

## El 40% de los empleados se sienten más empoderados, autónomos y confiados en la toma de decisiones con el teletrabajo



Una de las principales consecuencias laborales de la crisis del SARS-CoV-2 es la aceleración del teletrabajo. Cuarenta días después del decreto del estado de alarma, pueden extraerse las primeras conclusiones de su implantación. Los resultados de un estudio realizado por María Isabel Labrado Antolín, investigadora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Universidad Complutense de Madrid, respaldan las teorías sobre los beneficios por excelencia del teletrabajo: productividad, efectividad, flexibilidad de horario y mejor conciliación con la vida personal.



La mayoría de los encuestados mantendría el teletrabajo al final del COVID-19. / [maitematas](https://maitematas.com).

**UCC-UCM, 21 de abril.** - La mayoría de los empleados pide mantener la práctica del teletrabajo una vez superada la crisis de COVID-19 y cerca de la mitad se sienten más empoderados, autónomos y confiados según una encuesta realizada por la Universidad Complutense de Madrid (UCM).

El estudio sobre el bienestar de los empleados (trabajo estimulante, cohesión de equipos) se ha realizado entre más de doscientos profesionales de múltiples sectores industriales a través de LinkedIn y la red profesional de María Isabel Labrado Antolín, investigadora del Departamento de

Organización de Empresas y Marketing de la UCM y directora de Personas y Gestión del Cambio en Fujitsu.

“Llevábamos muchos años dando vueltas a la solución del teletrabajo en modo beta, pero la realidad del COVID-19 ha forzado a saltar muchos pasos e improvisar prácticas que, desde el punto de vista del trabajador resultan muy positivas, según algunos datos”, explica la experta.

Entre esos datos destacan que el 40% de los empleados se ha sentido más empoderados, autónomos y confiados en la toma de decisiones; que a ocho de cada diez le gustaría continuar con este modelo (al 42% libremente y al 37% entre una y dos veces por semana) o que el 75% de ha podido conciliar en mayor medida gracias a la flexibilidad horaria.

Este último dato es bastante revelador si se tienen en cuenta que el 69% de los encuestados eran mujeres y el 66% declara tener cargas familiares en casa durante el confinamiento. A su vez, ellas declaran ser más autónomas trabajando en remoto (47,25% frente al 24% de los hombres) y más productivas, si bien la concentración parece ser mejor en el caso de los hombres 32%.

### **Videollamadas como forma de reunión**

Labrado Antolín explica que la encuesta, llevada a cabo entre el 2 y el 12 de abril, contaba con cuatro bloques de preguntas para analizar cuatro dimensiones: individual, equipo, cliente y compañía. Algunas de las afirmaciones que la muestra tuvo que valorar según sus sentimientos fueron “soy más productivo/a trabajando en remoto” o “me siento más autónomo/a para organizar mi trabajo y tareas.

En la dimensión grupal, el 41% de los encuestados está de acuerdo con que el teletrabajo intensivo ha unido al equipo de trabajo y existe un elevado sentimiento de orgullo, manifestando el 71% de los encuestados siente que su empresa ha reaccionado de manera ejemplar.

Otra de las consecuencias del cambio oficina por hogar es que las videoconferencias han sustituido con éxito las reuniones presenciales con clientes, si bien parecen resultar más ágiles y efectivas según este análisis. Un 63% de los encuestados/as se siente capaz de generar una relación profesional virtual de confianza, cercana, a la par que informal, con sus clientes. El uso de las videollamadas resulta ser un instrumento habitual en las relaciones con clientes, sólo un 7% manifiesta no utilizarlo habitualmente. Un 54% de los encuestados/as anticipa un mayor uso de mecanismos de relación virtual con sus clientes en un futuro.

“A la luz de los resultados obtenidos se puede corroborar que la práctica de teletrabajo intensivo y masivo puede influencia de manera positiva la participación y nivel de compromiso de los empleados”, concluye la investigadora de la UCM y añade la medición de impacto en estos escenarios

futuros, la investigación sobre modelos de cambio cultural y nuevos estilos de liderazgo como líneas de trabajo futuras y complementarias a este trabajo.