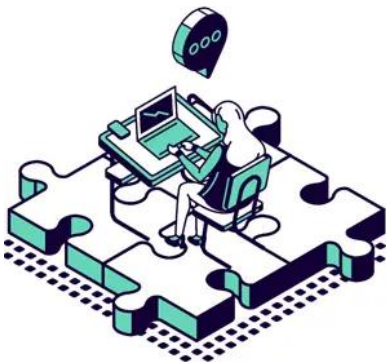


Teletrabajar dos o tres días a la semana, la opción óptima

Ni todo remoto ni todo presencial: los datos desmontan mitos y muestran que la flexibilidad mejora la productividad, el bienestar y el compromiso.



23 de abril de 2021

- **Solo un 12% de los empleados afirma que le gustaría teletrabajar siempre**

y apenas un 4% querría trabajar todos los días en la oficina.

- **Trabajar desde casa entre dos y tres días a la semana aumenta el rendimiento hasta casi un 20% en esos días.**
- **El teletrabajo disminuye el estrés por los trayectos (hasta un 63%), pero aumenta el aislamiento social (hasta un 15%).**

Al contrario de lo que puedan creer algunos, solo un 12% de los empleados quiere teletrabajar todos los días. Este dato viene a contrarrestar uno de los grandes mitos del trabajo remoto, modalidad que ha cobrado protagonismo a raíz de la pandemia de la COVID-19.

Así lo recoge el informe "[Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial](#)", del IESE y Savills Aguirre Newman. Liderado por la profesora [Mireia Las Heras](#) (directora del [ICWF - IESE Business School](#)), ha contado con la colaboración de Charo Sáez y Leyre Octavio de Toledo (Savills Aguirre Newman), así como de Júlia Gifra y María Barraza (ambas del IESE Business School). El estudio quiere ofrecer una visión equilibrada de los beneficios e inconvenientes del teletrabajo y el trabajo presencial, y desgana seis mitos que asociamos al trabajo en remoto, así como sus realidades.

Mito 1. Todo el mundo quiere trabajar en remoto

Solo un 12% de los empleados trabajaría en remoto todos los días. De ellos, la mayoría son mujeres (64%), con una edad promedio de 39 años. El 70% están casados o en una relación de pareja estable y más de la mitad tiene hijos (58%) y llevan cuatro años o más trabajando en su empresa (56%).

Entre las razones esgrimidas para trabajar todos los días en remoto, destacan el poder cuidar mejor de la familia (61%), ahorrar dinero en transporte (48%) y practicar algún deporte o hobby (48%).

En el otro extremo se sitúan los que no quieren teletrabajar nunca, que apenas representan un 4% de la muestra. La gran mayoría de ellos (61%) aduce que carece de los medios necesarios o no puede realizar su trabajo de manera remota, mientras que más de la mitad asegura que prefieren trabajar de forma presencial para estar cerca de su equipo (54%).

En realidad, la opción preferida por los empleados es trabajar desde casa tres días a la semana (36%), seguida de dos días semanales (32%). Un 9% optaría por teletrabajar cuatro días a la semana. Al contrario de lo que se podría pensar, la edad no tiene un impacto

significativo en estas preferencias.

Mito 2. Todo el mundo puede trabajar en remoto

No es cierto que todo el mundo pueda teletrabajar. No es posible, pues exigen presencialidad, los trabajos de cuidado personal y los que requieren manipulación física. Por su parte, los trabajos en los que el componente afectivo-social es de gran importancia o los que requieren cooperación inmediata pierden parte de su valor añadido si se realizan siempre en remoto.

De todos modos, para poder trabajar en remoto de manera eficaz, hace falta el apoyo del líder, los compañeros y la pareja. Así, los que cuentan con el apoyo de sus supervisores, tienen un 16% más de probabilidades de adaptarse a su trabajo (*job crafting*) y sentir emociones positivas. Los teletrabajadores con apoyo de sus parejas tienen un 16% más de probabilidades de sentir emociones positivas en el trabajo, mientras que el apoyo de los compañeros facilita la adaptación al trabajo (20% más de probabilidades) y un 15% más el estado de absorción y satisfacción en el trabajo (*flow*).

Mito 3. Se rinde menos cuando se trabaja en remoto

Los datos lo desmienten. Cuando las personas trabajan en remoto entre dos y tres días a la semana, se produce un incremento en el rendimiento (de hasta un 19%) y la calidad del trabajo (hasta un 18%), durante esos días. Además, se produce un incremento de hasta un 10% del orgullo de pertenencia a la empresa y de hasta un 9% de la disponibilidad para hacer lo que la empresa o los clientes necesiten.

En realidad, el trabajo en remoto, realizado de modo parcial, incrementa el compromiso con las tareas laborales, la dedicación y la absorción laboral.

Mito 4. El teletrabajo dificulta la innovación

Encontrarse con los compañeros, hablar en la cafetería o sentarse a comer juntos puede ser un modo de aumentar la interacción y la creatividad, pero no el único. Los datos muestran que para el grupo de personas que son, en general, altamente creativas, trabajar desde casa ayuda a ser un poco más innovador que estar en la oficina (un 3% más para hombres, un 1% más para mujeres). El efecto contrario se produce para quienes, habitualmente, son poco creativos: estar en la oficina les hace ser un poco más innovadores (un 5% más para hombres, un 2% más para mujeres). Por tanto, el teletrabajo, en sí mismo y al contrario de la

creencia popular, no facilita o dificulta.

Mito 5. No aporta nada reunirse en persona. Todo se puede hacer en remoto

Algunos de los aspectos de las reuniones más valorados por los empleados son el contacto visual (86%), la eficacia (83%), la generación de empatía (79%) y la creatividad (77%). Pues bien, aunque casi todos estos aspectos se dan más en los encuentros presenciales, el de la eficacia alcanza el 68% en las reuniones online, frente al 59% en las reuniones presenciales. Quizá por ello, casi la mitad de los empleados (46%) preferiría realizar solo entre un 1 y un 25% de sus reuniones de forma presencial y apenas un 2% haría así todas sus reuniones.

En realidad, las reuniones en las que se considera más importante el cara a cara son las de venta con clientes (en el 80% de los casos), seguidas de las reuniones de innovación y cocreación con colaboradores (75%). Por el contrario, según los encuestados hay tareas que aportan un escaso valor cuando se realizan de forma presencial, como las llamadas de seguimiento a clientes (4%), el trabajo rutinario (8%), la elaboración de informes (9%) o el estudio de asuntos de fondo (17%).

Mito 6. En la oficina se pierde mucho tiempo

En estudios previos a la pandemia, analizamos la diferencia entre horas efectivas trabajadas en remoto (7,5) y en la oficina (7,42), y no hallamos diferencias significativas.

En realidad, los beneficios del teletrabajo dependen mucho de la capacidad de autogestión de cada uno. Así, en los días que se trabaja desde un lugar remoto (cuando es menos del 40% de los días del mes), si comparamos las personas con capacidad de autogestión con las que carecen de ella, vemos que las primeras sienten más orgullo de pertenencia (500%) y energía en el trabajo (120%), tienen mayor disposición a realizar lo que la empresa requiera (100%) y hacen un trabajo de más calidad (50%).

El informe destaca que trabajar desde casa disminuye hasta un 63% el estrés por los trayectos y hasta un 21% la multitarea, mientras incrementa hasta un 10% la felicidad cuando se trabaja. En cambio, puede aumentar el aislamiento social hasta un 15%. Además, la ausencia de tiempo compartido de forma presencial limita la generación de confianza y cohesión de los equipos de trabajo hasta un 11%.

En definitiva, según el estudio, a nivel generalizado, lo ideal es que el trabajo en remoto varíe

y se desarrolle entre el 40% y el 60% de los días laborables. Ante todo, se trata de una cuestión de flexibilidad.

Guía para no perderse en el mix de trabajo remoto/trabajo en la oficina

Sobre el estudio

Para llevar a cabo el informe se han realizado 4 estudios diferentes, preguntando a 3.450 trabajadores de 11 países distintos al final de sus jornadas laborales para conocer sus experiencias de ese día. Se han extraído datos correspondientes a más de 15.000 jornadas laborales.

+INFO: Serie de tres vídeos en los que se destacan [algunos mitos sobre el teletrabajo](#).

TAMBIÉN PUEDE INTERESARTE:

[The Positive Workplace](#), especial de la revista *Insight for Global Leaders* 1.

[El bienestar de los empleados empieza en la alta dirección](#)

[Una buena relación con los colegas mejora la vida familiar. Y a la inversa.](#)



[//www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/5KN3X7ea3Y54yg](https://www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/5KN3X7ea3Y54yg)



Mireia Las Heras

Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en el IESE y titular de la [Cátedra Liderazgo Empresarial y el Futuro del Trabajo - Fundación Joaquim Molins Figueras](#).

www.iese.edu/es/insight