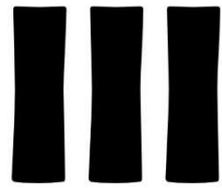


2024

El Teletrabajo en la C. Valenciana



José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directores)

RESUMEN EJECUTIVO



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

 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.

El presente resumen ejecutivo corresponde al siguiente informe:

Peiró, J.M. y Todolí, A. (Dirs): El Teletrabajo en la Comunitat Valenciana IV. Labora y Universitat de València, València, 2024.

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.

EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA IV

Resumen Ejecutivo

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.

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.”

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.”

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.”

Importancia de aspectos relacionados con el teletrabajo

Prioridades estables: A lo largo de los últimos años se ha mantenido medianamente estable el ránking 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 el 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”

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.”

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 PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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 promocionar el teletrabajo híbrido donde se combinan algunos días de teletrabajo con algunos días de trabajo presencial.

Teletrabajo en el sector público con 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.

Incentivar 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.

2024



idocal



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació