

NOTA DE PRENSA

VÍAS PARA MEJORAR LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO

5 tips para adaptar el teletrabajo al verano

Montaner & Asociados, la marca insignia de Grup Montaner que ofrece servicios de consultoría en gestión del cambio en las organizaciones, captación de talento y selección Onboarding, propone 5 tips sobre como adaptar el teletrabajo al verano y mantener un nivel óptimo de motivación y productividad de las personas.

El teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo en remoto ha venido para quedarse en la mayoría de las empresas, sobre todo del sector servicios. La adaptación a este nuevo modelo en 2020 tuvo que ser rápida, por lo que, en muchos casos, las fórmulas todavía se están acabando de pulir y mejorar. El arranque del verano y cómo coordinar el trabajo a distancia es uno de los puntos que está generando más dudas en las compañías. ¿Qué límites deberían ponerse para no perder productividad? ¿Cómo mantenemos la motivación de los empleados/as para seguir consiguiendo objetivos esta época del año?

Desde Montaner&Asociados proponen 5 consejos para conseguir el equilibrio perfecto entre motivación y productividad en verano:

1. Generar sentido de confianza, confiando

Uno de los debates estos días es la viabilidad de que la gente pueda empezar a teletrabajar desde otras ubicaciones distintas a su hogar habitual. La reticencia que había hasta el momento hacia el teletrabajo, en muchos casos ya superada, reaparece ahora cuando se presenta la posibilidad de trabajar desde una segunda residencia u otro lugar hasta ahora asociado a desconexión y/o vacaciones.

Si algo ha enseñado esta pandemia es a crear un vínculo de confianza todavía mayor entre empleados/as y responsables o gerentes. Esta confianza, al fin y al cabo, se basa en el sentido de responsabilidad y el cumplimiento de objetivos. Si hasta ahora esta relación ha sido fructífera (y el teletrabajo demuestra aportar múltiples beneficios tanto a empleados como a la empresa), quizá es momento de acabar con los tabúes y seguir consolidando esta confianza en estas nuevas circunstancias.

2. Trabajar por proyectos

Uno de los debates que empiezan a hacer ruido en distintas empresas es el aplicar o no metodologías que propicien el trabajo por proyectos. Para muchas es ya una realidad trabajar con Agile, SCRUM... pero no siempre se ha visto igual de aplicable en cualquier tipo de empresa o sector.

NOTA DE PRENSA

‘Trabajar por proyectos’ puede sonar muy sofisticado, pero se trata, al fin y al cabo, de dividir las responsabilidades en pequeñas tareas que puedan realizarse en cortos plazos de tiempo, con un coordinador responsable de su seguimiento. Esta forma de trabajar, relacionándolo también con la estacionalidad, podría ser un soporte organizativo y de garantía de resultados entre empleados/as, haciendo que lo importante fuese conseguir el objetivo de esa semana o mes, sin importar desde dónde se consiga.

3. Flexibilidad como sinónimo de productividad

Si el uso de las metodologías de trabajo que se mencionaban anteriormente no encaja con tu perfil de empresa, la flexibilidad es algo que sí puede aplicarse si hay voluntad.

Otorgar a los empleados/as la confianza necesaria para que ellos mismos se organicen su tiempo como quieran, no solo hará aumentar la motivación y el sentido de pertenencia en la empresa, sino que ayudará a reforzar la productividad. Evidentemente, para ello, debemos acompañar y ayudar al empleado/a marcando unas pautas y límites claros y fáciles de cumplir.

Quizá el verano es un buen momento para replantear que no solo se trata de ‘la ubicación’, sino de encontrar el equilibrio perfecto de cada uno/a para realizar sus tareas de la mejor forma posible. La flexibilidad, si los resultados la acompañan, debería ser el nuevo must para las empresas.

4. Sí a la conciliación

El teletrabajo ha aportado distintos beneficios, aunque uno de los más valorados es la conciliación. Poder solucionar y gestionar temas personales durante la jornada laboral ha sido una revelación. Y no solo durante la jornada laboral, como la recepción de un pedido a domicilio o el momento de poner una lavadora, sino en poder aprovechar también el tiempo que se invertía antes en transporte hacia el lugar de trabajo.

Apoyar y facilitar la conciliación es una garantía de éxito para cualquier empresa. Y es precisamente aquí, en la conciliación, donde se ve también necesaria la flexibilidad. En verano, familias con hijos, por ejemplo, verán truncadas sus rutinas laborales en casa. Pero no resultaría igual de estresante si teniendo en cuenta la mejor gestión para todos, cada uno puede decidir cuándo y cómo trabajar mientras siga aportando resultados.

5. Reuniones sí, pero con franja horaria

Algunas empresas en julio empiezan las jornadas reducidas, otras lo aplican algunos días o semanas concretas de agosto y hay algunas cuya jornada no se altera. Por ello, reorganizar las reuniones para que sean siempre a primera hora de la mañana, puede ayudar a aprovechar mejor el resto de la jornada. Sobre todo, teniendo en cuenta que clientes y proveedores pueden ver modificados también sus horarios y será necesaria tener la mañana despejada de tareas para poder comunicarse con ellos.

NOTA DE PRENSA

Acerca de Montaner & Asociados

Unidad de negocio de Grup Montaner que cuenta con más de 45 años de experiencia y da servicios de consultoría en gestión del cambio en las organizaciones, captación de talento y *headhunting* y tiene oficinas en Barcelona, Pamplona, Sevilla, Zaragoza y París. Montaner & Asociados lleva más de cuatro décadas ayudando a las empresas a afrontar cambios organizativos y de negocio construyendo el mejor equipo humano posible.

Acerca de Grup Montaner

Grup Montaner es un grupo de empresas líder en la gestión de personas especializado en la consultoría estratégica, la selección de personal, el trabajo temporal y gestión de servicios externalizados. Es una de las empresas que más crecen en Europa según **el prestigioso ránking de FT1000 de Financial Times** y la que más crece a nivel nacional dentro del ámbito de los RRHH. Con sede en Barcelona, opera a través de tres unidades de negocio: Montaner & Asociados, Quality y TQ Servicios. La compañía, de origen familiar, fue fundada en 1973 por los expertos en Recursos Humanos Ramón Montaner y Pilar Soldevila, convirtiéndose en una organización pionera en el sector. Después de 45 años de experiencia, el grupo se ha consolidado como la firma líder en el sector de los recursos humanos. El grupo manifiesta una clara apuesta por la integración cultural y social y en este sentido cuenta con un Centro de Manipulado de integración de empleados con discapacidad física en Santa Perpetua de Mogoda (Barcelona) en el que emplea a una decena de trabajadores con un 33% de discapacidad física.

Grup Montaner tiene presencia en Cataluña (Barcelona, Barberà del Vallès, Granollers, Mataró, Vic, Girona y Mollerussa), Madrid, Aragón (Zaragoza y Ejea de los caballeros), Comunidad Valenciana (Valencia), Murcia (Murcia y Cartagena), País Vasco (Bilbao), Navarra (Pamplona), Galicia (A Coruña), Asturias (Oviedo) y Andalucía (Sevilla, Granada, Huelva, Málaga, Jerez de la Frontera), abarcando así gran parte del territorio español. La compañía cuenta, también, con una fuerte presencia internacional en países estratégicos como Francia (París) y Andorra.

Hasta la fecha, el grupo cuenta con 36 oficinas y un equipo de 3.500 trabajadores especializados de forma directa e indirecta. Ofrece un servicio integral basado en altos estándares de calidad, gestionando perfiles directivos y profesionales cualificados, siempre con el objetivo de poner a las personas en el centro de su estrategia.

Contacto de prensa

Grup Montaner

Alba Aymà

Técnica de comunicación y marketing

93 241 94 94 • aayma@grupmontaner.com

Para más información:

Grup Montaner • www.grupmontaner.com

Montaner & Asociados • www.montaner.com

Quality • www.qualitytemporal.com

TQ Servicios • www.tqservicios.com