

Categoría efr: Flexibilidad espacial y temporal

Tipología: Trabajo en remoto

Objetivo:

Son todas aquellas opciones que ofrece la empresa para que sus empleados puedan realizar su trabajo desde casa o cualquier otro punto a tiempo parcial o completo. Se incluye la formación y la capacitación ligada al mismo.

Ejemplo de medidas efr:

1. Posibilidad de teletrabajar a tiempo completo
2. Posibilidad de teletrabajar a tiempo parcial
3. Ofrecer ordenador y/o conexión Adsl para conexión desde casa
4. Conexión a la Intranet de la organización
5. Formación y capacitación tanto para el teletrabajador como para los teledirectivos

Empresas efr que aplican estas medidas

Grandes: Sanitas, Santander, BBVA, Microsoft, Sanitas, Indra, Roche Farma, TQ Tecnol, Germaine de Capuccini, Banesto, Caja de Burgos, Infodesa, Rockwool, Sanofi Aventis, Walter Kluvers, Fundación Museo Thyssen Bornemisza.

Pymes: David Rey, Pryisma, Tatum, Teis, Centro Balear, Machine Point.

Marco económico/social/empresarial

En el mundo

- En EEUU un 12,9% de la población activa teletrabaja. (2)
- En Europa, la población activa que teletrabaja es sólo del 6%. (2)
- Un 15,7% de los Suecos teletrabajan. (2)

España

- El 33,5% de la población activa usaría el teletrabajo a tiempo parcial. (1)
- Entre los puestos directivos, un 65% teletrabajaría a tiempo parcial. (1)
- Existen más de 8 millones de trabajadores móviles, de los que 400.000 trabajan desde sus hogares y 2,1 millones lo hacen fuera de sus oficinas. (3)
- Han aparecido nuevos dispositivos tecnológicos para hacer posible el teletrabajo. Blackberry mantiene su liderazgo en este ámbito. (3)

La opinión de Fundación Másfamilia

El teletrabajo se está convirtiendo en una realidad gracias a empresas que apuestan por ello, a medida que los medios tecnológicos y los puestos directivos lo permitan. Y es que estas son las dos razones principales a la hora de poner límites tangibles al trabajo en remoto:

- Desarrollo tecnológico. Sin la existencia de nuevas tecnologías sería casi imposible poderse conectar fuera de la oficina. Estimamos, que si en unos 20 años dichas tecnologías han evolucionado lo suficiente se ofrecerán una serie de posibilidades hasta ahora desconocidas.
- Estilos de dirección. Hasta ahora nuestros directivos han apostado por políticas de dirección presencialistas y poco anticipativas. Habría que proponer un cambio cultural en la cúpula directiva para fomentar el trabajo en remoto como un método rentable y eficaz. También, habría que invertir en formación directiva en este aspecto si queremos que el teletrabajo sea una realidad.

Además, ¿alguien se ha parado a pensar en el impacto que tendría el teletrabajo en el medio ambiente?. ¿Cuánto podríamos ahorrarle a nuestras ciudades en materia de contaminación si un 30 por ciento de la población activa trabajara en remoto dos días a la semana? El dato es escalofriante, supondría una reducción de 3.600.000 toneladas de CO2, que equivale a las emisiones anuales de Letonia en 2005 o a las del sector pastero-papelerero español en el año 2000.

Lo cierto es que el teletrabajo avanza muy lentamente, pero la población cada día demanda más esta opción. Un ejemplo de ello es que un 33,5% de la población activa califica con un notable la opción del trabajo a tiempo parcial, lo que significaría bien trabajar desde remoto solo unas horas al día o varios días a la semana. Esta primera opción podría ser el primer paso para llegar lejos en esta materia.

FUENTES

- (1) El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. Fundación Másfamilia. 2009
- (3) Situación y tendencias de la movilidad en España. IDC España. 2007.
- (2) European Telework Status Report. 1999