

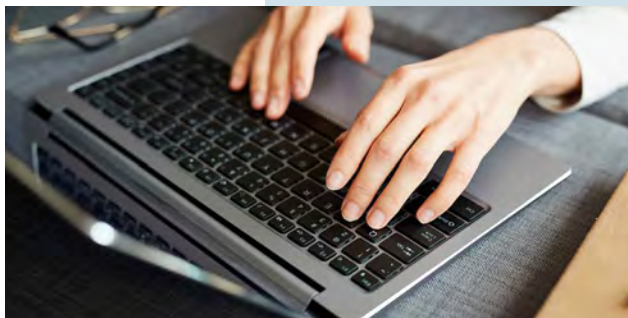
INFORME

IN PLACE

*Una visión de futuro
en el modo de
trabajar*



Mayo 2020



Contenido

1. **EL RETO DEL TELETRABAJO EN UN MOMENTO HISTÓRICO**
2. **RESUMEN EJECUTIVO**
3. **EL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS**
4. **LA EXPERIENCIA DEL TRABAJO EN REMOTO POR EL CONFINAMIENTO**
 - Impedimentos teletrabajando
 - Oficina vs. Teletrabajo
 - Productividad
 - Colaboración
 - Concentración
 - Bienestar
5. **¿QUÉ ESPERA EL TALENTO DE SU COMPAÑÍA?**
 - Opinión sobre el teletrabajo
 - Futuras políticas a implementar
6. **EL FUTURO DE LAS ORGANIZACIONES**
 - Decisiones estratégicas
 - Proceso de transformación

EL RETO DEL TELETRABAJO EN UN MOMENTO HISTÓRICO



Para luchar contra la pandemia del COVID-19 y reducir el riesgo de contagio, a mediados de Marzo de 2020, se decreta un Estado de Alarma caracterizado por un confinamiento donde, de repente, se nos limita nuestra libertad de movimiento, impactando de una manera muy directa en todas las actividades laborales, académicas, sociales, de ocio... de todas las personas, sin excepción.

La sociedad se paraliza, dejando en activo las empresas y servicios esenciales y prevaleciendo en todas aquellas empresas que lo puedan llevar a cabo el **teletrabajo***.

Este confinamiento sorprende a las empresas que, sin margen de maniobra y de un día para otro, deben poner en marcha acciones de trabajo en remoto para todos sus empleados.

La madurez tecnológica, la cultura de la compañía y la capacidad de implementar nuevas formas de trabajar, entre otros, se convierten en factores clave para medir la eficiencia del teletrabajo. A partir de ese momento, tenemos que trabajar en remoto desde nuestras casas bajo unas circunstancias muy excepcionales nunca vividas, ya que se minimiza al máximo los movimientos al exterior y todos los centros educativos permanecen cerrados por esta situación, implantando medidas de educación a distancia según el tramo de edad, hechos que desvirtúan lo que se entendía hasta ahora por teletrabajo.



Lanzamiento y activación del estudio

Se lanza el día 3 de abril de 2020 y permanece activo hasta el 17 de abril, focalizado a profesionales residentes solo en España.

Con el objetivo de visualizar y comprender cómo las personas están viviendo esta experiencia, realizamos un estudio que recaba el máximo número de datos y opiniones, y entender así como hemos reaccionado ante esta histórica situación y cómo puede impactar en nuestros futuros modos de trabajo. Con los resultados pretendemos tener claros los criterios básicos para apuntar las estrategias futuras que se deberán tener en cuenta a la hora de pensar los entornos de trabajo y las oficinas del futuro. En el corto plazo deberemos diseñar modos de trabajar que nos permitan convivir con una situación de alerta frente al COVID-19, y en un medio y largo plazo analizar cómo esta experiencia podrá afectar al modo de hacer las cosas tal y como lo hacíamos antes de la pandemia.

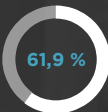
En este informe compartimos la experiencia de cientos de personas que están conviviendo con esta situación, y cuáles son sus opiniones sobre cómo les gustaría trabajar a partir de ahora.

(*) Durante el confinamiento se ha utilizado de manera generalizada el término teletrabajo al hecho de tener que trabajar en remoto desde casa con las circunstancias excepcionales de la limitación de movimiento y con los colegios cerrados por esta situación. Estas circunstancias desvirtúan el concepto de teletrabajo entendido hasta este momento, pero aún así resulta interesante extraer conclusiones que permitan aplicarse en futuras estrategias de teletrabajo.

RESUMEN EJECUTIVO



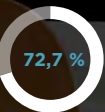
La mayoría de las **empresas no estaban preparadas** para teletrabajar.



Afirma que en su empresa **no estaba permitido el teletrabajo** previo al COVID-19.



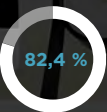
A pesar de la dificultad de la situación, nos hemos sentido **igual o más productivos** teletrabajando.



Se considera igual o más productivo teletrabajando que trabajando de manera habitual en la oficina.



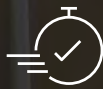
Valoramos positivamente la **flexibilidad** que nos permite, disminuyendo el estrés y facilitando la **conciliación con la vida personal**.



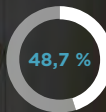
Cree que su nivel de estrés es igual o menor con teletrabajo.



Considera que es más fácil su conciliación laboral y familiar cuando están teletrabajando.



Aunque consideremos que le dedicamos **más horas** a la jornada laboral.



Considera que respeta más los horarios en la oficina que teletrabajando en casa.



¡Buenas noticias! Queremos que las oficinas **sigan existiendo**.



Quiere seguir teniendo oficina.



Pero no queremos estar atados a ellas, sino disponer de la **oficina en función de nuestras necesidades**.



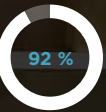
Piensa que deberíamos tener flexibilidad total para trabajar desde casa o en la oficina, totalmente enfocado a objetivos.



Queremos un entorno de trabajo que sea **punto de encuentro social** y consideramos que **nos hace sentir parte de un equipo** y de la empresa.



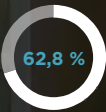
Considera que la relación con sus compañeros y equipo es mejor en la oficina que teletrabajando.



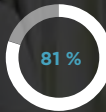
Considera que su sensación de pertenencia a un grupo o a la empresa es mayor o igual en la oficina que teletrabajando.



Y **utilizando la tecnología**, que juega a nuestro favor, permitiéndonos reuniones ágiles y **manteniéndonos conectados**.



Considera que la accesibilidad a su manager es la misma tanto en la oficina como en casa.

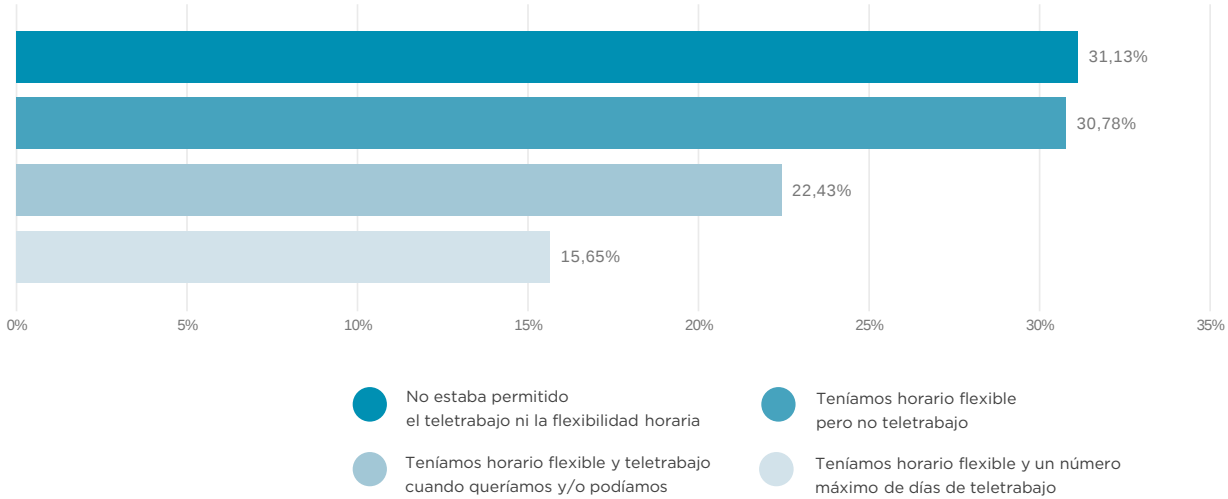


Considera que las reuniones son igual o más productivas teletrabajando.

EL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS

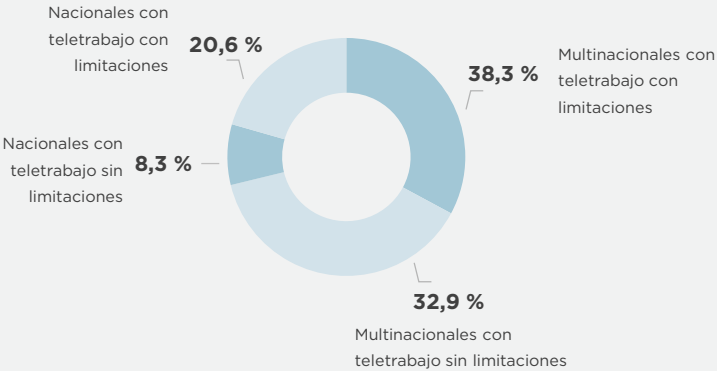


El **61,9%** de los encuestados afirman que en sus empresas no estaba permitido el teletrabajo previo al COVID-19.



Antes del Covid-19

El **71,2%** de las empresas que tenían implementadas políticas de teletrabajo eran multinacionales, frente al **28,7%** de las nacionales.



En empresas de **menos de 50 empleados** predominaba el **no tener** políticas de teletrabajo.



En cambio, en empresas **de 50 empleados o más** predominaba tener implementadas políticas de **flexibilidad horaria** pero no teletrabajo.

EL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS

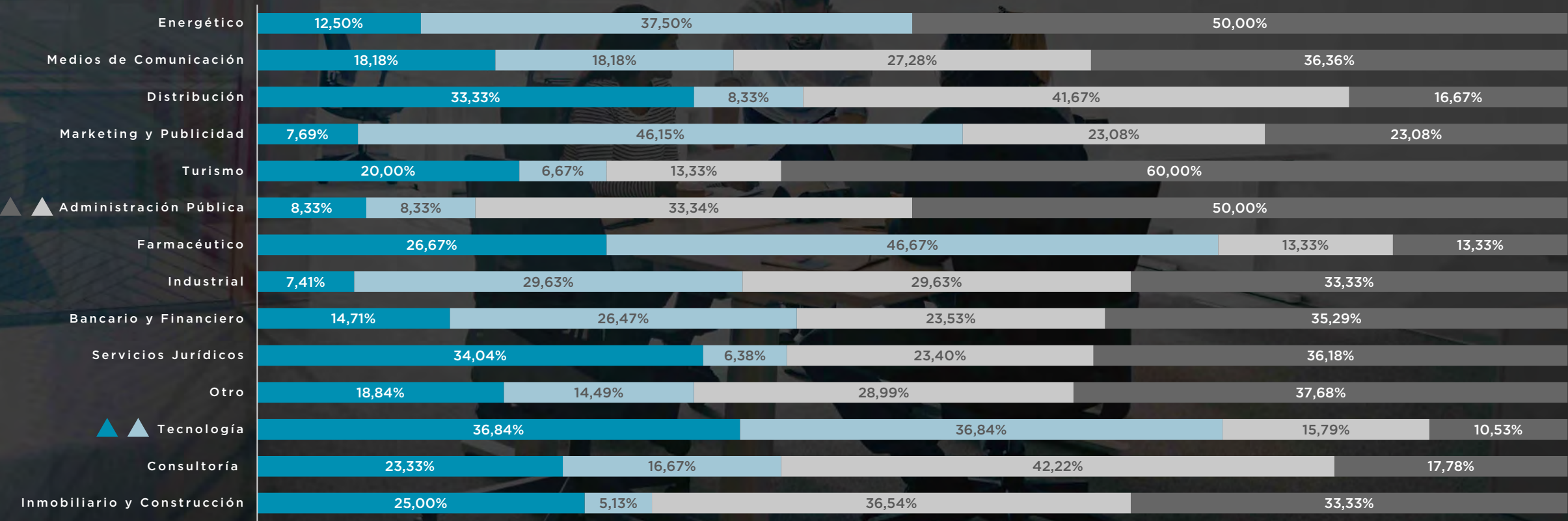


El sector con mayor implantación de teletrabajo previa al COVID-19 es el Tecnológico,



y el que menos la Administración Pública.

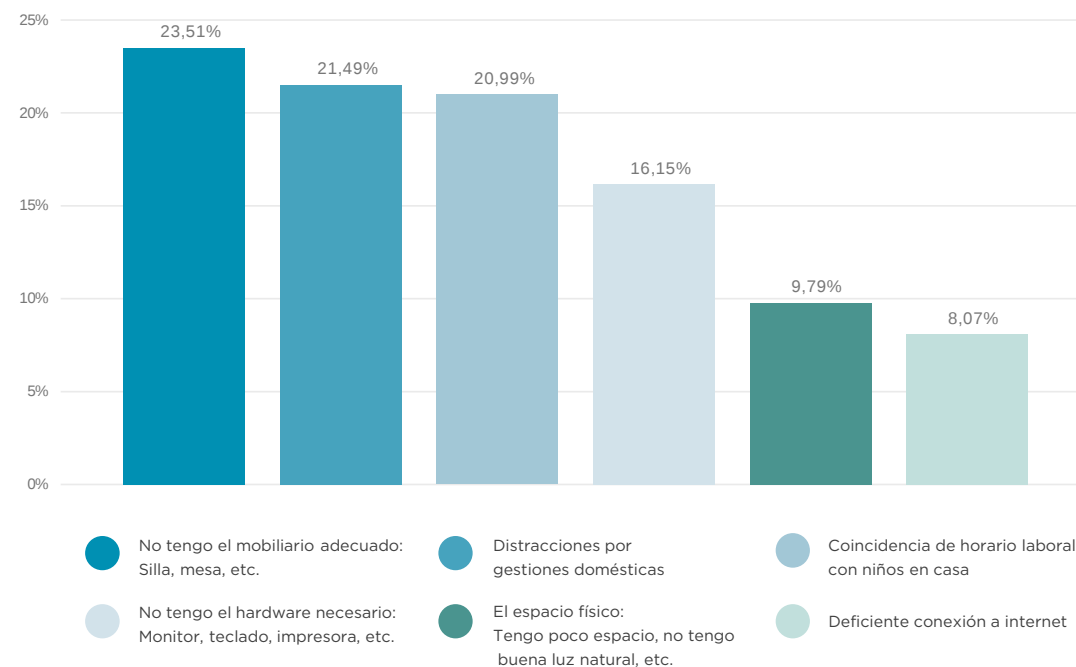
TELETRABAJO SIN LIMITACIONES TELETRABAJO CON LÍMITE DE DIAS HORARIO FLEXIBLE, SIN TELETRABAJO SIN HORARIO FLEXIBLE, TELETRABAJO NO PERMITIDO



IMPEDIMENTOS TELETRABAJANDO

Para un **23,5% de los encuestados**, el mayor impedimento es el no tener el mobiliario adecuado en casa.

Aparece como aspecto a destacar que no contar con el mobiliario adecuado aparezca como el mayor impedimento. Por delante incluso de la compatibilización de trabajo con niños en casa y de las distracciones domésticas.



El segundo y tercer impedimento, según los encuestados, son las **distracciones domésticas**, con un **21,5%**, y el **tener los niños en casa**, con un **21%**.

La **deficiente conexión a internet** es el menor de los impedimentos, representa el **8,07%** de la opinión de los encuestados.

IMPEDIMENTOS TELETRABAJANDO

Para la mayoría de los *Baby Boomers* y *Millenials* el mayor impedimento que tienen con el teletrabajo es el **no tener el mobiliario adecuado**, mientras que para la mayoría de la Generación X, el mayor impedimento es el **tener los niños en casa** mientras están teletrabajando.

Para el **43%** de los encuestados que viven con hijos pequeños en la actualidad, su principal impedimento que tienen con el teletrabajo es **tener los niños en casa** mientras teletrabajan.

Baby Boomers

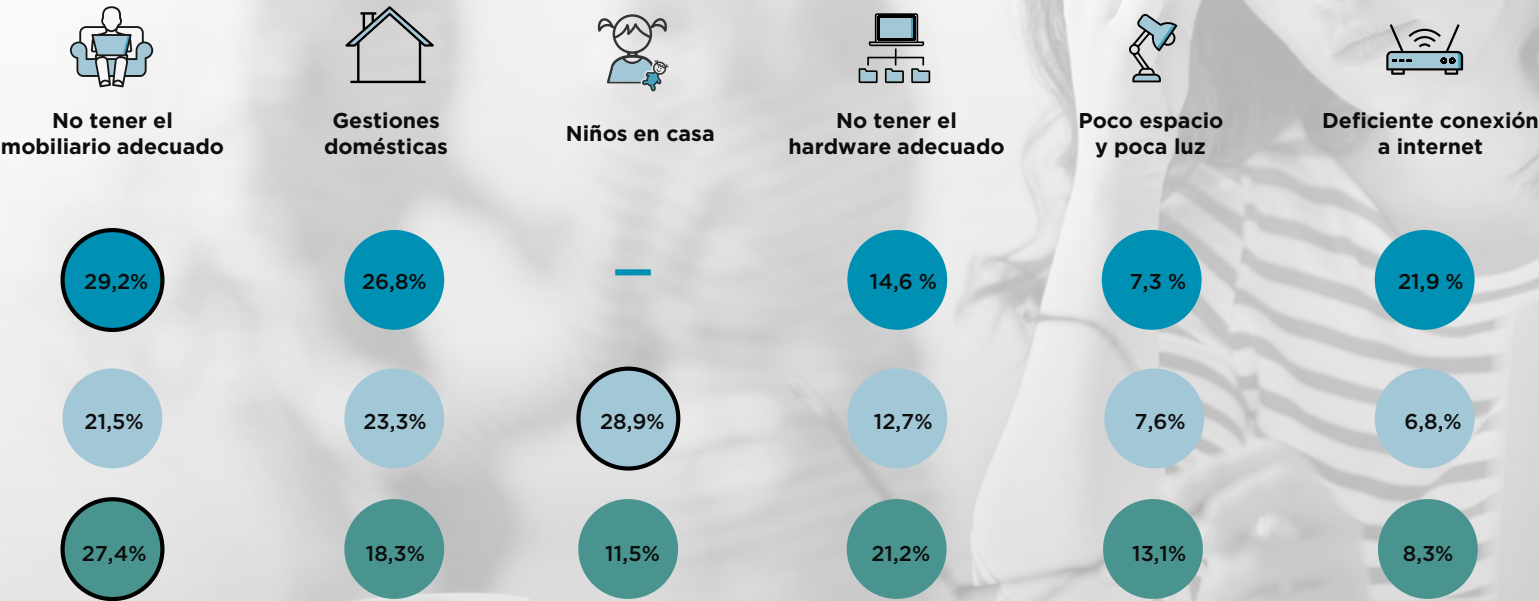
Nacidos entre 1946 y 1964

Generación X

Nacidos entre 1965 y 1980

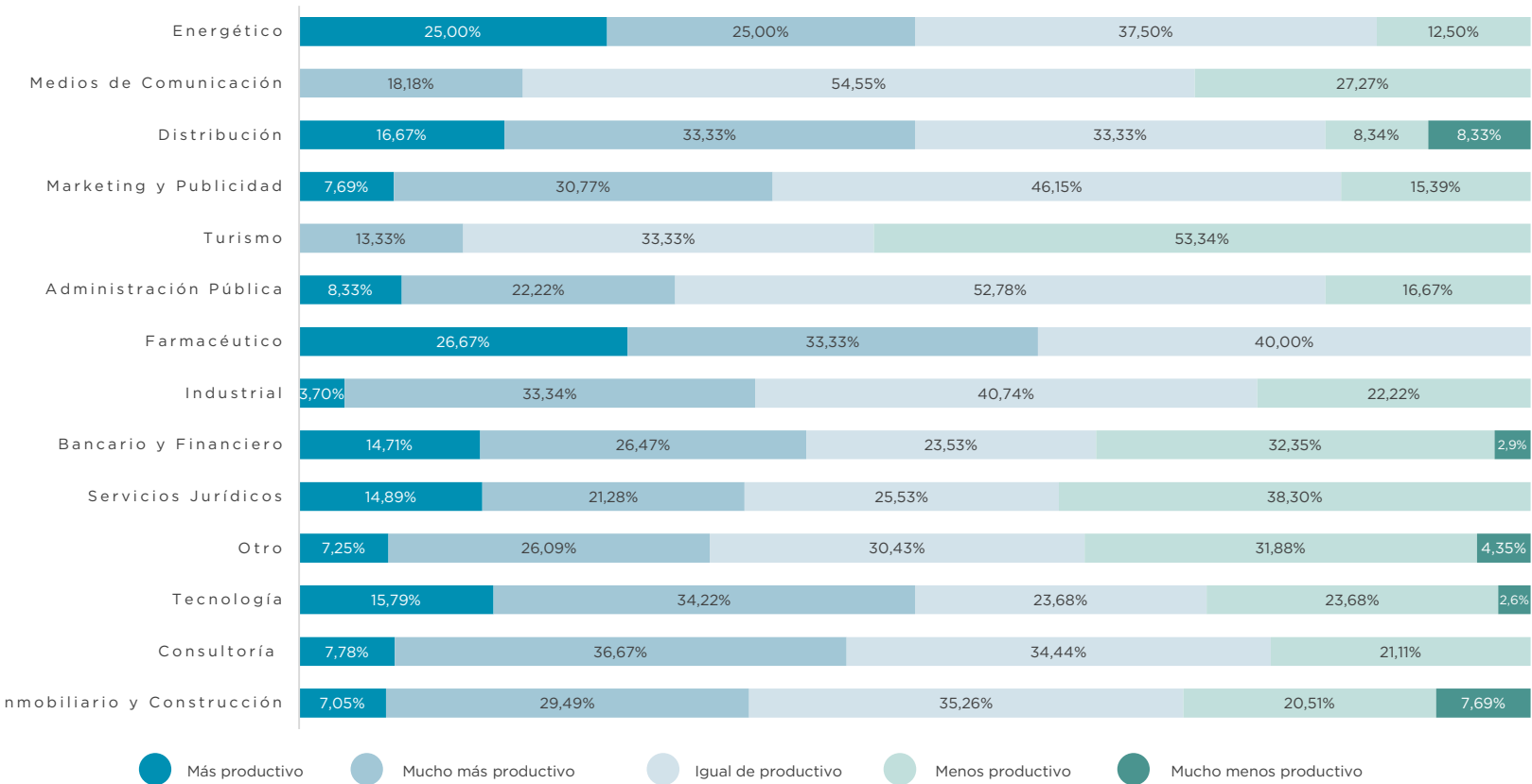
Millenials

Nacidos entre 1981 y 2000



OFICINA VS. TELETRABAJO: PRODUCTIVIDAD

¿Tienes la sensación de ser más o menos productivo teletrabajando que trabajando en la oficina?



Los empleados que se consideran más productivos teletrabajando pertenecen a los sectores: **Consultoría y Tecnológico**



Los empleados que se consideran menos productivos teletrabajando pertenecen a los sectores : **Servicios Jurídicos, Bancario y Financiero**

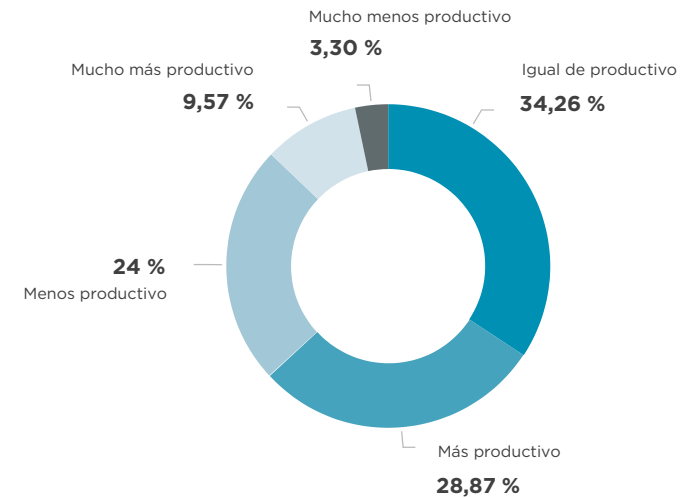
En los últimos años el sector tecnológico y el de consultoría han sido unos de los pioneros en cuanto a la implementación de nuevas formas de trabajar, con metodologías Agile, Design Thinking, etc., e implementación de modelos de ocupación flexibles (Activity Based Workplaces) acordes a estas nuevas formas de trabajo.

Destacan también por ser sectores evolucionados a nivel tecnológico, debido a la naturaleza de su actividad. Estos factores han influido en que sean unos de los sectores mejores preparados para afrontar la situación de teletrabajo forzada provocada por el confinamiento y el Estado de Alarma debido al COVID-19

OFICINA VS. TELETRABAJO: PRODUCTIVIDAD

El **72,7%** de los encuestados se considera igual o más productivo teletrabajando en esta situación que trabajando de manera habitual en la oficina.

¿Tienes la sensación de ser más o menos productivo teletrabajando que trabajando en la oficina?



Para la mayoría de los encuestados, la oficina no es el lugar donde se sienten más productivos a la hora de desarrollar sus tareas.



El perfil que se considera a sí mismo **mucho más productivo**:

- Vive en pareja
- Trabaja en una empresa multinacional
- Pertenece a una empresa en la que estaba implementado el teletrabajo



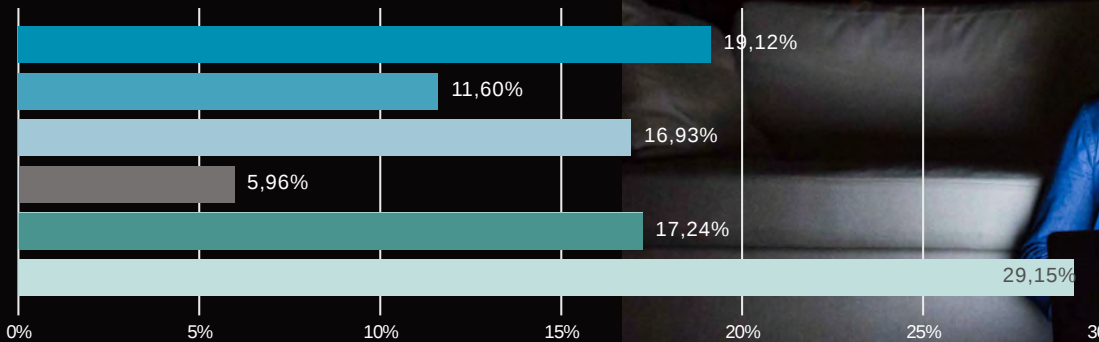
El perfil que se considera a sí mismo **mucho menos productivo**:

- Vive en pareja con hijos pequeños
- Trabaja en una empresa nacional
- Trabaja en una empresa en la que no estaba implementado el teletrabajo

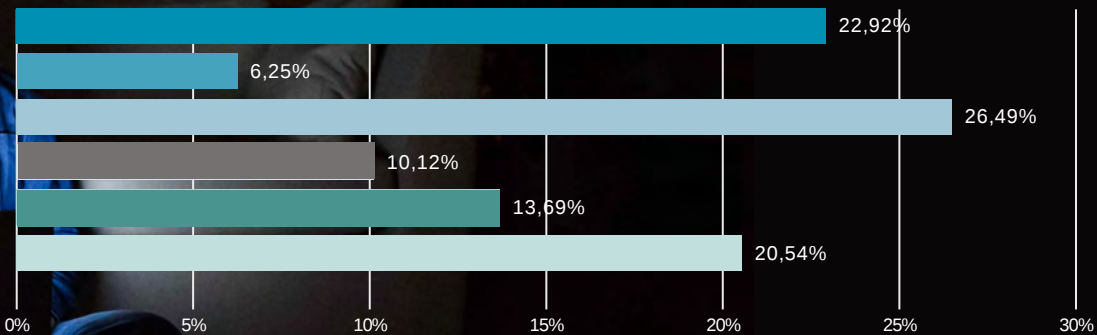
OFICINA VS. TELETRABAJO: PRODUCTIVIDAD



Los encuestados que se consideran **más productivos**, consideran el mayor impedimento **no contar con el mobiliario adecuado**.



Los encuestados que se consideran **menos productivos**, consideran el mayor impedimento las **distracciones por gestiones domésticas**.



- Coincidencia de horario laboral con niños en casa
- Deficiente conexión a internet
- Distracciones por gestiones domésticas
- El espacio físico: tengo poco espacio, no tengo buena luz natural, etc.
- No tengo el hardware necesario: Monitor, teclado, impresora, etc.
- No tengo el mobiliario adecuado: Silla, mesa, etc.

OFICINA VS. TELETRABAJO: PRODUCTIVIDAD

La mayoría de los **Baby boomers** se sienten igual de productivos teletrabajando, mientras que la mayoría de los encuestados de la **generación X** y los **Millenials** se consideran más productivos.

Baby Boomers
Nacidos entre 1946 y 1964

Generación X
Nacidos entre 1965 y 1980

Millenials
Nacidos entre 1981 y 2000



Más productivo teletrabajando



- El 23,3% se considera **más productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.
- El 10,0% se considera **mucho más productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.



Igual de productivo



- El 43,3% se considera **igual de productivo trabajando** en la oficina que teletrabajando.



Más productivo en la oficina



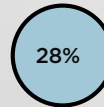
- El 20,0% se considera **menos productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.
- El 3,3% se considera **mucho menos productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.



- El 29,3% se considera **más productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.
- El 8,5% se considera **mucho más productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.



- El 34,3% se considera **igual de productivo trabajando** en la oficina que teletrabajando.



- El 23,0% se considera **menos productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.
- El 4,7% se considera **mucho menos productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.



- El 28,8% se considera **más productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.
- El 11,0% se considera **mucho más productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.



- El 33,2% se considera **igual de productivo trabajando** en la oficina que teletrabajando.



- El 25,7% se considera **menos productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.
- El 1,3% se considera **mucho menos productivo teletrabajando** que trabajando en la oficina.

OFICINA VS. TELETRABAJO: COLABORACIÓN

En el trabajo en remoto la tecnología pasa a ocupar un primer plano en la relación interpersonal: gracias a ella es posible que se siga desarrollando el trabajo colaborativo, tanto interno entre empleados como de manera externa con clientes y proveedores. Sin embargo, la hiperconectividad y dificultad de

desconexión digital aparecen como uno de los inconvenientes de este tipo de trabajo. En cuanto a la relación con los compañeros, contar con un espacio físico común aparece como un tema clave, siendo indudable el poder del cara a cara con el resto de las personas de las organizaciones.



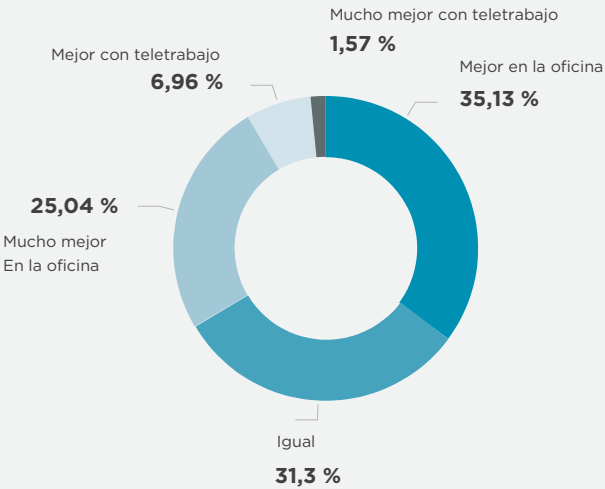
El **60,2%** de los encuestados considera que la relación con sus compañeros y equipo es mejor en la oficina que teletrabajando.

“

Esta situación nos ha venido por sorpresa y, al menos yo, **he sufrido problemas de hipercomunicación**. Este punto se puede mejorar en gran medida con una organización y coordinación previa con los miembros del equipo/proyectos.”

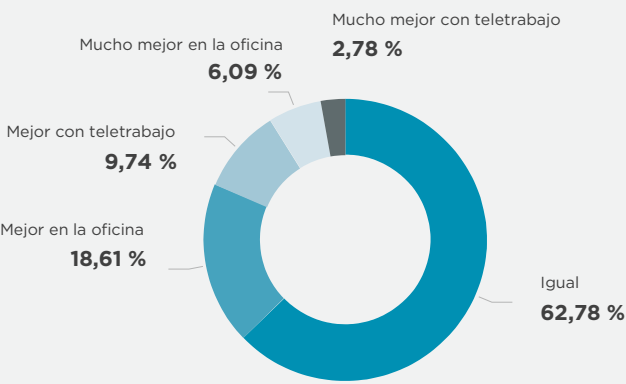
Empleado del sector Inmobiliario y Construcción

¿Cómo consideras la relación con tus compañeros y equipo?

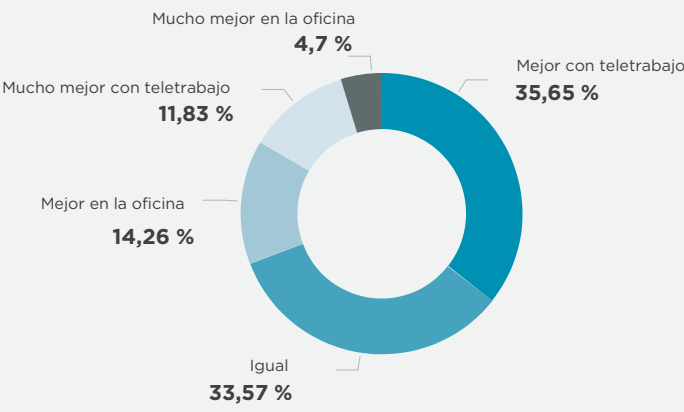


OFICINA VS. TELETRABAJO: COLABORACIÓN

¿Cómo consideras la accesibilidad con tu manager?



¿Crees que las reuniones son más productivas y se respetan más los tiempos?



“Mi experiencia me dice que si sabemos aprovechar lo que nos ofrece la **tecnología** podemos **sentirnos bien cerca** los unos de los otros.”

Empleado del sector de Consultoría



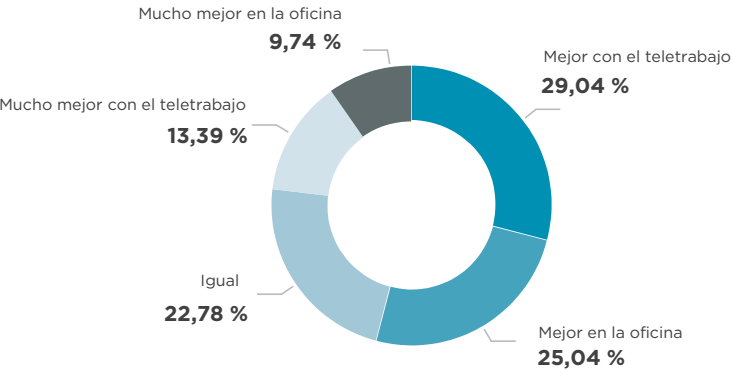
El **62,8%** de los encuestados considera que la accesibilidad con su manager es la misma tanto en la oficina como teletrabajando.

El **81,0%** de los encuestados considera que teletrabajando, las reuniones son igual o más productivas que trabajando en la oficina.

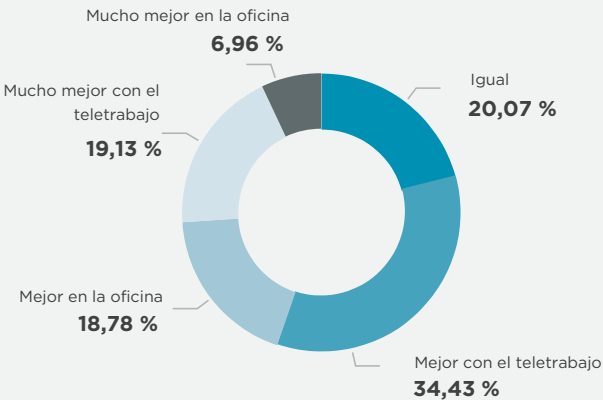
OFICINA VS. TELETRABAJO: CONCENTRACIÓN

El **65,2%** de los encuestados considera que su **concentración es igual o mejor en casa** que en la oficina.

¿Dónde consideras que te concentras mejor, en casa o en la oficina?



¿Dónde tienes más interrupciones trabajando en casa o en la oficina ?



El **53,6%** de los encuestados considera **tener menos interrupciones en casa** que en la oficina.

OFICINA VS. TELETRABAJO: CONCENTRACIÓN

Si bien encontramos que la mayoría de los encuestados consideran que se concentran mejor teletrabajando, también podemos encontrar perfiles que se concentran mejor en la oficina. Por ello, uno de los aspectos cada vez más importante en los entornos de trabajo es la libertad de elección y ofrecer diversidad de ambientes que se adecúen a las necesidades de cada usuario.



El perfil que considera que se concentra **mejor en casa:**

- Trabaja en sector tecnológico
- Sus mayores impedimentos son no contar con el mobiliario adecuado ni el hardware necesario
- Tiene la percepción de ser más productivo teletrabajando
- Considera que dedica más horas a la jornada laboral
- Cree firmemente en el teletrabajo



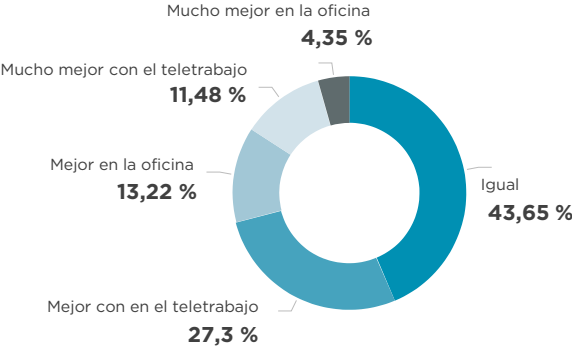
El perfil que considera que se concentra **mejor en la oficina:**

- Trabaja en sector de servicios jurídicos
- Sus mayores impedimentos son la coincidencia de horario laboral con niños en casa y las distracciones por gestiones domésticas
- Tiene la percepción de ser menos productivo teletrabajando
- Considera que dedica las mismas horas a la jornada laboral
- Cree en el teletrabajo, pero con limitaciones

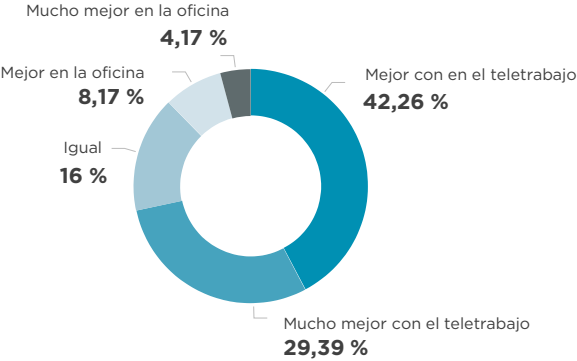
OFICINA VS. TELETRABAJO: BIENESTAR

¿Dónde crees que tu nivel de estrés es menor, trabajando en casa o en la oficina?

El **82,4%** de los encuestados cree que su nivel de estrés es **igual o menor teletrabajando** que en la oficina.



¿Dónde te es más fácil conciliar tu vida laboral y familiar, trabajando en casa o en la oficina ?



El **71,7%** de los encuestados considera que es **más fácil** su conciliación laboral y familiar cuando están teletrabajando.



OFICINA VS. TELETRABAJO: BIENESTAR

La mayor flexibilidad para organizar la jornada laboral, como aspecto positivo del teletrabajo, se enfrenta a la **dificultad de desconexión**, la **hiperconectividad** y una mayor dedicación de tiempo al horario de trabajo.



“

El teletrabajo permite que el trabajador tenga **más tiempo para la conciliación personal y familiar**, elimina el estrés de la gran ciudad para poder acceder en horas punta a los puesto de trabajo, la concentración en casa es mayor ya que (si no estuviese esta situación excepcional) hay menos distracciones.”

Empleado del sector de Consultoría

¿Dónde te es más fácil flexibilizar tu jornada laboral, trabajando en casa o en la oficina?



El **67,7%** de los encuestados considera que cuenta con mayor flexibilidad para organizar su jornada laboral con teletrabajo.

¿Dónde te es más fácil respetar más mis horarios de trabajo marcados?



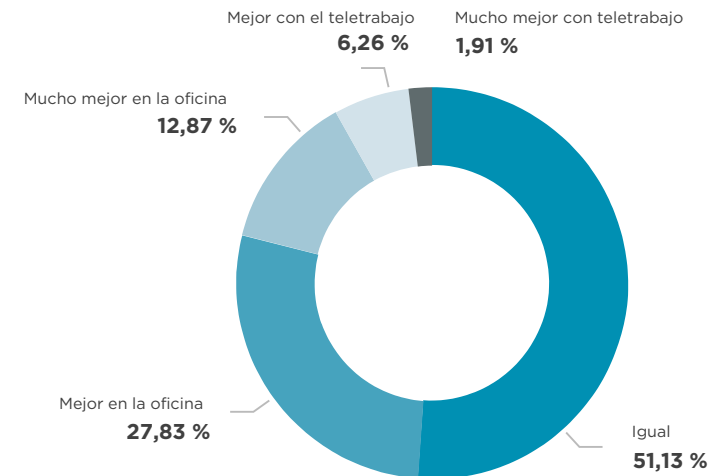
El **48,7%** de los encuestados considera que se respeta más los horarios en la oficina que teletrabajando en casa.

OFICINA VS. TELETRABAJO: BIENESTAR

Más del 90% de los encuestados considera que su sensación de pertenencia a un grupo o a la empresa es mayor o igual en la oficina que teletrabajando.

El hecho de que más de la mitad de los encuestados considere que la sensación de pertenencia a su empresa es la misma trabajando en la oficina que con teletrabajo pone de manifiesto el papel que juega la tecnología en la percepción de las personas sobre su organización. La creación de estrategias y de planes de comunicación aparece como una de las claves para aumentar la involucración y sensación de pertenencia de los empleados.

¿Dónde es mayor tu sensación de pertenencia al grupo y/o a la empresa, trabajando en casa o en la oficina?



OFICINA VS. TELETRABAJO: RESUMEN



OFICINA VS. TELETRABAJO: CONCLUSIONES

Si bien nos enfrentamos a unas conclusiones extraídas en un momento de trabajo en remoto, forzado de manera inmediata y sin existir la posibilidad de un plan previo que permitiese preparar a las empresas ni a sus trabajadores; podemos empezar a vislumbrar cuáles serán los temas clave en el futuro de las organizaciones y sus entornos de trabajo.

Como aspectos positivos durante esta experiencia, aparecen una mayor percepción de productividad y de flexibilidad. En general, nos consideramos más productivos trabajando en remoto que trabajando en la oficina, pues nos concentramos mejor y tenemos menos interrupciones.

Sentimos que las reuniones son más eficientes, jugando la tecnología un papel clave en la colaboración interpersonal y permitiendo acercar a las personas. De hecho, la mayoría de los trabajadores sentimos que nuestro manager es igual de accesible teletrabajando que cuando trabajamos en la oficina. En este sentido, la sensación de pertenencia a la empresa y a un grupo no parece que disminuya a pesar del distanciamiento físico. Este aspecto pone de manifiesto el esfuerzo que han hecho las organizaciones en poner el foco en la comunicación interna y la creación de estrategias de involucración y apoyo a sus trabajadores.



Sin embargo, hemos de tener en cuenta los nuevos retos a los que nos enfrentamos con este estilo de trabajo. Una de las principales quejas que emergen es la de la hiperconectividad y dificultad de desconexión digital. Aunque vemos el teletrabajo como una oportunidad de mayor flexibilidad y facilidad para conciliar nuestra vida personal y profesional, nos resulta más difícil desconectar del trabajo. Al no vincular nuestra jornada laboral a un espacio físico y no contar con un tiempo de transición y

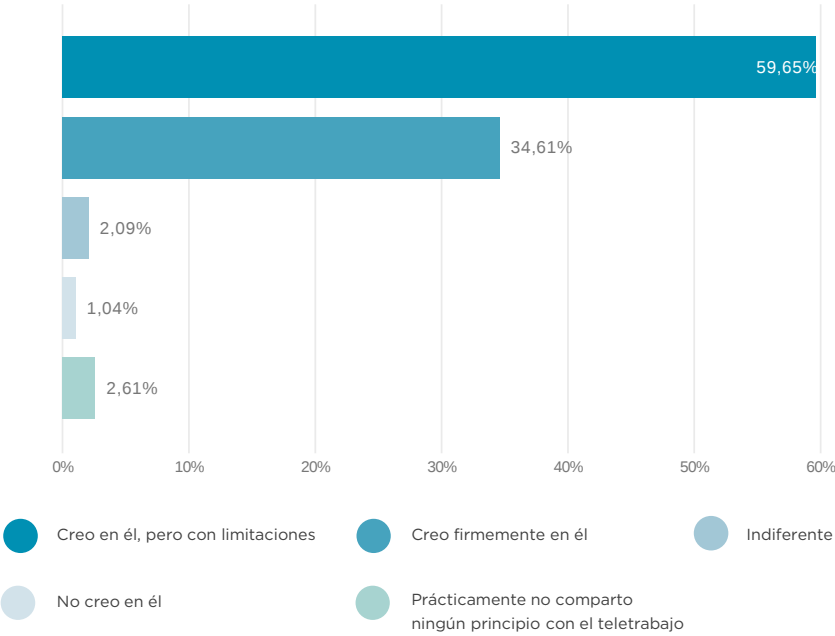
desconexión, le dedicamos más horas inconscientemente. Además, ciertos aspectos que podrían considerarse de entrada superados como el presencialismo, pueden mantenerse vigentes a través de un nuevo formato como su versión digital.

Sin duda, nos enfrentamos a un cambio de paradigma, en el que las empresas decidirán qué han aprendido de esta situación con respecto a sus estilos de trabajo y qué papel deberán jugar sus espacios corporativos. Después de esta

experiencia, vemos con claridad que la conexión emocional y social jugará un papel clave en los futuros entornos de trabajo, pues la relación con el resto de compañeros aparece como el principal aspecto que extrañamos de nuestras oficinas. A pesar de la conexión interpersonal que permite la tecnología, seguimos necesitando el contacto humano y, como venimos observando en los últimos años, el espacio corporativo juega un papel clave.

OPINIÓN SOBRE EL TELETRABAJO

La defensa por gran parte de los trabajadores del teletrabajo, pero con limitaciones, lleva a reflexionar sobre los nuevos retos que surgen de esta política, como la **sensación de aislamiento**, la **hiperconectividad** o la **dificultad de desconexión digital**; así como la necesidad establecer límites entre la vida profesional y personal.



“

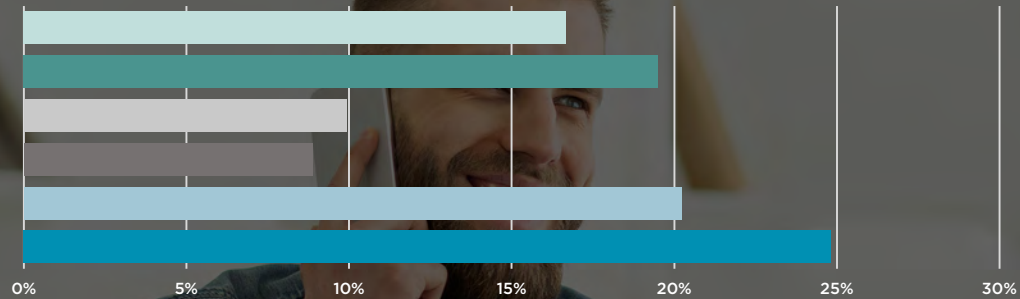
Me parece una **gran oportunidad** tanto para las empresas como para el trabajador.”

Empleado del sector Administración

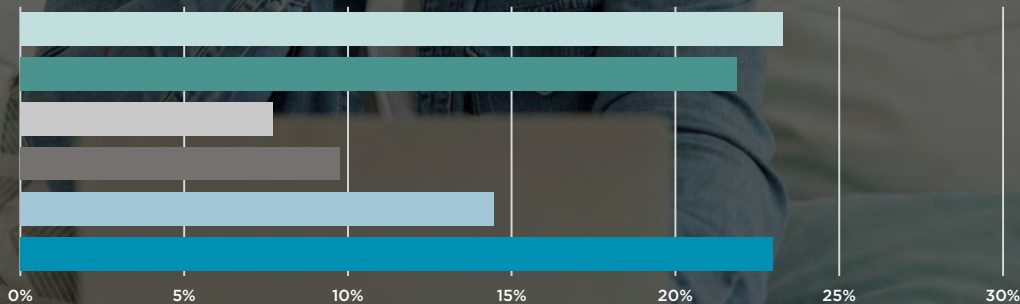
El **94,3%** de los encuestados cree en el teletrabajo, considerando en su gran mayoría que su combinación con la oficina sería el equilibrio ideal.

OPINIÓN SOBRE EL TELETRABAJO

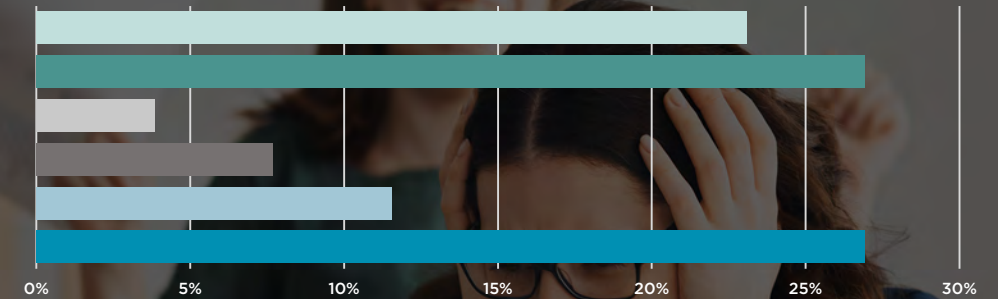
La mayoría de los encuestados que afirman creer firmemente en el teletrabajo piensan que su mayor impedimento es la **ergonomía**.



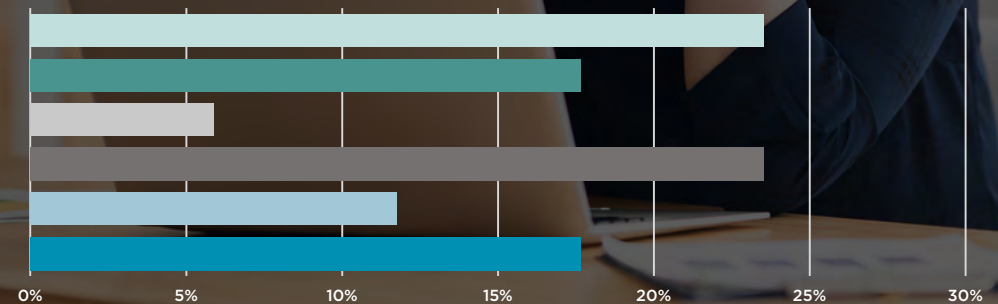
Para los encuestados que afirman creer en el teletrabajo pero con limitaciones, el mayor impedimento son las **distracciones domésticas**.



Los encuestados que **no** comparten ningún principio con el teletrabajo consideran su principal impedimento la **presencia de niños en casa**.



Los encuestados que **no** creen en el teletrabajo consideran su principal impedimento el **espacio físico**, junto con las **distracciones domésticas**.



● Distracciones por gestiones domésticas

● Coincidencia de horario laboral con niños en casa

● Deficiente conexión a internet

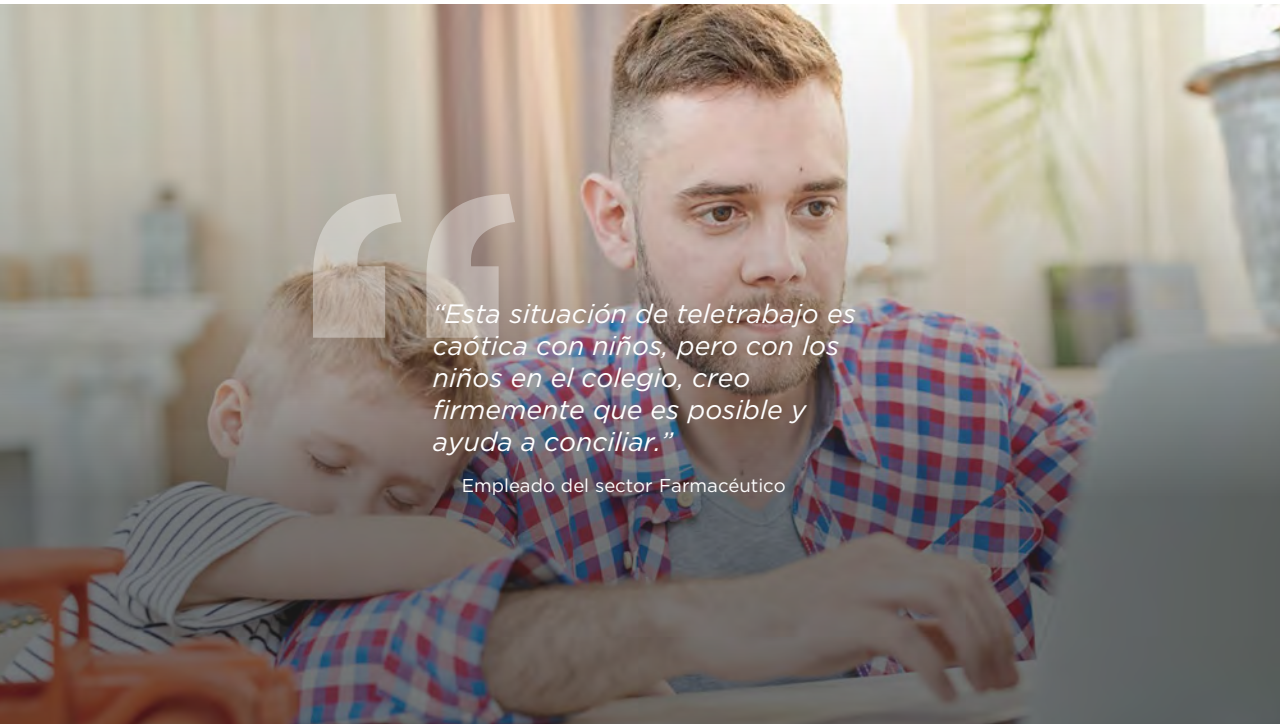
● El espacio físico: tengo poco espacio, no tengo buena luz natural, etc.

● No tengo el hardware necesario: monitor, teclado, impresora, etc.

● No tengo el mobiliario adecuado: silla, mesa, etc.

FUTURAS POLÍTICAS A IMPLEMENTAR

En la encuesta realizada se distinguieron dos preguntas: una, en la que se preguntaba por la opinión del futuro del teletrabajo considerando las condiciones del confinamiento debido al COVID-19; y otra, a continuación, preguntando por el mismo tema si las condiciones fueran óptimas. La diferencia entre ambos resultados es muy poco significativa, lo que conduce a pensar que es posible extraer lecciones aprendidas de este modelo piloto de teletrabajo forzado para extrapolarlo y aplicarlo a futuras políticas de trabajo en remoto.

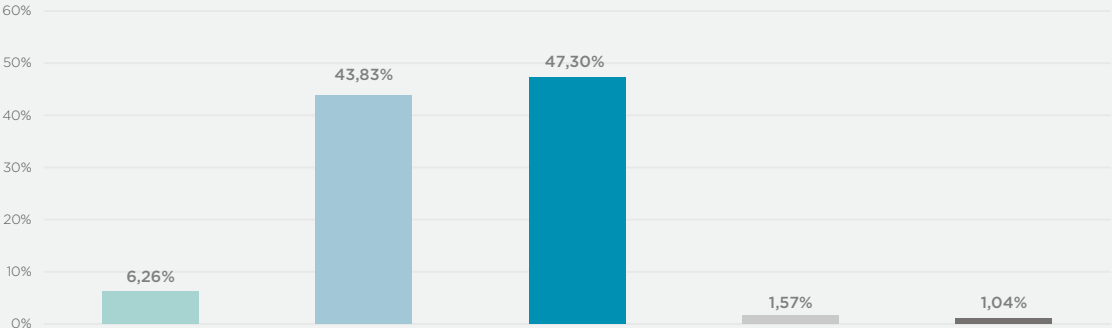


“

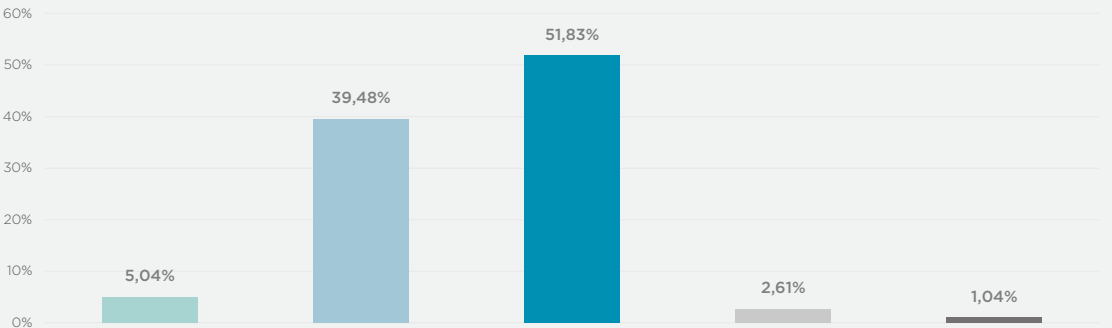
Esta situación de teletrabajo es caótica con niños, pero con los niños en el colegio, creo firmemente que es posible y ayuda a conciliar.”

Empleado del sector Farmacéutico

¿En tus condiciones actuales, con las limitaciones que nos has comentado, y suponiendo que los niños volverán a su rutina escolar, ¿qué te gustaría que tu empresa hiciera después del COVID-19?



¿Y si las condiciones en tu casa fueran las óptimas, y suponiendo que los niños han vuelto a su rutina escolar ¿qué te gustaría que tu empresa hiciera después del COVID-19?



- Deberíamos trabajar el 100% de nuestro tiempo en la oficina
- Tener la posibilidad de trabajar uno o dos días fijos a la semana desde casa, y el resto en la oficina
- Deberíamos tener flexibilidad total para trabajar desde casa o en la oficina, totalmente enfocado a objetivos
- Sin oficina, trabajar desde casa, pero organizar 3 o 4 eventos al año para reunirnos.
- Debería desaparecer la oficina, y trabajar todos desde casa.

FUTURAS POLÍTICAS A IMPLEMENTAR

Resulta evidente el deseo por parte de los trabajadores de la implantación de políticas de teletrabajo en el futuro de las empresas. Sin embargo, este tipo de políticas puede conllevar cambios entre empleado y empresa.

A **más del 80%** de los encuestados le gustaría mantener un equilibrio entre trabajar en casa y en la oficina.

Más de la mitad de los encuestados, el **51%**, piensa que deberíamos tener flexibilidad total para trabajar desde casa o en la oficina, totalmente enfocado a objetivos

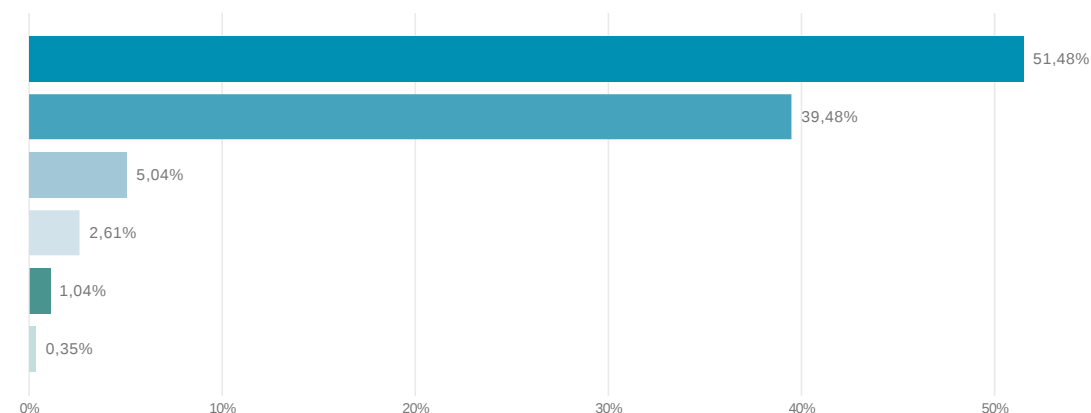
Tan solo el **1,0%** considera que la oficina debería desaparecer.

“

Creo firmemente que debemos avanzar mucho en este sentido y que las empresas deben confiar más en sus empleados y no crear ese ambiente de presencialismo, completamente innecesario. Esta situación deja claro que muchos trabajos que se catalogaban directamente como presenciales pueden no llegar a serlo. **¡Debemos avanzar siempre!**“

Empleado del sector Bancario y Financiero

¿Y si las condiciones en tu casa fueran las óptimas, y suponiendo que los niños han vuelto a su rutina escolar ¿qué te gustaría que tu empresa hiciera después del COVID-19?



- Deberíamos tener flexibilidad total para trabajar desde casa o en la oficina, totalmente enfocado a objetivos
- Tener la posibilidad de trabajar uno o dos días fijos a la semana desde casa, y el resto en la oficina
- Deberíamos trabajar el 100% de nuestro tiempo en la oficina
- Sin oficina, trabajar desde casa, pero organizar 3 o 4 eventos al año para reunirnos.
- Debería desaparecer la oficina, y trabajar todos desde casa.

DECISIONES ESTRATÉGICAS

La experiencia del teletrabajo vivida por los empleados durante este confinamiento constituye una oportunidad excelente para las compañías para identificar, evaluar, definir y decidir cuales tienen que ser las futuras decisiones estratégicas

referentes a sus entornos de trabajo y sus oficinas del futuro. Dependiendo de la cultura de la compañía, su grado y evolución tecnológica y su capacidad de implementar nuevas formas de trabajar, las decisiones estratégicas a tomar serán más o menos transformadoras.



POLÍTICA DE TELETRABAJO

Las conclusiones extraídas de la experiencia de trabajo en remoto durante este confinamiento hacen prever claramente una futura implementación generalizada de políticas de teletrabajo en las compañías, en distintos grados de aplicación:

- Flexibilidad horaria, con 1 o 2 días a la semana de teletrabajo
- Teletrabajo con limitación de 20h semanales
- Flexibilidad al 100%

Hay que tener en cuenta que la calidad del puesto de trabajo en casa es fundamental para el correcto desarrollo de la actividad y ésta es una variable que no siempre se puede controlar. La oficina será un referente en estos casos.

CULTURA

Las políticas de teletrabajo precisan un cambio cultural necesario para el éxito del trabajo en remoto.

La cultura presencialista debe dar paso a una cultura basada en los objetivos.

Debe forjarse una cultura de confianza del manager al empleado.

Fomentar la responsabilidad de todos los empleados.

El cambio cultural preciso para la correcta implantación de políticas de teletrabajo, implica una buena estrategia de gestión de cambio (change management) que garantice que este cambio sea una realidad en la nueva cultura de la compañía.

TECNOLOGÍA

La transformación digital y la digitalización de los procesos serán clave e imprescindible para permitir el teletrabajo.

Tener en cuenta las herramientas tecnológicas que permiten la comunicación y la colaboración, pero poniendo especial atención en facilitar la desconexión digital y minimizar la hiperconectividad.

Hay que contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para la implantación de las políticas de teletrabajo. Dependiendo de su madurez tecnológica, las empresas deberán hacer más o menos esfuerzo para que estas políticas sean posibles.

ESPACIO DE TRABAJO CORPORATIVO

Las oficinas y entornos de trabajo del futuro, al contrario de lo que podría pensarse con la implementación del teletrabajo, toman fuerza e importancia. Se convierten, ahora más que nunca, en puntos de encuentro, socialización y colaboración. También se convertían en espacios donde el mensaje corporativo estará presente y se verá reforzado.

Deberá prevalecer la flexibilidad y libertad de elección del espacio donde trabajar según la actividad y el momento (ABW), añadiendo ahora un nuevo espacio que entra en juego, el puesto de trabajo en casa.

PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

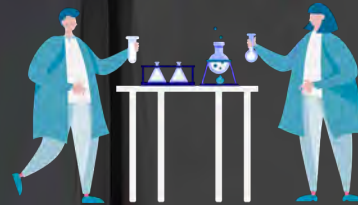
START



DEFINIR - ANALIZAR - DECIDIR

¿Qué tipo de empresa somos y queremos ser?
¿Qué hemos aprendido de la experiencia de teletrabajo? ¿Qué uso hacemos y haremos del espacio corporativo?

WORKPLACE STRATEGY
creación de estrategia *ad-hoc* del entorno y procesos de trabajo



¿Qué estrategia para el espacio corporativo mejor se adapta a la empresa y a su visión de futuro?

IDENTIFICAR EL CAMBIO



CHANGE MANAGEMENT
creación de un plan de gestión del cambio



¿Cómo vamos a implementar el cambio que hemos decidido?

COMUNICAR - INVOLUCRAR - FORMAR

¿Cómo hacer que toda la organización adopte el cambio?

NUEVO ENTORNO DE TRABAJO



EVALUAR

¿Hemos adoptado el cambio de forma exitosa?
¿Existe posibilidad de mejora?

Workplace Strategy & Change Management

¿Y cómo se prepara mi empresa para el futuro y estar alineado con lo que los profesionales quieren?

Carlos Pueyo

Partner
Head of PDS Spain
carlos.pueyo@cushwake.com

Óscar Fernández

Associate
Head of Business Development PDS Spain
oscar.fernandez@cushwake.com

Gemma Cuch

Workplace Strategy & Change Management Barcelona
gemma.cuch@cushwake.com

Beatriz Santos

Workplace Strategy & Change Management Madrid
beatriz.santos@cushwake.com

