



Informe sobre | **EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID-19**

Informe de los resultados sobre la encuesta de teletrabajo realizada durante el estado de alarma generado por el covid19 (mayo 2020)



Mayo 2020

ÍNDICE

5	1 Introducción
6	2 Descripción de la muestra de participantes
14	3 Presentación de resultados: análisis de datos
16	Ⓐ Existencia del teletrabajo antes del Estado de Alarma
17	Ⓑ Mejora del teletrabajo en la situación actual
18	Ⓒ Flexibilización del horario laboral
19	Ⓓ Situación familiar versus teletrabajo
20	Ⓔ Principales retos del teletrabajo
22	Ⓕ Teletrabajo y la nueva normalidad
24	Ⓖ Apoyo a la familia durante el confinamiento por parte de las empresas
27	Ⓗ Los servicios más valorados por los trabajadores/as
28	4 Conclusiones del Informe





Fundación Alares es una entidad sin ánimo de lucro creada en el año 2005, dentro del Grupo Alares. Su trabajo diario consiste en el desarrollo de proyectos de mejora social en nuestro país que requieren de actuación por su extraordinaria incidencia actual y futura de nuestra vida colectiva.

El principal objetivo de Fundación Alares es su compromiso con la mejora de la Calidad de Vida de las personas y el fomento de la Competitividad Empresarial e Institucional. En base a ello, la labor de Fundación Alares se centra en la puesta en marcha de proyectos, estudios, divulgación de buenas prácticas, sensibilización, cursos de formación y una parte muy importante que dedica a la concesión de premios o reconocimientos públicos relacionados con los objetivos citados. Con todo ello, lo que perseguimos es que todas estas acciones resulten estratégicas a largo plazo e influyan en los cambios sólidos que necesitamos para conseguir una mejor sociedad para todos en nuestro país.

I INTRODUCCIÓN

Desde el área de estudios de la Fundación Alares, **nos ha parecido relevante analizar la mayor experiencia de teletrabajo jamás vista.** A pesar de ser bien conocido que el teletrabajo tiene muchas ventajas, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras, hasta estos momentos la implantación de esta metodología de trabajo en España era minoritaria. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) sólo el 27% de las empresas estaban apostando por el teletrabajo, frente al 35% de media europea. A raíz de la crisis del coronavirus, las empresas han implantado planes de contingencia extraordinarios para continuar con su actividad productiva. Y, en muchos casos, el teletrabajo ha sido la medida principal. Pero cuando se restablezca la "nueva normalidad", ¿habremos aprendido a nivel tecnológico y organizativo? ¿tendremos nuevas exigencias de conciliación personal y laboral? ¿el teletrabajo será entendido como una alternativa de igual eficacia que durante la COVID-19?

La primera fase del este estudio se inició con el lanzamiento de un cuestionario de preguntas (ver anexo I) a una muestra de la población activa a nivel nacional para analizar las experiencias individuales en función de sus situaciones familiares, laborales y organizativas.

En la fase 2, se ha procedido a recoger la información aportada por cada participante, realizando diferentes análisis y llevando a cabo diversos cruces de información que nos han proporcionado datos muy interesantes para conocer de cerca la situación vivida durante los meses de confinamiento. También de los retos a los que la población activa se ha enfrentado con el teletrabajo y las posibilidades y expectativas de continuar con él una vez alcanzada la "nueva normalidad" en un futuro próximo.

En la fase 3, tras el análisis de la información recogida, se ha procedido a extraer las conclusiones que han servido de base para la elaboración de este informe.

Destacamos que para la elaboración del presente estudio se ha trabajado con una muestra poblacional de **882 encuestas recibidas**, totalmente cumplimentadas, de personas activas laboralmente. Se ha realizado una detallada descripción de la muestra en el siguiente apartado.



2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PARTICIPANTES



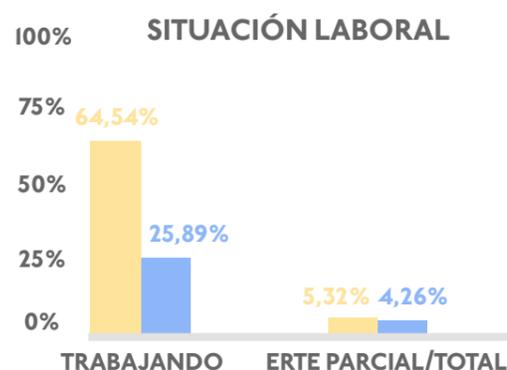
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

La muestra de participantes está compuesta por **882 personas** de las cuales el género femenino ha representado una gran mayoría de las encuestas recibidas con un 69,86%, frente al 30,14% del género masculino.

HIRE ME!

SITUACIÓN LABORAL

En cuanto a su **situación laboral de los encuestados** en el momento de efectuar sus respuestas (mayo 2020) podemos destacar que el 90,43% se encuentran trabajando y solo un 9,57% están en situación de ERTE total o parcial.



DIVERSIDAD GENERACIONAL

En relación con la **edad de los participantes** destaca con un mayor porcentaje la Generación X (personas con edades entre los 41 y los 55 años).

DIVERSIDAD GENERACIONAL

GENERACIÓN	HOMBRES	MUJERES
Generación Z (<20 años)	0,35%	0,00%
Milenials o Generación Y (21-40 años)	22,34%	17,38%
Generación X (45-55 años)	52,84%	37,94%
Baby Boomers (56-74 años)	23,76%	14,18%
>75 años	0,71%	0,35%

Además, debemos subrayar la presencia de **personas en edad de jubilación (mayores de 65 años)** que representan un 1,77% sobre el total. De ellas, el 60% continúan trabajando por cuenta ajena y el 40% por cuenta propia.



SECTOR DE ACTIVIDAD

En relación al sector de actividad una amplia mayoría de participantes (con un 40,07%) pertenecen al sector "Servicios".

SECTOR DE ACTIVIDAD

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Servicios	15,25%	24,82%	40,07%
Industrial/Logística/Transportes	5,67%	10,99%	16,67%
Banca/Seguros	0,35%	10,64%	10,99%
Tercer sector	3,90%	3,19%	7,09%
Académico	1,77%	4,96%	6,74%
Administración pública	1,77%	3,19%	4,96%
Informática	0,71%	3,55%	4,26%
Sociosanitario	0,71%	3,19%	3,90%
Farmacéutica	0,00%	2,13%	2,13%
Hostelería, alimentación y bebidas	0,00%	1,77%	1,77%
Construcción	0,00%	1,42%	1,42%



OCUPACIÓN LABORAL

Siguiendo con el ámbito laboral, presentamos a continuación la distribución de la muestra de participantes según su ocupación actual o última ocupación desempeñada. Podemos observar una mayor representación en los puestos de Coordinación con un 35,82%, seguido de los puestos de Dirección General con un 31,56%, y los puestos Técnicos con un 14,54%.

A continuación, podemos observar en el gráfico la ocupación laboral distribuida por género.

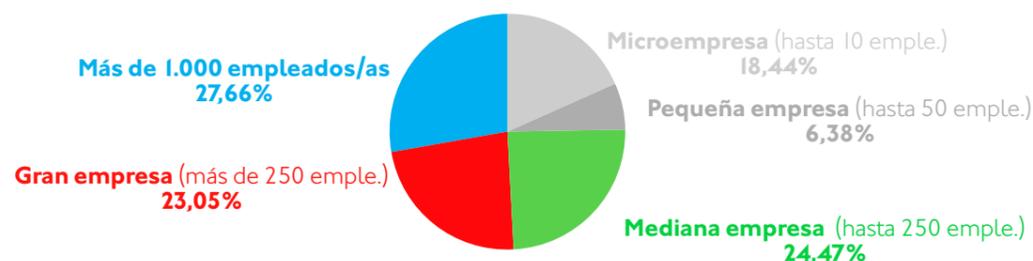
OCUPACIÓN LABORAL



TAMAÑO EMPRESAS

Si realizamos el análisis **sobre el tamaño de las empresas**, ya sea donde actualmente trabajan o en la última en la que han desempeñado su trabajo, nos encontramos con una proporción similar de personas pertenecientes a **grandes empresas, un 50,71%** (más de 1.000 empleados un 27,66%, y de 250 a 1.000 empleados el 23,05%), y a **PYMES el 49,29%** (el 18,44% son de “microempresas” -hasta 10 empleados-, 6,38% de “pequeñas empresas” -hasta 50 empleados- y 24,47% de “medianas empresas” -hasta 250 empleados-).

EMPLEADOS/AS DE SU EMPRESA ACTUAL O ÚLTIMA



En la siguiente tabla, podemos observar esta distribución por género, donde vemos que el % de mujeres que han contestado a la encuesta duplica o triplica al % de los hombres:

EMPLEADOS/AS DE SU EMPRESA ACTUAL O ÚLTIMA

EMPRESA POR N° EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Microempresa (hasta 10 empl.)	4,6%	13,8%	18,4%
Pequeña (hasta 50 empl.)	2,1%	4,3%	6,4%
Mediana (hasta 250 empl.)	9,2%	15,2%	24,5%
Gran (más de 250 empl.)	4,6%	18,4%	23,0%
Más de 1.000 empleados/as	9,6%	18,1%	27,7%

2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PARTICIPANTES

CONVIVENCIA EN EL HOGAR



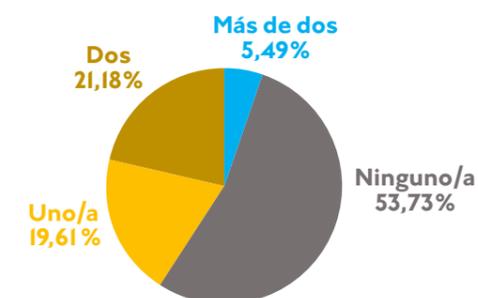
CONVIVENCIA EN EL HOGAR CON MENORES

Centrándonos en la situación dentro del hogar, de las personas que han contestado a la encuesta, el **74,11% viven en pareja, el 17,38% viven solas, y el 7,09% reside con sus progenitores**. Por otro lado, hemos querido conocer cuantas personas **de entre las que se encuentran trabajando y han rellenado la encuesta** tienen menores en edad escolar a su cargo: **el 53% no tienen ninguno, el 19,61% tiene uno, el 21,18% tiene dos, y solo el 5,49% tienen más de dos** menores a cargo.

¿CON QUIÉN RESIDE HABITUALMENTE?

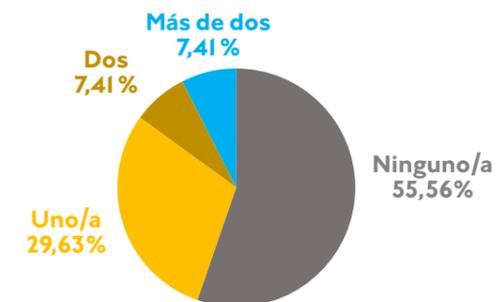


PERSONAS TRABAJANDO CON MENORES EN EDAD ESCOLAR A CARGO



Por otro lado, podemos analizar el caso de **las personas que se encuentran en situación de ERTE**, donde se repite un dato similar, **más de 50% no tienen ningún menor a cargo**. Pero observamos una **clara diferencia en el número de hijos respecto a los que se encuentran trabajando**. Hay una **proporción mayor de personas en ERTE con un solo menor a su cargo, el 29,63%** (frente al 19,61% de las que están trabajando), y **solo el 14,48% de los que están en ERTE tiene 2 o más menores a su cargo** (frente al 26,67% de las personas que están trabajando)

PERSONAS EN ERTE CON MENORES EN EDAD ESCOLAR A CARGO



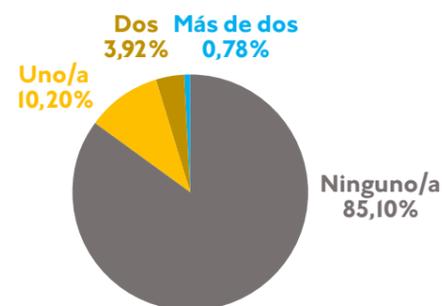


PERSONAS MAYORES A CARGO

En relación a las personas encuestadas que **están trabajando** y que tienen **personas mayores a su cargo**, la mayoría, con un **83,69%** no tiene ninguna persona mayor a su cargo. Un **11,35%** tiene una persona mayor a su cargo y tan solo el **4,26%** tiene dos.

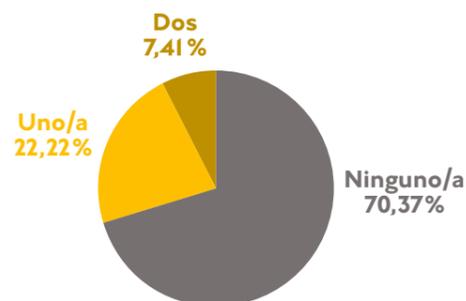
Mostramos igualmente una **comparativa entre aquellas personas que trabajan y las que se encuentran en ERTE**, encontrando que **solo un 10,20%** de las personas que están trabajando tienen un mayor a su cargo y sólo el **3,92%** dos mayores a cargo.

PERSONAS TRABAJANDO CON MAYORES A SU CARGO



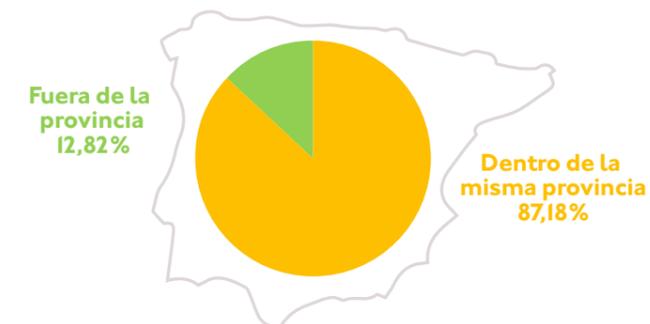
En el caso de las **personas en situación de ERTE**, el **29,63%** tiene algún mayor a su cargo (el **22,22%** tienen uno y el **7,41%** tiene dos).

PERSONAS EN ERTE CON MAYORES A SU CARGO



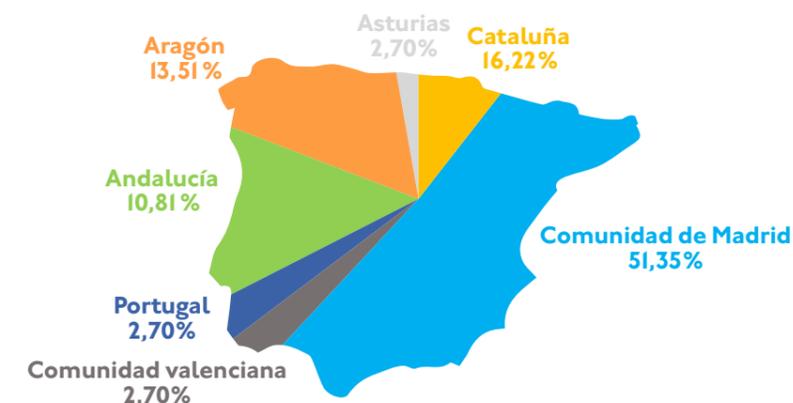
Además, el **lugar de residencia de estas personas mayores a su cargo** encontramos, en ambos casos, que **la mayoría, un 87,18%**, reside dentro de **la misma provincia** que el trabajador/a.

LUGAR DE RESIDENCIA DE LOS MAYORES A SU CARGO



Presentamos a continuación la distribución de las **personas mayores a su cargo por Comunidad Autónoma**. Como podemos apreciar en el gráfico, más de la mitad de los que tienen mayores a su cargo residen dentro de la **Comunidad de Madrid (51,35%)**, seguido muy de lejos por **Cataluña (16,22%)**, **Aragón (13,51%)** y **Andalucía (10,81%)**.

DISTRIBUCIÓN DE LOS MAYORES A CARGO POR CC.AA



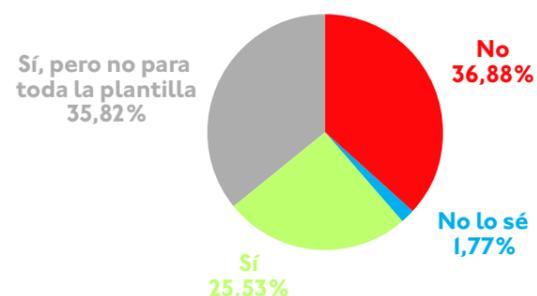


3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: ANÁLISIS DE DATOS

A Existencia del teletrabajo antes del Estado de Alarma

Un **25,53%** de las personas encuestadas indican que en su empresa contaban con teletrabajo antes del Estado de Alarma. (Constatamos que este dato tiene mucha relación con los datos ofrecidos por el INE, en cuanto que el 27% de empresas españolas cuentan con Programas de teletrabajo), **el 35,82% afirma que antes del Estado de Alarma no estaba disponible para toda la plantilla, solo para unos pocos.** Y, por último, el **36,88%** comenta la inexistencia de teletrabajo en su empresa antes de la COVID-19.

¿EXISTÍA EN SU EMPRESA EL TELETRABAJO ANTES DEL ESTADO DE ALARMA?



Si realizamos una comparativa con las personas encuestadas que se encuentran trabajando y aquellas en situación de ERTE (ya sea parcial o total), nos encontramos que el **26,27%** de las personas que trabajan afirman que ya contaban con teletrabajo antes de la promulgación del Estado de Alarma, frente a solo el **18,52%** de las personas en ERTE que contaban con esta metodología de trabajo.

¿EXISTÍA EN SU EMPRESA EL TELETRABAJO? (Trabajando)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No	9,41%	27,45%	36,86%
No lo sé	0,78%	1,18%	1,96%
Sí	8,24%	18,04%	26,27%
Solo en algunos casos	10,20%	24,71%	34,90%

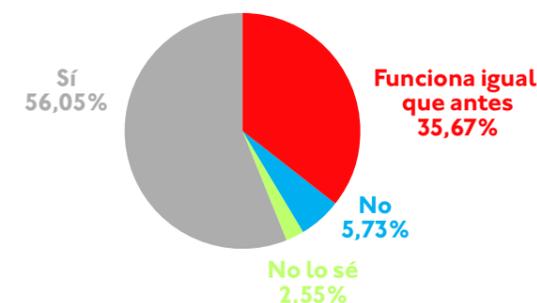
¿EXISTÍA EN SU EMPRESA EL TELETRABAJO? (En ERTE parcial o total)

No	18,52%	18,52%	37,04%
No lo sé	0,00%	0,00%	0,00%
Sí	7,41%	11,11%	18,52%
Solo en algunos casos	18,52%	25,93%	44,44%

B Mejora del teletrabajo en la situación actual

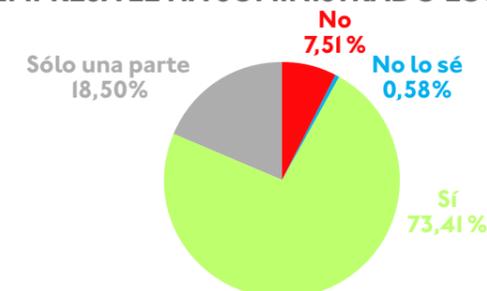
Del total de personas que disfrutaban con anterioridad al Estado de Alarma del teletrabajo, **más del 56% de las personas encuestadas opinan que el teletrabajo ha mejorado** en la situación actual.

¿FUNCIONA AHORA MEJOR EL TELETRABAJO?



Además, **el 73,41%** de las personas que están teletrabajando afirman que la empresa le ha suministrado todos los medios necesarios para poder llevar a cabo el teletrabajo. **El 18,50%** comenta haber recibido solo una parte de ellos. Y, tan solo un **7,51%** afirma que su empresa no le ha suministrado los medios necesarios.

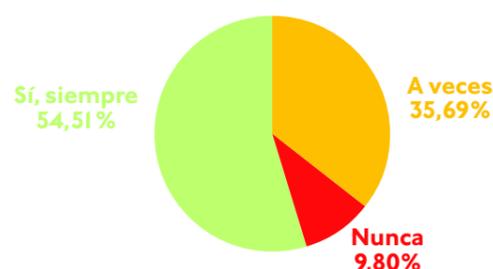
¿SU EMPRESA LE HA SUMINISTRADO LOS MEDIOS?



C Flexibilización del horario laboral

Más del 54% de las personas en activo han contado con el apoyo de su empresa para flexibilizar y adaptar su horario laboral. En esta situación excepcional de confinamiento en la que se ha mezclado la actividad laboral con la doméstica, cuidado de niños y/o mayores, reorganizar el horario laboral ha sido una necesidad para poder llevar a cabo las actividades.

¿SU EMPRESA LE HA PERMITIDO FLEXIBILIZAR PARA ADAPTAR SU HORARIO LABORAL?



¿SU EMPRESA LE HA PERMITIDO FLEXIBILIZAR PARA ADAPTAR SU HORARIO LABORAL?

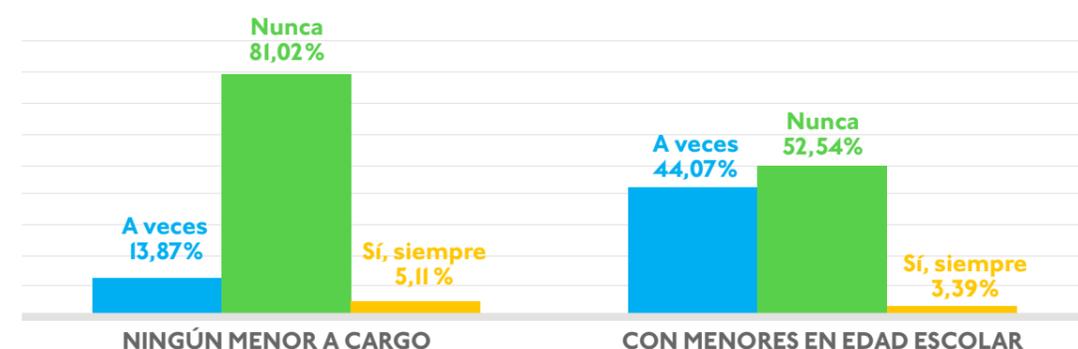
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A veces	12,16%	23,53%	35,69%
Nunca	3,14%	6,67%	9,80%
Sí, siempre	13,33%	41,18%	54,51%

D Situación familiar vs. teletrabajo

A pesar de haber observado en el apartado anterior, que un porcentaje alto de empresas ha permitido a las personas flexibilidad para adaptar sus horarios laborales, encontramos una clara diferencia entre las personas que residen con menores en edad escolar y los que no tienen menores a su cargo en edad escolar.

Si hacemos una comparativa, en el gráfico siguiente podemos apreciar cómo un 44,07% de las personas que residen con menores en edad escolar, afirma que a veces su situación les ha impedido dedicar tiempo al teletrabajo, mientras que en el caso de las personas que no tienen menores, este dato desciende al 13,87%.

¿SU SITUACIÓN FAMILIAR LE HA IMPEDIDO DEDICAR TIEMPO AL TELETRABAJO?



Para profundizar aún más en la relación de la situación familiar con la dedicación al tiempo de trabajo, presentamos la siguiente tabla para observar la distribución de las respuestas según el número de menores en edad escolar con el que las personas conviven dentro de su hogar.

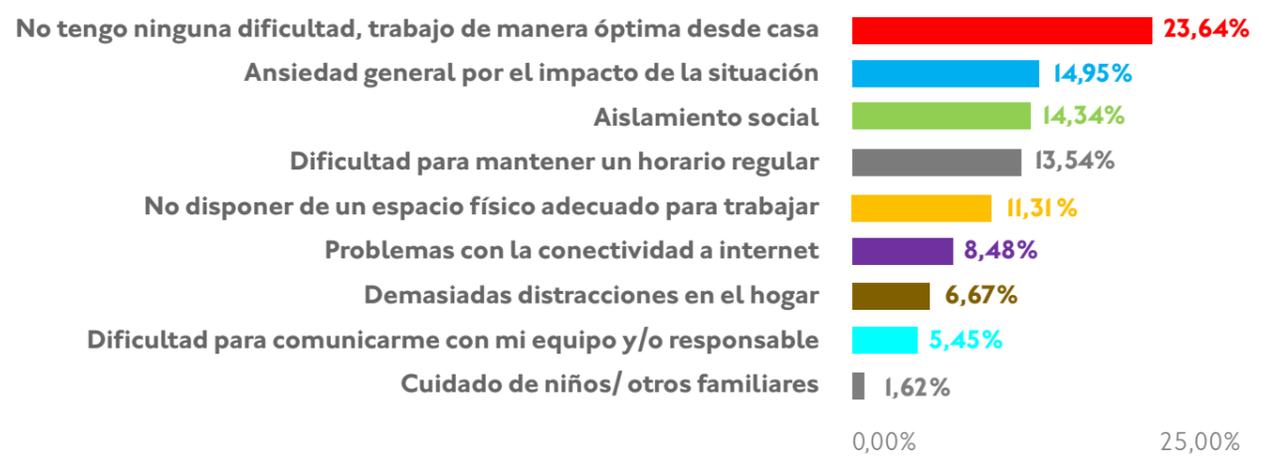
¿SU SITUACIÓN FAMILIAR LE HA IMPEDIDO DEDICAR TIEMPO AL TELETRABAJO?

	 Sin menores a cargo	 1 menor a cargo	 2 menores a cargo	 >2 menores a cargo	TOTAL
A veces	7,45%	7,45%	10,20%	2,75%	27,84%
Nunca	43,53%	10,98%	10,98%	2,35%	67,84%
Sí, siempre	2,75%	1,18%	0,00%	0,39%	4,31%

E Principales retos del teletrabajo

En el siguiente gráfico mostramos los principales retos a los que se enfrentan las personas que teletrabajan. Hay que destacar que en esta pregunta se han proporcionado diferentes alternativas de respuesta con la posibilidad de seleccionar más de una, por ello hemos obtenido 1.549 respuestas. En este sentido, hemos trasladado los resultados al conjunto de la muestra, obteniendo que **sólo el 23,64% de las personas afirman no tener ninguna dificultad y trabajar de manera óptima desde casa**. El resto de personas se han enfrentado a diferentes retos según sus circunstancias personales. **Los principales retos a los que han tenido que hacer frente** han sido la **ansiedad general por el impacto de esta situación con un 14,95%**, el **aislamiento social con un 14,34%** y la **dificultad para mantener un horario regular con un 13,54%**.

PRINCIPALES RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA CON EL TELETRABAJO

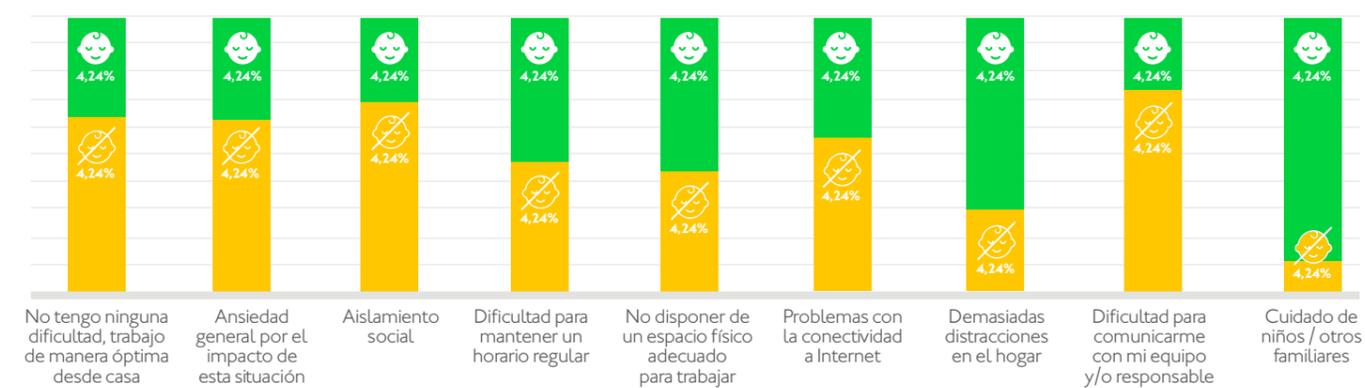


Además, nos ha parecido interesante **analizar estos retos con las diferentes situaciones familiares de las personas que están teletrabajando**. En la siguiente tabla, podemos ver la distribución de las respuestas según el número de menores en edad escolar a cargo. Los datos arrojan que **el aislamiento social es mucho mayor en las personas que no tienen ningún menor a cargo**, así como la **ansiedad general por el impacto de esta situación**.

PRINCIPALES RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA CON EL TELETRABAJO

	 Sin menores a cargo	 1 menor a cargo	 2 menores a cargo	 >2 menores a cargo	TOTAL
No tengo ninguna dificultad, trabajo de manera óptima desde casa	15,35%	4,24%	3,03%	1,01%	23,64%
Ansiedad general por el impacto de esta situación	9,49%	3,03%	2,02%	0,40%	14,95%
Aislamiento social	10,10%	1,41%	2,63%	0,20%	14,34%
Dificultad para mantener un horario regular	6,46%	2,83%	3,43%	0,81%	13,54%
No disponer de un espacio físico adecuado para trabajar	5,05%	3,03%	3,03%	0,20%	11,31%
Problemas con la conectividad a Internet	4,85%	2,02%	1,62%	0,00%	8,48%
Demasiadas distracciones en el hogar	2,02%	1,82%	1,41%	1,41%	6,67%
Dificultad para comunicarme con mi equipo y/o responsable	4,04%	0,40%	0,81%	0,20%	5,45%
Cuidado de niños / otros familiares	0,20%	0,61%	0,61%	0,20%	1,62%

PRINCIPALES RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA EL TELETRABAJO



F Teletrabajo y la nueva normalidad

Una vez que logremos alcanzar la normalidad, en base a los resultados de esta encuesta, las empresas podrían plantearse un cambio de paradigma y ofrecer la modalidad de teletrabajo (en los sectores y actividades que sea posible) de una manera más amplia y no reducirla a unos pocos como venía sucediendo hasta ahora.

El dato más significativo es que al 95,38% le gustaría continuar en teletrabajo en mayor o menor medida, siendo 2 días por semana lo más destacado (38,73%). Solo un 4,62% de las personas no desearían continuar con el teletrabajo.

CUANDO VOLVAMOS A LA "NORMALIDAD" ¿LE GUSTARÍA CONTINUAR CON EL TELETRABAJO?



De nuevo, nos parece interesante **analizar el cruce de estas respuestas con las diferentes situaciones familiares**. Para ello, presentamos a continuación un gráfico en el que podemos observar una comparativa entre aquellas personas con menores en edad escolar y los que no conviven con ningún menor a cargo, observando que apenas hay diferencias significativas entre un grupo y el otro. **Es importante destacar, que el teletrabajo beneficia a todas las personas, aunque no tengan menores en edad escolar a cargo. El tiempo que se gana evitando los desplazamientos al puesto de trabajo es muy valorado** por todas las personas, tanto para su ocio personal, como para aquellas que tienen mayores o menores a cargo.

CUANDO VOLVAMOS A LA "NORMALIDAD" ¿LE GUSTARÍA CONTINUAR CON EL TELETRABAJO?



En la siguiente tabla, exponemos las **respuestas distribuidas según el número de menores en edad escolar que tienen las personas a su cargo**.

UNA VEZ QUE SE NORMALICE LA SITUACIÓN, ¿LE GUSTARÍA CONTINUAR CON EL TELETRABAJO?

	Sin menores a cargo	1 menor a cargo	2 menores a cargo	>2 menores a cargo	TOTAL
1 día/semana	6,67%	3,53%	1,18%	0,78%	12,16%
2 días/semana	21,18%	6,67%	10,20%	1,57%	39,61%
De manera continua, salvo para ocasiones que requieran mi presencia física en la oficina	11,76%	4,71%	2,75%	1,57%	20,78%
Más de 2 días/semana	10,98%	3,14%	5,88%	0,78%	20,78%
No me gustaría continuar con teletrabajo	3,1%	1,6%	1,2%	0,8%	6,7%

También nos parece interesante cruzar los datos de las respuestas con aquellas situaciones en las que se tienen personas mayores a cargo. Como podemos apreciar en el siguiente gráfico, el 47,37% de las personas que tienen mayores a su cargo, desearía continuar con el teletrabajo al menos 2 días por semana, y el 23,68% lo elegiría de manera continua (salvo para ocasiones que requirieran su presencia física en la oficina) Tan solo un 7,89% de personas con mayores a su cargo no desearían continuar con esta modalidad de teletrabajo.

PERSONAS CON MAYORES A SU CARGO: CUANDO VOLVAMOS A LA "NORMALIDAD", ¿LE GUSTARÍA CONTINUAR CON EL TELETRABAJO?



Ⓒ Apoyo a la familia durante el confinamiento por parte de las empresas

El 65,90% de las personas afirman no haber recibido ninguna ayuda o servicio por parte de su empresa. De entre las que sí han recibido este tipo de ayudas, encontramos que el 22,30% de ellas han sido para "ayuda psicológica", y en porcentajes menores, servicios como los "profesores/as particulares" (con un 4,90%), la "compra de medicamentos" (con un 3,61%) o en último lugar con un 3,28% el "servicio de realización de compra".

DURANTE EL CONFINAMIENTO HA RECIBIDO AYUDA POR PARTE DE SU EMPRESA PARA...

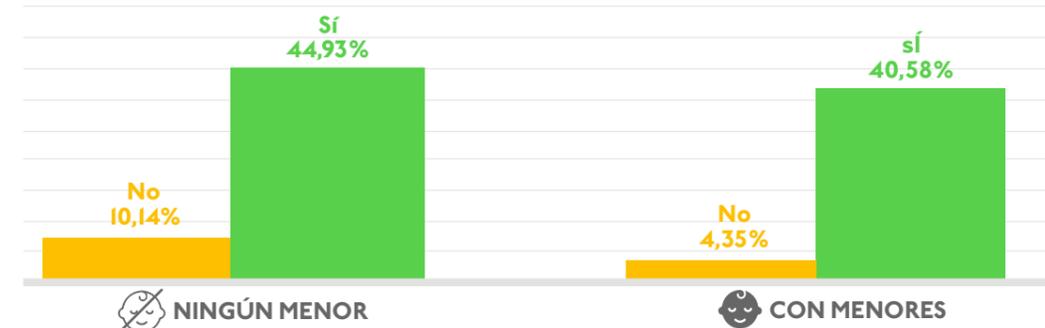


DURANTE EL CONFINAMIENTO HA RECIBIDO AYUDA POR PARTE DE SU EMPRESA PARA...

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ayuda psicológica	5,90%	16,39%	22,30%
Compra de medicamentos	1,97%	1,64%	3,61%
Ninguno	19,34%	46,56%	65,90%
Profesores/as particulares	1,97%	2,95%	4,9%
Realizar la compra	0,66%	2,62%	3,28%

De las personas que sí han recibido ayuda o servicios por parte de sus empresas (34,10%), hacemos una comparativa para saber si dichos servicios han contribuido a mejorar el confinamiento. Tanto en los casos de personas con menores en edad escolar a cargo como aquellos que no tienen menores en edad escolar, más del 85% afirman que estos servicios han sido de gran ayuda.

¿ESTOS SERVICIOS HAN CONTRIBUIDO A MEJORAR EL CONFINAMIENTO?



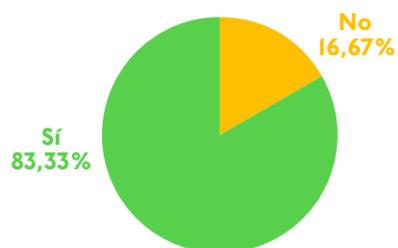
Detallamos en la siguiente tabla, el número de menores en edad escolar de las diferentes personas que han recibido ayudas o servicios por parte de sus empresas.

¿ESTOS SERVICIOS HAN CONTRIBUIDO A MEJORAR EL CONFINAMIENTO?

	Sin menores a cargo	1 menor a cargo	2 menores a cargo	>2 menores a cargo	TOTAL
No	10,14%	0,00%	1,45%	2,90%	14,49%
Sí	44,93%	18,84%	18,84%	2,90%	85,51%

También nos parece interesante destacar la relación existente con aquellas personas que tienen mayores a su cargo. Por ello, en el siguiente gráfico podemos observar cómo el 83,33% de las personas que tienen mayores a su cargo consideran que los servicios han contribuido positivamente a mejorar el confinamiento.

**PERSONAS CON MAYORES A SU CARGO:
¿ESTOS SERVICIOS HAN CONTRIBUIDO A MEJORAR EL CONFINAMIENTO?**



Además, el **87,75% de las personas que se encuentran trabajando consideran importante disponer de servicios que les ayuden a conciliar mejor, una vez volvamos a la "normalidad"**. En el caso de las personas que se encuentran en ERTE, igualmente nos encontramos un porcentaje alto con un 85,19% que sí considera importante contar con estos servicios. Podemos observar el detalle de los porcentajes en las siguientes tablas:

CUANDO VOLVAMOS A LA NORMALIDAD CONSIDERA ESTOS SERVICIOS IMPORTANTES PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN (Trabajando)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No	6,27%	10,98%	17,25%
Sí	22,35%	60,39%	82,75%

CUANDO VOLVAMOS A LA NORMALIDAD CONSIDERA ESTOS SERVICIOS IMPORTANTES PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN (En ERTE parcial o total)

No	11,11%	3,70%	14,81%
Sí	33,33%	51,85%	85,19%

H Los servicios más valorados por los trabajadores/as

De todos los servicios, las personas encuestadas **han seleccionado aquellos que más valoran por la gran ayuda que tienen para sus familias**. En el gráfico siguiente podemos observar cuáles son los servicios que les parecen más importantes una vez volvamos a la "normalidad" para ayudarles a conciliar mejor. **Los servicios más valorados son con un 18,52% "Ayuda a domicilio ante enfermedad" y "ayuda ante pequeñas reparaciones y mantenimiento del hogar" empatado con un 17,77% con "gestiones administrativas"**.

¿QUÉ SERVICIOS LE PARECEN IMPORTANTES PARA CONCILIAR MEJOR?



El 3,07% de las personas encuestadas han querido proponer otros servicios además de los anteriormente señalados.

OTRAS PROPUESTAS





4 CONCLUSIONES DEL INFORME

Como resultado del análisis estadístico presentado es posible concluir que antes del Estado de Alarma, **solo el 25% de las personas encuestadas tenían implantado el teletrabajo en sus empresas**. El teletrabajo lleva consigo un cambio de ambiente laboral, flexibilidad horaria, de condiciones (ERTES parciales), de métodos de trabajo y canales de comunicación. Del total de estas personas que disfrutaban del teletrabajo antes del Estado de Alarma, **más del 56% aseguran que el teletrabajo ha mejorado durante el confinamiento**. Esto es debido a dos factores principales:

Las empresas que ya tenían implantado el teletrabajo con anterioridad:

- ✿ Han jugado con la ventaja de una **mayor experiencia en los procesos previos del teletrabajo**: organización en el trabajo, herramientas y software para teletrabajar, valoración de la productividad de la plantilla, protocolos específicos, prevención de riesgos laborales en el hogar (espacio específico en casa que reúna las condiciones ergonómicas, de luminosidad, comodidad, orden, climatización, etc.) Todo ello, sin lugar a dudas, garantiza la calidad de vida de la persona en su entorno de trabajo dentro del hogar, y la mejora de la competitividad empresarial en esta situación.
- ✿ Tienen una **mayor adaptación a esta modalidad**: cuentan con rutinas establecidas, organización del tiempo, planificación de las tareas, reporting al equipo de trabajo y superiores, etc.

En diferentes estudios sobre teletrabajo queda patente **el gran inconveniente que destacan las personas con trabajo en remoto, y es la falta de medios** a la hora de su desempeño laboral (conexión internet, equipos necesarios...) En relación a ello, en nuestro análisis el **73,41% de las personas encuestadas afirman que la empresa les ha suministrado todos los medios necesarios** para poder llevar a cabo el teletrabajo. Lo que supone un avance importante en esta línea.

Otro de los aspectos claves del teletrabajo, es el abanico de posibilidades que se abre frente a la conciliación. Sin embargo, uno de los mayores retos en este periodo de confinamiento y teletrabajo, ha sido separar el entorno familiar y el profesional, sobre todo en aquellas situaciones de personas que conviven con menores a cargo en edad escolar, personas dependientes o con discapacidad. En estos casos, la complejidad ha aumentado. Para ello, algunas empresas teniendo en cuenta esta premisa han flexibilizado los horarios laborales facilitando que **más del 54% de las personas en activo hayan contado con el apoyo de su empresa para flexibilizar y adaptar su horario laboral**, lo que ha permitido a estas personas conciliar su vida familiar, personal y laboral.

En relación a la situación familiar, un 44,07% de las personas que residen con menores en edad escolar, afirma que a veces su situación les ha impedido dedicar tiempo al teletrabajo, mientras que **en el caso de las personas que no tienen menores, este dato desciende al 13,87%**. Hay que destacar que **más del 52% de las personas encuestadas con menores a cargo, afirman que su situación familiar no le ha impedido nunca dedicar tiempo al teletrabajo**. Este dato positivo está correlacionado con el **apoyo en el entorno del hogar** (pareja o familiares al cuidado de los menores) y la **flexibilidad laboral** aportada por las empresas.

Teniendo en cuenta que **más del 53% de las personas encuestadas no tienen personas a cargo**, decidimos realizar una nueva consulta de manera aleatoria a un 25% de la muestra inicial, para conocer si en el caso de este colectivo habían encontrado alguna dificultad para separar la vida familiar y la profesional. De este nuevo análisis se desprende que el **87% afirman que no han logrado desconectar y separar ambos entornos, alargando el tiempo de trabajo más allá de las horas estipuladas por la empresa**.

Continuando con el conjunto de retos a los que han hecho frente las personas durante el confinamiento, destacamos que **solo el 23,64% de las personas afirman no tener ninguna dificultad y trabajar de manera óptima desde casa** (el 35% de ellas, no tiene familiares a cargo). **El resto de personas se han enfrentado a diferentes retos** según sus circunstancias personales: la **ansiedad general** por el impacto de esta situación con un 14,95%, el **aislamiento social** con un 14,34% y la **dificultad para mantener un horario regular** con un 13,54%.

Más del 95% de las personas encuestadas demuestran su interés en proseguir con esta modalidad de trabajo una vez superada esta situación. Analizando pormenorizadamente las preferencias de estas personas, encontramos que **la mayoría desearía continuar con el teletrabajo, al menos 2 días por semana**. Este dato pone de manifiesto la necesidad cultural en relación al contacto personal y social en todas las esferas de la vida, incluyendo por supuesto el ámbito de lo laboral (contacto directo entre compañeros/as, pausa para el café, la hora de la comida...) Todos estos aspectos influyen positivamente en la capacidad de coordinación del trabajo en equipo, cohesión del grupo, sentimiento de pertenencia, contribuyendo todo ello no solo en la mejora de los aspectos laborales sino también al bienestar físico y emocional, a través de la socialización.

En relación al **apoyo a la familia durante el confinamiento por parte de las empresas, más del 65% de las personas afirman no haber recibido ninguna ayuda o servicio por parte de su empresa**.

De entre las que sí han recibido este tipo de ayudas, encontramos que el 22,30% de ellas han sido para **“ayuda psicológica”**, y en porcentajes menores, servicios como los **profesores/as particulares** (con un 4,90%), la **compra de medicamentos** (con un 3,61%) o en último lugar con un 3,28% el **servicio de realización de compra**.

Del total de las personas encuestadas **más del 86% consideran muy importante recibir ayuda por parte de las empresas en el entorno familiar, más allá del confinamiento**.

Los servicios que les parecen más importantes, una vez volvamos a la “normalidad”, para ayudarles a conciliar mejor han sido con un 18,52% **“Ayuda a domicilio ante enfermedad”**, seguido de la **“ayuda ante pequeñas reparaciones y mantenimiento del hogar”** empatado con un 17,77% con **“gestiones administrativas”**.

Para Fundación Alares, tras los resultados, la combinación de trabajo presencial y teletrabajo es idónea tanto a nivel empresarial, humano y medioambiental. Durante esta pandemia hemos podido comprobar a través de esta encuesta que **el resultado ha sido positivo**.

Por ello intuimos que
el teletrabajo ha venido para quedarse.

Sin embargo, para garantizar la calidad de vida de las personas, la productividad y la competitividad empresarial **se hace necesario que las empresas desplieguen medidas y herramientas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral para poder desarrollar su trabajo con eficacia, en cinco grandes líneas de actuación:**

- 1 **Disponibilidad de lugar de trabajo en su casa independiente, comunicaciones y banda ancha suficiente** para los requerimientos de cada empresa.
- 2 **Equipos informáticos y tecnológicos adecuados**, aportados por la empresa.
- 3 **Flexibilidad horaria, conforme al sector y peculiaridades de cada empresa.**
- 4 **Gestión profesional de la diversidad de las plantillas y trato individualizado**
- 5 **Disponibilidad de servicios de apoyo personal y familiar a domicilio, destacando los siguientes y en este orden:**
 - **Cuidados, acompañamiento, asistencia personal y familiar y labores domésticas** en domicilio ante convalecencia (incluidos cónyuge o pareja, hijos que convivan con ellos, y padres y suegros en cualquier lugar de la geografía nacional donde residan), con especial incidencia en niños, personas mayores y dependientes.

- **Apoyo en su día a día** en todo aquello que pudiera necesitar, ellos y su familia.
- **Asistencia informática y tecnológica del hogar**, en remoto y presencial.
- Realización en su nombre de **gestiones administrativas** personales.
- Gestión del **mantenimiento y pequeñas reparaciones del hogar** donde reside
- **Apoyo psico-social telefónico u online**
- **Tratamientos especializados** (fisioterapeutas, psicólogos, profesor particular ...)
- **Compra de medicamentos**

Además, deberán establecerse **KPI's de productividad y reporte**, garantizando la **comunicación bidireccional, el trabajo en equipo** y la **“cultura de empresa”**, permitiendo el **aprovechamiento de la riqueza que aporta la diversidad a la innovación** empresarial.

Y desde el punto de vista gubernamental también deberán realizarse algunos ajustes legislativos que favorezcan la conciliación personal y laboral y la igualdad de oportunidades:

Añadimos lo siguiente, fruto de resultados obtenidos de anteriores investigaciones en Fundación Alares, tanto para facilitar la conciliación personal y laboral como para conseguir la tan deseada igualdad de oportunidades entre las distintas diversidades de las plantillas. En este sentido se hace imprescindible (ya sea para hacer teletrabajo como para trabajar en las instalaciones de la empresa), la posibilidad de acceso a servicios reales, tangibles y concretos de cuidados y asistencia personal y familiar dentro de la legalidad, en cualquier lugar del territorio nacional, con profesionales bien formados y a costes que puedan asumir. Para ello **se recomienda hacer una regulación del sector de los Servicios Personales y Domésticos, tipo Ley Borloo francesa (2005)**, que tan buenos resultados ha producido, que en resumen consiste en tener en cuenta lo siguiente:

- 1 **Permitir que se pueda acceder a contratar** los servicios de cuidados, asistencia personal y labores domésticas tanto con personal contratado directamente por la familia como a través de empresas especializadas, en igualdad de costes salariales y de seguridad social (“el coste en la economía oficial no debe ser superior al de la economía sumergida”, según palabras de europarlamentarios de distintos países, para que sea efectivo el uso en la economía oficial)
- 2 **Disminuir las cargas de Seguridad Social del personal** de este tipo de servicios, siendo subvencionada en gran parte por el Estado.

- 3 **Disminuir el IVA**, cuando es contratado el servicio a una entidad mercantil, con o sin ánimo de lucro, y dejarlo en super reducido (son servicios de primera necesidad, hoy mayoritariamente en la economía sumergida).
- 4 **Deducciones fiscales** (para eliminar la economía sumergida y para hacerlo accesible a la mayor parte de la población):
 - **En personas físicas:** Son gastos necesarios para poder trabajar cuando existen personas sensibles (niños, personas mayores, dependientes...) a su cargo, con lo que el coste (o una gran parte de él) debe ser deducido de la cuota a pagar en el IRPF, pudiendo haber devolución si la declaración sale negativa.
 - **Para empresas y entidades** que ponen estos servicios a disposición de su plantilla: Deducción del coste dedicado a ello de la cuota a pagar en el impuesto de sociedades (todo o al menos una gran parte de ello)

(Estas inversiones por parte del Estado podrían amortizarse en gran parte por el incremento de nuevos cotizantes y por la disminución de pagos sociales a personas que realmente están trabajando en la economía informal).



ANEXO I

Cuestionario de preguntas



ENCUESTA SOBRE TELETRABAJO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA A CONSECUENCIA DEL COVID-19

RECOGIDA DE DATOS ESTADÍSTICOS

¿Está trabajando actualmente (o en ERTE)?

Sí / No

¿Cuál ha sido o es su situación laboral?

Trabajo por cuenta ajena

Trabajo por cuenta propia

Sector de actividad

Pequeño comercio

Supermercados

Industrial

Banca

Seguros

Eléctricas y gas

Otro

Su actual o último puesto ha sido.:

Dirección general

Director/a de departamento

Personal técnico

Personal auxiliar

Otro

Empleados/as de su empresa actual o última

5 a 25

26 a 50

51 a 100

101 a 250

250 a 500

500 a 1000

Más de 1000

Edad

Sexo

Mujer

Hombre

Otro

Prefiero no contestar

Código Postal

¿Con quién reside actualmente?

Solo/a

En pareja

Con sus progenitores

Piso compartido

¿Tiene menores en edad escolar a cargo?

Uno/a

Dos

Más de dos

Ninguno/a

¿Tiene personas mayores a su cargo?

Uno/a

Dos

Más de dos

Ninguno/a

¿Residen estas personas mayores en su misma provincia?

Si / No

¿Residen estas personas mayores fuera de su provincia?

Si / No

¿Cuál es el nombre de la población en la que residen?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS SOBRE TELETRABAJO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

1) ¿Existía ya en su empresa la posibilidad de realizar teletrabajo (anteriormente a la situación actual)?

Sí

Si, pero no para toda la plantilla

No

No lo sé

2) Si ha respondido afirmativamente a la pregunta anterior, ¿ha notado que ahora funciona mejor?

Sí

No

Funciona igual que antes

No lo sé

3) ¿Su empresa le ha suministrado los medios necesarios para poder llevar a cabo el teletrabajo?

Sí

No

Solo una parte

No lo sé

4) ¿Le ha permitido el teletrabajo flexibilizar su horario laboral para adaptarlo a sus circunstancias familiares?

Sí, siempre

A veces

Nunca

5) ¿Le ha impedido su situación familiar dedicar tiempo al teletrabajo?

Sí, siempre

A veces

Nunca

6) ¿Cuáles son los principales retos a los que se está enfrentando al trabajar desde casa?

No tengo ninguna dificultad, trabajo de manera óptima desde casa

Problemas con la conectividad a Internet

Aislamiento social

Demasiadas distracciones en el hogar

Cuidado de niños / otros familiares

Dificultad para comunicarme con mi equipo y/o responsable

Ansiedad general por el impacto de esta situación

Dificultad para mantener un horario regular

No disponer de un espacio físico adecuado para trabajar

7) Una vez que se normalice la situación actual, ¿le gustaría continuar con teletrabajo?

1 día por semana.

2 días por semana.

Más de 2 días por semana.

No me gustaría continuar con teletrabajo.

De manera continua, salvo para ocasiones que requieran mi presencia física en la oficina

8) Durante el confinamiento ha recibido por parte de su empresa ayuda para:

Realizar la compra

Profesores/as particulares

Compra de medicamentos

Ayuda Psicológica

Ninguno

9) ¿Considera que estos servicios han contribuido o hubieran contribuido a mejorar el confinamiento?

Si / No

10) Una vez volvamos a la "normalidad", ¿considera importante disponer de servicios que le ayuden a conciliar mejor?

Si / No

11) ¿Cuáles de los siguientes servicios le parecería importante disponer una vez volvamos a la "normalidad" para ayudarlo a conciliar mejor?

Ayuda a domicilio ante enfermedad

Profesores particulares

Compra medicamentos

Ayuda Psicológica

Gestiones administrativas

Teleasistencia para mayores

Apoyo en Domicilio ante nacimientos bebé

Apoyo en gestiones ante traslados geográficos

Ayuda ante pequeñas reparaciones y mantenimiento del hogar

Otro.



Informe sobre
**EL TELETRABAJO EN
EN TIEMPOS DEL COVID-19**
Mayo 2020

Fundación
Alares® 

Paseo de la Castellana, 126, 28046 Madrid

www.fundacionalares.es

91 275 05 55

fundación@alares.es