

# LA NUEVA ERA DEL TELETRABAJO: TENDENCIAS DE LOS EMPLEADOS GEOGRÁFICAMENTE DISPERSOS

Informe global que analiza los cambios organizativos efectuados en respuesta a la pandemia de la COVID-19







## Índice

Trabajo geográficamente disperso, pero acelerado	3
Hallazgos de la encuesta	4
Principales conclusiones	4
Datos demográficos de la encuesta	4
En pie de igualdad	7
El teletrabajo como requisito	9
Temores frente a realidad	10
Ahorro de costes y reinversión	12
Lo que deparará el futuro	14

# Trabajo geográficamente disperso, pero acelerado

En los últimos años, las mejoras tecnológicas en el área de trabajo digital han permitido que la dispersión geográfica de los empleados —con todas las ventajas que conlleva— sea una opción cada vez más viable para las empresas. Sin embargo, a pesar de la promesa de ahorro de costes, agilidad empresarial y flexibilidad para los empleados, la mayoría de las iniciativas generalizadas encaminadas a aplicar este cambio de paradigma se han visto frustradas por la inercia de los equipos directivos y una serie de temores.

¿Mantendrán los empleados su capacidad de concentración fuera del espacio físico de la oficina?  
¿Sobrevivirá la cultura corporativa? Como se ha podido observar, estos temores, aunque comprensibles, eran infundados.

La pandemia global ha actuado como un catalizador para las organizaciones: las ha motivado a funcionar pese a los obstáculos. Ha acelerado un cambio al teletrabajo que ha estado cerca de materializarse en todos los sectores, pero que se ha visto obstaculizado por el «statu quo».

Este cambio no solo no ha sido tan terrible, sino que ha traído consigo nuevas oportunidades. Las empresas cuya integración del teletrabajo y la experiencia digital se situaban a la zaga han logrado rápidos beneficios y se han situado al nivel de la competencia. Asimismo, debido a las mejoras obtenidas en cuanto a productividad, satisfacción de los empleados, contratación y ahorro de costes, es poco probable que las empresas retomen un modelo de trabajo totalmente presencial.

# Hallazgos de la encuesta

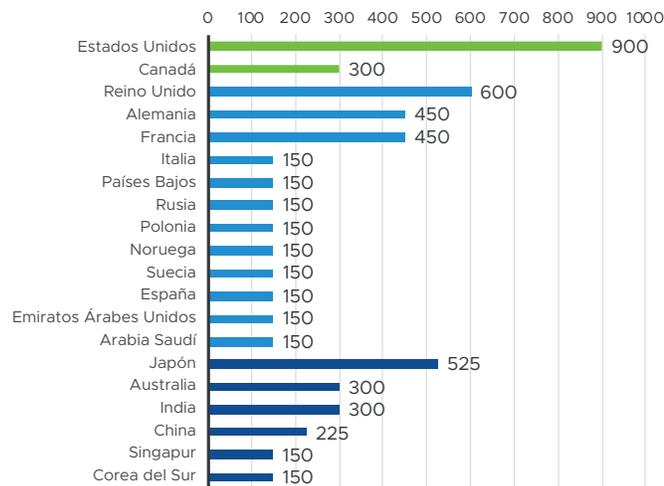
## Principales conclusiones

- 1 Gracias a la adopción del teletrabajo, las empresas y los sectores que anteriormente se situaban a la zaga están equilibrando la situación al encontrar nuevas oportunidades para innovar y ser más inclusivas.
- 2 En términos generales, los temores sobre la transición hacia el trabajo geográficamente disperso no se han hecho realidad. Más bien al contrario: tanto a nivel organizativo como individual, se han observado beneficios a los que sería complicado renunciar ahora que se han adaptado satisfactoriamente las diversas culturas de trabajo.
- 3 Debido a estas ventajas, la capacidad de teletrabajar cada vez se percibe más como un requisito, incluso en organizaciones y sectores que podrían considerarse «tradicionales».
- 4 Las organizaciones prevén un considerable ahorro de costes como consecuencia del teletrabajo. La mayoría de las organizaciones más pequeñas\* y con crecimiento alto\*\* esperan reinvertir esos ahorros en áreas clave.

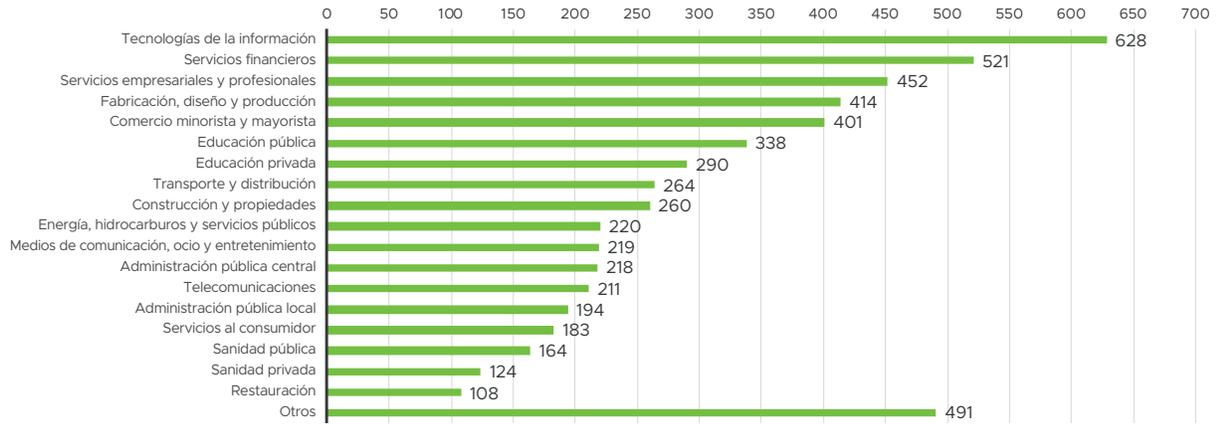
## Datos demográficos de la encuesta

La encuesta, llevada a cabo por Vanson Bourne por encargo de VMware y Dell, recopila datos globales de 5700 responsables de la toma de decisiones empresariales, de TI y de Recursos Humanos, recabados entre junio y julio de 2020 y centrados en las siguientes categorías:

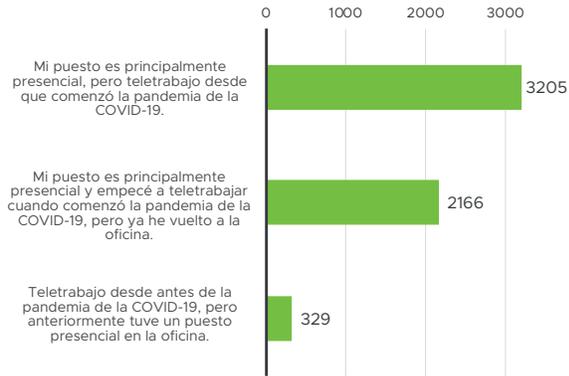
### PAÍS



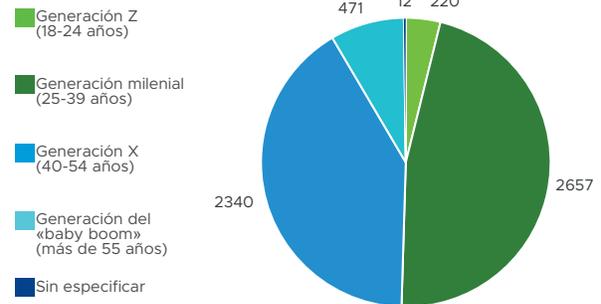
## SECTOR

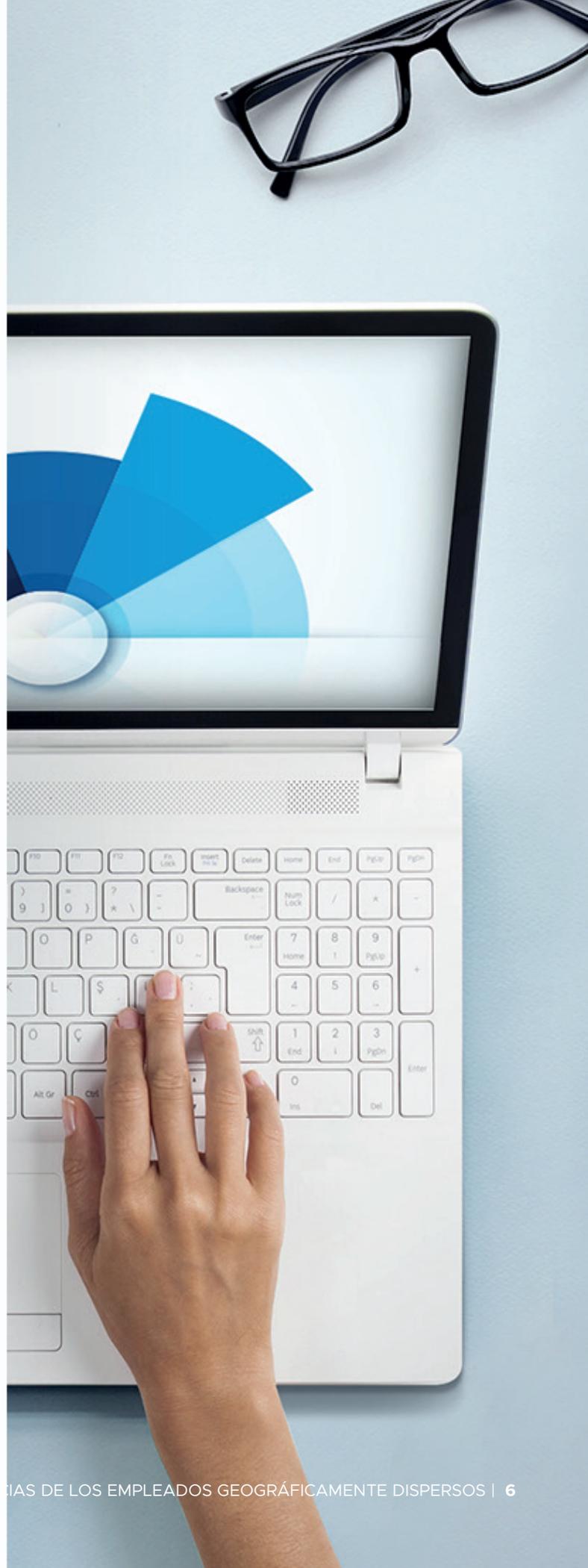
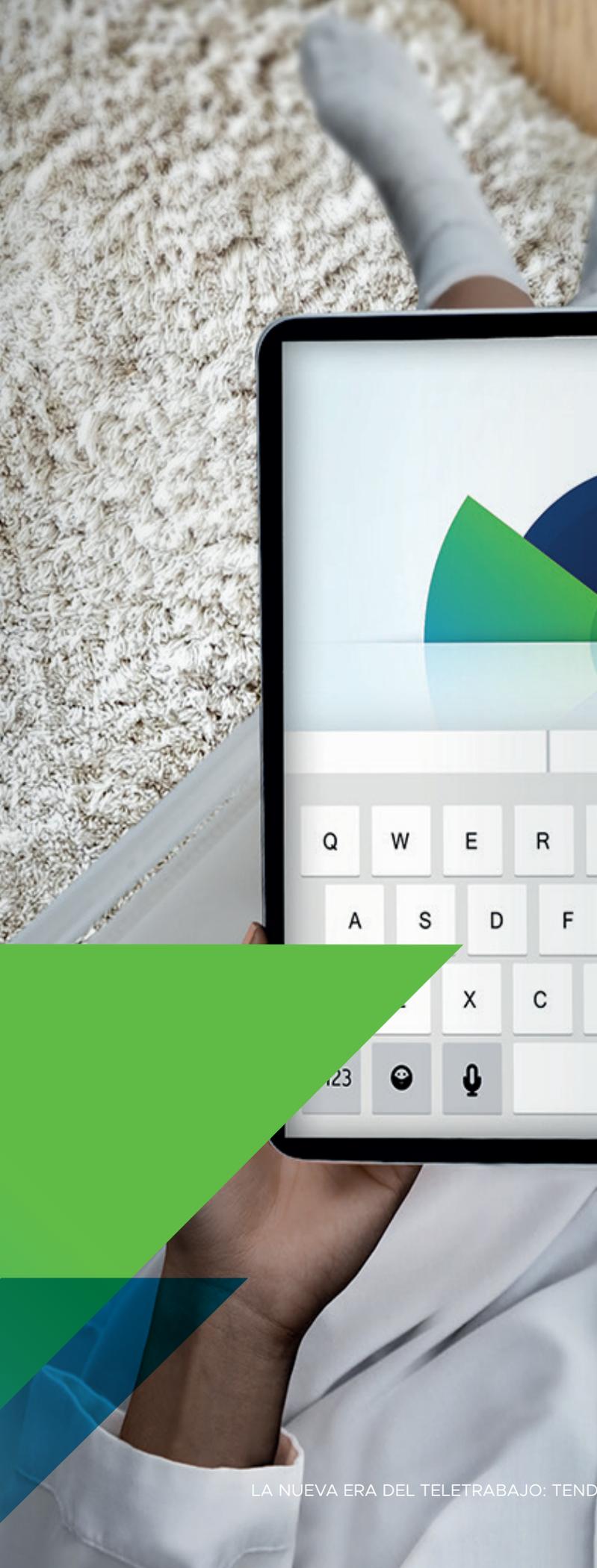


## ESTADO DE TELETRABAJO



## GENERACIÓN







# 1 Gracias a la adopción del teletrabajo, las empresas y los sectores que anteriormente se situaban a la zaga están equilibrando la situación al encontrar nuevas oportunidades para innovar y ser más inclusivas.

## David vence por fin a Goliat

Organizaciones de todos los tamaños y sectores consideran beneficioso el cambio a un modelo de trabajo geográficamente disperso. De hecho, el **77 %** de los encuestados<sup>†</sup> afirman que sus capacidades para teletrabajar estaban infrutilizadas hasta hace poco.

En concreto, las organizaciones más pequeñas parecen estar disfrutando de unas considerables ventajas que podrían ayudarles a competir con las organizaciones de mayor tamaño.\* El **70 %** de los encuestados afirman que las organizaciones más pequeñas pueden adaptarse más rápido al teletrabajo. Asimismo, las organizaciones más pequeñas señalan, en mayor medida que las más grandes, que están experimentando en primera persona una transición sencilla al teletrabajo:

**LAS ORGANIZACIONES PEQUEÑAS SON CAPACES DE ADAPTARSE MÁS RÁPIDO QUE LAS GRANDES AL NUEVO PANORAMA DE TELETRABAJO.**



Organizaciones con 500-999 empleados



Organizaciones con más de 5000 empleados

El teletrabajo también aporta a las organizaciones más pequeñas considerables ventajas a la hora de competir por los mejores profesionales:

**¿EN QUÉ MEDIDA CREE QUE DISPONER DE UNA OPCIÓN DE TELETRABAJO INFLUYE EN LA FACILIDAD PARA CONTRATAR A LOS MEJORES PROFESIONALES?**



Organizaciones con 500-999 empleados



Organizaciones con más de 5000 empleados

Como se verá más adelante, las organizaciones más pequeñas prevén aprovechar mejor las cantidades ahorradas como consecuencia del teletrabajo, de modo que los beneficios que obtengan serán múltiples y comenzarán a reflejarse en otras áreas de la empresa.

También conviene analizar las actitudes de las organizaciones con crecimiento alto en comparación con aquellas que experimentan un crecimiento negativo o cuyos ingresos no crecen ni decrecen.\*\* Las organizaciones con crecimiento alto entienden que el valor del teletrabajo reside en mantener su competitividad, una creencia más generalizada que entre las organizaciones estáticas o con crecimiento negativo:

**«LA CAPACIDAD ACTIVAR UN PLAN PARA LOS EMPLEADOS GEOGRÁFICAMENTE DISPERSOS REPRESENTARÁ UN FACTOR DIFERENCIADOR COMPETITIVO EN MI SECTOR».**



Organizaciones con crecimiento alto



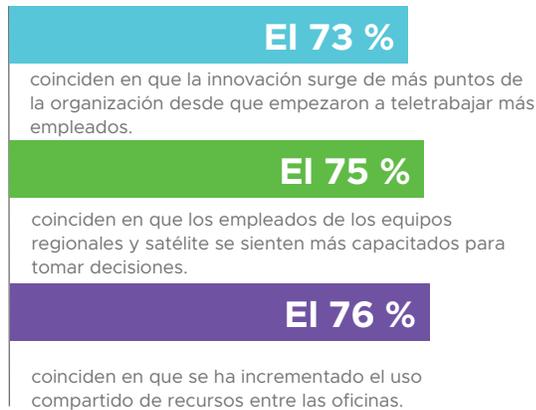
Organizaciones con crecimiento negativo



Organizaciones estáticas

## Los equipos y las oficinas satélite se integran

Otra de las principales consecuencias del modelo de dispersión geográfica de los empleados ha sido el cambio de una mentalidad centrada en la sede a una mejor integración de las oficinas y los equipos satélite. Después de todo, si no hay nadie en el centro de la acción, todos pueden estar en el centro de la acción. De los encuestados cuyas organizaciones cuentan con una sede con sucursales u oficinas regionales:



Por tanto, el modelo de teletrabajo tiene el potencial de aumentar la eficiencia en toda la organización y de descentralizar los motores internos de innovación, además de potenciar simultáneamente el ánimo y la sensación de capacitación de los empleados.

## Empleados en igualdad de condiciones

Además de promover la equidad a nivel organizativo, el teletrabajo puede generar oportunidades para las personas, tanto durante los procesos de contratación como una vez dentro de la empresa:

### LAS OPCIONES Y POLÍTICAS DE TELETRABAJO CONTRIBUYEN A CONTRATAR Y RETENER TRABAJADORES:†



Una vez contratados, los empleados también pueden encontrar espacios de trabajo más inclusivos gracias al teletrabajo.

El **65 %** de los encuestados se sienten más capaces de hablar en las teleconferencias que en las reuniones presenciales.

El **69 %** afirman que la mayoría de su equipo se siente más capacitado para transmitir su opinión a los directivos.

El **71 %** de los encuestados afirman que el tiempo en las reuniones se reparte de manera más equitativa entre hombres y mujeres —tanto los hombres como las mujeres están de acuerdo en porcentajes relativamente similares, del **72 %** y el **70 %**, respectivamente—.

El **70 %** coinciden en que las ventajas tradicionales, como la estatura física, son menos significativas ahora que la mayoría de los empleados teletrabajan.

Tras observar las ventajas inmediatas y futuras del teletrabajo, muchos encuestados han empezado a plantearse cómo este cambio puede impulsar nuevos modelos de negocio.

## La innovación que redefine sectores

En determinados sectores, la adopción de las operaciones remotas no solo incrementa la eficiencia, sino fomenta la aparición de formas totalmente nuevas de hacer negocios.

Aunque el **86 %** de los encuestados del sector educativo coinciden en que el cambio a la enseñanza a distancia presenta desafíos considerables a corto plazo, el **79 %** opinan que también generará nuevas oportunidades a largo plazo; por ejemplo, las siguientes:



Esta tendencia es aún más acusada en el sector sanitario. El **80 %** de los encuestados del sector sanitario coinciden en que el cambio a la teleasistencia presenta desafíos considerables a corto plazo. Sin embargo, un porcentaje aún mayor de encuestados (el **86 %**) opinan que este cambio generará oportunidades a largo plazo, como las siguientes:



## 2 En términos generales, los temores sobre la transición hacia el trabajo geográficamente disperso no se han hecho realidad. Más bien al contrario: tanto a nivel organizativo como individual, se han observado beneficios a los que sería complicado renunciar ahora que se han adaptado satisfactoriamente las diversas culturas de trabajo.

### Temor 1: la productividad se desplomará

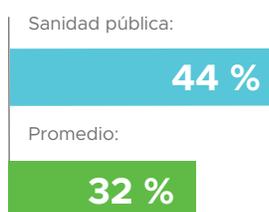
Desde que se ha instaurado el teletrabajo, más de dos tercios (el **67 %**) de los encuestados han visto como su productividad se ha mantenido o ha aumentado. Las empresas con crecimiento alto\*\* son las que más constatan que su productividad ha *aumentado*:†

#### LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS HA AUMENTADO MODERADA O DRÁSTICAMENTE



Cabe destacar que los encuestados del sector de la sanidad pública son más propensos a afirmar que han experimentado un incremento en la productividad que los encuestados de cualquier otro sector, lo que indica que los nuevos modelos organizativos del sector sanitario descritos en el apartado 1 ya están dando sus frutos.

#### LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS HA AUMENTADO MODERADA O DRÁSTICAMENTE



### Temor 2: voy a perder el contacto con mi equipo

Este temor no solo no se ha materializado, sino que muchos encuestados han visto cómo la relación con sus compañeros ha mejorado, quizás porque los equipos hacen un mayor esfuerzo consciente por mantener el contacto.

El **76 %** afirman que su relación personal ha mejorado con al menos uno de sus compañeros, y el **14 %** señalan que su relación ha mejorado con *todos* sus compañeros.

El **62 %** de los encuestados afirman que la colaboración ha aumentado o se ha mantenido al mismo nivel. Las empresas con crecimiento alto\*\* son las que más constatan que la colaboración ha *aumentado*:†

#### LA COLABORACIÓN EN LOS EQUIPOS HA AUMENTADO MODERADA O DRÁSTICAMENTE



### Temor 3: el ánimo se resentirá

El **83 %** de los encuestados afirman haberse adaptado sorprendentemente bien al teletrabajo. Estos números son relativamente homogéneos al categorizarlos por edad y género, si bien parece que las mujeres se están adaptando ligeramente mejor que los hombres. Curiosamente, aquellas personas que se consideran introvertidas y las que se identifican como extrovertidas también concuerdan en un grado relativamente similar.

He aquí algunos porcentajes más:



### 3 Debido a estas ventajas, la capacidad de teletrabajar cada vez se percibe más como un requisito, incluso en organizaciones y sectores que podrían considerarse «tradicionales».

#### ¿Ventaja o requisito?

Antes de la pandemia global, la posibilidad de teletrabajar se consideraba una opción «interesante», pero no era algo con lo que *contaran* la mayoría de los empleados. Sin embargo, tras haber experimentado las ventajas del teletrabajo directamente, muchos consideran ahora que esta modalidad laboral es un elemento fundamental de la experiencia laboral.

#### ENCUESTADOS QUE CONSIDERAN EL TELETRABAJO UN REQUISITO (EN LUGAR DE UNA VENTAJA):



EN EL CASO DE LOS ENCUESTADOS DE NORTEAMÉRICA, EL CONTRASTE ES ESPECIALMENTE DRÁSTICO EN COMPARACIÓN CON LOS DE EMEA O APAC:



#### La generación del «baby boom» se apunta al teletrabajo

Contra todo pronóstico, los trabajadores pertenecientes a los grupos de mayor edad se muestran incluso más predispuestos al teletrabajo que los más jóvenes.

#### «NO TENGO NINGÚN PROBLEMA CON EL TELETRABAJO».



Generación Z



Generación del «baby boom»

Entre los encuestados que expresaron su inquietud respecto al teletrabajo, los pertenecientes a la generación del «baby boom» (más de 55 años) se mostraron bastante menos preocupados que los de la generación Z (18-24 años) de que su equipo pierda capacidad de concentración, lo que muestra que quizás la experiencia aporta la confianza en que los empleados cumplan con sus tareas y objetivos.

#### «ME PREOCUPA QUE MI EQUIPO PIERDA CAPACIDAD DE CONCENTRACIÓN».



Generación Z



Generación del «baby boom»

#### Sectores lentos y sectores rápidos

Aunque todos los sectores han observado resultados similares en relación con la adopción y la percepción del teletrabajo, algunos se están posicionando a la cabeza en cuanto a su implementación, mientras que otros se están quedando a la zaga.

El sector de las telecomunicaciones ha implementado el teletrabajo en mayor medida que cualquier otro analizado. Esto resulta lógico, ya que era el sector que menos probabilidades tenía de que la transición supusiera un problema.

#### EL TELETRABAJO NO HA SUPUESTO NINGÚN DESAFÍO PARA LA ORGANIZACIÓN.

Telecomunicaciones:



Promedio:



#### CONSIDERA QUE OFRECER LA OPCIÓN DE TELETRABAJAR FACILITARÁ LA CONTRATACIÓN DE LOS MEJORES PROFESIONALES.

Telecomunicaciones:



Promedio:

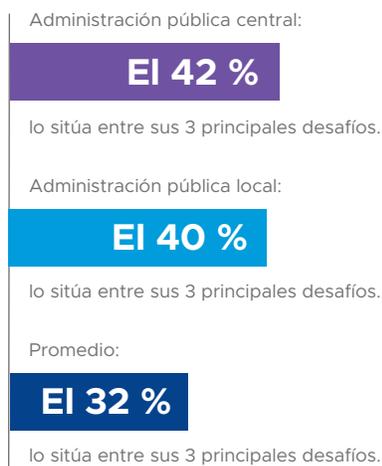


## SE PRETENDE REDUCIR LA INVERSIÓN EN EL ESPACIO DE OFICINA TRADICIONAL EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES.



Por su parte, los encuestados pertenecientes a la administración pública muestran una mayor tendencia a señalar los desafíos técnicos:

## «NUESTRO DEPARTAMENTO DE TI NO ESTÁ CAPACITADO PARA GESTIONAR EL TELETRABAJO».



Curiosamente, los encuestados de la administración pública son también los que han experimentado un cambio más positivo en la percepción de la importancia de las opciones de teletrabajo:

## ENCUESTADOS QUE CONSIDERAN EL TELETRABAJO UN REQUISITO (EN LUGAR DE UNA VENTAJA):

### Antes de la pandemia



## Tras la vuelta de la actividad empresarial al entorno laboral habitual



## Evolución en el tiempo



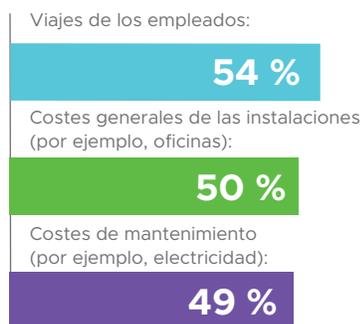
Cada vez más organizaciones, incluso las más tradicionales, están adoptando el teletrabajo como norma en lugar de como excepción a pesar de que su implementación les plantea desafíos.



## 4 Las organizaciones prevén un considerable ahorro de costes como consecuencia del teletrabajo. Tanto las organizaciones pequeñas como las de crecimiento alto planean reinvertir esos ahorros en áreas clave.

### Ámbitos de ahorro de las empresas

La gran mayoría de los encuestados (el **90 %**) anticipan que la adopción del teletrabajo generará un ahorro de costes durante los próximos 12 meses. Como cabía esperar, las tres áreas de ahorro principales son las relacionadas con las instalaciones y los viajes de los empleados:



### Ámbitos de gasto de las empresas

Independientemente del importe que ahorren las empresas, el verdadero indicador de la repercusión del teletrabajo será el nivel de eficacia de la reinversión de esos fondos. En el caso de los encuestados que afirman que sus empresas ahorrarán costes gracias al teletrabajo en los próximos 12 meses, las 3 áreas principales en las que planean reinvertir son las siguientes:



### Una mirada a las organizaciones más pequeñas y las de crecimiento alto

Entre las organizaciones que prevén un ahorro de costes, observamos diferencias significativas en los planes que tienen para usar estos fondos. Las organizaciones más pequeñas\* se muestran mucho más propensas a reinvertir el ahorro de costes que las grandes:

#### «NO PREVEO QUE MI ORGANIZACIÓN REINVIERTA EL AHORRO DE COSTES DERIVADO DEL TELETRABAJO EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES».



Las organizaciones más pequeñas se muestran mucho más propensas que las grandes a reinvertir los ahorros derivados del teletrabajo en iniciativas centradas en los empleados, lo que podría ayudarlas a la hora de contratar y retener trabajadores.

#### PROGRAMAS PARA LOS EMPLEADOS (POR EJEMPLO, DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN)



#### SALARIO O VENTAJAS PARA LOS EMPLEADOS



#### CONTRATACIÓN DE GRANDES PROFESIONALES (POR EJEMPLO, OFERTAS DE TRABAJO MÁS ATRACTIVAS)





Las organizaciones con crecimiento alto se muestran más propensas a reinvertir las cantidades ahorradas como consecuencia del teletrabajo que las organizaciones con crecimiento negativo o nulo, lo que sugiere que la predisposición general de una empresa a reinvertir recursos en su negocio podría estar vinculada al crecimiento de los ingresos.

**«NO PREVEO QUE MI ORGANIZACIÓN REINVIERTA EL AHORRO DE COSTES DERIVADO DEL TELETRABAJO EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES».**



Las organizaciones con crecimiento alto también son mucho más propensas a reconocer el valor de las inversiones centradas en los empleados, así como el valor de las destinadas a tecnología e innovación:

**SALARIO O VENTAJAS PARA LOS EMPLEADOS**



**CONTRATACIÓN DE GRANDES PROFESIONALES (POR EJEMPLO, OFERTAS DE TRABAJO MÁS ATRACTIVAS)**



**ACTUALIZACIONES TECNOLÓGICAS**



**INNOVACIÓN DE PRODUCTOS O SERVICIOS (POR EJEMPLO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO)**



Ahora es evidente que la reciente generalización del teletrabajo presenta una gran oportunidad para las empresas, tanto directamente por la transformación de las operaciones, como indirectamente por el ahorro en costes que pueden destinarse a otras áreas. No obstante, para beneficiarse de todas sus ventajas, las empresas tienen que ser proactivas y aprovechar bien la situación.

## Lo que deparará el futuro

Casi con total certeza, el teletrabajo ha llegado para quedarse de una forma o de otra. El 61 % de los encuestados coinciden en que su organización está experimentando las ventajas del teletrabajo y no puede regresar a la antigua normalidad. Sin embargo, esta afirmación está más secundada por las empresas con crecimiento alto que por aquellas con un crecimiento negativo o nulo.\*\*

«EN MI ORGANIZACIÓN ESTAMOS EXPERIMENTANDO LAS VENTAJAS DEL TELETRABAJO Y NO PODEMOS REGRESAR A LA MANERA DE TRABAJAR TRADICIONAL».



Organizaciones con crecimiento alto



Organizaciones con crecimiento negativo



Organizaciones estáticas

A pesar de todo, existe el consenso generalizado de que, a medida que este cambio se asiente, las empresas se asegurarán de que sus empleados dispongan de todo lo necesario para rendir eficazmente. El **90 %** de los encuestados afirman que «es responsabilidad de la empresa garantizar que los empleados tengan un acceso adecuado a las herramientas digitales para poder teletrabajar».

Así que, ¿en qué situación nos encontraremos dentro de 12 meses? Más de la mitad de los encuestados (el **52 %**) esperan que su organización reduzca moderada o significativamente el espacio físico que ocupa (es decir, el espacio de oficina tradicional) durante dicho periodo. Ha quedado patente que la respuesta a la pandemia ha otorgado a las empresas la confianza necesaria para adoptar un modelo de trabajo geográficamente disperso. Las empresas han experimentado de primera mano que las personas pueden colaborar eficazmente pese a la distancia física.

Más información en [vmware.com/es/solutions/remote-work-technology](https://www.vmware.com/es/solutions/remote-work-technology)

Encuesta internacional realizada entre junio y julio de 2020, a cargo de Vanson Bourne en colaboración con VMware y Dell, en la que participaron 5700 responsables de la toma de decisiones empresariales, de TI y de Recursos Humanos.

\* Para los fines de este informe, se consideran organizaciones más pequeñas aquellas que tienen entre 500 y 999 empleados, y se consideran grandes aquellas con 5000 o más empleados.

\*\* Las organizaciones con crecimiento alto son aquellas que han registrado un crecimiento anual de los ingresos del 15 % o superior, las organizaciones con crecimiento negativo son aquellas cuyos ingresos se reducen anualmente en un 1 % o más, y las organizaciones con crecimiento nulo son aquellas con un crecimiento anual de los ingresos del 0 %.

† Encuestados de organizaciones que han tenido algún tipo de estructura de teletrabajo activa durante el pico de incidencia de la COVID-19 en su país.



VMware, Inc. 3401 Hillview Avenue Palo Alto CA 94304 USA Tel 877-486-9273 Fax 650-427-5001 [vmware.com](http://vmware.com) C/ Rafael Botí, 26 - 2.ª planta, 28023 Madrid, España. Tel. +34 914125000 Fax +34 914125001 [www.vmware.es](http://www.vmware.es) Copyright © 2020 VMware, Inc. Todos los derechos reservados. Este producto está protegido por las leyes de derechos de autor y de propiedad intelectual de Estados Unidos e internacionales. Los productos de VMware están cubiertos por una o varias de las patentes enumeradas en [vmware.com/es/patents](http://vmware.com/es/patents). VMware es una marca comercial o marca registrada de VMware Inc. o sus filiales en Estados Unidos o en otras jurisdicciones. Las demás marcas y nombres mencionados en este documento pueden ser marcas comerciales de sus respectivas empresas. N.º artículo: 5878\_vmw-remote-first-exec-summary-brochure\_r3v1\_ES 8/20