

EVALUACION DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO 2020

En el marco del proceso de modernización y de búsqueda de una mayor calidad del servicio público, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha implantado el teletrabajo, como herramienta de organización del trabajo, buscando el incremento de la flexibilidad y la productividad del tiempo de trabajo de los empleados públicos, y como una herramienta eficaz de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En 2017 se puso en marcha el programa piloto de teletrabajo, con 17 plazas; desde ese año, y dada la valoración positiva de la experiencia en su conjunto, se ha ido dando continuidad a esta modalidad de trabajo. En 2018 las plazas del programa de teletrabajo se ampliaron a 46; en 2019, a 87 plazas. Esta tendencia expansiva, alineada con el impulso al teletrabajo recogido en el Marco de Actuación de Responsabilidad Social de la AEPD 2019, llega a su culmen en el año 2020, al eliminarse el número de plazas y supeditarse a la disponibilidad de medios técnicos y el carácter teletrabajable de las funciones. Así, a principios de 2020, se reciben 125 solicitudes de teletrabajo, alcanzando éste el 80% de la plantilla.

Ello ha permitido a la AEPD actuar rápidamente con la llegada del Covid-19 e implementar, como principal medida de prevención de contagios, el teletrabajo continuado de la práctica totalidad de su plantilla, con la excepción de aquellos puestos cuyas funciones exijan presencialidad, en los que se ha establecido un sistema de turnos.

De la evolución del teletrabajo a lo largo del año, se infiere que la AEPD apuesta por la implementación del teletrabajo como triple instrumento, de ordenación del trabajo, de conciliación y de prevención de contagios ante la excepcional situación de pandemia que afecta a la salud pública.

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO

EL PROGRAMA

El régimen de teletrabajo se ha desarrollado en este ejercicio en tres pasos.

1. En primer lugar, se hizo pública la Resolución de la directora de la AEPD por la que se aprobaba la convocatoria autorizando el régimen de teletrabajo. Resolución de 19 de noviembre de 2019.
2. A partir de la citada Resolución se abrió un plazo para que los interesados presentaran la solicitud de forma telemática. En la solicitud, se incluiría asimismo el acuerdo de teletrabajo con los días de teletrabajo de cada empleado. La solicitud es validada por el supervisor directo del trabajador, y autorizada por el Subdirector o equivalente.

3. Tras comprobar el cumplimiento de los requisitos previstos en el apartado quinto de la resolución, se dictó la Resolución de 20 de enero de 2020, por la que se publica la lista de trabajadores que entrarían a formar parte del citado programa.
4. El 11 de marzo, a raíz de la situación sanitaria excepcional generada por la Covid-19, se dicta Resolución de la Directora de la AEPD estableciendo el teletrabajo continuado de la totalidad de la plantilla, entre otras medidas orientadas a minimizar contactos y evitar contagios de la Covid-19. De esta forma, amparada en la modalidad extraordinaria de teletrabajo prevista en el programa y motivada por cuestiones de salud pública, la Resolución dispone el teletrabajo de toda la plantilla durante todas las jornadas.
5. Por necesidades del servicio, a partir de mayo se dispone que las unidades que así lo exija el correcto desempeño del servicio, establecerán un sistema de turnos.
6. El 23 de julio de 2020 se dicta Resolución de la Directora de la AEPD por la que se modifica el programa de teletrabajo en la AEPD para el año 2020, disponiendo una nueva modalidad de teletrabajo extraordinario por motivo de conciliación y lejanía del domicilio familiar, y reduciendo a 6 meses el requisito de antigüedad.

CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO A LO LARGO DE 2020.

Como consecuencia de la excepcional situación sanitaria a lo largo del 2020, el teletrabajo en la AEPD ha tenido a lo largo de la mayoría del plazo de evolución las siguientes características: ha sido un teletrabajo **extraordinario**, dictado por razones de salud pública; **continuado**, alcanzando en la mayoría de los puestos de trabajo a 5 días; y **de toda la plantilla**, con independencia de la antigüedad o su previa solicitud e inclusión en el programa.

Estas características deben ser tenidas en cuenta a la hora de realizar la evaluación del teletrabajo; se elimina por tanto la encuesta a empleados no participantes en el programa de teletrabajo, y las preguntas se referirán al teletrabajo continuado, que ocupa de marzo a diciembre, en vez de al programa ordinario de teletrabajo, que solo ha entrado en vigor a lo largo de los dos primeros meses del año.

Asimismo, se omite de este informe el tradicional análisis del porcentaje de plantilla incluida en el programa, el análisis de géneros, Subdirecciones y jornadas teletrabajadas.

En cuanto a los turnos establecidos, estos han afectado sobre todo a la Subdirección General de Inspección de Datos, en concreto a las Áreas de Seguimiento y Calidad y, posteriormente, Admisión (todos ellos para la realización de tareas que exigen presencialidad: tramitación de documentación y archivo); y a la Secretaría General, particularmente en las unidades que dan servicio presencial al ciudadano (Oficina de Registro) y aquellas que dan servicio al resto del ente (Notificaciones, Informática).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La firma del acuerdo de teletrabajo implica el compromiso del teletrabajador de cumplir los requisitos de prevención de riesgos laborales establecidos y rellenar un test de autocomprobación del puesto de trabajo en su domicilio.

A lo largo del 2020 se ha empleado el teletrabajo como herramienta de prevención de riesgos, permitiendo minimizar contactos y evitando así de contagio de la Covid-19 en la situación de pandemia experimentada a nivel nacional. Asimismo, se dispone el teletrabajo como herramienta de PRL en el Protocolo para la incorporación al centro de trabajo tras el fin del estado de alarma, aprobado por Resolución de la Directora de la AEPD el 23 de julio de 2020 y que entre otras medidas, establece un sistema de turnos de presencialidad que permita garantizar el mantenimiento de distancia mínima de seguridad en los despachos compartidos.

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 a los empleados que han estado este año en régimen de teletrabajo (que dada la situación excepcional, supone la 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, siendo enviadas la primera semana de diciembre y dejando plazo para su respuesta hasta la tercera semana. Por tanto, la presente evaluación se realiza durante la última semana del año, habiéndose producido la práctica totalidad de la ejecución del programa.

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 prestación 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?

Además de las encuestas, se procederá a analizar datos relativos al uso de herramientas informáticas a nivel agregado, para completar las respuestas a la primera pregunta, y obtener una visión mas certera de

cómo el teletrabajo afecta al nivel de actividad de la entidad, más allá de la percepción (subjetiva) de cómo afecte al rendimiento laboral que tenga el propio trabajador.

A efectos de analizar los resultados, conviene resaltar que el cuestionario de teletrabajadores ha sido respondido por 107 empleados (de los 158 que conforman la plantilla de la Agencia, el 67, 7% de la plantilla), mientras que el de supervisores ha sido contestado por 12 (de los 20 supervisores que hay, el 60% 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 necesidad de que los empleados acudan a la Agencia para realizar sus funciones, 71 empleados (66%) manifiestan no haber acudido a la Agencia. De los 36 empleados que sí han acudido, la mayoría (20) lo han hecho puntualmente.

Por tanto, del total de los empleados que contestan, solo 10 han tenido que acudir a la Agencia con regularidad (al menos dos veces al mes) y 6 se encuentran en un sistema de turnos. Esto parece indicar **que la mayoría de las funciones de la AEPD son susceptibles de ser realizadas de forma telemática en su práctica totalidad**, como han venido haciendo el 85% de los empleados que contestan al cuestionario (71 que nunca van y 20 que han ido puntualmente). En contraposición, hay al menos 6 empleados (5,6%) que participan en turnos establecidos para garantizar la continuidad del servicio. De ello se deduce que **las funciones que necesariamente deben realizarse de manera presencial son minoritarias, pero afectan a la prestación del servicio en condiciones de calidad**.

- En cuanto a la percepción de los empleados sobre si el teletrabajo continuado afecta a su trabajo, en el sentido de que haya funciones que pierden calidad al realizarse a distancia, **la mayoría de los empleados (86, el 80,4%) no perciben que el teletrabajo continuado afecte a sus funciones**, mientras que solo 17 empleados (16%) contestan que sí lo hace. De esos 17 empleados, más de la mitad (8) no han acudido al centro de trabajo pese a considerar que la realización a distancia de sus funciones puede afectar a la calidad de tu trabajo; en contraposición, casi la misma cantidad (7) acuden con regularidad a la sede. Es significativo que ninguno de los empleados que actualmente están en un sistema de turnos considera que la calidad de las funciones que realizan se vea afectada; de ello, se puede deducir que **el establecimiento de turnos permite a los empleados realizar aquellas funciones cuya realización sea preferiblemente presencial, con lo que se elimina la percepción de que el teletrabajo afecte a la calidad del trabajo**.

Los supervisores coinciden con los empleados en la percepción mayoritaria (9 de 12 respuestas, el 75%) de que el teletrabajo no afecta a las funciones a desarrollar por la unidad, si bien el carácter anónimo de las respuestas no permite analizar si las respuestas positivas proceden de una unidad concreta. Para ello, habrá que atender a la siguiente pregunta (las funciones concretas afectadas y en qué sentido y qué medidas se han adoptado para paliarlo). De los 3 supervisores que consideran que el teletrabajo continuado afecta a las funciones de su unidad, dos dan funciones concretas: la atención al

ciudadano en la oficina de registro, en la que se ha establecido un sistema de turnos para garantizar la atención al ciudadano; y la prestación de formación. También se mencionan en las respuestas factores humanos de la prestación del trabajo, como es la menor cercanía del equipo y la pérdida de detalles en la comunicación al acudir a vías escritas. Frente a ambas, la respuesta ha sido la misma: aumentar el número de reuniones y videollamadas. Esto da lugar a la posibilidad de que **el teletrabajo continuado esté generando en algunas unidades un mayor número de reuniones por videoconferencia de las necesarias**, con los efectos de mantener el contacto social con los compañeros de trabajo, con los riesgos que ello conlleva sobre la productividad, la minoración de horas de trabajo efectivo, etc.

- En contraposición con lo anterior, cuando se pregunta a los empleados cómo afecta el teletrabajo continuado a su rendimiento laboral, la mayoría responden en un sentido positivo. En una escala del 0 al 10 (donde 1-4 implica reducción y 6-10 aumento), la media de las respuestas se sitúa en 7,2, reflejando que los empleados perciben una moderada mejoría en su rendimiento. La moda (respuesta más dada) se sitúa en 8.

Interpretando que una respuesta de 0-2 supone una reducción notable del rendimiento, una respuesta de 3-4 una reducción moderada, una respuesta de 5 supone que no hay cambios, una respuesta de 6-7, un incremento moderado y una respuesta de 8-10 un incremento notable del rendimiento, hay que señalar: 20 empleados (19%) no perciben que el teletrabajo continuado afecte a su rendimiento en un sentido negativo ni positivo; 2 empleados perciben una reducción notable de su rendimiento, de los cuales 1 acude regularmente a la Agencia y otro manifiesta no haber acudido nunca; y 3 empleados perciben un moderado impacto negativo. En contraposición, 30 empleados (28%) perciben una mejora moderada de su rendimiento y 52 (48,6%) una mejora notable.

Es decir, una mayoría de empleados (76,6%) considera que el teletrabajo continuado afecta positivamente a su rendimiento y solo 5 empleados (4,67%) perciben que el teletrabajo afecte negativamente a su rendimiento. 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.

En contraposición a lo anterior, los **supervisores** son menos optimistas con el impacto del teletrabajo en el desempeño de sus unidades; si bien **estos también aprecian un impacto moderadamente positivo sobre el desempeño de la unidad, esta percepción no es tan marcada** como la percepción de los empleados sobre su propio trabajo: la media de sus respuestas se sitúa en el 6,5 y la moda en el 7, con lo que perciben una menor afectación positiva. Fe hecho, 4 supervisores (un tercio) opina que el desempeño de la unidad no varía con el teletrabajo continuado. **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, **salvo casos puntuales, el teletrabajo continuado no ha afectado de forma negativa al rendimiento laboral de los**

empleados; al contrario, la percepción es globalmente positiva, si bien tampoco puede afirmarse que el teletrabajo continuado esté generando una notable mejoría en la productividad.

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 4,49 estrellas sobre 5 posibles**. La respuesta más dada (moda) son las cinco estrellas, la puntuación máxima, y 97 empleados (88%) de los empleados la valoran muy positivamente (4 o 5 estrellas), mientras que solo 4 (3,7%) le dan una valoración baja (1 o 2 estrellas).

Preguntados **sobre cómo el teletrabajo afecta a la planificación del trabajo (si lo facilita o lo dificulta)**, los supervisores identifican que **este teletrabajo no afecta a tal planificación en ninguno de ambos sentidos**, con una media de 5,3 en las respuestas y una moda de 5 (donde 5 significa que la planificación no varía, no siento más fácil ni más difícil con el teletrabajo continuado). La mitad de los supervisores han dado esta respuesta, mientras que 2 (16,7%) consideran que el teletrabajo ha facilitado levemente la planificación -4-, otros 2 que lo ha dificultado levemente -6- y otros 2 que lo ha dificultado de forma moderada -7-. Por tanto, las respuestas anteriores permiten **descartar que el teletrabajo continuado suponga una carga significativa a efectos de planificación del trabajo**.

- En cuanto al número de reuniones de trabajo, de media se observa un ligero aumento (un 6,5 donde 0-2 es disminución notable, 8- 10 aumento notable, 5 es no variación), aunque la respuesta más dada por los empleados es que no ha variado el número de reuniones, lo que es sostenido por 37 empleados (34,5%). 34 empleados (31,7%) aprecian un aumento notable y 2 (1,9%) una reducción notable. La disparidad de opiniones (prácticamente los mismos responden que el número de reuniones no ha variado y que ha aumentado notablemente) no permite inferir una conclusión clara; ello puede deberse a que en cada unidad o Subdirección haya afectado de forma distinta, en función de las formas de organización del trabajo de los responsables de equipos.

En contraposición, hay menos disparidad en cuanto al efecto del teletrabajo continuado en cuanto a la dificultad de organizar reuniones; **la mayoría de los supervisores (7, el 58,3%) consideran que el teletrabajo continuado facilita la organización y planificación de reuniones**, si bien 4 (un tercio) consideran que no influye. De media, los supervisores perciben que el teletrabajo continuado facilita moderadamente la planificación de reuniones (media de 3,83).

- En lo que respecta a la **valoración del apoyo técnico** y la asistencia del servicio de informática, la valoración es por regla general muy positiva, siendo **4,70 sobre 5 estrellas la puntuación media**, y la respuesta más dada la puntuación máxima (5 estrellas). Así, **el 94,4% de los empleados (101**

empleados) la valoran positivamente, mientras que solo 2 empleados (1,9%) lo hacen negativamente.

- En cuanto a la comunicación entre los empleados, 35 de ellos (32,7%) consideran que la comunicación no ha variado, siendo esta la respuesta más dada y situándose también aquí la media (en 5), dada la disparidad de respuestas del resto de los empleados. Así, prácticamente son los mismos los perciben que la comunicación con sus compañeros se ha reducido (38 empleados, el 35,5% de ellos que responden) como los que percibe que ha aumentado (34 empleados, el 31,7%), independientemente del grado de tales variaciones. La disparidad de opiniones refleja la dificultad de obtener aquí una conclusión general, siendo lo más probable que en cada unidad los canales y frecuencias de comunicación formal e informal varíen. No obstante, **a nivel global no puede concluirse si el teletrabajo afecta sobre la comunicación entre los empleados en el sentido de aumentarla o minorarla**. 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, se aprecia que, de media, el teletrabajo continuado tiene un impacto leve positivo** (6,3 donde 0 es se ha reducido y 10 ha aumentado). La respuesta más dada por los empleados es que su sentimiento de vinculación con la Agencia no ha variado (42 empleados, el 39,25%). En contraposición, 33 empleados (30,8%) han apreciado un notable impacto positivo y solo 3 empleados (2,8%) un notable impacto negativo. Todos ellos manifiestan en otras preguntas de la encuesta su preferencia por un sistema mixto o presencial, mientras que perciben que el teletrabajo continuado tiene un impacto sobre su estado anímico. De lo anterior parece inferirse que, al menos cuando se cuestiona de forma directa, **los empleados a los que el teletrabajo continuado afecta negativamente a su sentimiento de vinculación con la organización son minoritarios, mientras que la mayoría no percibe este impacto o lo describe como positivo** (“positivo” -independientemente del grado, es decir, en el rango 6-10 – es percibido por 52 empleados, el 48,6% de los que han contestado al cuestionario).

Lo anterior se infiere también cuando los supervisores son preguntados acerca de su percepción respecto de la vinculación de los empleados que forman su equipo con la Agencia; la respuesta media es de 7,17 y la más dada (por 4, un tercio de ellos) es que perciben que tal vinculación no varía, si bien también una parte importante (5, el 41,7%) perciben que el teletrabajo afecta a la vinculación de forma notablemente positiva. Es significativo que ninguno de los supervisores perciba que el teletrabajo continuado afecte negativamente a la vinculación de su equipo con la Agencia. Si bien esta es una pregunta acerca de percepciones, analizadas estas respuestas conjuntamente con las de los empleados se puede inferir que **el teletrabajo no está generando problemas de desvinculación de los empleados que trasciendan lo individual y afecten a los equipos de trabajo**.

- En cuanto a la posibilidad de que el teletrabajo continuado afecte a la **relación de los empleados con los compañeros, la mayoría no percibe que haya tal afectación** (respuesta media 5,3 y moda 5 donde 5 es “no influye”). 30 empleados (el 28%) perciben que el teletrabajo continuado influye de forma positiva (6-10), de los cuales 19 empleados (17,75%) responden que lo hace de forma notablemente positiva (8-10) y 5 empleados (4,7%) de forma notablemente negativa. Nuevamente, en otras partes de la encuesta, todos ellos manifiestan su preferencia por un sistema presencial o mixto y su afectación del estado anímico como consecuencia del teletrabajo continuado.

De forma correlativa a lo anterior, los supervisores coinciden en sus respuestas con los empleados: la respuesta más dada (por la mitad de ellos) es que el teletrabajo no afecta al clima laboral de la unidad, si bien una parte importante (5, el 41,7%) considera que el teletrabajo afecta al clima laboral de forma notablemente positiva (8-10). Nuevamente, ningún supervisor considera que el teletrabajo continuado afecte negativamente al clima laboral, de lo que puede inferirse que **no se están generando grandes conflictos que afecten al clima laboral como consecuencia del teletrabajo**, al menos con la gravedad suficiente como para que sean percibidos por los supervisores.

- Preguntados sobre la influencia del teletrabajo continuado en su **relación con los supervisores del teletrabajo, de media se percibe un impacto moderadamente positivo** (5,8 sobre 10), si bien la respuesta más contestada (moda) es que no influye, lo que es percibido por 55 empleados (51,4% de los que han contestado). Frente a ello, son más los empleados que perciben una influencia notablemente positiva (20 empleados, el 18,7%) que notablemente negativa (solo 4 empleados, el 3,7%). Si analizamos los empleados que percibe una influencia negativa y positiva, independientemente del grado de intensidad, 40 empleados perciben que su relación ha mejorado (37, 4%) y solo 10 (9,3%) que haya empeorado.

Similares percepciones tienen los supervisores, que cuando son preguntados respecto a la influencia del teletrabajo en su relación con los empleados que supervisan; de media, la respuesta es moderadamente positiva (6,09), si bien la respuesta más dada vuelve a ser que el teletrabajo no influye en su relación con sus equipos (lo responden 5 supervisores, el 41,7%). En este caso, a diferencia del anterior, sí hay un supervisor que considera que el teletrabajo continuado ha afectado de forma levemente negativa a la relación con los empleados que supervisa.

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 8,43 de media (donde 8-10 se entiende como una influencia notablemente positiva), mientras que la respuesta más dada (moda) es de un 10. Es decir, hay una identificación clara por parte de los

empleados de los beneficios que el teletrabajo continuado tiene sobre la conciliación. Solo dos empleados (1,8%) entienden que el teletrabajo continuado ha afectado de alguna forma negativamente a su conciliación (puntuación 0-4), mientras que 11 empleados (10,3%) consideran que no tiene efectos sobre su conciliación. En contraposición, 94 empleados, esto es, **el 87,85% de la muestra, consideran que el teletrabajo ha tenido un efecto positivo en la conciliación** (puntuación 6-10), de los cuales 11 (10,3% de la muestra) identifican un impacto moderadamente positivo y el resto (83 empleados, el 77,57%) identifican un impacto positivo notable. Si bien esto está en la línea de la evaluación del año pasado, hay que tener en cuenta que hay factores externos (cierre de colegios, centros de mayores...) que han podido influir en la situación personal y familiar de los empleados a lo largo de 2020.

- En cuanto al **impacto del teletrabajo en el bienestar general**, la mayoría de los empleados identifican también un impacto positivo, si bien este es levemente inferior al identificado respecto de la conciliación, siendo a media de un 7,32, interpretándose esto como un impacto moderadamente positivo, si bien nuevamente la respuesta más dada (moda) es el 10. **El 76,6 % de los empleados que responden (82 empleados) perciben que el teletrabajo afecta positivamente a su bienestar general**; de ellos, 58 empleados (el 54,2% de la muestra) perciben que el teletrabajo afecta positivamente al bienestar general de forma notable. En contraposición, 14 empleados (el 13%) consideran que el teletrabajo continuado ha afectado negativamente a su bienestar general.
- Frente a esta valoración, globalmente positiva, destaca la división de opiniones respecto a la voluntad de los empleados de volver a un sistema de teletrabajo mixto, que combine días de teletrabajo y de presencialidad: prácticamente la mitad de la muestra responde afirmativamente y la otra mitad negativamente. Por tanto, **no hay entre los empleados una tendencia clara que permita afirmar la preferencia por el sistema de teletrabajo mixto o continuado**. En cuanto a la preferencia por el modelo mixto, las razones esgrimidas en la pregunta siguiente se refieren fundamentalmente a motivos de índole personal (referidas a la relación personal con compañeros de trabajo).

De forma similar sucede cuando se les pregunta a los supervisores; prácticamente los mismos afirman querer volver a un sistema de teletrabajo mixto que no hacerlo (5 responden lo primero y 7 lo segundo). Los primeros esgrimen razones similares a los empleados, relacionadas fundamentalmente con la relación personal con los empleados y la preferencia por la comunicación 'cara a cara'. Cuando se pregunta a los supervisores por su percepción sobre el sentir de sus equipos en este sentido, la mayoría (10) afirman percibir que sus equipos no tienen ganas de volver a un sistema de teletrabajo mixto aún.

- En cuanto a la **satisfacción global con el teletrabajo continuado**, esta es **globalmente alta**. Entre los empleados, la valoración media es de 4,46 sobre 5 (equivalente a un 8,92 sobre 10), siendo la respuesta más dada la máxima puntuación, de 5 estrellas (67 empleados, el 62%). Solo cinco empleados (4,67%) dan una valoración negativa (1 o 2 estrellas) y 99 empleados, es decir, **el 92,5 %, es decir le dan una valoración positiva (4 o 5 estrellas)**. Entre los supervisores, las respuestas van en la misma línea, si bien los resultados son ligeramente mejores que entre los empleados: la valoración media es de 4,67

sobre 5 (9,34 sobre 10) y nuevamente la respuesta más dada es la máxima puntuación (5 estrellas). No hay ningún supervisor que valore su satisfacción como baja; es decir, **el 100% de los supervisores dan una valoración positiva** (4 o 5 estrellas).

- Por último, a los supervisores se les preguntó respecto a la posibilidad de ampliar el número de día de teletrabajo tras la vuelta a la sede en condiciones de normalidad, es decir, cuando se vuelva a un sistema mixto de teletrabajo; **una mayoría (9, es decir, el 75%) son favorables a la extensión del teletrabajo dentro del sistema mixto**, si bien un cuarto de ellos (3) afirman no considerar conveniente tal extensión. Entre quienes se muestran favorable, **la mayoría optarían por un sistema de tres días de teletrabajo y dos presenciales** (5 se decantan por esta opción y otros dos más hablan de “al menos” 3 días, o “3 o 4 días”).

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

En cuanto a los supervisores, uno de ellos realiza una sugerencia relacionada con la forma de organización de trabajo en el momento en que se vuelva al teletrabajo mixto, sugiriendo que se mantengan las herramientas y prácticas puestas en marcha a lo largo del año y se realicen formaciones o reuniones mixtas, con gente que acudiría de forma presencial y gente que de forma online, de forma que la planificación de reuniones y formaciones no dependa de la presencialidad de los empleados. El resto de manifestaciones de los supervisores son muestras de apoyo al teletrabajo continuado y sugerencias de aplazar la decisión de volver al teletrabajo mixto una vez la situación sanitaria se haya resuelto.

En cuanto a los empleados, las sugerencias realizadas se refieren así mismo a la situación de teletrabajo mixto que habrá cuando se vuelva a la sede, y siguen las siguientes líneas:

1. Aplazar la vuelta a la presencialidad al momento en que la situación sanitaria esté resuelta.
2. Aumento de los días de teletrabajo semanales a tres.
3. Mayor flexibilidad en los días de teletrabajo de cada empleado, de forma que no sean fijos de forma semanal.
4. Organización del teletrabajo por áreas (teletrabajo los mismos días para todos los empleados del área)
5. Mantenimiento de teletrabajo continuado, una vez se produzca al vuelta a la normalidad, cuando circunstancias de índole personal del empleado así lo requirieran.
6. Reconversión de ayudas al transporte en ayudas energéticas o de materiales y mantenimiento de ayudas a comedor.
7. Estabilización del programa de teletrabajo, configurándolo de forma permanente en vez de por medio de convocatorias anuales.

De forma similar a los supervisores, los empleados también han valorado en esta pregunta la posibilidad de realizar un teletrabajo continuado durante la pandemia.

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
2. El establecimiento de turnos parece ser una medida correcta a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio en tales casos, al menos en lo referido a la percepción del empleado sobre su propio trabajo: ninguno de los empleados que participan en un sistema de turnos ha percibido que le teletrabajo afecte a la realización de sus funciones
3. **El 76, 6% de los empleados considera que el teletrabajo continuado ha tenido efectos positivos sobre su rendimiento laboral.** Los supervisores de teletrabajo coinciden en tal efecto: ninguno de ellos considera que el desempeño de su unidad se haya visto afectado negativamente
4. Se puede descartar que el teletrabajo continuado 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.
5. Salvo en casos puntuales y muy minoritarios, **el teletrabajo continuado no genera una desvinculación del empleado con la organización**
6. De acuerdo a las respuestas de empleados y supervisores, **el teletrabajo continuado 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.
7. El **87,85%** 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 el **76,6 %** de los empleados perciben que el teletrabajo **ha tenido un efecto positivo sobre su bienestar general.**
8. Destaca la positiva valoración del apoyo técnico prestado por el Área de Informática: **el 94,4% de los empleados lo valoran positivamente**, la valoración media es de **4,70** sobre 5 estrellas (equivalente a 9,4 sobre 10) y la respuesta más dada la puntuación máxima (5 estrellas).
9. En cuanto a la **satisfacción global con el teletrabajo continuado**, esta es **globalmente alta**: el 92,5 % de los empleados valoran el teletrabajo continuado de forma positiva, con una puntuación media de **4,46** sobre 5 (equivalente a un 8,92 sobre 10), siendo la respuesta más dada la máxima puntuación, de 5 estrellas. Entre los supervisores, las respuestas van en la misma línea, comuna valoración media de **4,67** sobre 5 (9,34 sobre 10) y nuevamente la respuesta más dada es la máxima puntuación (5 estrellas).
10. En ambas encuestas los encuetados reflejan su apoyo a la decisión de la AEPD de implantar el teletrabajo continuado como herramienta frente al riesgo de contagio que supone la Covid-19 a nivel laboral; tanto por empleados como supervisores expresan en sus sugerencias el deseo de esperar a la estabilización de la situación epidemiológica antes de volver al sistema de teletrabajo mixto.

ANEXO I: ENCUESTAS

ENCUESTA A TELETRABAJADORES 2020

1. ¿Has tenido que acudir a la sede de la AEPD por necesidades del servicio?

- Sí, puntualmente.
- Sí, con frecuencia (al menos 2 veces al mes)
- Estoy en un sistema de turnos
- No

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

- Sí
- No

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ha bajado

Ha subido

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



5. Con el teletrabajo continuado, el número de reuniones de trabajo (5= no ha variado):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ha bajado

Ha subido

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ha disminuido

Ha aumentado

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ha empeorado

Ha mejorado

8. Con el teletrabajo continuado, siento que mi bienestar general (5= no ha variado):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ha empeorado

Ha mejorado

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ha bajado

Ha subido

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente

Positivamente

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente

Positivamente

12. Tengo ganas de volver a combinar días de teletrabajo y días de trabajo presencial.

- Si
- No

13. Si has respondido afirmativamente a la pregunta anterior, especifica las razones de tu preferencia por un sistema mixto (presencial/teletrabajo):

Ejemplos: siento que mi rendimiento es mayor al combinar ambas opciones, echo de menos la relación cara a cara con mis compañeros de trabajo, me viene animicamente bien cambiar de lugar de trabajo cada varios días, etc

Escriba su respuesta

14. Valora tu satisfacción global con el teletrabajo continuado.



15. Valora el apoyo técnico y la asistencia del servicio de informática en el programa de teletrabajo.



16. Sugerencias.

Escriba su respuesta

Enviar

ENCUESTA A SUPERVISORES 2020

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

En el sentido de que el teletrabajo suponga una merma en la calidad de las funciones desempeñadas, o dificulte su realización

Sí

No

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

Escriba su respuesta

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ha bajado

Ha subido

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Más fácil

Más difícil

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Más fácil

Más difícil

6. Una vez se plantee la vuelta a la sede en condiciones de normalidad, ¿sería conveniente que el número de días de teletrabajo en la unidad aumentara?

Sí

No

7. En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, especifica cuántos días consideras que debería teletrabajarse:

Escriba su respuesta

8. El teletrabajo continuado ha influido en tu relación con los funcionarios que supervisas (5= no influye):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente

Positivamente

9. El teletrabajo continuado ha influido en el clima laboral de tu unidad:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente

Positivamente

10. Tengo ganas de volver a combinar días de teletrabajo y días de trabajo presencial:

- Sí
- No

11. Si has respondido afirmativamente a la pregunta anterior, especifica las razones de tu preferencia por un sistema mixto (presencial/teletrabajo):

Ejemplos: siento que coordino mejor a mi equipo si coincidimos presencialmente, noto que mi propio desempeño laboral es mejor al combinar ambas opciones, echo de menos la relación cara a cara con mis compañeros de trabajo, etc

Escriba su respuesta

12. Noto que mi equipo tiene ganas de volver a combinar días de teletrabajo con días de trabajo presencial:

- Mayoritariamente sí
- Mayoritariamente no
- No hay una opción mayoritaria/no tengo percepción al respecto

13. Percibo que el teletrabajo continuado influye en el compromiso de mis supervisados con la AEPD:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente

Positivamente

13. Percibo que el teletrabajo continuado influye en el compromiso de mis supervisados con la AEPD:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente

Positivamente

14. Valora tu satisfacción global con el teletrabajo continuado:



15. Sugerencias.

Escriba su respuesta

Enviar