

Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural



Informe metodológico



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

ELABORACIÓN

Red2Red Consultores, S.L.

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural. Informe metodológico

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2023

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2023

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Índice

1.	PUESTOS DE TRABAJO TELETRABAJABLES.....	5
2.	ENCUESTA SOBRE EL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y SUS IMPLICACIONES EN EL MEDIO RURAL.	8
3.	METODOLOGÍA CUALITATIVA.....	11
4.	ANEXOS	12
	CUESTIONARIO DE TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.....	13
	GUIÓN ENTREVISTAS PERSONAS EXPERTAS.....	26

Análisis de datos secundarios – Microdatos del INE

Con el objetivo de comprender la situación del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y compararla con la situación en España y el resto de Comunidades Autónomas, se ha realizado un análisis de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2022 y de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TICs en los Hogares del año 2021.

En cuanto a la EPA, los microdatos relacionados con el teletrabajo no son de carácter público. Por ello, tuvieron que ser solicitados al Instituto Nacional de Estadística para su posterior explotación. La variable de frecuencia de teletrabajo, comienza a tenerse en cuenta en esta encuesta a partir del segundo trimestre de 2020 y tiene la siguiente redacción y categorías:

En las últimas 4 semanas, ¿trabajó algún día en su domicilio particular?

- *Ocasionalmente*
- *Más de la mitad de los días que trabajó*
- *No, ningún día*
- *No sabe*

Además del análisis realizado sobre la evolución comparada del teletrabajo en la Comunidad de Madrid, se ha realizado un análisis de esta variable según las variables demográficas y laborales más relevantes con el objetivo de conocer el perfil de las personas teletrabajadoras, complementar el análisis de los puestos de trabajo teletrabajables (explicado a continuación) y confeccionar la muestra para la encuesta realizada. En concreto, se realizó dicha explotación según las variables: sexo, edad, nivel educativo, ocupación, rama de actividad, situación profesional, tipo de contrato y tipo de jornada laboral.

Asimismo, se realiza un análisis en profundidad de las variables ocupación y rama de actividad siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) a dos dígitos y la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) a tres dígitos; con el objetivo de profundizar en las ocupaciones y ramas de actividad donde más se teletrabaja y analizar el teletrabajo potencial en el conjunto de España y la CM.

En relación con la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TICs, los datos sí son de carácter público y fueron utilizados de manera complementaria a los datos de la EPA. En concreto, esta encuesta, además de presentar la distribución e incidencia de las personas que teletrabajan, añade otros aspectos relativos a las jornadas telemáticas realizadas y la preferencia de la población, los tipos de trabajo según su disponibilidad para esta modalidad de trabajo remoto, la valoración de ésta y los motivos por los que no se teletrabaja.



1. PUESTOS DE TRABAJO TELETRABAJABLES

La metodología utilizada en este estudio para calcular las ocupaciones teletrabajables adapta la encuesta “Indagine Campionara delle Professioni” (ICP) de Italia, que incorpora información sobre las tareas, competencias, contextos laborales y características organizativas de las ocupaciones de ese país, equivalentes a las ocupaciones de los distintos países europeos en base a las categorías CIUO-08. A partir del análisis de esta encuesta y de la Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo (EWCS), se construye un índice de teletrabajo técnico y un índice de interacción social.

- **Índice de teletrabajo técnico:** se refiere a las tareas que implican operaciones directas y físicas con cosas o personas, por lo que no pueden realizarse a distancia.

La siguiente Tabla indica las variables recogidas en las que se clasifican las ocupaciones a 5 dígitos en el caso de la ICP y a 3 dígitos desde la EWCS. Esto permite tener todas las ocupaciones a 3 dígitos clasificadas según su índice de teletrabajo técnico, que va de 0 a 100 puntos, donde 0 es un empleo completamente no teletrabajable desde el aspecto técnico, y 100 es completamente teletrabajable.

Variable	Escala utilizada	Fuente
Destreza manual	Importancia (0-100)	ICP
Destreza de los dedos	Importancia (0-100)	ICP
Realización de actividades físicas generales	Importancia (0-100)	ICP
Manipulación y desplazamiento de objetos	Importancia (0-100)	ICP
Inspección de equipos, estructuras o materiales	Importancia (0-100)	ICP
Operar vehículos, dispositivos mecanizados o equipos	Importancia (0-100)	ICP
Levantar o mover personas	Frecuencia (escala 7 puntos)	EWCS

- **Índice de interacción social:** este índice busca ser una calificación de la evaluación de la teletrabajabilidad técnica (índice anterior). Toda ocupación parcial o totalmente teletrabajable desde su dimensión técnica puede ser también evaluada en términos de cuán socialmente cómoda y eficiente será la prestación de trabajo a distancia, según el grado de interacción social que supone.

La siguiente tabla muestra las variables consideradas en este análisis, las que también se agrupan de 0 a 100, construyendo un índice que califica las ocupaciones a 3 dígitos de 0 a 100, donde a mayor puntuación esto significa un componente más fuerte de interacción social en las tareas desempeñadas.

Variable	Escala utilizada	Fuente
Influenciar o vender	Importancia (0-100)	ICP
Formar y enseñar	Importancia (0-100)	ICP
Asistir y cuidar a personas	Importancia (0-100)	ICP
Actuar o trabajar directamente con el público	Importancia (0-100)	ICP
Coordinar el trabajo y tareas de los demás	Importancia (0-100)	ICP



En base a la plataforma de conversión INE, se transformaron las ocupaciones ISCO-08 (CIUO) a CNO-08, adaptándolas a la realidad española. Esto permitió tener el detalle para las ocupaciones del contexto de España a tres dígitos del índice de teletrabajabilidad técnica y de interacción social de las ocupaciones.

Una vez se contaba con esta información, fue incorporada a los microdatos de la EPA solicitados al INE (datos del segundo trimestre del 2022), de tal manera que así se cuenta con la información de la población ocupada de España y de la Comunidad de Madrid según distintas variables sociodemográficas y de situación laboral, incluyendo el módulo específico sobre condiciones en el trabajo y teletrabajo efectivo.

		Índice de Teletrabajo Técnico (1-100)	
		Menor de 40	De 40 a 100
Índice de Interacción Social (1-100)	Menor de 50	<p>No teletrabajable</p> <p>Empleos que no pueden ser teletrabajables desde el aspecto técnico, pero que no requieren una alta interacción social. Algunos de estos empleos podrían ser automatizados.</p> <p>Ej.: Conductores de camiones (cód. 843), Técnicos de control de procesos (cód. 313).</p>	<p>Totalmente teletrabajable</p> <p>Empleos totalmente teletrabajables desde el componente técnico, y que no requieren una alta interacción social.</p> <p>Ej.: Empleados contables y financieros (cód. 411), Especialistas en finanzas (cód. 261)</p>
	De 50 a 100	<p>No teletrabajable</p> <p>Empleos que no pueden ser teletrabajables desde el aspecto técnico, y que requieren un alto contacto social. Son los menos probables de ser teletrabajables.</p> <p>Ej.: Camareros asalariados (cód. 512), Médicos (cód. 211).</p>	<p>Teletrabajable parcialmente</p> <p>Ocupaciones que técnicamente se pueden hacer desde el hogar pero que podrían perder su calidad al tener un alto componente de interacción social.</p> <p>Ej.: Profesores de enseñanza secundaria (cód. 223)</p>

Fuente: elaboración propia. Los códigos de las ocupaciones ejemplificadas corresponden a la clasificación CNO-2011 a tres dígitos.

Como categorización, siguiendo las recomendaciones de los autores, se considera como **ocupación técnicamente teletrabajable** a aquellas que tienen una puntuación en dicho índice igual o superior a 40 puntos (en la escala de 0 a 100). Todo aquel empleo por debajo de esta puntuación se considera no teletrabajable. Entre los que técnicamente sí son aptos para el teletrabajo (desde los 40 puntos en su índice), se consideran **completamente teletrabajables** a aquellos que tienen una puntuación de interacción social inferior a los 50 puntos, mientras que aquellos empleos que se sitúan por encima de este punto de corte son considerados **teletrabajables parcialmente**, en tanto desde una perspectiva técnica pueden realizar el empleo desde su hogar, pero tienen un alto componente social que podría perjudicar la calidad del trabajo realizado.



Tal como se menciona en el reporte tomado como referencia, otra metodología para definir la trabajabilidad de las ocupaciones es la de Dingel y Neiman (2020), que ha sido creada para el contexto de Estados Unidos a partir de la base de datos ocupacional O*NET de ese país. Esta metodología ha sido tomada como referencia para la publicación del Banco de España “El Teletrabajo en España” (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), que también genera un acercamiento a las ocupaciones en nuestro país y su nivel de trabajabilidad.

El artículo de Sostero et al. (2020) explica que su metodología es más apropiada que la de los estadounidenses debido a la justificación teórica que define el marco de tareas de las ocupaciones, proporcionando una explicación para las variables y el método escogido para el entendimiento de las mismas. Dingel y Neiman (2020) también clasifican una serie de variables de forma binaria, pero no justifican su selección y su tratamiento.

Además, la metodología cogida por el Banco de España realiza un acercamiento de las ocupaciones O*NET del marco estadounidense al español; mientras que la metodología de la European Comission se basa en las ocupaciones de Italia, y son adaptadas y validadas para el marco europeo y español.

(Para más información ver Sostero, Milasi, Fernández-Macías y Bisello, 2020, pág. 36).

Lo novedoso del análisis aquí recogido es la construcción teórica y metodológica de índices de teletrabajabilidad técnica a partir de este marco conceptual, a la vez que la inclusión de la interacción social, variable fundamental que podría afectar la calidad del teletrabajo en algunas ocupaciones.



2. ENCUESTA SOBRE EL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y SUS IMPLICACIONES EN EL MEDIO RURAL.

Con el objetivo de analizar la evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en su medio rural, caracterizar a las personas teletrabajadoras, conocer cómo afecta esta modalidad de trabajo al equilibrio entre la vida laboral y personal, las implicaciones en la salud, el rendimiento de esta forma de trabajo, las perspectivas de las personas que teletrabajan y sus ventajas e inconvenientes, se ha diseñado una encuesta de carácter personal y anónimo.

Tal y como puede observarse en la ficha técnica, el universo de este estudio es las personas teletrabajadoras residentes en la Comunidad de Madrid, realizándose una muestra representativa de dicha población mediante el establecimiento de cuotas relativas a las variables situación laboral, sexo, edad, nivel educativo, ocupación y tamaño del hábitat.

En relación con el universo del estudio, es importante resaltar que la encuesta ha sido realizada por personas que teletrabajen en la Comunidad de Madrid, independientemente de la posición geográfica de la empresa donde se trabaje. Es decir, dentro de la muestra, existen personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid, aunque la sede de su empresa se encuentre en otras Comunidades Autónomas o, incluso, países; y personas que teletrabajan fuera de la CM, aunque su empresa tenga la sede en dicha comunidad.

La muestra tiene un tamaño de 1.900 encuestas y se han realizado a través de los sistemas CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) y CAWI (Computer Assisted Web Interviewing). En concreto, se han realizado 1.297 encuestas online y 603 encuestas telefónicas. Con este tamaño muestral, el error muestral queda fijado en el $\pm 2,25\%$.

Ilustración 1. Ficha técnica del estudio.

	<ul style="list-style-type: none"> • ÁMBITO: Comunidad de Madrid
	<ul style="list-style-type: none"> • UNIVERSO: Personas teletrabajadoras residentes en la Comunidad de Madrid
	<ul style="list-style-type: none"> • MUESTRA: 1.900 encuestas. Muestra realizada a través de un muestreo polietápico estratificado proporcional a la población de la Comunidad de Madrid en función de las variables situación laboral, sexo, edad, nivel educativo, ocupación y tamaño del hábitat.
	<ul style="list-style-type: none"> • FECHAS DE TRABAJO DE CAMPO: de septiembre a noviembre de 2.022
	<ul style="list-style-type: none"> • METODOLOGÍA: Encuestas realizadas a través de los sistemas CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) y CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing)
	<ul style="list-style-type: none"> • ERROR : Con un tamaño de 1.900 encuestas, se considera que el error muestral queda fijado en el $\pm 2,25\%$, para datos globales, $p=q=0.5$, con un nivel de confianza del 95%.

A continuación, se presenta la distribución de la muestra de la población teletrabajadora de la CM en función de las principales variables sociodemográficas:

Tabla 1. Distribución de la muestra por sexo:

Sexo	Frecuencia	%
Hombre	919	48,4%
Mujer	981	51,6%
Total	1900	100,0%

Tabla 2. Distribución de la muestra por tramos de edad:

Tramos de edad	Frecuencia	%
18 - 34 años	409	21,5%
35 - 44 años	564	29,7%
45 - 54 años	572	30,1%
55 años o más	355	18,7%
Total	1900	100,0%

Tabla 3. Distribución de la muestra por tamaño del hábitat:

Tamaño de hábitat	Frecuencia	%
Menos de 20.000	159	8,4%
Entre 20.000 y menos de 100.000	375	19,7%
Entre 100.000 y menos de 500.000	405	21,3%
Más de 500.000	961	50,6%
Total	1900	100,0%

Tabla 4. Distribución de la muestra por situación laboral:

¿En cuál de las siguientes situaciones se puede catalogar su principal empleo?	Frecuencia	%
Trabajando por cuenta ajena en el sector privado	1347	70,9%
Trabajando por cuenta ajena en el sector público (funcionario o personal laboral de la administración pública)	228	12,0%
Trabajando como <i>freelance</i> en una sola empresa	54	2,8%
Trabajando por cuenta propia con empleados/as	70	3,7%
Trabajando por cuenta propia sin empleados/as	201	10,6%
Agrupación - Situación Laboral		
Trabajadores/as por cuenta ajena	1575	82,9%
Trabajadores/as por cuenta propia	325	17,1%
Total	1900	100,0%

Tabla 5. Distribución de la muestra por ocupación:

Ocupación	Frecuencia	%
-----------	------------	---



Directores y gerentes	168	8,8%
Profesionales científicos e intelectuales	490	25,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	417	21,9%
Personal de apoyo administrativo	521	27,4%
Otras ocupaciones	33	1,7%
Autónomos	271	14,3%
Total	1900	100,0%

Tabla 6. Distribución de la muestra por nivel educativo:

Nivel educativo	Frecuencia	%
No sabe leer o escribir	1	0,1%
Estudios primarios sin completar (fue pocos años a la escuela)	2	0,1%
Estudios primarios: Bachiller Elemental, EGB, ESO completa, Graduado escolar	39	2,1%
Estudios secundarios: Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FPI, FP grado medio, Oficialía Industrial o e	206	10,8%
Estudios de FP II, FP superior, Maestría industrial o equivalente, Conservatorio, Diplomatura, Ingeniería Técnica	422	22,2%
Estudios de Grado, Licenciatura, Arquitectura superior, Ingeniería superior o equivalente	722	38,0%
Posgrado, másteres y doctorado	508	26,7%
Agrupaciones - Nivel de estudios		
Educación secundaria e inferiores	248	13,1%
Formación Profesional de Grado Superior y títulos propios	422	22,2%
Educación Universitaria	1230	64,7%
Total	1900	100,0%



3. METODOLOGÍA CUALITATIVA

Con el objetivo de complementar las metodologías cuantitativas explicadas con anterioridad, se ha realizado entrevistas en profundidad a expertos y expertas del ámbito del teletrabajo. Concretamente, se trata de obtener información de dichas personas en relación con:

- La **regulación existente y futura** sobre el teletrabajo
- Evaluar el **impacto del teletrabajo** en términos de conciliación de la vida laboral y familiar de las y los teletrabajadores desde la perspectiva de género
- Analizar el **diálogo social y la negociación colectiva** en relación con el teletrabajo
- Revisar los **elementos determinantes de la salud e higiene** en el trabajo de las y los teletrabajadores
- Analizar el **rendimiento** de esta modalidad de trabajo
- Determinar las **ventajas e inconvenientes**
- Analizar el **potencial del teletrabajo en el mundo rural**
- **Orientar y complementar la encuesta** a las personas teletrabajadoras

Para llevar a cabo dichos objetivos, se han realizado **10 entrevistas en profundidad a personas expertas** en esta temática con un guion semiestructurado (ver Anexos) adaptado a cada una de las personas entrevistadas. A continuación, se muestran las personas a las que se le ha realizado la entrevista:

Personas expertas entrevistadas	Fecha de realización
Eva Rimbau , profesora de economía y empresa de la UOC , experta en teletrabajo.	13 de octubre de 2022
Mª Luz Rodríguez , Catedrática de Derecho del Trabajo de la UCLM , experta de Los 100 de COTEC , colaboradora de ILO .	7 de octubre de 2022
Alfredo Villafranca , Secretario de Política Sectorial de Industria de Madrid y responsable de digitalización en CC.OO .	14 de octubre de 2022
José Varela , responsable de Digitalización de UGT .	30 de septiembre de 2022
Jaime Pérez Mesa , Director de Relaciones Institucionales y Desarrollo Corporativo en CEIM .	14 de octubre de 2022
Teresa Moreno Carmona : Responsable de la Unidad Técnica de formación y sensibilización del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid .	11 de octubre de 2022
Martín Fleischer , Responsable del coworking El Refugio .	13 de octubre de 2022
Raquel Jiménez Manzano : Consultora experta en igualdad, desarrollo rural y, en estos momentos, realizando su tesis doctoral sobre el teletrabajo en el mundo rural.	21 de octubre de 2022
Roberto Ortega , Director de Comunicación de El Hueco y responsable de prensa de la Red Nacional de Pueblos Acogedores	25 de octubre de 2022
Raquel Pastor Carretero , Consultora Senior en el área de Desarrollo Rural y Sostenibilidad de Red2Red .	17 de noviembre de 2022



4. ANEXOS



CUESTIONARIO DE TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

ID:

FECHA:

DD/MM/AAAA

Buenos días/tardes: el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid ha encargado la realización de un estudio sobre la situación del teletrabajo en la Comunidad de Madrid. Para ello estamos realizando encuestas a personas teletrabajadoras. La encuesta será completamente anónima. No existen respuestas buenas ni malas, sino que lo que nos interesa ante todo es conocer su opinión. ¿Le gustaría colaborar con el estudio? Gracias de antemano.

FILTRO.1: ¿Se encuentra usted o se ha encontrado trabajando en los últimos 6 meses en la modalidad de teletrabajo al menos un día de su jornada laboral a la semana de forma regular?

- Sí..... (Continúa P1)
- No..... (Finaliza encuesta)

FILTRO.2: ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la semana pasada? Si se encontraba en varias, indique solo la que considere principal.

- Estudiante (Finaliza encuesta)
- Trabajando
- Desempleado
- Jubilado o pensionista (anteriormente ha trabajado) (Finaliza encuesta)
- Pensionista (anteriormente no ha trabajado) (Finaliza encuesta)
- Actividades domésticas no remuneradas (ama de casa) (Finaliza encuesta)
- Otras situaciones (Finaliza encuesta)

P. PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO (CUOTAS)

P1. ¿Cuál es su sexo?

- Mujer
- Hombre
- Otro

P2. ¿Cuántos años cumplidos tiene? _____

P.3. ¿En qué provincia y municipio vive actualmente?

- Provincia _____
- Municipio _____ Tamaño: _____



P.4. ¿En qué Comunidad Autónoma se encuentra registrado o domiciliado su lugar de trabajo?

- En la Comunidad de Madrid.....
- En otra Comunidad española
- En el extranjero.....

A. RELACIÓN CON EL EMPLEO**A1. ¿En cuál de las siguientes situaciones se puede catalogar su último empleo?**

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> Trabajando por cuenta ajena en el sector privado..... | } | Asalariado/a; pasa a A.1.1 |
| <input type="radio"/> Trabajando por cuenta ajena en el sector público..... | | |
| <input type="radio"/> Trabajando como freelance ¹ en una empresa | } | Autónomo/a; pasa a A2 |
| <input type="radio"/> Trabajando por cuenta propia con empleados/as..... | | |
| <input type="radio"/> Trabajando por cuenta propia sin empleados/as..... | | |

Las siguientes preguntas solo deben ser contestadas por las personas ASALARIADAS

Nota: Para las personas que están actualmente en paro, las preguntas referidas a su empresa hacen referencia al empleo en el que ha estado teletrabajando en los últimos seis meses.

A1.1. Aproximadamente, ¿cuántos trabajadores/as tiene la empresa en la que trabaja o trabajaba?

- 0 a 9 (microempresa)
- 10 a 49 (pequeña)
- 50 a 249 (mediana)
- 250 y más (grande)

A1.2. ¿Cuál es su ocupación, cargo o puesto de trabajo que tiene o tenía?

- Directores y gerentes
- Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales
- Técnicos/as y profesionales de nivel medio, de apoyo
- Empleados/as contables, administrativos y otros/as empleados/as de oficina
- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero

A1.3. Su contrato o relación laboral, ¿es o era de duración indefinida o temporal?

- De duración indefinida
- Temporal

¹ Se trata de personas cuya relación laboral es el de personas autónomas, pero que en realidad tienen una relación contractual continuada con una única empresa, con la que trabajan como freelance, por lo que funcionarían como asalariados/as. En caso de que trabajen con varias empresas como freelance serían considerados/as como personas trabajando por cuenta propia sin asalariados/as.



A2. ¿Cuál es o era su antigüedad en la empresa en la que ha teletrabajado en los últimos 6 meses? (En la empresa en caso de asalariados/as y como autónomo/a en el caso de cuenta propia)

(Personas que empezaron a trabajar en la actual empresa/empleo antes del inicio de la pandemia):

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 2,5 años

(Personas que empezaron a trabajar en la actual empresa/empleo después del inicio de la pandemia):

- De 2,5 a 5 años
- De 3 a 5 años
- De 5 años a 10 años
- Más de 10 años

A3. ¿Qué tipo de jornada tiene o tenía en el trabajo en el que ha teletrabajado en los últimos 6 meses?

- Completa
- Parcial

A4. ¿Cuál es la actividad del establecimiento del que depende o dependía laboralmente? (En la empresa en caso de asalariados/as y como autónomo/a en el caso de cuenta propia)

Encuestador/a: Escriba la actividad en caso de que no esté seguro/a o no la localice en el listado:

-
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
 - Industrias extractivas
 - Industria manufacturera
 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
 - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
 - Construcción
 - Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
 - Transporte y almacenamiento
 - Hostelería
 - Información y comunicaciones
 - Actividades financieras y de seguros
 - Actividades inmobiliarias
 - Actividades profesionales, científicas y técnicas
 - Actividades administrativas y servicios auxiliares
 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
 - Educación
 - Actividades sanitarias y de servicios sociales
 - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
 - Otros servicios
 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y de productos de bienes y servicios de uso propio
 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales



B. MOTIVOS

B1. ¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar? (elija opción que más se adecúe a su situación)

- Desde antes del confinamiento y restricciones sanitarias producidas por la pandemia COVID-19
- Durante el periodo de confinamiento y restricciones sanitarias
- Después de acabar el periodo de confinamiento y restricciones sanitarias

B2. ¿Está en la actualidad teletrabajando y prevé hacerlo en los próximos meses? Es decir, trabajando al menos ocasionalmente desde su domicilio (leer, elija opción que más se adecúe a su situación)

- Sí, seguiremos con el mismo tiempo de teletrabajo
- Sí, pero aumentaremos el tiempo de teletrabajo
- Sí, pero reduciremos el tiempo de teletrabajo
- No, volveremos al modelo presencial total

B3. ¿Cuáles son los dos principales motivos por los que usted teletrabaja en la actualidad? En caso de que no se encuentre teletrabajando ahora piense en su último empleo u ocupación en el que teletrabajaba (pregunta abierta precodificada)

Motivo 1: _____

Motivo 2: _____



POSIBLES CATEGORÍAS:

- Porque me he cambiado de municipio de residencia
- Porque lo he solicitado por conciliación familiar
- Por prevención y cuidados ante el riesgo de salud
- Porque es la modalidad de trabajo fijada por mi empresa (la empresa/autónomo ha cerrado la oficina, o ha determinado este modelo)
- Porque mi empresa ofrece esta posibilidad y la he elegido
- Otras (especificar) _____



C. SITUACIÓN ACTUAL DE TELETRABAJO

C1. En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular? (elija opción que más se adecúe a su situación)

- Teletrabajo todos los días, sin acudir al centro de trabajo (100% de la jornada semanal)
- Teletrabajo todos los días, ocasionalmente acudo al centro de trabajo
- Teletrabajo 4 días a la semana (entre el 80% y menos del 100% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 3 días a la semana (entre el 60% y menos del 80% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 2 días a la semana (entre el 40% y menos del 60% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 1,5 días a la semana (entre el 30% y menos del 40% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 1 día a la semana (un 25% de la jornada semanal)

C2. ¿Cómo de adecuadas considera las condiciones materiales con que cuenta en su hogar para desarrollar su trabajo? (el espacio de trabajo, equipamiento, conexión, recursos, etc.): (elija una opción)

- Muy adecuadas
- Bastante adecuadas
- Poco adecuadas
- Nada adecuadas

C3. Pensando en el largo plazo en su empresa o en usted como autónomo/a, ¿qué decisión cree que se tomará respecto al teletrabajo? (elija la opción que considere más probable, leer)

- Se volverá a la presencialidad
- Se quedará un modelo híbrido entre el teletrabajo y la presencialidad
- Se avanzará a un modelo absoluto de teletrabajo
- Se dejará en la decisión de cada empleado/a
- NS/NC

C4. En su opinión, ¿qué modelo de trabajo le gusta más? (elija una opción, leer)

- Presencial
- Modalidad híbrida con mayor presencialidad
- Modalidad híbrida con mayor teletrabajo
- Solo teletrabajo



D. IMPLICACIONES DEL TELETRABAJO

D1. En general, comparando el teletrabajo con la presencialidad, indique si cree que los siguientes aspectos se ven mejorados o empeorados en el modo de teletrabajo²:

	Ha mejorado 1	Se mantiene igual 2	Ha empeorado 3	No aplica 9
La comunicación con jefaturas o empleadores/as	(1)	(2)	(3)	(9) No tengo jefaturas
La comunicación con compañeros/as de trabajo	(1)	(2)	(3)	(9) No tengo compañeros/as
El clima o el ambiente laboral	(1)	(2)	(3)	(9)
La calidad del trabajo en equipo	(1)	(2)	(3)	(9)
Su capacidad de concentración	(1)	(2)	(3)	(9)
Su organización para cumplir las tareas	(1)	(2)	(3)	(9)
Su productividad	(1)	(2)	(3)	(9)
Su manejo del tiempo	(1)	(2)	(3)	(9)

D2. Pensando en los últimos 6 meses de teletrabajo (dejando fuera el periodo vacacional), con qué frecuencia se ha sentido de la siguiente manera en materia de conciliación:

	Siempre 1	La mayoría del tiempo 2	Algunas veces 3	Casi nunca 4	Nunca 5
Ha sentido que su trabajo no le permite dedicar el tiempo que quiere a tu familia	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Le ha sido difícil concentrarse en tu trabajo debido a sus responsabilidades familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ha sentido que sus responsabilidades familiares no le permiten trabajar el tiempo que necesita	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

² En el caso de que la persona no haya teletrabajado antes señalar que “no aplica”



D3. Pensando en su experiencia teletrabajando, ¿ha tenido que trabajar fuera del horario de trabajo/en su tiempo libre para cumplir las tareas del trabajo?

- Sí..... (pasa a D3.1.) →
- No..... (pasa a D4)

D3.1. ¿Con qué frecuencia ha sucedido en los últimos 6 meses?

- Todos los días (Pasar a D.3.2.)
- La mitad de los días (Pasar a D.3.2.)
- Una o dos veces por semana (Pasar a D.3.2.)
- Ocasionalmente (Pasar a D.3.2.)
- Nunca (Pasar a D.4.)

D.3.2. En caso afirmativo, ¿considera que esta frecuencia es superior a la que se producía cuando trabajaba presencialmente? (en caso de que haya tenido la experiencia de trabajo presencial en este empleo) (elija la opción más frecuente):

- Sí, es más frecuente que cuando trabajaba presencialmente
- No, es igual que cuando trabajaba presencialmente
- No, es menor que cuando trabajaba presencialmente

D4. Pensando en su experiencia teletrabajando y su experiencia trabajando presencialmente, en cuál de ellas ha sentido con mayor frecuencia las siguientes situaciones:

	Con teletrabajo	En ambas es igual	Presencialmente	No lo he sentido	No he trabajado presencial
	1	2	3	4	5
Sentirme <u>físicamente</u> exhausto/a al final de la jornada de trabajo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentirme <u>emocionalmente</u> agotado/a debido al trabajo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentirme aislado/a o solo/a cuando trabajo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentir que mis compañeros/as me ayudan y apoyan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentir que mi jefe/jefa me ayuda y apoya	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



D5. Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, en la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5
Gracias al teletrabajo puedo pasar más tiempo con mi familia y seres queridos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gracias al teletrabajo como y me alimento mejor (de forma más saludable)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Desde que teletrabajo he empeorado mi estado físico	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gracias al teletrabajo realizo más actividades de ocio y desarrollo mis hobbies en mi tiempo libre	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Como consecuencia del teletrabajo hago más deporte y actividad física	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

E. NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL TELETRABAJO

E1. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? Indique máximo tres. (Abierta precodificada)

1: _____

2: _____

3: _____



POSIBLES CATEGORÍAS:

- Gestión propia del tiempo de trabajo
- Flexibilidad de horarios
- Conciliación con vida familiar y personal
- Ahorro de dinero
- Evitar la pérdida de tiempo en desplazamientos
- Comodidad de trabajar en el hogar
- Contribuir a mejorar el medio ambiente y a frenar el cambio climático
- Acceder a oportunidades laborales o recursos en otras ciudades
- Mejora de la concentración y rendimiento
- Las empresas pueden ahorrar costes (espacio, electricidad, dietas...)
- Otras (especificar)



E2. Y ¿cuáles considera que son las principales desventajas del teletrabajo (para usted, para las empresas y la sociedad)? Indique máximo tres (Abierta precodificada):

1: _____

2: _____

3: _____



POSIBLES CATEGORÍAS:

- Peor organización y coordinación del teletrabajo
- Sobrecarga laboral, jornadas más extensas
- No desconexión laboral (mezcla de espacio de trabajo y privado)
- Falta de contacto social con compañeros/as, soledad, aislamiento
- Falta de recursos técnicos (equipo, conexión)
- Incomodidad de trabajar desde el hogar
- Asumir costes que debería cubrir la empresa
- La complejidad de la protección de datos y riesgos de ciberseguridad para la empresa
- Tener menores oportunidades de progresar en mi carrera
- Otras (especificar)

E3. En general, ¿cuál es su nivel de satisfacción con su experiencia teletrabajando?

- Muy satisfecho/a
- Bastante satisfecho/a
- Bastante insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a



La siguiente pregunta solo debe ser contestada por las personas **ASALARIADAS** (Preg. A1)

E4. ¿Qué condiciones cree que deben darse o mejorar para aumentar y/o continuar con el sistema de teletrabajo en su empresa? Indique máximo dos. (abierta precodificada)

1: _____

2: _____

POSIBLES CATEGORÍAS:

- Disponibilidad de mejores recursos técnicos (ordenador, internet...)
- Voluntad por parte de la empresa
- Automatización/digitalización de tareas que ahora realizamos las personas
- Mayor compromiso y responsabilidad de los empleados/as
- Mejora en la organización del trabajo
- Confianza por parte de las jefaturas
- Aceptación por parte de clientes
- Mi trabajo no me permite aumentar el porcentaje de teletrabajo
- Otras (especificar)



F. RELACIÓN CON EL MEDIO

F1. Desde que ha comenzado a teletrabajar, ¿ha trasladado su residencia a otro municipio gracias a la posibilidad de trabajar desde su hogar?

- Sí..... (pasa a F2.1) →
- No..... (pasa a F3)

F2.1. Indique, aproximadamente, cuántos habitantes tiene el municipio donde vivía antes:

F2. ¿Tiene contemplado mudarse gracias al teletrabajo en el corto o medio plazo a un pueblo o zona rural?

- Sí
- No

F3. Independientemente de si sea o no posible, y sobre el supuesto de que Ud. y las personas ocupadas de su hogar puedan teletrabajar, ¿le gustaría mudarse a un pueblo o zona rural?

- Sí
- No



La siguiente pregunta solo debe ser contestada por las PERSONAS QUE CONTESTAN 1 (Sí) EN F1 Y/O EN F2 Y/O EN F3. Basta con contestar afirmativamente en al menos una de estas tres preguntas para aplicar la siguiente:

F4. En su opinión, ¿Qué características debe tener un pueblo o zona rural para satisfacer las necesidades de las personas que teletrabajan? Indique en la escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante

	Nada importante			Muy importante	
	1	2	3	4	5
Infraestructura adecuada para servicios de Internet / WIFI en el hogar (por ejemplo, fibra óptica)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Wifi gratuito en el pueblo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bibliotecas, coworking o espacios de trabajo públicos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Estar cerca de su lugar físico de trabajo (empresa, oficina, etc.)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Buenos colegios y guarderías	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ser más económico/ barato que mi lugar de residencia actual	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Contar con un buen sistema de transporte público	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Estar cerca de una ciudad grande	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ofrecer oportunidades y espacios de ocio, culturales	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



G. FORMACIÓN

G1. ¿Ha recibido formación por parte de su empresa (o por iniciativa propia en el caso de autónomos/as) para mejorar sus condiciones de teletrabajo?

- Sí..... (pasa a G1.1) →
- No..... (pasa a G2)

G1.1. Señale en qué temas ha recibido formación (respuesta múltiple):

- Uso de plataformas de comunicación
- Uso de plataformas de almacenaje de información "en la nube" (Google Drive, Dropbox, etc.)
- Ofimática general
- Uso de plataformas de gestión y organización del trabajo
- Otros, ¿Cuál(es)? _____

G2. Actualmente, ¿cree que necesita recibir formación para mejorar su experiencia de teletrabajo?

- Sí..... (pasa a G2.1) →
- No..... (pasa a H1)

G2.1. Señale en qué temas ha recibido formación (respuesta múltiple):

- Uso de plataformas de comunicación
- Uso de plataformas de guardado de información "en la nube" (Google Drive, Dropbox, etc.)
- Ofimática general
- Uso de plataformas de gestión y organización del trabajo
- Otros, ¿Cuál(es)? _____



H. PERFIL - OTRAS

H1. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su tipo de hogar?

- Hogar de una persona
- Pareja sin niños/as dependientes
- Otros hogares sin niños/as dependientes
- Familia monoparental (padre/madre solo/a con 1 o más niños/as dependientes)
- Pareja con 1 o más niños/as dependientes
- Otros hogares con niños/as dependientes

H2. ¿Tiene otras personas dependientes a su cargo en su hogar? (por ejemplo, personas mayores, personas discapacitadas, etc.)

- Sí..... (pasa a H4.1) →
- No..... (pasa a H5)

H4.1. ¿Cuántas?:

H3. ¿Cuál es su nivel de estudios?

- No sabe leer o escribir
- Estudios primarios sin completar (fue pocos años a la escuela)
- Estudios primarios: Bachiller Elemental, EGB, ESO completa, Graduado escolar
- Estudios secundarios: Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FPI, FP grado medio, Oficialía Industrial o equivalente
- Estudios de FP II, FP superior, Maestría industrial o equivalente, Conservatorio, Diplomatura, Ingeniería Técnica
- Estudios de Grado, Licenciatura, Arquitectura superior, Ingeniería superior o equivalente
- Posgrado, másteres y doctorado

H4. ¿Es usted la persona sustentadora del hogar, es decir, la que más ingresos económicos tiene?

- Sí
- No



GUIÓN ENTREVISTAS PERSONAS EXPERTAS

MARCO LEGAL

- ¿Cómo valora la nueva legislación del teletrabajo?, ¿qué elementos considera son positivos y cuáles cree que son sus elementos de mejora?
- ¿En qué medida considera que la nueva normativa del teletrabajo puede estar funcionando como un desincentivo para la potenciación de esta modalidad en empresas en las que esta podría tener un mayor desarrollo?
- ¿Cómo valora el papel de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones del modelo de teletrabajo en España y la Comunidad de Madrid?

EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO

- ¿Qué aprendizajes se han sacado del periodo impuesto del teletrabajo?, ¿se han valorado/evaluado adecuadamente sus consecuencias?
- ¿Están las empresas más preparadas ahora para teletrabajar?
- ¿Cuáles son los factores que explican la drástica reducción del volumen de teletrabajadores/as en el último año?
- ¿Cómo considera va a evolucionar el teletrabajo en los próximos meses en España y específicamente en la Comunidad de Madrid?, ¿y en el largo plazo?
- ¿Qué modelo de teletrabajo cree que es el que va a prevalecer en el medio o largo plazo?
- ¿En qué medida y en qué sectores el teletrabajo se está convirtiendo en una vía para la retención de capital humano o para su atracción en sectores con alta movilidad?
- ¿Cuál ha sido la evolución del teletrabajo entre las personas autónomas?, ¿Qué características específicas tiene su teletrabajo?

IMPACTO DE GÉNERO

- En algunos análisis recientes se insiste en la idea de que el teletrabajo puede tener un impacto negativo para las mujeres, en tanto se esté utilizando como una herramienta para la conciliación, que segregue a las mujeres al espacio de lo privado y tenga consecuencias negativas en su trayectoria laboral, ¿está de acuerdo con esta percepción?
- Otros estudios señalan (Eurofound) que el teletrabajo ha multiplicado las responsabilidades de las mujeres en el hogar y ha dificultado la conciliación entre su vida profesional y la familiar, ¿cree que esto está siendo así en España?
- ¿Qué otros impactos de género podrían tener el teletrabajo?, ¿podría afectar a la brecha salarial?, ¿a las oportunidades de promoción de las mujeres...?



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- ¿Qué impacto en términos de salud física y mental tiene el teletrabajo?
- ¿Cuál es la situación de la regulación en esta materia?, ¿está adaptada a esta modalidad de teletrabajo?
- ¿En qué medida considera que las empresas están desarrollando medidas de PRL para las plantillas que teletrabajan? ¿Cómo pueden salvar la multiplicidad de lugares de trabajo para controlar su adecuación a la normativa y recomendaciones de PRL?

VÍA PARA HACER FRENTE AL DESPOBLAMIENTO RURAL

- ¿En qué medida considera el teletrabajo puede contribuir a hacer frente al despoblamiento rural en la Comunidad de Madrid?
- ¿Conoce iniciativas que estén contribuyendo a ello?
- ¿Qué elementos están dificultando a las personas que desearían vivir en el medio rural este desplazamiento mediante el teletrabajo? y/o ¿qué condiciones mínimas cree que buscan?
- *Brechas entre lo rural y lo urbano.* ¿Qué opinan los locales de las personas que se mudan a sus pueblos a teletrabajar?
- *Evitar el nomadismo digital:* ¿qué medidas se pueden adoptar para que las personas teletrabajadoras que se mudan a los entornos rurales terminen quedándose?
- *Actuaciones de las Administraciones Públicas.* ¿Conoce los principales planes de actuación, fondos y/o ayudas que las diferentes Administraciones Públicas están promoviendo? ¿Cree que las Administraciones Públicas están haciendo lo suficiente en este aspecto?

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

- ¿Conoce estudios que establezcan conclusiones en torno al impacto en términos de productividad del teletrabajo?
- ¿En qué medida resulta una vía para facilitar el empleo de personas con dificultades de inserción como personas con discapacidad por ejemplo?
- ¿Se están desarrollando avances con relación al principio de desconexión?

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL TELETRABAJO

- ¿Cuáles son las condiciones y cómo debe desarrollarse una modalidad de trabajo híbrido (qué determinantes han de condicionar la presencialidad y el trabajo remoto)?
- ¿Cree que la contribución del teletrabajo a la mejora del medio ambiente y a la lucha contra el cambio climático es un factor que puede hacer incrementar el teletrabajo?
- ¿Se están compensando adecuadamente desde las empresas las desventajas que ofrece el teletrabajo?, ¿se está haciendo frente a ellas?
- ¿Cree que España y en particular la Com. de Madrid puede ser un reclamo para teletrabajadores de otros países?





En este estudio se ha analizado la evolución del teletrabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid, su evolución comparada a nivel nacional y europeo, y sus implicaciones en el medio rural, en la productividad, en la salud o en el modelo de ciudad, así como su impacto de género, entre otros aspectos. El estudio incluye una encuesta a 1.900 personas, un análisis cualitativo con entrevistas a expertos, y el cálculo de índices de teletrabajabilidad según la metodología utilizada por la Comisión Europea con el fin de conocer el potencial de teletrabajo en la Comunidad de Madrid.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**