



ESTUDIO DEL POTENCIAL IMPACTO DE WORKHUBS DE TELETRABAJO EN EXTREMADURA

Informe de Resultados del Trabajo de Campo

2013

Centro Extremeño de Tecnologías Avanzadas CETA CIEMAT y FUNDECYT-PCTEX

extremadura-workhubs.info



Editado por FUNDECYT-PCTEX Y CETA-CIEMAT

Recopilación de datos y elaboración de contenidos:

Anto Recio, Pilar Javato, Montse Hernández, Rosa Méndez

Supervisión de la edición: Guillermo Díaz, Carmen Martín

Diseño y soporte técnico: Antonio Núñez y Nacho Cano

Septiembre 2013 © Algunos derechos reservados. No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas

 Índice

●	OBJETO DEL ESTUDIO	5
✓	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
●	PLAN DE MUESTREO	7
✓	METODOLOGÍA	7
✓	DEFINICIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA	9
✓	INSTRUMENTOS UTILIZADOS	14
●	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	16
✓	PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS.....	16
✓	RAMAS PROFESIONALES Y ACTIVIDADES. PERFILES DE LAS EMPRESAS.....	17
✓	PERCEPCIÓN DEL TELETRABAJO POR PARTE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y RESPONSABLES DE RRHH 22	
✓	MOTIVOS POR LOS QUE IMPLANTAR EL TELETRABAJO	23
✓	VALORACIÓN DEL TELETRABAJO	25
✓	DESPLAZAMIENTOS Y HÁBITOS DE VIAJE EN EXTREMADURA	27
✓	MÉTODOS DE TRABAJO: USO DE HERRAMIENTAS TICs	30
✓	ESPACIOS WORKHUBS, USOS Y PREFERENCIAS	31
●	POSIBILIDADES DE ÉXITO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
✓	EXPERIENCIAS PILOTOS	39
✓	CONCLUSIONES SOBRE EL TELETRABAJO	40
✓	CONCLUSIONES SOBRE LOS ESPACIOS WORKHUB	45

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe recoge los resultados obtenidos tras la realización del trabajo de campo durante el periodo comprendido entre los meses de abril y junio de 2013, en el que se analizaron a través de cuestionarios, diferentes modelos laborales de una muestra de empresas extremeñas, tomando como referencia el teletrabajo¹, una fórmula flexible que puede reportar beneficios desde una triple perspectiva: económica, medioambiental y social.

Su finalidad es valorar la situación de las empresas extremeñas en materia de teletrabajo y el impacto que tendría la implantación de uno o varios workhubs en nuestra región así como la ubicación más adecuada en función de su potencial uso.

El origen del estudio, ha estado motivado por la creciente influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, que a través de su uso, permiten mantener un estrecho vínculo entre el trabajador y la empresa, a pesar de que éste no se encuentre físicamente en la misma.

El uso de las TICs está provocando un cambio en las fórmulas de trabajo habituales y por tanto, el teletrabajo está adquiriendo un peso importante que repercute no solo en las relaciones profesionales, sino que también están afectando a las relaciones sociales y familiares de los trabajadores, permitiendo una mayor flexibilidad laboral que favorece la conciliación y que, y que, por tanto, puede tener repercusión en los aspectos de igualdad de género en el acceso al trabajo.

Es también perceptible que el teletrabajo tiene un efecto medioambiental, como por ejemplo la reducción de emisiones ocasionadas por el transporte; a nivel económico ya que reduce considerablemente los gastos asociados a infraestructuras e inmuebles que deben asumir empresas y autónomos, ya que a través del teletrabajo podrían desempeñar su trabajo desde casa.

Para la elaboración del estudio, se han planteado una serie de encuestas que han sido dirigidas a empresas extremeñas, que por su actividad desarrollan tareas susceptibles de llevarse a cabo de manera remota.

¹ Si bien existen diversas definiciones de teletrabajo, el estudio se ha centrado en trabajadores que, gracias a la aplicación de esta modalidad laboral flexible, no tienen que trasladarse diariamente a la oficina, desarrollando su actividad a distancia y evitando así los desplazamientos. Por lo tanto, han sido tenidos en cuenta tanto trabajadores por cuenta ajena como autónomos. Además, también han participado emprendedores, que han valorado el trabajo a distancia como posible modelo en caso de emprender, así como la posibilidad de hacer uso de espacios workhub.

Una vez realizada esta selección, se ha llevado a cabo un trabajo de campo para contactar con los responsables de las citadas empresas y obtener información de primera mano, realizando además una labor de difusión del teletrabajo y del posible uso de espacios coworking² entre las empresas que han formado parte del estudio.

En este sentido, el estudio ha sido planteado con el propósito de dar a conocer nuevos modelos que pueden flexibilizar tanto las fórmulas tradicionales de trabajo como el mercado laboral, ya que tiene un gran potencial para la creación de empleo.

El procedimiento llevado a cabo se ha basado en la elaboración de una serie de cuestionarios, mediante los que recopilar información sobre la situación general del teletrabajo en la región, teniendo en cuenta que no hay suficiente información al respecto.

Tal y como se detallará en la metodología, la encuesta se ha planteado tanto de forma presencial como on-line para hacer extensible el estudio a mayor espectro posible de autónomos, emprendedores y trabajadores por cuenta ajena, tratando de obtener resultados de los que poder extraer impresiones acerca del trabajo realizado desde casa entre los distintos profesionales.

El alcance de las encuestas, desde una perspectiva estadística, no ha pretendido cubrir el universo de teletrabajadores existente actualmente en la región, sino que el estudio trata de ofrecer un acercamiento principalmente cualitativo, sobre la percepción del trabajo a distancia y su potencial implantación en las empresas extremeñas.

Además, con los resultados obtenidos se pretende analizar la potencial usabilidad de espacios colaborativos de coworking: los workhubs³ como lugar común de trabajo, por una muestra representativa de teletrabajadores, autónomos y emprendedores.

En relación a las nuevas tendencias laborales, es importante destacar que Extremadura debe alinearse hacia las líneas definidas en Europa sobre crecimiento inteligente, para situarse en una economía de alto nivel de empleo a través de la cohesión social y territorial, teniendo en cuenta la baja densidad demográfica y la dispersión geográfica por la que se caracteriza la región.

² El concepto de coworking puede ser entendido como un modelo laboral en el que se comparten ideas y en el que profesionales independientes trabajan físicamente muy cerca entre ellos, permitiendo generar nuevas ideas y proyectos.

³ El término workhub hace referencia al espacio para compartir recursos y por tanto reducir costes, sin olvidar que se trata también un centro de relaciones sociales y profesionales que ayudará a cualquier profesional a ampliar sus redes y contactos

El crecimiento inteligente planteado en la Estrategia 2020 de la Comisión Europea, define que la economía debe hacer un uso eficaz de los recursos, para hacer que sea más verde, más competitiva e integradora.

Es desde esta perspectiva donde el teletrabajo adquiere un enfoque importante, posicionándose como un mecanismo capaz de combinar las tres variables de forma eficiente.

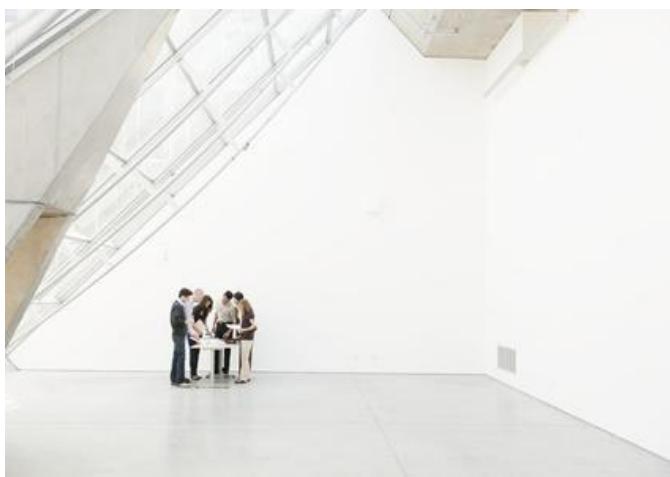
Por lo tanto, una vez finalizada la primera fase del estudio, en la que se llevó a cabo la elaboración del “**Estado del Arte del Teletrabajo en Extremadura**”, como siguiente paso se ha planteado la elaboración del estudio “**Estudio del Potencial Impacto de Workhubs de Teletrabajo en Extremadura**”, con el objetivo de conocer el peso que el teletrabajo puede adquirir en la consecución de los objetivos marcados en la Estrategia 2020, partiendo de un análisis de situación de la región, y planteando la posibilidad de fomentar el uso de espacios de trabajo colaborativo.

La recopilación de datos así como el proceso de análisis, han sido realizados por el equipo de FUNDECYT- PCTEX, en colaboración con el CETA- CIEMAT, dentro del acuerdo firmado entre ambas entidades en el marco del proyecto “Infraestructura de Repositorios Digitales sobre GRID”, para el “Estudio sobre el potencial e impacto de hubs de Teletrabajo en Extremadura” y cofinanciado por fondos FEDER.

OBJETO DEL ESTUDIO

El objeto del estudio pretende aproximarse al estado de situación del teletrabajo en Extremadura así como valorar el grado de preparación de las empresas extremeñas para implantar este modelo laboral entre las personas que integran una organización, que puede ser extensible a PYMEs y grandes empresas, autónomos/as, emprendedores y emprendedoras.

Asimismo, el estudio pretende dar a conocer el concepto “workhub”, que no sólo se define como un espacio compartido con recursos similares a los que podemos encontrar en cualquier oficina, sino que es también un lugar de encuentro para todas aquellas profesionales que tengan una idea y deseen iniciarse en esta innovadora manera de trabajar y de entender las relaciones profesionales.



Durante el proceso de estudio, se ha pretendido dar a conocer estos espacios que ofrecen la posibilidad de trabajar a distancia, promover el autoempleo, y fomentar el entorno abierto para compartir ideas, conocimientos y proyectos, a la vez que reduce el aislamiento profesional que surge al trabajar desde casa.

En términos globales, el siguiente informe está orientado a la consecución de los siguientes objetivos:

- ✓ Explorar la situación actual y la percepción existente en la región sobre el teletrabajo, a través de la realización de cuestionarios a empresas extremeñas y trabajadores.
- ✓ Difundir del concepto de workhub y coworking entre empresas, autónomos y emprendedores extremeños, en línea con nuevos modelos laborales.
- ✓ Identificar las posibilidades de éxito de los espacios workhub, así como el lugar más demandado, y de forma especial en las zonas rurales, como zonas potenciales de desarrollo.

✓ **Objetivos específicos**

En términos concretos, el estudio pretende obtener una serie de datos que servirán como punto de partida para una posterior toma de decisiones sobre medidas que permitan progresar en la adopción de fórmulas flexibles, y con ello mejorar la situación laboral en la región, en base a:

- ✓ Identificar el perfil de personas que harían uso de los workhubs, recopilando información sobre su situación laboral, su lugar de trabajo, género, edad, o formación.
- ✓ Analizar el grado de interés de empresas y trabajadores/as sobre la utilización de espacios workhubs.
- ✓ Conocer la percepción de empleadores y trabajadores sobre el teletrabajo, y posibles beneficios que estos espacios aportarían a los potenciales usuarios y/o beneficiarios.
- ✓ Situar geográficamente a potenciales usuarios de workhubs, y poder establecer la mejor ubicación de estos espacios, prestando especial atención a las zonas rurales.

PLAN DE MUESTREO

✓ Metodología

Una vez finalizado el Estado “**Estado del Arte del Teletrabajo en Extremadura**”, el siguiente paso ha sido analizar la situación de la región y conocer la realidad actual de empresas y trabajadores.

Para la fase de estudio, se han definido los instrumentos que pudiesen aportar la información necesaria mediante los que medir el impacto que tendría en la región a nivel social, medioambiental y económico la implantación de un workhub, y la percepción que tanto trabajadores como empresas tienen acerca de estos espacios y del trabajo a distancia.

El siguiente paso fue la selección de preguntas que se trasladaron a cinco cuestionarios distintos con los que cubrir la mayor parte del espectro de trabajadores dentro del tejido empresarial extremeño, y que han sido planteados en dos formatos distintos:

- **Presencial:** recopilación de datos a través de una serie de entrevistas personales con responsables de RRHH de empresas de la región que han demostrado interés en participar, dentro de los sectores de actividad susceptibles de implantar el teletrabajo ya mencionados en “Estado el Arte del Teletrabajo”, además como potenciales usuarios de workhubs.

- **On-line:** recopilación de datos de forma telemática. A la hora de plantear la metodología, se consideró que para que el estudio tuviese el mayor alcance posible, los cuestionarios se difundirían vía on-line a través de una plataforma que permitiese ser cumplimentando de una forma ágil y dinámica, a la vez que fuese posible hacerlo extensible al mayor número posible de colaboradores.

Por su parte, para el proceso de identificación de empresas a las que plantear el cuestionario de forma presencial, se contó con el asesoramiento de Grupos de Acción Local, organizaciones empresariales y entidades que aportaron datos e información sobre potenciales colaboradores, ajustado al perfil buscado, y asimismo, haciendo difusión de los cuestionarios.

Cabe destacar que también ha contactado con los Puntos de Activación Empresarial para poder hacer la máxima difusión entre emprendedores, uno de los perfiles que resulta más complejo identificar teniendo en cuenta que se encuentran en la fase inicial de la puesta en marcha de un negocio.

Además de la recopilación de datos cuantitativos, un peso importante del estudio se basa en el análisis de datos cualitativos. En este sentido se ha recopilado información sobre empresas que ya cuentan con experiencias implementadas, tanto en el uso de los espacios workhub como el desarrollo del trabajo de forma remota desde sus hogares, teniendo en cuenta los sectores más significativos de la región, y de forma concreta con empresas ubicadas en zonas rurales.

Cabe destacar que las empresas de mayor tamaño o en el caso de multinacionales con sede en Extremadura, reflejan mayor complejidad a la hora de asumir cambios estructurales dentro de su organización debido al volumen de trabajadores/as y sus departamentos de RR.HH están gestionados desde otras CC.AA, por lo que el perfil mayoritario de empresas participantes han sido pequeñas empresas y en muchos casos integradas por personas autónomas y trabajadores por cuenta propia.

Finalmente, con casi medio centenar de organizaciones contactadas se consiguió una muestra representativa, suficientemente heterogénea para obtener la información deseada para el estudio.

✓ Definición y tamaño de la muestra

Durante el proceso de obtención de datos se ha intentado disponer de una muestra lo más equitativa posible de empresas en base a los sectores de actividades mejor adaptados en términos de igualdad de género así como ubicación geográfica.

Para la selección de potenciales participantes, han sido tenidos en cuenta diversos criterios además del perfil de las empresas y el sector de actividad, como son el tamaño, el compromiso con determinados segmentos de la población, la responsabilidad social con el medio ambiente o con la conciliación familiar, tratando de forma paralela de cubrir la mayor parte del territorio regional.

Inicialmente se preseleccionaron empresas que fueran susceptibles de incorporar el teletrabajo o que ya contaran con teletrabajadores y/o teletrabajadoras dentro de su organización y que, al mismo tiempo, fueran potenciales usuarios de espacios “workhubs”, centrados además en los sectores de actividad con mayor potencial de implantación en nuestra región.

Sin embargo, las propias características del tejido empresarial extremeño, han orientado la identificación de las empresas hacia los principales núcleos de desarrollo, en los que las empresas se encuentran ubicadas.

En este sentido las localidades en las que se han realizado los cuestionarios de forma presencial han sido: Almendralejo, Badajoz, Cáceres, Casar de Cáceres, Don Benito, Mérida, Monesterio, Valdivia, Villafranca de los Barros, Zafra y Zurbarán.

Una vez analizados los datos obtenidos, las entidades participantes quedarían clasificadas en base a las ramas profesionales incluidas en la siguiente tabla:

Tabla 1: Ramas profesionales de las entidades encuestadas de forma presencial

Administración Pública	Cosmética y Belleza
Agroalimentación	Formación
Aseguradora	Ingeniería Industrial
Asesoría fiscal y contable	Ingeniería de Software
Cleantech	Servicios sociales
Comunicación, Publicidad y Marketing	Servicios financieros
Consultoría de Calidad	Telecomunicaciones
Consultoría empresarial	Traducción
Consultoría Tecnológica, Informática y Soluciones TIC	

En la muestra han sido excluidos sectores y actividades con una baja probabilidad de implantación del teletrabajo, según la literatura más reciente, como por ejemplo la construcción, el comercio al por menor, o determinados servicios que por su actividad no son susceptibles de ser realizados a distancia.

Respecto a la recopilación de datos vía telemática, se han obtenido un total de **120 cuestionarios on-line** distribuidos de acuerdo a los cinco perfiles definidos para la muestra, y siguiendo el esquema definido en la tabla nº 2:

Tabla 2: Perfil de participantes vía on-line

Perfil de las personas encuestadas	Número de cuestionarios
Responsables de RRHH	6
Trabajadores/as por Cuenta Ajena	54
Emprendedores/as	24
Autónomos y autónomas	19
Teletrabajadores/as	17
Total	120

La participación de personas responsables de RRHH vía on-line se ha complementado en número con los datos obtenidos a través de la realización de encuestas presenciales a Pequeñas y Medianas empresas, autónomos, entidades públicas y fundaciones, obteniendo como resultado final **44 cuestionarios** presenciales correspondientes al perfil de responsables de RRHH.

Respecto a las empresas que han colaborado permitiéndonos recoger su opinión de manera presencial se incluyen listadas a continuación, en función de su tipología.

Por un lado dentro del sector privado, se encuentran:

Tabla 3: Empresas privadas participantes en los cuestionarios presenciales

ADA Sistemas	ILKE BENSON
ADALID Extremadura SL	IMENER
AREA Abogados y Asesores	INNOVEX
ATRIEX Traductores	INTEXMEDIA
AUREA Formación	LUQUE Agencia de Publicidad
CABLEX	NAE, Consultoría de Telecomunicaciones
DATA SECURITY	NUBELIA SOLUTIONS
Entidad Financiera (Anónima)	PAYPERTHINK S.L.
FABEREX	Periódico Extremadura
FRAEMA	PROCAEX21
GLOIN	PUBLICIDAD EXTREMEÑA
GRUPO E4	SEEDS 3000, SL
Grupo UNIBELLEZA	SERVIACON Asesoría
GRUPO VOCENTO	SINERGING INGENIERIA Y DESARROLLO
HOMERIA OPEN SOLUTIONS	TANY NATURE
HOY (cmextremadura)	TUVIKA

Además de las empresas, también han participado distintas entidades de la administración pública, que incluso ya tienen implementado el teletrabajo, que como se detallará en los siguientes apartados, aun se encuentra en fase de proyecto piloto:

Tabla 4: Entidades participantes vinculadas a la administración

Ayuntamiento de Cáceres
CENATIC, Centro Nacional de Referencia de Aplicación de las TIC basadas en fuentes abiertas
Diputación de Cáceres
Gobierno de Extremadura, Servicio de Administración de Sistemas perteneciente a la Consejería de Administración Pública.
Grupo de Acción Local ADEVAG, Valdivia (Badajoz)
Grupo de Acción local CEDECO-TENTUDIA, Monesterio (Badajoz)
Grupo de Acción Local FEDESIBA, Villafranca de los Barros (Badajoz)
Grupo de Acción local Tagus, Casar de Cáceres (Cáceres)
Grupo de Acción Local ZAFRA-RIO BODION, Zafra (Badajoz)

Por último, en el estudio también han participado tres **Fundaciones privadas**, aportando una perspectiva muy específica, ya que trabajan con dos sectores de interés social para el estudio: por un lado mujeres y en los otros dos casos personas con discapacidad, todas ellas desarrollando tareas muy encaminadas a facilitar la inserción laboral de estos grupos sociales. Estas son:

Tabla 5. Fundaciones participantes en el estudio

FUNDHEX: (Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social)
FUNDACIÓN MUJERES
INSERCIÓNEX

✓ **Instrumentos utilizados**

Como se menciona en la metodología, para la obtención de información se elaboraron una serie de cuestionarios estructurados en bloques de contenido, en primer lugar identificando el perfil de población, seguido de cuestiones referidas al teletrabajo como un modelo laboral flexible, y finalmente identificar el potencial uso de los workhubs, como nuevos espacios de trabajo.

Los **cuestionarios presenciales** se elaboraron con el fin de obtener la opinión de los responsables de las empresas y conocer así el grado de flexibilidad o la predisposición para implantar el teletrabajo; la rentabilidad y productividad que dicha implantación supondría para la empresa en términos de beneficios, y los principales inconvenientes y barreras para ponerlo en práctica.

Para los **cuestionarios on line**, el planteamiento se basó principalmente en la obtención de datos por parte de trabajadores, siguiendo el esquema de los cuestionarios presenciales pero en este caso, desde la perspectiva del trabajador, para conocer su opinión sobre los beneficios que le aporta o aportaría el teletrabajo a nivel social o de conciliación familiar, económico o ahorro energético y medioambiental por las emisiones originadas por los desplazamientos al centro de trabajo.

A continuación enumeramos cada uno de estos cuestionarios definidos en el estudio y el principal objetivo que se estableció para cada uno de ellos:

- ✓ **CUESTIONARIO 1: Supervisores de actividad o responsables de RRHH.** Las respuestas dadas por este perfil servirían para indicar el grado de preparación que la empresa tiene para implantar el teletrabajo, y detectar los recursos y cambios necesarios para poder adoptar este modelo entre sus trabajadores.

- ✓ **CUESTIONARIO 2: Trabajadores/as por cuenta ajena.** Este cuestionario se planteó con el fin de detectar aquellos perfiles profesionales que pudiesen adaptarse a modelos de trabajo flexibles, pudiendo desarrollar su actividad laboral a través del teletrabajo y/o haciendo uso de los espacios *workhub*. Del mismo modo, serviría para captar información sobre las necesidades de transporte y contribuir a la reducción de los desplazamientos que tienen lugar en nuestra región diariamente para ir a trabajar.

- ✓ **CUESTIONARIO 3: Emprendedores/as (personas que desean emprender una nueva actividad empresarial).** En este caso está planteado para captar información sobre las necesidades que surgen a las personas emprendedoras a la hora de iniciar una actividad empresarial.

Y de forma paralela, fomentar el autoempleo y el emprendimiento bajo este modelo innovador, ofreciendo espacios dinámicos para generar nuevos proyectos y que permiten el uso de recursos compartidos, como es el caso de los workhubs.

- ✓ **CUESTIONARIO 4: Autónomos/as.** Este cuestionario está destinado a autónomos/as y profesionales independientes que llevan algún tiempo desarrollando su actividad. Mediante este cuestionario se pretendía determinar las preferencias en cuanto a la ubicación más óptima a la hora de crear y hacer uso de los *workhub* dentro de nuestra región, tomando como referencia este perfil como potencial en el uso de estos espacios.
- ✓ **CUESTIONARIO 5: Teletrabajadores/as.** Este cuestionario, destinado a personas que teletrabajan, fue planteado con el fin de, por un lado conocer los motivos que impulsaron a desarrollar su trabajo a distancia, y por otro detectar las ventajas e inconvenientes en la práctica tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO

Tras la recopilación de la información recibida a través de los cuestionarios, se procedió a la fase de análisis cualitativo los resultados, tomando por un lado los datos obtenidos a través de los formularios on-line y por otro los recopilados de forma presencial.

Las principales conclusiones extraídas se describen en los siguientes bloques de análisis:

✓ **Perfil de las personas encuestadas**

Respecto a las visitas presenciales, en las que se encuestó al perfil de responsables de RRHH o responsables de la empresa, cabe destacar que del total de empresas privadas, un 38% ya cuenta con teletrabajadores/as dentro de su plantilla, mientras que el porcentaje restante no tiene implantado aún este modelo laboral.

En el caso de la administración pública, los dos organismos participantes (Ayuntamiento de Cáceres y Servicio de Administración de Sistemas del Gobierno de Extremadura), están implementando un proyecto piloto con un grupo determinado de trabajadores/as en el que durante seis meses desarrollaran su trabajo a distancia.

La información obtenida a través del perfil correspondiente a responsables de RRHH que han respondido a los cuestionario señala por un lado, que el perfil de éstos responsable es de hombres y mujeres al 50% con edades comprendidas entre los 30 y 45 años en la mayoría de los casos (el 57,14%), dándose además un idéntico porcentaje de personas universitarias.

En el análisis de los datos aportados por los trabajadores/as por cuenta ajena, recopilados vía on-line ha habido una participación similar entre hombres (43,18%) y mujeres (56,82%), perteneciendo en su gran mayoría al rango de edades comprendidas entre los 30 y 45 años y con estudios universitarios casi el 82%.

En cuanto a los emprendedores/as cabe destacar que la participación de mujeres se encuentra en un 27,27% frente a un 72.73% de hombres, entre los que se sitúan con un 59,09% en un rango de edad de entre 30 y 45 años.

Entre las personas emprendedoras que han participado en el estudio, un 45.45% se encuentra en situación de búsqueda activa de empleo, y consideran que si en un plazo determinado no encuentra trabajo, plantean la posibilidad de montar su propio negocio, o de trabajar por cuenta propia.

Dentro de este perfil de emprendedor, cabe destacar que se trata de personas con nivel de estudios superiores, donde la mejor opción para trabajar, en su opinión, sería su propio hogar estando muy dispuestos a compartir un espacio HUB con otras personas o instituciones en cualquier caso.

Para la obtención de datos cuantitativos dentro del perfil de autónomos/as que llevan algún tiempo desarrollando su actividad contamos con una muestra en la que el 84% de los autónomos tienen edades comprendidas entre los 30 y 45 años de edad frente a un 11% de autónomos que superan los 45 años. El porcentaje restante se trata de menores de 30 años. El nivel de estudios universitario es el más común en un porcentaje muy elevado (84%). Si tenemos en cuenta el sexo cabe destacar que se trata de hombres en el 74% de los casos.

Para la obtención de datos relativos a teletrabajadores/as, se ha tenido en cuenta una muestra en la que el 64% de los encuestados/as tienen entre 30 y 45 años, siendo 71% de las personas que han respondido hombres. En la mayoría de los casos se trata de personas solteras (64%) y en un 86% de los casos con un nivel superior de estudios universitario.

✓ **Ramas profesionales y actividades. Perfiles de las empresas**

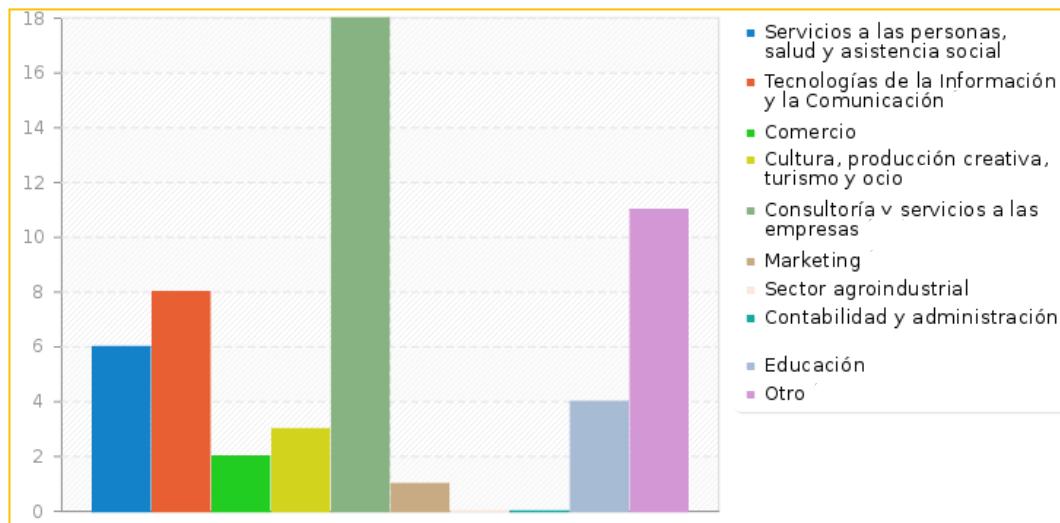
La totalidad de las personas que han colaborado en el cuestionario presencial, corresponden al perfil de responsable de actividad o de RRHH, pertenecientes a entidades públicas y privadas.

Se trata de organizaciones que actualmente tienen **menos de 10 trabajadores** en el 20% de los casos mientras que el 80% restante son de entidades de **entre 10 y 20 trabajadores**.

En relación a los sectores de actividad, las empresas de **consultoría y servicios a las empresas es el sector que mayor participación ha tenido en la encuesta**, ya que el tipo de tareas que llevan a cabo en su actividad laboral permite implantar la fórmula de teletrabajo de forma más sencilla.

Otro de los sectores que mayor representación ha tenido es Tecnologías de la Información y la Comunicación, Servicios a las personas, salud y asistencia social.

Gráfico 1: Sectores de actividad definidos por el perfil de responsables RRHH.

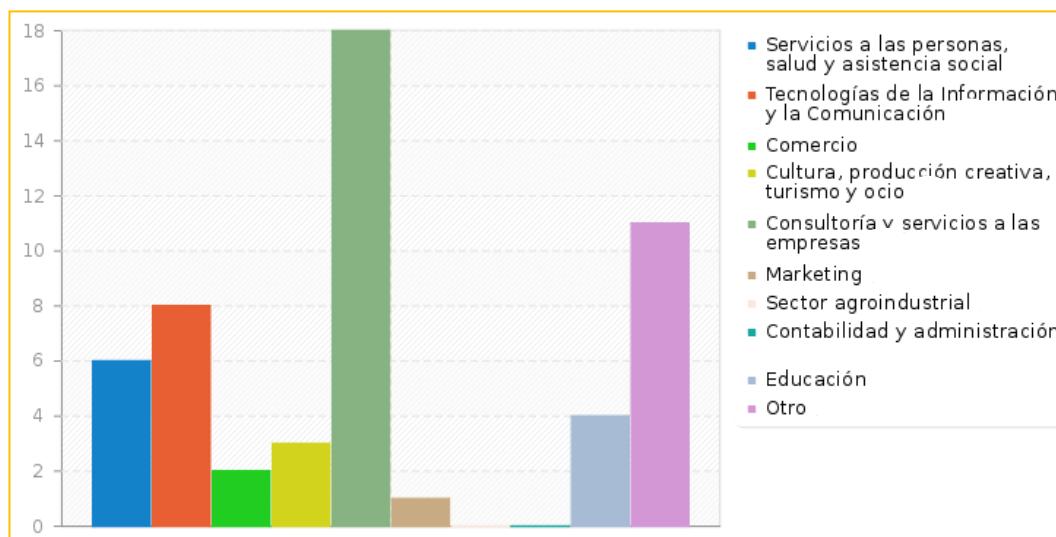


La participación por parte de trabajadores/as por cuenta ajena reflejan un **cierto equilibrio** teniendo en cuenta el tipo de entidad para el que trabajan, situando en un 55.74% a **personas que trabajan para la administración pública** mientras que un 42.62% que trabaja para entidades distintas a la administración.

Además, otros sectores indicados por los participantes han sido: desarrollo rural, Innovación, asociaciones privadas, industrial, sector bancario y empresa pública.

En cuanto al tipo de contratación laboral, un 63,64% cuenta con un contrato indefinido, y un 31,82% cuenta con un contrato temporal, mientras que el nivel de renta es en un 61,36% el de trabajadores donde por unidad familiar ingresan mensualmente entre 1.001€ y 2.000€, seguido en un 20,45% por renta/unidad familiar entre 2.000€ y 3.000€.

Gráfico 2: Sectores de actividad definidos por trabajadores por cuenta ajena.



Entre los sectores en los que los emprendedores/as ven más factible iniciar una actividad de negocio se encuentran las Tecnologías de la Información y la Comunicación con un 63.64%, Servicios a las empresas con un 31.82%, Cultura, Producción creativa, Turismo y Ocio con un 27.27%, Comercio 22.73%, por detrás se encuentran Servicios a las personas, Salud y Asistencia Social, y Educación, en ambos casos con un 18.18%. Otros sectores que han sido destacados son la Hostelería y las Energías Renovables

Entre aquellos y aquellas emprendedoras que tienen ya identificado un lugar en el que poner en práctica su idea de negocio, aparece Cáceres como el más deseado, seguido de otras localidades extremeñas. Los motivos que tienen en cuenta para la elección sobre donde ubicar su idea de negocio vienen determinados en la mayoría de los casos por motivos familiares o personales, y otros casos, no tan frecuentes, relacionados con la calidad de vida que ofrece la región.

Sorprende la idea de que la mitad de los encuestados no cree necesario fijar su residencia habitual en la misma localidad que su actividad, repartiéndose el resto de las opiniones entre la duda de no tenerlo claro y el 45% que considera que sí lo cree necesario.

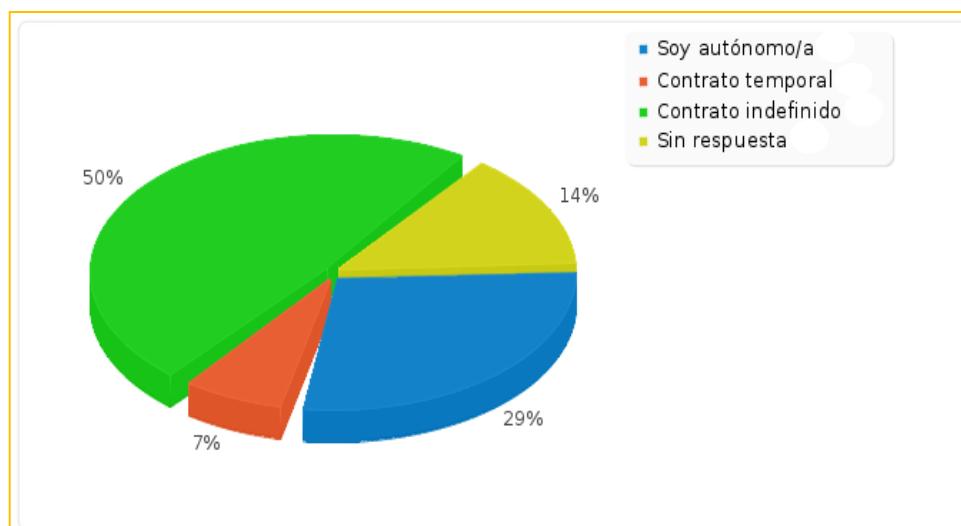
Respecto a los principales inconvenientes, para emprender y trabajar de manera remota, ha sido, con un 59.09% la falta de recursos para iniciar un nuevo negocio.

Otros de los inconvenientes recogidos en nuestros cuestionarios es la consideración de que ahora no es el momento más adecuado, la dificultad de materializar la idea, la fuerte disciplina para llevarlo a cabo y la falta de clientes para que el negocio prospere, está haciendo, al menos, que se posponga la idea de emprender.

En el caso del perfil correspondiente a **autónomos y autónomas**, se da igualmente un índice de participación destacado de los sectores Tecnologías de la Información y la Comunicación, Consultoría y servicios a las empresas. Otros sectores indicados son Cleantech y servicios de traducción.

En relación a los **teletrabajadores/as**, en la siguiente gráfica se observa la situación laboral de los encuestados, en un 93% pertenecen a empresas del sector privado, y siempre muy relacionado con los servicios a las empresas del sector de las Tecnologías, Telecomunicaciones y Servicios Informáticos, es decir muy relacionados con las TIC. Destaca además que son personas que trabajan por cuenta ajena con contrato indefinido.

Gráfico 3: Situación laboral de teletrabajadores/as encuestados



Entre las actividades desarrolladas por las personas que teletrabajan, destacan tareas tales como gestión de páginas Web, relaciones institucionales, community management, organización de eventos, gestión de publicaciones, consultoría y desarrollo.

Además entre los servicios de comunicación se dan: asesoría en gestión de redes sociales, gestión de comunicación interna y externa, formación, redacción de contenidos, coordinación de diversos periódicos a través de internet y redacción de noticias, asesoramiento a empresa en su proceso de internacionalización (exportación, comercio exterior...)

✓ **Percepción del teletrabajo por parte de trabajadores y trabajadoras y responsables de RRHH**

En relación a esta cuestión es importante señalar que, según la percepción de los **responsables de RRHH**, por un lado en las empresas donde de alguna manera ya se teletrabaja, se entiende esta medida como un recurso para la conciliación laboral y familiar, es decir, se entienden que se puede teletrabajar siempre que esto revierta en un incremento de la productividad para la empresa, pero siempre llevado a cabo desde el propio hogar.

En segundo lugar, se valora el teletrabajo como herramienta para la posible contratación o conservación del personal más competente independientemente de donde se ubique la empresa. Seguidamente se valora esta modalidad porque ofrece un acercamiento a proveedores, mercados locales, potenciales clientes, etc.

Alternar el teletrabajo con el trabajo presencial según la actividad y la persona parece la fórmula más productiva.

Por otro lado, en aquellas empresas donde todavía no se teletrabaja, parece que la idea de destinar recursos para realizar cambios organizativos en la gestión del personal no es impedimento como así nos han respondido de manera on-line dos tercios de los responsables de RRHH y casi idéntico porcentaje (el 70%) en las entrevistas realizadas personalmente.

Por su parte, desde una variable social los trabajadores/as por cuenta ajena, consideran que las medidas sobre excedencia y cuidado de los hijos por parte de su empresa son suficientes.

El perfil de trabajadores con familiares a su cargo, se da un porcentaje ligeramente superior respecto de aquellos sin familiares a cargo, situándose en un dato comparativo de 54,55% y 43,18% respectivamente.

Respecto a las medidas de conciliación familiar **un 65.52% considera que su empresa cuenta con suficientes medidas de conciliación familiar.**

Por otro lado en los resultados extraídos de las entrevistas presenciales, se refleja que un 21% de las personas encuestadas teletrabajan a tiempo parcial durante un número determinado de días al mes, según las propias necesidades de las actividades a desarrollar. Y por último, como opción mejor valorada, considera que la alternancia de teletrabajo y trabajo presencial es el modelo más óptimo.

✓ **Motivos por los que implantar el teletrabajo**

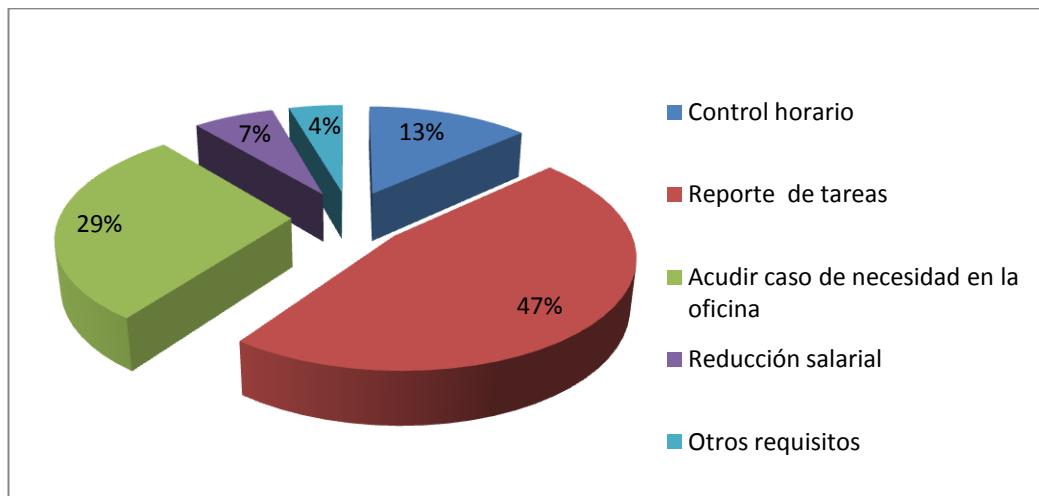
Ante los distintos motivos por los que una organización implantaría la práctica del teletrabajo, según el perfil de **responsables de RRHH**, la opción más señalada, una vez más, es el hecho de poder **conciliar vida familiar y laboral** unida a la necesidad de buscar un ambiente que propicie el silencio y la concentración para determinadas tareas que en muchas ocasiones es complicado dentro de una organización por la cantidad de interrupciones que se dan a lo largo de una jornada y que son provocadas por el teléfono, entradas y salidas, conversaciones, reuniones, etc.

Analizando conjuntamente las respuestas obtenidas en las entrevistas presenciales así como en los cuestionarios on-line sobre el perfil de **responsable de RRHH**, la implantación del teletrabajo es una idea con gran acogida inicial por parte de estos responsables, pero con matizaciones.

Implantar el teletrabajo llevaría implícito una serie de condiciones, la más frecuente y exigida es el reporte diario de tareas (60% de respuestas) seguida del control horario y la disponibilidad para acercarse a la entidad en caso de necesidad.

El 20% de los responsables encuestados exigiría a sus teletrabajadores/as, disponibilidad telefónica o similar durante el horario de trabajo concediendo la posibilidad de teletrabajar con una frecuencia de uno o dos días a la semana como así se refleja en el 66,67% de los casos.

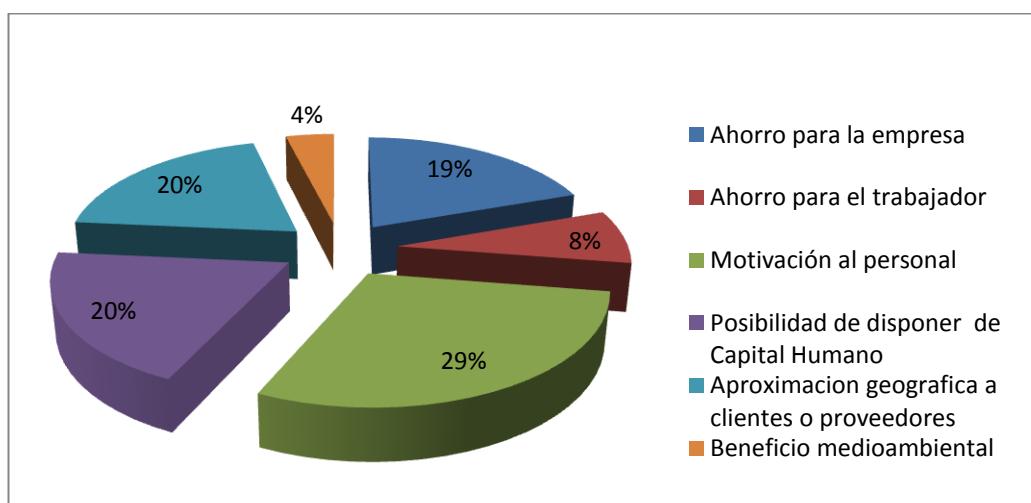
Gráfico 4: Posibles condiciones exigidas por la empresa hacia sus trabajadores/as



Según las respuestas obtenidas por parte de los **trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena**, en cuanto a la **implantación del teletrabajo**, son muy similares los porcentajes que nos indican quién tomó la iniciativa, situándose ligeramente por encima la solicitud hecha por parte de los trabajadores con un 43%, frente a un 29% de los casos en los que fue la propia empresa la que lo propuso a los trabajadores.

En el gráfico que se muestra a continuación se señalan los principales aspectos positivos que el teletrabajo aporta a las empresas.

Gráfico 5: Principales aspectos positivos que aporta el teletrabajo a la empresa



Desde el punto de vista del **teletrabajador/a**, los principales motivos y los aspectos más valorados del desarrollo del trabajo a distancia son en primer lugar, la conciliación familiar, seguida del ahorro económico que supone evitar desplazamientos y el alquiler de instalaciones para los autónomos.

✓ **Valoración del teletrabajo**

Como ya se ha mencionado anteriormente, la alternancia de espacios es la opción que resulta más productiva siendo además desde el hogar familiar el lugar más idóneo para teletrabajar ya que se trata de conciliar familia y trabajo en la gran mayoría de los casos analizados.

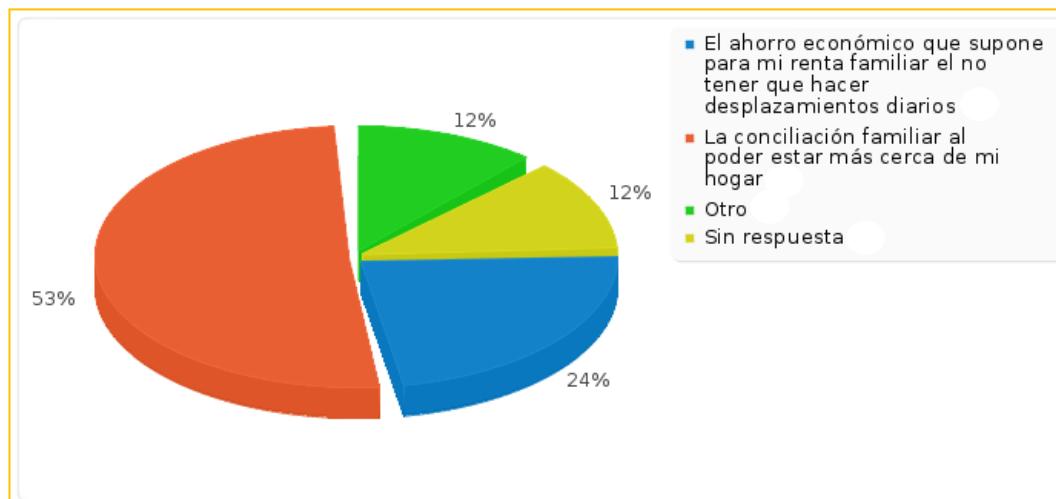
En cuanto a la flexibilidad horaria de entrada/salida que tienen hoy por hoy los trabajadores, un 63.79% considera que es suficiente, un 24.14% considera que es poca y 5.71% considera que no tiene flexibilidad alguna. Respecto a la flexibilidad para atender asuntos familiares, las cifras son, suficiente 74.14%, poco 13.79% y nada 5.17%. Como comentarios adicionales que han aportado los trabajadores/as por cuenta ajena, consideran que de forma general la empresa suele volcarse con los trabajadores para que estén a gusto en el desempeño de sus funciones laborales, e incluso se plantean permisos fuera de convenio laboral.

El perfil de **autónomo** realiza su propia valoración y establecen otro orden a la hora de priorizar los motivos por los que consideran positiva la práctica del teletrabajo en su empresa. En primer lugar, como motivo mejor valorado estaría el de poder ofrecer el teletrabajo como una herramienta de conciliación personal y laboral, seguida en segundo lugar por la posibilidad de mantener o incrementar la capacidad de contratar al personal más competente independientemente de dónde se ubique la empresa, motivo este igualmente valorado con la posibilidad de aproximarse geográficamente a proveedores, mercados locales y clientes potenciales.

En cuanto a la organización del tiempo, los **teletrabajadores/as** valoran muy positivamente la autonomía para organizar su tiempo de forma flexible, según sus necesidades personales, a cambio de cubrir de forma rigurosa con los objetivos fijados en el ejercicio de sus funciones.

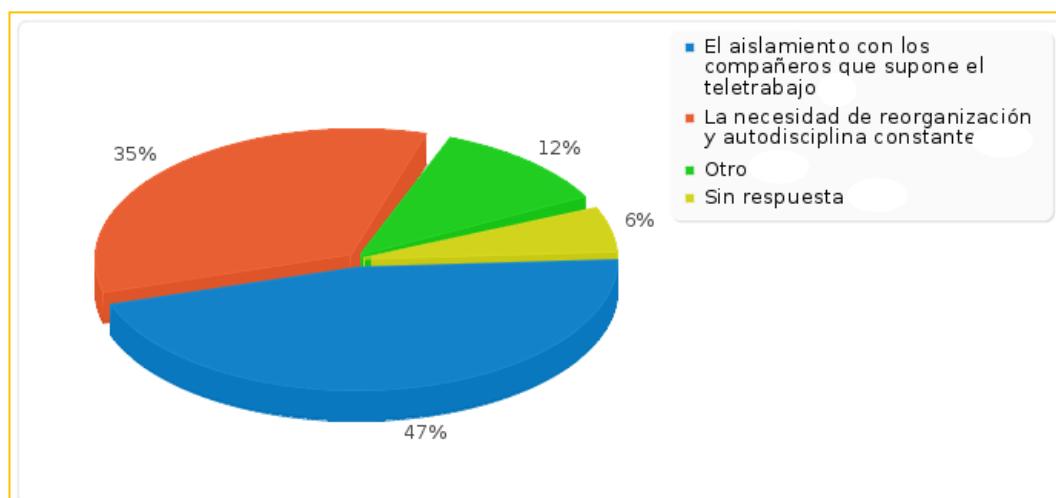
En el siguiente gráfico se reflejan los aspectos positivos valorados por los trabajadores y trabajadoras:

Gráfico 6: Aspectos positivos del teletrabajo



Sin embargo, también destacan aspectos negativos que se dan como resultado de su puesta en práctica.

Gráfico 7: Aspectos negativos del teletrabajo

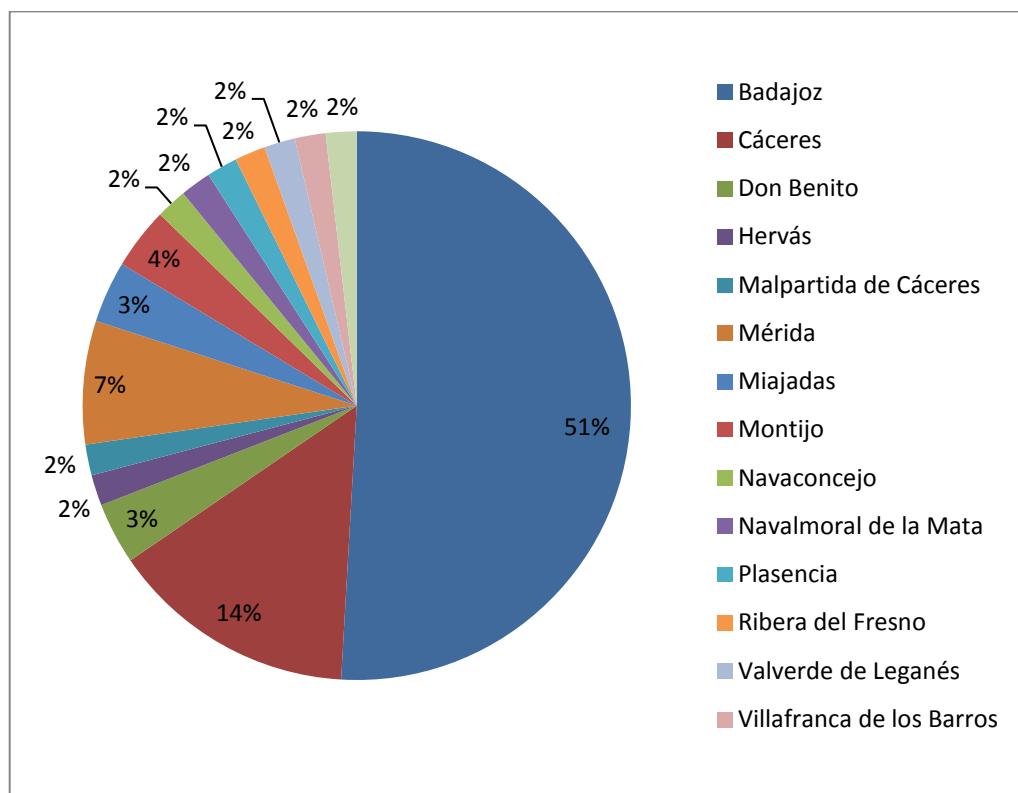


✓ Desplazamientos y hábitos de viaje en Extremadura

Analizando la variable medioambiental en términos generales, se ha detectado que los períodos de desplazamiento para ir a trabajar, suelen ser trayectos breves inferiores a 40 minutos incluyendo ida y vuelta, realizando trayectos de más de 70 minutos (ida y vuelta) el 15.91%. Entre los que se desplazan durante un intervalo de entre 41 y 70 minutos se sitúa el 11.36%.

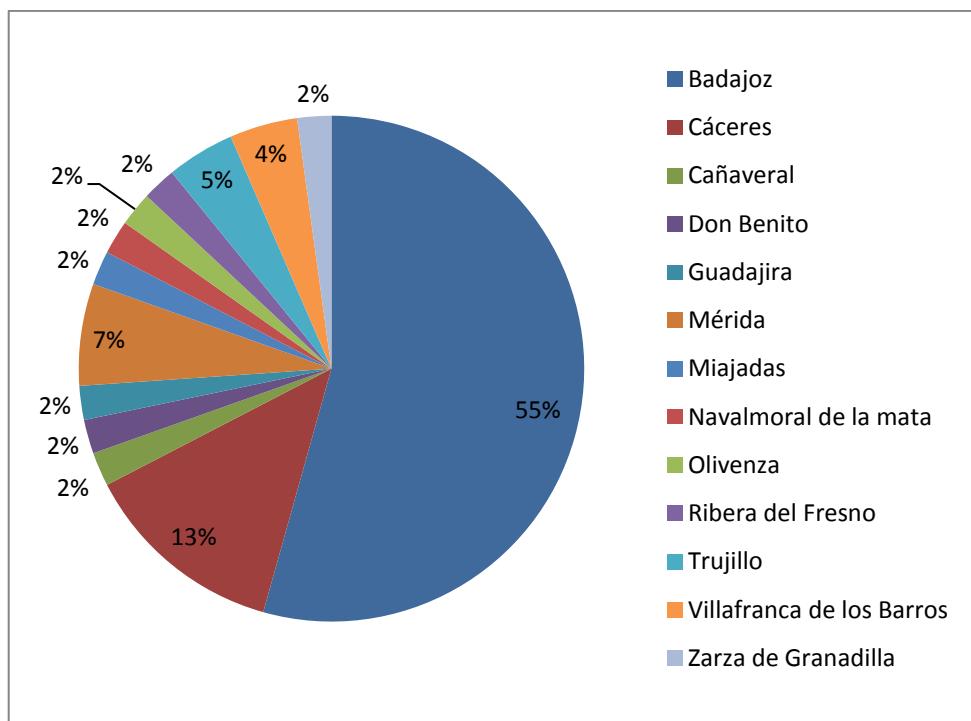
En cuanto al lugar de residencia habitual de trabajadores/as por cuenta ajena en la encuesta, hay un total de 15 localidades distintas de la región donde un amplio porcentaje tiene como residencia Badajoz, seguido de Cáceres y Mérida. Los datos se reflejan a través del siguiente gráfico:

Gráfico 8: Residencia habitual de los trabajadores/as por cuenta ajena



Por otra parte las localidades en las que se encuentran los centros de trabajo se distribuyen de la siguiente manera: **13 localidades** y en las que **la mayoría de las empresas se sitúan en Badajoz, seguida de Cáceres, Mérida y Trujillo**, según los datos extraídos del gráfico nº 9 que se expone a continuación.

Gráfico 9: Lugar de trabajo de los trabajadores/as por cuenta ajena



El lugar de residencia habitual de los **autónomos y autónomas** que han participado, se sitúa en las zonas de Pinofranqueado, Jarandilla de la Vera, Cáceres, Olivenza, Badajoz, Mérida, Talavera la Real, Corte de Peleas, Coria y Almendralejo, admitiendo un 13% que necesita realizar desplazamientos entre distintas localidades para ir diariamente a trabajar.

El 90% de los encuestados/as dentro del perfil de autónomo, admiten que sus actividades más frecuentes podrían ser desempeñadas desde una ubicación distinta a donde radica la propia empresa.

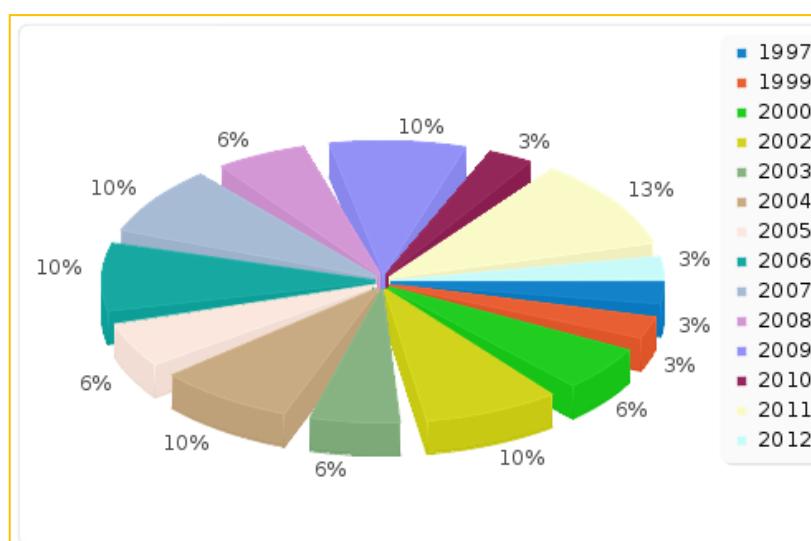
Las localidades donde residen habitualmente los encuestados correspondientes al perfil de **teletrabajadores/as**, son las localidades de Almendralejo, Badajoz, Cáceres, La Garrovilla, La Zarza, Los Santos de Maimona, Navalmoral de la Mata, Plasencia, Trujillo y Zafra, mientras que las sedes donde se ubican los puestos de trabajo son en primer lugar Cáceres, seguido de Badajoz y Mérida, además de las localidades, Los Santos de Maimona, Trujillo y Zafra.

En relación a los medios de transporte y hábitos de desplazamiento, por parte de los **trabajadores/as por cuenta ajena**, el modo de transporte más utilizado (con el 91% de las respuestas) es el vehículo propio del que tan sólo el 19,51% afirma que comparte de forma habitual con otros compañeros. Que nunca comparte su vehículo o sólo de vez en cuando, respondió el 29%. Además, en el caso de coche compartido suele usarse para dos personas, siendo poco habitual que se comparta con más de dos. Tan solo un 2.49% reconocer hacer uso de motocicleta, transporte público o bicicleta.

El diesel se sitúa muy por encima de los coches de gasolina con un 82.93% del total de usuarios, y ninguna de las personas encuestadas afirma disponer de coche eléctrico o híbrido.

Respecto a la antigüedad de los vehículos, que entre otros parámetros determina el consumo de combustible, hay una gran variedad de fechas de matriculación, aunque el porcentaje más alto se da en los vehículos adquiridos en el año 2011, tal y como se refleja en el siguiente gráfico.

Gráfico 10: Muestra de la edad media del parque automovilístico en Extremadura



✓ **Métodos de trabajo: Uso de herramientas TICs**

Según las respuestas obtenidas por parte del perfil de **responsable de RRHH**, perteneciente a empresas donde de alguna manera ya se teletrabaja, el control de la productividad de los empleados y empleadas cuando trabaja de manera remota en el 60% de los casos se realiza mediante el cumplimiento de objetivos fijado y un 27% está en contacto directo con los trabajadores remotos exigiéndole conexión directa e inmediata mediante comunicación telefónica, video, conferencia, email, trabajo en compartido con aplicaciones que permitan la sincronización de ficheros (ej: Dropbox).

En otros casos y de manera puntual las empresas facilitan el acceso a los servidores de la empresa sólo para ciertos puestos que no se encuentren en la sede empresarial, aunque esto supone un riesgo que no todas las entidades están dispuestas a asumir.

Destaca la respuesta dada ante la valoración por parte de los responsables de RRHH sobre si considera que su personal posee la formación adecuada para el **manejo de las TIC** (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como herramienta para teletrabajar, siendo ésta una **respuesta negativa en el 16,67%** de los casos, bien por falta de conocimientos o bien porque este uso no es necesario para el desempeño de su actividad laboral, con lo que la comunicación entre trabajadores/as y responsables no es llevada a cabo de forma telemática en el mismo porcentaje (16,67%).

En el caso de los **emprendedores y emprendedoras**, casi la totalidad de las personas participantes afirma que aplicaría las TICs en su idea de negocio como recurso para poder ofrecer a sus clientes servicios a distancia, o la posibilidad de hacer trabajos a distancia.

Por parte de los **autónomos/as**, afirman que todavía hay un 10,53% que considera que su nivel en el manejo de las TIC o el del personal que está a su cargo no es lo suficientemente adecuado para implantar el teletrabajo.

Sin embargo, es relevante que el índice de participación de empresas dedicadas al sector TIC es uno de los más altos entre los distintos perfiles, por lo que en términos generales, el manejo y uso de herramientas tecnológicas cuenta con una posición importante para el desarrollo diario del trabajo. Especial relevancia tienen además en el caso de los teletrabajadores, que el uso de herramientas facilita y hacen posible el correcto desempeño del su trabajo a distancia.

✓ Espacios workhubs, usos y preferencias

La conclusión general extraída tras el análisis de datos, refleja que aún existe desconocimiento acerca del término y de la modalidad de espacios colaborativos.

Sin embargo, una vez entendida la definición de workhub, el perfil de **responsable de RRHH**, considera en un 50% que harían uso de estos espacios siempre que **se garantizaran los la seguridad de los sistemas informáticos** y del acceso a la documentación y aplicaciones corporativas, así como el control de personas que acceden a estos espacios. Otro 10% de este perfil, consideró que no utilizaría estos espacios para teletrabajar porque el teletrabajo se concibe como medio de conciliación familiar, y por tanto el hogar sería el lugar más adecuado.

Respecto al uso de los espacios, afirman no ver inconveniente alguno en que los trabajadores/as de su empresa hagan uso de espacios workhubs aunque de manera puntual o esporádica, ya que en su opinión, como responsables de la actividad son conscientes de que determinadas tareas necesitan de espacios donde se fomente el silencio y la concentración, como ya se apuntó anteriormente.

En cuanto al uso de los espacios Workhub por parte de los trabajadores/as la totalidad de los responsables de RRHH encuestados permitirían el uso de estos espacios para determinadas actividades siempre que esto revierta en un aumento de la productividad.

El modelo más eficiente para la empresa, el más destacado por responsables es el de **alternar un espacio HUB y las oficinas de la empresa**, según la actividad a realizar y el perfil del trabajador.

Entre el perfil de **trabajadores/as por cuenta ajena** también se da un **cierto desconocimiento sobre el término workhub**, aunque un 40,91% ha escuchado alguna vez el término, siendo principalmente los medios digitales el medio a través del cual han recibido información sobre este tema.

Por otro lado, un 15,91% cree que la mejor opción es trabajar desde casa, y con un 11,36% trabajar de manera presencial en las oficinas de la empresa, mientras que trabajar desde un espacio workhub cercano al lugar de residencia fue elegido por un 4,55%.

Es significativo que a la pregunta sobre **la posibilidad de trabajar compartiendo el espacio de trabajo** con personas de otras empresas o instituciones, una amplia mayoría, 90,91%, estaría dispuesto, mientras que tan solo un 2.27% no estaría dispuesto a compartir.

Desde el punto de vista de los **emprendedores y emprendedoras** respecto a la posibilidad de compartir espacios comunes con personas que trabajen para otras organizaciones/empresas, la totalidad de las personas encuestadas respondieron positivamente, y siempre a cambio de reducir los costes económicos o bien establecer sinergias de colaboración entre las personas para el resurgir de ideas y generar proyectos nuevos de manera conjunta.

En relación al término workhub se da una cierta paridad entre los que ya lo conocen y los que no, con un 59.09% y un 40.91% respondieron negativamente, y la mayoría afirma haberlo visto en blogs, redes sociales o incluso por estar en contacto con personas que hacen uso de ellos.

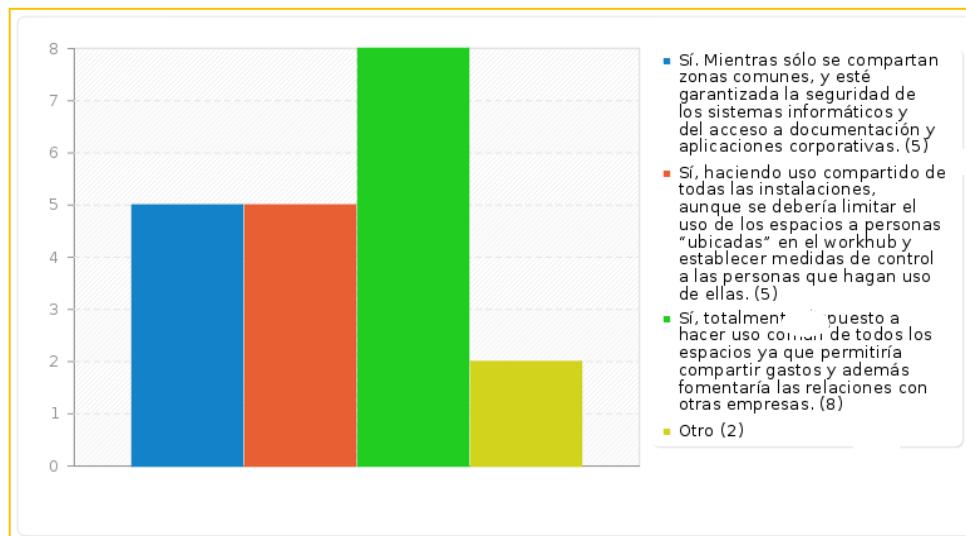
El teletrabajo, es valorado por una amplia mayoría de manera positiva como herramienta para emprender una actividad, pero no para afianzarla, debido esto último a que en Extremadura los costes fijos de una empresa son muy competitivos con respecto a otras regiones, con lo que una vez que ha arrancado una idea de negocio es también interesante y en algunos casos necesario, contar con una sede física.

Desde el punto de vista del **autónomo/a**, en la mayoría de los casos se dedican a los sectores relacionados con las TIC, consultoría y servicios a las empresas, el 90% admite que podría desempeñar su actividad desde una ubicación distinta a donde radica su propia empresa, además el concepto de workhub está muy extendido entre estos profesionales. Ante la posibilidad de realizar cierto tipo de actividades desde otro centro de trabajo (por ejemplo, desde espacios HUB, o desde casa), el resultado es muy significativo porque el 95% estaría dispuesto a usar estos espacios, eso sí, de manera puntual en base a las necesidades laborales, como por ejemplo en el caso de requerir un espacio para reunirse con clientes.

En el caso de los **teletrabajadores/as**, el concepto aún no se encuentra muy extendido, ya que un 58,82% afirma conocerlo, mientras que un 41,18% no ha oído hablar del término. Respecto a la formula más productiva, consideran que alternar las distintas fórmulas de trabajo, según la actividad y la persona.

Ante la cuestión sobre la posibilidad de compartir el espacio de trabajo, y disponer de recursos comunes con otras personas de organizaciones o empresas distintas, los teletrabajadores/as estarían en su mayoría totalmente dispuestos a llevarlo a cabo.

Gráfico 11: Opinión sobre la posibilidad de hacer uso de espacios comunes según los teletrabajadores/as



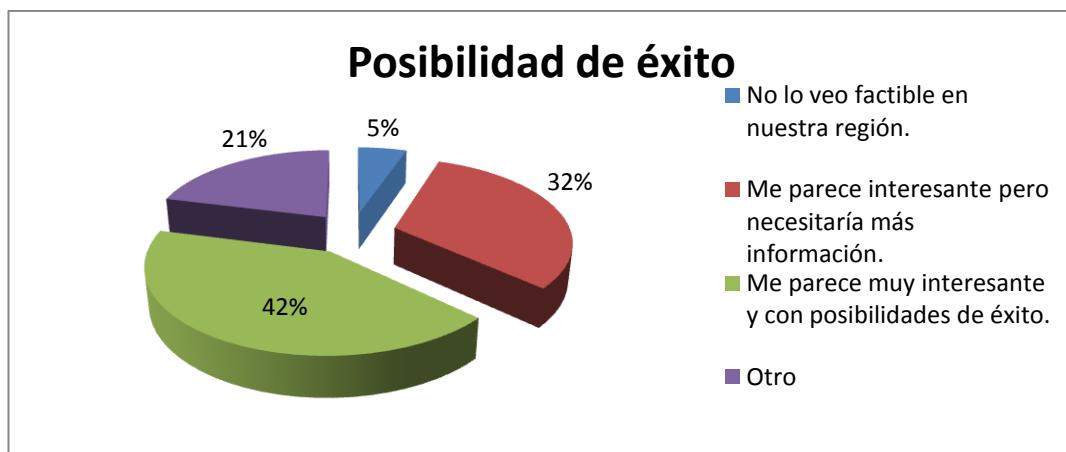
En cuanto a la ubicación en términos generales, se entiende que a priori no hay una clara demanda de potenciales usuarios para hacer rentable este tipo de inversiones en las zonas rurales, los datos extraídos expresan serias dudas sobre la calidad de la conectividad y el correcto funcionamiento en muchas de las zonas alejadas de núcleos urbanos donde los recursos son más numerosos. “*Una buena conectividad es imprescindible para ofrecer un buen servicio*”, por lo tanto su valoración es firme y a favor de los workhubs urbanos.

Sobre la que sería la mejor ubicación por parte de los trabajadores/as por cuenta ajena, en su opinión, las localidades desde las que se llevarían a cabo el teletrabajo y por tanto fijarían su residencia apuntan a Alburquerque, Almendralejo, Badajoz, Cáceres, Montijo, Plasencia, Villanueva de la Serena y Villafranca de los Barros, siendo Cáceres las más votadas en este sentido e incluso apuntando a localidades fuera de Extremadura.

Los **autónomos y autónomas** que llevan desarrollando su actividad desde hace algún tiempo ven perfectamente viable un espacio así en un **entorno rural** o al menos esos son sus deseos con el fin de que las empresas rurales "se abran" y de este modo puedan expandir sus negocios, dando un impulso que genere empleo y riqueza en su entorno.

En general, al 74% de los autónomos/as encuestados les parece una idea muy interesante y con posibilidad de éxito, manifestando en algunos casos la falta de información o desconocimiento sobre este tipo de iniciativas.

Grafico 12: Posibilidades de éxito del workhub según los autónomos/as



En referencia al gráfico anterior, el 21% de las respuestas sobre la posibilidad de éxito, se reservaban su opinión ya que en algunos casos consideran que depende de la actividad o tal vez, no ven factible un workhub para ciertos sectores. Considerando además, que estos workhubs deberían hacer uso de **herramientas formativas muy concretas** para concienciar a los posibles usuarios. Entre sus usos más valorados estaría el poder disponer de salas de reuniones privadas y bien equipadas a la hora de recibir clientes.

Entre los **emprendedores y emprendedoras** que tienen ya identificado un lugar en el que poner en práctica su idea de negocio, aparece Cáceres como el más deseado. Los motivos que tienen en cuenta para la elección donde ubicar su idea de negocio viene determinado principalmente por motivos familiares o personales, y otros relacionados con la calidad de vida que ofrece la región.

Con todo esto, podemos decir que, los **principales usuarios** serían **autónomos/as y emprendedores/as** que necesitan de estos espacios para aminorar la inversión inicial necesaria para implantar un negocio.

Pero indudablemente se percibe como un espacio de paso y cuya permanencia tendrá que ser motivada por una gestión atractiva para los usuarios.

A la hora de iniciar una actividad, los emprendedores y emprendedoras eligieron como ubicación las siguientes opciones en este orden de preferencia: Trabajar desde el propio hogar, seguido de la posibilidad de ubicarse en un local cerca de otros negocios similares, y como opción menos valorada la de ubicarse en un local situado en una zona donde no exista ningún negocio similar al que pretenden iniciar.

WHY POSIBILIDADES DE ÉXITO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado del proceso de toma de datos y análisis de información, ha sido posible adquirir una perspectiva general acerca del estado de situación en la región sobre los dos conceptos que han sido objetos del estudio: el teletrabajo y el workhub.

Además de la toma de datos, han sido analizados casos prácticos ya puestos en marcha, tanto en la región como fuera de nuestras fronteras y que servirán como referentes a la hora de plantear conclusiones y recomendaciones para la creación de espacios workhub en la región.

Junto con las conclusiones específicas sobre estas dos cuestiones (Teletrabajo y Workhub), también se han detectado una serie de circunstancias que, aun siendo generales, no deben ser obviadas a la hora de plantear nuevas fórmulas de trabajo que permitan mejorar la flexibilidad y la productividad de las empresas extremeñas:

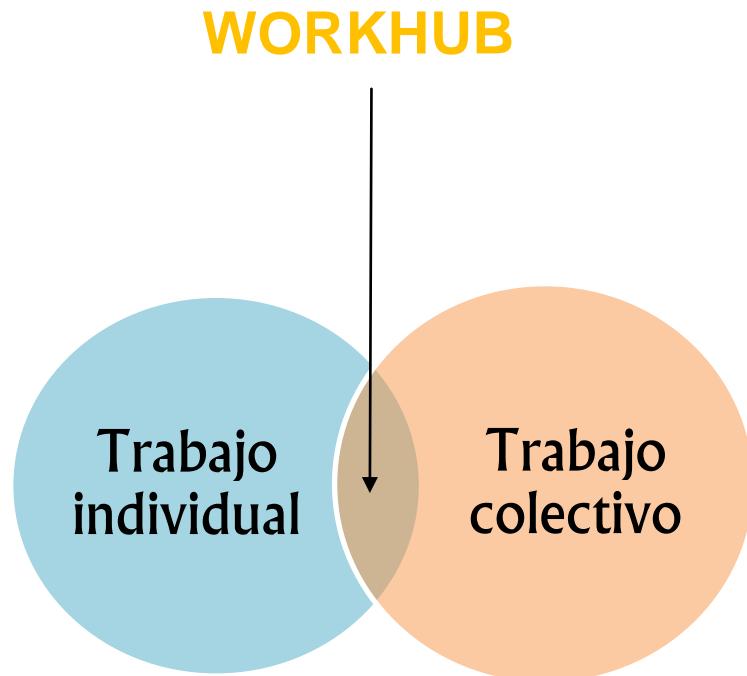
- ✓ Falta de tejido empresarial sólido. La mayor parte de las empresas extremeñas son pymes o micro pymes, que no suelen contar con una estrategia de RRHH. Generalmente el teletrabajo se da de forma espontánea y como demanda principalmente del trabajador. Esta iniciativa es asumida por parte de los responsables de las empresas como una solución para solventar la necesidad de conciliar vida laboral/familiar del empleado.
- ✓ Alto número de pymes, micropymes y autónomos que por sus propias características, requieren una gran flexibilidad para combinar de forma apropiada las actividades de la empresa y las responsabilidades familiares.
- ✓ Gran dispersión geográfica, que dificulta el desarrollo empresarial de forma homogénea en todo el territorio. Tejido empresarial extremeño constituido por pocas empresas, gran proporción de entidades de pequeño tamaño y con poca concentración sectorial y geográfica.
- ✓ Gran riqueza medioambiental y concienciación ciudadana sobre el cuidado del entorno
- ✓ Bajo índice de emprendimiento en el ámbito rural, imprescindible para el desarrollo global de la región.

- ✓ Falta de datos rigurosos por parte de organismos oficiales sobre empresas que tengan implantado el teletrabajo.

Otro aspecto a destacar, es que aunque en la mayor parte de los perfiles la participación ha sido muy igualitaria entre hombres y mujeres, la mayor brecha de participación en el estudio desde el punto de vista de género, se ha dado en el perfil de emprendedores, situando por debajo el índice de mujeres respecto al de hombres.

Sin embargo, cabe destacar que durante el proceso de estudio, se han identificado casos particularmente positivos en términos de igualdad e integración y otros muy interesantes de empresas con modelos de trabajo muy dinámicos que además han demostrado ser más resistentes frente a la “crisis” mostrando una clara opinión favorable sobre el teletrabajo y sobre el posible uso espacios workhub.

Esquema de relaciones que permite un workhub entre individuos y colectivos



Las conclusiones obtenidas indican que una muestra importante de empresas extremeñas, sigue trabajando para impulsar y dinamizar el mercado laboral, mejorando los modelos de trabajo e innovando orientados a la integración y la conciliación, contribuir a tener un clima laboral favorable, y respetar el medioambiente.

Por otro lado, se ha identificado la necesidad de impulsar el teletrabajo de forma especial en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos en riesgo de exclusión y del ámbito rural.

Aunque cabe destacar que a pesar de que estos modelos flexibles de trabajo no están aún muy extendidos en la región, un número importante de los participantes en el estudio es consciente de que estas medidas se traducen en tener trabajadores y trabajadoras más felices lo cual repercutirá en una mayor productividad y un entorno mejor y más saludable para todos.

✓ Experiencias Pilotos

La proliferación de coworkers y espacios de trabajo colaborativo son una clara tendencia actual⁴, que ya es perceptible en Extremadura. Muestra de ello son varias iniciativas que ya están puestas en marcha aunque con un nivel de desarrollo distinto.

Ejemplo de ellos son el espacio “**enblanco**” de Mérida, aunque habilitado para cualquier tipo de actividad, el centro está especializado en la industria musical; “**Cáceres Network**”, “**Ática, espacio para reuniones**”, “**La Incubadora**” ubicada en Navalmoral de la Mata, “**ETC: Espacio Transfronterizo de trabajo Colaborativo**” (<http://coworking-etc.com/>) situado en Badajoz, que actualmente ofrece espacio para 20 personas y que pretende convertirse en un centro dinámico con oferta formativa y asesoramiento a los usuarios.

Además de estas hay otras iniciativas como la puesta en marcha desde el propio FUNDECYT-PCTEX en sus instalaciones de Badajoz que cuenta con un acceso controlado de puestos de trabajo, con espacio para reuniones además de tener acceso al resto de instalaciones del edificio ubicado en el campus Universitario.

Otra iniciativa pública es la puesta en marcha a través de La Federación para el Desarrollo de Sierra Grande y Tierra de Barros (FEDESIBA), en el centro integral territorial ubicado en Villafranca de los Barros, que dispone de una sala de uso común con mesas para reuniones y puestos de trabajo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, algunas Administraciones están llevando a cabo su propio **programa piloto de implantación del teletrabajo**, aunque principalmente con el objetivo de servir como medida conciliadora en términos globales y para todos los integrantes del núcleo familiar. Por tanto aunque no parece que el sector de la administración pública vaya a ser un potencial usuario de estos espacios, si entienden el workhub como un recurso al servicio de la población.

En concreto dentro del **Servicio de Administración de Sistemas** del Gobierno de Extremadura, ya está puesto en marcha el proyecto piloto para implantar el teletrabajo, que en concreto se está llevando a cabo desde principios del año 2013, con una duración de 6 meses en fase de pruebas, periodo tras el cual se analizarán los resultados y se determinará su continuidad o no.

⁴ Veáse co-working spain

La impresión general del proyecto piloto hasta el momento es **muy positiva**, tanto para los trabajadores/as involucrados como para las personas responsables. Alguno de los impactos que la experiencia está teniendo sobre el trabajo diario, es el incremento del rendimiento tal y como reflejan los responsables, Afirman que los trabajadores/as se muestran mucho más satisfechos ya que se encuentran menos cansados al evitar los desplazamientos diarios.

Sin embargo, existen aún barreras como el aislamiento del teletrabajador/a, teniendo en cuenta que en ocasiones para los compañeros es complicado asumir cambios a la hora de interactuar y comunicarse con ellos. Esto es debido principalmente a hábitos y costumbres, por lo tanto este problema podría solucionarse con programas de concienciación previa que permitan un proceso adaptativo y progresivo para ambas partes.

Cabe destacar también el caso, del **Ayuntamiento de Cáceres** que de forma paralela ha puesto en marcha un programa piloto muy similar al del Gobierno de Extremadura, cuyas primeras impresiones son similares respecto a las valoraciones tanto positivas como negativas.

✓ Conclusiones sobre el Teletrabajo

Como conclusiones globales respecto a la opinión sobre el teletrabajo, resulta interesante reflejar la impresión de teletrabajadores/as, desde la base de su propia experiencia, que podrían definirse como claros beneficios en el ámbito social, medioambiental y económico. Las ventajas que han sido señaladas por parte de este grupo son las siguientes:

- ✓ Flexibilidad y conciliación familiar
- ✓ Reducción de costes para el trabajador/a
- ✓ Reducción de la huella de carbono
- ✓ Incremento de la productividad por parte de los trabajadores/as que repercute positivamente en el funcionamiento de la empresa
- ✓ Facilita la captación de talento sin necesidad de realizar traslados o desplazamientos geográficos, especialmente orientado a profesionales independientes

Sin embargo, los teletrabajadores deben hacer frente a una serie de dificultades, entre las que han sido identificadas las siguientes:

- ✓ Aislamiento del trabajador/a
- ✓ Mayor dificultad de control sobre el trabajador/a y la evolución de las tareas
- ✓ Gran autodisciplina por parte del trabajador/a
- ✓ Vacío legal, escasa regulación al respecto
- ✓ Disponer de destrezas en el uso y manejo de las TIC's

Desde la perspectiva de las empresas y de las personas que teletrabajan, no existe la manera más óptima o concreta de teletrabajar, por tanto, sería necesario realizar una valoración previa sobre las tareas, las personas y el tipo de empresa antes de implantar estos modelos.

La recomendación general es abordar el proceso paso a paso, comenzando con uno o varios días al mes de teletrabajo alternado con la presencia en la oficina, entre otros motivos, para realizar un proceso de adaptación previo entre compañeros y responsables de la empresa.

Entre las prácticas identificadas de la muestra de empresas encuestadas, se han encontrado experiencias especialmente interesantes sobre el uso de potentes herramientas de autogestión, que no solo facilitan el desarrollo del trabajo de forma remota, sino que además permiten un control exhaustivo del avance de tareas.

Estas herramientas han sido desarrolladas por iniciativa propia en varias de las empresas encuestadas, en concreto dentro de los sectores TIC, traducción y servicios jurídicos, en base a sus propias necesidades, lo que ha supuesto una gestión exponencialmente eficiente tal y como han transmitido sus promotores.

A pesar de que la implementación del teletrabajo conlleva riesgos, sin duda, las herramientas TICs se han convertido en un fuerte aliado para la empresa y sus trabajadores y trabajadoras.

Respecto al manejo de las TIC's desde un punto de vista de género, se da una cierta desigualdad respecto a hombres y mujeres relacionadas con el acceso, el uso, las habilidades o la participación. Esta realidad puede agravarse además por determinadas circunstancias, como tener una discapacidad o residir en el ámbito rural, llegando a producirse situaciones de discriminación múltiple.

En base a los datos obtenidos de la muestra del estudio, desde el punto de vista del emprendimiento, se ha detectado la necesidad de impulsar el emprendimiento femenino, especialmente en el ámbito rural, por lo que el trabajo en este ámbito igualmente puede ser una herramienta eficaz que permita avanzar en el desarrollo igualitario e integrador de la región.

El teletrabajo vinculado de forma innata a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ofrece la posibilidad de facilitar el acceso a la información disponible en la red, compartir información y gestionar de forma más eficiente los recursos. Permite además una mayor fluidez y transparencia de la administración y la hace más accesible a la ciudadanía.

En este sentido, el teletrabajo y los nuevos espacios de trabajo, tales como los wokhubs, suponen un elemento muy útil para las empresas y para la sociedad en su conjunto debido a su capacidad para favorecer el acceso al trabajo de forma más igualitaria y basadas en las capacidad reales de las personas y reduciendo las limitaciones basadas en circunstancias puntuales de carácter cultural, económico, geográfico u otros aspectos sociales tales como el género o la discapacidad.

Por último, en el contexto global del estudio, es necesario tener como referencia el marco de actuación definido en la Agenda Digital de Extremadura, (que se nutre de la comunicación COM (2010) 245 de la Comisión Europea, "Una Agenda Digital para Europa", como en la Agenda Digital para España), en la que se contemplan las acciones específicas que permitirán fortalecer el tejido empresarial, favoreciendo la creación de nuevos modelos de negocio relacionados con las TIC y facilitar la inclusión ciudadana, para que los extremeños sean partícipes de los avances de la Sociedad de la Información y desarrollar nuevos perfiles profesionales que se ajusten a los actuales retos del mercado.

El Rol de la administración Pública vs iniciativas privadas

El potencial desarrollo de negocios familiares, y el autoempleo está determinado la necesidad de identificar estos empresarios/as en potencia para apoyar el desarrollo empresarial y por tanto el empleo, especialmente en zonas rurales.

En este sentido, la administración juega un papel importante en el proceso de identificación de emprendedores y emprendedoras que actualmente trabajan desde casa y en el proceso de difusión para dar a conocer los espacios workhubs y sus posibilidades.

Los nuevos modelos de trabajo colaborativo son una clara tendencia actual, y por tanto desde Extremadura es necesario ser receptivos a nuevos cambios.

Ante la cuestión sobre si es posible una buena coordinación entre workhubs públicos y privados, es clara la necesidad de que la administración pública siente las bases y determine un sistema fácilmente extensible a la realidad privada.

Tal y como se ha hecho factible en foros y jornadas sobre espacios colaborativos a nivel nacional⁵, hay claros ejemplo, donde la coordinación entre administración pública y la iniciativa privada han dado buenos resultados, como por ejemplo casos en los que la administración local ha facilitado instalaciones, o agencias de desarrollo que han fomentado el uso de espacios workhub basándose en políticas de empleo local y regional.

Estas iniciativas conjuntas tendrían dos claros beneficios:

- Workhubs como posible recurso para aumentar la ocupación de edificios en desuso.
- Workhub como un espacio donde generar actividades que fomenten el empleo y el desarrollo de negocios, en línea con las tendencias actuales de trabajo colaborativo.

⁵ Veáse la web de coworkingspain - <http://www.coworkingspain.es/>

Como ya se ha reflejado en el Estado del Arte, sin duda el papel de la Administración pública va a ser determinante en el desarrollo del teletrabajo en el ámbito empresarial, tal y como propone el Grupo de Expertos de Alto Nivel para la Agenda Digital para España.

Es importante que la Administración no pierda de vista los principales aspectos del tejido empresarial a la hora de tomar medidas en relación al acceso y el uso de las TICs, entre las que destacan:

- ✓ La existencia de importantes diferencias en el nivel de uso de TIC y en las barreras a su adopción, según el tamaño de la empresa, el tipo de actividad económica y su ubicación geográfica (Comunidades Autónomas y municipios).
- ✓ El peso de las microempresas en el tejido empresarial español, que representan el 95% de las empresas del país (DIRCE 2011) y ocupan el 27% de los asalariados.
- ✓ La existencia de barreras generalizadas en las PYMEs para uso de TIC: desconocimiento de la tecnología, falta de percepción de utilidad, percepción de complejidad de la tecnología y dificultad en la integración en los procesos productivos.

Es importante tener en cuenta que el acceso a las TICs y la migración a procesos digitales y móviles implicará en el próximo período de programación de los fondos europeos 2014-2020, entre otras medidas, promover e incentivar el teletrabajo y el trabajo en movilidad, para aumentar la eficiencia y favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, la Unión Europea entre los Objetivos temáticos⁶ para el período 2014-2020 propone acciones claves para el FSE (Fondo Social Europeo) entre las que se encuentra el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación del trabajo y la vida privada, y para ello propone “*formas innovadoras de organización del trabajo, incluido el teletrabajo y el trabajo flexible, a fin de que las personas puedan combinar cuidados informales y trabajo*”.

⁶ Recogidos en los “Documento de Trabajo sobre el Marco Estratégico Común”, (parte II) P.28. elaborado por la Comisión Europea. Elementos para un marco estratégico común 2014-2020

✓ Conclusiones sobre los espacios Workhub

Durante el proceso de muestreo, se han identificado experiencias ya implementadas en relación al uso de espacios compartidos que en muchos casos, ya eran conocidas incluso por los propios empresarios/as, e incluso habiendo participado previamente.

El término o concepto workhub aunque aún no está del todo extendido entre la población extremeña, una vez definido y entendido el concepto se concibe como una iniciativa muy positiva, con atractivas posibilidades, pero teniendo en cuenta una serie de factores que pueden determinar su éxito.

Haciendo una lectura positiva podemos decir que este tipo de iniciativas tiene una deseada acogida por parte de los potenciales usuarios sea cual sea su ubicación, pero estiman que la clave de su éxito puede estar determinado por su utilidad a la hora de cubrir las necesidades, uso compartido de recursos, asegurar la confidencialidad de datos y seguridad de los equipos, buena conectividad y una apropiada gestión interna de los espacios.

En este sentido, la impresión transmitida por parte del perfil de responsables de RRHH, son las siguientes:

- ✓ Uso de espacios “públicos”. Desde su punto de vista, existen numerosos inmuebles actualmente en desuso que cuentan con las infraestructuras y recursos básicos pero que carecen de un equipo humano que lo gestione y lo dinamice para su aprovechamiento (es el caso de Semilleros de empresas, Centros de Integración Territorial, etc.)
- ✓ Gestión “privada”. Según la perspectiva empresarial, la forma más óptima de rentabilizar el uso de workhubs sería a través de una gestión privada, ya que, a su juicio, se profesionalizaría los servicios y se aportaría dinamismo que requieren estos espacios, garantizando la autonomía en la toma de decisiones internas proporcionando así la eficiencia, sin tener que verse limitados por trabas burocráticas u administrativas. Además, se contribuiría a generar empleo con nuevas categorías profesionales especializadas en la dirección y gestión de los workhubs.

- ✓ Adecuación de los espacios: teniendo en cuenta que deben siempre adecuarse a las necesidades de las empresas, es decir, constituirse como espacios flexibles y dinámicos, que aporten a las empresas y autónomos actividades, servicios y contactos que los hagan más atractivos, y que por tanto, ofrezcan algo más que un espacio donde se concentran profesionales para trabajar.

***“Sí, como espacio coworking, no,
como nicho de empresas”***

En cuanto a la mejor **ubicación** para poner en marcha este tipo de iniciativas cualquier opción es igualmente deseada (rural o urbano) siempre que se tenga en cuenta el territorio en el que se invierta y las necesidades laborales de la población, dando respuesta a la demanda y que se adapte a la **realidad local**. Realmente todos desean tener cerca un espacio workhub, ya que se percibe como una oportunidad de negocio.

***La inversión y los esfuerzos deben de ir encaminados
al desarrollo de la gestión y dinamización de estos
espacios y no a la creación de nuevos inmuebles que
los alberguen.***

En el proceso de la toma de datos las personas encuestadas han querido aportar y ofrecer ideas con el fin de que queden plasmadas en este informe, en este sentido consideran interesante la posibilidad de crear workhubs “temáticos” en función del tejido empresarial de mayor peso en las distintas zonas para reunir a empresas del mismo sector aunque no necesariamente dedicadas a las mismas actividades o la creación de programas formativos especializados fijados en un calendario de actividades que resulte atractivo para cada sector en concreto.

Por ejemplo, en el ámbito rural, se plantan ideas como la creación de workhubs rurales “agrícolas”, “ecológicos”, “ganaderos”, etc. en función de especialización de la zona en cuestión, como ya apuntamos anteriormente, y siempre haciendo uso de las inversiones de inmovilizado realizadas en años anteriores y que han quedado sin actividad.

Este tipo de espacios en las zonas rurales es necesario que vaya acompañado de un proceso de reeducación en el ámbito del emprendimiento y un cambio estructural de las empresas, donde se suprime el concepto de que las ideas no deben ser compartidas y orientar la actividad comercial y productiva desde una perspectiva constructiva y colaborativa, creando sinergias entre otras empresas ya sean del mismo u otro sector.

Por tanto un proceso de cambio en las mentalidades de la sociedad rural, podría ser real con iniciativas como estas.

Otras aportaciones han estado relacionadas con la creación de una consultoría de ideas, donde se imparten charlas, encuentros, cualquier tipo de actividad lúdica que impulse a visitar estos espacios de trabajo y donde se comparta algo más que un espacio físico para trabajar.

En cualquier caso, la valoración hecha por la totalidad de los cinco perfiles analizados se inclina a que es la alternancia entre workhub y oficina, entendida esta alternancia de espacios como una manera de iniciación empresarial para posteriormente pasar a un espacio más privado o como uso puntual en actividades por parte de trabajadores y trabajadoras que llevan algún tiempo de trayectoria profesional.

Como conclusión global, sería interesante analizar la combinación de dos tipos de workhub, rural y urbano, creando una estructura de forma que los espacios estén interrelacionados, tanto en recursos como en usuarios, incrementando así el potencial de los workhubs.

Claves de éxito del Workhub

Partiendo del concepto de que los espacios workhub están alineados con los conceptos de productividad, rentabilidad y potenciación de las habilidades, estos espacios se plantean como referentes de cara a la evolución de profesionales, principalmente autónomos/as y emprendedores/as desde la puesta en marcha de nuevos negocios basados en modelos innovadores.

Ahora bien, es necesario partir de una serie de factores que determinarán el potencial éxito, siendo uno de los elementos claves la adecuada gestión de los espacios.

Existen experiencias de éxito principalmente en Reino Unido, donde el crecimiento de los espacios de coworking, y en especial en zonas rurales, ha sido exponencial en los últimos años.

Tomando como modelo estas experiencias, el origen de su éxito se basa en seis factores principales: **la ubicación y su relación con el entorno, apoyo y colaboración con entidades públicas y oferta formativa y servicios adicionales.**

Principalmente estos modelos se basan en la gestión privada, actuando como organizaciones sin ánimo de lucro y asociaciones empresariales que trabajan en red, con modelos de gestión definidos de forma que puedan apoyarse en la provisión de servicios coordinados.

Vincular los espacios-redes ya en funcionamiento, puede reducir el riesgo de su puesta en marcha. Estos modelos son tomados como referencia, pero sin duda la clave del éxito es la adaptación a la realidad local y sus necesidades como se ha mencionado en numerosas ocasiones, pero sin duda deben ofrecer un valor añadido, que ofrezca algo novedoso o diferenciador respecto al resto.

En términos prácticos la rentabilidad del workhub debe basarse en la provisión de servicios de alto valor añadido ya que las cuotas de los coworkers pueden no ser suficientes para su continuidad, pudiendo vincularse con iniciativas ya puestas en marcha, redes ya establecidas, tanto a nivel nacional como internacional, etc.

El trabajo realizado para la elaboración de este informe ha sido cofinanciado por el Programa Operativo de Economía basada en Conocimiento del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), a través del Centro Extremeño de Tecnologías Avanzadas (CETA-Ciemat).



