



Un año de
Teletabajo

CBRE

Un año de Teletrabajo

■ ■ ■ Ya ha pasado casi un año desde que España, y gran parte de Europa, iniciara la batalla contra la pandemia del coronavirus. Si bien la vacuna ha supuesto un soplo de esperanza en general, todavía tenemos por delante algunos meses de restricciones y precaución antes de “volver” a la normalidad.

Son muchos los hábitos que se han modificado a raíz de esta situación. Haciendo balance de este último año, en el que la COVID-19 ha sido protagonista, sin duda destaca el cambio y adaptación forzosa que hemos tenido que realizar en el ámbito laboral. El teletrabajo ya no es una meta a medio-largo plazo, sino una realidad, y no resulta curioso que sea uno de los doce términos más significativos del año 2020, según la Real Academia Española.

El teletrabajo no ha sido hasta la pandemia una práctica habitual entre las empresas españolas. Y las que lo fomentaban, generalmente no iba más allá de un día a la semana. La buena respuesta de los empleados al trabajo en remoto durante el confinamiento, y la paralización de muchos negocios a causa de la pandemia está haciendo que muchas compañías se replanteen sus necesidades de espacio y la forma en que van a trabajar en el futuro. También ha llevado a muchos empleados a reevaluar el tiempo y el coste de desplazarse a la oficina, a la vez que echaban en falta socializar o el trabajo en equipo.

A lo largo de todo el año hemos recopilado y analizado las opiniones de los empleados de empresas de diferentes sectores sobre los efectos y la visión del teletrabajo en el entorno laboral, la salud y la conciliación.

Definición y alcance de la muestra

■ ■ ■ OBJETIVO

Analizar el impacto y la visión del teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19.

■ ■ ■ ¿CÓMO?

Mediante una encuesta realizada a empleados de diferentes sectores durante el último semestre del año. La encuesta está dividida en cinco categorías de preguntas: futuro y cultura, entorno y equipamiento, rutina y productividad, salud y conciliación, engagement y movilidad.

2.302 Participantes

EDAD DE LOS ENCUESTADOS



ANTIGÜEDAD EN LA COMPAÑÍA





03

Resultados

03

Resultados Futuro y cultura del teletrabajo

EXPERIENCIA TRABAJANDO ANTES DE LA COVID-19



EI

86%

de los empleados tienen **experiencia limitada teletrabajando o no lo habían hecho nunca** antes del confinamiento.

De estos últimos, únicamente el

32%

opinan que continuarán **sin teletrabajar** cuando todo vuelva a la normalidad.

AI

30%

de los empleados les preocupa **la distancia de seguridad** cuando vuelvan a la oficina. Siendo esta una preocupación mayor entre los **encuestados menores de 45 años**.

PREOCUPACIÓN POR LA VUELTA A LA OFICINA



AI

62%

de los empleados les gusta la idea del **uso de oficinas satélites** en el futuro.



Son los empleados **más jóvenes** (menores de 25 años) los que acogen mejor esta propuesta.

EI

80%

de los trabajadores quiere volver a la oficina al menos tres días a la semana

CUANDO SE VUELVA A LA NORMALIDAD ¿CUÁNTOS DÍAS A LA SEMANA CREES QUE TRABAJARÁS DESDE CASA?



03

Resultados Entorno y equipamiento

MAYOR RETO EN EL ENTORNO ACTUAL

Al

58%

de los encuestados **no les supone ningún reto** el entorno actual. La **falta de una estancia dedicada al teletrabajo** es entendida como el mayor reto para el

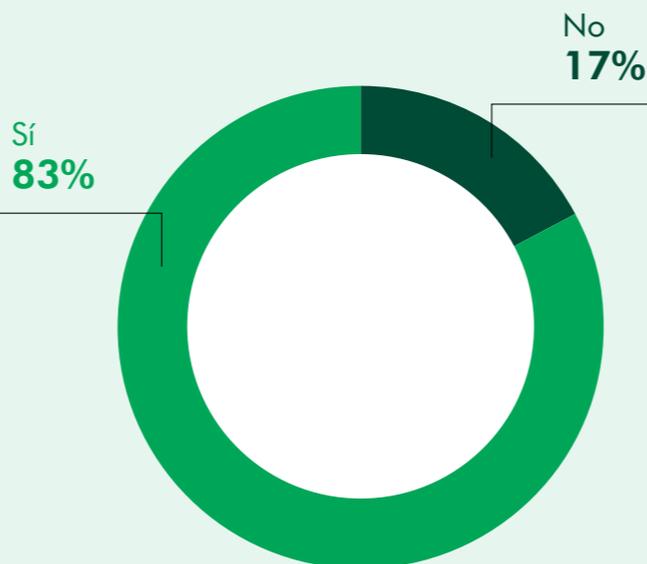
25%

ENTORNO ACTUAL

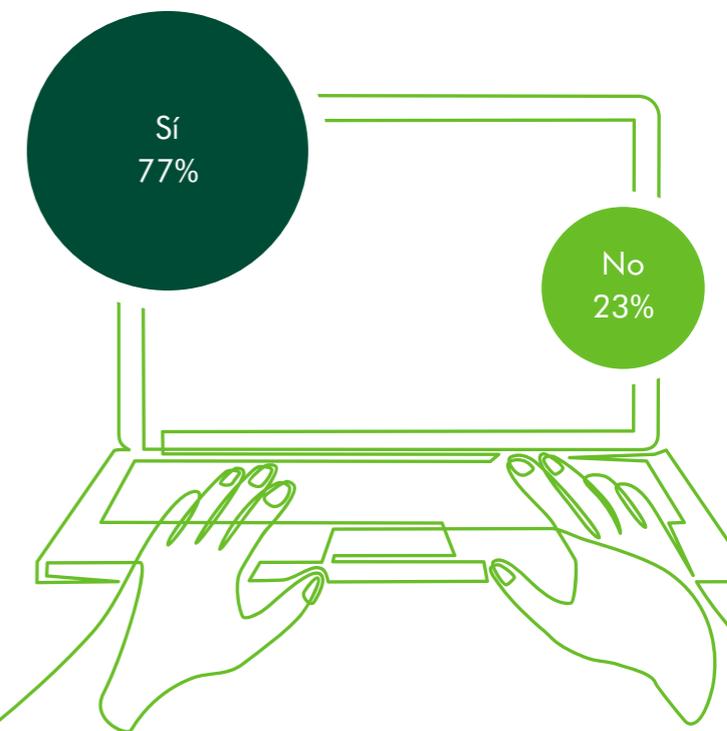
El

17%

considera que **no tiene el entorno necesario para trabajar de manera efectiva.**



DISPONIBILIDAD DE EQUIPO NECESARIO



El

23%

de los empleados **no tiene el equipamiento necesario** para trabajar de forma efectiva. El **monitor y el teclado** son los elementos que por lo general más se echan en falta.

03

Resultados Rutina y productividad

Para el

61%

de los encuestados el teletrabajo supone una **mejora en su eficiencia**.

Aun así, el

26%

creen que **no volverán a teletrabajar** cuando todo vuelva a la normalidad.

La principal **causa de ineficiencia** supone la **distancia a los compañeros/ clientes** para un

35%

de los encuestados

seguida de las **distracciones en el hogar** para un

26%

Para el

60%

de los empleados el teletrabajo ha supuesto un **aumento en el número de reuniones**. Este aumento se acentúa en las empresas del **sector inmobiliario y en las empresas energéticas**.

+ trabajo individual

sin impacto/impacto leve

+ reuniones

IMPACTO EN HORARIO



Para el

68%

de los encuestados el teletrabajo **impacta en su horario laboral**, siendo la media una **hora diaria** más de trabajo.



Son **los más jóvenes** (menores de 25 años) los que tienen **más facilidad para desconectar**, no suponiéndoles un incremento en su jornada laboral.

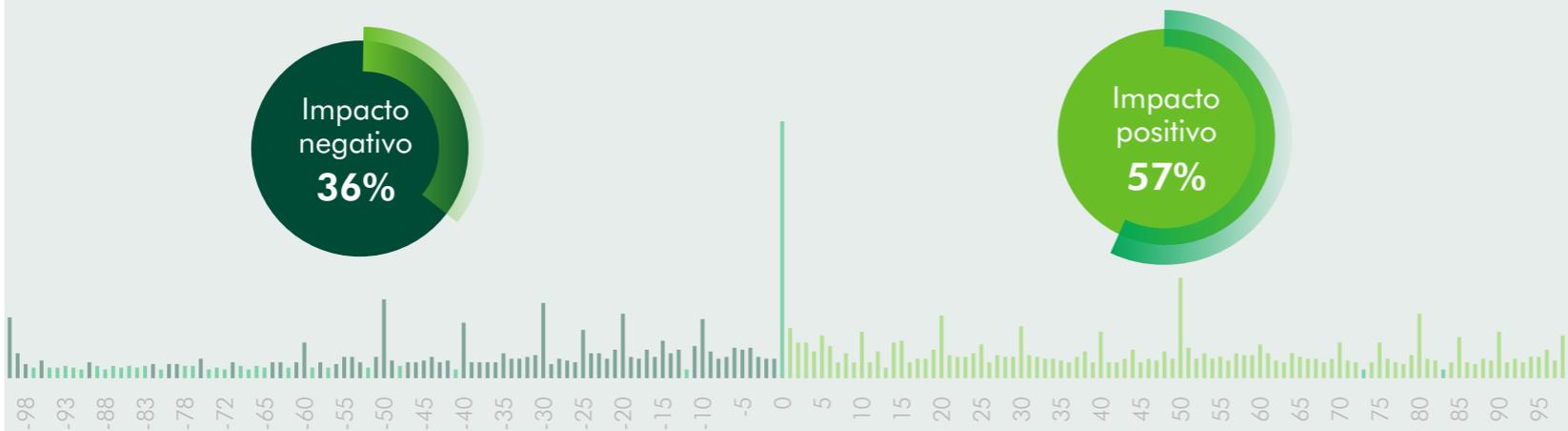
03 Resultados Salud y conciliación

En el

57% de los casos el **impacto en la salud** es positivo.

IMPACTO EN SALUD

De impacto negativo a impacto positivo



IMPACTO EN LA ECONOMÍA FAMILIAR

También tiene un **impacto positivo en la economía familiar.**

El

41%

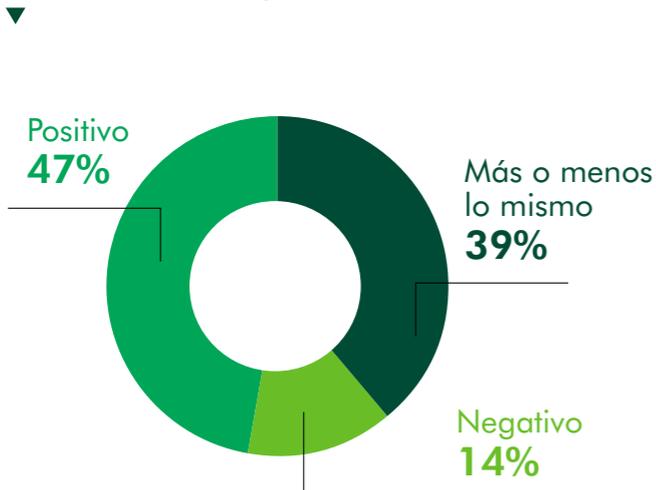
de los encuestados consigue un ahorro con el teletrabajo, sobre todo los menores de 35 años.

He conseguido ahorrar **41%**

Mi situación es la misma **41%**

He tenido más gastos **18%**

IMPACTO EN EQUILIBRIO



Para menos del

15%

de los encuestados el teletrabajo tiene un **impacto negativo en el equilibrio** entre trabajo y vida personal.

Los más afectados son los que **viven en pareja y tienen hijos pequeños.**

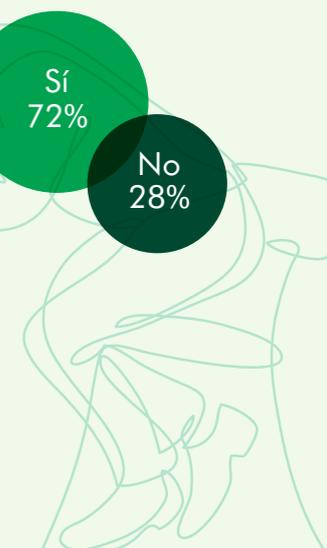
El elemento con el mayor impacto negativo es la **realización social.**

REALIZACIÓN DE DESCANSOS SUFICIENTES

El

72%

de los encuestados creen que el teletrabajo permite hacer los **descanso necesarios.**



03 Resultados Engagement

MI SENTIMIENTO DE COMPROMISO



EI

68%

de los encuestados cree que la conexión virtual **afecta positivamente al sentimiento de compromiso** con la compañía.

PRESIÓN POR DEMOSTRAR QUE SE ESTÁ TRABAJANDO

EI

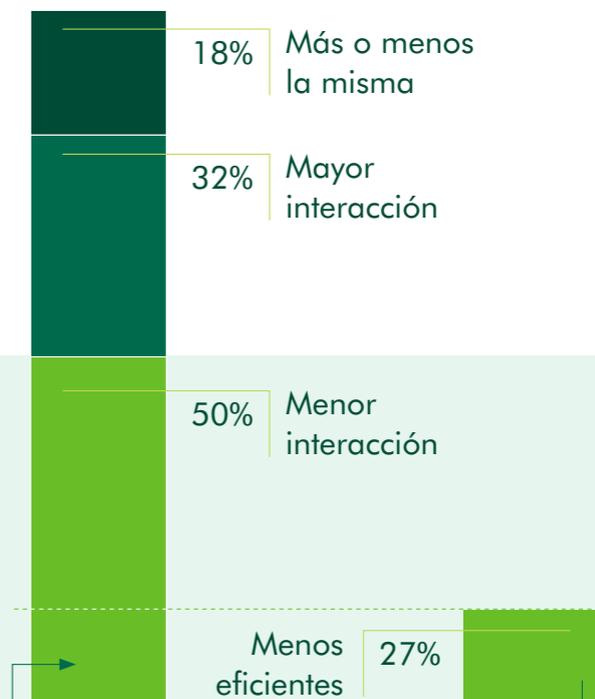
37%

siente que la cultura de teletrabajo no está interiorizada y **tienen que demostrar frente a managers y compañeros que están trabajando.**



Esta presión disminuye a medida que los empleados llevan más años trabajando en la compañía.

INTERACCIÓN CON COMPAÑEROS Y LA EMPRESA



EI

50%

de los empleados tiene una **menor interacción** con los compañeros y la empresa. De este grupo es dónde más personas han respondido ser **menos eficientes**, un **27%**.

03 Resultados Movilidad



Ante la opción de poder trabajar el 100% del tiempo en casa o en la oficina, el **porcentaje que elegiría la oficina pasaría del 55% al 81%** si la oficina se encontrara a 15 minutos o menos a pie desde su domicilio.

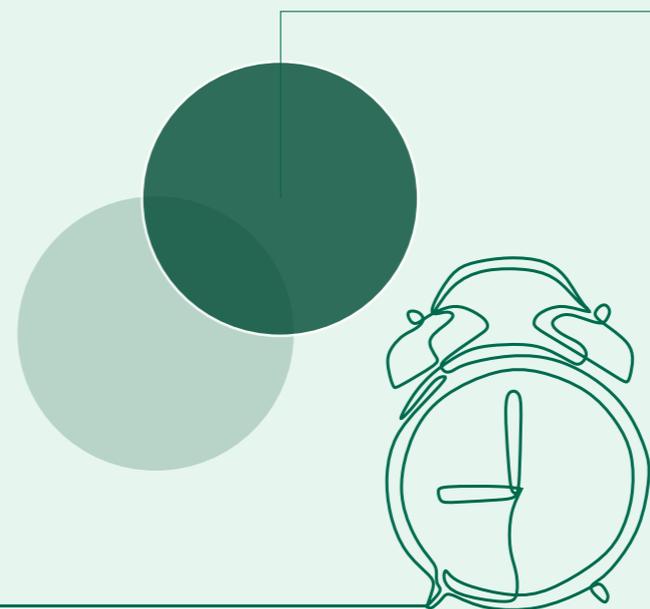
El

80%

de los encuestados puntúan con **más de 8** (escala de 0 a 10) el impacto positivo que tendrían para ellos tardar menos de **15 minutos andando o en bici a la oficina.**



Suponiendo que la oficina se encontrara a menos de 15 minutos andando de casa, **la media de días que se acudiría a la oficina** pasa de un **2,7** a un **3,4**.



50%

La **mitad de los encuestados** consideran que el **tiempo óptimo** de llegada a la oficina andando o en bicicleta son **15 minutos.**

Opinión de CBRE

¿Necesitas ayuda para definir tu modelo de trabajo perfecto?

Bernardo Sesma

bernardo.sesma@cbre.com

Rubén Carreño

ruben.carreño@cbre.com

- ■ ■ Aunque aún existe una gran incertidumbre sobre las perspectivas a corto plazo, desde CBRE opinamos que se tenderá a un modelo de trabajo híbrido: los empleados contarán con un abanico de localizaciones alternativas a la oficina para desarrollar su actividad, combinando el trabajo en remoto, bien en casa o en cualquier otro lugar, y el trabajo presencial en la oficina. Para sus sedes centrales, las empresas buscarán edificios que les acerquen a sus clientes y refuercen la imagen y la cultura de la empresa: espacios flexibles y funcionales al servicio de la innovación y la productividad, que aúnen tecnología, cuidado de la salud y el bienestar de los empleados con el mínimo impacto al planeta.



CBRE

cbre.es