

**Randstad Research – Informe teletrabajo en España**

## Una vivienda adecuada, conciliación y capacidades digitales, los retos pendientes del teletrabajo

- El [Informe teletrabajo en España](#) de Randstad Research puede superar el 30,5% de cuota del teletrabajo a medio plazo si sabe abordar los retos que tiene por delante
- Cuatro de cada diez viviendas de nuestro país no disponen de un lugar adecuado para desarrollar el teletrabajo
- Canarias, la Comunidad de Madrid, Baleares y la Región de Murcia, las comunidades donde las viviendas están menos preparadas para el teletrabajo
- Randstad señala la necesidad de impulsar medidas para lograr establecer barreras entre el tiempo laboral y el personal mientras se ejerce el teletrabajo
- El nivel de competencias digitales no solo es clave para permitir el teletrabajo, sino que también influye en los hábitos de consumo de los ciudadanos
- Dos de cada tres ocupados españoles quieren seguir trabajando de manera remota una vez superemos la pandemia

**Madrid, 7 de octubre de 2021.-** [Randstad](#), la empresa de recursos humanos número 1 en España y en el mundo, ha publicado el [Informe teletrabajo en España](#) elaborado por su centro de estudios, Randstad Research. Este estudio analiza la situación del teletrabajo en nuestro país, analiza sus consecuencias y prevé su comportamiento en el futuro.

El estudio de Randstad Research prevé que el teletrabajo continuará creciendo más allá de la pandemia, permitiendo que el 30,6% de los ocupados españoles puedan trabajar de este modo en los próximos años. Sin embargo, existe una serie de retos a los que se tiene que enfrenar el teletrabajo si se quiere convertir no solo en un modelo alternativo al trabajo presencial, sino ser el dinamizador de todo un proceso de transformación de la sociedad.

Randstad destaca que el 41,5% de las viviendas en España no son adecuadas para el teletrabajo, lo cual no solo redunda negativamente en la productividad de los profesionales, sino también en sus posibilidades de conciliar la vida familiar con la profesional.

### Porcentaje de viviendas adecuadas para teletrabajar por comunidad autónoma



Fuente: Randstad e INE

El estudio considera como vivienda adecuada para el teletrabajo aquella con un espacio adecuado para teletrabajar, como un despacho u oficina, es decir, una habitación que no es utilizada como dormitorio.

El informe de [Randstad Research](#) revela que, a nivel autonómico, [Extremadura](#) (69,9%), [Castilla y León](#) (65,6%) y [Galicia](#) (64,6%) cuentan con una [mayor oferta de viviendas adecuadas para teletrabajar](#). Las siguen Asturias (63,8%), Cantabria (63%), Cataluña (62,7%), Castilla-La Mancha (62,2%), la Comunitat Valenciana (61,8%), Aragón (61,6%), Navarra (60,5%) y La Rioja (58,2%).

Los [porcentajes más bajos de viviendas adecuadas para el teletrabajo](#), debido al mayor impacto en el mercado inmobiliario de la [alta demanda de suelo residencial o turístico](#), se dan en [Canarias](#) (49,2%), la [Comunidad de Madrid](#), [Baleares](#), la [Región de Murcia](#) (todas con un (53,3%) y [Andalucía](#) (55%).

Según este estudio, la disponibilidad de espacio en una vivienda resulta clave para que sea adecuada o se pueda adaptar para el teletrabajo, y esta disponibilidad de espacio depende en gran medida del precio del metro cuadrado.

Por tanto, la [adopción del teletrabajo crea incentivos para el desplazamiento de parte de la población a zonas menos densamente pobladas](#), impulsando un proceso de transformación a nivel urbano y regional. Un proceso capaz de [desarrollar tanto zonas que puedan perder población o actividad](#), como aquellas que puedan [experimentar crecimientos de población](#), necesitando nuevos servicios, favoreciendo una evolución y crecimiento equilibrado de las diferentes zonas urbanas y rurales en línea con los cambios tecnológicos.

### **La importancia de la conciliación**

La [delimitación del tiempo del teletrabajo](#) es uno de los principales escollos a los que se enfrenta esta modalidad laboral. El teletrabajo es una manera muy apreciada por los trabajadores para [mejorar la conciliación de su vida familiar y laboral](#), aunque se [puede llegar a empeorarla](#), ya que se corre el riesgo de que el tiempo de trabajo y el personal terminen mezclándose.

Randstad señala la [necesidad de impulsar medidas para lograr establecer barreras entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal](#). Medidas relacionadas con nuevos hábitos de organización para los empleados, una cultura corporativa que respete el tiempo personal y la adaptación de las viviendas.

### **La brecha digital también se traduce en el teletrabajo**

Las [capacidades tecnológicas de los profesionales que pueden optar al teletrabajo resultan cruciales](#) para que puedan desempeñar su labor en remoto. Esta realidad es una derivada más de la denominada brecha digital, que provoca que [los profesionales que carecen de competencias digitales ven reducida su empleabilidad y, por tanto, sus oportunidades y posibilidades de desarrollo](#).

No se obviar además que el nivel de competencias digitales es clave para permitir el teletrabajo, pero [también influye en la adopción por parte del consumidor de productos comercializados de manera digital o de modelos de negocio con una base o fuerte componente digital](#), que son generados por modelos de producción que tienen un mayor potencial para el teletrabajo.

Por tanto, Randstad señala la necesidad de [impulsar políticas que favorezcan la creación de empleo y la mejora de la empleabilidad de personas que se hayan visto dañadas por la crisis y por el auge del teletrabajo](#) y que además no puedan teletrabajar. Esto implica entre otras cosas reforzar las competencias digitales y ofrecer formación en línea a las demandas del mercado de trabajo.

### **Teletrabajo solo para una parte de la población**

Actualmente, los [datos de teletrabajo tanto real como potencial](#), muestran que se trata de un fenómeno masivo pero [concentrado en trabajadores con determinado perfil: un nivel educativo alto, con sectores de actividad y ocupaciones concretos](#).

Por ejemplo, los últimos datos señalan que en [sectores como la hostelería](#), el teletrabajo fue muy poco habitual, con valores de ocupados que trabajaron desde su domicilio ocasionalmente o más de la mitad de los días [menores al 10%](#). Por otro lado, en [sectores como las finanzas, seguros, actividades profesionales, científicas y técnicas o de información y comunicaciones](#) estos valores superan el 40%. Esto está relacionado con factores estructurales, como el conjunto de tareas que se realizan en cada sector y en cada ocupación, lo que determina la posibilidad de teletrabajar con la tecnología actual.

Y en lo que se refiere a nivel educativo, el informe de [Randstad Research](#) llama la atención sobre el hecho de que [casi cuatro de cada cinco personas \(79,5%\) que teletrabajaron ocasionalmente](#) o más de la mitad de los días en España en el primer trimestre de 2021 tenían [educación superior](#).

### **Hacia un modelo flexible**

Randstad Research señala también la importancia de adaptarse a la [heterogeneidad existente a nivel de empleos y personas](#), apostando por soluciones flexibles que maximicen el rendimiento y el bienestar. En la actualidad, existe un debate sobre cuál debería ser el grado adecuado de teletrabajo que adopten las empresas tras la pandemia, es decir, qué porcentaje de la jornada debería ser presencial y qué porcentaje a distancia.

[Randstad aboga por apostar por un grado de teletrabajo que se adapte a la composición de tareas de los empleos](#), favoreciendo una mayor adopción en los equipos y en los empleos en los que se genere un mayor rendimiento.

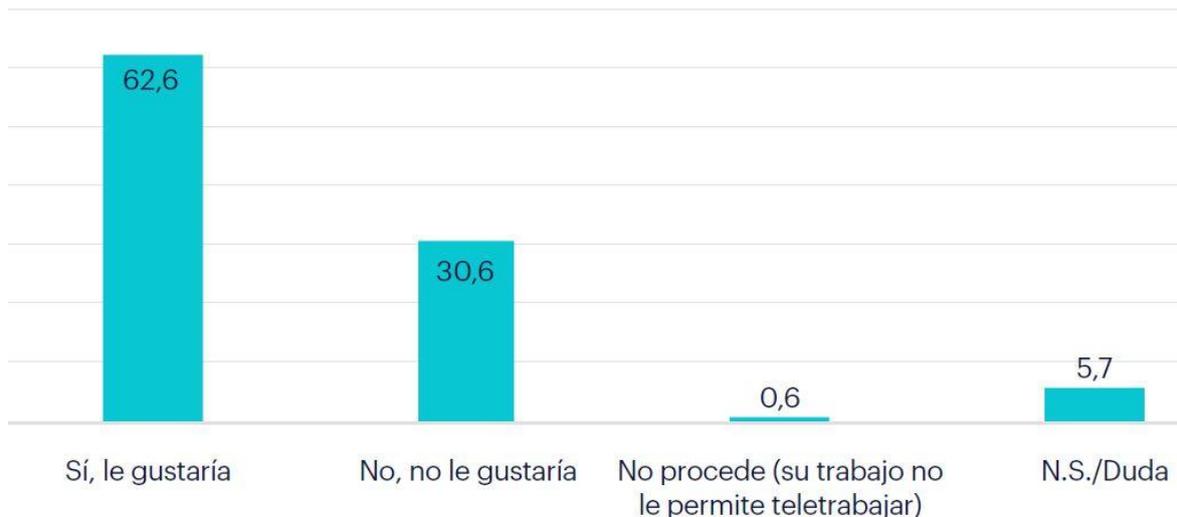
Además, y dado que las necesidades de los trabajadores son diversas debido a sus características y circunstancias personales, sería necesario [establecer mecanismos flexibles que permitan al trabajador cierto margen de decisión sobre el grado de teletrabajo](#), con el fin de favorecer su bienestar y su máximo rendimiento. Es necesario recordar que la propia decisión del trabajador es un factor que condiciona su motivación y rendimiento en condiciones de teletrabajo.

### **El 63% de los españoles quiere teletrabajar**

De hecho, y según datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), [al 62,6% le gustaría continuar trabajando de manera remota, mientras que el 30,6% no comparte este planteamiento](#).

Esta misma encuesta muestra que [el 75,7% de los encuestados considera que el teletrabajo es una buena forma de organizar y realizar el trabajo al margen de la pandemia](#), frente a un 17,8% que opina al contrario.

### Trabajadores que querían seguir teletrabajando tras la pandemia



Fuente: Randstad y CIS

El CIS también indica que la experiencia del teletrabajo a consecuencia de la pandemia fue por lo general positiva para los trabajadores, con un **68,8% de encuestados que se consideró como satisfecho o muy satisfecho**, frente a un 27,4% que se mostró como poco o nada satisfecho.

Sobre esta misma cuestión preguntó Eurofund a nivel de la Unión Europea. Este estudio señala que el **56,8% de los europeos están satisfechos con experiencia de teletrabajo**, frente al 19,4% que se mostraron contrarios. La **percepción en nuestro país es ligeramente inferior**, ya que el **52,8% consideraron que la experiencia de teletrabajo fue satisfactoria**, mientras que el 21% lo describen como algo negativo.

#### Efectos del teletrabajo: la productividad

El estudio de Randstad Research ha analizado los efectos que la implantación del teletrabajo podría tener en aspectos como la **productividad de las empresas**. Unos efectos de gran importancia, pues determinarán en gran medida los incentivos para su adopción en el largo plazo.

Como **efectos positivos**, el estudio destaca una **mejor concentración** por menores ruidos e interrupciones, **mayor autonomía en la organización del teletrabajo** y **mayor motivación por la autonomía y la flexibilidad horaria y geográfica**. Otros aspectos beneficiosos sería el posible aumento de las horas de trabajo y la reducción de los días de baja por enfermedad.

En cuando a **consecuencias negativas para la productividad**, Randstad Research destaca la **menor interacción con los compañeros**, una **menor motivación por la soledad** y el **solapamiento de la actividad laboral con necesidades de la vida personal**, como el cuidado de los niños. Otros aspectos que podrían afectar a la productividad sería la **falta de espacios adecuados para el teletrabajo** y de **herramientas tecnológicas** adecuadas.

Más allá de aspectos positivos o negativos, existen una serie de factores que influyen en la productividad del teletrabajo como la **infraestructura digital de las empresas**, las **competencias digitales de los empleados**, el tipo de tareas a desempeñar, las características de personales de cada trabajador y su voluntad, y el grado de teletrabajo que conlleva su puesto de trabajo.

#### Impacto del teletrabajo en el transporte

La implantación del teletrabajo también tendría **considerables efectos en lo que a transporte y movilidad de los trabajadores se refiere**. El estudio considera que el teletrabajo **supondría de media un ahorro de más de 100 kilómetros y cinco horas y media a la semana en desplazamientos**, el equivalente al 13,8% de la jornada laboral estándar (40 horas).

Esta situación provocaría un **evidente ahorro de recursos para los ciudadanos**, en especial los destinados a combustible, y que pueden dedicar a otros gastos, el ahorro o la inversión. Por otro lado, supone una **reducción considerable de emisiones**, lo que se traduce en efectos positivos para la protección del medio ambiente, el clima y la salud de las personas al mejorar la calidad del aire. De hecho, **para el 26% los trabajadores, los efectos positivos sobre el medio ambiente son una motivación para el teletrabajo**.

Por último, el teletrabajo supone un **notable ahorro de tiempo en desplazamientos**, tanto directo, sobre las personas que teletrabajan, como también indirecto, ya que la reducción en el número de desplazamientos genera una descongestión del tráfico, reduciendo del tiempo de transporte para las personas que siguen trabajando de manera presencial.

### **El futuro de las ciudades del teletrabajo**

Pero **uno de los impactos más considerable que tendría el teletrabajo sería en la morfología de las ciudades**. Los tamaños de las viviendas actuales y su adecuación para el teletrabajo **podrían llevar a muchas personas que trabajan en remoto a mudarse a viviendas más grandes**, lo que es más asequible a medida que aumenta la distancia de los principales centros urbanos.

Este escenario podría provocar también **una reducción en la ocupación y demanda de oficinas**, en especial en las ciudades con un alto porcentaje de empleos que se pueden realizar a distancia, lo que coincide con las zonas de mayor densidad. Sin embargo, la necesidad de un mayor espacio en las oficinas para mantener un mayor distanciamiento social ha compensado parcialmente este fenómeno.

La combinación de estos factores, de una menor demanda de viviendas y de oficinas en el centro de las ciudades, puede tener efectos importantes sobre su dinámica al reducir la demanda de servicios en las zonas próximas a las oficinas en el centro, más teniendo en cuenta que el salario de los empleados que pueden teletrabajar tiende a ser más elevado que la media.

**Este fenómeno puede llevar no solo al abandono del centro de las ciudades, sino el traslado a zonas rurales**. El teletrabajo generaría una dinámica que **compense la tendencia histórica de concentración de la población en zonas con mayor dinamismo económico**, ayudando a **equilibrar el uso del territorio** no solo dentro de las ciudades sino entre las diferentes zonas geográficas en España.

Ante este escenario es complicado plantear previsiones, ya **que la pandemia aún no ha sido derrotada y ello conlleva muchas incertidumbres**. Por ejemplo, todavía no sabemos qué duración tendrá o cuál será la capacidad de contagio de las nuevas variantes y su potencial efecto en niños, lo que influiría en las decisiones de cambio de residencia.

### **Factores que favorecen o dificultan la movilidad como consecuencia del teletrabajo**

Favorecen	Dificultan
<p>Necesidad de espacios más amplios en la vivienda para teletrabajar, lo que favorece el desplazamiento a lugares con un menor precio del metro cuadrado. Además, el potencial de teletrabajo es especialmente elevado entre los trabajadores jóvenes de las grandes ciudades.</p>	<p>Incertidumbre en el grado de adopción del teletrabajo en el medio y largo plazo, con la probabilidad de opciones mixtas en muchas empresas (presencialidad algunos días a la semana o al mes).</p>
<p>Mayor acceso a servicios a distancia por la digitalización, como formación, compras online, u ocio.</p>	<p>Presencialidad de las escuelas y oferta educativa limitada en algunas zonas poco pobladas.</p> <p>Oferta de menos servicios en zonas menos pobladas.</p> <p>Menor conectividad en las zonas rurales.</p>
<p>En los últimos 15 años ha habido un auge del alquiler y declive de la propiedad entre las generaciones más jóvenes, lo que facilita los cambios de residencia.</p>	<p>Paradójicamente el teletrabajo puede desincentivar movimientos migratorios que existen en la actualidad, como el de personas que acuden a grandes ciudades por motivos de trabajo, pues tendrían más facilidades para teletrabajar desde sus localidades de origen.</p>
<p>A más largo plazo, un desplazamiento de la población del centro de las grandes ciudades podría disminuir su oferta de ocio y cultura, y con ello su atractivo.</p>	<p>A más largo plazo, un desplazamiento de la población del centro de las grandes ciudades podría abaratar el precio de la vivienda en estas zonas, elevando su demanda.</p>

Fuente: Randstad

Tampoco está definido el modelo de teletrabajo que se implantará de manera mayoritaria, es decir, el porcentaje de días que se trabajan en la oficina, que puede variar de algunos días a la semana a algunos días o ninguno al año. Otros aspectos de importancia sería la conectividad que ofrecen las zonas rurales o su oferta de servicios, en especial la relacionada con la sanidad o la educación.

En definitiva, a corto y medio plazo, aunque el propio contexto de la pandemia ha impulsado el teletrabajo, también ha creado numerosas restricciones a la movilidad entre municipios, regiones y países, limitando la libertad de las personas para cambiar temporalmente de residencia.

Más a medio y largo plazo, existen dos factores fundamentales. El primero consiste en el modelo de teletrabajo que se implante tras la pandemia, básicamente si requerirá de una asistencia semi presencial durante algunos días a la semana. El segundo consiste en la presencialidad de la educación, que limitaría la movilidad de las personas con hijos en edad escolar.

### Randstad en el mundo y en España

Randstad es la empresa #1 en España y #1 en el mundo, en soluciones de Recursos Humanos, haciendo posible que cada día 46.000 personas en nuestro país tengan un empleo. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1,5 millones de horas de formación.

Para alcanzar estos objetivos, utilizamos la tecnología como ventaja y como medio para alcanzar nuestro fin. Al combinar nuestra pasión por las personas con el poder de la tecnología, desarrollamos el verdadero potencial de personas y organizaciones. A esto lo llamamos: human forward.

A nuestros clientes les ofrecemos un servicio global en soluciones de recursos humanos: selección de profesionales, contratación temporal, externalización de tareas, desarrollo de planes y servicios de formación, gestión de procesos de recolocación y transición de carreras y servicios de consultoría de capital humano.

En 2020, ayudamos a más de dos millones de candidatos en todo el mundo a encontrar un empleo en nuestros más de 236.000 clientes y formamos a cerca de 350.000 personas. Con más de 60 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Holanda, Randstad NV cotiza en la Bolsa de Amsterdam y cuenta una media de 34.680 empleados corporativos en 38 países. El pasado año, Randstad obtuvo unos ingresos de 20.718 millones de euros en todo el mundo. Podrás acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos a través de nuestra web [Randstad.es](https://www.randstad.es) y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad\_es en Facebook, LinkedIn, Google+ y nuestro canal de Youtube. También puedes acceder a nuestros sites [Randstad Research](#) y [Randstad Valores](#).

**Contacto:**

**Departamento de comunicación Randstad**

Leticia Serrano: [leticia.serrano@randstad.es](mailto:leticia.serrano@randstad.es)  
91 490 62 19 / 686 991 238

**Roman**

Ignacio Marín: [i.marin@romanrm.com](mailto:i.marin@romanrm.com) / 915 915 500  
Olga Llano: [o.llano@romanrm.com](mailto:o.llano@romanrm.com) / 629 560 731