

# La crisis del coronavirus acelera el teletrabajo. ¿Estamos preparados?



La globalización, la transformación digital o la conciliación de la vida personal y la laboral, entre otros, son algunos factores que empujan cada vez a más empresas a adoptar medidas de trabajo en remoto. A este listado se suma un agente inesperado: el COVID-19. Entre las medidas extraordinarias en los principales focos del país está el teletrabajo, una salvación para muchos puestos, pero un quebradero de cabeza para otros. María Isabel Labrado Antolín, investigadora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Universidad Complutense de Madrid, analiza los pros y los contras de este modelo y responde a la pregunta: ¿es España país para el teletrabajo?



Los beneficios del teletrabajo pueden verse afectados por la brusquedad del COVID-19. / bongkarn thanyakij.

**UCC-UCM, 12 de marzo.** – Este lunes, el ministro de Sanidad Salvador Illa lanzaba una serie de recomendaciones ante el importante incremento de casos de coronavirus (más de 2.100 infectados y 55 fallecidos a fecha de 12 de marzo). A extremar las medidas de higiene, evitar los viajes innecesarios y la suspensión de las clases en Madrid, Vitoria y Labastida, se une el teletrabajo “siempre que sea posible”.

Ya son muchas las empresas e instituciones que incorporan el trabajo en remoto en algunos de sus puestos, sobre todo los de más reciente creación. Sin embargo, en otras, este escenario era impensable hasta hace una semana. ¿Y ahora qué?, se preguntan.

María Isabel Labrado Antolín, investigadora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y Directora de Personas y Gestión del Cambio en Fujitsu, señala que “la opción de teletrabajo es una vía de compensación del sobreesfuerzo de los trabajadores que, bajo mi punto de vista, es razonable considerar siempre que el negocio y los requerimientos del puesto de trabajo lo permitan”

Sin embargo, continúa la experta, “la brusquedad e intensidad que puede requerir adoptar una medida masiva de teletrabajo en la situación actual está lejos de ser la óptima para obtener los beneficios que brinda el teletrabajo, que son muchos”.

¿Es España país para el teletrabajo? “No es una cuestión de país, sino de sectores de actividad, de perfiles de puesto de trabajo y de grado de implantación.

La adopción de prácticas de teletrabajo llega a menos del 4,5% de los españoles (con una pequeña ventaja de las mujeres sobre los hombres). Estos niveles son cercanos a la media de la OCDE (que se mantenían en 5% en 2018) donde Holanda se sitúa a la cabeza con tasas de adopción del 13,7% (muy ligado a la temprana incursión en metodologías ágiles en la organización) y con países como Bulgaria, Chipre o Rumanía a la cola con menos del 0,5% de trabajadores en remoto.

“El COVID-19 está ocasionando que las empresas más avanzadas en medidas de flexibilidad de sectores de consultoría, tecnología y algunos grandes bancos hayan podido tomar medidas de contingencia controladas en las últimas dos semanas y extrapolar las medidas para llegar al 80-90% de sus empleados. Pero esto es lo que, en jerga de gestión denominaríamos la *best practice*”

Ante un escenario basado en la incertidumbre y en la toma de decisiones sobre la marcha, nos planteamos qué consecuencias tendrá un periodo de teletrabajo que sabemos cuándo empieza, pero no cuándo acabará.

“Pérdidas de productividad, incertidumbre por parte de muchos empleados, inversiones repentinas en infraestructuras que, posiblemente, no sean las definitivas, pérdida de calidad en servicio o clientes no satisfechos, entre otras”, estima Labrado.

A pesar de todo, la experta de la UCM se muestra optimista y está convencida de que “los empleados y empleadores haremos muestra de nuestro sentido de compromiso y responsabilidad; se hará patente que es posible un mayor grado de flexibilidad en muchos puestos de trabajo y la disponibilidad de tecnologías muy maduras que facilitarán el proceso de cambio”.

