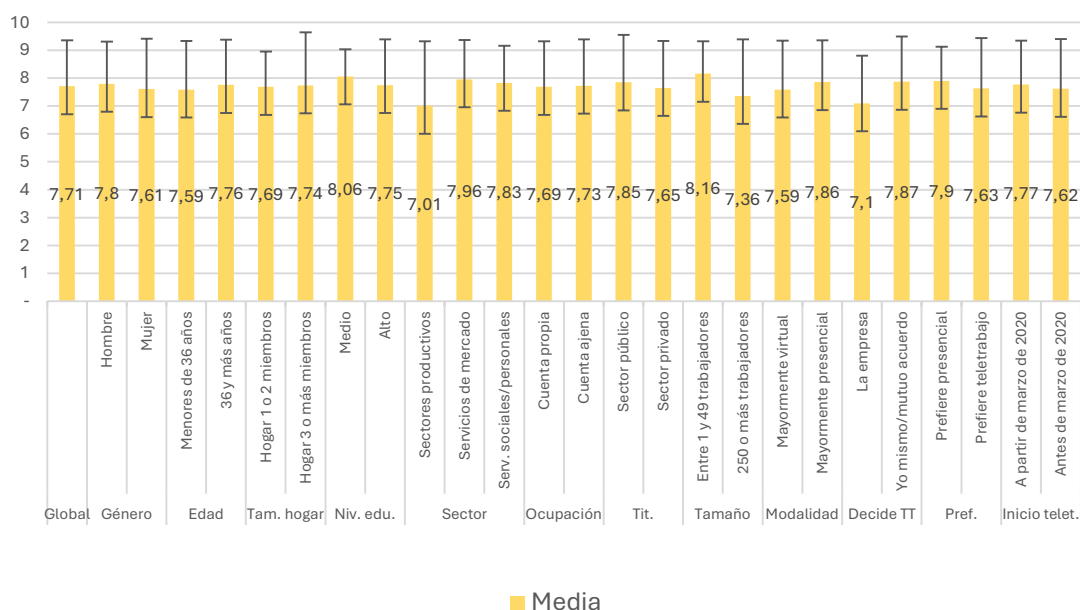
Para determinar los niveles de satisfacción general con el trabajo hemos planteado una pregunta sobre ese aspecto con un rango de respuesta de 0 (nada satisfecho) a 10 (completamente satisfecho). Habida cuenta de distribución con sesgo positivo en las tendencias de respuesta a este tipo de cuestiones, hemos agrupado las respuestas en tres categorías de 0 a 6 (baja) 7 y 8 (media satisfacción) y 9-10 (alta). Los resultados muestran que un 16,2% de los encuestados se sitúan en el nivel bajo, un 52,2% en el nivel

medio y un 31,6% en el nivel alto. La media de satisfacción general en el trabajo para toda la muestra asciende a 7,71 y el análisis comparativo muestra que esa satisfacción es comparativamente mayor en los sectores de servicios que en los de producción, en las empresas pequeñas en comparación con las grandes, en los trabajadores que ha decidido teletrabajar por sí mismos o con la empresa.

¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO?



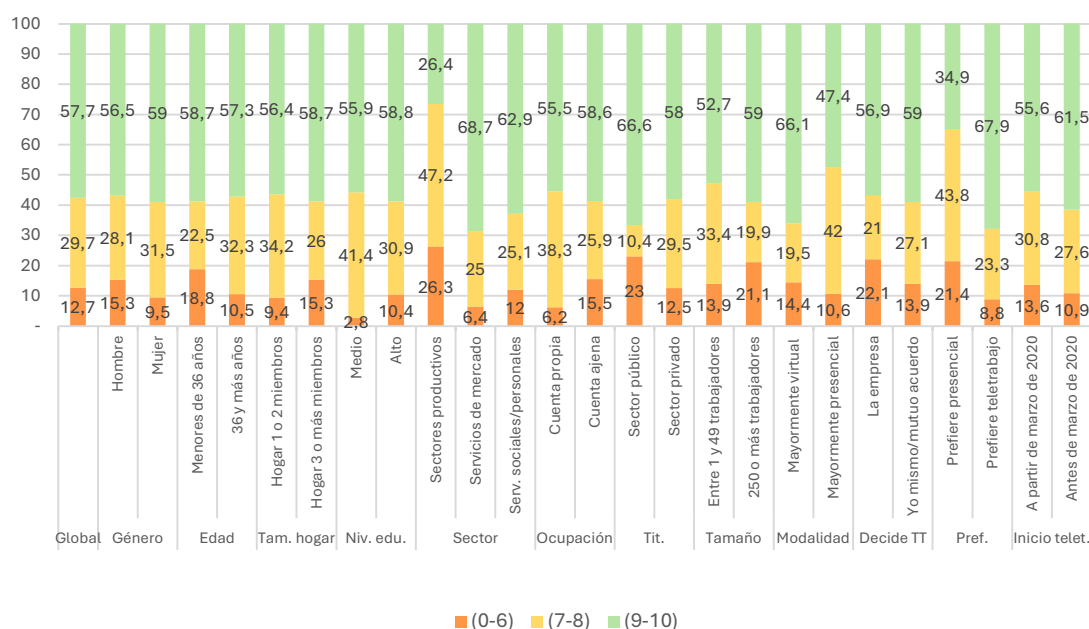
¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO? (Media y SD)



10.1.2 Niveles de satisfacción con el hecho de teletrabajar

Cuando planteamos con los mismos procedimientos la cuestión de la satisfacción con el hecho de teletrabajar, obtenemos una distribución claramente diferente. Aquí la satisfacción es mucho mayor comparativamente. De hecho, en el nivel bajo de la escala (1-6) se ubica un 12,7% en el nivel medio (7-8) se ubica un 29,7% y en el nivel alto (9-10) se sitúa un 57,7% más de la mitad de la muestra. Estos resultados, cuando se computa la media para toda la muestra arrojan una puntuación promedio de 8,37 puntos lo que pone de manifiesto que esta faceta del trabajo mejora de forma importante la satisfacción del trabajo de los empleados de una empresa.

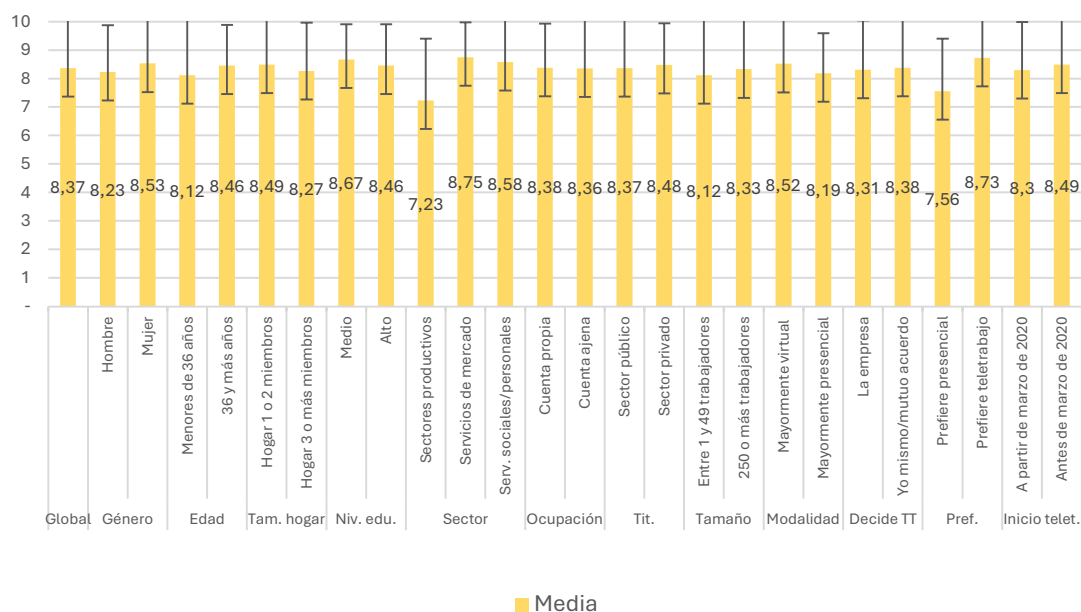
¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL HECHO DE TELETRABAJAR?



Los resultados obtenidos durante la edición del año anterior del observatorio arrojaron la siguiente distribución de porcentajes (nivel bajo, 21,4; medio 40,1% y alto 38,4%). La media alcanza un valor en ese caso de 7,78 puntos. Este resultado muestra una puntuación claramente favorable de la satisfacción con el hecho de teletrabajar. Es importante considerar que quizás este incremento venga producido porque en esta ocasión la pregunta de la satisfacción con el teletrabajo ha venido precedida por una sobre la satisfacción laboral general. En futuras ediciones habrá que analizar si se sigue produciendo la desviación positiva de la satisfacción con el hecho de teletrabajar y calibrar mejor el alcance de esa desviación.

En análisis diferencial por grupos durante la presente edición muestra que los trabajadores de los sectores de servicios muestran niveles más altos de satisfacción por teletrabajar que los de los sectores de producción. Lógicamente esa satisfacción es significativamente mayor para aquellos que prefieren el teletrabajo.

¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL HECHO DE TELETRABAJAR? (Media y SD)

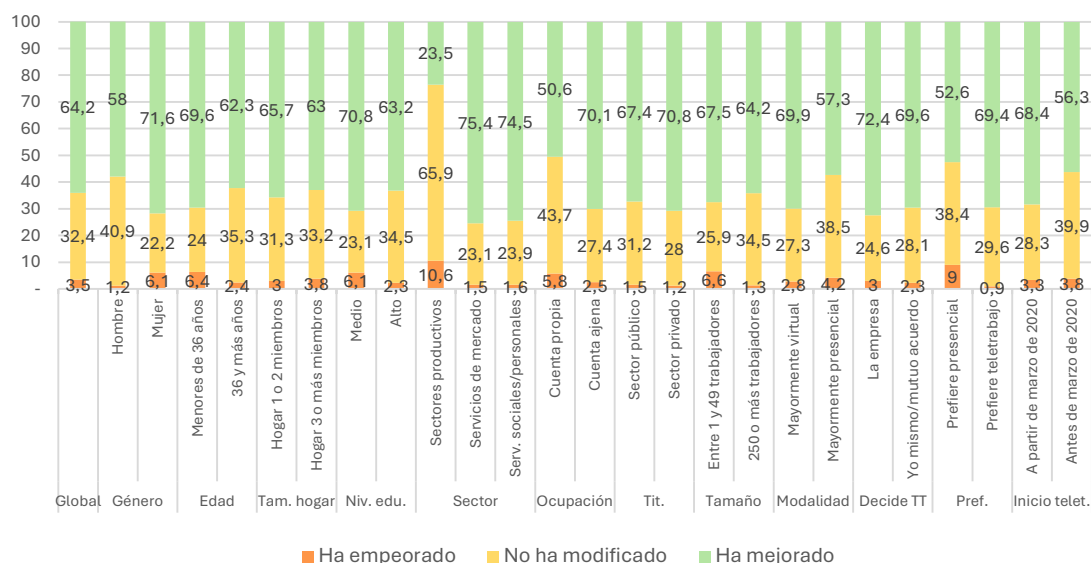


10.1.3 Cambios de la satisfacción laboral por la realización de teletrabajo

El tercer aspecto considerado al analizar la satisfacción es el relativo al cambio producido en la satisfacción laboral derivado de la realización del teletrabajo. Hemos planteado la pregunta de si el hecho de teletrabajar ha mejorado, empeorado o no ha influido en su nivel de satisfacción con el trabajo. Las respuestas durante la presente edición muestran que solo un 3,5% indica que su satisfacción ha empeorado, un 32,4% indica que no se ha modificado y un 64,2% indican que ha mejorado. Comparando estos resultados con los del año anterior, constatamos un cambio claramente positivo sobre el cambio que se produce por el teletrabajo. En año anterior un 8,6% indicaba que había empeorado, un 42,7% indica que no ha habido cambios y un 48,7% señalaba que el teletrabajo había mejorado su satisfacción laboral. La diferencia en puntos porcentuales de los que han mejorado es de 15,5 puntos. Estos datos abogan en la dirección que indica que el trabajo híbrido con un componente de teletrabajo en diferentes configuraciones es un valor adicional para los trabajadores y las organizaciones, si quieren atraer y retener talento, tendrán que adoptar estrategias de diseño de modalidades y configuraciones híbridas que sean productivas y eficaces y también atractivas para los trabajadores.

El análisis de los cambios en la satisfacción derivados del teletrabajo muestra que la mejora de la satisfacción se da en mayor medida en las mujeres, en los sectores de servicios, siendo muy bajo ese porcentaje en los sectores de producción, en los trabajadores por cuenta ajena y del sector privado y en los que prefieren teletrabajar.

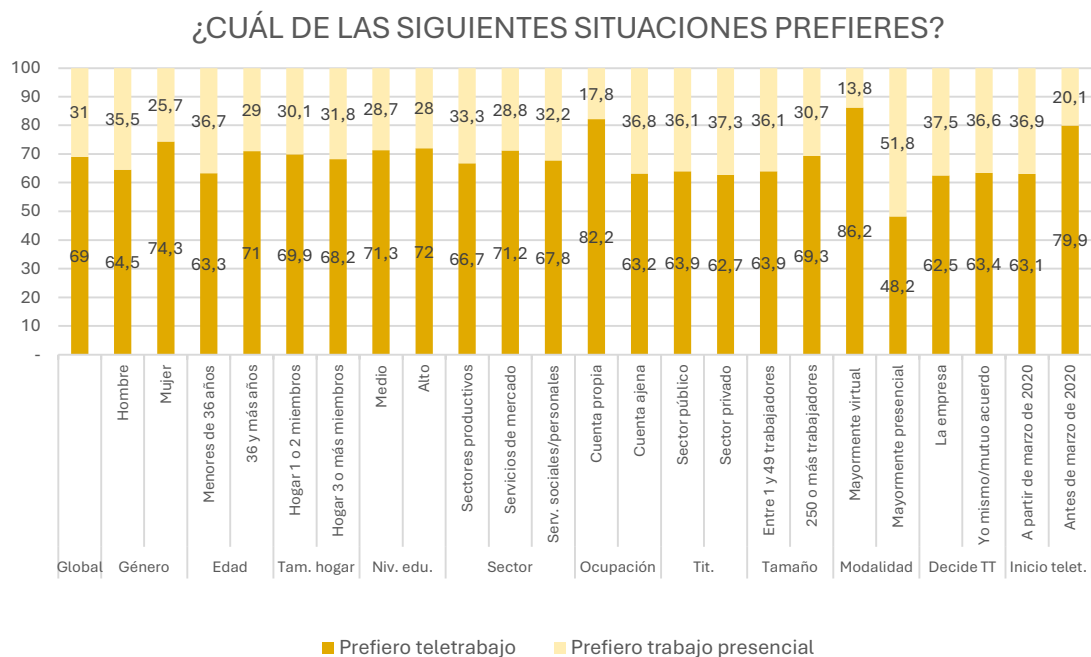
CAMBIOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DERIVADOS DEL TELETRABAJO



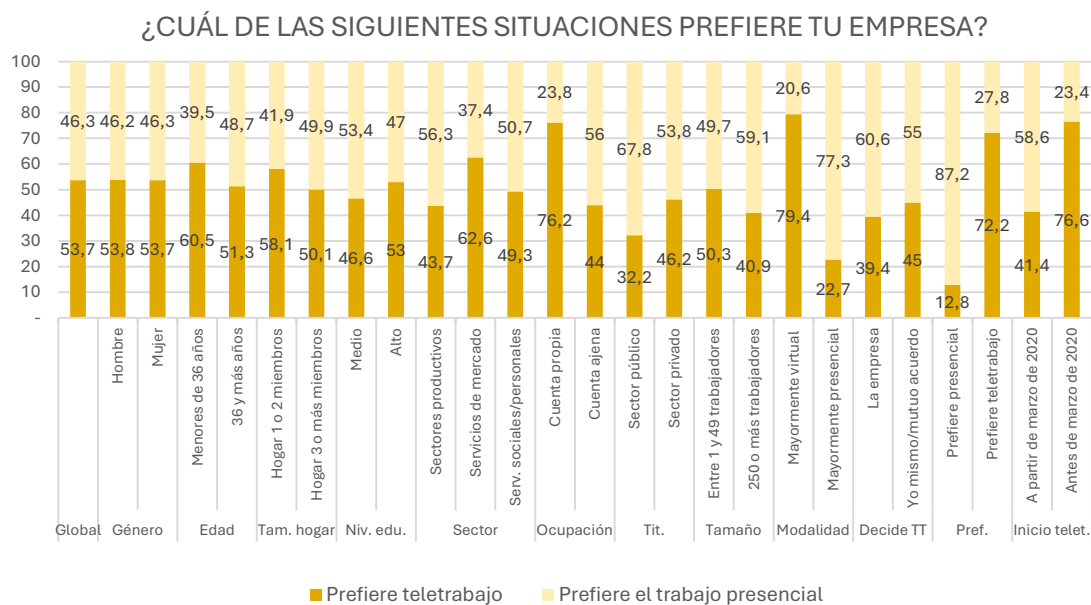
10.2 Análisis de las preferencias sobre el teletrabajo vs el trabajo presencial

Otro aspecto que permite determinar las respuestas afectivas ante el teletrabajo hace referencia a las preferencias de los teletrabajadores. Todos los encuestados han realizado alguna experiencia de teletrabajo por lo que pueden en base a ella expresar sus preferencias sobre esa modalidad de trabajo. Hemos planteado en forma dicotómica las opciones planteadas con el fin de conocer la preferencia predominante, en su conjunto. Los resultados obtenidos muestran un claro predominio de la preferencia por el teletrabajo (un 69%) frente a quienes no lo prefiere (31%). En la edición anterior mostraban una división por mitades, alcanzando la preferencia del teletrabajo en el 50,4% y el trabajo presencial en el 49,6%. Se constata pues un claro incremento de la preferencia por el teletrabajo, entre los teletrabajadores. Esas preferencias son todavía mayores en los que trabajan por cuenta propia, en el sector público, en quienes tienen un trabajo mayormente virtual, y en quienes empezaron a teletrabajar antes de la pandemia.

En la presente edición del Observatorio hemos incluido una pregunta “paralela” a la anterior en la que se indaga la visión del trabajador sobre las preferencias de su empresa por el teletrabajo. Esta inclusión nos la planteamos porque en varios estudios y en múltiples informaciones se señala la tendencia de las empresas a restablecer el trabajo presencial. Los resultados obtenidos indican que, según la información de los teletrabajadores, el 53,7% de las empresas en las que trabajan prefieren el teletrabajo y el 46,3% prefieren el trabajo presencial.

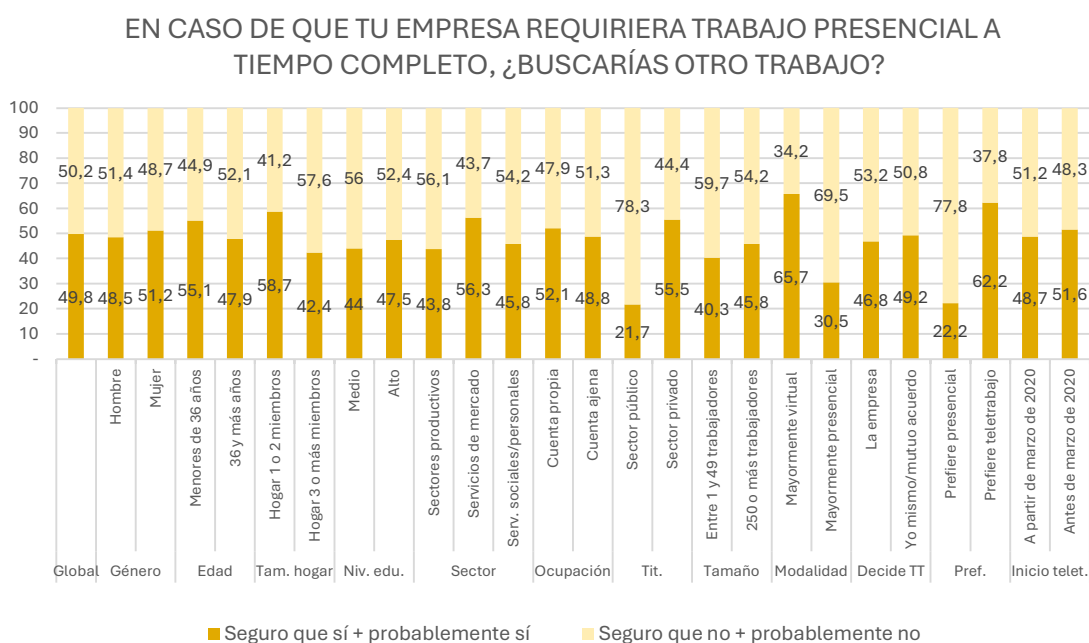


Es importante tomar en consideración que la información se obtiene de trabajadores que tienen parte de su actividad laboral en teletrabajo, luego eso significa que sus empresas de uno u otro modo tienen establecida esta modalidad de trabajo, la prefieran o no. Si analizamos las diferencias significativas por subgrupos cabe señalar, que la preferencia por el teletrabajo se incrementa en las empresas de los sectores de servicios de mercado, en los trabajadores por cuenta propia, en las empresas de quienes tienen un trabajo mayormente virtual, en las de quienes prefieren el teletrabajo y en las que emplean a trabajadores que se iniciaron en el teletrabajo antes de la pandemia. Es importante profundizar en este tipo de información había cuenta de que las diferentes modalidades de trabajo híbrido van a resultar un reto para un buen número de las empresas.



10.3 Propensión a abandonar el trabajo si la empresa exigiera el trabajo presencial

Por último, para determinar la fuerza de la preferencia por el teletrabajo hemos planteado la cuestión de si buscarían otro trabajo en el caso hipotético de que su empresa requiriera trabajo presencial a tiempo completo. Las alternativas de respuesta son: seguro que no, probablemente no, probablemente sí y seguro que sí. Si agrupamos las respuestas en las que indican propensión a buscar otro trabajo frente a las que permanecerían en el mismo, vemos que el 49,8% tienden a buscar otro trabajo mientras que un 50,2% no se plantearían probablemente esa opción. Los resultados del año anterior, el 31,2% tienen una preferencia por cambiar de empresa y un 68,8% no la tienen. Se constata una evolución hacia una mayor valoración de la posibilidad de teletrabajar en el trabajo y la consideración de este aspecto como un elemento valioso que influye sobre la búsqueda y la aceptación de un trabajo. El análisis por subgrupos muestra que son más favorables a cambiar de trabajo en caso de no poder teletrabajar en absoluto en aquellos encuestados que vivan en hogares de uno o dos miembros, los que trabajan en el sector privado, los que trabajan en entornos mayormente virtuales, y los que prefieren el teletrabajo.



En síntesis, se observa entre los que tienen alguna experiencia en teletrabajo una actitud claramente positiva ante esta modalidad de trabajo, y ello se observa en los dos indicadores sobre satisfacción con el teletrabajo, uno en términos absolutos y otro al valorar el cambio por la introducción del teletrabajo. Esa tendencia muestra una tendencia ascendente y el teletrabajo tiene en la gran mayoría de casos un papel potenciador de la satisfacción laboral general. Cuando se contrapone el teletrabajo al

trabajo presencial, las preferencias también han evolucionado hacia un predominio de la preferencia por el teletrabajo. Por último, también ha aumentado sensiblemente la intención de buscar otro trabajo si se les obligara a trabajar presencialmente a tiempo completo como única opción.

Visión de síntesis

Riesgos	% 2024	% 2023	% 2022	Género	Edad	Tamaño del hogar	Tamaño de empresa	Sector	Ocupación	Tit.	Modalidad	Decisión TT	Preferencia	Inicio TT
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO														
Alta satisfacción con el trabajo	31,6	*	*			3 o más miembros	Entre 1 y 49 trabajadores	Servicios de mercado						
Alta satisfacción con el hecho de teletrabajar	57,7	38,4	40,7					Servicios de mercado		Sector público	Mayormente virtual		Prefiere teletrabaja	
Mejora en la situación laboral con el teletrabajo	64,2	48,7	44,5	Mujer				Servicios de mercado / sociales y personales	Cuenta ajena	Sector privado		La empresa		
PREFERENCIA SOBRE EL TELETRABAJO														
Trabajadores que prefieren el teletrabajo	69	50,4	52,7						Cuenta propia		Mayormente virtual		N/A	Antes de marzo 2020
Empresas que prefieren el teletrabajo	53,7	*	*					Servicios de mercado	Cuenta propia		Mayormente virtual		Prefiere teletrabaja	Antes de marzo 2020
Mayor propensión a abandonar el trabajo si la empresa exigiera el trabajo presencial	49,8	31,2	26,6		Menores de 36 años	1 o 2 miembros		Servicios de mercado		Sector privado	Mayormente virtual		Prefiere teletrabaja	

*Items agregados en 2024

CONCLUSIONES

El presente estudio tiene como objeto identificar las principales características del teletrabajo en la Comunidad Valenciana. Se trata de determinar su volumen y tendencias identificar los retos, amenazas y oportunidades tanto para trabajadores como para las empresas y detectar debilidades y fortalezas en esa modalidad de trabajo, así como sus riesgos, y elementos motivadores para los trabajadores. También se pretende definir y analizar el perfil de las personas teletrabajadoras, y sus condiciones de trabajo con el fin de entender este fenómeno y ofrecer recomendaciones a los diferentes grupos de interés que les permitan afrontar mejor los retos que plantea esta forma de trabajo. Para ello se ha realizado una encuesta a 2.010 personas de la Comunitat Valenciana entre el 14 y el 30 de mayo de 2024 cuyos resultados se han ido presentando con detalle en el cuerpo del informe. A continuación, se ofrecen las principales conclusiones que cabe extraer del mismo.

1. Cuantificación y perfil de la persona teletrabajadora

Magnitud: Sobre el total de personas trabajadoras encuestadas, casi la mitad realiza una actividad laboral compatible con el teletrabajo, pero sólo un 15,39% teletrabajan. Esto supone que apenas un tercio (32,4%) de quienes podrían teletrabajar de acuerdo con la naturaleza de su actividad, se encuentran actualmente teletrabajando total o parcialmente. En este sentido, queda un amplio margen para el incremento de este tipo de modalidad en un futuro.

Perfil de género: La proporción de hombres y mujeres en el teletrabajo es similar, aunque ligeramente superior en hombres (54,3% hombres frente a 45,7% mujeres). Esta tendencia se ha mantenido en los últimos tres años, sin diferencias significativas entre teletrabajadores y no teletrabajadores. Por tanto, no puede entenderse que el trabajo sea una alternativa de modalidad laboral especialmente ligada a un género concreto.

Edad: El grupo de edad más representado en el teletrabajo es el de 35 a 45 años, que constituye el 35% de los teletrabajadores. Por otro lado, los menores de 26 años y los mayores de 56 están subrepresentados entre los teletrabajadores. La baja presencia de jóvenes puede deberse a falta de experiencia o “confianza” por parte de la empresa debido a la falta de antigüedad, la de los mayores tal vez por falta de competencias tecnológicas o reticencias a aplicar cambios en el modelo de trabajo. Esto ha sido una tendencia constante que de hecho se ha acentuado este año.

Distribución geográfica y origen: Un 51,1% de los teletrabajadores reside en entornos urbanos (más de 50,000 habitantes), porcentaje ligeramente superior al 46,1% de los no teletrabajadores. Esto supone que, pese a la posibilidad de realizar la actividad en

remoto, el teletrabajo no tiene especial impacto en las zonas rurales, siendo una actividad incluso más ligada a los entornos urbanos que el trabajo presencial. Respecto del origen, hay una mayor incidencia de personas nacidas fuera de España entre los teletrabajadores (13,6%) que entre los no teletrabajadores (7,3%). Además, en el caso de los teletrabajadores, aunque los migrantes de origen latinoamericano siguen siendo mayoría, existe una presencia más elevada de población de origen europeo.

Hogar de la persona teletrabajadora: No se han observado diferencias notables entre los hogares de las personas teletrabajadoras y no teletrabajadoras de acuerdo con el número de personas que habitan el hogar o que resultan económicamente dependientes. Si bien el teletrabajo puede resultar atractivo desde el punto de vista de la conciliación familiar, en la práctica no parece que esta modalidad concentre a las personas con mayores necesidades de conciliación.

Nivel socioeconómico, formación y estatus laboral: Las personas teletrabajadoras encuestadas muestran un nivel socioeconómico alto o medio-alto en mayor proporción (66,7%) que los no teletrabajadores (48,8%). Así mismo, la inmensa mayoría posee niveles educativos altos (81,9%), principalmente en áreas de Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias Sociales y Jurídicas. El teletrabajo resulta por tanto más común entre quienes cuentan con formación especializada e ingresos medios o elevados. Respecto al estatus laboral, se observa una mayor incidencia de los trabajadores por cuenta propia en el teletrabajo (33,8% frente al 15,2%). Por otro lado, no se encuentran diferencias entre las personas teletrabajadoras y no teletrabajadoras de acuerdo con el tipo de contrato, de jornada, situación de pluriempleo o intención de cambiar de trabajo.

“El perfil de la persona teletrabajadora en la Comunitat Valenciana tiende a ser un hombre o una mujer de entre 35 y 45 años, con nivel socioeconómico y educativo alto, residiendo en entornos urbanos, con estudios en áreas como Ingeniería o Ciencias Sociales. La menor representación de jóvenes y mayores en el teletrabajo sugiere cierta brecha generacional en la adopción de esta modalidad laboral.”

2. Características del teletrabajo

Contexto sectorial y empresarial: Este año el teletrabajo en la Comunitat Valenciana muestra una disminución en el sector público, el cual prima su actividad en la prestación de servicios sociales y personales. Por otro lado, hay una mayor concentración de personas teletrabajadoras en empresas grandes. Las mujeres y los jóvenes tienden a teletrabajar más en empresas pequeñas que otros grupos, mientras que los trabajadores con niveles educativos altos están más presentes en grandes empresas. La decisión de teletrabajar es más flexible en el sector público, aunque la imposición por parte de la

empresa es similar en ambos sectores. El crecimiento del teletrabajo en empresas pequeñas después de 2020 sugiere una adaptación a nuevas formas de trabajo tras la crisis pandémica que se han mantenido posteriormente entre las PyMES.

Declaración de la actividad: La gran mayoría de las personas teletrabajadoras realiza su actividad de manera formal y declarada (93,4%). Sin embargo, la informalidad se dispara hasta un 23,5% en el caso de los menores de 36 años, y también resulta significativa en el sector de servicios sociales y personales (11,7%). Pese a estos índices, la baja informalidad en términos generales (6,6%) indica que el teletrabajo no está directamente relacionado directamente con un aumento de actividades económicas informales o no reguladas.

Falsos Autónomos: La implantación del teletrabajo y la salida del trabajador del centro de trabajo puede ser un pretexto para esconder, mediante la imagen de una prestación de servicios por cuenta propia, realidades de dependencia laboral. Dado que la incidencia del trabajo autónomo en el teletrabajo resulta más destacada que en el trabajo convencional, resulta interesante vislumbrar hasta qué punto el fenómeno de los falsos autónomos puede incidir en este sector. En este sentido, hemos encontrado los siguientes indicadores que pueden suponer indicios de laboralidad entre las personas teletrabajadoras autónomas:

- *Imposición del horario de trabajo:* el 29,3% no puede decidir su horario.
- *Limitaciones a la sustitución o a la subcontratación:* el 64% dice no poder subcontratar o ser sustituido sin el permiso del cliente siempre o en bastantes ocasiones.
- *Determinación de la forma de trabajo:* un 4,8% dice no tener libertad para determinar la forma en que desempeña su trabajo, dato que se eleva al 10,4% en el caso de las mujeres.
- *Clientes intermediarios:* El 23,7% dice trabajar para clientes que revenden su trabajo a un tercero.
- *Fijación de precios:* Un 24,3% no puede negociar sus tarifas y debe aceptar el precio impuesto por el cliente.

En este sentido, uno de cada cuatro teletrabajadores autónomos manifiesta indicios de laboralidad que pueden estar indicándonos una incidencia importante del fenómeno de los falsos autónomos en este ámbito.

Tipo de trabajo realizado: El 46,4% de los teletrabajadores realizan actividades que requieren titulación universitaria, sin embargo, debido al alto porcentaje de personas con estudios superiores en el teletrabajo, un 28,6% realizan tareas para las cuales se encuentran sobrecualificados. Igualmente, se observa como los menores de 36 que

teletrabajan desarrollan tareas elementales en mucha mayor medida que los mayores de 36 años (35,5% frente al 5,7%). Por último, se observa en el teletrabajo una brecha de género en lo que respecta a los puestos de gerencia y dirección, donde se ubican el 8,3% de las mujeres frente al 18,2% de los hombres.

Inicio del teletrabajo: El 65% comenzó a teletrabajar con posterioridad a marzo de 2020, de los cuales, dos de cada tres lo hicieron entre marzo de 2020 y marzo de 2022, lo que revela el fuerte impacto de la pandemia en la implantación de esta modalidad. De hecho, el 49,8% de los encuestados refieren que el teletrabajo fue implementado por sus empresas precisamente durante la pandemia.

Grado, frecuencia y lugar de teletrabajo: El 54,7% teletrabajan 3 o más días a la semana, y uno de cada cinco teletrabajan el total de la jornada. En relación con el teletrabajo regular (30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses), el 78,2% dice encontrarse en esta situación. Respecto del lugar de trabajo, se mantiene el propio domicilio como el espacio de teletrabajo por excelencia (90,5%).

“El teletrabajo en la Comunitat Valenciana se caracteriza por una alta incidencia de actividades profesionales que requieren cualificación universitaria al mismo tiempo que presenta un número importante de situaciones de sobrecualificación. Persisten brechas de género en puestos directivos y una sobrerrepresentación de jóvenes en actividades elementales. Respecto a las situaciones de formalidad e informalidad, no se observa incidencia relevante de trabajo no declarado, pero sí de relaciones laborales encubiertas como autónomos que pueden afectar a una cuarta parte de los trabajadores por cuenta propia en esta modalidad. En relación con el grado, frecuencia y lugar, la mayoría de los teletrabajadores realiza su labor desde el domicilio propio y en modalidad híbrida mayormente virtual.”

3. Condiciones ofrecidas por la empresa

Flexibilidad: La flexibilidad temporal, espacial y organizativa continúan siendo una característica destacada del teletrabajo, aunque lejos de afectar a la totalidad de las personas teletrabajadoras por cuenta ajena. El 59,8% de los empleados que teletrabajan dicen poder elegir libremente su horario y días de trabajo, el 73,2% elegir el lugar desde donde trabaja y el 78,2% poder autoorganizar su trabajo. Los mayores índices de flexibilidad se observan entre los mayores de 36 años, los hombres y el sector público.

Decisión de teletrabajar: Este año se ha reducido el teletrabajo por imposición empresarial al 18,8% de los casos, siendo el mutuo acuerdo la forma más extendida de implementación del teletrabajo (61,6%). Existe una menor imposición en el sector público (12,6%) que en el privado (21,3%), y las mujeres se ven obligadas por la empresa a teletrabajar por la empresa en mucha mayor medida que los hombres (29,3% frente al 10,1%).

Recursos destinados al teletrabajo: La herramienta más utilizada sigue siendo el ordenador portátil, seguido por el teléfono móvil y el ordenador de sobremesa. Entre las soluciones de software principales se sitúa el correo electrónico y las plataformas de colaboración, si bien en ambos casos el uso es importante no se encuentra generalizado (61,6% y 43,7%). También se observa un uso moderado de mensajería instantánea y aplicaciones específicas.

Costes de equipamiento: Sólo el 55,2% recibe el abono total de los gastos de equipamiento por parte de la empresa y este porcentaje se reduce drásticamente al 24,5% en el caso de los gastos corrientes y al 10,6% respecto de los gastos del espacio físico de trabajo. Los teletrabajadores de niveles educativos medios y del sector público son quienes más soportan estos gastos.

Cumplimiento de la normativa: De acuerdo con la legislación española, aquel teletrabajo que se desarrolle durante al menos el 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses será considerado teletrabajo regular y serán de aplicación los requisitos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (LTD). Analizamos a continuación hasta qué punto las prácticas recogidas en la normativa han tenido impacto en el fenómeno del teletrabajo en la C. Valenciana, teniendo en cuenta que a quienes se encuentran en una modalidad principalmente virtual, estos requisitos les son de obligada aplicación y deberían por ley alcanzar la totalidad de los casos:

- *Formalización de acuerdo de teletrabajo:* Sólo el 56,5% (60% modalidad virtual) han formalizado un acuerdo de teletrabajo con su empresa. En el caso de las mujeres el porcentaje se reduce al 48,8%. Pese al bajo índice supone una importante mejora respecto de años anteriores.
- *Existencia de protocolos de desconexión:* Sólo en la mitad de los casos (50,5%, 50% modalidad virtual) existen protocolos de desconexión, reduciéndose a un tercio de los casos (34,3%) en las pequeñas empresas. Este índice ha mejorado ligeramente.
- *Evaluación de riesgos psicosociales:* Uno de cada dos trabajadores considera que su empresa no lleva a cabo una correcta evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo (54,3% modalidad virtual). Esta situación, aunque continúa siendo deficitaria, ha mejorado respecto a años anteriores.

- *Formación por parte de la empresa:* Sólo la mitad de los encuestados (51,9%, 55,4% modalidad virtual) dicen recibir la formación adecuada para teletrabajar, si bien también en esta ocasión se observa una mejora respecto de años anteriores. Las mujeres acusan recibir menos formación que los hombres.
- *Apoyo técnico al teletrabajo:* Un 20,9% (29,5% modalidad virtual) afirma no contar con adecuada asistencia técnica por parte de la empresa, una situación que alcanza a más de un tercio (36,3%) de quienes trabajan en el sector de servicios sociales y personales.
- *Comunicación con supervisores y compañeros:* En este caso existe un amplio consenso en que se disponen de las vías de comunicación adecuadas tanto con compañeros como con los supervisores, con índices superiores al 85%.

Los datos reflejan que los requisitos normativos sólo han tenido impacto en la mitad de los casos e incluso cuando se trata de trabajo regular, donde su cumplimiento es imperativo, los índices de cumplimiento siguen siendo muy bajos. Sin embargo, sí se observa respecto de años anteriores una mejora significativa.

Preparación de la empresa: Los resultados ofrecen elevados índices de preparación entorno al 70-80% respecto de equipamiento técnico (72,6%), preparación de compañeros (72,6%) y supervisores (74,9%), organización de los procesos de trabajo (80,3%) y políticas-procedimientos documentadas de teletrabajo (67,2%). Todos estos indicadores han presentado una mejora progresiva durante los últimos tres años, por lo cual puede decirse que las empresas están mejorando su preparación y aprovechando la experiencia recogida, si bien en algunos casos como la existencia de políticas-procedimientos es necesaria una mayor aplicación. Por otro lado, las mayores deficiencias de preparación han sido observadas en el sector público, los sectores productivos y el sector de servicios sociales y personales, donde hay mayor margen de mejora.

Monitorización: La llevanza de un adecuado registro horario sólo es aplicable en el 62,9% de los casos, un campo a mejorar sobre todo si tenemos en cuenta que se trata de una obligación legal. En cuanto a la monitorización del trabajador mediante software o sistemas similares, este año asistimos a un descenso importante en su aplicación, que resulta habitual para el 46% de las personas teletrabajadoras. Sin embargo, sigue siendo deficiente la información ofrecida a las personas monitorizadas. Sólo el 64,2% de quienes creen ser monitorizadas dicen haber sido informadas de serlo, y la comunicación de los resultados de dicha monitorización sólo es compartida por la empresa en el 42,1% de los casos.

Supervisión y valoración del supervisor: En términos generales hay una alta aprobación de la figura del supervisor con relativo espacio de mejora, en torno al 70-80% en todos

los índices, algo superior a la observada en años anteriores. Los resultados positivos han sido un 69,9% en asignación de tareas y objetivos, un 69,8% en apoyo a la persona teletrabajadora, un 70,7% respecto de la evaluación del trabajo realizado, 77,5% en trato personal, 74,7% en dirección de reuniones, 67,6% en creación de buen clima de trabajo y 79,9% en competencias tecnológicas.

“Las condiciones ofrecidas por las empresas para el teletrabajo en la Comunitat Valenciana muestran avances significativos en áreas como la flexibilidad y la preparación técnica y humana. Sin embargo, persisten desafíos importantes que deben ser afrontados por las empresas y por sectores específicos. Entre otras garantizar la igualdad de condiciones para todos los trabajadores, cumplir con las obligaciones legales, hacerse cargo de los costes asociados a la actividad laboral y mejorar la comunicación y transparencia respecto de las medidas de monitorización remota.”

4. Importancia de aspectos relacionados con el teletrabajo

Prioridades estables: A lo largo de los últimos años se ha mantenido medianamente estable el ranking de aspectos más valorados por las personas encuestadas respecto del teletrabajo. Priman los aspectos relacionados con la autonomía y la flexibilidad, seguidos de los aspectos económicos, ambientales y de oportunidades profesionales, en este orden. Aunque tales valoraciones no presentan grandes variaciones entre los distintos grupos, sí pueden observarse algunas ligeras diferencias.

Diferencias según grupos demográficos: Las mujeres otorgan más importancia a la flexibilidad en el lugar de trabajo, mejora en la conciliación y reducción del impacto ambiental que los hombres. Por otro lado, las personas mayores de 36 años valoran más la reducción en desplazamientos, elección del lugar de trabajo y mejora en la conciliación. Mientras que los jóvenes presentan mejores valoraciones hacia la obtención de experiencia para mejores empleos. También parece existir cierta influencia en relación con el nivel educativo, con mayor importancia en autonomía, ahorro de costes y mejora en la conciliación en los niveles educativos altos.

Preferencias relacionadas con el contexto laboral: Los trabajadores por cuenta propia manifiestan mayores valoraciones por la autonomía. Por su parte, los trabajadores por cuenta ajena en las pequeñas empresas y en el sector privado muestran mayor interés que otros grupos por aspectos profesionales como el mantenimiento del empleo, la mejora del rendimiento y la obtención de experiencia.

“En general, los hallazgos destacan que los teletrabajadores valoran aspectos que mejoran su autonomía, flexibilidad y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La importancia atribuida a estos aspectos está moldeada por una combinación de factores demográficos, condiciones laborales y preferencias individuales respecto al teletrabajo.”

5. Riesgos Psicosociales

Riesgos observados por los teletrabajadores: Por orden de relevancia, las personas encuestadas han identificado como los principales riesgos del teletrabajo 1) los derivados de la falta de desconexión laboral, 2) de la falta de contacto social, 3) el aumento de las exigencias y de las necesidades competenciales, y 4) el exceso de carga de trabajo.

Implicaciones relativas a la salud: De acuerdo con la percepción de las personas encuestadas, entre el 20% y el 10% afirman que el teletrabajo les afecta a la salud física y mental.

- **Salud física:** El 20,2% afirma padecer problemas de salud física (dolores de espalda, cervicalgia, sobrepeso, etc.), con mayor incidencia en el sector privado y principalmente entre quienes se encuentran teletrabajando por imposición empresarial (48%).
- **Salud mental:** El 19,7% informa de problemas de salud mental derivados de su actividad en remoto- Esta situación es especialmente preocupante entre los más jóvenes, quienes manifiestan padecer problemas de salud mental en el 37,3% de los casos.
- **Estrés:** Un 11,4% considera que la situación de teletrabajo ha supuesto un incremento de su estrés laboral. Este porcentaje es algo mayor entre los jóvenes y los teletrabajadores del sector productivo.
- **Riesgo de accidente:** Por último, el 10,1% informa de un incremento en el riesgo de sufrir accidentes, porcentaje que se duplica en el caso de los jóvenes, el sector productivo y quienes teletrabajan por decisión de la empresa.

Riesgos derivados de la realización de la actividad: Las mayores preocupaciones se concentran en el incremento de las responsabilidades en relación con la protección de datos (38,7%) y de los equipos y en la necesidad de mayores competencias digitales (30%). En este caso el grupo de los hombres presenta el mayor índice de preocupación. En menor medida encontramos al exceso de carga de trabajo (22,8%), la reducción en la flexibilidad de la gestión del trabajo (16%), las dificultades por falta de información o

documentación (14%) y la reducción de la productividad (12,1%) como riesgos para la salud del trabajador. Las personas teletrabajadoras menores de 36 años presentan índices más elevados en todos estos ámbitos, así como el sector privado respecto de la carga de trabajo.

Riesgos derivados de las relaciones con supervisores y compañeros: En torno a un 18-19% afirman derivarse dificultades en su relación con supervisores y compañeros debido al teletrabajo y un aumento de la vigilancia. En menor medida, un 12,2% informa de deterioro en las relaciones de confianza con sus supervisores.

Riesgos derivados de las relaciones interpersonales: La falta de contacto social se revela como uno de los principales riesgos para la salud y seguridad de los teletrabajadores (42,1%) sin alteraciones significativas en los distintos grupos. Otros aspectos relacionados con las interacciones sociales como las dificultades de relación con el cliente y el riesgo de agresión verbal son mucho más reducidos (14,1% y 14,4% respectivamente), así como el riesgo de acoso sexual (7,4%). En estos casos, los jóvenes muestran índices mayores.

Riesgos por falta de conciliación y desconexión: Se trata de los riesgos más observados y con elevados índices de incidencia según los propios encuestados. Un 32% manifiesta dificultades para desconectar y entre un 30-20% plantean confusiones entre el horario laboral y su vida personal, jornadas laborales extendidas y teletrabajo fuera de la jornada. Las principales actividades laborales fuera de la jornada son la atención de correos electrónicos (59,3%), llamadas (43,8%) y mensajería instantánea (43%). Los hombres, los jóvenes y quienes teletrabajan en el sector privado son los grupos más afectados.

Riesgos derivados de la falta de recursos: Aunque estos riesgos son menos acusados, un 15,1% afirma que el teletrabajo le ocasiona mayores gastos personales, situación que alcanza al 35,6% de los menores de 36 años. Por otro lado, el 17,2% informa de una falta de apoyo técnico.

Riesgos derivados de las relaciones de empleo y carrera profesional: El temor a la automatización de tareas (27,5%) es el principal riesgo de este tipo asociado al teletrabajo, por su parte, la falta de control sobre cambios laborales (14,6%) y las dificultades en la promoción profesional (16,3%) también cuentan con una importancia relativa. Estos impactos son más pronunciados entre jóvenes, varones y quienes prefieren el trabajo presencial.

“Por tercer año se mantienen más o menos estable la prevalencia de los diferentes riesgos observados. Los jóvenes, quienes teletrabajan por imposición de la empresa y quienes prefieren el trabajo presencial tienden a percibir y padecer estos riesgos en mayor medida. Entre los riesgos principales encontramos la falta de desconexión laboral y el exceso de carga de trabajo y de exigencias en protección de datos y

de equipos, falta de contacto social, y necesidades de competencias digitales. Por otra lado, han disminuido los riesgos asociados a las relaciones con compañeros y supervisores, y por falta de recursos y apoyo técnico.”

6. Satisfacción y preferencia por el teletrabajo

Satisfacción: Los resultados indican que, aunque la satisfacción general con el trabajo es alta (media de 7,71), la satisfacción específica con el teletrabajo es aún mayor (media de 8,37). Además, un 64,2% de los encuestados señala que su satisfacción ha mejorado con el teletrabajo, especialmente en mujeres, sectores de servicios y trabajadores que prefieren esta modalidad. En términos generales la satisfacción con el teletrabajo ha aumentado sensiblemente respecto de años anteriores. Se concluye que las configuraciones híbridas pueden ser clave como valor adicional para los trabajadores y las organizaciones de cara a atraer y retener talento.

Preferencia por teletrabajo o presencialidad: Un 69% de los teletrabajadores prefiere teletrabajar, frente a un 31% que prefiere el trabajo presencial, mostrando un aumento significativo respecto al 50,4% de preferencia por el teletrabajo registrado el año anterior. Esta preferencia es mayor entre trabajadores autónomos, del sector público, con empleos mayormente virtuales o que iniciaron el teletrabajo antes de la pandemia. Aunque el 53,7% percibe que sus empresas también prefieren el teletrabajo, un 46,3% señala una inclinación empresarial hacia la presencialidad, lo que refleja desafíos en la adopción de modelos híbridos efectivos.

Propensión a abandonar el trabajo si finaliza el teletrabajo: El 49,8% consideraría cambiar de trabajo si su empresa exigiera presencialidad total, en contraste con el 31,2% del año anterior, evidenciando una mayor preferencia por el teletrabajo. Esta tendencia se asocia especialmente con jóvenes menores de 36 años, hogares pequeños, el sector privado y empleos mayormente virtuales. En términos generales, el teletrabajo no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también es un factor clave en la retención de talento.

“El teletrabajo destaca como un factor clave de satisfacción laboral, con una valoración específica superior al trabajo general y se constatan mejoras en su satisfacción. La preferencia por el teletrabajo ha crecido notablemente, así como la intención de cambiar de empleo si se exige presencialidad. Estas tendencias refuerzan la importancia de adoptar modelos híbridos de teletrabajo para atraer y retener talento, enfrentando el desafío de equilibrar las preferencias de trabajadores y empresas.”

RECOMENDACIONES

Promocionar el teletrabajo híbrido: De los resultados de este informe se concluye que el teletrabajo es positivo tanto para empresas como para personas trabajadoras. A su vez, se observa que los riesgos detectados ocurren mayoritariamente cuando el teletrabajo es 100% presencial. De esta forma, las empresas y las administraciones públicas deberían focalizarse en teletrabajo híbrido donde se combinan algunos días de teletrabajo con algunos días de trabajo presencial.

Promocionar el teletrabajo en el sector público focalizando en la evaluación de resultados: En este trabajo hemos detectado un repliegue del teletrabajo en el sector público en comparación a otros años, algo que no ocurre con el teletrabajo en el sector privado. Se observa una mayor desconfianza del teletrabajador en el sector público. Por el contrario, los trabajadores del sector público valoran muy positivamente la experiencia. De esta forma, proponemos como forma de conjugar los intereses de ambos que en el sector público se promocióne el teletrabajo, pero combinado con un uso intensivo de metodologías de control basadas en objetivos y en evaluación del desempeño con objeto de reducir la desconfianza.

Promocionar el teletrabajo en espacios rurales: En este trabajo se ha detectado un mayor uso del teletrabajo en entornos urbanos. Las razones explicativas de este hecho apuntan a que las personas con alta formación, que son las que teletrabajan, se encuentran en entornos urbanos. Sin embargo, con ello se pierde una gran oportunidad de reducir la masificación de las ciudades llevando el empleo a otros lugares. Por esto, las políticas deberían incentivar el uso del teletrabajo en espacios rurales y a su vez que las empresas dispusieran de teletrabajadores en estos espacios.

FICHA TÉCNICA

Trabajo de campo

Tipo de entrevista. CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

Universo

Individuos residentes en la Comunidad Valenciana de 16 a 70 años.

Tamaño de la muestra

Diseñada:	2.000 entrevistas
Realizadas:	2.010 entrevistas
Realizadas Teletrabajo:	159 entrevistas
Ponderadas Teletrabajo:	146 entrevistas
Realizadas Plataformas Digitales:	134 entrevistas
Ponderadas Plataformas Digitales:	142 entrevistas

Distribución de la muestra

No proporcional por provincia de residencia para que Valencia y Alicante alcancen un mínimo de 800 entrevistas y Castellón 400. No obstante, dentro de cada provincia 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 70 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 70 años

Zona

Área metropolitana de Valencia

Resto de la provincia de Valencia

Área metropolitana de Alicante

Resto de la provincia de Alicante

Provincia de Castellón

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.

Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% y $P=Q$, el error de muestreo es de $\pm 2,19\%$ para el conjunto de la muestra de 2.010 entrevistas, de $\pm 7,77\%$ para el segmento de Teletrabajo de 159 entrevistas realizadas y de $\pm 8,47\%$ para el segmento de Plataformas Digitales de 134 entrevistas realizadas, en el supuesto de muestreo aleatorio simple

Análisis de significatividad aplicado

T de Student para proporciones y medias

Fechas de realización

Del 13 al 30 de mayo de 2024

Cuestionario

Bloque “Control de calidad”: 7 preguntas

Bloque “Datos de clasificación”: 37 preguntas

Bloque “Plataformas Digitales”: 57 preguntas

Bloque “Teletrabajo”: 109 preguntas

Criterios de calidad

Se ha depurado la muestra teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Por cuotas cubiertas (género, edad, CCAA): 1.573 entrevistas

Entrevistas incompletas, abandonadas durante la entrevista: 226 entrevistas

Por incumplimiento de filtros: 125 entrevistas

Por no superar la duración mínima de la entrevista de 4 minutos: 3 entrevistas

Anuladas por dudosa calidad en las respuestas: 45 entrevistas. Los criterios seguidos han sido los siguientes:

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)

Inconsistencias en 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 y P5.2 “De manera habitual, ¿cuánto tiempo dedicas al día, en horas, a trabajar a través de plataformas digitales” = 10 o más horas

La pregunta 13.35 mide el nivel de satisfacción con el hecho de teletrabajar y la pregunta 13.37 analiza, en comparación con el trabajo presencial, si el teletrabajo ha mejorado o empeorado la satisfacción con el trabajo. Se han eliminado los casos que bien afirma primero estar muy satisfecho y luego dice que ha empeorado, o al contrario (muy insatisfecho y luego ha mejorado).

Respuestas no coincidentes entre las preguntas 13.35b y 13.35 en el bloque de Teletrabajo, y las preguntas 8.7b y 8.7 en el bloque de Plataformas digitales.

La pregunta 2.6(3) recoge la frecuencia con la que trabaja a través de plataformas digitales más de 10 horas al día. La pregunta 5.2 recoge el número de horas que dedica al día a trabajar a través de las plataformas digitales. Se han eliminado los casos que en la primera pregunta dicen “nunca” y que en la segunda pregunta responden más de 10 horas.

Se han controlado casos que cumplan más de uno de los siguientes criterios:

Entrevistados que en las preguntas 1.10, 1.10b y 1.10c responden NO (no han trabajado en la última semana cobrando por ello, ni han ayudado en alguna empresa familiar ni

consideran que estén de baja o excedencia) pero en la pregunta de actividad (1.11a), afirman que “Trabajan actualmente”.

Entrevistados que en la pregunta 13.8 digan que “han formalizado por escrito un acuerdo de teletrabajo con su empresa” pero que en la pregunta 11.5 afirmen que su actividad laboral de teletrabajo es informal, no declarada.

Ponderación

El estudio se ha ponderado considerando...

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Dado que las tasas de muestreo no son proporcionales por provincia, para tratar la muestra en su conjunto ha sido necesario aplicar coeficientes de ponderación a este variable.

Además, se han ponderado pequeñas desviaciones muestrales en las variables de género, edad, zona (área metropolitana/resto de la provincia), nivel de estudios, tipo de ocupación (cuenta propia/ajena), sector de actividad, nivel socio económico y uso de Internet.

Se han utilizado los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (Padrón municipal y Uso de productos TIC).

BIBLIOGRAFIA

- Allen, K. S., Grelle, D., Lazarus, E. M., Popp, E., y Gutierrez, S. L. (2024). Hybrid is here to stay: Critical behaviors for success in the new world of work. *Personality and Individual Differences*, 217, 112459. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112459>
- Bloom, N., Han, R., y Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920-925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Caligiuri, P. M., Collings, D. G., Cieri, H. D., y Lazarova, M. B. (2024). Global Talent Management: A Critical Review and Research Agenda for the New Organizational Reality. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(Volume 11, 2024), 393-421. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-033121>
- Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J., y Neve, J.-E. (2021). *World Happiness Report 2021*. Published by Sustainable Development Solutions Network. https://www.wellbeingintlstudiesrepository.org/hw_happiness/5
- Leonardi, P. M., Parker, S. H., y Shen, R. (2024). How Remote Work Changes the World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 11(1), 193-219. <https://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-091922-015852>
- Lojeski, K. S., y Reilly, R. R. (2020). *The Power of Virtual Distance: A Guide to Productivity and Happiness in the Age of Remote Work*. John Wiley & Sons.
- 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>
- Todolí Signes, A., Peiró Silla, J. M., Crespo Ortiz, D., Bravo Duarte, F., y Fernández-Montejo, A. S. (2024). *El Trabajo en Plataformas Digitales en la Comunidad Valenciana IV*. Labora y Universitat de València.
- Vartiainen, M. (2024). *Flexible Hybrid Work*. Edward Elgar Publishing. <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/flexible-hybrid-work-9781035320097.html>
- Vartiainen, M., y Vanharanta, O. (2024). True nature of hybrid work. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1448894. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1448894>

2024



idocal



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació