

# Informe Anual de Teletrabajo

Estudio comparativo del  
tiempo de trabajo:

**Presencial vs Remoto**

*\* Datos recopilados de forma automática*

# 2023

## **AVISO LEGAL**

### Derechos de Autor:

El contenido de este documento está protegido por derechos de autor y pertenece a WorkMeter, S.L. Queda estrictamente prohibida la reproducción, distribución o uso de este contenido sin el permiso explícito de WorkMeter, S.L.

### Descargo de Responsabilidad:

Este documento ha sido elaborado con fines puramente informativos. Si bien se ha puesto el máximo esfuerzo en garantizar la precisión y fiabilidad de la información presentada, WorkMeter, S.L. no acepta ninguna responsabilidad por errores, omisiones o inexactitudes en los datos. Cualquier interpretación, decisión o acción tomada basada en la información de este documento es responsabilidad exclusiva del lector.

### Descargo de Garantía:

Este documento se proporciona "tal cual", sin garantía de ningún tipo, ya sea explícita o implícita.

### Uso de Marcas Comerciales:

Todas las marcas comerciales, logos y nombres de empresas mencionados en este documento son propiedad de sus respectivos dueños.

### Privacidad y Consentimiento:

Todos los datos utilizados en este estudio han sido tratados con la máxima confidencialidad. WorkMeter, S.L. se adhiere a todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la protección de datos personales. Las empresas cuyos datos han sido utilizados proporcionaron su consentimiento por escrito para la recopilación anónima y utilización de dichos datos con fines estadísticos. Además, se informó a todos los empleados afectados sobre las mediciones realizadas, garantizando su conocimiento y comprensión del proceso.

### Representatividad de los Datos:

Los datos presentados en este estudio provienen exclusivamente de empresas que han utilizado los sistemas de medición de WorkMeter. Por lo tanto, no se pretende que los datos sean representativos de ningún mercado o sector en su totalidad.

### Jurisdicción y Ley Aplicable:

Cualquier disputa o reclamación relacionada con este documento se regirá e interpretará de acuerdo con las leyes de España, y se someterá a la jurisdicción exclusiva de los tribunales españoles.

### Contacto:

# Tabla de contenido

<b>Resumen Ejecutivo .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>6</b>
Contexto o trasfondo del estudio.....	6
Importancia de analizar la diferencia entre teletrabajo y trabajo presencial	7
Propósito y objetivos del estudio .....	8
Relevancia y confiabilidad .....	9
<b>Metodología.....</b>	<b>11</b>
Características de la muestra.....	11
Tamaño y distorsión de la muestra .....	12
Descripción general de las variables consideradas .....	14
Método de recopilación de datos .....	17
<b>Análisis y Resultados .....</b>	<b>19</b>
Recuento por tipo de día.....	19
Actividad y productividad.....	20
Foco.....	21
Balance de horas acumulado .....	23
Horas de trabajo esperado .....	24
Promedio de pausas .....	25
Días de la semana.....	26
Número de días de teletrabajo x semana.....	27
Días de la semana.....	28
Otros hallazgos relevantes .....	30
<b>Discusión.....</b>	<b>32</b>
Interpretación de los principales hallazgos .....	32
Implicaciones prácticas .....	33

<b>Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>34</b>
Conclusiones .....	34
Recomendaciones .....	35
Otras recomendaciones .....	36
<b>Limitaciones del Estudio .....</b>	<b>37</b>
<b>Acerca de WorkMeter .....</b>	<b>39</b>

# Resumen Ejecutivo

En un mundo donde el teletrabajo ha cobrado una relevancia sin precedentes, el entendimiento detallado de cómo esta modalidad impacta la productividad, el foco y las pausas en la jornada laboral es crucial. A pesar de la abundancia de estudios sobre el tema, la mayoría de las investigaciones existentes se basan en cuestionarios y entrevistas, lo que puede introducir sesgos subjetivos y limitar la generalización de los hallazgos.

El presente estudio se diferencia significativamente al basarse en una muestra única y objetiva de 46,295 registros de trabajo diario de empleados de diversas empresas. Estos datos, recopilados de manera 100% automática, ofrecen una ventana sin precedentes al comportamiento laboral real, eliminando las distorsiones inherentes a la autoevaluación y la memoria humana. Las métricas examinadas incluyen la hora de inicio, la duración esperada de la jornada, el foco y la cantidad de pausas, así como si el empleado hacía o no teletrabajo ese día, entre otros.

Los resultados preliminares revelan que los empleados, en general, muestran un mayor grado de foco durante los días de teletrabajo en comparación con los días presenciales. Sin embargo, esta modalidad también conlleva pausas más prolongadas. En el caso específico de los managers, la diferencia en el foco es aún más pronunciada durante el teletrabajo, pero, al igual que el resto, también experimentan pausas más extensas.

Adicionalmente, se observan variaciones notables en el foco y la productividad según el día de la semana y el mes, lo que sugiere una influencia significativa de factores temporales en el rendimiento laboral.

Este estudio, dada su metodología y el tamaño de la muestra, representa una contribución excepcional al campo, ofreciendo perspectivas valiosas y sin precedentes para las empresas y empleados que buscan maximizar su eficiencia y bienestar en el contexto laboral actual.

# Introducción

## Contexto o trasfondo del estudio

En las últimas décadas, el mundo laboral ha experimentado avances tecnológicos, cambios socioeconómicos y, más recientemente, desafíos de salud pública que han llevado a las organizaciones y empleados a reevaluar y adaptar las estructuras tradicionales de trabajo.

En este escenario, el teletrabajo, antes visto como un beneficio ocasional, ha emergido como una modalidad esencial y, para muchos, la nueva normalidad.

Esta evolución ha suscitado preguntas fundamentales sobre la productividad, eficiencia y bienestar de los empleados en entornos de teletrabajo.

En este contexto, la empresa [WorkMeter](#) ha recopilado una muestra objetiva, libre de los sesgos inherentes a la autoevaluación y la subjetividad, ofreciendo una visión sin precedentes del comportamiento laboral.

# Importancia de analizar la diferencia entre teletrabajo y trabajo presencial

Existen varias razones que subrayan la importancia de analizar y comprender las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo presencial:

## Respuesta a la crisis global

La pasada pandemia provocada por la COVID-19 llevó a empresas y empleados a adoptar el teletrabajo como una medida necesaria. Esta adopción rápida y masiva ha planteado desafíos y oportunidades que requieren un análisis detallado.

## Bienestar y equilibrio trabajo-vida

La naturaleza del teletrabajo puede afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el bienestar mental y físico de los empleados. Es esencial evaluar estos impactos para elaborar prácticas laborales saludables.

## Adaptación cultural y social

El teletrabajo no solo afecta la productividad, sino también la cultura corporativa, la colaboración entre equipos y la integración social. Asimismo, el teletrabajo se ha convertido en uno de los principales reclamos para atraer y retener talento en las empresas.

## Eficiencia y Productividad

Si bien el teletrabajo ofrece flexibilidad, es crucial determinar si esta modalidad puede mantener o incluso mejorar la productividad y la eficiencia en comparación con el trabajo presencial.

## Decisiones empresariales estratégicas

Con el teletrabajo convirtiéndose en una opción a largo plazo para muchas empresas, es vital tener datos sólidos sobre su impacto para informar decisiones sobre infraestructura, políticas laborales y estrategias de gestión.

## Huella de carbono

El teletrabajo reduce considerablemente la huella de carbono de cada empleado, al reducir los desplazamientos necesarios para realizar su trabajo.

# Propósito y objetivos del estudio

A medida que el teletrabajo continúa evolucionando, es esencial contar con datos objetivos y confiables que arrojen luz sobre su impacto en la productividad, el bienestar y la eficiencia de los empleados.

## *Propósito*

El propósito principal de este estudio es analizar y comprender algunas dinámicas sobre el tiempo de trabajo, comparando el teletrabajo y el trabajo presencial, utilizando una muestra única y objetiva proporcionada por WorkMeter.

## *Objetivos*

Este estudio analiza un conjunto de datos con la idea de obtener conclusiones objetivas sobre los siguientes aspectos del tiempo de trabajo:

- Obtener medias de tiempos de trabajo, tiempos productivos, foco, distribución del tiempo, entre otros.
- Comparar la productividad y el foco entre los días de teletrabajo y los días presenciales, entendiendo cómo cada modalidad afecta al rendimiento laboral.
- Identificar variaciones en el comportamiento laboral según factores temporales, como el día de la semana y el mes, y entender cómo estos factores pueden influir en el rendimiento.
- Analizar las pausas en ambas modalidades, buscando entender cómo la ubicación de trabajo (en casa vs. oficina) influye en los tiempos de descanso y desconexión.
- Examinar las dinámicas laborales de diferentes roles, con especial atención a los managers, para identificar patrones o tendencias que puedan ser únicos para ciertos grupos de empleados.
- Proporcionar recomendaciones basadas en datos para empresas y empleados, buscando maximizar la eficiencia, el bienestar y la satisfacción en el contexto del teletrabajo.

Al abordar estos objetivos, este estudio aspira a ser una valiosa herramienta para organizaciones y empleados por igual, ofreciendo una base empírica sólida para tomar decisiones informadas en el cambiante mundo del trabajo.

## Relevancia y confiabilidad

La relevancia y confiabilidad de un estudio son factores fundamentales a la hora de validar su contenido.

El estudio presentado sigue este compromiso a través de:

### Validez de los Datos

Una de las mayores fortalezas de este estudio es que se basa en datos recopilados automáticamente y no en auto informes o cuestionarios, que pueden estar sujetos a sesgos subjetivos. Esto puede aumentar la confianza en la precisión de los datos.

### Tamaño de la Muestra

El estudio cuenta con una amplia muestra de registros, lo que fortalece su resultado significativo y reduce el margen de error. Esto hace que los hallazgos sean más confiables.

### Metodología Clara

El estudio describe detalladamente cómo se recopilaron y analizaron los datos, lo que permite una comprensión clara de cómo se llegó a las conclusiones.

### Relevancia del Tema

Dadas las tendencias actuales hacia el teletrabajo y la necesidad de las empresas de adaptarse a estos cambios, el estudio es altamente relevante para los directivos de RRHH que buscan comprender mejor las dinámicas del teletrabajo.

### Aplicabilidad de los Hallazgos

Las conclusiones y recomendaciones del estudio ofrecen aspectos concretos que los directivos de RRHH pueden usar para informar y ajustar sus políticas y prácticas relacionadas con el teletrabajo.

## Limitaciones Reconocidas

El hecho de que el estudio reconoce sus propias limitaciones es una señal de rigor científico. Al ser conscientes de estas limitaciones, los directivos pueden interpretar los resultados con el contexto adecuado.

# Metodología

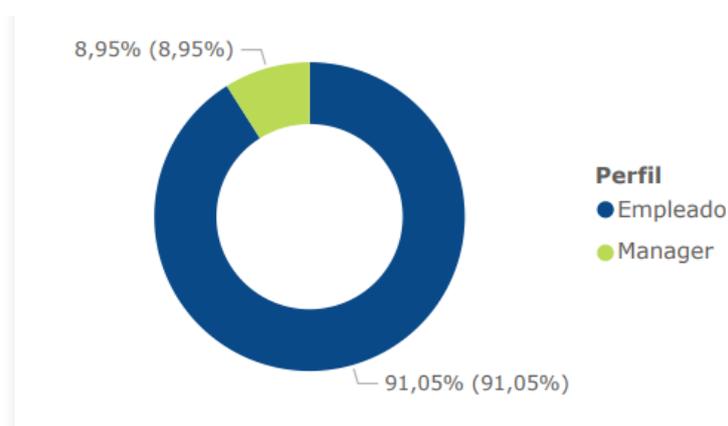
## Características de la muestra

La muestra analizada en este estudio proviene exclusivamente de empresas ubicadas en España de entre 40 y 500 empleados.

Abarca diversos sectores, como banca, ingeniería, transportes, despachos profesionales, entre otros.

Es esencial destacar que todos los registros pertenecen a puestos de trabajo que requieren el uso de ordenadores y teniendo activada la funcionalidad de detección automática de teletrabajo<sup>1</sup>.

La muestra incluye registros a través de diferentes niveles jerárquicos, desde empleados estándar como de managers, lo cual permite un análisis más profundo.



Los datos son objetivos gracias a la metodología automática de recolección de WorkMeter, que evita sesgos inherentes a cuestionarios u otras herramientas de valoraciones subjetivas.

<sup>1</sup> No sólo los datos de actividad, productividad o foco son objetivos, sino también si el trabajador se encontraba o no en el centro de trabajo.

Para evitar desviaciones por la estacionalidad de los periodos de trabajo, la muestra abarca datos de finales del año 2022 hasta el 31 de Julio de 2023.

Todos los registros han sido recopilados de forma anónima, respetando la privacidad de los empleados y asegurando la integridad de la información.

## Tamaño y distorsión de la muestra

La muestra obtenida inicialmente comprendía 84,475 registros de trabajo diario, conocidos como días/hombre.

Con la finalidad de eliminar valores atípicos o datos que podrían distorsionar los resultados, la muestra inicial fue sometida a un filtrado de datos.

Tras este filtrado meticuloso, la muestra final constó de 46,295 registros.

Aunque se ha visto reducida a casi la mitad, esta cifra sigue siendo significativa y ofrece una vasta cantidad de información para el análisis. La información en la que se basa el estudio son registros diarios de actividad día x persona, que de forma lineal equivaldría a 126 años de información.

## Criterios de inclusión y exclusión

Para el filtrado de datos se aplicaron criterios específicos de inclusión y exclusión buscando la representación de días laborales típicos en puestos de trabajo con ordenador:

- **Duración mínima de trabajo**

Se incluyeron solo los registros de días en los que se debía trabajar un mínimo de 4 horas, que se puede considerar media jornada laboral.

- **Días de trabajo**

Se eliminaron los registros laborales de fines de semana y festivos, centrándose exclusivamente en los días laborables típicos.

- **Nivel mínimo de concentración**

Se descartaron los registros de días donde la concentración fue inferior al 10%, lo que sugiere una cantidad excesiva de interrupciones y, por lo tanto, no representa una jornada laboral típica.

- **Reporte de trabajo**

Se excluyeron aquellos registros que no reportaron al menos 1 hora de trabajo durante el día.

- **Jornadas atípicas**

Se excluyeron jornadas que no representan una jornada laboral estándar, como las nocturnas, guardias, entre otras.

# Descripción general de las variables consideradas

Para analizar y comprender el comportamiento laboral, es fundamental tener en cuenta diversas métricas que reflejan diferentes aspectos del trabajo diario, en este estudio se han utilizado:

## Actividad

**Descripción:** Indica el tiempo en el que se interactúa con el ordenador (online) o se informa de actividad offline<sup>2</sup>.

**Relevancia:** Esta métrica es básica para entender el tiempo que el empleado está activo en la jornada laboral.

## Productividad

**Descripción:** Parte del tiempo activo que el empleado dedica a aplicaciones que son claves para su puesto de trabajo.

**Relevancia:** Es importante saber del tiempo activo qué proporción corresponde a tareas productivas.

## Esperado

**Descripción:** Tiempo de actividad o productividad que se espera que un empleado cumpla.

**Relevancia:** Es el mínimo de actividad o productividad que la empresa marca en base a cada jornada laboral.

## Rango activo

**Descripción:** Intervalo de tiempo en el que se ha registrado actividad de un empleado.

**Relevancia:** El intervalo de tiempo en el que el empleado está activo, puede variar dependiendo de diferentes factores.

---

<sup>2</sup> Tiempo de actividad que transcurre cuando los usuarios dejan de interactuar con el ordenador.  
Métricas de teletrabajo

### Actividad – Esperado

**Descripción:** Es una variable que indica la diferencia entre las horas de actividad y el esperado.

**Relevancia:** Esta métrica ayuda a identificar si un empleado trabajó más o menos de lo esperado en un día específico, lo cual puede tener implicaciones en la carga de trabajo y en su bienestar del empleado.

### Productividad - Esperado

**Descripción:** Es similar a la variable anterior, pero en este caso se mide la diferencia entre el tiempo productivo<sup>3</sup> real del empleado y lo que se esperaba para ese día.

**Relevancia:** Es una medida crucial para determinar si un empleado está alcanzando o superando las expectativas establecidas. Puede ser indicativo de la eficiencia de su trabajo realizado, o de que se están realizando actividades no productivas.

### Foco

**Descripción:** Esta métrica mide el nivel de concentración del empleado durante su jornada laboral.

**Relevancia:** El foco es esencial para determinar la eficiencia y productividad. Un mayor nivel de concentración indica menos distracciones y una mayor dedicación a las tareas asignadas.

### Pausas (h)

**Descripción:** Representa la cantidad total de tiempo, en horas, en el que el empleado estuvo en pausa o no estuvo activamente trabajando.

**Relevancia:** Las pausas son naturales durante la jornada laboral, pero su duración y frecuencia pueden afectar la productividad y eficiencia general.

### Teletrabajo

**Descripción:** Indica si un registro corresponde a un día de trabajo a distancia en el que no se ha asistido a la oficina.

---

<sup>3</sup> El tiempo productivo se determina a través de una lista de actividades que cada empresa ha determinado como tiempo productivo, que WorkMeter llama “Mapa de productividad”.

**Relevancia:** Es esencial distinguir entre los días trabajados a distancia y los que se asiste a la oficina para identificar tendencias y diferencias en el comportamiento laboral.

### Inicio

**Descripción:** Identifica la hora la que ese empleado inició la jornada ese día con precisión de minutos.

**Relevancia:** La hora de inicio de la jornada puede variar en épocas del año, comportarse diferente en función de la duración de la jornada, del rol directivo, del teletrabajo, etc.

### Fin

**Descripción:** Hora de finalización de la jornada laboral del empleado para ese día.

**Relevancia:** Si hay un exceso de pausas, el tiempo de fin de la jornada puede alargarse, y en el trabajo presencial, puede indicar oportunidades de mejora de conciliación.

### Día de la semana

**Descripción:** Esta variable categoriza los registros según el día de la semana en el que se realizó el trabajo.

**Relevancia:** Categorizar los registros según el día de la semana permite comparar el comportamiento de los empleados entre diferentes periodos de una misma semana.

### Mes

**Descripción:** Al igual que el día de la semana, esta variable categoriza los registros según el mes en el que se realizó el trabajo.

**Relevancia:** Hay meses del año en los que por la estacionalidad o las vacaciones la concentración, la actividad, la productividad, entre otras pueden variar.

### Rol

**Descripción:** Esta variable indica el rol o posición del empleado dentro de la organización. "Manager" denota que el registro pertenece a un empleado con un rol de gestión o supervisión.

**Relevancia:** Los datos y las conclusiones obtenidas pueden variar dependiendo de la naturaleza de las actividades de los empleados, que en muchos casos dependen de sus responsabilidades.

Analizar estas métricas en conjunto, permite identificar patrones y áreas de mejora, siendo una guía valiosa para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

## Método de recopilación de datos

### *Origen*

La muestra analizada proviene de WorkMeter, empresa especializada en la medición automática de tiempos de trabajo; la cual utiliza tecnologías avanzadas para monitorizar la actividad laboral, garantizando una recolección precisa y en tiempo real de diversas métricas laborales.

Los datos, han sido recopilados de forma anónima con el consentimiento de las empresas.

Todos los empleados involucrados en la recolección de datos fueron informados previamente y tenían conocimiento de que se estaba recopilando esta información de forma automática y autónoma.

## Proceso de recolección

### 1. Instalación

Las herramientas de WorkMeter se instalan en los sistemas de las empresas participantes, garantizando una integración fácil y sencilla con su infraestructura tecnológica existente.

### 2. Medición en tiempo real

Una vez activa, la plataforma registra automáticamente y de forma continuada la actividad laboral, registrando métricas como tiempos de inicio y finalización, duración de las pausas, niveles de concentración, y más.

### 3. Recopilación automática

La recolección de datos es completamente automática, eliminando la posibilidad de errores humanos o sesgos en la recolección. Además, esta automatización garantiza que los datos se recojan de forma coherente y uniforme a lo largo del tiempo y entre diferentes usuarios.

### 4. Privacidad de datos

Antes de ser utilizados para este estudio, todos los datos pasaron por un proceso de *anonimización*, asegurando que la identidad de los empleados y empresas específicas permaneciera confidencial.

La combinación de tecnologías avanzadas y procesos de recolección rigurosos garantizan que el conjunto de datos utilizado en este estudio sea extenso, preciso, fiable y éticamente recopilado.

# Análisis y Resultados

## Recuento por tipo de día



La gráfica muestra en un gráfico circular el porcentaje de la muestra que realiza trabajo presencial y el porcentaje que realiza teletrabajo.

### Análisis

De toda la actividad recogida en la muestra, solo un 38,28% son días de teletrabajo, mientras que el trabajo presencial representa un 61,72% del total. Aunque parece ser que los modelos híbridos de trabajo están cada vez más arraigados en las empresas, vemos que la parte del teletrabajo, sigue siendo inferior al modelo tradicional de trabajo presencial.

# Actividad y productividad



Los gráficos buscan representar una comparativa entre la actividad y/o la productividad de empleados y managers en trabajo presencial y teletrabajo:

El eje X muestra la actividad y la productividad sobre lo esperado.

El eje Y muestra el promedio de estas métricas.

## Análisis

### En promedio, los managers trabajan el tiempo esperado

Adicionalmente, no se aprecian cambios significativos entre los días de teletrabajo y el trabajo presencial. Suelen tener una actividad superior de 12 minutos respecto al tiempo esperado y una productividad aproximadamente de 5 minutos por debajo del mismo.

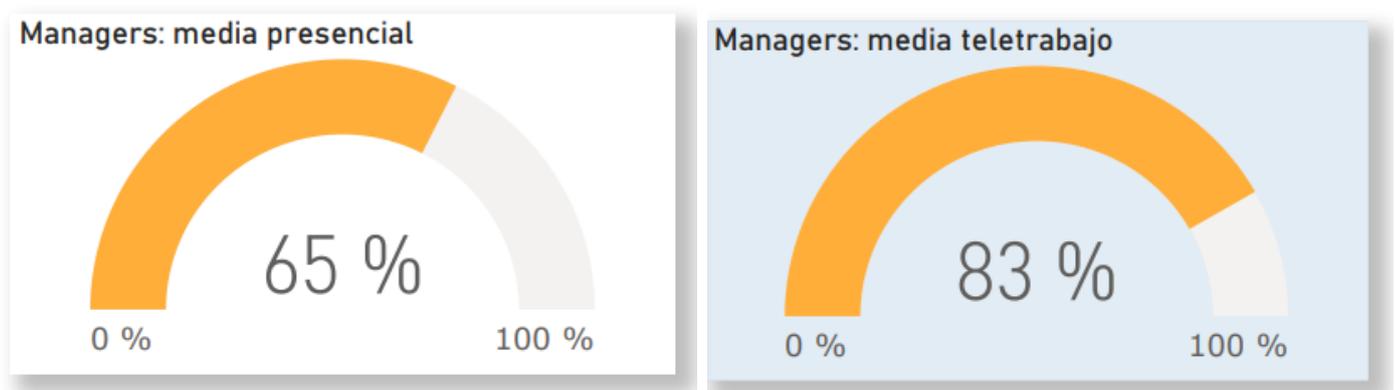
## En promedio, los empleados son más productivos cuando teletrabajan

Los días de teletrabajo los empleados cumplen con la actividad esperada y los días de trabajo presencial su actividad media es un poco inferior a lo esperado (-18 minutos). Asimismo, su nivel de productividad es mayor los días de teletrabajo:

- 16 minutos por debajo de lo esperado en teletrabajo
- 38 minutos por debajo del esperado en trabajo presencial

## Foco

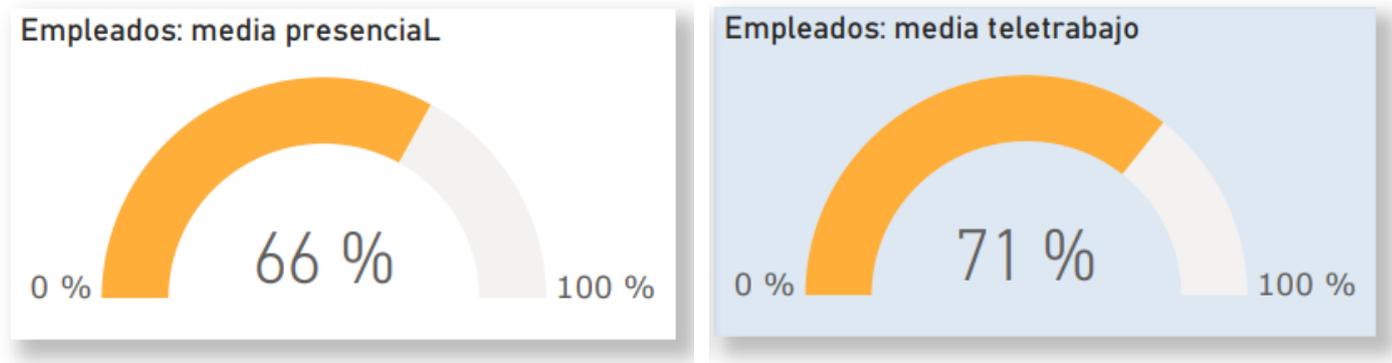
### Managers



Los gráficos muestran las medias de [foco](#) de los managers entre trabajo presencial y teletrabajo.

El nivel medio de los managers en el trabajo presencial es de un 65%, mientras que en teletrabajo, aumenta a un 83%.

## Empleados



Los gráficos muestran las medias de foco de los empleados en presencial vs teletrabajo.

El nivel medio de los empleados en el trabajo presencial es de un 66%, mientras que en teletrabajo, aumenta a un 71%.

## Análisis

El nivel de foco en las actividades es mayor en los días de teletrabajo, siendo la diferencia aún mayor (+28%) en el caso de los managers. Esto puede deberse a diversos factores, como la naturaleza de las tareas, interrupciones, el soporte a los miembros de su equipo, o la no completa definición de las tareas productivas.

# Balance de horas acumulado

Se han filtrado los datos agrupándolos por persona para determinar cómo es el comportamiento sostenido en el tiempo respecto a al no cumplimiento del tiempo de trabajo esperado o a la realización de horas extras.

Se han descartado aquellos empleados que su balance de horas<sup>4</sup> acumulado se desvíe más de  $\pm 100h$ , para poder hacer análisis más claro. Estos son los resultados:



## Análisis

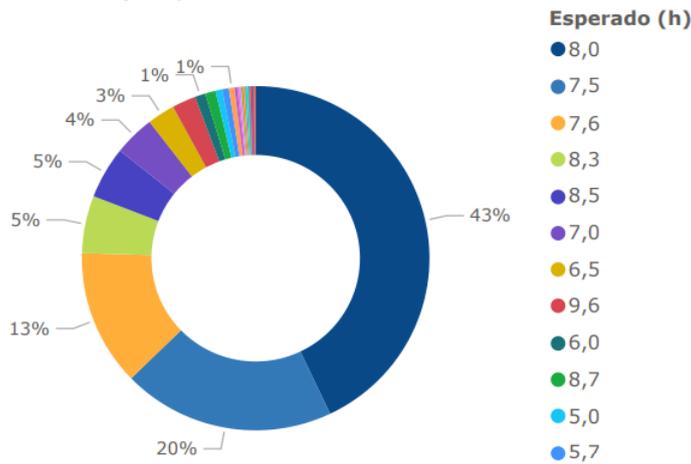
Estos datos filtrados presentan una imagen un poco diferente de la distribución del balance de horas por empleado. Al eliminar los valores extremos, podemos ver que la mayoría de los empleados tienen un balance cercano a cero, aunque todavía hay una variabilidad considerable.

Aunque la media es que los empleados cumplan con las horas esperadas, y equilibren su balance de horas, hay una tendencia clara a que se acumulen horas a favor de la empresa y no tanto horas extras.

<sup>4</sup> Corresponde a la diferencia del **total** de horas de actividad o productividad de un periodo, menos el total del esperado.

# Horas de trabajo esperado

Horas de trabajo esperado



Este gráfico muestra los esperados (actividad h) y su distribución.

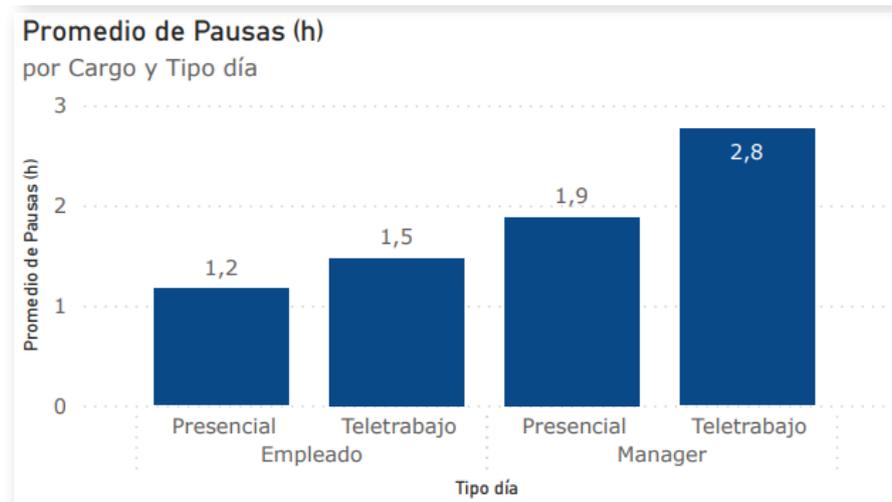
Horas de trabajo esperado

Esperado (h)	Frecuencia
8,0	42,96%
7,5	19,75%
7,6	12,75%
8,3	5,40%
8,5	4,87%
7,0	3,81%
6,5	2,57%
9,6	2,21%
6,0	0,97%
8,7	0,97%
5,0	0,62%
5,7	0,62%
5,5	0,53%
4,0	0,27%
4,5	0,18%
4,8	0,18%
6,6	0,18%
6,7	0,18%
7,1	0,18%
5,3	0,09%
6,1	0,09%
6,3	0,09%
6,5	0,09%
6,6	0,09%
6,7	0,09%
6,8	0,09%
7,8	0,09%
9,0	0,09%

## Análisis

La mayoría de las empresas y de los empleados (más de un 80%) incluidos en la muestra, tienen definida una jornada laboral entre 7h 30min y 8h 30min; aunque también se analizaban jornadas más cortas.

# Promedio de pausas



El gráfico muestra el promedio de pausas (h) en relación al tipo de día (presencial o teletrabajo) y el cargo (empleado o mánager).

## Análisis

El comportamiento de los empleados en cuanto a pausas, no varía de forma significativa en teletrabajo o trabajo presencial.

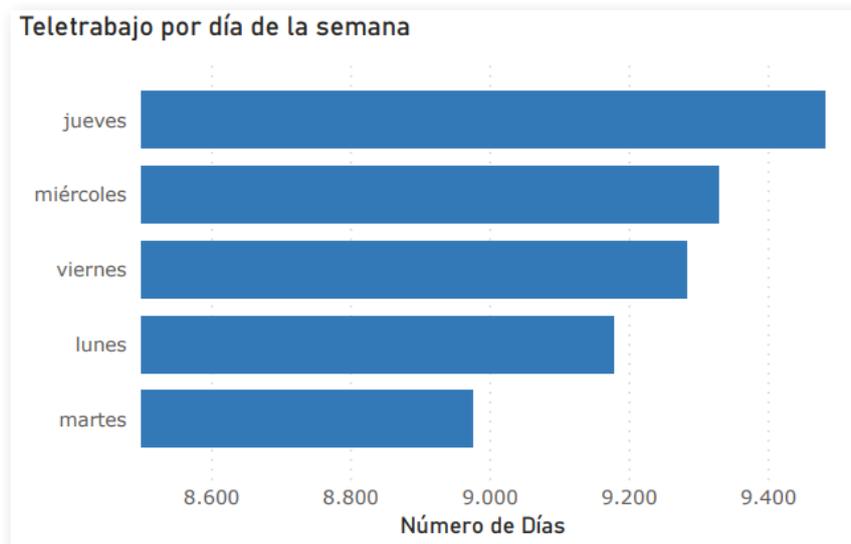
Durante los días de teletrabajo, los managers hacen pausas más prolongadas en comparación con los días presenciales.

El tiempo de pausas de los managers es considerablemente más largo que el de los empleados.

Estos resultados sugieren que el teletrabajo podría ofrecer una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo y las pausas, permitiendo a los individuos tomarse descansos más largos si lo consideran necesario.

Este análisis revela la diversidad en las prácticas de gestión del tiempo y las pausas entre los managers y empleados en diferentes contextos de trabajo.

# Días de la semana



El gráfico de muestra el número de días de teletrabajo totales por día de la semana.

## Análisis

### Preferencia hacia la segunda mitad de la semana

Según el [día de la semana](#), se observa una clara tendencia de que los días de teletrabajo son más comunes durante la segunda mitad de la semana, con el jueves liderando el número de registros.

### Inicio de semana más presencial

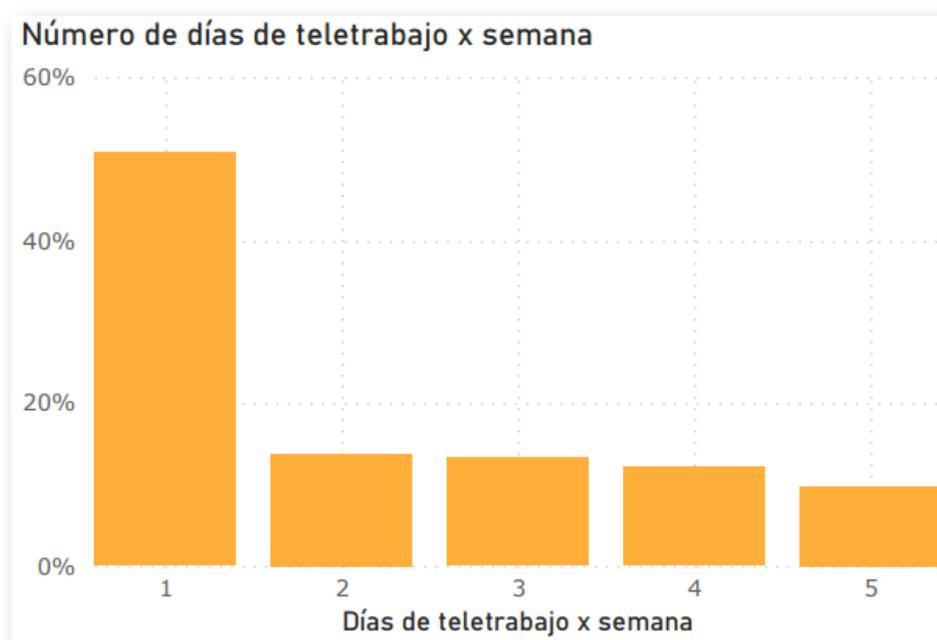
El martes tiene el menor número de registros de teletrabajo. Esto puede indicar una preferencia o una política de las empresas para que los empleados estén presentes

físicamente los primeros días de la semana, posiblemente para atender reuniones, planificar actividades, etc.

### Distribución desigual

La distribución desigual sugiere que el teletrabajo no se distribuye uniformemente a lo largo de la semana. Las razones para ello pueden ser variadas, desde las políticas de las empresas hasta las preferencias individuales de los empleados o las demandas del trabajo específico.

# Número de días de teletrabajo x semana



El gráfico muestra el % en relación a los días de teletrabajo por semana.

## Análisis

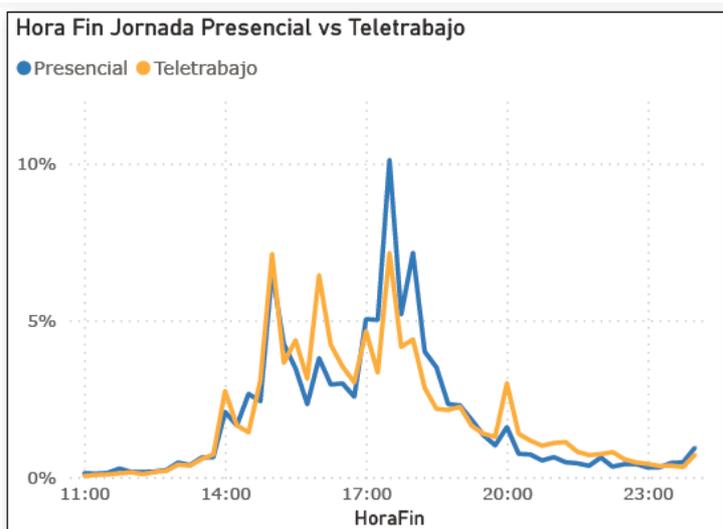
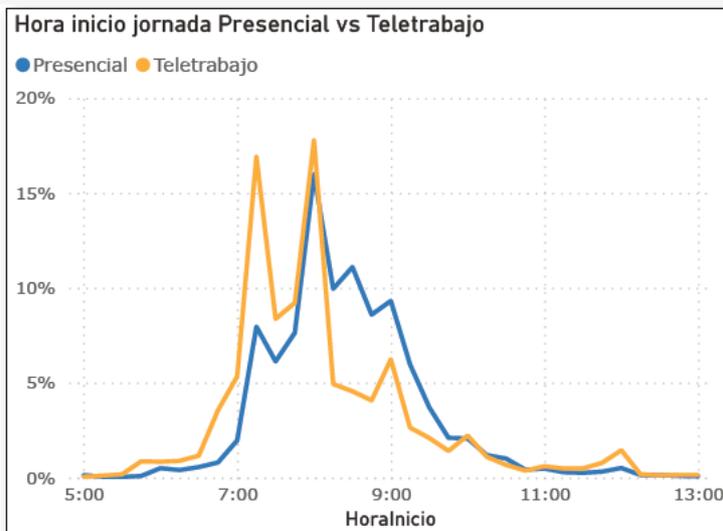
El análisis de la muestra indica que las empresas suelen tener modelos híbridos, con algunos días presenciales y otros en remoto.

Destaca que el modelo predominante es de 1 día de teletrabajo por 4 días de trabajo presencial (50,93%). No obstante, podemos observar que hay una amplia variabilidad en la cantidad de teletrabajo que realizan los empleados en una semana. Mientras algunos empleados tienen muy pocos días de teletrabajo, otros se acercan a una semana completa (4 días de teletrabajo: 12,13% - 5 días de teletrabajo: 9,83%).

Es esencial considerar estas tendencias en el contexto de las políticas de teletrabajo de las empresas, la cultura laboral y las demandas del trabajo

específico. Estos datos pueden ser útiles para las empresas al planificar y optimizar sus estrategias de teletrabajo

## Días de la semana



Estos gráficos muestran la distribución de las horas de entrada y salida los días de teletrabajo vs los días de trabajo presencial.

## Análisis

En la gráfica comparativa de la hora de entrada, se aprecian cambios de comportamiento en función de si el día es de teletrabajo tendiendo, en ese caso, a iniciarse antes la jornada. Por ejemplo, los días de trabajo presencial, el 16,92% inicia la jornada a las 7h15, mientras que los días de trabajo presencial, esta cifra baja al 7,96%. En la franja de las 8h, los comportamientos son similares, y a las 9h00 se vuelve a notar la diferencia, donde en presencial el 9,32%, inicia su jornada, contra el 6,23% en teletrabajo.

En cuanto a la hora de salida, también se ven cambios en el comportamiento. Por ejemplo, en la franja de 17h30 a 18h00, el 22,47% de los empleados que han acudido a la oficina, terminan su jornada. Sin embargo en la misma franja, sólo el 14,88% de los que están en remoto finalizan su trabajo.

En general, se observa una leve tendencia a alargar la jornada en la modalidad de teletrabajo.

# Otros hallazgos relevantes

Estos hallazgos adicionales ofrecen una perspectiva más amplia sobre las prácticas y tendencias del teletrabajo y el trabajo presencial, y resaltan áreas potenciales de mejora y optimización para las organizaciones y los empleados.

## *Inicio de la Jornada Laboral*

Se observó que, en los días de teletrabajo, los empleados tienden a comenzar su jornada laboral un poco más tarde en comparación con los días presenciales. Esto puede indicar una mayor flexibilidad en el inicio del día laboral cuando se trabaja desde casa.

## *Oportunidad de Conciliación*

En el trabajo presencial, se detectó que los empleados tienen un tiempo de trabajo efectivo que es menor que la duración total de su jornada laboral. Esto sugiere que, aunque están presentes durante más tiempo, no necesariamente están trabajando durante toda la jornada. Esta diferencia podría representar oportunidades perdidas para la conciliación de la vida laboral y personal.

## *Correlaciones más relevantes*

Se encontró una correlación negativa entre la duración de la jornada laboral (Esperado) y el foco. Esto sugiere que a medida que las jornadas laborales se alargan, el nivel de concentración tiende a disminuir.

También se observó una correlación negativa entre la duración de la jornada laboral (Esperado) y la diferencia entre la actividad y lo esperado.

## Otras correlaciones

- 1. Rango activo (h) vs. Actividad (h):** Una correlación positiva de 0.59. Esto indica que extender la jornada laboral, no siempre se traduce en un mayor tiempo de trabajo efectivo.
- 2. Rango activo (h) vs. Productividad (h):** Una correlación positiva de 0.56. Esto indica que extender la jornada laboral, no siempre se traduce en un mayor tiempo de productividad.
- 3. Rango activo (h) vs. Pausas (h):** Una correlación positiva de 0.66. Esto sugiere que a medida que aumenta el rango activo, las pausas también tienden a ser más largas.
- 4. Actividad (h) vs. Productividad (h):** Una fuerte correlación positiva de 0.98. Cuando la actividad es alta, la productividad también es alta.
- 5. Actividad-Esperado (h) vs. Productividad-Esperado (h):** Una fuerte correlación positiva de. La diferencia entre la actividad y lo esperado tiene una relación muy estrecha con la diferencia entre la productividad y lo esperado.
- 6. Pausas (h) vs. Productividad-Esperado (h):** Una correlación negativa de -0.30. A medida que las pausas aumentan, la diferencia entre la productividad y lo esperado tiende a disminuir.

Estas correlaciones nos proporcionan una visión detallada de cómo diferentes aspectos del tiempo de trabajo están relacionados entre sí. Es importante recordar que la correlación no implica causalidad y que estos resultados pueden ser influenciados por una variedad de factores.

# Discusión

## Interpretación de los principales hallazgos

Los resultados del presente estudio ofrecen una perspectiva valiosa sobre las diferencias y similitudes entre el teletrabajo y el trabajo presencial.

### **Actividad y Productividad**

Los empleados, en promedio, tienen una mayor actividad y productividad durante los días de teletrabajo en comparación con los días presenciales. Esta tendencia se acentúa en el caso de los managers, quienes muestran un incremento más pronunciado en su productividad en teletrabajo.

### **Foco**

El teletrabajo parece favorecer la concentración, especialmente para los managers. Esta observación puede estar relacionada con la reducción de interrupciones comunes en un entorno de oficina, como reuniones no planificadas o conversaciones espontáneas entre colegas.

### **Pausas**

Las pausas son más prolongadas en el teletrabajo, lo que podría indicar que los trabajadores aprovechan la flexibilidad del teletrabajo para gestionar su tiempo y descansos de manera más autónoma.

# Implicaciones prácticas

Las organizaciones que buscan optimizar sus políticas de teletrabajo pueden considerar los siguientes puntos basados en los resultados de este estudio:

## **Flexibilidad en el horario de inicio**

Dado que se observó que los empleados tienden a comenzar su jornada laboral un poco más tarde en teletrabajo, las organizaciones podrían ofrecer flexibilidad en el horario de inicio para adaptarse a las necesidades y preferencias individuales.

## **Fomentar pausas regulares**

Aunque las pausas son más prolongadas en el teletrabajo, es esencial garantizar que los empleados tomen descansos regulares para mantener niveles óptimos de productividad y bienestar.

## **Promover la comunicación**

Dado que el teletrabajo puede reducir las interacciones espontáneas entre colegas, es crucial fomentar la comunicación y el trabajo en equipo mediante herramientas digitales y reuniones virtuales regulares.

# Conclusiones y recomendaciones

## Conclusiones

1. **Evidencia objetiva sobre teletrabajo:** A diferencia de muchos estudios basados en auto informes, este estudio proporciona una visión objetiva y detallada de la dinámica del teletrabajo en comparación con el trabajo presencial. Los resultados confirman que el teletrabajo puede ser una modalidad eficaz en términos de productividad, actividad y concentración.
2. **Diferencias en el rendimiento:** Se observaron diferencias significativas en la productividad, actividad y foco entre los días de teletrabajo y los días presenciales, siendo el teletrabajo generalmente más favorable en estas métricas.
3. **Gestión del tiempo en teletrabajo:** Los empleados tienden a empezar su jornada laboral más tarde y a tomarse pausas más largas durante los días de teletrabajo, lo que sugiere una gestión más autónoma y flexible de su tiempo.
4. **Implicaciones para managers y empleados:** Si bien ambos grupos, managers y empleados, se beneficiaron del teletrabajo en términos de productividad y foco, los managers mostraron diferencias más pronunciadas, lo que indica que el teletrabajo podría ser particularmente beneficioso para este grupo.

# Recomendaciones

Analizando todas estas muestras, entendiendo el contexto y como se han obtenido, y la rotundidad del volumen de los datos, se pueden plantear las siguientes recomendaciones:

- 1. Sistema de medición:** Se hace evidente que es imprescindible disponer de un sistema de medición automático de tiempos, transparente y respetuoso con la privacidad, pero que evidencie la dedicación de tiempos de cada individuo, como la línea de productos que ofrece WorkMeter.
- 2. Teletrabajo híbrido:** La práctica que está más extendida es la de aplicar 2 o 3 días de teletrabajo a la semana, pudiendo el empleado elegir si los realiza o no. Es especialmente valioso para los managers, pues los días de teletrabajo son claramente más productivos.
- 3. Cultura de la autogestión:** se hace patente que formar a los empleados a que miren como gestionan su tiempo, y su foco de trabajo, permite que su conciencia de cómo trabajan se retroalimente, y vayan siendo poco a poco más eficientes y compartimenten más su tiempo. El objetivo es tratar de eliminar los extremos del gráfico de "Balance de horas".
- 4. Employee care:** Otra conclusión clara que arroja los dos datos, es que algunos de los empleados (y más aún los managers), tienden a exceder su tiempo de trabajo de forma acumulada, por lo que se hacen necesarios mecanismos de "desconexión digital<sup>5</sup>" para limitar esos excesos.

---

<sup>5</sup> Función disponible en WorkMeter, pero no activa en esta muestra.

# Otras recomendaciones

## **Fomentar la autonomía**

Las organizaciones deberían considerar ofrecer a los empleados mayor autonomía sobre cómo gestionan su tiempo durante los días de teletrabajo, lo que puede conducir a mayores niveles de satisfacción y eficiencia.

## **Establecer límites claros**

Para evitar la fatiga y el agotamiento, es esencial establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, incluso durante los días de teletrabajo.

## **Invertir en herramientas de comunicación**

Asegurarse de que los empleados tengan acceso a herramientas de comunicación eficaces puede ayudar a mitigar algunos de los desafíos asociados al teletrabajo, como la sensación de aislamiento o la falta de interacción con colegas.

## **Educación y formación**

Proporcionar formación y recursos a los empleados sobre cómo trabajar eficazmente desde casa puede ayudar a maximizar los beneficios del teletrabajo.

## **Revisión regular de las políticas de teletrabajo**

A medida que el mundo laboral sigue evolucionando, las organizaciones deberían revisar regularmente sus políticas de teletrabajo para garantizar que siguen siendo relevantes y efectiva.

En definitiva, este estudio aporta conclusiones valiosas sobre las dinámicas del teletrabajo y el trabajo presencial en el contexto actual. Las organizaciones pueden utilizar estos hallazgos para sustentar sus decisiones y prácticas relacionadas con el teletrabajo.

# Limitaciones del Estudio

## *Posibles sesgos o factores no considerados*

- **Muestra**

Aunque la muestra es considerablemente grande y variada, proviene principalmente de empresas españolas. Esto puede no reflejar completamente la dinámica de otros países o industrias donde el trabajo manual es predominante.

- **Auto-selección**

Es posible que aquellos que se sienten más cómodos o productivos en el teletrabajo hayan sido más propensos a participar o a trabajar de manera diferente sabiendo que estaban siendo monitoreados.

- **Clientes de WorkMeter**

La muestra proviene de empresas y trabajadores que son usuarios de los productos de WorkMeter, y por lo tanto, son mucho más conscientes sobre el uso y gestión de su tiempo.

- **Datos no considerados**

El estudio se centró en métricas específicas como productividad, actividad, foco y pausas. No se consideraron otros factores como el bienestar emocional, la satisfacción laboral o el estrés.

## Áreas donde se requiere más investigación o datos adicionales

### Profundidad contextual

Sería valioso comprender en mayor detalle el contexto en el que se realiza el teletrabajo, como el tipo de ambiente doméstico, la presencia de distracciones o responsabilidades familiares y cómo esto afecta a la productividad y el bienestar.

### Efectos a largo plazo

A medida que el teletrabajo se convierte en una modalidad más común, sería útil investigar sus efectos a largo plazo en términos de carrera profesional, desarrollo de habilidades y bienestar general.

### Integración con otros datos

La combinación de este conjunto de datos con otros indicadores, como encuestas de satisfacción laboral o métricas de salud mental, podría ofrecer una visión más completa de las implicaciones del teletrabajo.

### Comparación internacional

Ampliar la investigación para incluir datos de diferentes países y culturas laborales podría ofrecer una visión más holística y generalizable sobre el teletrabajo.

# Acerca de

# WorkMeter

[WorkMeter](#) es una empresa tecnológica nacida en el año 2012, y con sedes en España y en USA, que se ha especializado en el desarrollo de soluciones de software para la medición automática de tiempos.

Con una tecnología muy sólida y confiable, proporciona a las empresas las métricas necesarias para la correcta gestión de sus recursos humanos, dimensionado de departamentos, imputación de costes, y gestión del cambio, que entre otras iniciativas, acompaña el teletrabajo.

WorkMeter tiene la visión del puesto de trabajo digital donde las métricas acompañen al trabajador para gestionar y justificar mejor su tiempo, que permitan a la empresa y los managers gestionar y dimensionar sus departamentos, y donde se eliminen las reticencias sobre la flexibilidad y el teletrabajo.

El enfoque único de los productos de WorkMeter, en el que se apuesta por la transparencia y la corresponsabilidad, la flexibilidad y el "employee-wellness", ha llevado a ser elegido como proveedor de herramientas de gestión del tiempo, productividad y teletrabajo por muchas empresas de múltiples países, incluyendo multinacionales de la banca, la industria, los seguros y la administración pública, entre otros.