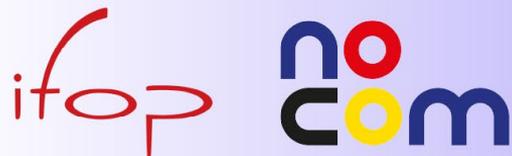


# SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL **TELETRABAJO POST PANDEMIA**



econocom



# Una encuesta de Ifop para ECONOCOM

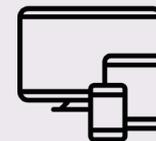


La encuesta se ha realizado con una muestra representativa de 2002 empleados en España de empresas privadas y públicas de más de 500 empleados cada una.

\*Se ha realizado el mismo estudio en Francia.



La representatividad de la muestra se ha garantizado mediante el método de cuotas según los criterios de género, edad, CSP, tamaño de la empresa, sector de actividad, región y categoría de zona urbana.



Las encuestas se han realizado a través de un cuestionario online autoadministrado del 29 de abril al 10 de mayo de 2021.

# Índice

**1. El teletrabajo se ha convertido en una opción permanente y su impacto se prevé duradero**

**2.El teletrabajo genera mayoritariamente satisfacción y se ha convertido en un criterio imprescindible**

**3.¿Cómo puede crecer todavía el teletrabajo en España en cantidad y en calidad?**

# 01

**El teletrabajo se ha convertido en una opción permanente y su impacto se prevé duradero**

# La pandemia ha acelerado el teletrabajo en España: el 51% teletrabaja frente al 27% que lo hacía antes

Antes de la pandemia de COVID-19, ¿trabajaba alguna vez a distancia, es decir, en régimen de teletrabajo? ¿Y hoy?



# 7 de cada 10 trabajadores piensan que la crisis tendrá un impacto duradero en la organización del trabajo

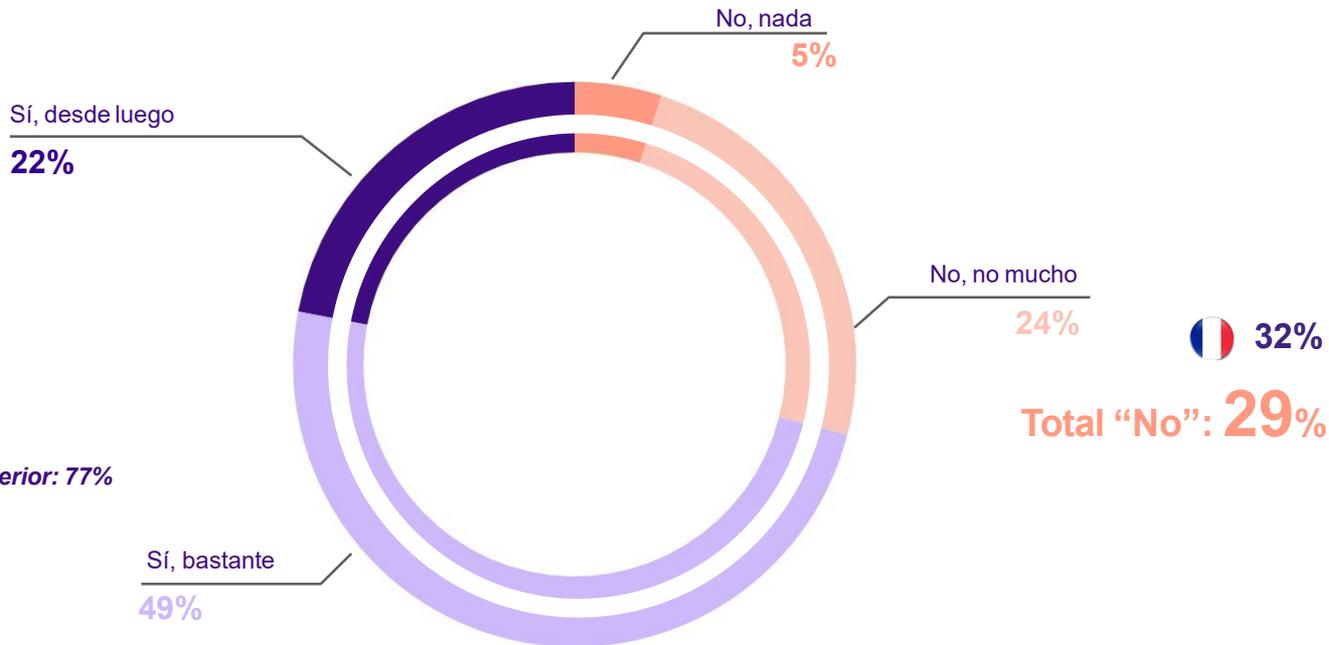
¿Cree que la crisis sanitaria de la COVID-19 tendrá un impacto duradero en la organización del trabajo en su empresa/organización?

 68%

Total "Sí": **71%**

*Ejecutivos y profesionales de nivel superior: 77%*

*Directivos: 76%*



 32%

Total "No": **29%**

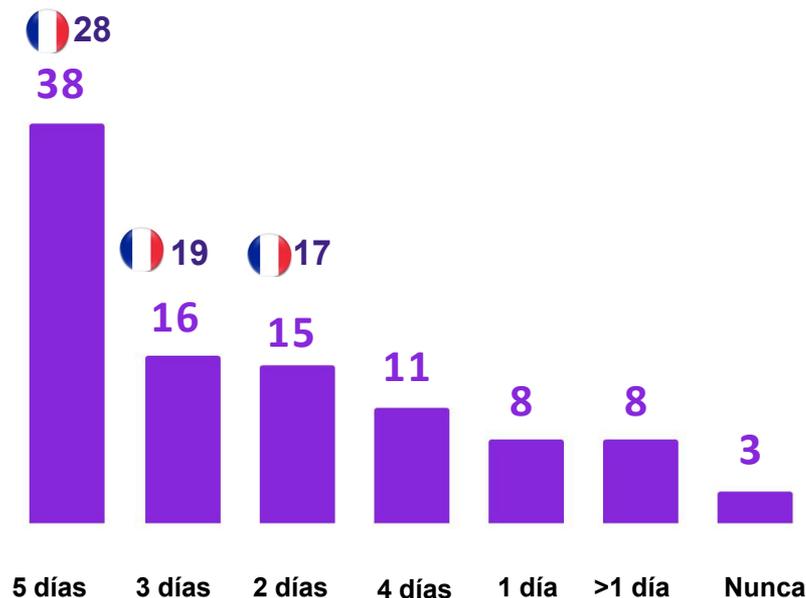
# Los trabajadores preferirían un poco menos de teletrabajo que en la actualidad

En la actualidad, ¿con qué frecuencia teletrabaja de media?  
¿Y cuál es la frecuencia ideal de teletrabajo para usted?

Base: los que siguen teletrabajando, el 51% de la muestra

Frecuencia actual ●

Frecuencia ideal ●



# Ahorrar tiempo y dinero son las mayores ventajas percibidas del teletrabajo

¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes ventajas del teletrabajo? El teletrabajo le permite...

Base: los que siguen teletrabajando, el 57% de la muestra



Totalmente de acuerdo



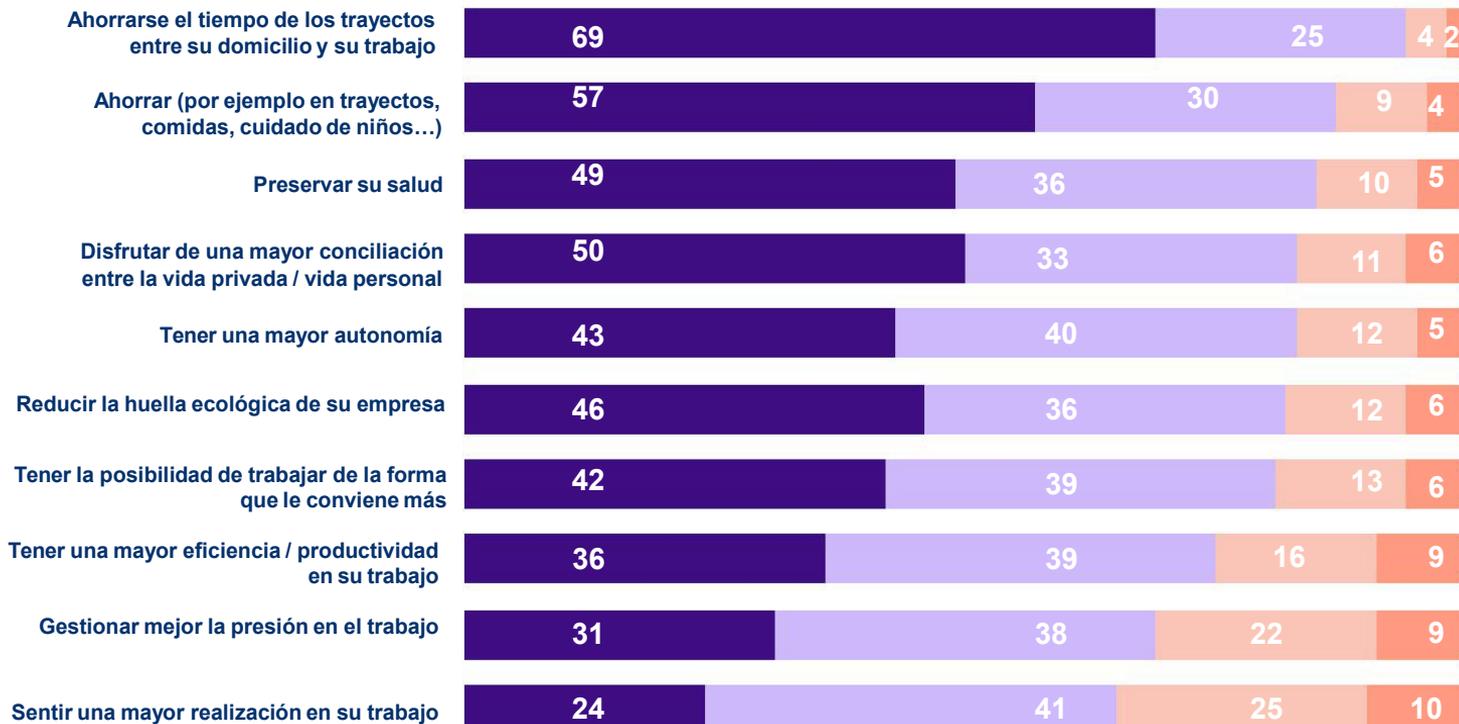
Bastante de acuerdo



No demasiado de acuerdo



Nada de acuerdo



# La pérdida de relaciones sociales con los compañeros es la mayor desventaja del teletrabajo

¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes desventajas del teletrabajo? El teletrabajo le permite...

Base: los que siguen teletrabajando, el 57% de la muestra



Totalmente de acuerdo



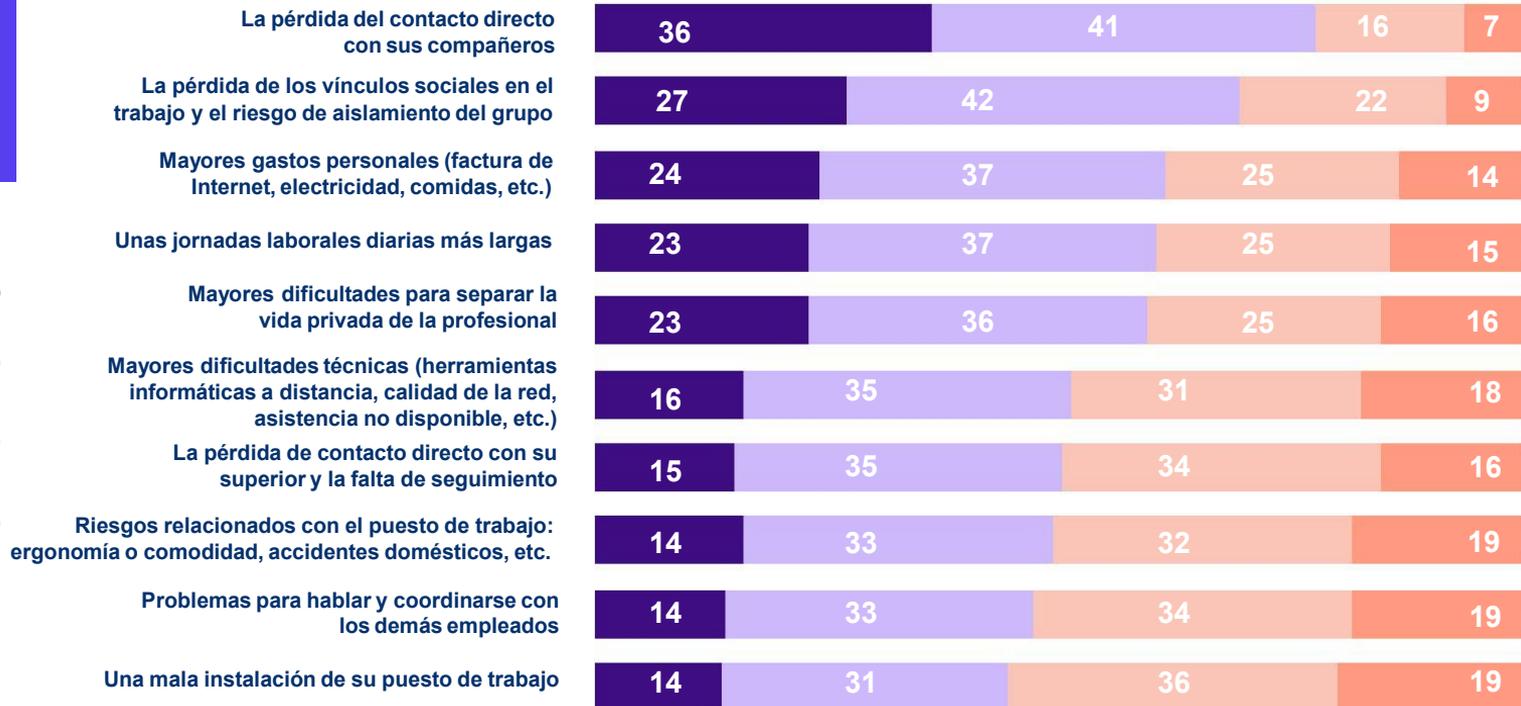
Bastante de acuerdo



No demasiado de acuerdo



Nada de acuerdo



# 02

**El teletrabajo genera mayoritariamente satisfacción y se ha convertido en un criterio imprescindible**

# Una amplia mayoría satisfecha con la organización del trabajo durante la pandemia

Personalmente, ¿está usted satisfecho con la forma en que su empresa está gestionando la organización del trabajo y la gestión de los equipos durante la pandemia de COVID-19?



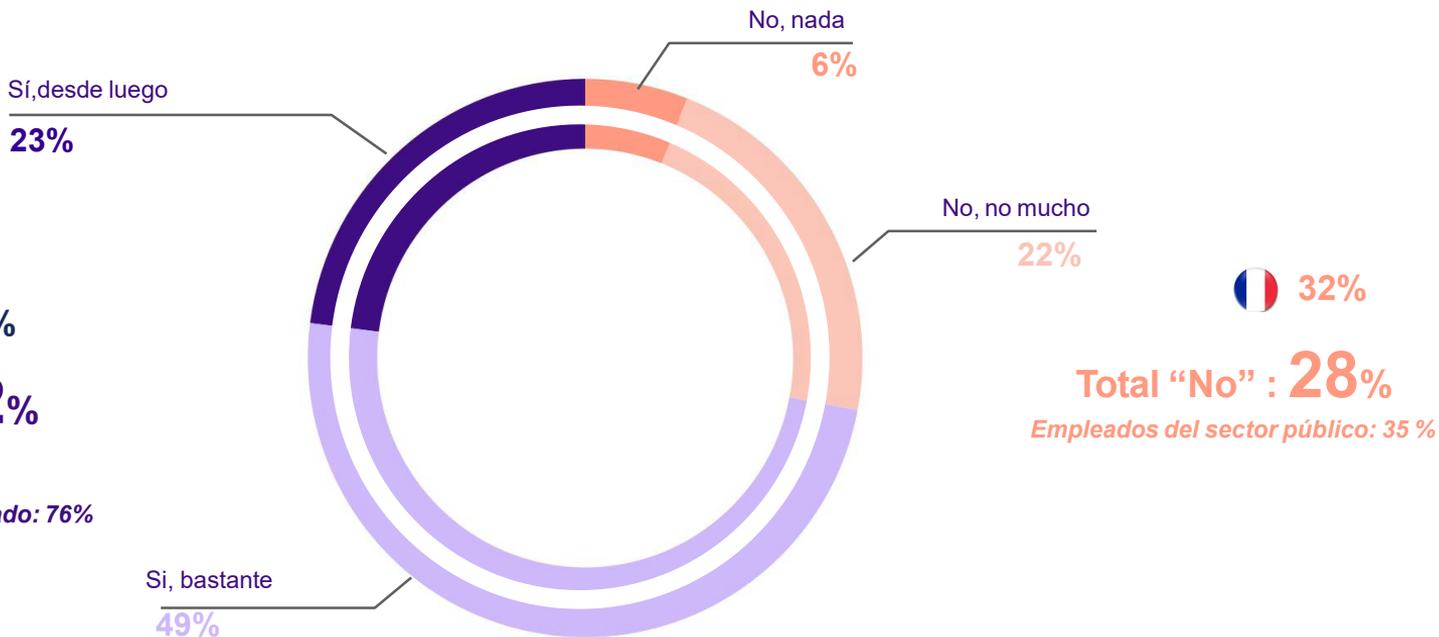
 68%

Total "Sí": **72%**

Industria: 75%

Directivos: 75%

Empleados del sector privado: 76%



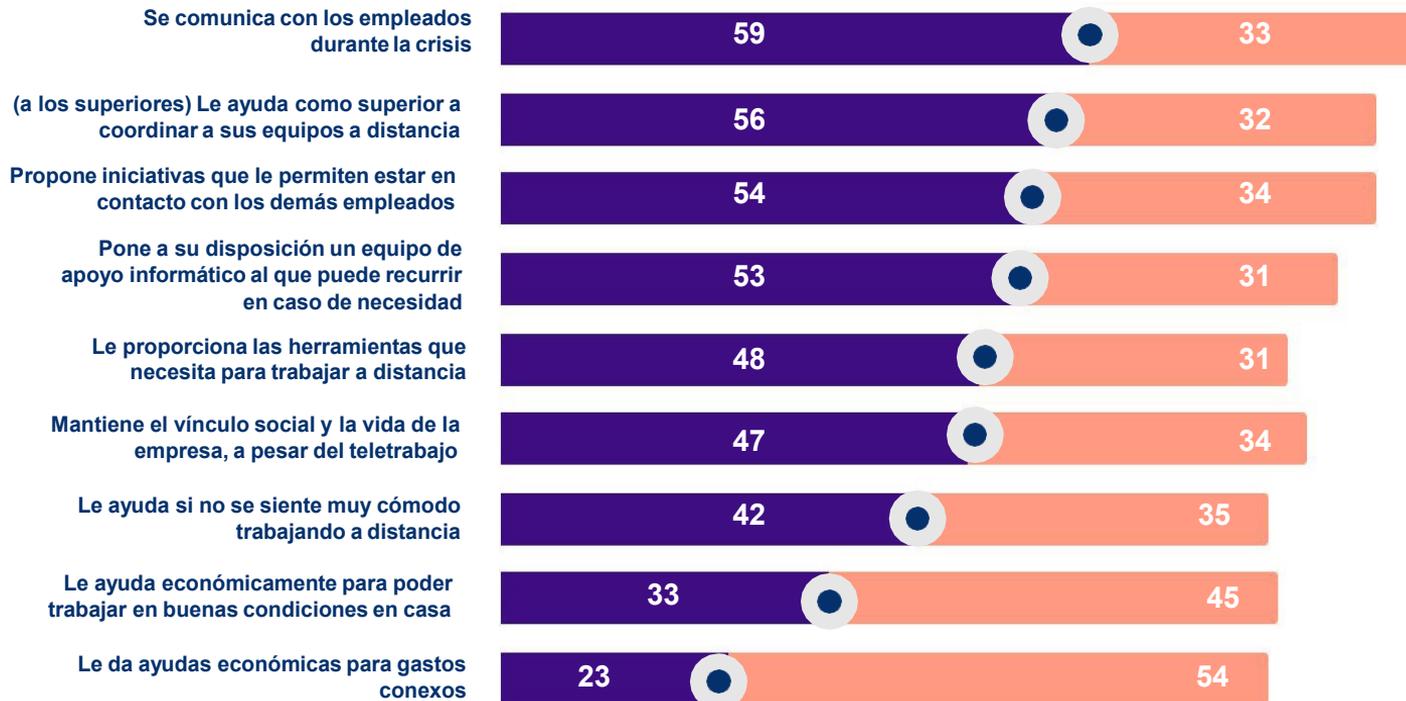
# Los empleados aprueban mayoritariamente a la empresa durante la crisis pero echan de menos ayudas económicas

Y, concretando más, en cuanto a cada uno de los aspectos que se indican a continuación, ¿está usted satisfecho o insatisfecho con la forma en que su empresa, durante la pandemia de COVID-19...?

Totally satisfied /  
Most satisfied

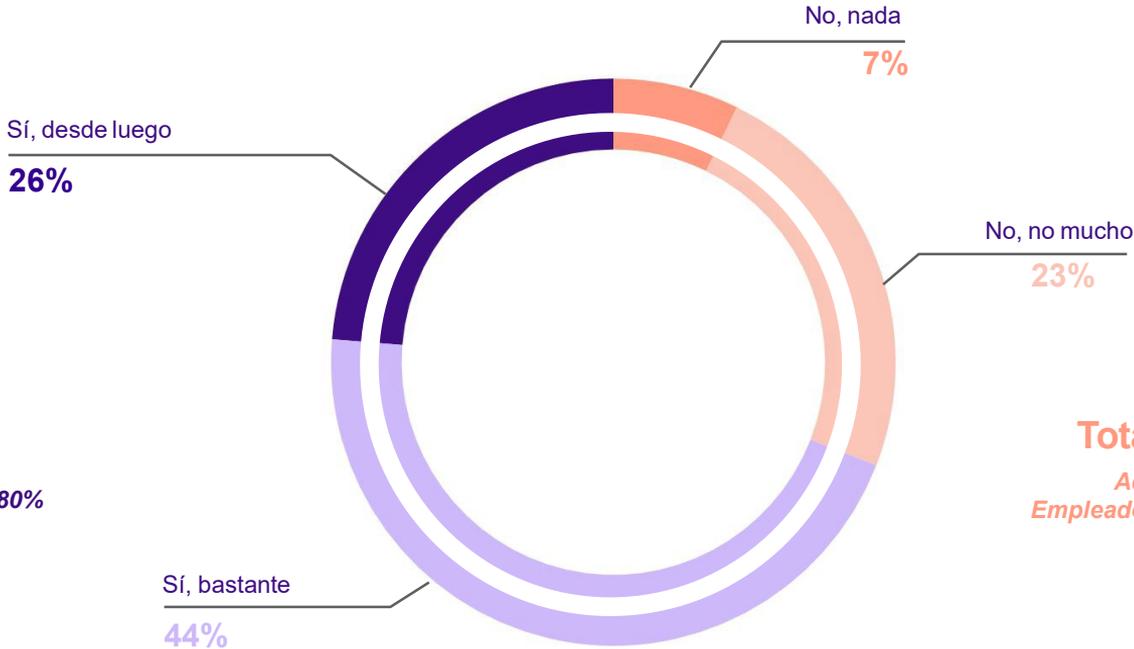


More dissatisfied /  
Not satisfied at all



# Las empresas han conseguido una transición al teletrabajo bastante fluida

¿Tiene la impresión de que la transición al teletrabajo ha sido fluida en su empresa?



 73%

**Total "Sí": 70%**

*Industria: 81%*

*Trabajadores del sector privado: 80%*

*Servicios: 79%*

*Directivos: 77%*

*Comercios: 63%*

 27%

**Total "No": 30%**

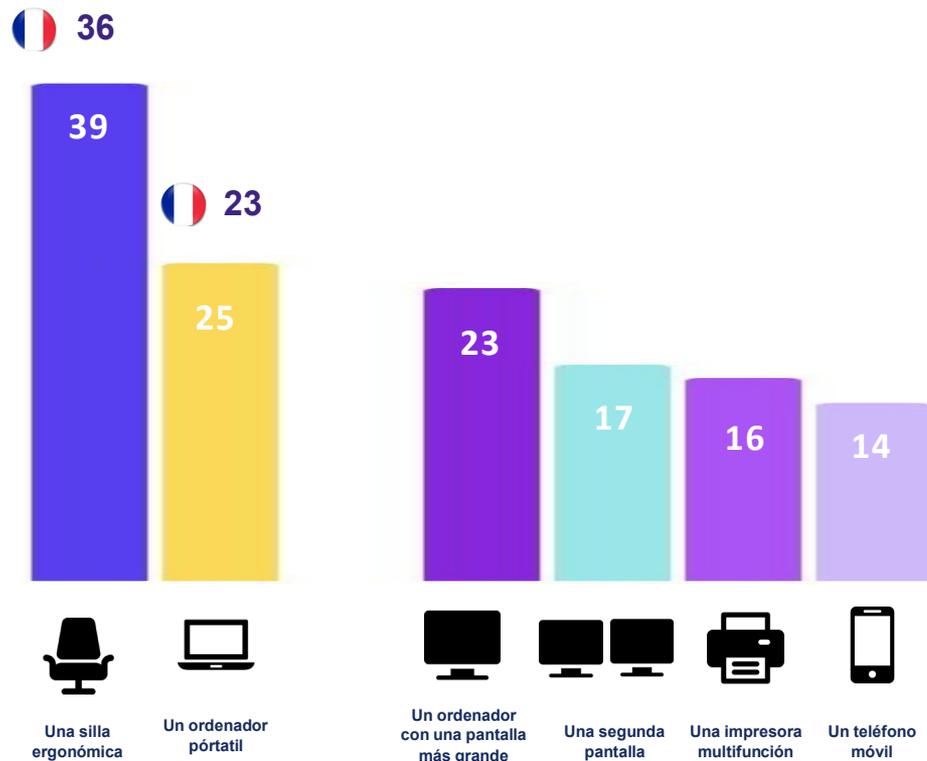
*Administración: 45%*

*Empleados del sector público: 44%*

# Lo más básico es lo más añorado: una silla ergonómica

¿Cuáles son los equipos que más echó en falta para que la transición al teletrabajo fuera fluida?

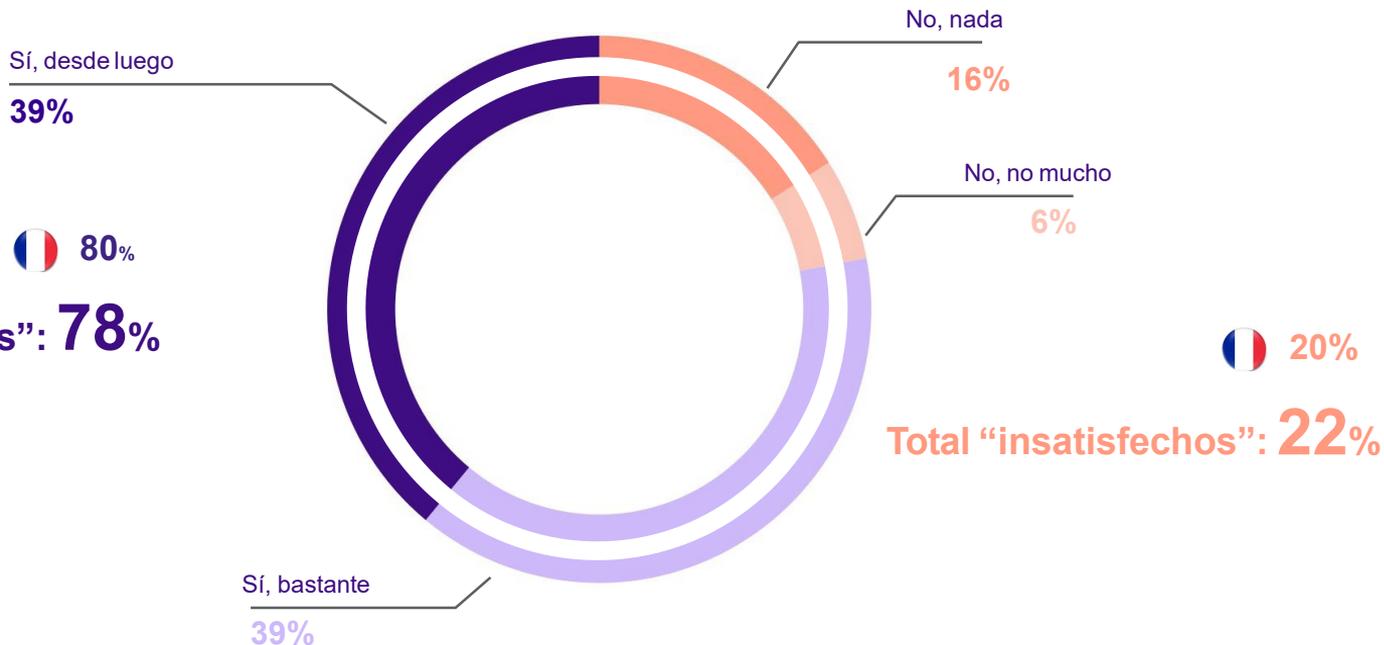
Base: los que respondieron que la transición al teletrabajo no fue fluida en su empresa, el 17% de la muestra



# Y más allá de la pandemia, los empleados están muy satisfechos con el teletrabajo

Personalmente, ¿está usted satisfecho con su situación de teletrabajo?

Base: los que siguen teletrabajando, el 57% de la muestra

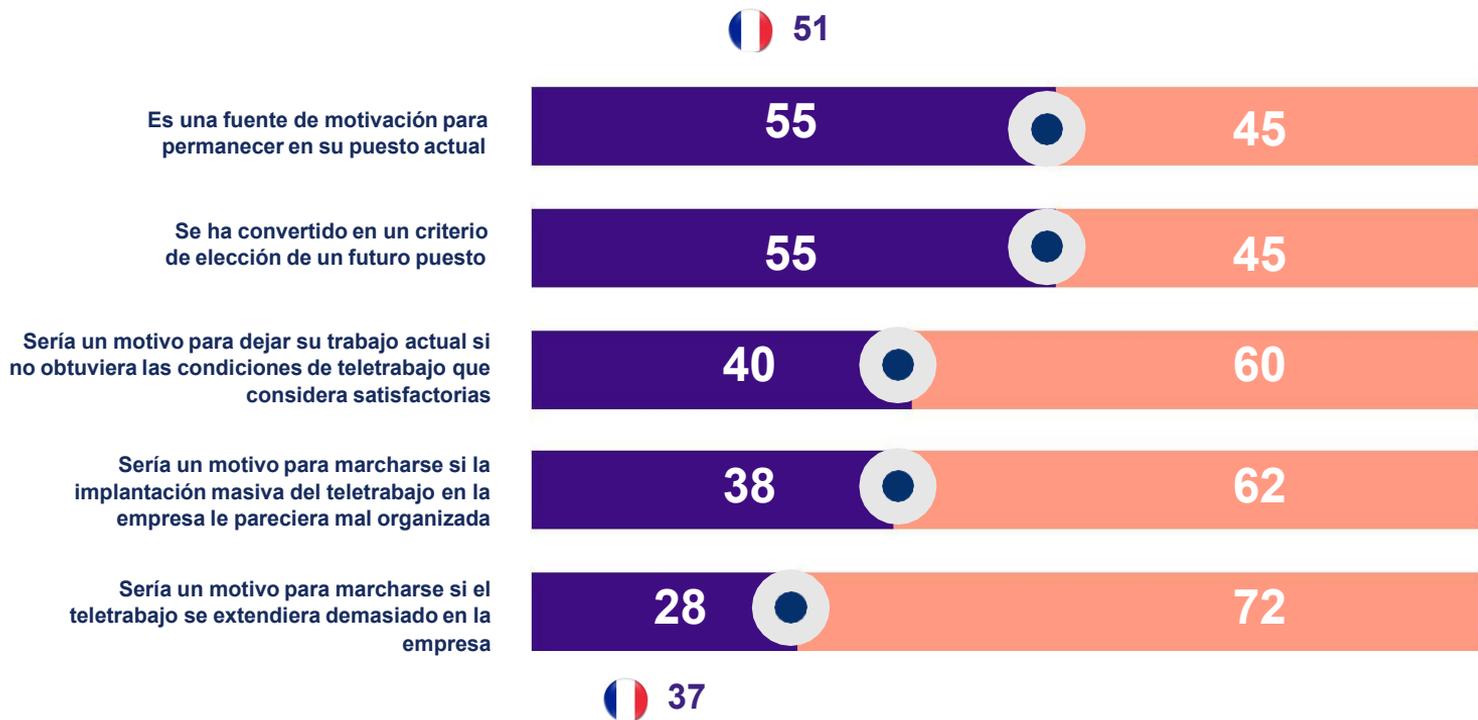


# El teletrabajo es una motivación para permanecer en su puesto y un criterio para uno nuevo

Por último, hoy, ¿diría que la posibilidad de teletrabajar (más)...?

Sí, totalmente/  
Sí, bastante

No, poco/  
No, nada



# El ordenador portátil, la conexión segura y una formación principales medidas para poner en marcha el teletrabajo

De las siguientes opciones, ¿qué medidas ha puesto en marcha su empresa?

Base: los que respondieron que sí se tomaron medidas, el 28% de la muestra



# Las nuevas soluciones digitales son el primer medio implementado por las empresas

¿Qué medios ha puesto en marcha su empresa para organizar el teletrabajo?



# 3 de cada 4 empleados están satisfechos con las soluciones digitales implementadas por la empresa

Personalmente, ¿está usted satisfecho con las soluciones digitales y de asistencia que le proporciona su empresa para el teletrabajo?

Base: los que siguen teletrabajando, el 57% de la muestra

 78%

Total "satisfechos": **77%**

Directivos : 81%

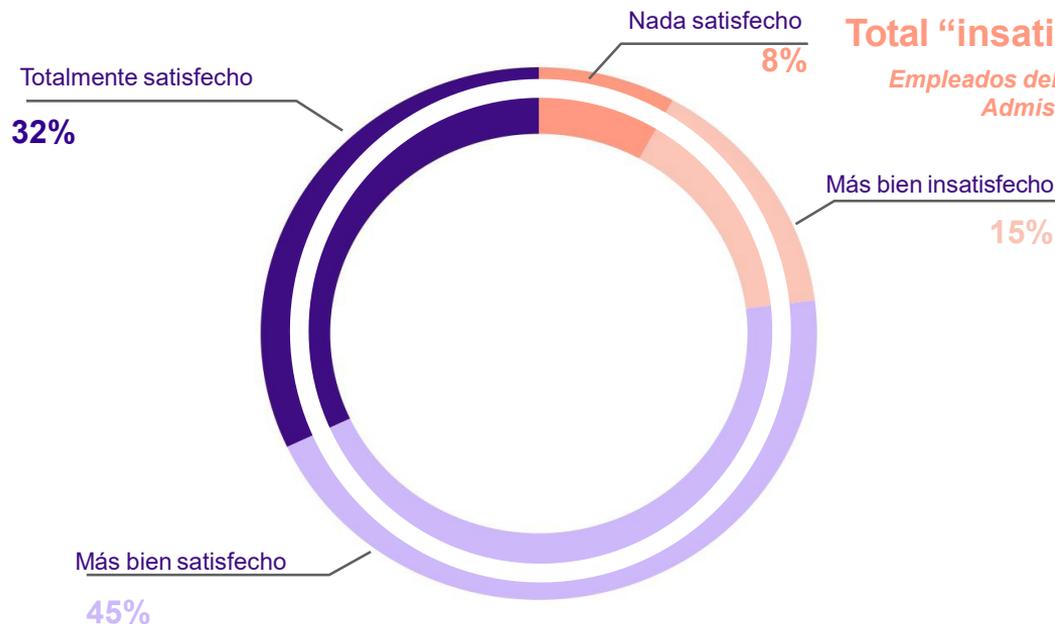
Empleados del sector privado: 85%

 22%

Total "insatisfechos": **23%**

Empleados del sector público: 35 %

Administración : 38%



# La falta de material informático y la cultura de empresa los dos principales obstáculos para hacer posible el teletrabajo

¿Cuáles cree que han sido los dos principales obstáculos para el éxito de la implantación del teletrabajo en su empresa?

¿Es porque...?

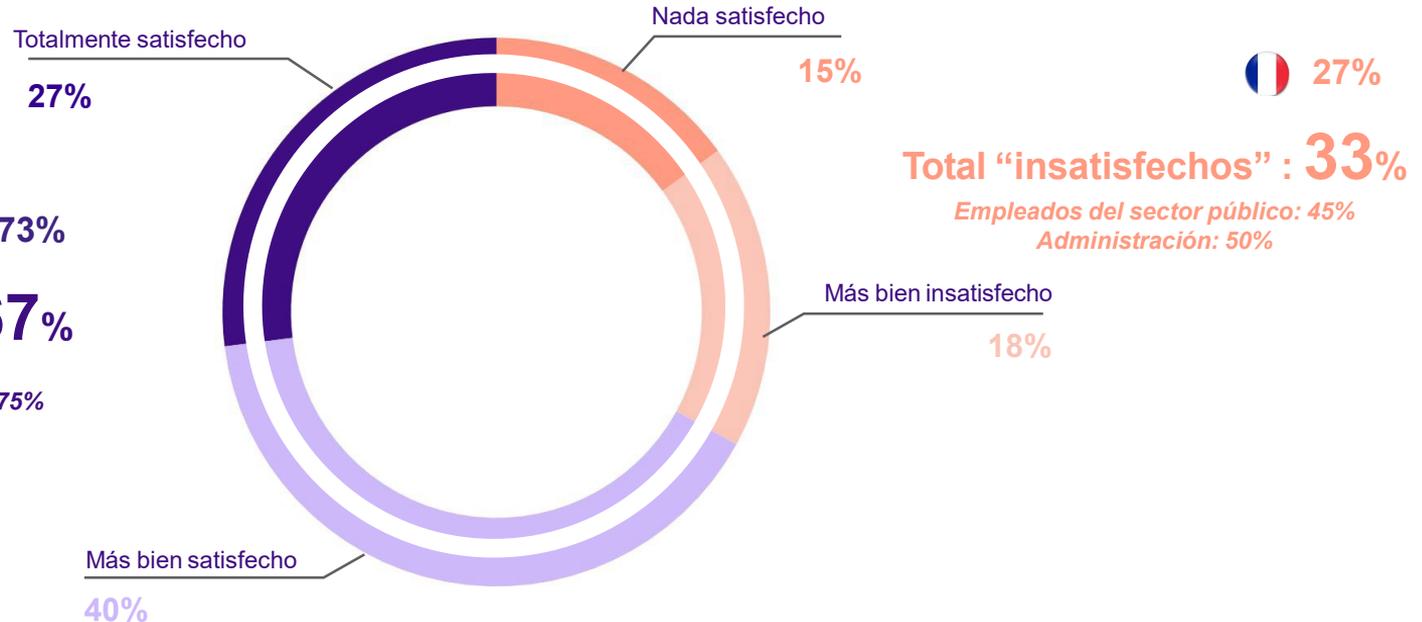
Base: los que respondieron que la transición al teletrabajo no fue fluida en su empresa, el 20% de la muestra



# Aunque mayoritaria, la satisfacción respecto a los equipos materiales es mejorable

Personalmente, ¿está usted satisfecho con los equipos materiales que le proporciona su empresa para el teletrabajo?  
Base: los que siguen teletrabajando, el 57% de la muestra

 **73%**  
**Total “satisfechos”: 67%**  
*Directivos: 74%*  
*Empleados del sector privado: 75%*



# 03

**El teletrabajo en España  
aún puede crecer en  
cantidad y en calidad**

# La mitad de los trabajadores que nunca han teletrabajado les gustaría poder hacerlo

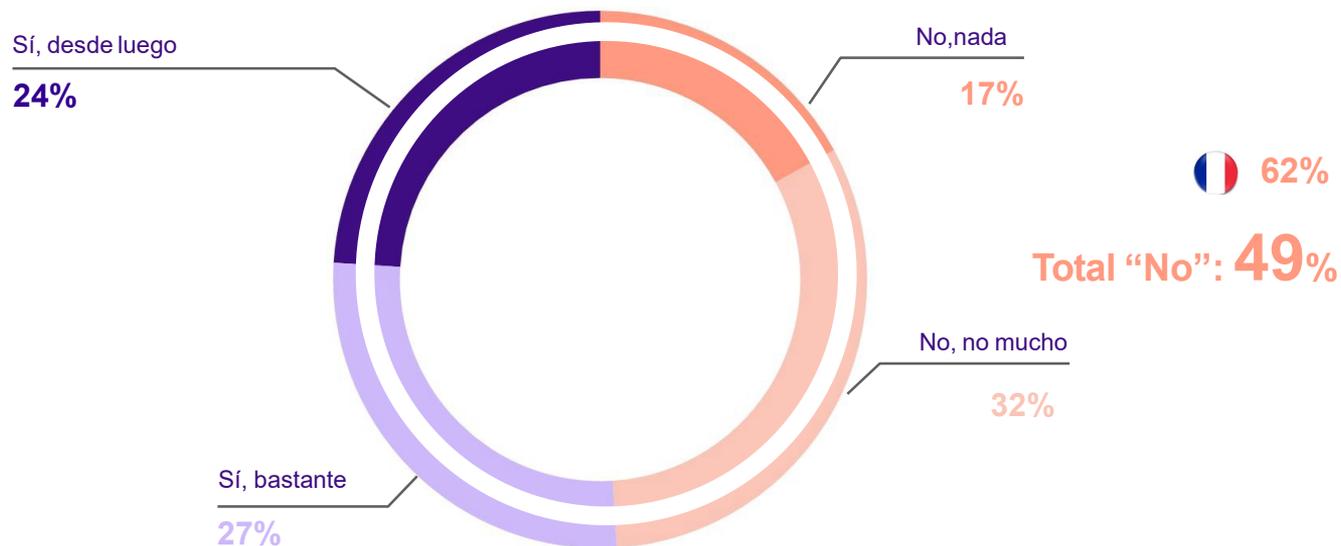
Si nunca ha teletrabajado, ¿le gustaría?

Base: los que nunca han experimentado el teletrabajo, el 43% de la muestra

 38%

Total "Sí": **51%**

*Directivos: 50%*



# 8 de cada 10 personas que no pueden teletrabajar es porque su oficio no se lo permite, sólo al 14% se lo prohíbe su empresa

¿Por qué motivo(s) principal(es) no teletrabaja o no teletrabajó durante los periodos de confinamiento?

Base: los que nunca han experimentado el teletrabajo, el 43% de la muestra

Su oficio o trabajo actual no permite trabajar a distancia

Su empresa no le permite teletrabajar, ni siquiera parcialmente, aunque, en su opinión, algunas de sus tareas puedan realizarse a distancia

Los medios y equipos proporcionados por su empresa (ordenador, acceso al servidor de la empresa, etc.) no permiten teletrabajar en buenas condiciones

Los medios implementados para asegurar las infraestructuras no son suficientes para garantizar la máxima seguridad de los datos con el teletrabajo

Su empresa le permite teletrabajar, pero usted prefiere acudir a su puesto de trabajo para mantener el vínculo con sus compañeros

Su empresa le permite teletrabajar, pero le preocupan las repercusiones en su carrera profesional si teletrabaja (p. ej., menos oportunidades de ascenso o subida de sueldo, temor a que no le renueven el contrato de trabajo, etc.)

Su empresa le permite teletrabajar, pero su situación familiar o su alojamiento no le permiten teletrabajar en buenas condiciones



85



6

# El teletrabajo todavía puede crecer porque tras la pandemia, las empresas han hecho una pausa en las medidas del teletrabajo

¿Ha tomado su empresa nuevas medidas destinadas a mantener la organización del teletrabajo a largo plazo?

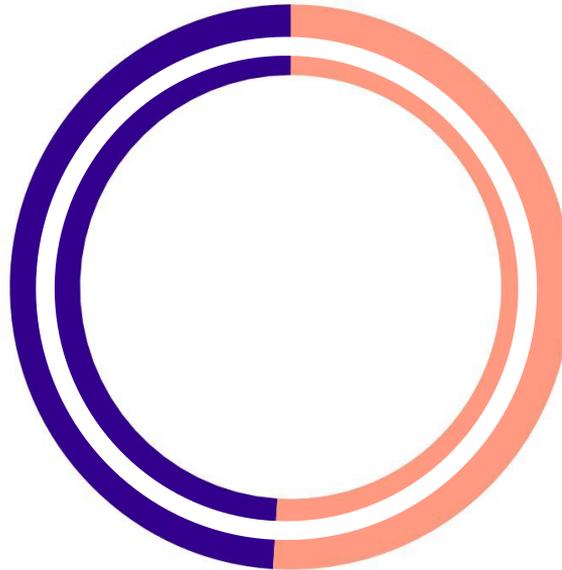
 51%

“Sí” : 49%

*Industria: 59 %*

*Servicios: 53 %*

*Empleados del sector privado: 51%*



 49%

“No” : 51%

*Empleados del sector público :55%*

# Equipo informático y acceso a las aplicaciones como si estuviéramos en la oficina a la cabeza de las soluciones más demandadas

¿Cuáles son las soluciones digitales y los servicios que más echó en falta para que la transición al teletrabajo fuera fluida?

Base: los que respondieron que la transición al teletrabajo no fue fluida en su empresa, el 17% de la muestra



# Los principales puntos de mejora son la conexión segura y más ayudas económicas

En cada una de las mejoras que podría poner en marcha su empleador para optimizar e implantar el teletrabajo, indique si le parece totalmente prioritaria, importante, pero no prioritaria o secundaria.

Base: los que respondieron que sí se tomaron medidas, el 57% de la muestra

- Prioritaria**
- Importante**
- Secundaria**



# Los teletrabajadores consideran que la inversión de las empresas todavía puede mejorar

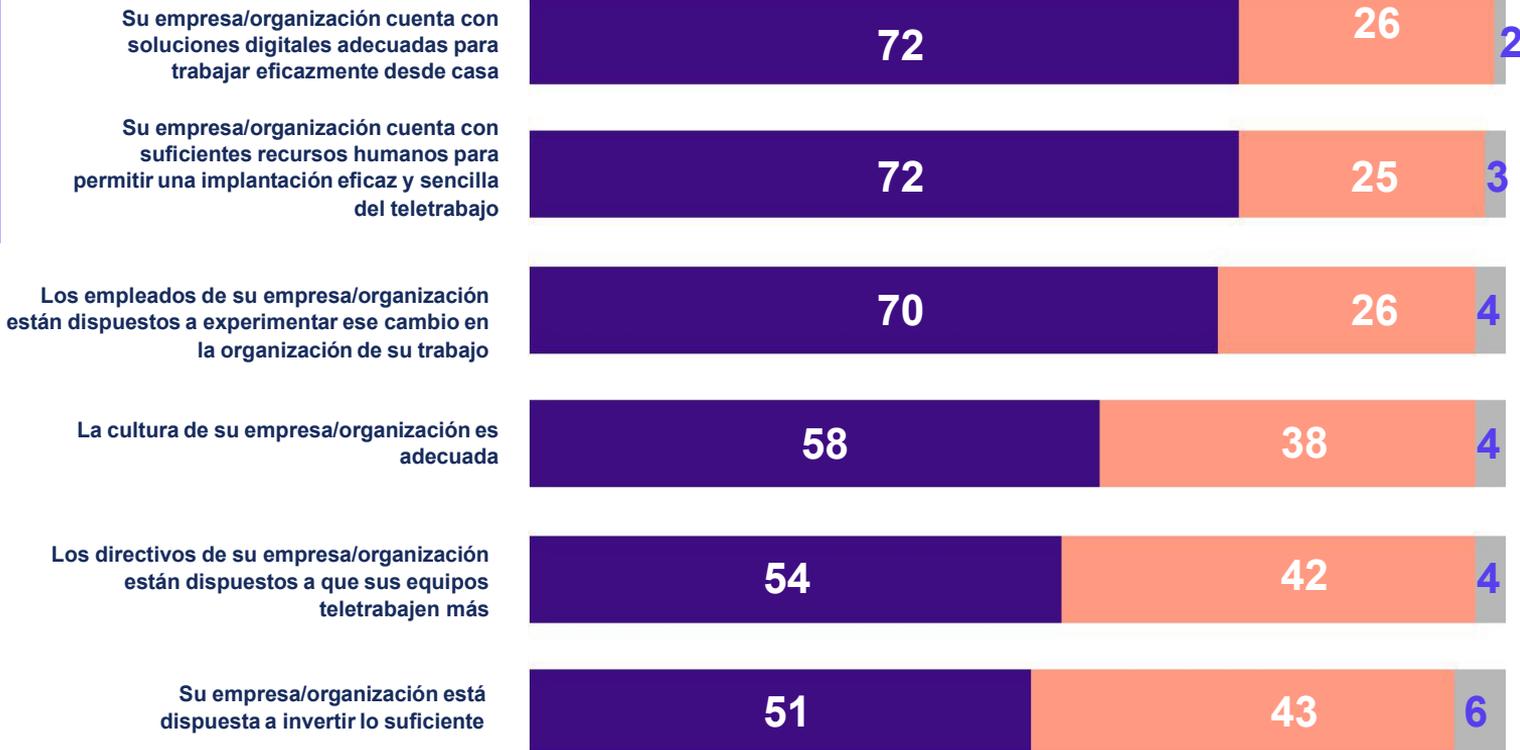
Si hiciera (más) uso del teletrabajo, ¿diría que...?

Base: a quienes han experimentado el teletrabajo, el 57% de la muestra

Sí, totalmente /  
Sí, bastante

No, poco /  
No, nada

NS/NC



# Aunque satisfactoria, la inversión de las empresas en el teletrabajo todavía puede crecer

Si hiciera (más) uso del teletrabajo, ¿diría que...?

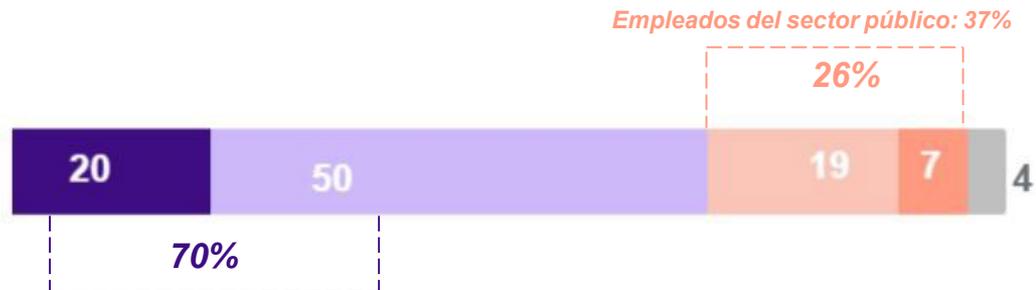
Base: a quienes han experimentado el teletrabajo, el 57% de la muestra

- Sí, totalmente ●
- Sí, bastante ●
- No, poco ●
- No, nada ●
- NS/NC ●

Su empresa/organización cuenta con soluciones digitales adecuadas para trabajar eficazmente desde casa



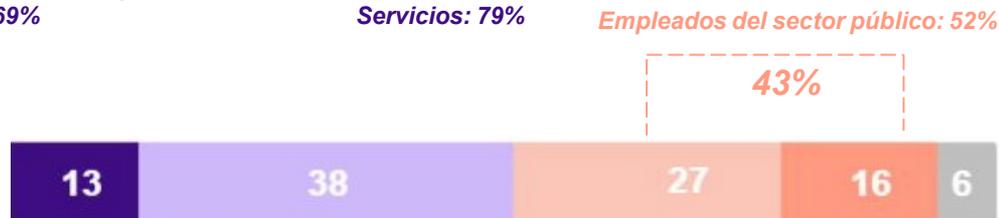
Los empleados de su empresa/organización están dispuestos a experimentar ese cambio en la organización de su trabajo



Empleados del sector privado: 78%  
Comercio: 69%

Industria: 78%  
Servicios: 79%

Su empresa/organización está dispuesta a invertir lo suficiente



# Conclusiones



# Una tipología de teletrabajadores en 4 grupos

EXPERIMENTADOS  
Y CAUTOS



30

*Menos de 40 años: 41%*  
*Más de 40 años: 59%*

PRIVILEGIADOS  
ENTUSIASTAS



24

*Menos de 40 años: 36%*  
*Más de 40 años: 64%*

DESORIENTADOS



24

*Menos de 40 años: 41%*  
*Más de 40 años: 59%*

AFICIONADOS  
CRÍTICOS

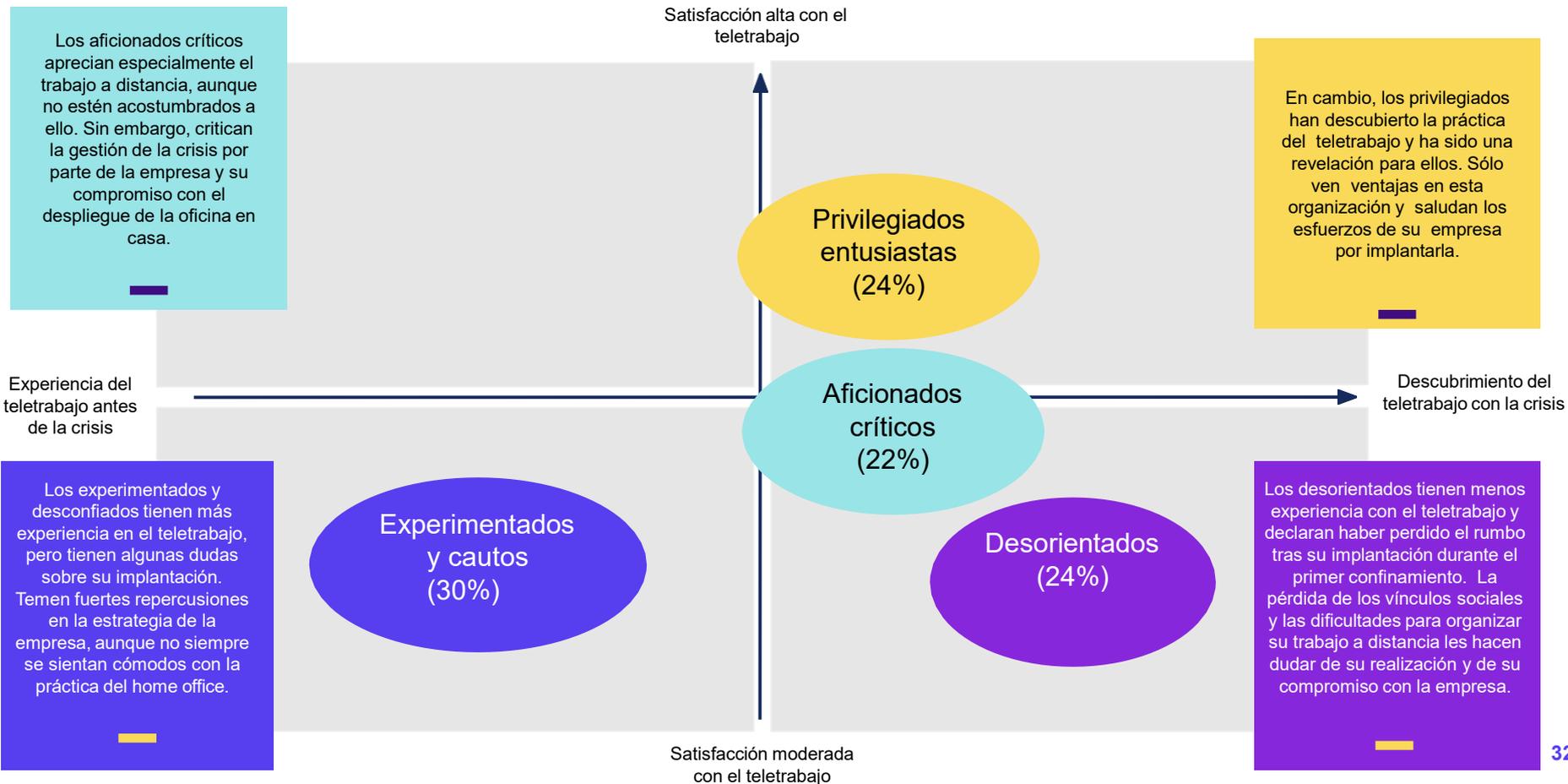


22

*Menos de 40 años: 38%*  
*Más de 40 años: 62%*

\* Cada uno de estos perfiles se constituye a partir de las respuestas dadas a 4 indicadores (satisfacción con la situación de teletrabajo; ventajas vinculadas al teletrabajo: mayor eficiencia, mejor conciliación de la vida personal y profesional, mayor realización en el trabajo; desventajas vinculadas al teletrabajo: dificultades para separar el tiempo privado y el profesional, mayores dificultades técnicas; sensación de que la transición al teletrabajo ha sido suave).

# Una tipología de teletrabajadores en 4 grupos



# Lecciones principales

## 1- El teletrabajo se ha convertido en una opción permanente y su impacto se prevé duradero.

- El teletrabajo es una realidad con el **51% de los trabajadores en teletrabajo**, frente al **27% que lo estaba antes** de la pandemia.
- Para **7 de cada 10 trabajadores la crisis tendrá un impacto duradero** en la organización del teletrabajo.
- El **tiempo (94%) y el dinero ahorrado (87%) son las mayores ventajas percibidas**, pero **las relaciones sociales (77%) es lo que más se echa en falta** y se percibe un posible riesgo de aislamiento.
- Frente a la situación actual, **los trabajadores preferirían un poco menos de teletrabajo**, más o menos tres días (**29%**).

# Lecciones principales

## 2- El teletrabajo genera mayoritariamente satisfacción y se ha convertido en un criterio imprescindible.

- Una amplia mayoría (72%) está satisfecha con la organización del trabajo durante la pandemia, aunque han echado de menos ayudas económicas.
- Más allá de la pandemia, los empleados están muy satisfechos con el teletrabajo y lo consideran clave para permanecer en su puesto (55%) o buscar uno nuevo que lo garantice (55%).
- Las soluciones digitales (48%) son la principal medida puesta en marcha por la empresa y tres de cada cuatro trabajadores se han mostrado satisfechos con las mismas.
- La falta de material informático (38%) es el principal punto de mejora con uno de cada tres trabajadores insatisfechos.
- Para los empleados del sector público, la transición al teletrabajo ha sido más complicada: un 45% considera que no ha sido fluida.
- Los empleados del sector público se muestran más insatisfechos tanto con las soluciones digitales implementadas, (35%) como con los equipos materiales (entre un 45%-50%).

# Lecciones principales

## 3- ¿Cómo puede crecer todavía el teletrabajo en España en cantidad y en calidad?

- El teletrabajo tiene margen de progreso porque a la **mitad de los trabajadores que nunca han trabajado les gustaría poder hacerlo**.
- La **mitad de las empresas han realizado una pausa** después de la pandemia.
- Las **vías de mejora del teletrabajo son un cambio del equipo informático (46%) y soluciones para acceder a las aplicaciones y servidores como si estuviéramos en la oficina (40%)**.
- Aunque los trabajadores se muestran **satisfechos en un 72% por las soluciones digitales implementadas**, también consideran que **la empresa puede invertir todavía más (43%)**.

# Lecciones principales

## 4- ¿Cómo se reparten los diferentes tipos de teletrabajadores?

- Distinguimos **cuatro tipos** de trabajadores:
  - **Experimentados y cautos (30%)**: tienen más experiencia en el teletrabajo, pero tienen algunas dudas sobre su implantación.
  - **Privilegiados entusiastas (24%)**: han descubierto el teletrabajo, sólo ven ventajas y aprecian los esfuerzos de su empresa por implantarla.
  - **Desorientados (24%)**: tienen menos experiencia con el teletrabajo y declaran haber perdido el rumbo tras su implantación durante el primer confinamiento. La pérdida de los vínculos sociales y las dificultades para organizar su trabajo a distancia les hacen dudar de su realización y de su compromiso con la empresa.
  - **Aficionados críticos (22%)**: aprecian el trabajo a distancia, aunque no estén acostumbrados a ello. Sin embargo, critican la gestión de la crisis por parte de la empresa y su compromiso con el despliegue de la oficina en casa.
- Hay un **22% de aficionados críticos que hay que convencer**.
- Hay un **24% desorientados que hay que recuperar**.

econocom

One  
DIGITAL  
company

# Anexo



# Factores de satisfacción e insatisfacción con la gestión empresarial con la dirección del empresario durante la epidemia de COVID 19

## Aprobados

Expectativas que desempeñan un papel importante en la satisfacción de los empleados. Su ausencia o fracaso tiene poco impacto en el nivel de insatisfacción.

Bajo impacto

## Secundarios

Expectativas que tienen poco impacto en la satisfacción o insatisfacción de los empleados.

Satisfacción

Impacto fuerte

Ayuda económica para poder trabajar en buenas condiciones en casa

Le proporciona ayuda financiera para los costes adicionales

Le acompaña si se siente menos cómodo trabajando a distancia

Le proporciona herramientas para trabajar a distancia

Mantiene el vínculo social y la vida en la empresa

Le asiste como gestor en la animación

Le proporciona un equipo de apoyo informático

Propone iniciativas que le permiten estar en contacto con otros empleados

Comunica a sus empleados durante la crisis

## Motores

Expectativas que juegan un papel fundamental en la satisfacción de los empleados. Su ausencia o fracaso genera mucha insatisfacción.

Insatisfacción

Impacto fuerte

## De base

Expectativas mínimas por los empleados. Su ausencia o su ausencia genera mucho descontento.

Bajo impacto



## Los privilegiados entusiastas



# Presentación del grupo de los privilegiados entusiastas

(24% de la muestra en España)

### PERFIL

**Categorías profesionales bastante variadas**, aunque haya un número ligeramente superior de empleados que en los otros grupos.

**Trabajan más en el sector privado** que los demás grupos (dos tercios de ellos), y en particular en el **sector de los servicios**.

Antes de la epidemia de Covid-19, aproximadamente **la mitad de ellos ya había experimentado con el teletrabajo** de forma bastante regular y, en la mayoría de los casos, de forma contractual.

**Durante la primera confinamiento, trabajaron mayoritariamente desde casa**. Para algunos de ellos, el teletrabajo diario fue un descubrimiento.

### SENTIMIENTOS PERSONALES SOBRE EL TELETRABAJO

El descubrimiento o el despliegue del teletrabajo durante el primer confinamiento parece haber sido una revolución para estos empleados, que hoy en día están todos teletrabajando y para la mitad de ellos al 100%. También tienen más del doble de probabilidad que antes de la crisis de tener teletrabajo por contrato.

Reconocen muchas **más ventajas que otros grupos** a esta organización y están especialmente contentos con sus actuales condiciones de teletrabajo, el hardware y las soluciones digitales implantadas por la empresa.

Más concretamente, las **ventajas del teletrabajo son reconocidas** sistemáticamente por todo este grupo, a excepción del ahorro económico, que unos pocos lo ponen en duda.

Por otra parte, rechazan casi todos los inconvenientes, en particular:

- **Dificultades para organizar el trabajo y pérdida de eficiencia individual**
- **Menos compromiso con el trabajo y pérdida de sentido**



### EL COMPROMISO DE LA EMPRESA

En general, la satisfacción de los teletrabajadores privilegiados con la forma en que su empresa ha gestionado la organización del trabajo es **muy buena** y cerca de 4/5 de ellos consideran que la transición al teletrabajo ha sido suave.

Se diferencian de los experimentados (que también están muy satisfechos) porque **su opinión está más formada** y se basa en factores diferentes:

- **Los privilegiados están especialmente satisfechos con las herramientas puestas a su disposición para trabajar a distancia**, la comunicación que recibieron durante la crisis y las iniciativas que les permitieron mantenerse en contacto con otros empleados;
- Por otro lado, **están claramente insatisfechos con la ayuda financiera que reciben**

De hecho, **disponen de más equipos que otros grupos** (sobre todo soluciones digitales) y de la misma ayuda financiera.

### ¿Y LUEGO?

**Los privilegiados hechizados creen en la misma medida que los demás que la crisis tendrá un impacto duradero** en la organización del trabajo en la empresa. **Tienden a confiar en la empresa para gestionar las secuelas de la crisis**, con la excepción de la prestación de ayuda financiera.

De hecho, **no parecen creer en la anunciada revolución del teletrabajo** y en su impacto en la estrategia de RRHH de la empresa. Por otro lado, **coinciden en que el teletrabajo se está imponiendo en la práctica** (menos reuniones visuales, más empleados trabajando desde casa que desde la oficina), sobre todo **porque los empleados están dispuestos a hacerlo y su empresa cuenta con los medios para ello** (en términos de herramientas y recursos humanos).

A nivel más personal, **la posibilidad de trabajar a distancia es una fuente importante de motivación** y un criterio para elegir un futuro puesto de trabajo para tres cuartas partes de ellos.





# Los desorientados



## Presentación del grupo de los desorientados (24% de la muestra en España)

PERFIL
<p>Un público femenino: unos dos tercios de ellos.</p> <p>Son de <b>orígenes muy variados</b>, aunque hay un número ligeramente mayor de personas de los orígenes más altos que en los otros grupos.</p> <p>Trabajan en <b>empresas más grandes</b>, casi todas en el sector administrativo y de servicios. Algo menos de la mitad trabaja en puestos directivos.</p> <p>Antes de la epidemia de Covid-19, <b>habían experimentado menos con el teletrabajo que los otros grupos</b>, y esto de forma ocasional y no contractual.</p> <p>Durante el primer confinamiento, trabajaron mayoritariamente desde casa. El teletrabajo diario fue, un descubrimiento para una gran parte de ellos.</p>



L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE
<p>La satisfacción general de los descontentos con la forma en que su empresa ha gestionado la organización del trabajo es buena, pero está por debajo de lo que se mide en los otros grupos. <b>Algo más de la mitad considera que la transición al teletrabajo no ha sido fácil.</b></p> <p>Además de la cultura empresarial que, en su opinión, no se presta a la implantación del teletrabajo, <b>las herramientas que más les han faltado son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Equipo y material</b> en casa para poder teletrabajar en buenas condiciones</li><li>- <b>Soluciones digitales para poder intercambiar con los compañeros y trabajar en colaboración con otros</b> (de hecho, suelen tener menos de herramientas que los demás, y parecen estar menos cómodos utilizándolas).</li></ul> <p>Estos empleados también son <b>menos propensos que los demás a considerar que la empresa ha puesto en marcha nuevas medidas</b> para hacer fluido el teletrabajo.</p>

SENTIMIENTOS PERSONALES SOBRE EL TELETRABAJO
<p>El descubrimiento del teletrabajo durante el primer confinamiento parece haber provocado una <b>pérdida de puntos de referencia</b>. Por lo tanto, <b>reconocen muchas menos ventajas</b> a esta organización del trabajo y <b>están menos satisfechos con sus actuales condiciones de teletrabajo</b>.</p> <p>Más concretamente, los desorientados reconocen <b>algunas ventajas objetivas del teletrabajo, como la ausencia de transporte o el hecho de que permite un ahorro económico</b>. Pero, a <b>nivel personal, señalan dificultades para organizar</b> su trabajo desde casa. Lamentan especialmente :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>La pérdida de productividad</b> que genera según ellos el home office: apenas la mitad piensa que permite una mayor eficiencia, una mejor gestión de la presión, etc. <b>¡Sólo una cuarta parte cree que ofrece una mayor satisfacción en su trabajo!</b></li><li>- <b>La falta de contacto social es percibida por casi todos ellos como una desventaja</b> del teletrabajo. Casi todos ellos coinciden también en que es difícil coordinar.</li></ul> <p>Como resultado, <b>casi la mitad de ellos cuestiona su compromiso</b> con su trabajo o con su empresa.</p>



¿Y LUEGO?
<p><b>Los desilusionados confían sobre todo en su empresa para articular una vuelta a la normalidad.</b> En cuanto al resto, tienen bastantes dudas, sobre todo en lo que respecta a las ayudas económicas y a la formación que se les podría ofrecer.</p> <p>De hecho, <b>no parecen creer en la anunciada revolución del teletrabajo</b>. Y, probablemente como consecuencia de sus dudas sobre la capacidad de la empresa para afrontar los retos de la implantación del teletrabajo, no perciben ningún cambio de estrategia por su parte, tanto en lo que respecta a los recursos inmobiliarios como a los humanos.</p> <p>A nivel más personal, <b>la posibilidad de teletrabajar tiene poca importancia en su futuro laboral</b>: es una fuente de motivación mucho más débil, pero también un motivo de abandono menos considerado que en los otros grupos</p>





# Los experimentados y cautos

## Presentación del grupo de los experimentados y cautos

(30% de la muestra en España)



### PERFIL

**Categorías sociales más modestas:** hay más empleados y obreros (el sector industrial, aunque sigue siendo claramente minoritario, está más representado que en los otros grupos). Alrededor de 6 de cada 10 de ellos ocupan puestos de dirección.

Antes de la pandemia de Covid-19, **habían experimentado más el teletrabajo que los otros grupos (2/3 en España)**, para un tercio de ellos en base de contrato.

Sin embargo, durante la primera confinamiento, son los que más han trabajado en su lugar de trabajo.



### EL COMPROMISO DE LA EMPRESA

En general, los desconfiados se encuentran **entre los más satisfechos con la forma en que su empresa ha gestionado la organización del trabajo** y las herramientas que se han puesto a su disposición durante la crisis.

**En particular, están más satisfechos que los demás con el apoyo financiero proporcionado, para cerca de 6/10 de ellos.** Por lo tanto, confían en que su empresa les ofrezca ayuda económica (para que estén cómodos en casa, para pagar los gastos adicionales), lo que no ocurre en los otros grupos.

Además, estos empleados son más **propensos que los demás a creer que la empresa ha puesto en marcha nuevas disposiciones** para hacer sostenible el teletrabajo. Sin embargo, por lo que dicen, **no parecen tener más herramientas o apoyo que los demás** teletrabajadores encuestados.

### SENTIMIENTOS PERSONALES SOBRE EL TELETRABAJO

Están más familiarizados con el teletrabajo y, aunque el confinamiento parece no haber sido una oportunidad para que descubran esta práctica, parecen tener una **relación bastante comedia** con respecto al teletrabajo. Así:

- Están **razonablemente satisfechos con su situación actual como teletrabajadores** y con los medios (hardware y soluciones digitales) que se aplican.

- Su opinión sobre las **ventajas e inconvenientes del teletrabajo es bastante matizada.**

Para ellos, más allá de la eliminación del tiempo de desplazamiento, la ventaja del teletrabajo radica principalmente en que **pueden trabajar de la manera que les convenga.**

Sin embargo, identifican con más fuerza algunas desventajas relacionadas con el teletrabajo, **como las dificultades para organizar su trabajo, la prolongación de la jornada laboral, la pérdida de eficacia individual y el aumento de la presión.**

Esto lleva a cerca de 6/10 de ellos a cuestionar su compromiso con su trabajo y con su empresa.



### ¿Y LUEGO?

Los más cautos, quizás por su mayor experiencia en el teletrabajo, ven **más implicaciones para la estrategia inmobiliaria y de RRHH de la empresa:**

- La mitad en España cree que su empresa trabajará principalmente con autónomos.

- Tres cuartas partes imaginan que su empresa tendrá oficinas más pequeñas y fomentará la oficina flexible, **je incluso la mitad piensa que la empresa ya no necesitará oficinas!**

Como resultado de la revolución que perciben - combinada con las dificultades personales que han experimentado en el teletrabajo, a pesar de la inversión reconocida por su empleador para hacer la organización más fluida - los experimentados y cautos son muy aprensivos sobre un despliegue incontrolado del teletrabajo: **el mantenimiento de la práctica es, a sus ojos, tanto una fuente de motivación como de ruptura con la empresa** (especialmente en el caso de un despliegue demasiado masivo o mal ejecutado).



## Los aficionados críticos

# Presentación del grupo aficionados solitarios (24% de la muestra en España)



### PERFIL

Un objetivo un poco mayor: más de una cuarta parte tiene 50 años o más

Clases sociales bastante variadas.

Trabajan más en el sector privado que los demás grupos (dos tercios de ellos), sobre todo en el sector servicios.

Antes de la epidemia de Covid-19, algo menos de la mitad ya había experimentado el teletrabajo, pero éste era más bien ocasional y no estaba estipulado en los contratos.

Durante el primer confinamiento, trabajaron mayoritariamente desde casa. Por lo tanto, el teletrabajo fue un descubrimiento para algunos.



### EL COMPROMISO DE LA EMPRESA

En contraste con los entusiastas privilegiados, los aficionados solitarios se encuentran entre los más críticos con la forma en que la crisis ha sido gestionada por su empresa. Sin embargo, su satisfacción sigue siendo relativamente buena, salvo en lo que respecta a las ayudas financieras de las que disponen.

También son menos los que consideran que la transición al teletrabajo ha sido fluida y la mitad señala la falta de instalaciones físicas en casa para trabajar bien. De hecho, parece que se han beneficiado en la misma medida que los demás de las soluciones digitales, pero menos de los equipos de hardware para trabajar desde casa y menos del equipo de apoyo.

En consecuencia, la confianza que tienen en su empleador para superar la crisis es correcta, pero también está por debajo de lo que se observa en otros grupos. De hecho, parece que estos empleados tienen una relativa confianza en su empresa para que les proporcione lo mínimo para permitir el teletrabajo (herramientas, equipos), pero no para un apoyo más completo (formación, ayuda financiera, etc.).

### SENTIMIENTOS PERSONALES SOBRE EL TELETRABAJO

Los aficionados aislados parecen haber apreciado especialmente la práctica del teletrabajo durante el primer confinamiento. Ahora están casi todos teletrabajando y muchos de ellos al 100% (aunque esto sólo sea contractualizado para 1/5 de ellos).

Reconocen muchas ventajas de esta organización, como la eliminación de los desplazamientos, la autonomía y la mejor conciliación de la vida privada y profesional, así como el ahorro económico.

Sin embargo, a diferencia de los privilegiados entusiastas, también coinciden en importantes desventajas:

- La pérdida de los vínculos directos con sus compañeros y la pérdida de los lazos sociales
- Riesgos del puesto de trabajo
- Mayores horarios de trabajo y, en consecuencia, mayores dificultades para separar la vida privada de la profesional.



### ¿Y LUEGO?

Los aficionados solitarios son tan propensos como los demás a creer que la crisis tendrá un impacto duradero en la organización del trabajo en la empresa.

De hecho, no parecen creer en la anunciada revolución del teletrabajo y su impacto en la estrategia de RRHH y de la propiedad de la empresa.

Sin embargo, sí están de acuerdo en que el teletrabajo se está imponiendo en la práctica (menos reuniones visuales, más empleados trabajando desde casa que desde la oficina), sobre todo porque los empleados están dispuestos a hacerlo y su empresa puede disponer de los medios para ello. Sin embargo, a diferencia de los envidiosos, dudan de la voluntad de su empresa de invertir lo suficiente para hacer frente a los retos posteriores a la crisis.

La posibilidad que ofrece el teletrabajo es una fuente de motivación para 7/10 de ellos y -en un contexto en el que estos empleados critican el compromiso de su empresa- un motivo de abandono si las condiciones de teletrabajo no fueran satisfactorias para 4/10.

