

Estudio de Ivie

La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia

kioskoymas#comunicación@confcuadros.com

kioskoymas#comunicación

BEATRIZ LAPUENTE
MADRID

Durante las semanas de confinamiento por la crisis del coronavirus, el teletrabajo se ha convertido en la vía para hacer compatible el mantenimiento de las actividades productivas con la protección frente a la enfermedad, una opción necesaria que ha sido novedosa para muchos trabajadores en España que han tenido que introducirse por primera vez en este modelo laboral. De hecho, en 2019, tan solo un 4,8% de los ocupados utilizaban esta fórmula, trabajando desde casa normalmente o más de la mitad de los días, mientras que durante las semanas de restricciones por la pandemia, el porcentaje se ha incrementado hasta el 34% del total.

Así lo refleja un estudio realizado por IvieLab, del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, sobre la base de encuestas y datos del INE. La investigación destaca la singularidad del incremento debido a que las posibilidades de realizar esta modalidad de trabajo se situaron en el 22,3% de los ocupados en 2019, unos 4,4 millones de trabajadores, lo que significa que hay empleados que se han visto obligados a adaptarse a la situación de forma improvisada y sin planificación previa, situando "probablemente" el nivel de eficiencia y productividad del teletrabajo por debajo de los niveles asociados al desempeño presencial, según el informe.

En comparación con otros países de la Unión Europea, el porcentaje de empleados que el año pasado recurrieron a esta opción en España se situó por debajo de la media de la UE (5,3%), siendo los mayores porcentajes de teletrabajadores los de Países Bajos y Finlandia (ambos con el 14,1%) y Luxemburgo (11,6%), según el estudio.

Por ocupaciones
El 100% de los trabajadores que ocupan puestos directivos podrían hacer uso del

teletrabajo para el desempeño de sus tareas, aunque en 2019 solo aprovecharon esta alternativa el 12,9% de los mismos. Por su parte, el colectivo de técnicos y profesionales podría recurrir a esta opción en un 60% de los casos, pero solo lo hicieron el 13,8%; mientras que los contables o administrativos lo harían en un 43,6% y solo optaron por ello el 1,5%. Por el contrario, las personas que desarrollan tareas manuales o se emplean en la industria solo pueden recurrir al teletrabajo en el 3% de los casos, aunque según el estudio, sorprende que casi todos, el 2,8% de ellos, sí aprovecha esta oportunidad. Asimismo, la estimación descarta de forma lógica la posibilidad de trabajo a distancia en los grupos menos cualificados, como la restauración o el sector ganadero, forestal y pesquero. El total de empleados de todos los ámbitos que no tienen opción al teletrabajo representa el 45,3% de ocupados.

Por sectores
Por lo tanto, el teletrabajo potencial y efectivo por

El potencial de esta fórmula no se aprovecha en ningún sector en un periodo normal

La posibilidad de adaptación de las regiones depende de su desarrollo económico

Población ocupada con posibilidad de teletrabajar en 2019

En % sobre el total de ocupados



Por comunidades autónomas



Por sectores de actividad



Fuente: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas A. MERAVIGLIA / CINCO DÍAS

sectores y territorios depende del peso de las ocupaciones más cualificadas. Entre los grandes sectores clasificados por los autores del análisis, el de la energía, podría implantar el teletrabajo en un 30,1% de los empleados; el de los servicios de mercado tiene un 21,4% de posibilidades, mientras que el de los servicios públicos, un 36%.

Dentro de los servicios de mercado, en el sector de la banca y los seguros, el 45% de los ocupados tiene posibilidades de teletrabajar, seguido de los servicios inmobiliarios y empresariales, con un 41,5% (sobre el total de ocupados en su rama). Por su parte, aunque en la industria es menos factible el trabajo a distancia por medios telemáticos (18,2% de media), casi el 30% de los empleados en la industria química podría hacerlo y el 28% de los de edición y artes gráficas.

Por regiones

Desde la perspectiva territorial también se aprecia una distancia importante entre tener la posibilidad de teletrabajar y hacerlo efectivamente, aunque el tejido productivo marca las diferencias, ya que aquellas regiones más orientadas a ocupaciones cualificadas y terciarias tienen más opciones de teletrabajo. Las comunidades autónomas con mayor nivel de desarrollo económico, Madrid, Cataluña y País Vasco, muestran una capacidad de teletrabajar superior que el resto de regiones, con un 28%, 25,1% y 24,5% de posibilidades, respectivamente.

Sin embargo, aun contando con este potencial, no son las que más teletrabajo efectivo real desarrollaron en 2019. Cataluña y País Vasco se situaron por debajo de la media del 4,8%, con un 4,6% y 4,3%, respectivamente. Madrid contó con el 5,1% de los empleados trabajando a distancia, mientras Asturias se situó en el 6,6%. Sin embargo, en La Rioja la cifra se limitó al 3,6% de ocupados que teletrabajan.

Un tercio de los ocupados cambian su modelo laboral por el Covid-19

En 2019, el trabajo a distancia fue viable para el 22,3% de empleados

Condiciones para garantizar la productividad

► **Un buen diseño.** Los autores del estudio, José María Peiró y Ángel Soler, destacan las oportunidades que el teletrabajo ofrece tanto a las empresas como a los trabajadores si está adaptado a las condiciones adecuadas, y una de ellas pasa por plantear un buen diseño de las tareas a través de la colaboración y la flexibilidad.

► **Tecnología.** Es importante adaptar los puestos y el sistema de trabajo aprovechando los avances tecnológicos, buscando la eficacia y eficiencia de la producción, así como del capital humano y la motivación y el bienestar de los trabajadores.

► **Liderazgo.** Las prácticas de gestión de recursos humanos y de dirección y liderazgo de las personas han de adaptarse a esa forma de trabajar, primando la consecución de los objetivos al tiempo de realización de las tareas.

► **El lugar.** La empresa debe considerar las condiciones requeridas en el nuevo lugar de trabajo y su idoneidad, contemplando diferentes posibilidades (domicilio familiar, oficinas en centros de *coworking*, etcétera).

► **Formación.** La compañía ha de valorar la cualificación de los trabajadores y proporcionar formación apropiada. La inversión en formación permanente es fundamental en el proceso de digitalización, sostienen los autores.