

# Barómetro del teletrabajo 2021



EDICIÓN 2022  
DATOS 2021

## Contenido

Propósito .....	3
Contexto .....	3
Metodología .....	4
VARIABLES ANALIZADAS .....	4
Resumen de resultados.....	5
<b>DETALLE DE RESULTADOS.....</b>	<b>6</b>
1. Empresas participantes en el estudio .....	6
2. Adopción y grado de implantación del teletrabajo .....	8
3. Adopción del teletrabajo y características personales y laborales de las personas en plantilla. ....	10
4. Análisis de la “teletrabajabilidad” .....	13
5. Teletrabajo y motivos para su adopción.....	14

## Propósito

Con el objetivo de orientar el servicio a nuestras empresas asociadas y personas trabajadoras adheridas y protegidas en relación a los riesgos para la salud ocupacional emergentes provenientes de los nuevos modelos laborales en España, así como proponer recomendaciones en forma de buenas prácticas en materia de prevención adaptadas a estas nuevas realidades, Mutua Universal, mutua colaboradora con la Seguridad Social, ha desarrollado, en el ámbito de sus competencias, una línea de trabajo centrada en el análisis del impacto de la digitalización y las nuevas formas de empleo en la salud laboral.

Con este objetivo, la Entidad inició durante el último trimestre de 2021 un estudio para conocer el grado de implantación del teletrabajo entre sus empresas asociadas, así como las características de las organizaciones y de las personas que se desarrollaban en esta modalidad de trabajo durante las diferentes fases de la pandemia de la COVID-19.

Los resultados obtenidos gracias a la participación de 253 empresas asociadas facilitan la configuración del primer 'Barómetro Mutua Universal de teletrabajo 2021', que permite conocer el nivel de implementación de la modalidad de teletrabajo en nuestras empresas asociadas a raíz del impacto de la pandemia y la obligada necesidad de confinamiento de la población.

## Contexto

Los datos recientemente publicados en la última encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) 2019 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSH), ponen de manifiesto que los riesgos psicosociales y ergonómicos continúan siendo una prioridad sin resolver en las empresas y que constituyen la mayor preocupación de todos los agentes implicados.

La encuesta destaca aspectos del trabajo en remoto o la intensificación del uso continuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación Móviles (TIC-M), más allá del considerado entorno tradicional de la empresa. Estos puntos implican principalmente la ruptura del binomio espacio/tiempo de trabajo (24/7), incrementando la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales.

En la mencionada encuesta ESENER 2019 las personas trabajadoras destacan, entre otros, la cantidad de horas que deben permanecer sentadas trabajando de forma continua, los movimientos repetitivos de las extremidades superiores, la necesidad de formación para mantenerse actualizadas en el uso de las TIC y la necesidad de mayor flexibilidad en referencia al lugar/tiempo de trabajo, aspectos, todos ellos, incluidos por primera vez en la encuesta.

## Metodología

**Administración:** participación voluntaria mediante cuestionario autoadministrado en formato digital.

**Calendario:** último trimestre 2021.

**Participantes:** 253 empresas asociadas a Mutua Universal.

## Variables analizadas

**Respecto a las características de las empresas asociadas, se estudia:** ubicación geográfica, ámbito de actuación, división de actividad empresarial y tamaño de la plantilla.

**Alcance y características de las personas en situación de teletrabajo, se estudia:** género, edad, puesto de trabajo, cualificación, tipo de trabajo, tipología de contrato y nivel de estudios.

**Como agentes facilitadores o limitadores del teletrabajo, se contemplaron:**

- Disponibilidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación Móviles (TIC-M) en las plantillas de las empresas asociadas y modalidad de teletrabajo implementada según los diferentes puestos con potencial para adoptar esta modalidad laboral.
- Mejora de la flexibilidad laboral y la conciliación, grado de digitalización, naturaleza de la actividad de la empresa y cultura organizativa interna.

## Resumen de resultados

Los resultados del primer 'Barómetro Mutua Universal de teletrabajo 2021' coinciden con los obtenidos anteriormente por otros estudios similares que confirman la adopción del teletrabajo de manera generalizada tras el impacto de la COVID-19, un factor que impulsó notablemente su implementación (77%) y que mantenían el 38% de las empresas asociadas participantes en el estudio que lo adoptaron por primera vez durante la pandemia.

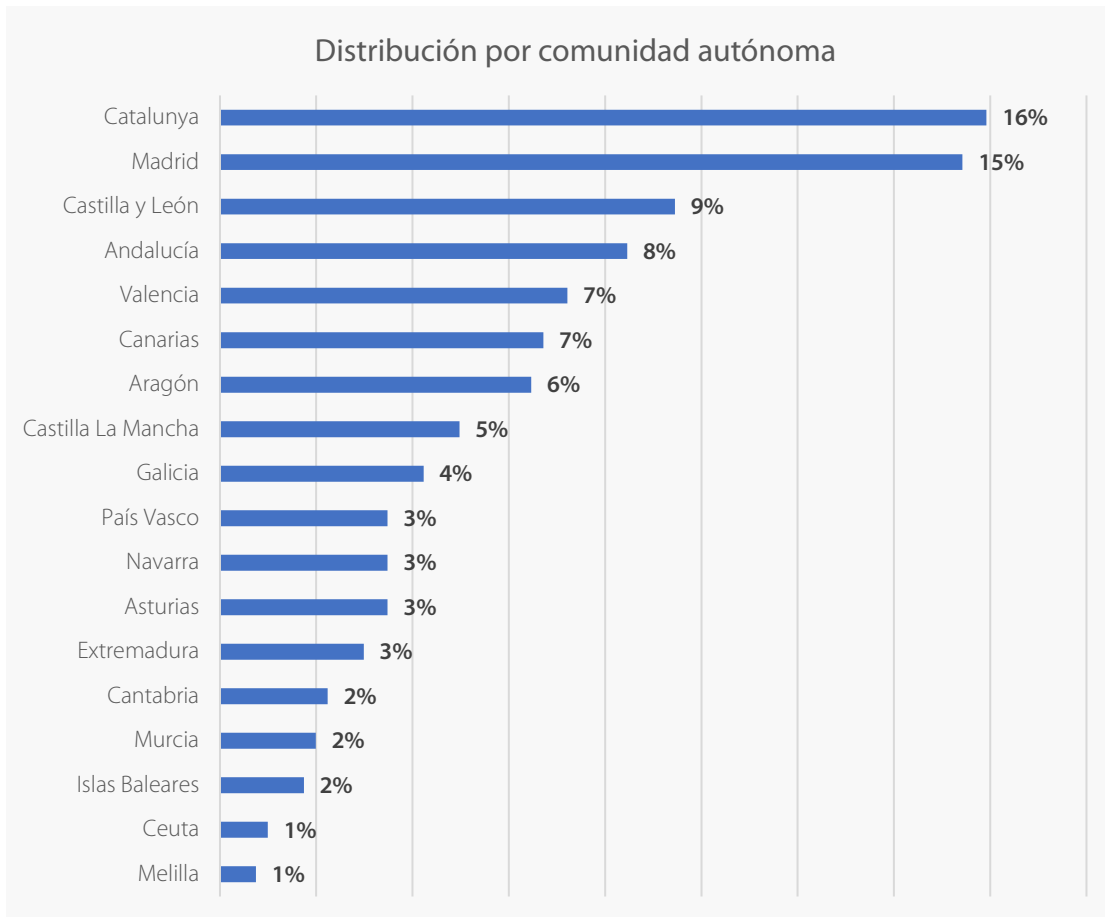
Este trabajo, confirma también que la situación extraordinaria vivida durante la COVID-19 permitió extender esta modalidad de trabajo a grupos poblacionales que hasta la fecha no habían optado por esta modalidad de trabajo.

El análisis de las características de las personas trabajadoras que mayoritariamente han utilizado el trabajo a distancia nos habla de un perfil de persona de entre 30 y 55 años de edad (56%), que dispone de educación superior (42%) y desempeña trabajos de alta cualificación -no manuales- (64%) y dispone de un contrato permanente (59%) a tiempo completo (59%) y un nivel de estudios de educación superior (42%). También destacar, el alto porcentaje de empresas que ponen a disposición de sus colaboradores las TICM y que consideran que actualmente existen puestos *teletrabajables* en su organización, optando por una modalidad mixta (80%) –presencial/a distancia– para su implementación, con el objetivo de mejorar la flexibilidad laboral y la conciliación (36%) y que consideran como facilitadores, tanto el grado de digitalización (26%), como la actividad de la empresa (17%). También el grado de digitalización y la actividad de la empresa, unido a la Cultura Organizativa (34%), se mencionan como obstáculos que dificultan la adopción del teletrabajo.

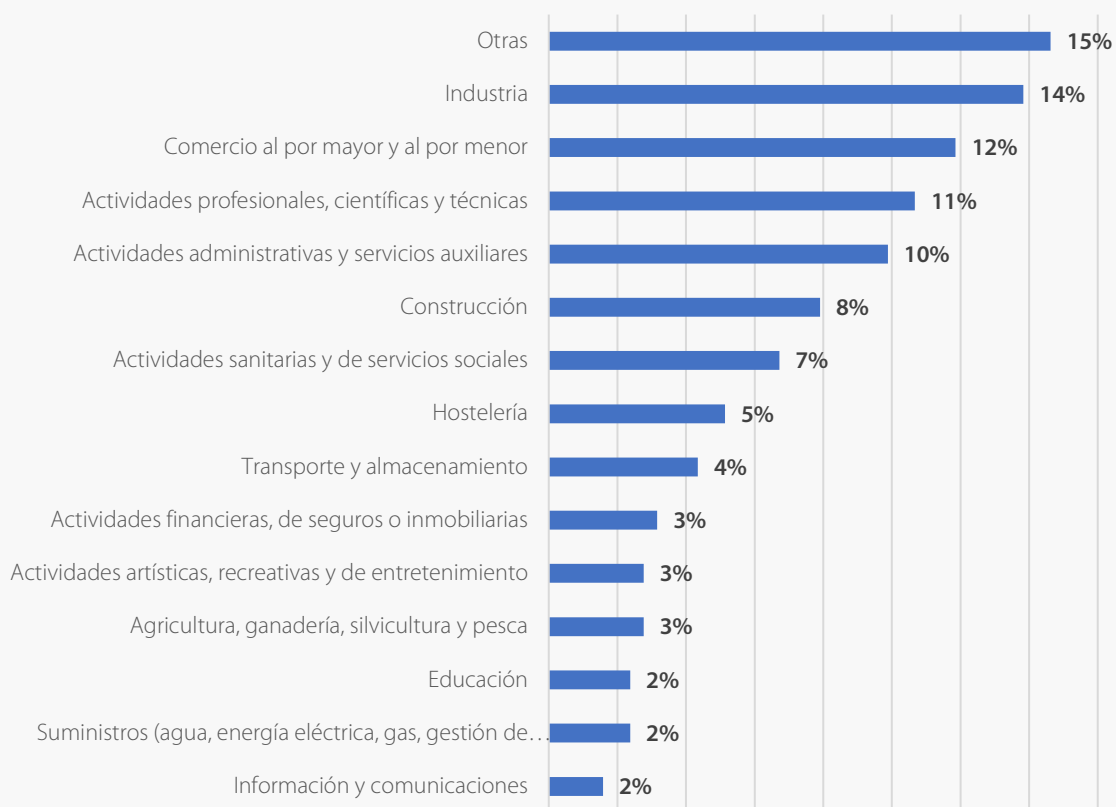
## DETALLE DE RESULTADOS

### 1. Empresas participantes en el estudio

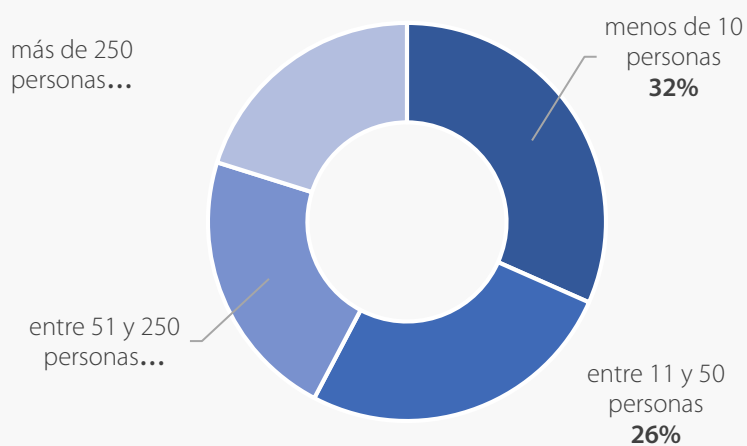
Se muestran a continuación la distribución de todas las empresas participantes atendiendo a la Comunidad Autónoma, la división de actividad que desempeñan y el tamaño según la plantilla.



### Distribución según división de actividad de las empresas

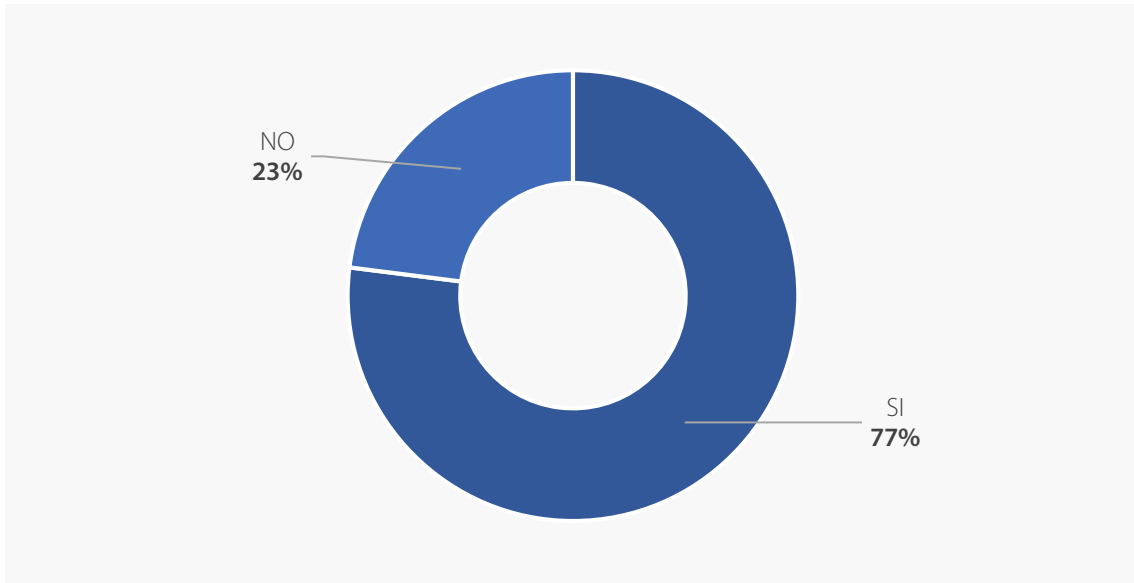


### Distribución por tamaño de las empresas

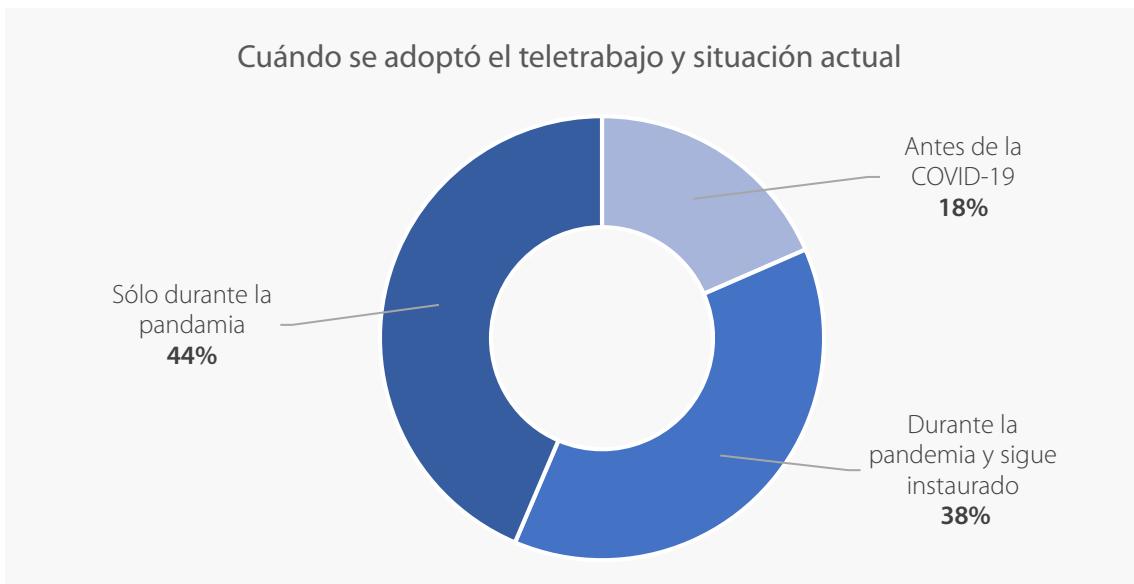


## 2. Adopción y grado de implantación del teletrabajo

Del total de empresas participantes en el estudio, el 77% manifiestan haber adoptado en algún momento la modalidad de teletrabajo

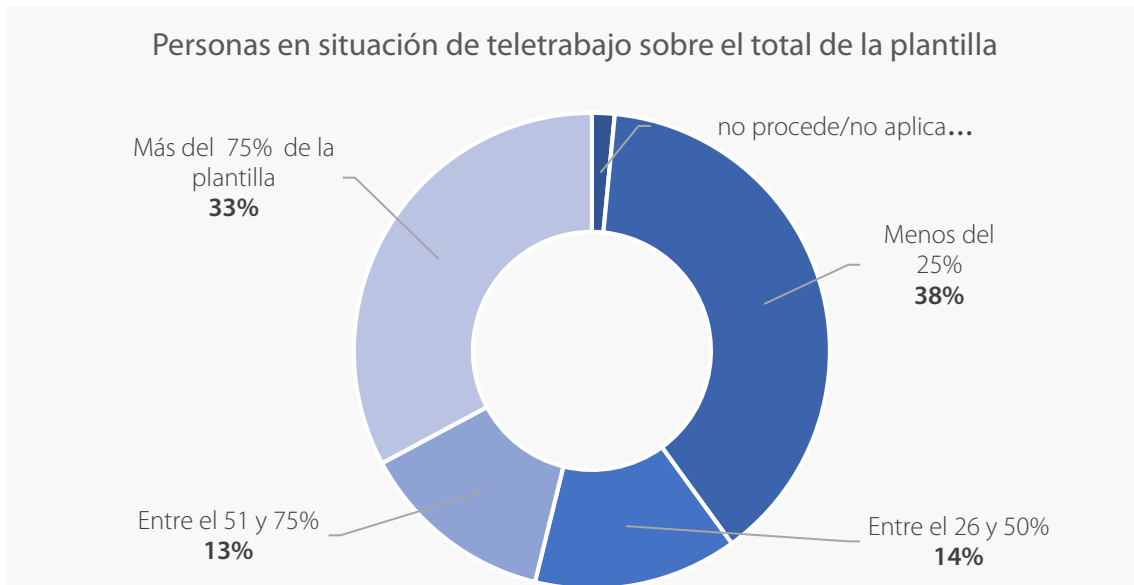


Los resultados mostrados a continuación hacen referencia únicamente a las empresas participantes que adoptaron en algún momento el teletrabajo, el 82 % lo hicieron a raíz de la pandemia de la COVID-19 y de éstas, el 38% mantenía esa modalidad en el momento del estudio.

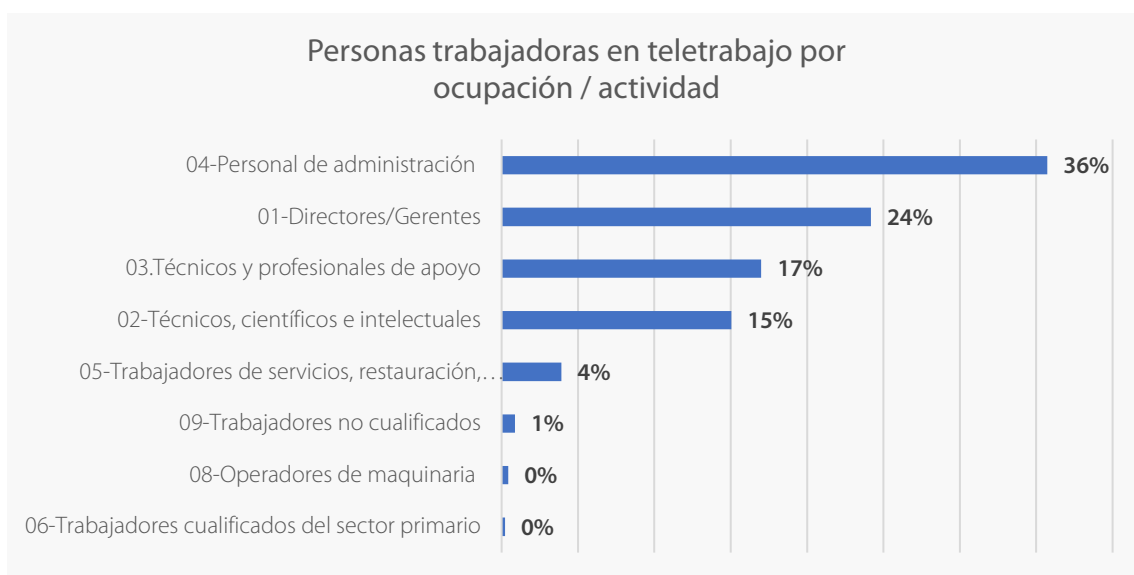




Respecto al alcance del teletrabajo en la empresa (personas que teletrabajaron respecto al total de plantilla), destacar el 46% de empresas en las que lo adoptaron más de la mitad de la plantilla.

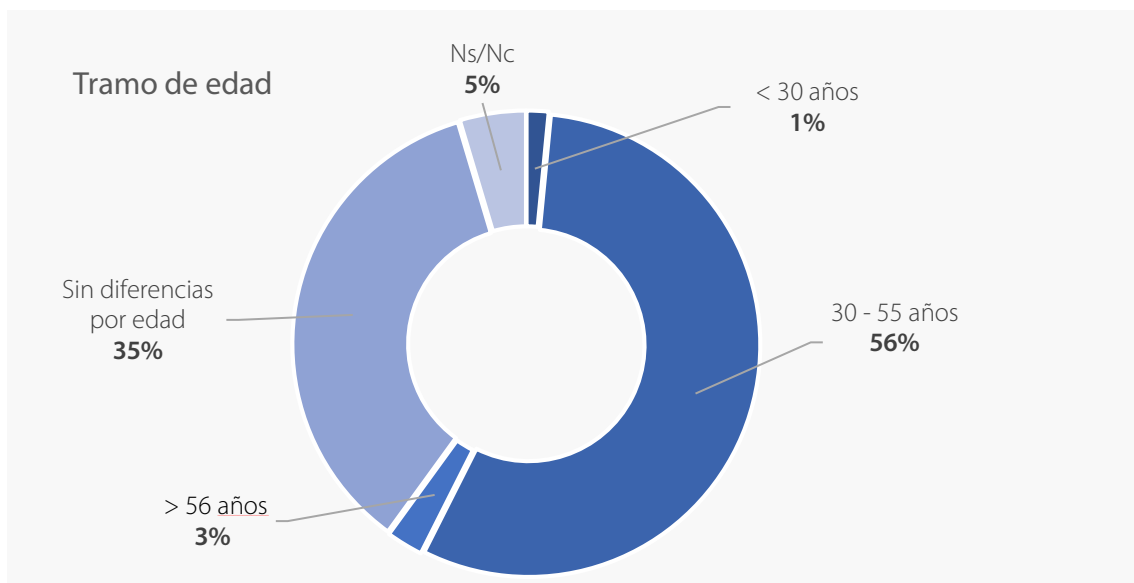
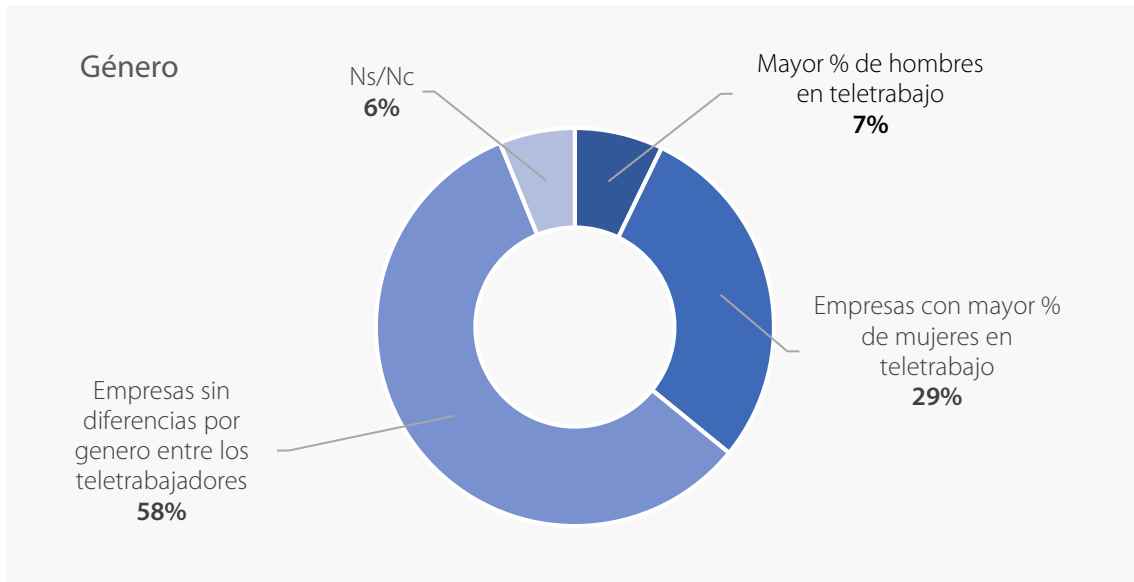


Respecto a la ocupación o actividad que desempeñan las personas que adoptaron la modalidad de teletrabajo, destacan las relacionadas con las administrativas y de dirección, seguidas de actividades técnicas.

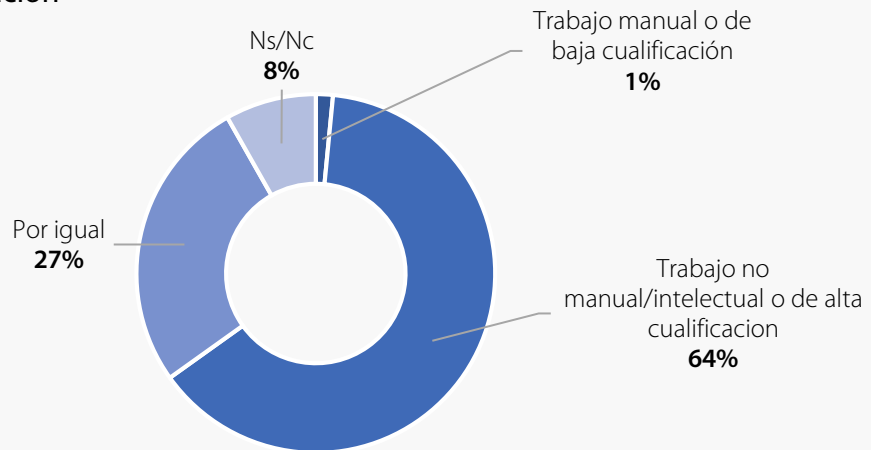


### 3. Adopción del teletrabajo y características personales y laborales de las personas en plantilla.

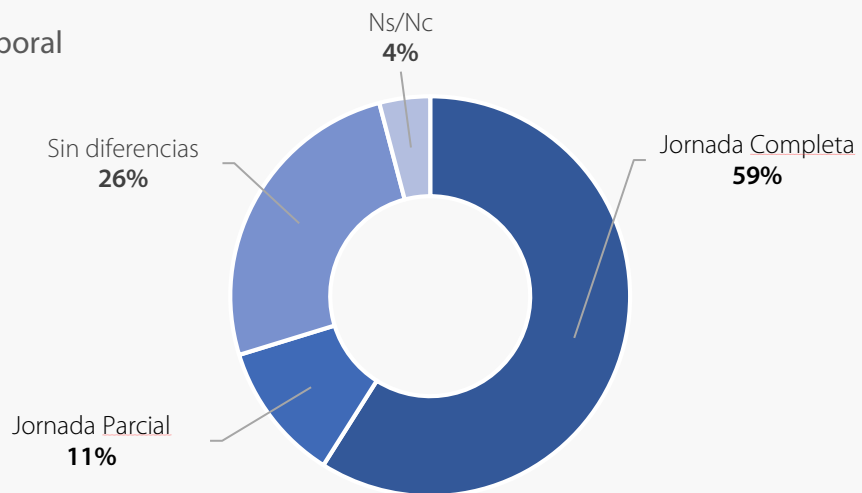
La distribución de empresas atendiendo a sus respuestas sobre las características personales y laborales de las personas en modalidad de teletrabajo, muestra los siguientes resultados:



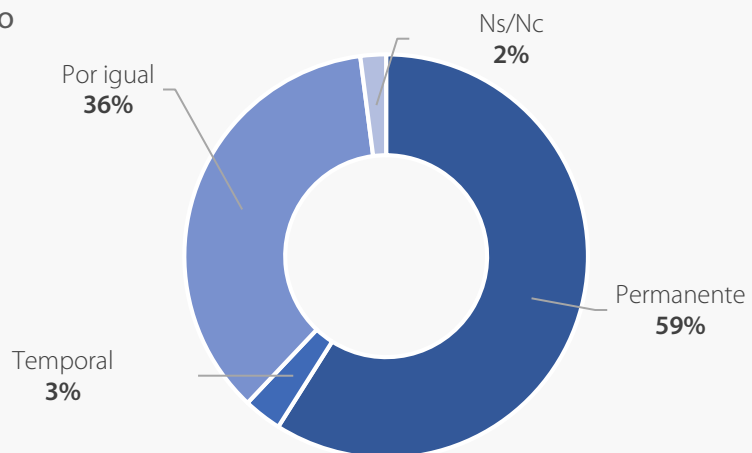
### Nivel de cualificación

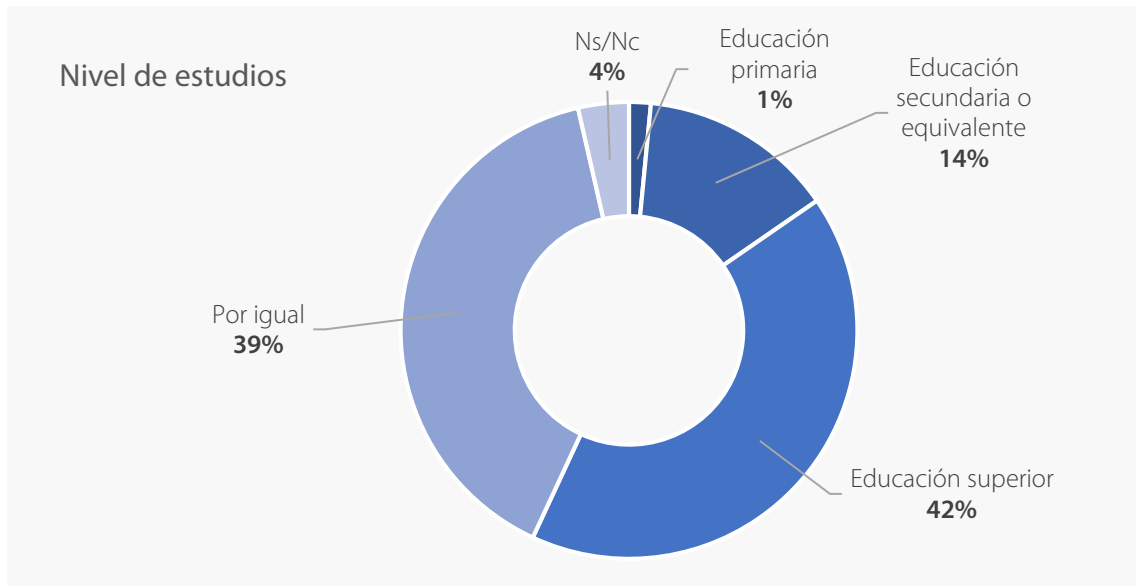


### Jornada laboral



### Tipo de contrato

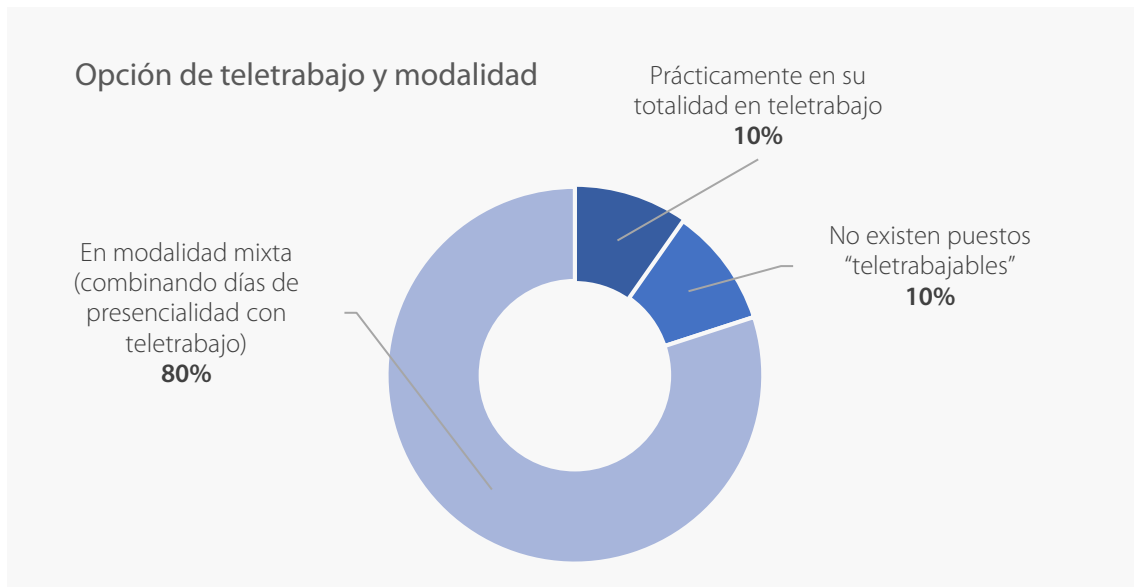




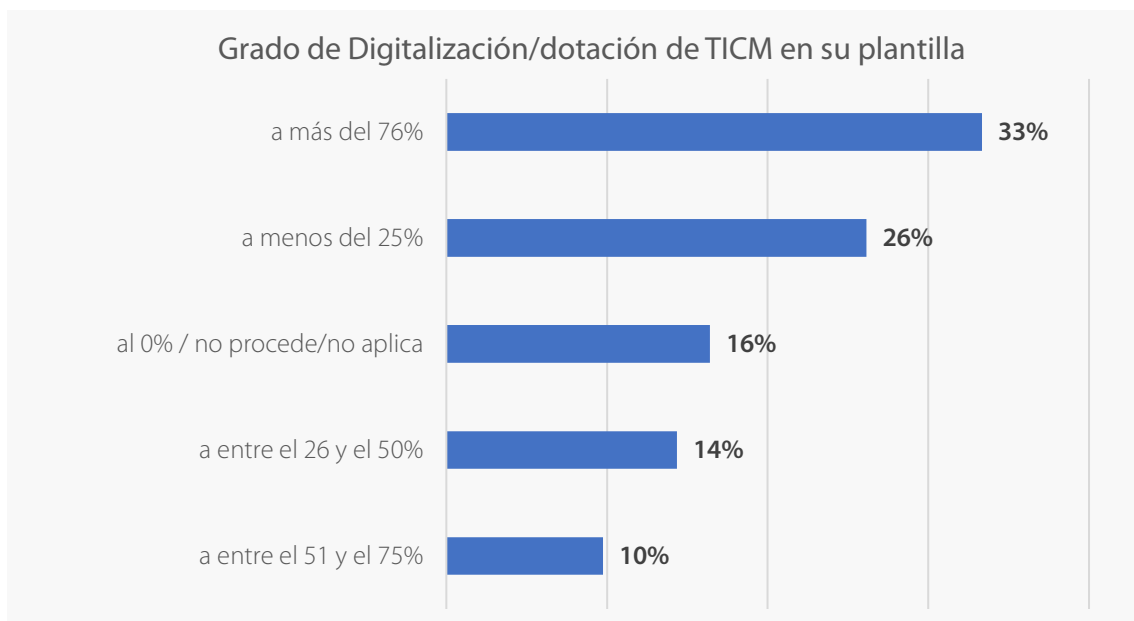
Destacar de los resultados un potencial perfil de las personas en teletrabajo, pertenecientes al tramo de edad entre los 30 a 55 años (56%), con educación superior (42%), que realizan trabajos de alta cualificación y no manuales (64%), a tiempo completo (59%) y con contrato permanente (59%).

#### 4. Análisis de la “teletrabajabilidad”

Para el conjunto de las empresas participantes, se pretende conocer el grado en que las empresas consideran que tienen puestos susceptibles de ser realizados mediante teletrabajo y posible modalidad. Tan sólo el 10% de las empresas considera que no existen puestos “teletrabajables”. El 90% de las empresas participantes considera que algunos de los puestos de trabajo de su organización son aptos para adoptar la modalidad de teletrabajo y un 80% apuesta directamente por una aplicación mixta del teletrabajo (presencial/teletrabajo).



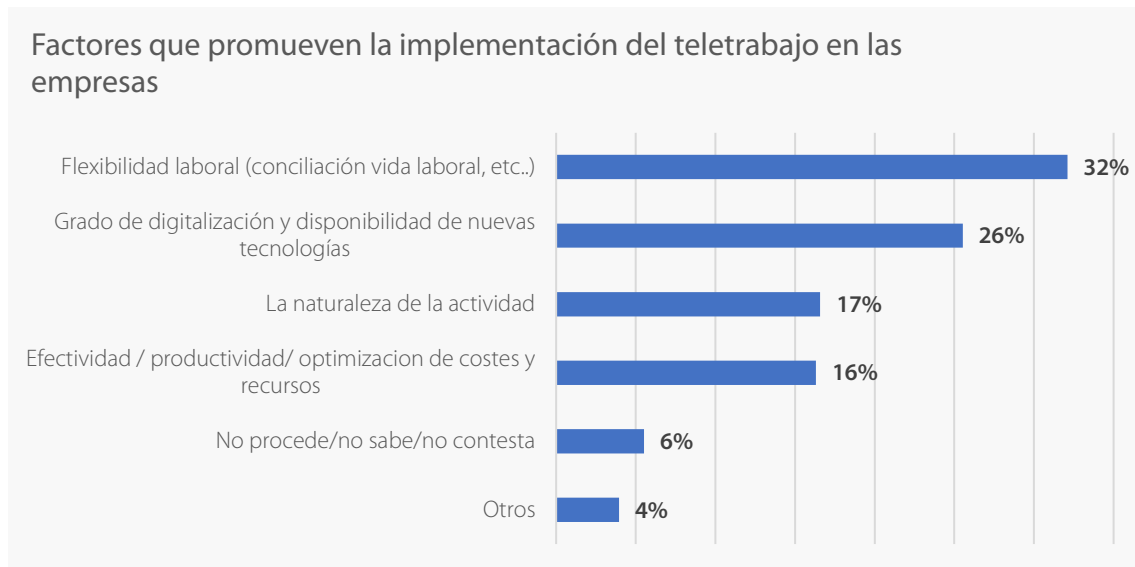
El 33% de las empresas asociadas participantes indican que más del 76% de sus personas trabajadoras disponen de equipos y tecnología móviles aptas para su uso en el teletrabajo.



## 5. Teletrabajo y motivos para su adopción

Finalmente, se cuestiona a las empresas participantes su opinión sobre qué agentes o factores facilitarían o limitarían la adopción del teletrabajo.

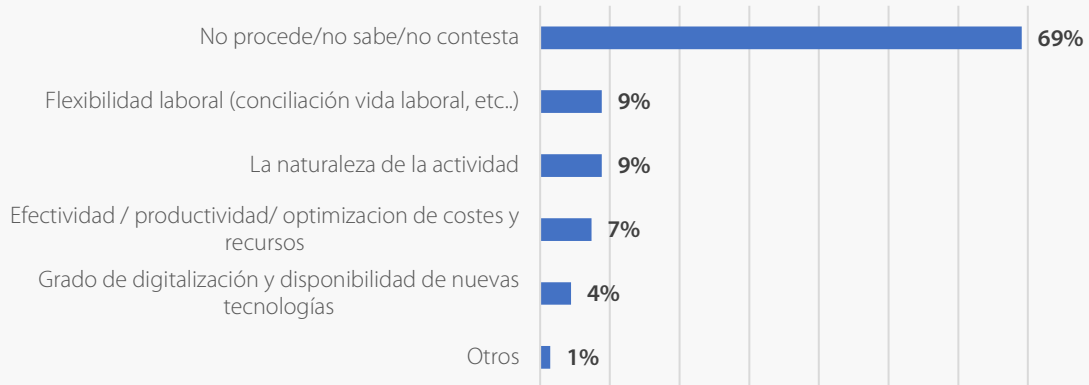
**Para las empresas que sí han adoptado en algún momento la modalidad de teletrabajo**, el 32% indican la flexibilidad laboral (conciliación) como motivo principal que promueve la implementación del teletrabajo, seguido de un 26% que consideran que es el grado de digitalización y disponibilidad de las nuevas tecnologías en la propia organización lo que impulsa la adopción de este modelo de trabajo.



Respecto a los factores que dificultan la adopción del teletrabajo, un 34% de las empresas considera como principal factor limitante la Cultura organizativa, seguido de un 33% que menciona que la propia naturaleza de sus organización o actividad es el motivo para no poder implantar el teletrabajo.

**Las empresas que no han adoptado la modalidad de teletrabajo**, mencionan la flexibilidad laboral (conciliación) y la naturaleza de la actividad como motivo principal que promovería su implantación la implementación del teletrabajo.

### Factores que consideran promoverían la adopción del trabajo a distancia



Respecto a los factores que dificultan la adopción del teletrabajo, un 49% de las empresas encuestadas indican que es la naturaleza de la actividad de su organización el principal problema a la hora de implantar el teletrabajo, seguido de un 12% que mencionan la cultura organizativa de la empresa como dificultad.

ANEXOS que consideréis (glosario términos, bibliografía, etc)



**BARÓMETRO TELETRABAJO 2021**

*Edición 2022*

Mutua Universal, Mugenat,  
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social núm. 10