

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO 2021

SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA

MÉTODO DE EVALUACIÓN

De acuerdo con lo previsto por el apartado 13º de la convocatoria, corresponde a la Secretaría General realizar el seguimiento del programa, tanto en lo relativo al grado de satisfacción de los empleados públicos participantes, como en términos de rendimiento de las unidades.

El procedimiento seguido ha consistido en recabar información y opinión de todas las partes implicadas a través de la realización de encuestas (ver Anexo I y II) a los empleados que han estado este año en régimen de teletrabajo (la práctica totalidad de la plantilla), y a los supervisores del teletrabajo. En adelante, a los primeros se les denominará “trabajadores” y a los segundos, “supervisores”.

Estas encuestas se han realizado telemáticamente y de forma anónima entre el 22 de febrero y el 1 de marzo de 2022 una vez finalizada por completo la ejecución del programa del año 2021.

Cada cuestionario tiene preguntas dirigidas a analizar distintos impactos del teletrabajo; así, se pretende contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo afecta teletrabajo en la actividad laboral de cada empleado?
2. ¿Cómo afecta teletrabajo a la organización de la actividad laboral?
3. ¿Cómo afecta el teletrabajo en el clima laboral de la organización?
4. ¿Cómo afecta el teletrabajo en el bienestar de los empleados?

A efectos de analizar los resultados, conviene resaltar que el cuestionario de teletrabajadores ha sido respondido por 103 personas (de las 166 que conforman la plantilla de la Agencia, el 62,2% de la plantilla), mientras que el de supervisores ha sido contestado por 10 (de los 20 supervisores que hay, el 50% de ellos). Se aprecia, pues, una participación sensiblemente superior de los teletrabajadores.

RESULTADOS

¿Cómo afecta el teletrabajo en la actividad laboral a nivel individual?

- En cuanto a la percepción de los empleados sobre si el teletrabajo afecta a su trabajo, en el sentido de que haya funciones que pierden calidad al realizarse a distancia, la práctica totalidad (102, el 99,02%) no perciben que el teletrabajo continuado afecte a sus funciones, mientras que solo 1 persona ha contestado que sí lo hace.
- Los supervisores coinciden con los empleados en la percepción unánime (el 100%) de que el teletrabajo no afecta a las funciones a desarrollar por su unidad.

- De igual manera, cuando se pregunta a los empleados cómo afecta el teletrabajo a su rendimiento laboral, mayoritariamente la respuesta está orientada a que afecta positivamente, de hecho 94 personas puntúan su respuesta por encima del 5 y solo 1 por debajo. No obstante, ha de tenerse en cuenta que estos datos se refieren a una percepción subjetiva del rendimiento propio, con lo que un análisis exhaustivo exigiría cotejarlos con información objetiva relativa a los niveles de actividad laboral.
- Los supervisores se muestran incluso más positivos acerca del desempeño de su unidad, de las 10 respuestas, 9 se sitúan en una valoración de 8 a 10 y solamente 1 persona ha votado con un 5. Resulta particularmente indicativo que ninguno de los supervisores haya percibido que el desempeño de la unidad se haya visto afectado negativamente.

Analizadas conjuntamente ambas respuestas, parece que puede inferirse que el teletrabajo no ha afectado de forma negativa al rendimiento laboral de los empleados; al contrario, la percepción es globalmente positiva, especialmente desde el punto de vista de los supervisores.

Nuevamente, hay que señalar que las respuestas anteriores se refieren a percepciones subjetivas, por lo que un análisis exhaustivo exigiría contrastar las percepciones con datos objetivos.

¿Cómo afecta el teletrabajo a la organización del trabajo?

- En cuanto a la valoración que los teletrabajadores hacen de la organización del trabajo, esta es muy alta; obteniendo una media de 4,66 estrellas sobre 5 posibles. La respuesta más dada (moda) son las cinco estrellas, la puntuación máxima.
- Con respecto a la valoración por parte de los supervisores, la variación sobre las dificultades en la planificación del trabajo se resume en que 4 de ellos consideran que no ha variado, 3 que se han incrementado y otros 3 que ha disminuido, por lo que resulta difícil extraer conclusiones en este aspecto.
- En cuanto a la dificultad en la planificación de reuniones de trabajo, 52 personas (50,5%) responden que no ha habido variación. En el resto de las respuestas la tendencia indica que ha habido más dificultades.
- También se percibe disparidad en la percepción de los supervisores en cuanto a la dificultad de organizar reuniones a pesar de que la mitad consideran que no influye.

Al no existir más factores en esta valoración habría que considerar en cada caso las formas de organización del trabajo de cada equipo y los cambios significativos en la plantilla que han tenido lugar a lo largo del año.

En cuanto a la comunicación entre los empleados, solamente 13 personas (12,6%) identifican esta por debajo de 5 (10 personas valoran con 4 puntos y 3 con 3 puntos). Se observa que la respuesta más frecuente es que la comunicación entre compañeros no varía con el teletrabajo (44 personas, 42,7%). A efectos de analizar los posibles impactos que esto conlleve en el clima laboral, se analizan a continuación una serie de preguntas referidas a este asunto.

¿Cómo afecta el teletrabajo en el clima laboral de la organización?

- En cuanto a la vinculación del empleado con la AEPD, salvo en 3 casos, los trabajadores consideran que no ha variado o ha aumentado, en 24 respuestas se ha dado la máxima valoración (23%). En el caso de

los supervisores, la percepción sobre esta vinculación es de haber aumentado, 9 respuestas valoran entre 8 y 10 este apartado.

- En cuanto a la posibilidad de que el teletrabajo continuado afecte a la relación entre compañeros, 14 de 103 (un 13,6%) considera que esta ha empeorado, y 45 (43,7%) que ha mejorado. El resto consideran que se ha mantenido igual.
- Los supervisores también valoran que el clima laboral ha mejorado en un 70% de las respuestas y el 30% restante que se ha mantenido igual.

La conclusión es que el porcentaje de trabajadores que consideran que la relación entre compañeros ha empeorado no lo transmiten a sus supervisores.

- Preguntados sobre la influencia del teletrabajo en su relación con los supervisores solamente 2 personas consideran que esta ha empeorado, y 49 responden que no ha variado (47,6%) siendo esta la opción más elegida, para otras 16 personas la influencia es muy positiva (valoración 10)
- Las percepciones tienen los supervisores preguntados respecto a la influencia del teletrabajo en su relación con los empleados que supervisan, ninguno la ha valorado como negativa, y la mitad (5 personas) la valoran por encima de 5.

De las respuestas anteriores puede inferirse que, salvo en casos puntuales, por regla general el teletrabajo continuado no afecta negativamente a la relación de empleados y supervisores.

¿Cómo afecta el teletrabajo en el bienestar de los empleados?

- En cuanto al impacto que los empleados perciben que tiene el teletrabajo sobre la conciliación de su vida laboral y su vida personal y familiar, este es sin duda notablemente positivo, obteniendo un 9,25 de media (donde 8-10 se entiende como una influencia notablemente positiva), mientras que la respuesta más frecuente (moda) es de un 10 (64 personas). Es decir, hay una identificación clara por parte de los empleados de los beneficios que el teletrabajo continuado tiene sobre la conciliación. Solo una persona considera que el teletrabajo continuado ha afectado de alguna forma negativamente a su conciliación (puntuación 4), mientras que otra persona considera que no tiene efectos sobre su conciliación. Esta valoración ha aumentado con respecto a 2020 a pesar de que desde el mes de abril, como norma general, se ha vuelto al teletrabajo mixto abandonando el teletrabajo continuado que se generalizó durante los momentos más difíciles de la situación sanitaria Covid.
- En cuanto a la satisfacción global con el teletrabajo continuado, esta es francamente alta. Entre los empleados, la respuesta más elegida ha sido la máxima puntuación, de 5 estrellas (90 empleados, el 87,4%). El resto han valorado esta pregunta con 4 y una sola persona con 3. Entre los supervisores, las respuestas van en la misma línea, si bien los resultados son incluso mejores que entre los empleados: nuevamente la respuesta más dada es la máxima puntuación (5 estrellas) en la que coinciden 9 personas (90%) y una valoración de 4 estrellas.

Por último, en ambas encuestas (supervisores y teletrabajadores) se incluye un apartado de sugerencias.

En cuanto a los supervisores, los comentarios, más que sugerencias, van en la línea de mantener el teletrabajo y lo valoran como una fórmula muy positiva.

Se ha recibido un comentario que incide en reforzar el derecho a la desconexión digital, quizá estableciendo horarios en que no se puedan enviar correos (ej. por las noches o fines de semana)

En cuanto a los empleados, también se reciben numerosos comentarios positivos sobre los beneficios del teletrabajo y las sugerencias realizadas se refieren sobre todo a la posibilidad de extender a más días el teletrabajo o poder acceder a la acumulación de jornadas, y siguen las siguientes líneas:

1. Ampliar los supuestos en los que se pueden solicitar 4 días semanales de teletrabajo o acumular jornadas en una misma semana
2. Mantener el formato actual de 3 días de teletrabajo ordinario combinados con 2 presenciales
3. Compensar económicamente el gasto realizado por el trabajador en esta modalidad
4. Establecimiento de un régimen de teletrabajo continuado en situaciones como edad avanzada de los trabajadores (a partir de 60 años), vulnerabilidad, épocas vacacionales, etc.
5. Reforzar el derecho a desconexión digital. Por ejemplo, horarios de envío de e-mails y llamadas telefónicas
6. Actualizar la información sobre las distintas unidades que aparecen en Teams y visibilizar de alguna manera el trabajo realizado por las distintas unidades.

CONCLUSIONES

1. La mayoría de las funciones de la AEPD son susceptibles de ser realizadas de forma telemática en su práctica totalidad, si bien hay funciones que necesariamente deben realizarse de manera presencial, siendo estas son minoritarias pero necesarias para el correcto funcionamiento del servicio público. El establecimiento de turnos parece ser una medida correcta a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio en tales casos.
2. Se puede descartar que el teletrabajo suponga una carga significativa a efectos de planificación del trabajo y se ha mostrado como una herramienta que facilita la organización y planificación de reuniones.
3. Salvo en casos puntuales y muy minoritarios, el teletrabajo no genera una desvinculación del empleado con la organización
4. De acuerdo a las respuestas de empleados y supervisores, el teletrabajo no afecta negativamente al clima laboral, ni a las relaciones de los empleados con sus compañeros laborales ni sus supervisores de teletrabajo. Se descarta que se estén generando conflictos que afecten al clima laboral como consecuencia del teletrabajo.

5. Una amplia mayoría de los empleados consideran que el teletrabajo ha tenido un efecto positivo sobre la conciliación de su vida laboral y su vida personal y familiar; y perciben que el teletrabajo ha tenido un efecto positivo sobre su bienestar general.
6. En cuanto a la satisfacción global con el teletrabajo esta es globalmente muy alta.
7. En ambas encuestas las personas participantes reflejan su apoyo a la decisión de la AEPD de mantener el teletrabajo como forma de organización del trabajo e incluso se muestran partidarios de que la flexibilidad sea mayor y la modalidad ampliada se extienda al mayor número de situaciones posible.

ANEXO I

TELETRABAJO 2021 (TELETRABAJADORES)

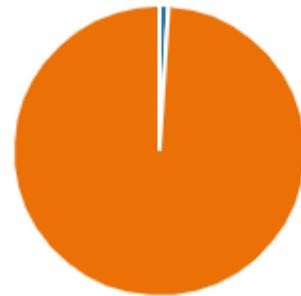
103
Respuestas

10:30
Tiempo medio para finalizar

Cerrado
Estado

1. Creo que el teletrabajo afecta a mi trabajo, en el sentido de que hay algunas funciones que pierden calidad al realizarse a distancia.

● Si	1
● No	102



2. Con el teletrabajo siento que mi rendimiento laboral (5=no ha variado):

103
Respuestas

8.29
Promedio

3. Valora la organización del trabajo (coordinación, reparto de tareas) en tu unidad durante el teletrabajo:

103
Respuestas

Clasificación media 4.66

4. Con el teletrabajo el número de reuniones de trabajo (5=no ha variado)

103	6.32
Respuestas	Promedio

5. Con el teletrabajo siento que la comunicación con mis compañeros de trabajo (5=no ha variado):

103	5.87
Respuestas	Promedio

6. Con el teletrabajo siento que la conciliación de mi vida laboral y mi vida personal y familiar (5=no ha variado):

103	9.25
Respuestas	Promedio

7. Como consecuencia del teletrabajo mi vinculación con la AEPD (5=no ha variado):

103	7.59
Respuestas	Promedio

8. El teletrabajo influye en mi relación con mis compañeros (5=no influye):

103	6.2
Respuestas	Promedio

9. El teletrabajo influye en mi relación con mi supervisor (5=no influye):

103
Respuestas

6.8
Promedio

10. Valora tu satisfacción global con el teletrabajo

103
Respuestas

Clasificación media 4.86 sobre 5

11. Sugerencias

Respuestas más recientes

103

No hay sugerencias porque el teletrabajo solo ofrece beneficios al trabajador y ninguna desventaja.

La valoración del teletrabajo es positiva actualmente

Mantenerle como está

Ampliar los supuestos en los que se pueden solicitar 4 días semanales de teletrabajo

ME PARECE QUE EN GENERAL ES UN BENEFICIO MUY GRANDE QUE HACE QUE LA GENTE ESTA MUCHO MÁS A GUSTO Y TRABAJE MEJOR. FAVORECE LA RESPONSABILIDAD PERSONAL Y HACE QUE SE LE DE MÁS IMPORTANCIA AL RESULTADO DEL TRABAJO HECHO QUE A ESTAR SENTADO EN UNA OFICINA Y PERMITE CONCILIAR

El teletrabajo ha conciliado mi vida laboral y personal. Gano tiempo al evitar el transporte, dos horas diarias y me permite organizarme mejor. Tenemos más reuniones y la relación con los compañeros se ha ampliado porque antes algunos no nos reuníamos nunca. Ahora pongo nombre a todas las caras. En resumen, todo me parece positivo en todos los aspectos. Personalmente estoy más contenta y más implicada.

Mis funciones se pueden desempeñar del mismo modo que presencialmente. Muy positivo el teletrabajo en todos los aspectos.

Mantener el régimen actual de teletrabajo, con solo uno o dos días a la semana de forma presencial.

Muy bien

Nada.

Estaría bien armonizar el teletrabajo con la conciliación. No tiene sentido que por conciliación se pueda flexibilizar el horario de entrada o salida, horario de verano etc, pero no se tenga en cuenta a la hora de solicitar un teletrabajo ampliado

Que se mantuviera el teletrabajo 3 días con los 2 días de presencial, me parece una muy buena medida y que durante este tiempo se ha demostrado que es muy eficaz

La opción mixta de teletrabajo que hay actualmente en la AEPD me parece que guarda un equilibrio perfecto para mantener la conciliación y el desarrollo profesional.

Valoro muy positivamente el teletrabajo, mi sugerencia es que se mantenga en lo posible

Sería bueno que los empleados pudiéramos conocer el progreso del trabajo. (entrada de expedientes, carga de trabajo y su distribución) Sólo vemos la carga de trabajo que se nos asigna de manera individual. Creo que sería bueno no sólo para el reconocimiento mutuo, sino también para la consecución de los objetivos del Organismo.

Ampliar el teletrabajo extraordinario por cuidado de familiares a cargo: menores o ascendientes.

Extender el actual teletrabajo ampliado a la totalidad de la plantilla, dado que ya ha quedado demostrado que el rendimiento y la productividad no sólo no han disminuido, sino que están en tendencia creciente.

Como en cualquier ámbito, una mayor satisfacción con las condiciones de trabajo redundará en un mejor desarrollo de las funciones y un aumento de la productividad.

Se echa en falta la posibilidad de ampliar los días de teletrabajo para la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores cuya residencia radica en Madrid y no solo tener en cuenta, para dicha ampliación, el residir fuera de la provincia donde se encuentra la sede de la Agencia.

Los gastos que ocasiona el teletrabajo deberían ser remunerados.

Seguir con el teletrabajo como hasta ahora. Es más positivo para la conciliación y la productividad del trabajador además de mucho más respetuoso con el medio ambiente y para el gasto de energía de la agencia

Ninguna.

Sugiero el establecimiento de un régimen de teletrabajo completo (todos los días) para los empleados que alcancen la edad de 60 años y hasta que llegue el momento de la jubilación, para compensar las medidas

desincentivadoras de la jubilación anticipada y favorecer así la permanencia en servicio activo hasta la edad ordinaria de jubilación.

no tengo sugerencias que añadir

El teletrabajo está bien planteado, la posibilidad de poder juntar los días de presencia en la oficina para poder tener una mejor conciliación familiar y laboral es un acierto.

CREO QUE LO OPTIMO ES LA COMBINACION DEL TRABAJO PRESENCIAL Y TELETRABAJO

Creo que el programa de teletrabajo debería tener las mismas condiciones para todos los trabajadores de la Agencia y que cada uno eligiera el sistema que más le convenga. Todos tenemos una vida privada que conciliar con la vida profesional y se debería de dar la misma oportunidad a todos.

Personalmente ha mejorado mi calidad de vida.

Horario de teletrabajo de verano. Acudir a la oficina una sola vez por semana del 15 de junio al 15 de septiembre.

Ampliación del teletrabajo extendido a los supuestos de conciliación familiar aunque se resida en la Comunidad de Madrid y mantenimiento del teletrabajo ordinario en 3 días semanales.

Considero la propuesta de teletrabajo de la Agencia muy satisfactoria en todos los aspectos que se mencionan en la encuesta

La AEPD podría otorgar alguna ayuda anual o semestral para adaptarse al teletrabajo. Justificando el trabajador la compra de silla de oficina, escritorio, otra pantalla, un ratón...

Se sugiere una ampliación voluntaria del teletrabajo en determinadas circunstancias (jornada intensiva, problemas de conciliación familiar)

Habría que tener en cuenta la relatividad de las respuestas con relación a la situación pandémica. En ese caso el teletrabajo sería valorable aún más positivamente

No tengo sugerencias, estoy contenta al respecto.

Que se amplíe el número de días con carácter general y se extienda en períodos de jornada continua (verano, navidad, semana santa).

Que se sigan manteniendo los días de teletrabajo que existen actualmente para los mayores de 60 años y personas vulnerables.

Que siga por mucho tiempo.

El sistema mixto durante una misma jornada (mañana presencial, tarde teletrabajo) es una muy buena medida.

Es positivo y siempre hay una dedicación plena

NINGUNA

Mi sugerencia es mantener la apuesta por la modalidad ampliada porque es la principal vía de diferenciación y retención de bastantes personas en la Agencia. Muchas gracias.

Ampliación de Teletrabajo para aquellos que tienen obligaciones familiares, al margen de que residan fuera de Madrid, dado que los que residimos en Madrid también necesitamos una conciliación igual a la que tienen aquellos que residen fuera, sin que quepa entender que exista diferencias vinculadas a la elección de sitio de residencia, cuando la sede de la Agencia se encuentra en Madrid.

El teletrabajo implantado en la Agencia, aplicado en este momento de forma uniforme en todas las unidades, debería mantenerse más allá de la situación epidemiológica. Si bien es cierto que hay que aplicarlo con cierta flexibilidad ante actos que requieren la presencialidad, su implantación ha mejorado la vida personal y familiar de los trabajadores, mejorando asimismo su vinculación con el organismo que les ha ofrecido esa posibilidad.

MUY POSITIVO

Un acierto.

En mi opinión el teletrabajo debería mantenerse en el actual formato de dos días presenciales y tres de teletrabajo.

Que el teletrabajo ampliado no dependa de no estar empadronado en la CAM.

Que continúe

En mi caso, habiéndome incorporado a la Agencia durante el confinamiento, teletrabajar al 100% me supuso un mayor esfuerzo para conocer y establecer relaciones con mis compañeros. Ello se ha solventado con la modalidad actual (con 2 días de presencialidad). Los días de teletrabajo, por otro lado, me permiten un ahorro significativo en tiempo de desplazamiento, con una mejor dedicación y concentración en mi jornada laboral.

El teletrabajo debería ofrecerse en la modalidad total, es decir, todos los días, a los trabajadores que lo deseen.

Estoy muy satisfecha con la modalidad de trabajo no presencial que ofrece la AEPD, al permitir conciliar la vida personal y laboral. Además es un proyecto vivo, que ha ido mejorando con el tiempo, con unas aplicaciones informáticas de vanguardia, para suplir en la medida de lo posible el face to face, al que estamos acostumbrados, a través de aplicaciones como el TEAMS. En definitiva el teletrabajo permite una mayor flexibilidad horaria, adaptándose a los nuevos tiempos, algo demandado hace ya bastante tiempo pero con muchos detractores.

Pese a ello, la Dirección de la AEPD tuvo la visión de implantar con carácter general el teletrabajo, años antes del momento de crisis del COVID 19 que provocó su implantación forzosa en toda la Administración. De este modo la AEPD ya estaba preparada para superar ese duro momento. No obstante, ha de destacarse que no sólo se ha mantenido la modalidad de teletrabajo, sino que ha seguido renovándose, e innovándose en sus modalidades para satisfacción de sus trabajadores. Todo ello se ha traducido de forma muy favorable para todos, ya que sus trabajadores han trabajado más duro, con más ilusión y compromiso porque se han sentido apoyados al permitirles conciliar su vida personal y laboral, y así se ha demostrado en el día a día, y por parte de la AEPD ha obtenido un resultado muy favorable en el volumen final de trabajo.

Sería recomendable dotar a los trabajadores de algún tipo de ayudas para la compra de monitores, teclados, ratón, sillas ergonómicas, etc... para su uso en el teletrabajo. O bien que le fueran proporcionados por la empresa.

Reforzar el derecho a desconexión digital. Por ejemplo, horarios de envío de e-mails (noches y fines de semana)

Sería importante ayudar económicamente al gasto en hardware (monitor y periféricos) y gastos domésticos (luz, calefacción, etc)

Habría que actualizar los números de teléfono y cargos/puestos en la intranet en el listín telefónico y Delve, porque siguen apareciendo cosas obsoletas

Seguir trabajando en ampliar y flexibilizar las opciones de teletrabajo en la Agencia que permitan seguir manteniendo a la Agencia en una posición ventajosa para atraer y mantener el talento.

El teletrabajo es esencial para lograr una mejor conciliación y, dado que durante la pandemia se ha demostrado que es perfectamente compatible con una óptima productividad, creo que debería abrirse la modalidad de teletrabajo ampliado a todos los que tengan a su cuidado a hijos pequeños o personas dependientes.

Pues no sé...

el teletrabajo espero que continúe porque la conciliación familiar ha sido posible y ha mejorado en este modelo de teletrabajo. (incluso mejor a cuando teníamos el sistema de 2 días de teletrabajo) también espero que se mejoren las condiciones, igualándolas para todo el personal (que hay gente que vive en la Comunidad de Madrid que tarda mucho más tiempo en llegar a la Agencia, que gente que viene de fuera y, en cambio, se le han mejorado las condiciones de teletrabajo) y que si se necesitan cambiar las condiciones, se piense en la conciliación familiar/personal de todo el que trabaja aquí. (esperemos que la Agencia en esto también sea independiente...)

Facilitar más medios.

El modelo mixto de 2-3 días presenciales y teletrabajo me parece la combinación perfecta para sacar partido tanto a las jornadas en casa como a las jornadas en la oficina. Se podría mejorar facilitando la flexibilidad también para las personas que vivimos dentro de la Comunidad de Madrid.

Creo que las jornadas de teletrabajo mejoran sensiblemente mi calidad de vida. Empezando porque me levanto 1,5 horas más tarde. Mi espacio de trabajo en casa es muy cómodo y dispongo de todos los elementos que lo hacen comparable al que tengo en la Agencia.

MUY SASTIFECHO CON EL TELETRABAJO

Opción de flexibilizar los días fijos presenciales.

Considero que el teletrabajo es la fórmula óptima para conciliar vida personal sin mermar la calidad de los resultados en el plano profesional. Creo que la AEPD debería seguir siendo organismo ejemplo en el desarrollo y despliegue del teletrabajo entre sus empleados, consiguiendo altos ratios de productividad demostrada.

ninguna

Restringir las comunicaciones fuera de horario

Quizá, aclarar que el teletrabajo es una algo que se elige voluntariamente. El hecho de hacer trabajo presencial en la agencia da opción a otra forma de hacerlo adaptándose al entorno, la forma combinada debería quedarse, y seguir mejorando la productividad y el bienestar, en un trabajo feliz. Y diferenciar entre la vida laboral y profesional cuándo el trabajo es en remoto, a mí no es que me cueste, la diferencia, pero sufro de invasiones entre ambas.

No tengo observaciones.

Sólo veo beneficios

Estaría bien que las personas que van dos días a la oficina tengan la opción de juntar los días de dos semanas en una, por ejemplo. Poniéndose de acuerdo con los compañeros de trabajo, y siempre que no suponga un problema para el funcionamiento del departamento en cuestión, creo que sería una mejora para los trabajadores y no supondría ningún perjuicio para la realización del trabajo

Sugiero que se mantenga.

No tengo ninguna sugerencia.

Creo que hay puestos de trabajo que pueden teletrabajar todos los días de la semana y no se pierde eficacia, sin embargo, se concilia mejor.

No hay sugerencia

La flexibilidad para realizar los días presenciales debería ser igual para todos, tanto los que viven en Madrid como los que viven en otras comunidades.

Estoy satisfecha con esta situación, no tengo sugerencias.

Es una experiencia positiva sobre todo después de la pandemia

El formato del teletrabajo me parece adecuado y no se me ocurren sugerencias.

Todo está correcto.

Lo ideal, en mi modesta opinión es poder Teletrabajar 2 o 3 días a la semana y el resto en la oficina.,

No es por no decirte una sugerencia, pero si cae en saco roto para que vale

NO TENGO SUGERENCIAS. GRACIAS

Ninguna.

Muchas gracias.

El teletrabajo debería regirse únicamente por las tres variantes: 1. La voluntad del empleado de acogerse a esta modalidad de prestación del servicio; 2. El hecho de que las funciones vinculadas al desempeño del puesto de trabajo del empleado sean "teletrabajables"; 3. El rendimiento del empleado en el desempeño de sus funciones.

Si se cumplen esas tres variables, el sistema debería ser absolutamente flexible, permitiendo al empleado teletrabajar el número de días que prefiera. Evidentemente, con la salvaguarda de que el empleador pueda requerir su presencia en la oficina, en cualquier momento, por razones de servicio. Estos meses pasados ha resultado absurdo hacer ir a los empleados a la oficina a teletrabajar (no había reuniones, el papel ha desaparecido, las herramientas a utilizar son las mismas que se usan desde casa, por motivos de la pandemia no se podía coincidir con compañeros en la oficina...). La experiencia y los buenos resultados de estos dos últimos años deberían conducir a una flexibilidad mayor del teletrabajo. Repito, sujeto a que: 1. El empleado quiera (las circunstancias personales son de cada uno); 2. Sus funciones sean "teletrabajables" (si el puesto de trabajo exige presencialidad total o parcial, evidentemente no cabe esa flexibilidad); 3. Su rendimiento cubra los objetivos establecidos, siendo equivalente a un desempeño en modalidad de presencialidad.

Creo sinceramente que todos deberíamos tener la posibilidad de agrupar los días, no solo los que estamos viviendo fuera, porque a todo el mundo le vendría bien, por tener hijos o personas a cargo, para poder disfrutar de una segunda residencia, etc. Todo lo que sea flexibilidad es positivo, siempre y cuando la productividad se mantenga.

El teletrabajo es esencial para conciliar la vida personal y familiar con la profesional y considero que aumentan considerablemente las horas que puedes emplear a los dos ámbitos (laboral y personal) al no emplear horas en el desplazamiento al lugar de trabajo.

creo que el teletrabajo es muy positivo

Mantener el teletrabajo

En la mayoría de las ocasiones que trabajo en la Agencia presencialmente acabo trabajando solo en mi despacho como si estuviera teletrabajando, incluidas las reuniones (entiendo que como debe ser) pero no veo el sentido de ir, no sirve prácticamente de nada.

Estaría bien que en verano no fuera necesario venir presencialmente. Al fin y al cabo, cuando vengo a la oficina "teletrabajo" igual.

No tengo ninguna

Ninguna

Dos o tres días presenciales

EL teletrabajo (o trabajo a distancia unos de otros) aporta muchas cosas buenas como la conciliación, flexibilidad, ahorro de tiempo y dinero en transporte, aumento de productividad por ahorro de tiempo, utilización de Teams que favorece las reuniones eficaces ya que uno se reúne con toda la información a mano. Pero el teletrabajo también aporta algunas cosas malas como la pérdida de relaciones personales lo que también influye en una posible disminución de la productividad laboral y pérdida de vinculación con la Agencia. Sería recomendable fomentar las relaciones personales de alguna manera desde la Agencia para contrarrestar este último punto.

El teletrabajo esta bien, pero hay algunos aspectos que se pierden, no sólo las relaciones humanas, sino también efectividad y productividad. Gracias.

Reunión semanal para intercambiar información.

ANEXO II

TELETRABAJO 2021 (SUPERVISORES)

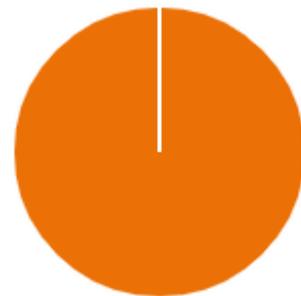
10
Respuestas

46:50
Tiempo medio para finalizar

Cerrado
Estado

1. ¿El teletrabajo ha afectado a alguna de las funciones a desempeñar por tu unidad?

● Si	0
● No	10



2. En caso de respuesta afirmativa a la pregunta anterior, indica qué funciones se han visto afectadas y en qué sentido. Asimismo, indica qué medidas se han tomado (si se han tomado).

0
Respuestas

Respuestas más recientes

3. Con el teletrabajo continuado, el desempeño de tu unidad (5=no ha variado):

10
Respuestas

8.7
Promedio

4. Con el teletrabajo la planificación del trabajo en tu unidad es (5=no ha variado):

10
Respuestas

4.8
Promedio

5. Con el teletrabajo la planificación de reuniones de trabajo ha sido (5=no ha variado):

10
Respuestas

4.1
Promedio

6. El teletrabajo ha influido en tu relación con las personas a quienes supervisas (5=no influye)

10
Respuestas

6.7
Promedio

7. El teletrabajo ha influido en el clima laboral de tu unidad (5=no influye):

10
Respuestas

7.3
Promedio

8. Percibo que el teletrabajo influye en el compromiso con la AEPD de las personas a las que superviso.

10
Respuestas

8.6
Promedio

9. Valora tu satisfacción global con el teletrabajo

10
Respuestas

Clasificación media 4.90 sobre 5

10. Sugerencias

Respuestas más recientes

5

Respuestas

Mantenerlo en la fórmula de al menos 3 días de teletrabajo a la semana, con flexibilidad sobre los días de la semana de asistencia bajo la decisión del supervisor.

Reforzar el derecho a la desconexión digital, quizá estableciendo horarios en que no se puedan enviar correos (ej. por las noches o fines de semana)

El teletrabajo también tiene sus inconvenientes, pero, en el cómputo global, en mi equipo el resultado es satisfactorio.

Creo que el teletrabajo afecta positivamente en la calidad de vida de las personas que lo disfrutan.

Mantenerlo para el próximo mandato