

Evolucionar la forma de trabajar



Frente a la situación que estamos viviendo es necesario tomar la iniciativa. Hay que lograr que la actividad de los diferentes equipos, clientes y proveedores continúe a pesar del contexto de alta descentralización a través del uso de nuevas metodologías y formas de trabajar.



¿Cómo evolucionar y optimizar el trabajo?

La clave está en la transformación de los procesos y la capacitación del personal en las nuevas formas de trabajar, que se basan cada vez más en metodologías ágiles, orientadas a la consecución de quick wins con los que se obtienen resultados y feedback de forma rápida y constante.

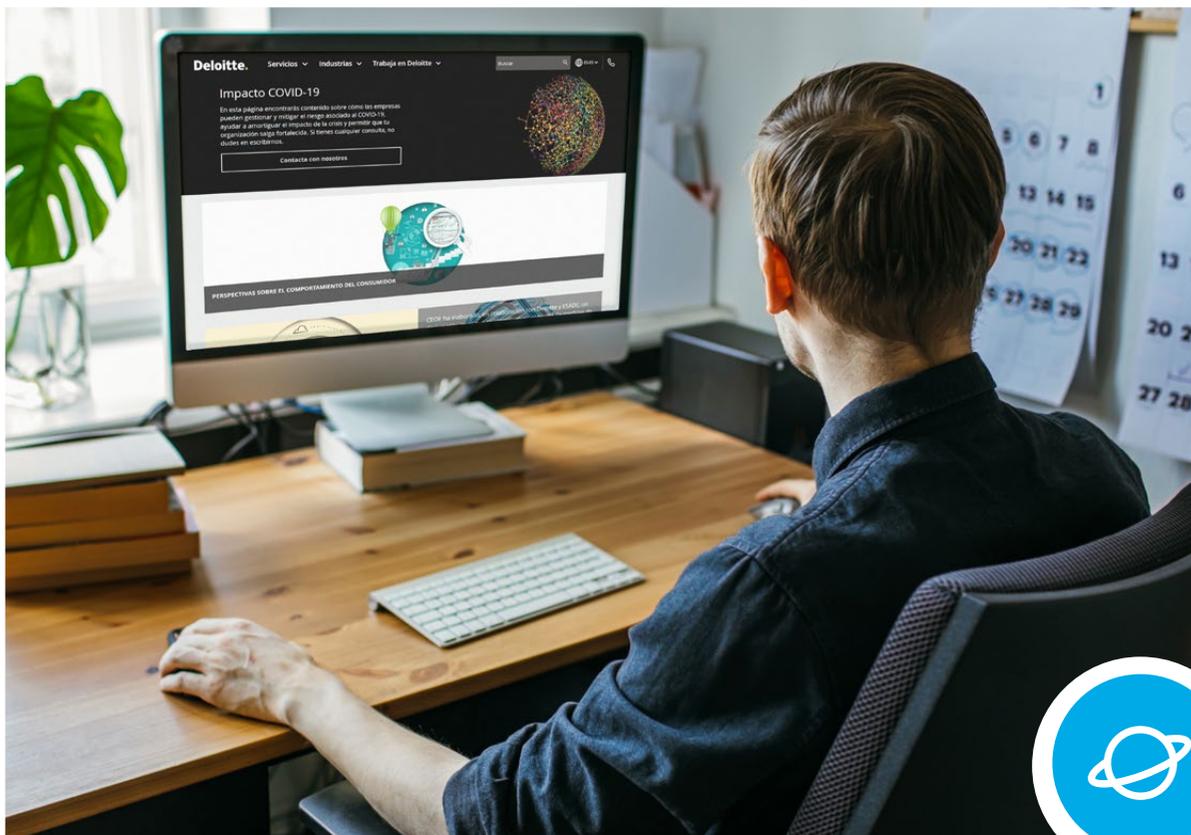
Las metodologías colaborativas juegan también un papel fundamental, puesto que cada vez más, los trabajadores están interconectados y necesitan de sus equipos para alcanzar sus objetivos.

La clave es aprender a trabajar bajo las nuevas reglas de colaboración digital, a través de las herramientas digitales más punteras con las que conseguir las mayores cotas de optimización del trabajo.



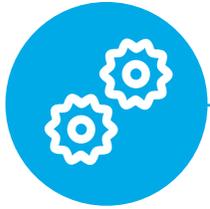
Nuevas formas de trabajo

Cómo disminuir la Brecha Digital (1/3)



Reto

Identificar capacidades digitales con las que es necesario dotar a los trabajadores para que puedan operar en este nuevo ambiente de innovación tecnológica, mejorando su empleabilidad y permitiendo a las organizaciones consolidar su posición **en este nuevo entorno Digital, tanto en el corto, como en el medio y largo plazo.**



Acciones a corto plazo

¿Cómo debe afrontarse esta transformación en un escenario incierto y cambiante?

La mejor manera para favorecer el aprendizaje de las nuevas soft skills y evolucionar así el negocio y el talento que lo conforma, es generar el escenario adecuado para que el aprendizaje se desarrolle de manera transversal y multidireccional, creando un espacio tanto de aprendizaje, como de intercambio de conocimiento.

Dotar de tecnología y medios garantiza una experiencia positiva con la nueva forma de trabajar, tanto individualmente como en equipo. Existen herramientas de comunicación, para reuniones, de almacenamiento, envío de archivos, gestión de tareas, fomento de la creatividad, de la productividad, para la integración y el trabajo alternativo. Estas son solo algunas de las herramientas empleadas para ello:

Para sacar el máximo provecho de este nuevo ambiente de formación, destacamos 8 capacidades clave:

1. Comprensión y expresión oral
2. Pensamiento crítico
3. Sensibilidad
4. Razonamiento deductivo
5. Coordinación con los demás
6. Capacidad autocrítica
7. Escucha activa
8. Habilidades sociales

Hacer accesible el conocimiento común adquirido, facilitando el proceso de interiorización de nuevos hábitos de trabajo colaborativo mediante:

- Formaciones en metodologías ágiles para promover el uso de las herramientas digitales y nuevos marcos de colaboración, sesiones de coaching grupal, coaching individual, mentoring, tutorías, procesos de desarrollo en el trabajo, etc., que ayuden a la persona a sentir que va por el camino correcto, sin perder de vista las emociones durante el proceso.
- Hacer reuniones diarias/semanales para compartir ideas, reflexiones, artículos, o cualquier otra información que se quiera transmitir.
- Dar soporte a los nuevos retos derivados del trabajo en remoto.

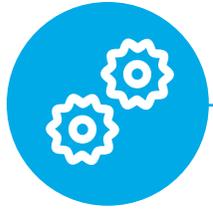
Nuevas formas de trabajo

Cómo disminuir la Brecha Digital (2/3)



Reto

El concepto de trabajo y la forma en que se desarrollaba ha cambiado, y esto impacta de forma directa en la forma en que las organizaciones generan valor. Es necesario adaptarse al nuevo entorno de capacidades, fijar un nuevo mindset que potencie la eficiencia y liderar las nuevas formas de trabajar. Estas serán las claves para conseguir **destacar de forma diferencial en el mercado**.



Acciones a medio-largo plazo

Para responder a esta nueva tendencia en le medio y largo plazo hay que identificar el cambio y crear sentido de pertenencia. ¿CÓMO?



1

Renovación

Renovación

Actualizar y mejorar la forma en que ahora se llevan a cabo los procesos

Desde el punto de vista del Liderazgo: en un contexto de cultura de pertenencia, es esencial la figura del líder para determinar cómo combinar las expectativas tradicionales con las nuevas necesidades, y ayudar así a su organización a alcanzar el éxito.

2

Reorganización

3

Recodificación

Existen diversas formaciones para dar soporte a los líderes y a sus equipos, así como sesiones de coaching, entre otros.

Desde el punto de vista del Sentimiento de equipo y la Cultura: en un contexto de cambio constante es importante contar con la comunicación y la tecnología como elementos clave para reforzar el sentimiento de equipo, el orgullo de pertenencia, la conexión con la organización y la cultura organizativa. En este sentido, las organizaciones, y por extensión sus líderes, juegan un papel fundamental para construir lazos de confianza con los miembros de su equipo, a la vez que dotan de propósito y significado a sus trabajos.

Definir una estrategia empresarial que persiga esta renovación, marcará la diferencia entre la evolución y el éxito, o el estancamiento y obsolescencia organizativa.

Reorganización

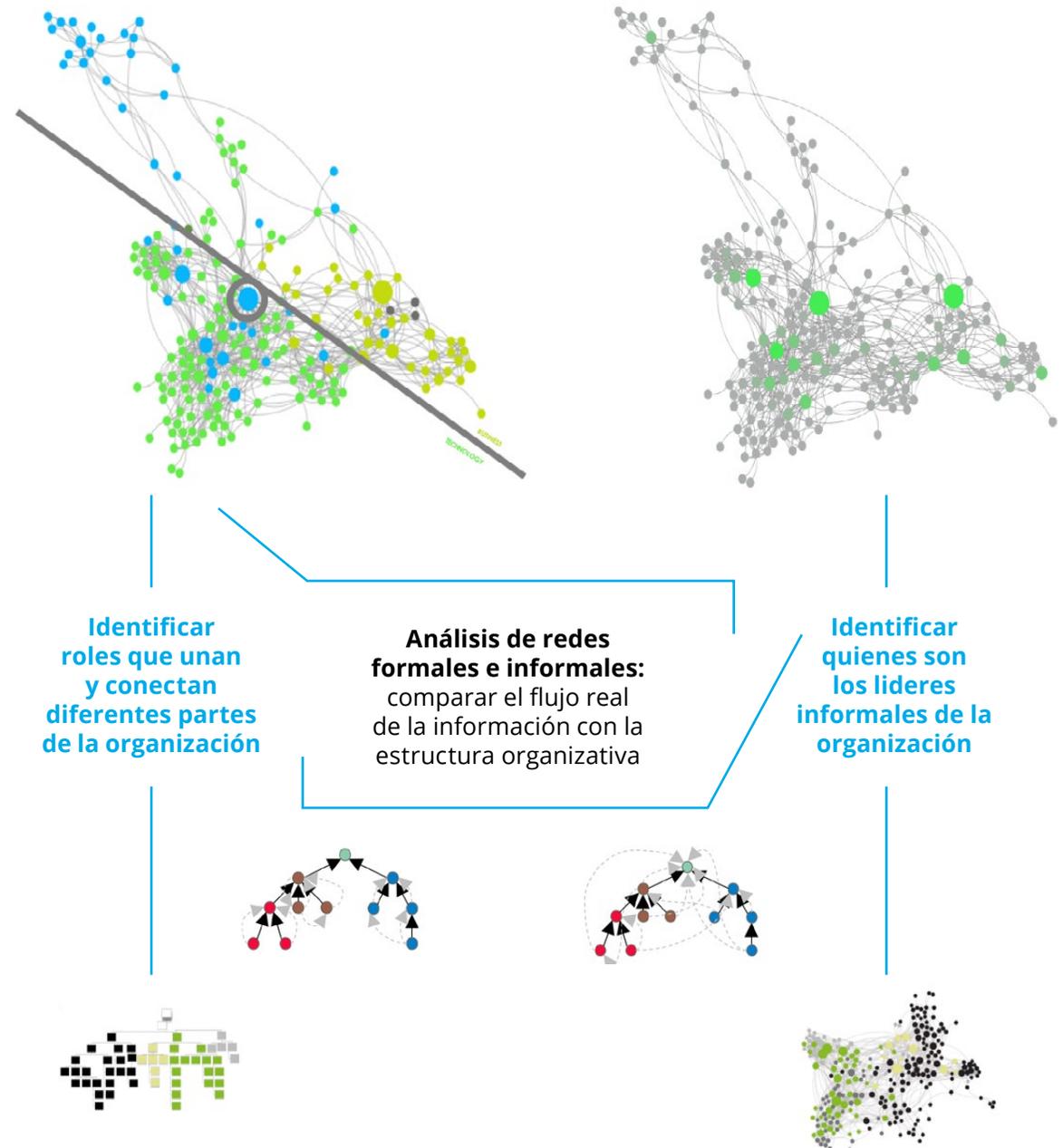
Crear nuevos rumbos que cambien la dirección estratégica



Los trabajadores de la fuerza laboral alternativa deben sentirse respetados por sus contribuciones. Además, como parte esencial de la organización, deben sentirse comprometidos con el tejido y la cultura de esta.

En este contexto, el análisis de redes y de relaciones formales e informales en la organización puede resultar muy eficiente para visualizar y analizar las mismas:

- Los procesos de diagnóstico tradicionales se centran únicamente en entender las relaciones organizacionales formales.
- Las técnicas actuales se tienen en cuenta aspectos como la relación del desempeño y/o la antigüedad con la estructura organizativa.
- El análisis de las redes va más allá de las redes formales y entiende como fluye la información y cómo realmente la gente interactúa entre sí en un ambiente más informal.





3

Recodificación

Volver a empezar y diseñar desde cero

En línea con todo lo anterior, hay que tener en cuenta que las organizaciones y sus relaciones van a seguir desarrollándose en el ámbito digital. De hecho, la adopción de las nuevas tecnologías ya no es una opción, se ha convertido en una realidad, y es por ello que existe la necesidad de invertir en las capacidades de las personas para que puedan servirse de las tecnologías más punte-

Del mismo modo, dado el escenario impuesto que nos está tocando vivir, resulta clave considerar en estos momentos la incorporación de perfiles, colaboradores o asesores que ayuden a consolidar las nuevas formas de trabajo.

ras y de las nuevas metodologías ágiles y colaborativas.

Las habilidades humanas como la empatía, la colaboración, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, son cada vez más valoradas como una parte fundamental e irremplazable de su trabajo y permiten un sentido continuo de pertenencia. Recodificar el trabajo y los empleos para integrar las nuevas tecnologías al mismo tiempo que se valoran las habilidades humanas, es una de las prioridades más importantes de las empresas.

A raíz de esta última reflexión, surge el conocido Digital Workplace, que consiste en digitalizar el entorno de trabajo, tanto desde el punto de vista de las implicaciones tecnológicas, organizativas y de ciberseguridad como desde el punto de vista de las personas y de la cultura de la propia organización. El trabajo, la fuerza de este y las experiencias en el lugar donde se desarrolla, deben apoyarse en un ecosistema de tecnología, recursos virtuales y normas de comportamiento que definan el trabajo como una función y no un lugar.

¿Qué premisas podrían ayudar entonces a reducir la brecha digital?

- Revisar los procesos más sensibles y adaptarlos a la nueva forma de trabajar.
- Desarrollar planes de comunicación y programas de capacitación en base a las herramientas disponibles.
- Trabajar, desde RRHH, en estrechar la colaboración con el departamento de IT, de cara a adoptar los recursos que mejor puedan encajar con la organización, teniendo en cuenta la cultura y los hábitos de uso pasados, así como los derivados de la situación actual.
- Definir nuevas formas de trabajo y acompañar al conjunto de profesionales en la adopción de las mismas (programas de liderazgo, formación en capacidades digitales, gestión de clientes).



Una transformación de las organizaciones a las nuevas formas de trabajar: desde la gestión operativa del día a día hasta la estrategia de evolución y adaptación.



El teletrabajo

El Teletrabajo también ha llegado para quedarse. Se han roto paradigmas, reticencias y dudas, ahora hay que tomar decisiones, aprovechar la inercia positiva y sentar las bases para el trabajo del futuro.

El COVID-19 ha sido un acelerador de cambios, especialmente en el ámbito del teletrabajo. Ha obligado a una inmensa mayoría de organizaciones a desarrollar su trabajo cotidiano bajo un esquema para el que no todas estaban preparadas.

A medida que las organizaciones pasen de responder a reinventarse, habrá una oportunidad para examinar cómo se rediseña la forma de trabajar, cómo se organizan las estructuras y cómo colaboran los equipos.

Resulta fundamental realizar un seguimiento constante y dar apoyo a la continuidad de los nuevos hábitos de trabajo, de cara a promover rutinas más eficientes que ya han demostrado una gran utilidad.

¿Qué premisas podrían ayudar a esta “nueva normalidad”?

- Comprender el nivel de preparación y aceptación de iniciativas de teletrabajo a los distintos niveles de la organización.
- Mejorar en la utilización de herramientas disponibles y las mejores prácticas para fomentar la colaboración, la comunicación, la productividad y el sentido de contribución.
- Considerar la responsabilidad de los individuos, los equipos y el liderazgo para ayudar a asegurar el éxito.
- Considerar la posibilidad de ampliar las tecnologías que sustentan la colaboración virtual.
- Utilizar los datos para medir el éxito de los esfuerzos y ampliar las prácticas que aumentan el rendimiento.
- Encontrar nuevas formas de gestión del desempeño y detección del potencial.

Tips

Configurando el trabajo en remoto a título individual como parte de un equipo

Comunícate con frecuencia

- con tu equipo.
- Con tus clientes.
- Dedica tiempo en tu día para las interacciones informales/sociales.



Trabaja eficientemente

- Designate un espacio de trabajo, a poder ser, con iluminación natural.
- Planifica y establece una rutina que funcione mejor con tu horario, tus circunstancias y las de tu equipo.
- Bloquea el "tiempo de trabajo" en tu calendario según sea necesario así como tu "tiempo de desconexión digital".



Acoge a la tecnología

- Usa herramientas tecnológicas para mantener la colaboración y cohesión:
 - Reuniones virtuales y videoconferencias
 - Espacios de trabajo virtuales
 - Agendas compartidas "busca el mejor momento para todos"
- Comunícate por teléfono, especialmente cuando el correo electrónico y la mensajería instantánea no son suficientes.



Los comportamientos de un individuo son vitales para estrechar la comunicación y colaborar efectivamente de manera virtual.

Sé accesible

- Sé "visible". Comunícate proactivamente con tu equipo y hazles saber que estás disponible.
- No tengas miedo de "desconectar" al final del día.



Gestiona las expectativas

- Revisa regularmente tu desempeño con el líder del equipo.
- Buscar retroalimentación logística; duplica las prácticas que funcionan para tu equipo.



En general...

Ofrece apoyo a los empleados con diversos grados de conocimiento técnico para optimizar y configurar su éxito.



Si quieres saber más...

Deloitte. Services Industries Insights Careers Search GLOBAL EN

Combating COVID-19 with resilience

Leaders like you are responding to one of the most sweeping crises in recent memory, calling for both empathy and action to guide your people and businesses through uncertain times. This page gathers Deloitte's global insights to help you not only respond to this crisis, but recover and thrive.

[Need help? Connect with our team](#)

Topics | Sectors | Geographies | Resources

Deloitte Insights
The essence of resilient leadership: Business recovery from COVID-19
 Building recovery on a foundation of trust

Perspectives
Resources for resilient leadership
 Explore actions within the three key phases of crisis: respond, recover, thrive

Deloitte Insights
The heart of resilient leadership: Responding to COVID-19
 A guide for senior executives

Our latest thinking

Analysis
COVID-19 sector heatmaps
 Leaders like you need to understand the pandemic's impact on sectors wherever you do business. Our heatmaps offer a visual snapshot of how sectors across a number of countries are currently weathering the crisis.

Deloitte Insights
Embedding trust into COVID-19 recovery
 Four dimensions of stakeholder trust

Perspectives
Reopening the workplace: The resilient leader's guide
 A workplan for business recovery from COVID-19

Connect with us

About us
Connecting to what matters: Deloitte's community response to COVID-19
 A collection of stories from around the globe.
[Connect with our stories](#)

United Way is helping people access essential needs and critical information during COVID-19
 EveryDay Impact Story: Deloitte US is supporting United Way's COVID Response & Relief

The three dimensions of resilient leadership
 Jen Lee urges leaders to focus on priorities, timing, and accountability when managing through COVID-19.

Deloitte.

Lider@
 Liderazgo de equipos en remoto

Combating Covid-19 with resilience



Deloitte.

COVID-19
 Practical workforce strategies that put your people first

Deloitte.

COVID-19
 People, technology, and the path to organizational resilience

Deloitte Insights

The heart of resilient leadership
 Responding to COVID-19

Deloitte.

www.deloitte.es

Deloitte hace referencia, individual o conjuntamente, a Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL") (private company limited by guarantee, de acuerdo con la legislación del Reino Unido), y a su red de firmas miembro y sus entidades asociadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades con personalidad jurídica propia e independiente. DTTL (también denominada "Deloitte Global") no presta servicios a clientes. Consulte la página <http://www.deloitte.com/about> si desea obtener una descripción detallada de DTTL y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 225.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.