



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO  
DE SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

# **El teletrabajo, ¿sí o no?**

Presentado por Amanda Pastor Ollobarren

Tutelado por: Esperanza Gallego

Soria, 27 de abril del 2023

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



## ÍNDICE

<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<b>5</b>
<b>OBJETIVOS DEL TELETRABAJO</b>	<b>5</b>
<b>LEGISLACIÓN</b>	<b>6</b>
Derechos y obligaciones	8
Protección de datos, seguridad e higiene	9
<b>IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO</b>	<b>10</b>
Cómo hacer un contrato de teletrabajo	12
Modalidades del teletrabajo	14
Opción más conveniente	15
<b>BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO</b>	<b>16</b>
Trabajador	16
Empresa	17
<b>ALCANCE DEL TELETRABAJO</b>	<b>19</b>
<b>GESTIÓN DEL TELETRABAJO</b>	<b>20</b>
Cómo evaluar el teletrabajo	21
Control del trabajador y el horario	22
Coste para las empresas	24
Absentismo	25
Evitar sanciones	27
<b>ACTUALIDAD</b>	<b>29</b>
Impacto en la sociedad	29
Factores clave: libertad, flexibilidad, eficacia y productividad	30
<b>FUTURO</b>	<b>33</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>39</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>40</b>
<b>PALABRAS CLAVE</b>	<b>40</b>

## JUSTIFICACIÓN

El teletrabajo es una opción laboral que deben tener en cuenta las empresas, tanto la dirección de ésta, la gestión de la propia organización y la administración. Así pues, el conocer los derechos que tiene el trabajador y la empresa referidos a dicha opción laboral son necesarios, más aún después del auge que ha tenido debido a la situación sanitaria vivida recientemente. Donde ambas partes, el trabajador y la empresa han tenido que adecuarse a las circunstancias y lo que ha conllevado a que actualmente el teletrabajo tenga gran relevancia en el mundo empresarial.

La crisis impulsada por el coronavirus ha ocasionado cambios en el trabajo y vida personal. En este proyecto se va a tratar de exponer y explicar las diferentes vistas y diferentes características que el teletrabajo abarca. En el año 2020 como consecuencia de la pandemia el teletrabajo pasó de ser una opción a una obligación en muchísimas empresas, organizaciones o entidades, así pues, la ley que se planteó hace años, a día de hoy está en pleno funcionamiento y uso.

Implantar el teletrabajo o Home Office, es un desafío para las empresas, sobre todo para las conservadoras, es por eso que para facilitar el teletrabajo las nuevas tecnologías ayudan a la adaptación, al desarrollo, a la innovación y sobre todo a incrementar la productividad. a dicha opción laboral. Es muy importante disponer de nuevas tecnologías en la organización o entidad para que el teletrabajo no sea un obstáculo, sino una oportunidad de crecer y mejorar económicamente y logísticamente.

La justificación del teletrabajo puede basarse en diferentes argumentos, según el punto de vista de cada trabajador, empresa o sociedad, pero en general se podrían resumir en los siguientes:

- El teletrabajo permite una mejor conciliación de la vida personal y laboral, al ofrecer una mayor flexibilidad horaria y una menor dependencia del lugar de trabajo.
- El teletrabajo reduce el estrés y mejora el bienestar de los trabajadores, al evitar los desplazamientos y ofrecer un entorno más cómodo y seguro.
- El teletrabajo aumenta la productividad y la eficiencia de los trabajadores y las empresas, al centrarse en el cumplimiento de los objetivos y los resultados, y al optimizar el uso de los recursos y las herramientas digitales.
- El teletrabajo reduce los costes y los gastos de los trabajadores y las empresas, al disminuir el consumo de combustible, transporte, comida o infraestructura.
- El teletrabajo fomenta la innovación y la competitividad de las empresas, al facilitar el acceso a mejores candidatos, la retención del talento, la adaptación al mercado y la satisfacción de los clientes.

📁 El teletrabajo contribuye a la sostenibilidad ambiental, al disminuir las emisiones de CO2 y el impacto ecológico del transporte y la actividad empresarial.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el teletrabajo no es una solución para todos los trabajadores o empresas. Algunas tareas pueden requerir una presencia física en la oficina o un espacio de trabajo especializado. Además, el teletrabajo no puede ser adecuado para aquellos que prefieren trabajar en equipo o tienen dificultades para mantener la disciplina y la motivación.

En general, el teletrabajo puede ser una opción viable y beneficiosa para muchos trabajadores y empresas, especialmente si se gestiona adecuadamente y se tienen en cuenta los desafíos y limitaciones asociados.

## ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto, trabajo desde casa, trabajo a distancia o trabajo virtual, es una forma de trabajar que ha ido ganando popularidad en los últimos años. Esta forma de trabajo implica realizar las tareas laborales desde un lugar diferente al lugar de trabajo tradicional, como una oficina o un lugar específico de trabajo.

Diremos que es el trabajo a distancia que una persona realiza para una organización. La realización de tareas desde otro sitio que no sea la oficina. Normalmente la sede y la ubicación del trabajador son diferentes, eso sí se realiza por medio de un sistema de telecomunicación, utilizando tecnologías de información y comunicación.

De una manera más técnica el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, de las labores laborales que se desempeña en la actividad profesional sin necesidad de estar el trabajador presente físicamente en la empresa o establecimiento de la organización durante la jornada laboral. Para poder cumplir con las obligaciones de la actividad empresarial es necesario el uso de algún medio de telecomunicación, tanto para la empresa como para el trabajador. Las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)

En los últimos años, la pandemia de COVID-19 ha llevado a un aumento significativo en el número de trabajadores que teletrabajan. A medida que las empresas y los trabajadores han tenido que adaptarse a una nueva forma de trabajar, ha surgido un mayor interés en los desafíos y beneficios del teletrabajo.

Es decir, el teletrabajo es una forma de trabajo que ha ganado popularidad en los últimos años debido a los beneficios que puede ofrecer tanto a los trabajadores como a las empresas. Sin embargo, también presenta desafíos únicos que deben abordarse para garantizar su éxito a largo plazo.

Como estudiante el comprender el fenómeno del teletrabajo y sus implicaciones puede ser una habilidad valiosa para mi carrera profesional.



Al investigar el teletrabajo, he podido comprender los diferentes modelos de trabajo remoto y las herramientas tecnológicas utilizadas en este contexto. Además, también he podido estudiar los efectos del teletrabajo en la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores y las empresas.

Por otro lado, he podido analizar los beneficios y desventajas del teletrabajo para los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general. A medida que las empresas buscan formas de mejorar la eficiencia y reducir los costos, el teletrabajo se ha convertido en una opción cada vez más atractiva. Sin embargo, también hay preocupaciones en torno a la seguridad de los datos y la privacidad de los empleados, así como la posibilidad de una desconexión social.

En resumen, realizar un trabajo de final de grado sobre el teletrabajo me ha proporcionado una comprensión más profunda de las tendencias actuales en el mundo laboral y me ha permitido explorar los beneficios y desventajas de esta forma de trabajo en particular. Además, esta investigación puede ser útil para informar futuras decisiones laborales y ayudar a desarrollar habilidades relevantes para el mercado laboral actual.

## OBJETIVOS

Los objetivos pueden variar según los intereses específicos y la orientación del trabajo en sí. Sin embargo, algunos posibles objetivos incluyen:

- Comprender los diferentes modelos y prácticas de teletrabajo utilizados en la actualidad, así como las herramientas y tecnologías asociadas con el trabajo remoto.
- Analizar los factores que impulsan la adopción del teletrabajo, tanto para los empleadores como para los empleados.
- Evaluar los beneficios y desventajas del teletrabajo para los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general.
- Investigar los efectos del teletrabajo en la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores.
- Identificar los desafíos y barreras que pueden surgir al implementar y gestionar el teletrabajo.
- Proporcionar recomendaciones para mejorar el teletrabajo y mitigar sus posibles desventajas.
- Desarrollar habilidades de investigación, análisis y síntesis relevantes para la carrera profesional.
- Contribuir al conocimiento y la comprensión general del teletrabajo y su papel en el mundo laboral actual.

## OBJETIVOS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo, tiene varios objetivos que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aumentar la eficiencia, la productividad de las empresas,

reducir costos y contribuir a la sostenibilidad del medio ambiente. A continuación detallo más detenidamente los diferentes objetivos.

- 🔗 **Flexibilidad laboral:** El teletrabajo permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar, pueden tener más control sobre su horario y su entorno de trabajo, lo que les permite equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Los empleados pueden trabajar desde casa, desde una cafetería o incluso desde un lugar de vacaciones, siempre y cuando tengan acceso a internet y así se consigue mejorar la conciliación de la vida personal y laboral, al permitir una mayor flexibilidad horaria y una menor dependencia del lugar de trabajo.
- 🔗 **Reducción de costos:** El teletrabajo puede ayudar a reducir los costos, y otros gastos asociados con trabajar en una oficina tradicional. tanto para los empleados como para los empleadores. Los empleados pueden ahorrar dinero en transporte y comidas, mientras que los empleadores pueden ahorrar en costos de oficina, suministros o infraestructura.
- 🔗 **Incremento de la productividad:** Para algunos trabajadores, el teletrabajo puede resultar en un aumento de la productividad. Al trabajar desde casa, los empleados pueden evitar distracciones y trabajar en un ambiente más tranquilo que puede favorecer su concentración al centrarse en el cumplimiento de los objetivos y los resultados, y al optimizar el uso de los recursos y las herramientas digitales. Esto también favorece a la empresa.
- 🔗 **Reducción de la huella de carbono:** El teletrabajo también puede ayudar a reducir la huella de carbono al disminuir la necesidad de desplazamientos diarios al lugar de trabajo. Esto puede tener un impacto positivo en el medio ambiente y ayudar a combatir el cambio climático al reducir las emisiones de gases del efecto invernadero y el impacto ecológico.
- 🔗 **Accesibilidad laboral:** El teletrabajo puede permitir a personas con discapacidades o limitaciones físicas.
- 🔗 **Mayor retención de empleados:** el teletrabajo puede aumentar la retención de empleados al ofrecer una mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, así fomenta la innovación y la competitividad de las empresas, al facilitar el acceso a mejores candidatos, la retención del talento, la adaptación al mercado y la satisfacción de los clientes

El conocer sus derechos, ventajas y desventajas nos puede ayudar a valorar como empresa, si es una opción de contrato en la organización y gestión de los trabajadores y a tenerla en cuenta o no.

## LEGISLACIÓN

Existe una ley denominada, **ley de trabajo a distancia**, donde se entiende que el teletrabajo es aquella actividad laboral en relación de dependencia de una organización y que se realiza durante un tiempo establecido, en función del contrato del trabajador.



Además existe el **decreto ley 28/2020** donde se indican que las tareas deben ser realizadas por el trabajador, a distancia, fuera de la oficina. Esto se realiza en el domicilio particular del trabajador o en un lugar donde se pueda establecer la conexión de comunicación indicada.

La ley concretamente dice así: "(...) aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación." Cap. 1, art. 2.

Además, dice "En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial (...)" Cap. 1, art. 3.

Ahora bien, la ley del teletrabajo en el país de España no indica que sea una modalidad de empleo obligatoria. Para que dicha modalidad se haga, las dos partes, el empleado y el empleador, deben tener voluntad de ello, ya que no debemos olvidar lo mencionado con anterioridad, es una modalidad opcional, no obligatoria. Eso sí, si el contrato establecido por ambas partes y firmado por ellas, indica que la actividad laboral se va a llevar a cabo por teletrabajo, si hubiera cualquier infracción por el empleado y empleador, hay sanciones al respecto.

### **¿Es posible tener posibilidad de teletrabajar siendo un contrato en prácticas o siendo becario?**

El teletrabajo es una modalidad laboral que ha experimentado un aumento significativo en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia del COVID-19. En muchos países se han promulgado leyes y regulaciones específicas para regular el teletrabajo y garantizar que los trabajadores tengan derechos y protección laboral adecuada.

A continuación, se mencionan algunas leyes y normas comunes que surgen al teletrabajo en diferentes países:

- ☐ Derecho a la desconexión: En algunos países, como Francia, se ha establecido el "derecho a la desconexión", que garantiza que los empleados puedan desconectar sus trabajos fuera de las horas laborales establecidas.
- ☐ Regulación del tiempo de trabajo: En muchos países, las leyes laborales establecen límites para el tiempo de trabajo, como el número máximo de horas por semana o día, y los empleados que trabajan desde casa deben cumplir con estas reguladas.
- ☐ Protección de datos: En muchos países, las leyes de protección de datos fundamentales son requisitos para garantizar que la información de los empleados que trabajan desde casa esté protegida y no se utilice de manera inadecuada.
- ☐ Seguridad en el trabajo: En algunos países, las leyes laborales fortalecen que los empleadores deben garantizar que los empleados que trabajan desde casa tengan un entorno de trabajo seguro y saludable.

- ☐ Acuerdos de teletrabajo: Algunos países, como España, han promulgado leyes específicas que regulan el teletrabajo, incluida la necesidad de establecer acuerdos por escrito entre el empleado y el empleador que definen los términos y condiciones del trabajo remoto.

Es importante destacar que las leyes y regulaciones que ajustan al teletrabajo pueden variar significativamente entre países y que es importante conocer las normas y regulaciones específicas de cada lugar para garantizar que los empleados y empleadores estén cumpliendo con sus obligaciones legales y laborales.

En España, el teletrabajo ha sido regulado por la **Ley 10/2021**, de trabajo a distancia, que ha modificado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Esta ley se aplica a los trabajadores que presten sus servicios a distancia con carácter regular, es decir, cuando en un periodo de tres meses esta modalidad suponga un mínimo del 30% de la jornada o el proporcional en función de la duración del contrato. Dicha ley establece las condiciones laborales y los derechos y obligaciones tanto del empleado como del trabajador en relación con el teletrabajo. A continuación, se detallan algunos aspectos clave de la ley:

- ☐ Voluntariedad: El teletrabajo debe ser voluntario y reversible tanto para el empleado como para el trabajador.
- ☐ Acuerdo por escrito: Debe existir un acuerdo por escrito entre el empleado y el trabajador que establezca las condiciones del teletrabajo.
- ☐ Derechos y obligaciones: El trabajador en teletrabajo tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales, incluidos los derechos a formación, promoción, conciliación y protección social.
- ☐ Equipos de trabajo: El empleado debe proporcionar al trabajador los medios, equipos y herramientas necesarios para el teletrabajo, y debe garantizar su mantenimiento.
- ☐ Costes: Los costes relacionados con el teletrabajo, como el de los equipos y los suministros, deben ser asumidos por el empleador, salvo acuerdo entre las partes.
- ☐ Horario de trabajo: El trabajador en teletrabajo tiene derecho a un horario de trabajo que respeta los límites legales y el derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral.
- ☐ Seguridad y salud: El empleado debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que realizan teletrabajo y evalúan los riesgos laborales.

La Ley 10/2021 entró en vigor el 13 de octubre de 2021, y se aplica tanto a los contratos nuevos como a los ya existentes, siempre que el teletrabajo se haya establecido de forma voluntaria y por acuerdo entre las partes.

## Derechos y obligaciones

La prioridad de la ley del teletrabajo es que los trabajadores desempeñen la modalidad a distancia pero con los mismos derechos y obligaciones que los que lo hacen de manera presencial en la sede o sucursal de la organización.





En relación con eso el RD ley 28/2020 que pretende garantizar el igual acceso y la no discriminación a los trabajadores respecto a la religión o género, e impedir la brecha salarial. “Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa (...)” “Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.”

### **¿La ley de teletrabajo prohíbe los despidos?**

Aunque a simple vista puede tratarse de dos conceptos intercambiables, no es así. La nueva ley de teletrabajo no “prohíbe” los despidos, lo que hace la normativa es establecer y garantizar la estabilidad laboral.

Esto significa que al ser de común acuerdo la adopción del trabajo a la distancia, el trabajador puede negarse sin que esto se convierta en un causal de despido. De la misma manera, la falta de acceso o conocimiento de herramientas informáticas puede traducirse en reprimendas que perjudique la continuidad del empleado.

Lo que indica la ley de teletrabajo es lo siguiente:

Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.» Capítulo 1, artículo 4.

## Protección de datos, seguridad e higiene

La nueva ley del teletrabajo indica que hay que tener en cuenta el riesgo laboral en esta modalidad, aunque todavía no se han establecido pautas muy claras para tener todas las casuísticas que se puedan ocasionar.

La normativa indica que se deben prevenir los riesgos asociados al teletrabajo, que bien pueden ser físicos, o psíquicos. Además

Con el fin de garantizar la conciliación familiar y social, y así abogar por la salud de los empleados, la ley del teletrabajo indica explícitamente que se tiene derecho a la desconexión digital. Ya que algo habitual a la hora de trabajar remotamente es que diferenciar entre la vida laboral y la vida personal cuesta. Esto afecta tanto a las empresas como a los trabajadores. Es por ello que gracias a la nueva normativa al respecto, dicho comportamiento no está permitido y anima a las empresas a que dentro de sus políticas internas se incluyan normas corporativas sobre ello, y que no den lugar a dudas, que sean claras. Concretamente la ley dice así: “Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo (...). Cap.3, Secc. 5, Art. 18.

Respecto a la protección de datos diremos que el RD ley de teletrabajo no indica nada al respecto concretamente, menciona que se debe tener en cuenta y salvaguardarla. Tanto para los trabajadores como para las organizaciones, los

datos personales o datos que se consideren sensibles, deben ser tratados siguiendo las políticas y parámetros que respondan a la ley vigente, en ambas partes. La ley del teletrabajo dice así: “Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos (...)” Cap. 4, Art. 20.

## IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

Implantar el teletrabajo en una empresa puede ser un proceso complejo, pero si se hace de manera adecuada, puede traer beneficios tanto para los empleados como para la empresa. Aquí hay algunos pasos que puedes seguir para implantar el teletrabajo en tu empresa:

- ★ **Evaluar si el teletrabajo es adecuado para la empresa:** Antes de implementar el teletrabajo, debes evaluar si esta modalidad es adecuada para tu empresa. Algunas empresas pueden tener actividades que no son adecuadas para el teletrabajo, mientras que otras pueden tener empleados que no se adaptan bien a esta modalidad. Evalúa si las actividades que realiza tu empresa se pueden hacer a distancia y si tus empleados tienen la habilidad y el equipo necesario para trabajar de manera remota.
- ★ **Definir las políticas de teletrabajo:** Para que el teletrabajo sea efectivo, necesitas definir las políticas y los procedimientos que los empleados deben seguir. Por ejemplo, debes definir las herramientas de comunicación que los empleados deben utilizar, los horarios de trabajo, la forma en que se reportarán las tareas, etc.
- ★ **Preparación del equipo y la tecnología necesarios:** Para que los empleados puedan trabajar de manera remota, necesitarán un equipo adecuado y tecnología adecuada. Esto puede incluir una computadora portátil, una conexión a Internet de alta velocidad y una suite de software para la comunicación y colaboración. Asegúrate de proporcionar a los empleados el equipo y la tecnología que necesitan para trabajar de manera remota.
- ★ **Capacitar a los empleados:** Una vez que hayas definido las políticas y el equipo necesario, debes capacitar a los empleados en cómo trabajar de manera remota. Esto puede incluir capacitación en el uso de las herramientas de comunicación, la forma de reportar el trabajo y cómo mantener la productividad mientras se trabaja de manera remota.
- ★ **Establece una comunicación efectiva:** Cuando los empleados trabajan de manera remota, es importante establecer una comunicación efectiva para asegurarse de que estén alineados con los objetivos de la empresa y con otros miembros del equipo. Esto puede incluir reuniones regulares por videoconferencia, chats y correos electrónicos.
- ★ **Evalúa el desempeño:** Es importante evaluar el desempeño de los empleados que trabajan de manera remota para asegurarse de que



estén cumpliendo con sus objetivos y tareas. Puedes hacer esto estableciendo objetivos claros y midiendo los resultados regularmente.

En definitiva, para implantar el teletrabajo en tu empresa necesitas evaluar si es adecuado, definir las políticas y los procedimientos, preparar el equipo y la tecnología, capacitar a los empleados, establecer una comunicación efectiva y evaluar el desempeño. Si lo haces de manera adecuada, el teletrabajo puede ser una modalidad efectiva para aumentar la productividad de tu empresa y mejorar la calidad de vida de tus empleados.

### **Cuatro claves para implementar el teletrabajo**

El teletrabajo ha dejado de ser una tendencia venidera y ha pasado a ser una realidad, y ha sido por decisión de las empresas de actualizar procesos pero sobre todo por el gran empujón que ha tenido al verse este tipo de contrato laboral motivado por la crisis sanitaria vivida recientemente.

Se considera la cuarta revolución industrial que a su vez trae consigo la jornada laboral de cuatro días. Y todo ello fomentado por la urgencia de millones de personas que han tenido que teletrabajar para salvaguardar su continuidad laboral.

Es espera que dentro del próximo lustro, la rapidez del desarrollo y el uso de tecnologías relacionadas con la robótica, el big data y la inteligencia artificial son una revolución. Para no quedarse aislado y apartado y seguir a flote hay que desarrollar una implantación que contemple cuatro ejes que se consideran fundamentales.

<p><b>1. Acogerse a la legislación</b></p>	<p>Como se realiza en cualquier actividad económica, hay que partir de la ley para estructurar las operaciones además de operar acorde a ésta.</p> <p>En España, las pautas son claras y contribuyen a aclarar cuestiones entre los empleados y los empresarios, y esto es debido a la nueva ley de teletrabajo. Ahora los pagos, obligaciones, horarios, costes, deben ser contemplados en la planificación interna de la empresa y debe responder a las exigencias legales.</p>
<p><b>2. Apostar a un cambio cultural</b></p>	<p>Es lo que más cuesta de realizar, sobre todo en las entidades que son tradicionales, ya que cambiar la cultura corporativa lleva su tiempo, es un proceso donde se debe introducir nuevas herramientas, nuevos usos y nuevas costumbres, así animar al cambio de actitud de los empleados.</p> <p>El implementar el teletrabajo exige ser más transparente en la comunicación interna de la empresa, exige que haya un mayor diálogo y una mayor flexibilidad. Pero también, exige un mayor compromiso con los objetivos, aportar mejores resultados en las evaluaciones que se pueden llevar a cabo del desempeño, y todo ello es debido a sus comodidades y con el fin que el trabajar remotamente tiene, que es incrementar la eficiencia.</p>

<p><b>3. Afianzar conocimientos nuevos, inducir y enseñar acerca del uso de nuevas herramientas</b></p>	<p>Esta clave es vital para garantizar una mayor confianza, una mayor independencia y una mayor seguridad. Si no fuese así el proceso podría ser mucho más complejo donde los trabajadores pondrían resistencia a esta modalidad.</p> <p><b>Centraliza el acceso a la información</b></p> <p>Al tener nuevos procedimientos para poder llevar a cabo el teletrabajo, esto implica el seguimiento de conducta, usos y horarios.</p> <p>Asimismo ocurre con la automatización de documentos o deberes cotidianos. Aquello que esté relacionado con el departamento de RRHH debe ser fácil de acceder y usar. Así pues, lo mejor de todo sería obtener un software de gestión de talento.</p>
<p><b>4. No perder contacto</b></p>	<p>Con el fin de no perjudicar las dinámicas, es bueno optar por mecánicas que ayuden a evitar el aislamiento y así favorecer el trabajo en equipo.</p> <p>Lo que más se recomienda es un sistema que combine el trabajo de manera presencial y el trabajo de manera remota, es decir, una modalidad mixta. Así no se pierde la sensación de pertenencia a la empresa, el compromiso con los objetivos y además se respeta y se incentiva la autonomía de los empleados.</p>

## Cómo hacer un contrato de teletrabajo

De acuerdo a la Ley 10/2021, de 9 de Julio, acerca del trabajo a distancia que sustituye el Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre. Existe cierta información que será fundamental al momento de volcarnos a la redacción del contrato laboral de teletrabajo y la misma establece algunos puntos claves que están dentro de la ley:

- ❖ El contrato de trabajo a distancia deberá formalizarse por escrito, se puede incorporar al contrato de trabajo inicial o realizarse posteriormente pero en todo caso siempre debe firmarse antes de que se empiece a trabajar a distancia.
- ❖ Se considera trabajo a distancia a la forma de organización del trabajo conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona o en lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de forma regular.
- ❖ El teletrabajador cuenta con los mismos derechos y obligaciones que aquel que desarrolla sus actividades dentro de las instalaciones de la empresa.
- ❖ El trabajador tendrá derecho a la protección adecuada en materia de seguridad social y salud.
- ❖ Los trabajadores que se desempeñen en forma remota tendrán derecho a la representación colectiva, siempre y cuando adscriban a un centro de trabajo específico de la empresa.

Para hacer un contrato de teletrabajo, debes tener en cuenta los siguientes **aspectos:**



- El contrato de teletrabajo debe ser voluntario y reversible para ambas partes, es decir, que el trabajador y el empleador deben estar de acuerdo en adoptar esta modalidad y pueden volver a la presencialidad si así lo desean.
- El contrato de teletrabajo debe especificar los días de la semana o la parte de la jornada en la que se desarrolla el teletrabajo, el horario de trabajo, el lugar habitual de trabajo (que generalmente será el domicilio del trabajador), el inventario de los medios, herramientas y programas facilitados para teletrabajar y los gastos derivados del teletrabajo (como la luz, el teléfono e Internet) que correrán a cargo del empleador.
- El contrato de teletrabajo debe incluir las condiciones en materia de prevención, seguridad y salud, el principio de no discriminación, la protección de datos, la información, los archivos y el uso de Internet, los medios de control empresarial (en caso de que existan) y la duración del contrato de teletrabajo.
- El contrato de teletrabajo debe formalizarse por escrito y antes de que el empleado empiece a teletrabajar. La empresa estará obligada a comunicar las condiciones del contrato a los representantes de los trabajadores y a la oficina de empleo en un plazo máximo de diez días antes de dicha formalización.

Para hacer un contrato de teletrabajo, sigue los siguientes **pasos**:

- Identifica a las partes involucradas: Asegúrese de incluir el nombre y los datos de contacto completos de la empresa y del trabajador que realizará el teletrabajo.
- Define las responsabilidades del trabajador: Es importante especificar las características son las tareas y responsabilidades del trabajador que estará realizando el teletrabajo. Debes ser claro y detallado en cuanto a lo que se espera del trabajador y cómo se medirá su desempeño.
- Establece la jornada laboral: Es importante definir las horas en las que se espera que el trabajador esté disponible para trabajar y cómo se informará el tiempo trabajado.
- Indica la remuneración y beneficios: Especifica la remuneración que recibirá el trabajador, si se le obtendrá seguro de salud, beneficios de pensión y otros beneficios que se otorgarán a los empleados de la empresa.
- Detalle los requisitos tecnológicos: Especifica los requisitos técnicos que deben cumplirse para realizar el teletrabajo, incluyendo los equipos necesarios, software y acceso a internet.
- Establece el plazo del contrato: Define la duración del contrato de teletrabajo y las condiciones de terminación.
- Establece la confidencialidad: Si el trabajador tendrá acceso a información confidencial de la empresa, es importante establecer claramente la confidencialidad



## Modalidades del teletrabajo

Existen diferentes tipos de teletrabajo, cada uno con sus propias características y requisitos. A continuación, se describen algunos de los tipos de teletrabajo más comunes:

<p><b>Trabajo desde casa:</b></p>	<p>El trabajo desde casa es una forma común de teletrabajo en la que los trabajadores realizan sus tareas laborales desde su hogar. Este tipo de teletrabajo puede requerir que los trabajadores tengan un espacio de trabajo dedicado en su hogar, así como acceso a internet y tecnología necesaria para realizar su trabajo. El trabajo desde casa puede ser a tiempo completo o parcial, y puede requerir una combinación de trabajo individual y colaboración en línea con otros trabajadores.</p>
<p><b>Trabajo remoto:</b></p>	<p>El trabajo remoto se refiere a cualquier tipo de trabajo que se realiza desde un lugar diferente al lugar de trabajo tradicional, como una oficina central o una ubicación específica. Los trabajadores remotos pueden trabajar desde cualquier lugar, incluyendo desde su hogar, un café, una biblioteca, un parque, etc. El trabajo remoto puede requerir una combinación de trabajo individual y colaboración en línea con otros trabajadores y puede ser a tiempo completo o parcial.</p>
<p><b>Trabajo móvil:</b></p>	<p>El trabajo móvil se refiere a cualquier tipo de trabajo que se realiza desde un dispositivo móvil, como un teléfono inteligente o una tableta. Este tipo de teletrabajo puede ser útil para trabajadores que necesitan estar en movimiento o que no tienen acceso a una computadora de escritorio o portátil. El trabajo móvil puede requerir una buena conexión a internet y acceso a herramientas de colaboración en línea, como aplicaciones de mensajería instantánea y correo electrónico.</p>
<p><b>Trabajo en equipo virtual:</b></p>	<p>El trabajo en equipo virtual es un tipo de teletrabajo en el que los trabajadores colaboran en línea para completar proyectos y tareas laborales. Los equipos virtuales pueden incluir trabajadores que trabajan desde diferentes ubicaciones geográficas y pueden requerir el uso de herramientas de colaboración en línea, como software de videoconferencia, plataformas de gestión de proyectos y sistemas de almacenamiento en la nube.</p>
<p><b>Trabajo a tiempo parcial:</b></p>	<p>El teletrabajo a tiempo parcial implica que los trabajadores teletrabajen solo una parte de la semana o del mes, y el resto del tiempo trabajan en un lugar de trabajo tradicional. Este tipo de teletrabajo puede ser útil para trabajadores que tienen otras responsabilidades personales, como cuidado de niños o personas mayores.</p>



<b>Trabajo por contrato:</b>	El trabajo por contrato se refiere a cualquier tipo de trabajo que se realiza de forma temporal o para un proyecto específico. Este tipo de teletrabajo puede requerir que los trabajadores tengan un alto nivel de especialización o experiencia en un campo determinado, y puede ser una opción para aquellos que prefieren trabajar de forma independiente.
------------------------------	--

A fin de cuentas, existen diferentes tipos de teletrabajo que pueden adaptarse a las necesidades y preferencias de los trabajadores y empresas. Cada tipo de teletrabajo presenta sus propios desafíos y requisitos, y es importante elegir el tipo de teletrabajo adecuado para garantizar el éxito y la productividad a largo plazo.

## Opción más conveniente

Destacar que optar por el teletrabajo no afecta ni modifica el salario percibido. Ni en beneficio ni en detrimento del empleado. Lo que sí que se modifica es que la entidad debe sufragar los gastos derivados de la implementación del trabajo a remoto, además de redactar o desarrollar procedimientos.

Para poder ejercer esta modalidad de trabajo se debe firmar un acuerdo donde la compañía cede materiales, herramientas o equipos indispensables para realizar el trabajador sus labores sin impedimentos. Además de hacerse cargo de los gastos asociados como son la conexión a internet, la electricidad, etc.

Todo ello y especialmente los gastos derivados en el domicilio del trabajador, se deben establecer de mutuo acuerdo entre ambas partes. Haciendo referencia a la ley del teletrabajo, ésta dice así: *“El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral”*. Cap. 3, Secc. 2, Art. 12.

Llegado el momento de decidir realizar nuevas incorporaciones a nuestra plantilla, claramente como sucedía antes de la irrupción de la crisis del Covid, no todos los tipos de contrato son iguales. Cada uno sirve, como hemos visto, para propósitos diferentes. Es por eso que un contrato laboral establecido entre la empresa y el trabajador en teletrabajo, debe tener características bastante específicas.

En líneas generales, además de estipular la duración de acuerdo a las exigencias del tiempo y/o la expedites del trabajador, un contrato laboral que se adapte a la “nueva normalidad” deberá obligadamente:

- Contemplar el trabajo remoto y de hecho priorizarlo. Ya sea por posibles reconfinamientos o simplemente por el hecho de mantener la distancia de seguridad en la oficina evitando pequeñas multitudes, todo contrato laboral debe considerar el home office como una realidad y una necesidad.

- Especificar la carga horaria semanal pero tener en consideración cierta flexibilidad. A pesar de que el trabajo remoto es una modalidad relativamente cómoda para ambas partes, traducir las mismas exigencias o rigurosidad de la oficina a la casa del empleado no solo es complejo sino desaconsejable. El trabajo remoto debe servir para aumentar el bienestar y productividad del trabajador.
- Ser claro acerca de los beneficios y obligaciones a cumplir en forma remota. A quién deben ser reportados los inconvenientes, con cuánta antelación deben notificarse problemas en la conexión, qué software se empleará para centralizar labores y qué hardware será cedido por la empresa. Todos estos detalles deben estar debidamente explicativos en un contrato a distancia.

## BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

### Trabajador

La modalidad de teletrabajo ha sido considerada históricamente como ideal gracias a las ventajas que para el trabajador tiene, ya que su vida laboral y personal se equilibra en mayor medida que con el trabajo presencial. Eso sí, todavía es considerada dicha modalidad como lujo, porque aunque gracias a la crisis sanitaria vivida recientemente, el teletrabajo ha aumentado considerablemente, pocas son las empresas que a día de hoy lo siguen manteniendo, sobre todo si son pymes o medianas empresas. Actualmente aunque el teletrabajo como bien se ha comentado, está más presente o activo que antes de la pandemia vivida, hay que recalcar que es más visible en grandes empresas gracias a la estructura tecnológica y cultural que éstas tienen.

El trabajo a distancia, es una modalidad laboral que se ha popularizado en los últimos años gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Se ha convertido en una opción cada vez más popular para las empresas y los trabajadores por una variedad de razones. A continuación, presento algunas ventajas y desventajas que puede tener esta modalidad laboral sobre los trabajadores:

#### Ventajas:

Las ventajas para el trabajador son varias y son muy demandadas por él.

- I. Uno de los principales beneficios del teletrabajo es la **flexibilidad**, ya que permite a los trabajadores organizar su tiempo y su espacio de trabajo de acuerdo a sus necesidades y preferencias, además garantiza la elaboración de la actividad laboral. El tiempo libre o de ocio es mayor, o está más disponible de usarlo, ya que el teletrabajo como bien se ha indicado da mayor flexibilidad que si fuese de manera presencial. Y todo ello sin olvidarnos de la **conciliación familiar**.
- II. El empleado utilizará menos recursos económicos, por consiguiente puede **ahorrar tiempo y costos** de desplazamiento, reducir el estrés y



mejorar la calidad de vida al reducir la necesidad de viajar, ya que éste no existirá, o si existiese sería en contadas ocasiones, todo ello puede reducir el impacto ambiental del transporte.

- III. Mayor **autonomía y responsabilidad**: el teletrabajo puede fomentar la autonomía y responsabilidad del trabajador, ya que éste tiene que gestionar su tiempo y trabajo de forma autónoma. El estrés pasa a segundo plano ya que el trabajador siente que es más autónomo y no percibe tanta presión laboral.
- IV. Mayor **productividad**: algunos estudios sugieren que los trabajadores que realizan teletrabajo son más productivos que los que trabajan en una oficina. Al no estar con compañeros presencialmente, las distracciones durante las horas de trabajo se reducen exponencialmente.

A pesar de estos beneficios, el teletrabajo también tiene **desventajas** y desafíos únicos.

El teletrabajo puede aumentar la sensación de **aislamiento y desconexión** entre los trabajadores y la empresa, lo que puede afectar negativamente a su bienestar emocional y social, a la motivación y la productividad del empleado. El empleado al no estar en contacto presencialmente con compañeros de trabajo, clientes, proveedores, etc... puede sentirse solo.

Además, el teletrabajo puede requerir un alto nivel de **autodisciplina y organización**, lo que puede ser un desafío para algunos trabajadores. Ya que puede hacer que el trabajador tenga dificultades para separar su vida laboral de su vida personal, lo que puede afectar negativamente a su calidad de vida. El desconectar del trabajo es mucho más complicado para el trabajador, es por todo ello que el teletrabajo debe tener medidas de apoyo desde las empresas hacia el empleado, donde detectar si hay riesgo para la salud mental y así evitarlo

Además, existen problemas de **comunicación y coordinación**, pues el teletrabajo puede dificultar la comunicación y coordinación entre el trabajador y sus compañeros o superiores, lo que puede afectar negativamente a la eficacia de la empresa.

No debemos olvidarnos de la **ergonomía**, el trabajar desde casa puede hacer que el trabajador no tenga un espacio ergonómico adecuado, lo que puede afectar negativamente a la salud física del empleado.

## Empresa

Si nos pasamos a analizar el presente de las empresas, podemos decir que hay organizaciones que al tener una cultura mucho más tradicional que otras, el pensar en establecer o dar posibilidad de teletrabajo lo ven como un inconveniente. Pero eso es sólo porque no tienen confianza en las tecnologías ni en el trabajador. Todo ello son solo prejuicios que pueden eliminarse.

Para las empresas, según un estudio, consideran que si los empleados no están ubicados en la sede u oficinal, éstos no podrán construir las relaciones necesarias para poder crecer en su carrera profesional y que el fomentar la cultura de la corporación haya sido más difícil. La solución de algunas compañías está siendo el redistribuir o diseñar algunos espacios de trabajo para que los empleados bien sea desde la modalidad presencial o del teletrabajo, puedan experimentar una experiencia o situación similar.

Otra cosa que preocupa a las empresas es la salud mental ya que ésta se ha visto afectada como consecuencia de la situación sanitaria vivida recientemente. Es por ello que las compañías deben reconocer que moralmente deben proteger a los trabajadores de la sobrecarga de trabajo al ser una consecuencia del cambio en el horario tradicional de trabajo. Eso sí, son pocas las que se han puesto manos a la obra, sólo la mitad de las organizaciones reconocen que han tomado o están tomando alguna medida para evitar que las personas se sientan agobiadas o que sientan que deben estar continuamente conectadas.

El teletrabajo es una modalidad laboral que también puede tener ventajas y desventajas para las empresas que lo implementan. A continuación, presento algunas de ellas:

### **Desventajas:**

- ◇ **Problemas de coordinación y comunicación:** el teletrabajo puede dificultar la comunicación y coordinación entre los trabajadores y la empresa, lo que puede afectar negativamente a la eficacia de la empresa.
- ◇ **Falta de control:** la empresa puede tener una menor capacidad de supervisión y control sobre el trabajo de los empleados que realizan teletrabajo, lo que puede generar problemas de rendimiento y calidad.
- ◇ **Riesgos de seguridad:** el teletrabajo puede generar riesgos de seguridad en cuanto a la protección de datos y la seguridad informática, lo que puede ser un riesgo para la empresa.
- ◇ **Falta de cohesión:** el teletrabajo puede dificultar la creación de un sentido de comunidad y cohesión entre los trabajadores, lo que puede afectar negativamente al clima laboral y la motivación.

El teletrabajo no tiene sólo puntos negativos, también supone un cambio con aspectos positivos, **ventajas**, si lo miramos desde la organización empresarial.

Si tenemos menos empleados en la sede o sucursal esto significa que el espacio de ésta puede ser más reducido que si los trabajadores fueran todos presencialmente, lo que conlleva un ahorro o menor coste por el local, mantenimiento, suministros, limpieza, entre otros. Es decir, una **reducción de costos**.

Además según las estadísticas que hay al respecto éstas indican que el teletrabajo reduce las bajas laborales y amplía la cantidad de empleados que no tienen por qué vivir cercanos a la empresa, ya que no tendrían por qué



desplazarse, así pues, la oferta laboral de empleados sería mayor. Teniendo en cuenta que la diversidad de la plantilla sería mayor al poder pertenecer a diferentes países, culturas y religiones. Todo ello se podría decir que es una **mayor satisfacción** de los trabajadores.

Por otro lado, el aumento de la flexibilidad en la distribución del horario aumenta la lealtad de los empleados y evita que éstos busquen otro empleo u otra organización empresarial para satisfacer sus necesidades personales o compaginar u obtener conciliación familiar. Ya que puede permitir que la empresa tenga una mayor flexibilidad en cuanto a la gestión de horarios y proyectos, lo que puede mejorar la eficiencia y eficacia en el trabajo.

Basándonos en algunos estudios realizados por diferentes entidades, éstos sugieren que los trabajadores que realizan teletrabajo son más productivos que los que trabajan en una oficina, lo que puede ser mejoras para la empresa

Si observamos lo que nos puede ofrecer el teletrabajo se podría decir que:

- Aumenta la productividad y eficiencia de los trabajadores.
- Al trabajar desde el domicilio particular se elimina prácticamente el absentismo laboral.
- El tener que controlar el horario y el fichaje es mucho más sencillo.
- El tracking de las tareas laborales y el control de objetivos establecidos es más cómodo y fácil.

En pocas palabras, el teletrabajo puede ser beneficioso para las empresas en términos de ahorro de costos, como los costos de arrendamiento de espacio de oficina, costos de energía y costos de mantenimiento. También puede permitir que las empresas tengan acceso a un grupo más amplio de trabajadores, incluyendo a aquellos que viven en áreas remotas o tienen dificultades para desplazarse.

Es importante tener en cuenta que las ventajas y desventajas del teletrabajo pueden variar según las circunstancias específicas de cada trabajador y empresa, y que es necesario evaluar cuidadosamente los pros y contras antes de tomar una decisión sobre si esta modalidad laboral es adecuada o no.

## ALCANCE DEL TELETRABAJO

El teletrabajo tiene un gran alcance en el mundo laboral, ya que permite a las personas desempeñar su trabajo desde cualquier lugar y sin necesidad de acudir a la empresa, siempre que cuenten con los medios tecnológicos adecuados. El teletrabajo ofrece ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas y la sociedad, se han mencionado en el punto anterior.

Por lo tanto, el teletrabajo es una modalidad laboral que tiene un gran potencial, pero que requiere de una buena organización, comunicación y adaptación por parte de los trabajadores y las empresas.



Según un informe de Poly, se estima que un setenta y dos por ciento de los directivos analizan la situación y el incremento de la productividad del teletrabajo. Éste ha pasado de ser algo minoritario a ser algo indispensable para contratar o atraer a personal cualificado. En dicho informe se indica que más o menos un cincuenta y seis por ciento de las organizaciones saben que si no dan la posibilidad de una relación laboral mixta, es decir, con teletrabajo un tanto por ciento de la jornada laboral, comenzarán a perder personal.

La modalidad de trabajar en casa está haciendo ver que el impacto que se le atribuye es positivo a la hora de que el personal será más productivo.

Ahora bien, la mayoría de las empresas u organizaciones sostienen que el teletrabajo híbrido, mixto, es algo pasajero, es más, hay gran cantidad de organizaciones que están exigiendo a los empleados que vuelvan a las oficinas a trabajar presencialmente en toda su jornada laboral. Sin embargo, lo comentado anteriormente es a nivel internacional, si nos centramos en España podemos decir que es un país donde no se mira desde la misma perspectiva, ya que un gran tanto por ciento de las empresas consideran que el teletrabajo temporal debe dejarse atrás.

El gran problema que tienen las entidades es el estar preparadas para poder abordar la modalidad mixta. Hay muchísimas organizaciones que sí que están adaptadas para poder funcionar con este modelo de trabajo en corto plazo, pero no lo están para poder llevarlo a cabo a largo plazo. Ésto nos diferencia del resto del mundo ya que aparentemente parece estar algo más preparado para ello, aunque con muchas lagunas que cubrir.

## GESTIÓN DEL TELETRABAJO

La gestión del teletrabajo se refiere a la forma en que se planifica, organiza, controla y evalúa el trabajo de los empleados que trabajan a distancia o desde su hogar. Esta gestión puede incluir aspectos como la asignación de tareas y objetivos, la comunicación, la evaluación del desempeño, la motivación y el bienestar de los trabajadores remotos. A continuación, se detallan algunos aspectos clave de la gestión del teletrabajo:

<b>Planificación:</b>	La planificación es fundamental para la gestión del teletrabajo. Es importante establecer objetivos claros y específicos para los trabajadores remotos, definir las tareas y responsabilidades, y establecer fechas límite y plazos para la entrega de los trabajos. También se deben establecer políticas y procedimientos para el trabajo remoto, que incluyan la política de seguridad de la información, el horario de trabajo, la disponibilidad y el acceso a los recursos necesarios para el trabajo.
<b>Comunicación:</b>	La comunicación es esencial en la gestión del teletrabajo. Los empleadores deben establecer canales de comunicación efectivos con los trabajadores remotos, que permitan la interacción constante y el seguimiento de las tareas y proyectos. También se deben

	establecer mecanismos de retroalimentación y seguimiento, para evaluar el progreso y hacer ajustes en el trabajo si es necesario.
<b>Evaluación del desempeño:</b>	La evaluación del desempeño es importante en el teletrabajo, ya que permite determinar si los trabajadores están cumpliendo con los objetivos y responsabilidades establecidos. Es importante establecer criterios claros de evaluación, que permitan medir el rendimiento y la productividad de los trabajadores remotos. Las herramientas de evaluación pueden incluir el seguimiento de la actividad en línea, la revisión de los informes y trabajos entregados, y la evaluación del impacto del trabajo en los resultados de la empresa.
<b>Motivación:</b>	La motivación es un factor clave en la gestión del teletrabajo. Los trabajadores remotos pueden sentirse aislados o desconectados de la empresa y su cultura, por lo que es importante fomentar la conexión con la empresa y los compañeros de trabajo, y reconocer el trabajo bien hecho. Los incentivos, las recompensas y los programas de formación y desarrollo profesional también pueden ayudar a motivar a los trabajadores remotos.
<b>Bienestar de los trabajadores:</b>	El bienestar de los trabajadores remotos es importante en la gestión del teletrabajo. Es importante asegurarse de que los trabajadores tengan un espacio de trabajo seguro y cómodo, que puedan desconectar del trabajo en momentos específicos, y que tengan acceso a servicios de apoyo si es necesario, como servicios de salud mental o servicios de cuidado de niños.

En resumen, la gestión del teletrabajo es un proceso complejo que implica la planificación, organización, control y evaluación del trabajo de los empleados que trabajan a distancia o desde su hogar. Es importante establecer políticas y procedimientos claros, fomentar la comunicación efectiva, evaluar el desempeño de los trabajadores remotos, motivarlos y asegurar su bienestar para garantizar el éxito del teletrabajo.

## Cómo evaluar el teletrabajo

Para evaluar el teletrabajo, es importante tener en cuenta algunos **aspectos**, como por ejemplo:

- Establecer objetivos claros y medibles para cada trabajador y cada proyecto, que permitan valorar el cumplimiento y la calidad del trabajo realizado.
- Utilizar herramientas digitales que faciliten el seguimiento y la comunicación del trabajo a distancia, como programas de gestión de tareas, plataformas de colaboración o aplicaciones de videollamadas.
- Realizar reuniones periódicas con los trabajadores y los equipos para hacer balance de los avances, resolver dudas, dar feedback y fomentar la cohesión y la motivación.

- Aplicar herramientas psicométricas o de evaluación de competencias para conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores a distancia, así como sus necesidades de formación o apoyo.
- Medir el nivel de actividad, productividad y satisfacción de los trabajadores a distancia, utilizando indicadores como el número de horas trabajadas, el número de tareas realizadas, el grado de cumplimiento de los plazos o el nivel de compromiso con la empresa.

Evaluar el desempeño de un empleado que trabaja de forma remota puede resultar un desafío para los empleadores. A continuación, se presentan algunas **maneras** en las que se puede evaluar el teletrabajo de un empleado:

- **Establecer objetivos y métricas claras:** Al inicio del trabajo remoto, es importante establecer objetivos y métricas claras para medir el rendimiento del empleado. Estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con límite de tiempo.
- **Comunicación efectiva:** La comunicación es esencial en el teletrabajo. Los empleadores deben establecer una comunicación regular y efectiva con sus empleados remotos para asegurarse de que comprenden lo que se espera de ellos y para brindar retroalimentación sobre su desempeño.
- **Utilizar herramientas de seguimiento:** Existen herramientas de seguimiento que pueden ayudar a los empleadores a evaluar el desempeño de sus empleados remotos. Estas herramientas permiten monitorear el tiempo que el empleado dedica a las tareas, la productividad y el cumplimiento de plazos.
- **Evaluar la calidad del trabajo:** Los empleadores deben evaluar la calidad del trabajo de sus empleados remotos, asegurándose de que cumplan con los estándares de calidad establecidos y que entreguen un trabajo de alta calidad y sin errores.
- **Evaluar la adaptabilidad:** El teletrabajo requiere una gran capacidad de adaptación por parte de los empleados. Los empleadores pueden evaluar la capacidad de sus empleados para adaptarse a los cambios y a los desafíos del trabajo remoto.
- **Considerar la satisfacción del cliente:** La satisfacción del cliente puede ser una buena medida para evaluar el desempeño de un empleado remoto. Los empleadores pueden evaluar la satisfacción del cliente a través de encuestas o comentarios y utilizar estos datos para evaluar el desempeño de sus empleados.

Es importante recordar que evaluar el desempeño de un empleado remoto no es diferente de evaluar el desempeño de un empleado en un entorno de oficina. La diferencia radica en las herramientas y técnicas que se utilizan para evaluar el rendimiento.

## Control del trabajador y el horario

La flexibilidad horaria durante el tiempo que se realiza la actividad laboral es necesaria, según la ley. Ahora bien, la empresa puede establecer franjas horarias exigiendo tiempos de disponibilidad, con esto se quiere decir que se



pueden indicar franjas horarias operativas donde se respeten los acuerdos de trabajo que son vigentes.

Sin olvidar, que las horas deben ser registradas, debe haber un control horario o un fichaje del empleado. Las empresas pueden instalar dispositivos que se usan para rastrear el cumplimiento del horario o tareas asignadas a los trabajadores. Aunque la ley no dice nada respecto a los aspectos privados de la vida del empleado.

Por otro lado, se puede hacer una evaluación a través de informes y reportes analíticos para comprobar o rastrear el trabajo de los empleados. Éstas pueden ser de forma periódica y sistemática. Sirven para facilitar la comunicación y cómo herramienta de entrenamiento en las tecnologías de la información y las empresas.

Al respecto, la ley dice así: “El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral.” Cap. 3, secc. 3, art. 13. “La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, (...) guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.” Cap. 3, Secc. 4, art. 22.

Toda empresa tiene en cuenta el rendimiento de los trabajadores y en la modalidad de teletrabajo resulta algo más compleja, pero no imposible, es un reto para las organizaciones que se puede solventar sin inconvenientes. La performance es fundamental para ello por eso hay que hacer que ésta crezca notablemente, siempre y cuando confiemos en los análisis de los datos cuantitativos y cualitativos.

Las empresas pueden instalar dispositivos que sean para rastrear las labores o el cumplimiento de las tareas de los empleados. Esto es algo planteado en la nueva ley de teletrabajo. Aunque no esté indicado el cómo y con qué se puede realizar ese seguimiento la ley es muy clara, dice así: “La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, (...) guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.” Cap. 3, Secc. 4, Art. 22.

El teletrabajo requiere un enfoque diferente al de supervisar a un trabajador en la oficina. Aquí hay algunos consejos para controlar a un trabajador que teletrabaja:

**Establece objetivos claros:** Es importante establecer objetivos claros y medibles para el trabajador y comunicarlos claramente. De esta manera, el trabajador tendrá una idea clara de lo que se espera de él y podrá trabajar hacia esos objetivos.



**Comunícate regularmente:** Mantén una comunicación regular con el trabajador, ya sea a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos o videollamadas. Establece un horario regular de reuniones para actualizar el progreso y asegurarte de que el trabajador esté en el buen camino.

**Usa herramientas de seguimiento:** Existen herramientas en línea que te permiten monitorear el trabajo del trabajador, como software de seguimiento de tiempo o aplicaciones de seguimiento de tareas. Esto te permite tener una idea clara de cuánto tiempo el trabajador está dedicando a cada tarea y asegurarte de que esté cumpliendo con los plazos establecidos.

**Confía en tu trabajador:** El teletrabajo requiere confianza mutua. Si has contratado a un trabajador confiable, es importante confiar en él para hacer su trabajo. Si tienes alguna preocupación o problema, habla con el trabajador y encuentra soluciones juntos.

**Ofrece apoyo y retroalimentación:** Asegúrate de ofrecer al trabajador apoyo y retroalimentación regularmente. Esto puede ayudar a mantener al trabajador motivado y enfocado en sus objetivos.

**Recuerda que el teletrabajo puede ser beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa, siempre y cuando se maneje de manera efectiva.** Con una comunicación clara y una supervisión adecuada, puedes controlar a un trabajador que teletrabaja y asegurarte de que esté haciendo un buen trabajo.

## Coste para las empresas

El teletrabajo puede conllevar algunos costes para las empresas. Algunos de estos costes son:

- Equipamiento** Los empleados necesitan tener acceso a una computadora, software y herramientas de comunicación para realizar su trabajo desde casa. La empresa puede proporcionar estos equipos y herramientas o compensar al empleado por el uso de los suyos propios.
- Conectividad** El acceso a Internet es crucial para el trabajo remoto, por lo que la empresa puede tener que compensar al empleado por los costes asociados a la conexión a Internet o proporcionar un plan de datos móviles para garantizar la conectividad de los empleados.
- Mantenimiento de equipo** La empresa es responsable de mantener y reparar los equipos proporcionados a los empleados para asegurarse de que estén en buenas condiciones de funcionamiento y cumplan con los requisitos de seguridad y privacidad de la empresa.
- Gestión y coordinación** El teletrabajo requiere una gestión y coordinación cuidadosas para garantizar que los empleados estén trabajando de manera efectiva y en línea con los objetivos de la empresa. Esto puede requerir más recursos y esfuerzos de coordinación.





## **Espacios de trabajo en casa**

Si los empleados trabajan en su casa, la empresa no tiene control sobre el ambiente laboral, como la iluminación, la ergonomía y la privacidad. La empresa puede optar por proporcionar un subsidio para la creación de espacios de trabajo en el hogar o ofrecer orientación sobre cómo crear un ambiente de trabajo adecuado.

En definitiva, el teletrabajo puede conllevar algunos costes para la empresa, pero muchos de estos costes pueden ser mitigados a través de una planificación cuidadosa y una gestión efectiva. La mayoría de las empresas que han adoptado el teletrabajo han encontrado que los costes son compensados por las ventajas en términos de productividad, satisfacción del empleado y ahorros en costes operativos.

## **Absentismo**

El absentismo en el teletrabajo se refiere a la falta de cumplimiento de las responsabilidades laborales por parte de los empleados que trabajan desde casa. Aunque el teletrabajo puede proporcionar una mayor flexibilidad y comodidad para los trabajadores, también puede generar problemas de absentismo si los empleados no están motivados o si se sienten aislados del resto del equipo.

Para evitar el absentismo en el teletrabajo, es importante que las empresas establezcan políticas claras y comuniquen de manera efectiva las expectativas a los empleados que trabajan desde casa. Además, las empresas pueden utilizar herramientas de seguimiento y monitoreo para garantizar que los empleados estén cumpliendo con sus responsabilidades laborales.

También es importante que los empleados que trabajan desde casa tengan un espacio adecuado y un ambiente de trabajo tranquilo para evitar distracciones y mejorar su productividad. Las empresas pueden proporcionar equipos de oficina, como ordenadores, software y acceso a internet, para ayudar a los empleados a trabajar de manera efectiva desde casa.

Si se ignoran mensajes del jefe o superior laboral, incluidos los correos o burofax no tiene porqué ser motivo de baja para las empresas y dar voluntaria al trabajador. Si se quiere prescindir de dicho empleado hay que asegurarse que éste esté dispuesto a dimitir.

Hay precedentes donde el trabajador no ha estado a servicio de la empresa durante un número de días y que el despido se ha declarado improcedente, además de tener que indemnizar la empresa con dinero al empleado. Los magistrados utilizan la doctrina del Tribunal Supremo referida a las ausencias injustificadas. Esto quiere decir que la empresa puede dar por hecho que el trabajador no quiere seguir realizando su actividad laboral siempre y cuando el empleado muestre la voluntad de ello.

Hay que recalcar que las ausencias injustificadas pueden sancionarse, pero eso no significa que se pueda prescindir de un trabajador por ese motivo, a menos que él lo desee.

Por todo ello, se podría decir que para reducir el absentismo en el teletrabajo, es importante establecer políticas claras, comunicar las expectativas y proporcionar un ambiente de trabajo adecuado y herramientas de seguimiento y monitoreo para garantizar que los empleados estén llegando a sus responsabilidades laborales.

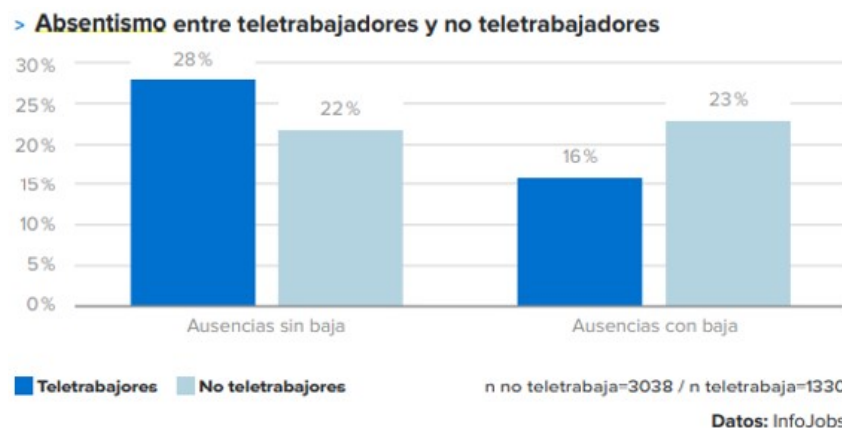
Hay estudios realizados sobre el absentismo laboral, concretamente uno realizado por Infojobs que dice así:

*“A la hora de ausentarse del trabajo, existen notables diferencias entre los que teletrabajan y los que no. Así, las personas que no han teletrabajado durante el último año han cogido más bajas (23%) que aquellas que sí teletrabajaron (16%). Otro dato relevante dentro del grupo de los no teletrabajadores está vinculado a la duración de las bajas, que es significativamente mayor que entre quienes teletrabajan. Concretamente, entre el primer grupo las bajas duran, de media, 41,4 días y, entre las personas que teletrabajan tienen una duración media de 26 días.*

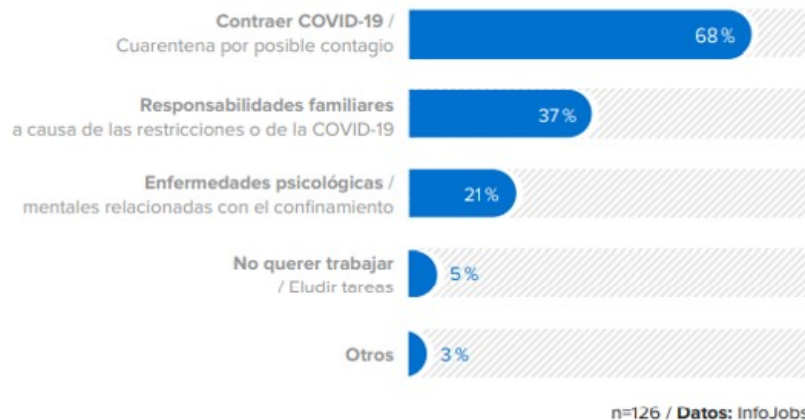
*Sin embargo, pese a que cogen menos bajas y son más cortas, entre quienes teletrabajan sí se producen con mayor frecuencia las ausencias sin necesidad de solicitar una baja (28%), mientras que entre los no teletrabajadores este dato fue seis puntos porcentuales más bajo.”*

*“Entre las empresas que sí han detectado un incremento del absentismo, hay una causa principal clara: contraer la COVID-19 o tener que realizar una cuarentena por un posible contagio. De hecho, es el motivo principal que señalan las empresas en el 68 % de los casos. Una cifra a la que se suman el segundo y tercer motivo más frecuentes, también relacionados con la pandemia de manera directa o indirecta: tener que responsabilizarse de terceras personas a causa de las restricciones o de la COVID-19 (37%) y las enfermedades psicológicas y mentales relacionadas con la situación (21%).”*

A continuación plasmo visualmente, parte del informe que realizó Infojobs, a través de unos gráficos publicados por Infojobs sobre el teletrabajo y el absentismo laboral durante el ejercicio 2020.



> **Motivos del mayor absentismo laboral entre las empresas que han percibido que aumentó en 2020**



## Evitar sanciones

Para evitar sanciones en el teletrabajo, es que los empleados cumplan con las políticas y procedimientos establecidos por su empleador importante en cuanto a horarios, productividad, seguridad de la información y comunicación.

Aquí presento algunas **recomendaciones** que pueden ayudar a evitar sanciones en el teletrabajo:

- ★ **Cumplir con los horarios establecidos:** Aunque el teletrabajo puede proporcionar una mayor flexibilidad en los horarios, es importante cumplir con los horarios establecidos por el empleador. Debes estar disponible durante las horas laborales acordadas y cumplir con los plazos de entrega establecidos.
- ★ **Mantener una buena comunicación con el equipo:** Es importante mantener una comunicación regular con los miembros del equipo y los supervisores para asegurarse de que estás alineado con los objetivos de la empresa y para evitar malentendidos o errores de comunicación.
- ★ **Proteger la seguridad de la información:** Cuando trabajas desde casa, es importante proteger la seguridad de la información y datos de la empresa. Debes asegurarte de seguir las políticas y procedimientos establecidos para el manejo y almacenamiento de información confidencial.
- ★ **Mantener la productividad:** Aunque trabajes desde casa, debes mantener la misma productividad que si estuvieras en la oficina. Es importante enfocarte en tus tareas y no distraerte con otras actividades.
- ★ **Mantener un espacio de trabajo adecuado:** Es importante tener un espacio de trabajo adecuado y libre de distracciones para poder trabajar de manera efectiva. Debes tener una conexión a internet confiable, una computadora adecuada y una silla y mesa ergonómicas.

Siguiendo estas recomendaciones y cumpliendo con las políticas y procedimientos establecidos, puede evitar sanciones y trabajar de manera efectiva en el teletrabajo.

Las sanciones en el teletrabajo pueden variar dependiendo de la empresa y las políticas establecidas. Cada sanción puede tener un costo diferente para el empleado y para la empresa. Algunas **medidas** comunes incluyen:

- I. **Amonestaciones verbales o escritas:** Si un empleado no cumple con las políticas establecidas por la empresa, puede recibir una amonestación verbal o escrita.
- II. **Suspensión temporal:** Si un empleado incumple de manera grave las políticas de la empresa, puede ser suspendido temporalmente de su trabajo.
- III. **Pérdida de privilegios:** Si un empleado incumple de manera leve las políticas de la empresa, puede perder ciertos privilegios, como la flexibilidad de horarios.
- IV. **Reducción de salario:** En casos extremos, un empleado puede recibir una reducción de salario por incumplimiento de las políticas de la empresa.
- V. **Terminación del contrato:** Si un empleado incumple de manera grave y repetidas las políticas de la empresa, puede ser terminado de su trabajo.

Es importante que los empleados conozcan las políticas y procedimientos establecidos por la empresa y los sigan de manera adecuada para evitar sanciones en el teletrabajo.

Por ejemplo, una amonestación verbal o escrita no puede tener un costo económico para el empleado, pero puede afectar su reputación y desempeño laboral. En cambio, una reducción de salario puede o una suspensión temporal tener un impacto financiero significativo para el empleado.

Además, las sanciones en el teletrabajo también pueden tener un costo para la empresa, ya que pueden afectar la productividad y la moral del equipo de trabajo. Si se aplican sanciones de manera excesiva o injusta, puede generar un ambiente laboral poco saludable y una mala reputación para la empresa.

Por lo tanto, es importante que las empresas establezcan políticas claras y justas para evitar pérdidas innecesarias en el teletrabajo y asegúrese de que los empleados entiendan las consecuencias de incumplir con las políticas establecidas. Además, es importante que las empresas fomenten una cultura de comunicación abierta y colaborativa para asegurarse de que los empleados estén motivados y comprometidos con su trabajo.

La ley de teletrabajo impone ciertas exigencias para evitar ser multado. Hay que realizar un acuerdo a través de un contrato que debe cumplir los siguientes requisitos:

- Debe formalizarse por escrito
- Los trabajadores tienen derecho a representación colectiva.
- Es teletrabajo aquella actividad que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo y que se realiza desde el domicilio personal del empleado.
- Los derechos y obligaciones son iguales para los empleados con la modalidad de teletrabajo como para los empleados con otro tipo de

modalidades y que desempeñen su labor presencialmente en el lugar de trabajo.

- El empleado tiene derecho a la protección de salud y seguridad social, y la empresa debe garantizárselo.

A parte de estos requisitos también se debe indicar en el contrato laboral de teletrabajo el domicilio del centro laboral, el domicilio donde se va a desarrollar el teletrabajo, el horario y tipo de jornada laboral, distribución de la jornada laboral indicando qué días se va a teletrabajar, protocolo por si hubiera problemas técnicos, durabilidad del acuerdo, protección de datos personales del trabajador y los que pertenecen a la actividad empresarial, proporcionar de medios tecnológicos y costear por parte de la empresa los costes asociados a dicha modalidad de trabajo, como puede ser el wifi, la energía eléctrica empleada, etc.

A partir del 1 de octubre del 2021 ya tiene el Ministerio de trabajo facultad para imponer multas que pueden exceder los 100.000 euros.

Los rangos de las sanciones serían así:

Leves	Entre 70 y 750 euros
Graves	Entre 751 y 7.500 euros
Muy graves	Entre 7.501 y 225.018 euros

## ACTUALIDAD

### Impacto en la sociedad

El teletrabajo ha tenido un impacto significativo en la sociedad, tanto a nivel individual como a nivel colectivo. A continuación, se detallan algunos de los impactos más relevantes del teletrabajo en la sociedad:

**Mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal:** El teletrabajo ha permitido a los trabajadores tener más flexibilidad en su horario laboral y evitar desplazamientos al lugar de trabajo, lo que les ha dado más tiempo para dedicar a su familia y otras actividades personales. Esto puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir el estrés asociado con el trabajo y el desplazamiento.

**Mayor inclusión laboral:** El teletrabajo puede abrir nuevas oportunidades laborales para personas con discapacidades, personas mayores o cuidadores de familiares. También puede permitir a personas que viven en áreas remotas o alejadas de los centros urbanos tener acceso a trabajos que de otra manera no estarían disponibles.

**Reducción de costos empresariales:** El teletrabajo puede reducir los costos asociados con la gestión de una oficina o centro de trabajo, como el alquiler, los suministros y el mantenimiento de las instalaciones. También puede permitir a las empresas reducir los costos de transporte y viajes de negocios.

**Reducción de la huella de carbono:** El teletrabajo puede reducir la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas con los desplazamientos diarios al trabajo y los viajes de negocios. Esto puede contribuir a la reducción del impacto ambiental y el cambio climático.

**Cambio en las dinámicas laborales y culturales:** El teletrabajo puede cambiar la forma en que las empresas y los trabajadores interactúan y colaboran entre sí. La comunicación y la colaboración pueden ser más virtuales y basadas en tecnología, lo que puede cambiar la forma en que las empresas operan y se relacionan con sus clientes.

**Posibles desafíos para la privacidad y seguridad de la información:** El teletrabajo puede plantear desafíos para la privacidad y la seguridad de la información, ya que los trabajadores remotos pueden acceder a información sensible desde fuera de la oficina. Las empresas deben asegurarse de que se implementen políticas y tecnologías de seguridad adecuadas para proteger la información confidencial.

En resumen, el teletrabajo ha tenido un impacto significativo en la sociedad, que incluye una mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal, una mayor inclusión laboral, la reducción de costos empresariales y la huella de carbono, el cambio en las dinámicas laborales y culturales, y posibles desafíos para la privacidad y seguridad de la información. A medida que el teletrabajo continúa evolucionando, es importante que las empresas y los trabajadores aborden estos desafíos y aprovechen las oportunidades que el teletrabajo ofrece para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia de las empresas.

## Factores clave: libertad, flexibilidad, eficacia y productividad

La **libertad** en el teletrabajo se refiere a la capacidad de elegir el lugar, el horario y el ritmo de trabajo que mejor se adapte a las necesidades y preferencias de cada trabajador, siempre que se cumplan los objetivos y las normas establecidas por la empresa. La libertad en el teletrabajo puede tener beneficios como mejorar la motivación, la creatividad y la satisfacción de los trabajadores, así como reducir el estrés y el absentismo. Sin embargo, también implica una mayor responsabilidad, disciplina y compromiso por parte de los trabajadores, así como una buena comunicación y coordinación con los compañeros y los superiores.

La **flexibilidad** en el teletrabajo se refiere a la posibilidad de adaptar el trabajo a las circunstancias personales, familiares y profesionales de cada trabajador, así como a las demandas del mercado y de los clientes. La flexibilidad en el



teletrabajo puede tener beneficios como facilitar la conciliación, mejorar la productividad y la eficiencia, y aumentar la competitividad y la innovación. Sin embargo, también implica algunos retos y riesgos, como evitar la sobrecarga de trabajo, respetar el derecho a la desconexión digital, y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

La **eficacia** en el teletrabajo se refiere a la capacidad de lograr los objetivos y los resultados esperados por la empresa y los clientes, con la calidad y el tiempo requeridos. La eficacia en el teletrabajo puede mejorar si se cuenta con los medios, las herramientas y los recursos adecuados para el desarrollo del trabajo a distancia, así como con una buena planificación, organización y evaluación del trabajo. La eficacia en el teletrabajo también depende de la motivación, el compromiso y la responsabilidad de los trabajadores, así como de la confianza, el apoyo y el feedback de los superiores.

La **productividad** en el teletrabajo se refiere a la capacidad de realizar el trabajo a distancia con la misma o mayor eficiencia y calidad que el trabajo presencial, logrando los objetivos y los resultados esperados por la empresa y los clientes. La productividad en el teletrabajo puede verse afectada por diversos factores, como por ejemplo:

- I. El tipo de trabajo y las **tareas** que se realizan, ya que algunas pueden ser más adecuadas para el trabajo a distancia que otras.
- II. Los **medios**, la tecnología, las herramientas y los recursos que se disponen para el desarrollo del trabajo a distancia, como los equipos informáticos, las plataformas de colaboración o las aplicaciones de gestión de tareas.
- III. La **organización**, la planificación y la evaluación del trabajo a distancia, estableciendo objetivos claros y medibles, priorizando las tareas más importantes y realizando un seguimiento periódico del avance y del rendimiento. El teletrabajo requiere un alto nivel de autogestión, ya que los trabajadores deben ser responsables de su propia organización y gestión del tiempo. La falta de autodisciplina puede generar retrasos y disminuir la productividad.
- IV. La **motivación**, el compromiso y la responsabilidad de los trabajadores a distancia, así como la confianza, el apoyo y el feedback de los superiores.
- V. La **conciliación**, la desconexión digital y el equilibrio entre la vida personal y profesional, evitando la sobrecarga de trabajo, las distracciones o el aislamiento.

En términos de productividad, algunas investigaciones sugieren que el teletrabajo puede tener un efecto positivo en la productividad si se gestiona correctamente. También puede aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez puede reducir la rotación y aumentar la retención de empleados.

La productividad en el teletrabajo puede ser un tema controvertido, ya que hay quienes sostienen que trabajar desde casa o de forma remota puede aumentar la productividad, mientras que otros argumentan que puede disminuirla.

Otros elementos que pueden afectar a los factores clave son;

- **Salud y bienestar:** El teletrabajo puede generar problemas de salud y bienestar si los trabajadores no toman medidas para cuidarse a sí mismos. Es importante mantener una buena postura, realizar pausas activas y cuidar la alimentación y el descanso para evitar problemas de salud que puedan disminuir la productividad.
- **Ambiente de trabajo:** El ambiente de trabajo es un factor clave en la productividad en el teletrabajo. Un espacio de trabajo adecuado, con la iluminación adecuada, una temperatura confortable y sin distracciones, puede aumentar la concentración y la eficiencia en el trabajo.
- **Comunicación:** La comunicación efectiva es esencial para el éxito del teletrabajo. Los trabajadores remotos deben mantener una comunicación clara y constante con sus colegas y supervisores, ya sea a través de correo electrónico, mensajería instantánea, videoconferencia u otras herramientas de comunicación en línea.

En resumen, la productividad en el teletrabajo puede verse afectada por varios factores, desde el ambiente de trabajo y la tecnología, hasta la autogestión y el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Es importante tomar medidas para asegurar que los trabajadores cuenten con las herramientas y recursos necesarios para trabajar de forma eficiente y mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.

A continuación, proporciono algunos consejos para mejorar la productividad en el teletrabajo:

- **Establecer un espacio de trabajo adecuado:** Es importante contar con un espacio de trabajo dedicado y organizado, que permita una concentración óptima y reduzca las distracciones.
- **Definir un horario de trabajo:** Establecer un horario de trabajo y tratar de respetarlo tanto como sea posible, para evitar trabajar en exceso y mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.
- **Comunicarse eficazmente:** Utilizar herramientas de comunicación efectiva, como videollamadas o mensajes instantáneos, para mantener una comunicación clara y fluida con la empresa.
- **Organizar las tareas:** Priorizar las tareas y organizar el tiempo de manera efectiva, utilizando herramientas de gestión de tareas como Trello, Asana, entre otros.
- **Tomar descansos regularmente:** Es importante tomar descansos regulares para descansar la vista, estirar el cuerpo y despejar la mente.
- **Mantener un equilibrio saludable:** Asegurarse de mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, haciendo tiempo para actividades recreativas y para la familia.





Siguiendo estos consejos, podrá mejorar la productividad en el teletrabajo y disfrutar de los beneficios que ofrece trabajar desde casa.

## FUTURO

Si analizamos la situación que ha provocado el auge del teletrabajo, podemos ver que hay poca probabilidad de que desaparezca dicha modalidad laboral, ya que favorece al trabajador y a la empresa. El teletrabajo ha experimentado un aumento significativo debido a la pandemia de COVID-19 y se espera que continúe siendo una forma popular de trabajo en el futuro. Muchas empresas han descubierto que el teletrabajo puede ser mejorado para su productividad y rentabilidad, al mismo tiempo que flexibilidad y comodidad proporcional para los empleados.

A nivel medioambiental, podemos decir que la contaminación se reduce, ya que hay que usar menos transporte para desplazarse al puesto de trabajo, Además de que a nivel empresarial, habría que luchar contra las organizaciones o entidades que sí usan el home office en su actividad laboral. Ya que la flexibilidad que ésta produce, la comodidad, competitividad... etc. Es por ello que es muy probable que el teletrabajo siga creciendo y evolucionando positivamente, y que ha resurgido para quedarse. Eso sí, irá desarrollandose paulatinamente, a la par del desarrollo de la tecnología,, no va a haber una revolución de esta opción laboral,

Ahora bien, según como se contemple la modalidad de teletrabajo, esto puede cambiar o no. Va a depender de la sociedad.

Se espera que las empresas sigan adoptando enfoques híbridos para el trabajo remoto, lo que significa que los empleados tendrán la opción de trabajar en casa o en la oficina según sea necesario. Además, la tecnología continúa evolucionando y mejorando, lo que hace que el teletrabajo sea cada vez más fácil y accesible.

Sin embargo, también hay desafíos y limitaciones asociados con el teletrabajo, como bien se han indicado en los puntos anteriores, que pueden afectar al empleado o al empresario. Algunos empleados pueden sentirse aislados o desconectados del equipo cuando trabajan de forma remota, y pueden haber dificultades para mantener la comunicación efectiva y la colaboración en equipo. Además, no todos los trabajos se prestan al teletrabajo, y algunos empleados pueden preferir trabajar en una oficina.

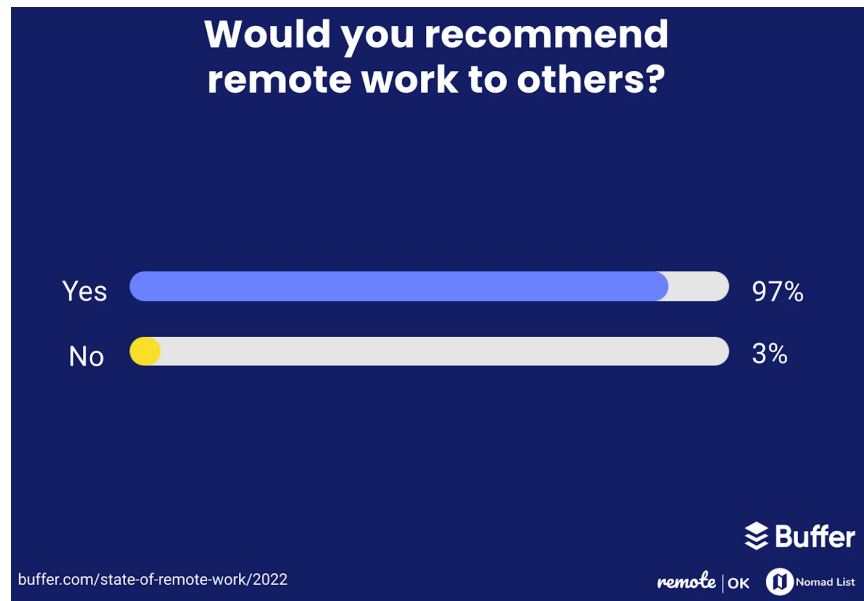
Al igual que en el absentismo Infojobs ha realizado estudios recientes sobre el teletrabajo y cómo se responde a él. Analizando dichos informes podríamos decir lo siguiente:

- ∞ Saber cómo se siente los trabajadores con el teletrabajo
- ∞ Saber si se recomienda el teletrabajo o no por parte del empleado.

Para ello plasmo gráficos procedentes del informe anteriormente indicado, analizando lo que indican y a qué se refieren.

En el primer gráfico, el cuál se titula: “*Would you recommend remote work to others?*” qué significa: ¿Recomendarías el teletrabajo a otros?

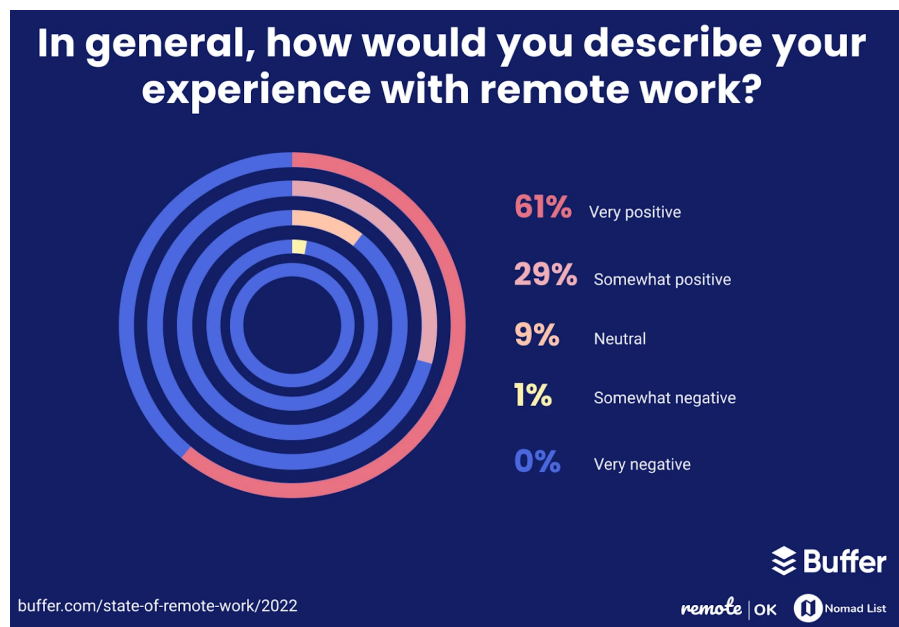
La mayoría de las personas encuestadas recomienda con un 97% el teletrabajo y les gustaría poder seguir trabajando desde casa si la empresa les diese la oportunidad. Sólo un 3% de los encuestados no recomendaría en absoluto el trabajar remotamente.



En el siguiente gráfico se especifica el saber si gustaría a los empleados trabajar a distancia al menos parte del tiempo laboral el resto de su carrera profesional. En esta encuesta, el resultado es exactamente el mismo que

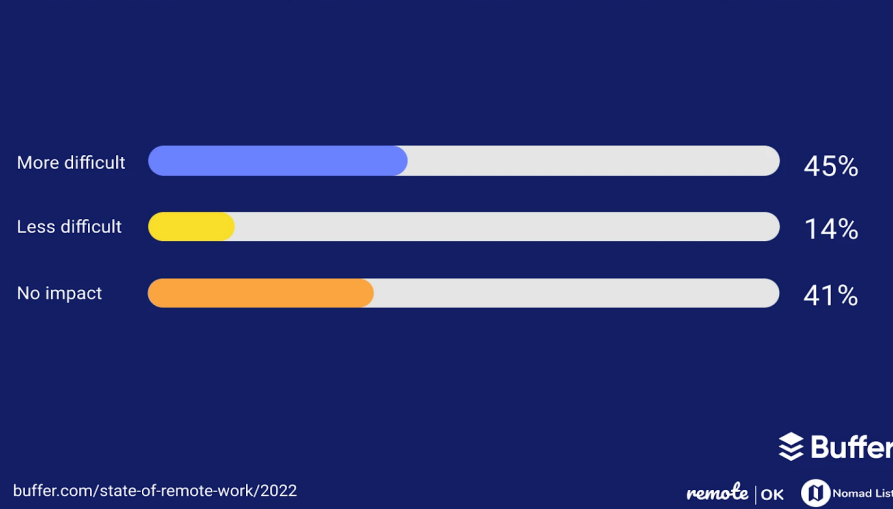
en la anterior. Un 97% respondieron que sí, frente al 3% que no.

Ahora bien, si les preguntamos si a nivel general como describirían su propia experiencia con el teletrabajo, se podría decir que la gran mayoría de los encuestados tienen experiencias positivas además de recomendarlo.



La experiencia muy negativa no ha sido votada, un 1% dice que en ocasiones ha sido algo negativa, un 9% les es indiferente y su voto es neutral, un 29% han indicado que la experiencia ha sido positiva, y con un ferviente 61% de encuestados nos han hecho saber que la experiencia ha sido muy positiva.

### Do you think career growth is more or less difficult for remote workers to achieve?



Sin embargo, los datos no iban a ser todos tan despuntantes a favor del teletrabajo, aquellas personas que han respondido a la encuesta realizada por Infojobs, parece estar dividida sobre si el trabajo remoto puede

dañar o detener el progreso profesional.

Gran parte cree que el crecimiento profesional es más difícil para los trabajadores remotos, concretamente lo cree un 45%.

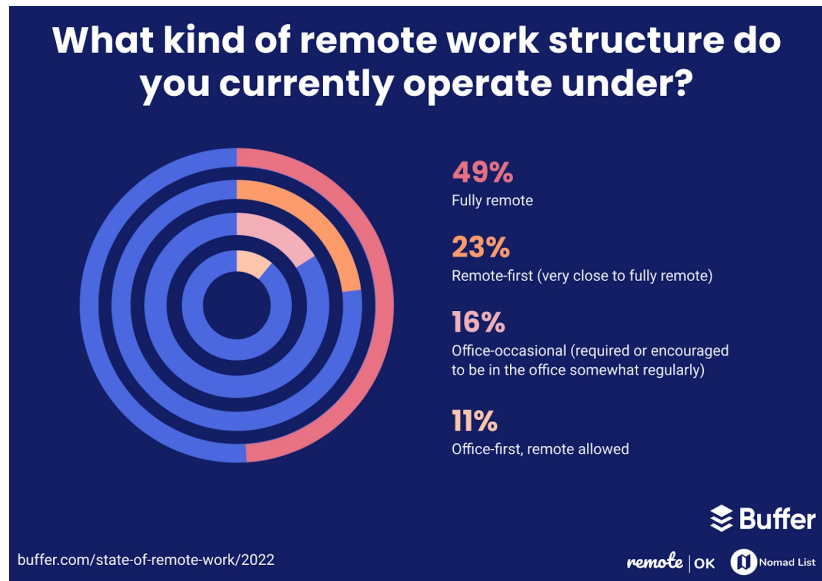
El 41% cree que el teletrabajo no tiene ningún impacto sobre el progreso profesional y un 14% no cree que el trabajo remoto hace que la progresión profesional sea más difícil.

No obstante, cuando a los empleados que realizan teletrabajo se les consulta respecto a el tipo de estructura de trabajo que realizan en ese momento, con un 49% indica que teletrabaja a tiempo completo. De ese porcentaje pasamos al 23% que hace saber que principalmente teletrabajan. Un 16% que se requiere o se anima a estar en la

oficina con cierta regularidad, y un 11% que en primer lugar se trabaja en la oficina y en ocasiones puntuales se puede trabajar remotamente.

Por consiguiente, el siguiente gráfico muestra el tipo de estructura a distancia que a los empleados les gustaría tener.

Aquí los datos comparándolos a lo que se realiza y lo que gustaría que se realizase son los siguientes:



### What kind of remote work structure would you like to have?



buffer.com/state-of-remote-work/2022

remote | OK | Nomad List

I. Pasan de un 49% (teletrabajan a tiempo completo) a un 56% (les gustaría teletrabajar a tiempo completo).

II. De un 23% que teletrabajan principalmente aunque en ocasiones vayan a la oficina, a un 30% que es eso lo que realmente les gustaría hacer en su vida laboral.

- III. De un 16% que actualmente acuden a la oficina regularmente, frente a un 11% que es lo que preferirían llevar a cabo.
- IV. Y por último un 11% a día de hoy trabajan en la oficina casi todo su tiempo laboral y tienen oportunidad de teletrabajar en ciertas ocasiones, y que sin embargo un 3% son los que les gustaría esta estructura laboral.

Curiosamente, las organizaciones y los trabajadores van algo parejos a la hora de desear trabajar de modo remoto en un futuro.

Las organizaciones con un 72% desea que así sea y está planteando alguna forma de teletrabajo permanente para que se pueda llevar a cabo, y en los empleados el dato numérico es mayor, siendo este un 86%.

Gracias a infojobs tenemos comparativas de los ejercicios 2021 y 2022 donde se puede visualizar que frente a la misma

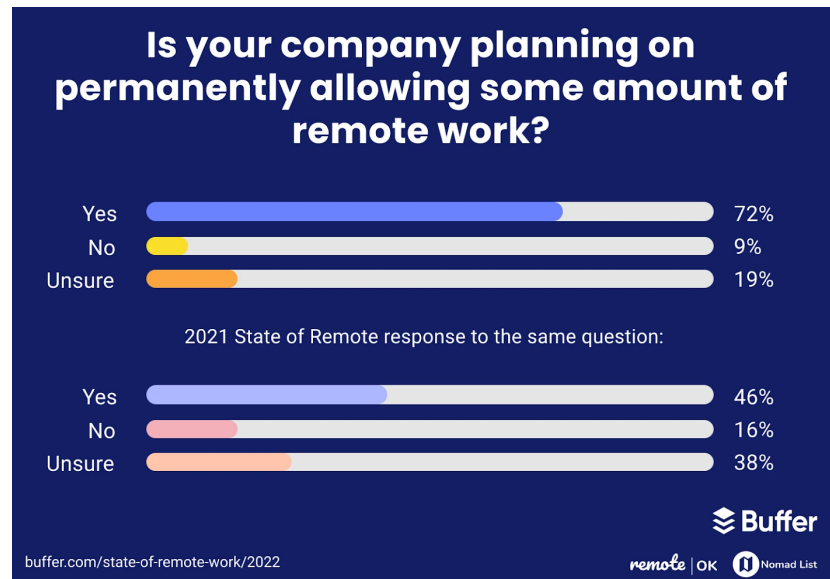
pregunta, que hace referencia a si la empresa donde trabajan tiene previsto implantar teletrabajo de forma permanente de algún tipo, los resultados han variado positivamente para el teletrabajo.

En 2021 la pregunta obtenía un resultado favorable del 46 %, un resultado negativo del 16% y un resultado de encuestados que no lo tenían claro de un 38%.

Y ahora, en el 2022, los resultados son muy diferentes. Los indecisos pasan a ser un 19%, es decir bajan a la mitad su tanto por ciento. El resultado nada favorable, ya que la respuestas es un no, pasa del 16% al 9%, bajando un 7%. Y con un aumento sorprendente, en el 2022 hay un 72% de encuestados que sí que tiene su empresa previsto implantar teletrabajo de forma permanente, es decir, ha aumentado del 46% al 72%, un incremento del 26%.

Aquí hay una clara alineación entre que la experiencia de trabajo remoto es positiva en general y las organizaciones responden a eso al continuar operando de forma remota al menos en alguna capacidad.

En resumen, se espera que el teletrabajo continúe siendo una forma popular de trabajo en el futuro, pero también habrá una necesidad de equilibrar las ventajas del teletrabajo con los desafíos y limitaciones que conlleva.



## CONCLUSIÓN

Tras analizar los diferentes aspectos del teletrabajo, se pueden extraer algunas conclusiones y recomendaciones importantes:

- 🏠 El teletrabajo puede ser una opción viable y efectiva para muchas empresas y trabajadores, especialmente en situaciones de emergencia o crisis, como la pandemia de COVID-19. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el teletrabajo no es adecuado para todos los trabajos y situaciones, y se deben considerar los posibles desafíos y riesgos asociados.
- 🏠 Es necesario establecer políticas y procedimientos claros para la gestión del teletrabajo, que incluyan aspectos como la comunicación, la colaboración, la seguridad de la información y la protección de la privacidad. Estas políticas deben ser claras y concisas, y estar disponibles para todos los empleados.
- 🏠 La formación y el desarrollo de habilidades son clave para el éxito del teletrabajo. Los trabajadores deben estar capacitados para utilizar las herramientas y tecnologías necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente.
- 🏠 Es importante mantener una comunicación fluida y regular entre los trabajadores y sus supervisores y compañeros, para mantener la cohesión y el sentido de equipo. La tecnología puede ser de gran ayuda para ello, a través de videoconferencias, chats, y otras herramientas de colaboración.
- 🏠 La salud y el bienestar de los trabajadores son una preocupación importante en el teletrabajo. Los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores tengan un espacio de trabajo adecuado, con una silla y escritorio ergonómicos, y una iluminación y ventilación adecuadas. Además, los trabajadores deben ser alentados a tomar descansos regulares, hacer ejercicio y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- 🏠 El teletrabajo puede tener un impacto positivo en el medio ambiente y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Por lo tanto, las empresas deben considerar la implementación del teletrabajo como una forma de contribuir a la lucha contra el cambio climático.
- 🏠 Finalmente, es importante evaluar regularmente los resultados y el impacto del teletrabajo en la empresa y en los trabajadores. Esto permitirá ajustar las políticas y procedimientos según sea necesario, y garantizar que el teletrabajo siga siendo efectivo y beneficioso para todos los involucrados.

En resumen, el teletrabajo puede ser una opción efectiva y beneficiosa para empresas y trabajadores, siempre que se gestionen adecuadamente y se aborden los posibles desafíos y riesgos. Es importante establecer políticas claras y concisas, proporcionar formación y apoyo a los trabajadores, mantener una comunicación fluida, promover la salud y el bienestar de los trabajadores, y evaluar regularmente los resultados y el impacto del teletrabajo. Al hacerlo, se pueden aprovechar los beneficios del teletrabajo para mejorar la eficiencia empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.



## BIBLIOGRAFÍA

<a href="https://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&amp;s=3">https://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&amp;s=3</a>	
<a href="https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/">https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/</a>	
<a href="https://ecoembesempleo.es/las-ventajas-del-teletrabajo/">https://ecoembesempleo.es/las-ventajas-del-teletrabajo/</a>	
<a href="https://www.gsb.stanford.edu/insights/why-working-home-future-looking-technology">https://www.gsb.stanford.edu/insights/why-working-home-future-looking-technology</a>	
<a href="https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-teletrabajo-redujo-las-bajas-laborales-en-2020-per-o-incremento-el-absentismo">https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-teletrabajo-redujo-las-bajas-laborales-en-2020-per-o-incremento-el-absentismo</a>	
<a href="https://buffer.com/state-of-remote-work/2022">https://buffer.com/state-of-remote-work/2022</a>	
<a href="https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/22/fortunas/1647973164_344170.html">https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/22/fortunas/1647973164_344170.html</a>	
<a href="https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/09/13/egal/1663056871_245436.html">https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/09/13/egal/1663056871_245436.html</a>	
<a href="https://cincodias.elpais.com/tag/teletrabajo/a/">https://cincodias.elpais.com/tag/teletrabajo/a/</a>	
<a href="https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472">https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472</a>	 Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
<a href="https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10">https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10</a>	



## RESUMEN

El análisis del teletrabajo es un tema complejo que involucra múltiples factores y perspectivas. Algunos de los beneficios potenciales del teletrabajo incluyen una mayor flexibilidad en el horario de trabajo, la reducción de los costos de transporte y la posibilidad de conciliar mejor la vida laboral y personal. Además, el teletrabajo puede ofrecer beneficios para los empleadores, como la reducción de los costos de oficina y la capacidad de atraer y retener talentos de manera más efectiva.

Sin embargo, también hay desventajas asociadas con el teletrabajo, como la falta de interacción social y la posibilidad de una desconexión del equipo de trabajo y la cultura empresarial. Además, el teletrabajo puede ser difícil para algunos trabajos que requieren equipo especializado o una presencia física en la oficina. En general, el teletrabajo puede ser beneficioso en muchas situaciones, pero no es una solución perfecta para todos los trabajos y empleados. Es importante evaluar cuidadosamente los pros y los contras del teletrabajo en el contexto de cada situación laboral individual antes de tomar una decisión.

En conclusión, el análisis del teletrabajo es importante para comprender los diferentes modelos y prácticas de trabajo remoto, los factores que impulsan su adopción, sus beneficios y desventajas y los desafíos y barreras asociados con su implementación. Si bien el teletrabajo puede ser una opción atractiva para muchos trabajadores y empleadores, también tiene sus limitaciones y desafíos. En última instancia, la decisión de adoptar o no el teletrabajo dependerá de las necesidades y objetivos específicos de cada organización y de cada individuo.

## PALABRAS CLAVE

Al considerar el teletrabajo, tanto como empleado como empleador, algunas palabras clave a tener en cuenta incluyen:

### Como empleado:

- |                                     |                                   |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| I. Comunicación                     | VI. Tecnología                    |
| II. Autodisciplina                  | VII. Conexión a Internet          |
| III. Flexibilidad                   | VIII. Espacio de trabajo adecuado |
| IV. Productividad                   | IX. Motivación                    |
| V. Equilibrio trabajo-vida personal | X. Responsabilidad                |

### Como empleador:

- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| I. Productividad         | VI. Confianza               |
| II. Costos               | VII. Seguridad de datos     |
| III. Conexión a Internet | VIII. Responsabilidad legal |
| IV. Tecnología           | IX. Equipamiento            |
| V. Comunicación          | X. Evaluación del desempeño |

Estas son solo algunas de las palabras clave relevantes en el contexto del teletrabajo. Es importante tener en cuenta que los factores clave pueden variar según la situación y las necesidades específicas de cada organización y de cada individuo.