

2024

El Teletreball en la C. Valenciana



José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directors)

RESUM EXECUTIU



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

idocal  Càtedra de
Economia
Colaborativa

Autors:

José M. Peiró (Dir.)

Adrián Todolí (Dir.)

David Crespo Ortiz

Felipe Bravo Duarte

Baltasar González-Anta

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Treball tècnic de camp:

GfK.

Investigació realitzada per a LABORA mitjançant acord amb la Universitat de València.

El present resumen ejecutivo correspon al següent informe:

Peiró, J.M. i Todolí, A. (Drs): El Teletreball en la Comunitat Valenciana IV. Labora i Universitat de València, València, 2024.

Agraïments:

Els autors volen expressar el seu agraïment a LABORA i a la Generalitat Valenciana per la seua implicació en la generació de coneixement com a eina fonamental per a realitzar bones polítiques públiques. També a la Universitat de València per les facilitats que permeten una bona investigació.

València, 2024.

EL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA IV

Resum Executiu

El present estudi té com a objecte identificar les principals característiques del teletreball a la Comunitat Valenciana. Es tracta de determinar el seu volum i tendències identificar els reptes, amenaces i oportunitats tant per a treballadors com per a les empreses i detectar debilitats i fortaleces en aquesta modalitat de treball, així com els seus riscos, i elements motivadors per als treballadors. També es pretén definir i analitzar el perfil de les persones teletreballadores, i les seues condicions de treball per tal d'entendre aquest fenomen i oferir recomanacions als diferents grups d'interés que els permeten afrontar millor els reptes que planteja aquesta forma de treball. Per a això s'ha realitzat una enquesta a 2.010 persones de la Comunitat Valenciana entre el 14 i el 30 de maig de 2024 els resultats de la qual s'han anat presentant amb detall en el cos de l'informe. A continuació, s'ofereixen les principals conclusions que cal extreure'n.

Quantificació i perfil de la persona teletreballadora

Magnitud: Sobre el total de persones treballadores enquestades, gairebé la meitat realitza una activitat laboral compatible amb el teletreball, però només un 15,39% teletreballen. Això suposa que a penes un terç (32,4%) dels qui podrien teletreballar d'acord amb la naturalesa de la seua activitat, es troben actualment teletreballant totalment o parcialment. En aquest sentit, queda un ampli marge per a l'increment d'aquest tipus de modalitat en un futur.

Perfil de gènere: La proporció d'homes i dones en el teletreball és similar, encara que lleugerament superior en homes (54,3% homes enfront de 45,7% dones). Aquesta tendència s'ha mantingut en els últims tres anys, sense diferències significatives entre teletreballadors i no teletreballadors. Per tant, no es pot entendre que el treball siga una alternativa de modalitat laboral especialment lligada a un gènere concret.

Estat: El grup d'edat més representat en el teletreball és el de 35 a 45 anys, que constitueix el 35% dels teletreballadors. D'altra banda, els menors de 26 anys i els majors de 56 estan sobrerepresentats entre els teletreballadors. La baixa presència de joves pot deure's a falta d'experiència o "confiança" per part de l'empresa a causa de la falta d'antiguitat, la dels majors tal vegada per falta de competències tecnològiques o reticències a aplicar canvis en el model de treball. Això ha estat una tendència constant que de fet s'ha accentuat aquest any.

Distribució geogràfica i origen: Un 51,1% dels teletreballadors resideix en entorns urbans (més de 50.000 habitants), percentatge lleugerament superior al 46,1% dels no teletreballadors. Això suposa que, malgrat la possibilitat de realitzar l'activitat en remot, el teletreball no té especial impacte en les zones rurals, sent una activitat fins i tot més lligada als entorns urbans que el treball presencial. Respecte de l'origen, hi ha una major incidència de persones nascudes fora d'Espanya entre els teletreballadors (13,6%) que entre els no teletreballadors (7,3%). A més, en el cas dels

teletreballadors, tot i que els migrants d'origen llatinoamericà continuen sent majoria, hi ha una presència més elevada de població d'origen europeu.

Llar de la persona teletreballadora: No s'han observat diferències notables entre les llars de les persones teletreballadores i no teletreballadores d'acord amb el nombre de persones que habiten la llar o que resulten econòmicament dependents. Si bé el teletreball pot resultar atractiu des del punt de vista de la conciliació familiar, a la pràctica no sembla que aquesta modalitat concentre les persones amb més necessitats de conciliació.

Nivell socioeconòmic, formació i estatus laboral: Les persones teletreballadores enquestades mostren un nivell socioeconòmic alt o mitjà-alt en major proporció (66,7%) que els no teletreballadors (48,8%). Així mateix, la immensa majoria té nivells educatius alts (81,9%), principalment en àrees d'Enginyeria i Arquitectura, i Ciències Socials i Jurídiques. El teletreball resulta, per tant, més comú entre els qui compten amb formació especialitzada i ingressos mitjans o elevats. Respecte a l'estatus laboral, s'observa una major incidència dels treballadors per compte propi en el teletreball (33,8% enfront del 15,2%). D'altra banda, no es troben diferències entre les persones teletreballadores i no teletreballadores d'acord amb el tipus de contracte, de jornada, situació de pluriocupació o intenció de canviar de feina.

“El perfil de la persona teletreballadora a la Comunitat Valenciana tendeix a ser un home o una dona d'entre 35 i 45 anys, amb nivell socioeconòmic i educatiu alt, residint en entorns urbans, amb estudis en àrees com Enginyeria o Ciències Socials. La menor representació de joves i majors en el teletreball suggereix certa bretxa generacional en l'adopció d'aquesta modalitat laboral.”

Característiques del teletreball

Context sectorial i empresarial: Enguany el teletreball a la Comunitat Valenciana mostra una disminució en el sector públic, el qual prima la seua activitat en la prestació de serveis socials i personals. D'altra banda, hi ha una major concentració de persones teletreballadores en empreses grans. Les dones i els joves tendeixen a teletreballar més en empreses petites que altres grups, mentre que els treballadors amb nivells educatius alts són més presents en grans empreses. La decisió de teletreballar és més flexible en el sector públic, tot i que la imposició per part de l'empresa és similar en tots dos sectors. El creixement del teletreball en empreses petites després del 2020 suggereix una adaptació a noves formes de treball després de la crisi pandèmica que s'han mantingut posteriorment entre les PIMes.

Declaració de l'activitat: La gran majoria de les persones teletreballadores realitza la seua activitat de manera formal i declarada (93,4%). No obstant això, la informalitat es dispara fins a un 23,5% en el cas dels menors de 36 anys, i també resulta significativa en el sector de serveis socials i personals (11,7%). Malgrat aquests índexs, la baixa informalitat en termes generals (6,6%) indica que el teletreball no està directament relacionat directament amb un augment d'activitats econòmiques informals o no regulades.

Falsos Autònoms: La implantació del teletreball i la sortida del treballador del centre de treball pot ser un pretext per amagar, mitjançant la imatge d'una prestació de serveis per compte propi, realitats de dependència laboral. Atés que la incidència del treball autònom en el teletreball resulta més destacada que en el treball convencional, resulta interessant visibilitzar fins a quin punt el fenomen dels falsos autònoms pot incidir en aquest sector. En aquest sentit, hem trobat els següents indicadors que poden suposar indicis de laboralitat entre les persones teletreballadores autònomes:

- *Imposició de l'horari de treball:* el 29,3% no pot decidir el seu horari.
- *Limitacions a la substitució o a la subcontractació:* el 64% diu no poder subcontractar o ser substituït sense el permís del client sempre o en força ocasions.
- *Determinació de la forma de treball:* un 4,8% diu no tenir llibertat per determinar la forma en què exerceix la seua feina, dada que s'eleva al 10,4% en el cas de les dones.
- *Clients intermediaris:* El 23,7% diu treballar per a clients que revenen la seua feina a un tercer.
- *Fixació de preus:* Un 24,3% no pot negociar les seues tarifes i ha d'acceptar el preu imposat pel client.

En aquest sentit, un de cada quatre teletreballadors autònoms manifesta indicis de laboralitat que poden estar indicant-nos una incidència important del fenomen dels falsos autònoms en aquest àmbit.

Tipus de treball realitzat: El 46,4% dels teletreballadors realitzen activitats que requereixen titulació universitària, però, a causa de l'alt percentatge de persones amb estudis superiors en el

teletreball, un 28,6% realitzen tasques per a les quals es troben sobrequalificats. Igualment, s'observa com els menors de 36 que teletreballen desenvolupen tasques elementals en molta major mesura que els majors de 36 anys (35,5% enfront del 5,7%). Finalment, s'observa en el teletreball una bretxa de gènere pel que fa als llocs de gerència i direcció, on s'ubiquen el 8,3% de les dones enfront del 18,2% dels homes.

Inici del teletreball: El 65% va començar a teletreballar amb posterioritat a març de 2020, dels quals, dos de cada tres ho van fer entre març de 2020 i març de 2022, la qual cosa revela el fort impacte de la pandèmia en la implantació d'aquesta modalitat. De fet, el 49,8% dels enquestats refereixen que el teletreball va ser implementat per les seues empreses precisament durant la pandèmia.

Grau, freqüència i lloc de teletreball: El 54,7% teletreballen 3 o més dies a la setmana, i un de cada cinc teletreballen el total de la jornada. En relació amb el teletreball regular (30% de la jornada en un període de referència de 3 mesos), el 78,2% diu trobar-se en aquesta situació. Respecte del lloc de treball, es manté el propi domicili com l'espai de teletreball per excel·lència (90,5%).

“El teletreball a la Comunitat Valenciana es caracteritza per una alta incidència d'activitats professionals que requereixen qualificació universitària al mateix temps que presenta un nombre important de situacions de sobrequalificació. Persisteixen bretxes de gènere en llocs directius i una sobrerepresentació de joves en activitats elementals. Respecte a les situacions de formalitat i informalitat, no s'observa incidència rellevant de treball no declarat, però sí de relacions laborals encobertes com a autònoms que poden afectar una quarta part dels treballadors per compte propi en aquesta modalitat. En relació amb el grau, freqüència i lloc, la majoria dels teletreballadors realitza la seua tasca des del domicili propi i en modalitat híbrida majorment virtual.”

Condicions oferides per la empresa

Flexibilitat: La flexibilitat temporal, espacial i organitzativa continuen sent una característica destacada del teletreball, tot i que lluny d'afectar la totalitat de les persones teletreballadores per compte d'altri. El 59,8% dels empleats que teletreballen diuen poder triar lliurement el seu horari i dies de feina, el 73,2% triar el lloc des d'on treballa i el 78,2% poder autoorganitzar la seua feina. Els majors índexs de flexibilitat s'observen entre els majors de 36 anys, els homes i el sector públic.

Decisió de teletreballar: Aquest any s'ha reduït el teletreball per imposició empresarial al 18,8% dels casos, sent el mutu acord la forma més estesa d'implementació del teletreball (61,6%). Hi ha una menor imposició en el sector públic (12,6%) que en el privat (21,3%), i les dones es veuen obligades per l'empresa a teletreballar per l'empresa en molta major mesura que els homes (29,3% enfront del 10,1%).

Recursos destinats al teletreball: L'eina més utilitzada continua sent l'ordinador portàtil, seguit pel telèfon mòbil i l'ordinador de sobretaula. Entre les solucions de programari principals se situa el correu electrònic i les plataformes de col·laboració, si bé en tots dos casos l'ús és important no es troba generalitzat (61,6% i 43,7%). També s'observa un ús moderat de missatgeria instantània i aplicacions específiques.

Costos d'equipament: Només el 55,2% rep l'abonament total de les despeses d'equipament per part de l'empresa i aquest percentatge es redueix dràsticament al 24,5% en el cas de les despeses corrents i al 10,6% respecte de les despeses de l'espai físic de treball. Els teletreballadors de nivells educatius mitjans i del sector públic són els qui més suporten aquestes despeses.

Compliment de la normativa: D'acord amb la legislació espanyola, aquell teletreball que es desenvolupe durant almenys el 30% de la jornada en un període de referència de tres mesos serà considerat teletreball regular i seran d'aplicació els requisits de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de Treball a Distància (LTD). Analitzem a continuació fins a quin punt les pràctiques recollides en la normativa han tingut impacte en el fenomen del teletreball en la C. Valenciana, tenint en compte que als qui es troben en una modalitat principalment virtual, aquests requisits els són d'obligada aplicació i haurien d'aconseguir la totalitat dels casos:

- *Formalització d'acord de teletreball:* Només el 56,5% (60% modalitat virtual) han formalitzat un acord de teletreball amb la seua empresa. En el cas de les dones el percentatge es redueix al 48,8%. Malgrat el baix índex, aquestes dades suposen una important millora respecte d'anys anteriors.
- *Existència de protocols de desconexió:* Només en la meitat dels casos (50,5%, 50% modalitat virtual) hi ha protocols de desconexió, reduint-se a un terç dels casos (34,3%) en les petites empreses. Aquest índex ha millorat lleugerament.
- *Avaluació de riscos psicosocials:* Un de cada dos treballadors considera que la seua empresa no duu a terme una correcta avaluació dels riscos psicosocials relacionats amb el teletreball (54,3% modalitat virtual). Aquesta situació, tot i que continua sent deficitària, ha millorat respecte a anys anteriors.

- *Formació per part de l'empresa:* Només la meitat dels enquestats (51,9%, 55,4% modalitat virtual) diuen rebre la formació adequada per teletreballar, si bé també en aquesta ocasió s'observa una millora respecte d'anys anteriors. Les dones acusen rebre menys formació que els homes.
- *Suport tècnic al teletreball:* Un 20,9% (29,5% modalitat virtual) afirma no comptar amb adequada assistència tècnica per part de l'empresa, una situació que assoleix més d'un terç (36,3%) dels qui treballen en el sector de serveis socials i personals.
- *Comunicació amb supervisors i companys:* En aquest cas hi ha un ampli consens què es disposen de les vies de comunicació adequades tant amb companys com amb els supervisors, amb índexs superiors al 85%.

Les dades reflecteixen que els requisits normatius només han tingut impacte en la meitat dels casos i fins i tot quan es tracta de treball regular, on el seu compliment és imperatiu, els índexs de compliment continuen sent molt baixos. Tanmateix, sí que s'observa respecte d'anys anteriors una millora significativa.

Preparació de l'empresa: Els resultats ofereixen elevats índexs de preparació entorn del 70-80% respecte d'equipament tècnic (72,6%), preparació de companys (72,6%) i supervisors (74,9%), organització dels processos de treball (80,3%) i polítiques-procediments documentades de teletreball (67,2%). Tots aquests indicadors han presentat una millora progressiva durant els darrers tres anys, per la qual cosa es pot dir que les empreses estan millorant la seua preparació i aprofitant l'experiència recollida, si bé en alguns casos com l'existència de polítiques-procediments és necessària una major aplicació. D'altra banda, les majors deficiències de preparació han estat observades en el sector públic, els sectors productius i el sector de serveis socials i personals, on hi ha més marge de millora.

Monitoratge: La portada d'un adequat registre horari només és aplicable en el 62,9% dels casos, un camp a millorar sobretot si tenim en compte que es tracta d'una obligació legal. Quant al monitoratge del treballador mitjançant programari o sistemes similars, enguany assistim a un descens important en la seua aplicació, que resulta habitual per al 46% de les persones teletreballadores. Tanmateix, continua sent deficient la informació oferta a les persones monitorades. Només el 64,2% dels qui creuen ser monitorades diuen haver estat informades de ser-ho, i la comunicació dels resultats d'aquest monitoratge només és compartida per l'empresa en el 42,1% dels casos.

Supervisió i valoració del supervisor: En termes generals hi ha una alta aprovació de la figura del supervisor amb relatiu espai de millora, al voltant del 70-80% en tots els índexs, una mica superior a l'observada en anys anteriors. Els resultats positius han estat un 69,9% en assignació de tasques i objectius, un 69,8% en suport a la persona teletreballadora, un 70,7% respecte de l'avaluació del treball realitzat, 77,5% en tracte personal, 74,7% en direcció de reunions, 67,6% en creació de bon clima de treball i 79,9% en competències tecnològiques.

“Les condicions oferides per les empreses per al teletreball a la Comunitat Valenciana mostren avanços significatius en àrees com la flexibilitat i la preparació tècnica i humana. Tanmateix, persisteixen desafiaments importants que han de ser afrontats per les empreses i per sectors específics. Entre d'altres garantir la igualtat de condicions per a tots els treballadors, complir amb les obligacions legals, fer-se càrrec dels costos associats a l'activitat laboral i millorar la comunicació i transparència respecte de les mesures de monitoratge remot.”

Importància d'aspectes relacionats amb el teletreball

Prioritats estables: Al llarg dels últims anys s'ha mantingut mitjanament estable el rànquing d'aspectes més valorats per les persones enquestades respecte del teletreball. Prima els aspectes relacionats amb l'autonomia i la flexibilitat, seguits dels aspectes econòmics, ambientals i d'oportunitats professionals, en aquest ordre. Tot i que aquestes valoracions no presenten grans variacions entre els diferents grups, sí que es poden observar algunes lleugeres diferències.

Diferències segons grups demogràfics: Les dones atorguen més importància a la flexibilitat en el lloc de treball, millora en la conciliació i reducció de l'impacte ambiental que els homes. D'altra banda, les persones majors de 36 anys valoren més la reducció en desplaçaments, elecció del lloc de treball i millora en la conciliació. Mentre que els joves presenten millors valoracions cap a l'obtenció d'experiència per a millors ocupacions. També sembla existir certa influència en relació amb el nivell educatiu, amb més importància en autonomia, estalvi de costos i millora en la conciliació en els nivells educatius alts.

Preferències relacionades amb el context laboral: Els treballadors per compte propi manifesten majors valoracions per l'autonomia. Per la seua banda, els treballadors per compte d'altri en el les petites empreses i en el sector privat mostren més interès que altres grups per aspectes professionals com el manteniment de l'ocupació, la millora del rendiment i l'obtenció d'experiència.

“En general, les troballes destaquen que els teletreballadors valoren aspectes que milloren la seua autonomia, flexibilitat i equilibri entre el treball i la vida personal. La importància atribuïda a aquests aspectes està emmotllada per una combinació de factors demogràfics, condicions laborals i preferències individuals respecte al teletreball”

Riscos Psicosocials

Riscos observats pels teletreballadors: Per ordre de rellevància, les persones enquestades han identificat com els principals riscos del teletreball 1) els derivats de la falta de desconnexió laboral, 2) de la falta de contacte social, 3) l'augment de les exigències i de les necessitats competencials, i 4) l'excés de càrrega de treball.

Implicacions relatives a la salut: D'acord amb la percepció de les persones enquestades, entre el 20% i el 10% afirmen que el teletreball els afecta la salut física i mental.

- *Salut física:* El 20,2% afirma patir problemes de salut física (dolors d'esquena, cervicàlgia, sobrepès, etc.), amb més incidència en el sector privat i principalment entre els qui es troben teletreballant per imposició empresarial (48%).
- *Salut mental:* El 19,7% informa de problemes de salut mental derivats de la seua activitat en remot- Aquesta situació és especialment preocupant entre els més joves, els quals manifesten patir problemes de salut mental en el 37,3% dels casos.
- *Estrés:* Un 11,4% considera que la situació de teletreball ha suposat un increment del seu estrés laboral. Aquest percentatge és una mica més gran entre els joves i els teletreballadors del sector productiu.
- *Risc d'accident:* Finalment, el 10,1% informa d'un increment en el risc de patir accidents, percentatge que es duplica en el cas dels joves, el sector productiu i els qui teletreballen per decisió de l'empresa.

Riscos derivats de la realització de l'activitat: Les majors preocupacions es concentren en l'increment de les responsabilitats en relació amb la protecció de dades (38,7%) i dels equips i en la necessitat de majors competències digitals (30%). En aquest cas el grup dels homes presenta el major índex de preocupació. En menor mesura trobem a l'excés de càrrega de treball (22,8%), la reducció en la flexibilitat de la gestió del treball (16%), les dificultats per falta d'informació o documentació (14%) i la reducció de la productivitat (12,1%) com a regs per a la salut del treballador. Les persones teletreballadores menors de 36 anys presenten índexs més elevats en tots aquests àmbits, així com el sector privat respecte de la càrrega de treball.

Riscos derivats de les relacions amb supervisors i companys: Al voltant d'un 18-19% afirmen derivar-se dificultats en la seua relació amb supervisors i companys a causa del teletreball i un augment de la vigilància. En menor mesura, un 12,2% informa de deteriorament en les relacions de confiança amb els seus supervisors.

Riscos derivats de les relacions interpersonals: La falta de contacte social es revela com un dels principals riscos per a la salut i seguretat dels teletreballadors (42,1%) sense alteracions significatives en els diferents grups. Altres aspectes relacionats amb les interaccions socials com les dificultats de relació amb el client i el risc d'agressió verbal són molt més reduïts (14,1% i 14,4% respectivament), així com el risc d'assetjament sexual (7,4%). En aquests casos, els joves mostren índexs majors.

Riscos per manca de conciliació i desconnexió: Es tracta dels riscos més observats i amb elevats índexs d'incidència segons els mateixos enquestats. Un 32% manifesta dificultats per desconnectar i entre un 30-20% plantegen confusions entre l'horari laboral i la seua vida personal,

jornades laborals esteses i teletreball fora de la jornada. Les principals activitats laborals fora de la jornada són l'atenció de correus electrònics (59,3%), trucades (43,8%) i missatgeria instantània (43%). Els homes, els joves i els qui teletreballen en el sector privat són els grups més afectats.

Riscos derivats de la falta de recursos: Tot i que aquests riscos són menys acusats, un 15,1% afirma que el teletreball li ocasiona majors despeses personals, situació que arriba al 35,6% dels menors de 36 anys. D'altra banda, el 17,2% informa d'una falta de suport tècnic.

Riscos derivats de les relacions d'ocupació i carrera professional: El temor a l'automatització de tasques (27,5%) és el principal risc d'aquest tipus associat al teletreball, per la seua banda, la falta de control sobre canvis laborals (14,6%) i les dificultats en la promoció professional (16,3%) també compten amb una importància relativa. Aquests impactes són més pronunciats entre joves, menuts i els qui prefereixen el treball presencial.

“Per tercer any es mantenen més o menys estable la prevalença dels diferents riscos observats. Els joves, els qui teletreballen per imposició de l'empresa i els qui prefereixen el treball presencial tendeixen a percebre i patir aquests regs en major mesura. Entre els riscos principals trobem la manca de desconnexió laboral i l'excés de càrrega de treball i d'exigències en protecció de dades i d'equips, manca de contacte social, i necessitats de competències digitals. D'altra banda, han disminuït els riscos associats a les relacions amb companys i supervisors, i per manca de recursos i suport tècnic.”

Satisfacció i preferència pel teletreball

Satisfacció: Els resultats indiquen que, tot i que la satisfacció general amb el treball és alta (mitjana de 7,71), la satisfacció específica amb el teletreball és encara més gran (mitjana de 8,37). A més, un 64,2% dels enquestats assenyalen que la seua satisfacció ha millorat amb el teletreball, especialment en dones, sectors de serveis i treballadors que prefereixen aquesta modalitat. En termes generals la satisfacció amb el teletreball ha augmentat sensiblement respecte d'anys anteriors. Es conclou que les configuracions híbrides poden ser clau com a valor addicional per als treballadors i les organitzacions de cara a atraure i retenir talent.

Preferència per teletreball o presencialitat: Un 69% dels teletreballadors prefereix teletreballar, davant un 31% que prefereix el treball presencial, mostrant un augment significatiu respecte al 50,4% de preferència pel teletreball registrat l'any anterior. Aquesta preferència és més gran entre treballadors autònoms, del sector públic, amb ocupacions majorment virtuals o que van iniciar el teletreball abans de la pandèmia. Tot i que el 53,7% percep que les seues empreses també prefereixen el teletreball, un 46,3% assenyalen una inclinació empresarial cap a la presencialitat, cosa que reflecteix desafiaments en l'adopció de models híbrids efectius.

Propensió a abandonar la feina si finalitza el teletreball: El 49,8% consideraria canviar de feina si la seua empresa exigís presencialitat total, en contrast amb el 31,2% de l'any anterior, evidenciant una major preferència pel teletreball. Aquesta tendència s'associa especialment amb joves menors de 36 anys, llars petites, el sector privat i ocupacions majorment virtuals. En termes generals, el teletreball no només millora la satisfacció laboral, sinó que també és un factor clau en la retenció de talent.

“El teletreball destaca com un factor clau de satisfacció laboral, amb una valoració específica superior al treball general i es constaten millores en la seua satisfacció. La preferència pel teletreball ha crescut notablement, així com la intenció de canviar d'ocupació si s'exigeix presencialitat. Aquestes tendències reforcen la importància d'adoptar models híbrids de teletreball per atraure i retenir talent, enfrontant el desafiament d'equilibrar les preferències de treballadors i empreses.”

RECOMANACIONS PER A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Teletreball híbrid

Dels resultats d'aquest informe es conclou que el teletreball és positiu tant per a empreses com per a persones treballadores. Al seu torn, s'observa que els riscos detectats ocorren majoritàriament quan el teletreball és 100% presencial. D'aquesta manera, les empreses i les administracions públiques s'haurien de focalitzar en promocionar el teletreball híbrid on es combinen alguns dies de teletreball amb alguns dies de treball presencial.

Teletreball en el sector públic amb avaluacions de resultats

En aquest treball hem detectat un replegament del teletreball en el sector públic en comparació a altres anys, cosa que no passa amb el teletreball en el sector privat. S'observa una major desconfiança del teletreballador en el sector públic. Per contra, els treballadors del sector públic valoren molt positivament l'experiència. D'aquesta manera, proposem com a forma de conjugar els interessos de tots dos que en el sector públic es promocióne el teletreball, però combinat amb un ús intensiu de metodologies de control basades en objectius i en avaluació de l'acompliment per tal de reduir la desconfiança.

Incentivar el teletreball en entorns rurals

En aquest treball s'ha detectat un major ús del teletreball en entorns urbans. Les raons explicatives d'aquest fet apunten que les persones amb alta formació, que són les que teletreballen, es troben en entorns urbans. Així i tot, amb això es perd una gran oportunitat de reduir la massificació de les ciutats portant l'ocupació a altres llocs. Per això, les polítiques haurien d'incentivar l'ús del teletreball en espais rurals i alhora que les empreses disposessen de teletreballadors en aquests espais.

2024



idocal



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació