

Junio 2020

DAMOS AL PLAY

Oficina sin Fronteras

ECM
·ensuring change management·
·methodology·



Contexto

La irrupción del **COVID-19** ha impuesto un escenario actual con elevados índices de **Incertidumbre e Inestabilidad**.

- Las empresas han intentado **continuar** adelante con la actividad,
- abordando un **teletrabajo** improvisado y marcado por una clara necesidad de continuación del Negocio,
- avanzamos a través de **fases** diseñadas por los gobiernos, igualmente complicadas e inciertas, que afectan la capacidad de acción.

Dentro del marco normativo que se va imponiendo, debemos ser **productivos** para **dar soluciones** a los ciudadanos y a las empresas y **transmitir tranquilidad y seguridad** en nuestras acciones.

En estos momentos de alto impacto:

- ¿qué hemos observado?
- ¿cómo haremos para incrementar la productividad y la eficacia?

De esto queremos hablar

- La generación de **valor**
- Las palancas de acción: **factor humano** y **desarrollo organizacional**
- La necesidad de aumentar la **productividad** y la **eficacia**
- La visión hacia la **oportunidad**
- Cómo implementar los **cambios**
- Los **retos** y el **foco** de atención
- El **plan de acción**

Nuestro **objetivo** es ir más allá del concepto del teletrabajo.
Nuestra **visión** es crear empresas y organizaciones Sin Fronteras.

- Normalizar la situación, construir la **senda del valor** y hacer que la empresa continúe creciendo, sobre este nuevo modelo de trabajo.
- Ofrecer el soporte estratégico que se exige en estos momentos, promoviendo la **eficacia y productividad** reales, sostenibles y operativas.
- Aprovechar y desarrollar la **Oportunidad** actual que nos brindan las **nuevas circunstancias**.

ECM enfoca los esfuerzos de la definición de la estrategia aprovechando esta oportunidad, generando valor, promoviendo la productividad y obteniendo nuevos resultados en la empresa.

Tabla de Contenidos

1 Un enfoque centrado en la Generación de Valor

2 Cómo te ayudamos:

- Reto
- Foco
- Dimensiones de trabajo
- Modelos Alternativos

3 Plan de Acción



DAMOS AL PLAY

**un enfoque centrado
en la generación de
Valor**



La generación de valor hoy, necesita:

- Definir con claridad **dónde está el valor de la empresa**.
- Delimitar cuáles son las **actividades** que son **efectivas** para ser realizadas en **remoto** y cuáles se deben hacer de manera **presencial**.
- Facilitar las **herramientas** para desarrollar eficazmente el trabajo, **ser productivos y generar resultados** para la empresa.
- **Asegurar la generación de valor**. Se trata de **mejorar los resultados** de una manera real, sostenible y efectiva.

generación de valor en las oficinas sin fronteras:

FACTS

- **La gestión de este cambio se produce a nivel de individuo:** Alinear estos cambios a la estrategia de la empresa, en los niveles directivos y "middle management". Liderados por sus responsables, esto implica hacer un ejercicio real para que cada persona sea capaz de resituarse en este nuevo contexto.
- **Estos cambios tienen un alto grado de dependencia del sector:** encontraremos sectores de más rápida adaptación que otros necesitando estrategias mixtas.
- **Necesitaremos excelentes modelos de comunicación:** "comunicación síncrona y asíncrona". Debemos saber elegir la herramienta más conveniente para cada modo de comunicación / interacción.
- **La supervivencia exige mejoras en la productividad y eficacia:** la oficina sin fronteras exige una organización más efectiva del trabajo, facilitando los procesos de diferenciación clara a la hora de estimar lo que es urgente e importante. Las interrupciones, en el teletrabajo, aminoran, el tiempo cunde más, y la satisfacción del individuo aumenta.
- **Las personas se enfrentan a un contexto de alta incertidumbre e inestabilidad, la proliferación del miedo:** al despido, a no tener o saber qué hacer, a descubrir que su trabajo no es productivo ni genera valor. Esta situación, sostenida en el tiempo genera un claro estado de desmotivación y nerviosismo.

generar Valor es un enfoque bidireccional

Favorecer y promover un Teletrabajo productivo.

Crear los espacios y la estructura necesaria que permita el funcionamiento de la empresa a distancia.

Desarrollar un entorno de **trabajo colaborativo**, con la máxima **implicación de TODOS**, enfocados al momento, que ponga en **valor** al **factor humano, su proactividad y productividad, con flexibilidad y responsabilidad.**

"Compromiso de la empresa y del trabajador, la CLAVE para que la empresa funcione"

1. Empresa: Define las directrices, objetivos, estrategia y reglas claras
2. Empleados: Compromiso, implicación y acción





DAMOS AL PLAY

cómo te ayudamos

RETO: desarrollar la “Oficina sin Fronteras”

A

FACTOR HUMANO

- desarrollo profesional de un marco colaborativo real entre empresa y personas (individuo y equipo),
- cumplir objetivos empresariales y generar rendimientos económicos,
- con el compromiso de todos y una clara responsabilidad individual

B

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- adecuado a la situación cultural de la empresa,
- al desarrollo tecnológico de la organización,
- a la estructura organizacional presente,
- diseñando modelos de trabajo guiados que fomenten el aprendizaje

PREMISAS

Poder trabajar desde donde sea, manteniendo los niveles de productividad:

- definición de objetivos clara y concreta
- la visión de la empresa debe estar bien establecida
- los empleados deben estar realmente comprometidos con esta visión
- contar con los medios de trabajo necesarios: conexión, tecnología, formación o conocimiento para utilizarlo

Por lo que el mensaje debe ser claro y estar bien comunicado

“

Con una **metodología** de implantación muy **ágil**, de arranque inmediato, “ya estamos en marcha”. Debe ir **evolucionando**, en un proceso de **mejora continua**, que permita que TODOS se vayan **adaptando** gradualmente, obteniendo, en este proceso, **satisfacción y resultados concretos**.



FOCO: mejorar la productividad y eficacia

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS: Clara definición de objetivos y proyectos.

- Estrategia empresa
- Definición de objetivos a conseguir
- Planificación de prioridades, horarios, actividades, tareas a realizar y delegar, personas con las que se debe intercambiar información
- Cómo establecer una rutina, plan de acción

TECNOLOGÍA: Incremento en el soporte tecnológico y de seguridad.
Ciberseguridad

- Conocer y saber utilizar las herramientas con las que se cuenta: accesos online, aplicaciones para realizar el trabajo, videoconferencias y llamadas y otras
- Contar con los equipos tecnológico, documentos, teléfono, herramientas y materiales de trabajo necesarios

PERSONAS, ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS Y FUNCIONES: Desarrollo inherente del concepto: ROLES y Funciones dinámicas de empleados y equipos. Cultura y compromiso empleado-empresa.

- Distribución de tareas / Rol coordinador
- Capacitación en la forma de trabajo, las herramientas, objetivos, planificación, la rutina, la desconexión digital, etc.
- Promover comunicación y contactos necesarios entre partes

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN:

- Establecer claramente los procedimientos a seguir para crear espacios seguros
- Funcionar de una manera normal y segura
- Soportado con herramientas de seguimiento y control



Oficina sin Fronteras

Dimensiones de Trabajo

- Factor Humano
- Desarrollo Organizacional

A Factor Humano: tres niveles de actuación

PRODUCTIVIDAD Y EFICACIA

Nivel Directivo: definición de estrategia y objetivos a cumplir

- Generación de negocio nuevo, o mantenimiento del actual
- Estrategia futura (corto y medio plazo)
- Objetivos anuales
- Seguridad informática
- Impacto laboral: ERTES, ERES, permisos retribuidos
- Desconexión digital
- Nuevas contrataciones: política Factor humano

Nivel Middle management: definición y coordinación de actividades, seguimiento de los objetivos

- Gestión de horarios y dedicación.
Reuniones (desconexión digital)
- Objetivos por equipos
- Procedimientos y coordinación de trabajo
- Seguimiento y control del trabajo
- Conciliación familia en casa y carga de trabajo

Nivel Equipos y Empleados: compromiso, proactividad, enfoque a objetivos

- Objetivos por equipos
- Organización del tiempo
- Planificación del trabajo
- Proactividad
- Compromiso con la empresa, acción por objetivos
- Conciliación familia en casa y carga de trabajo

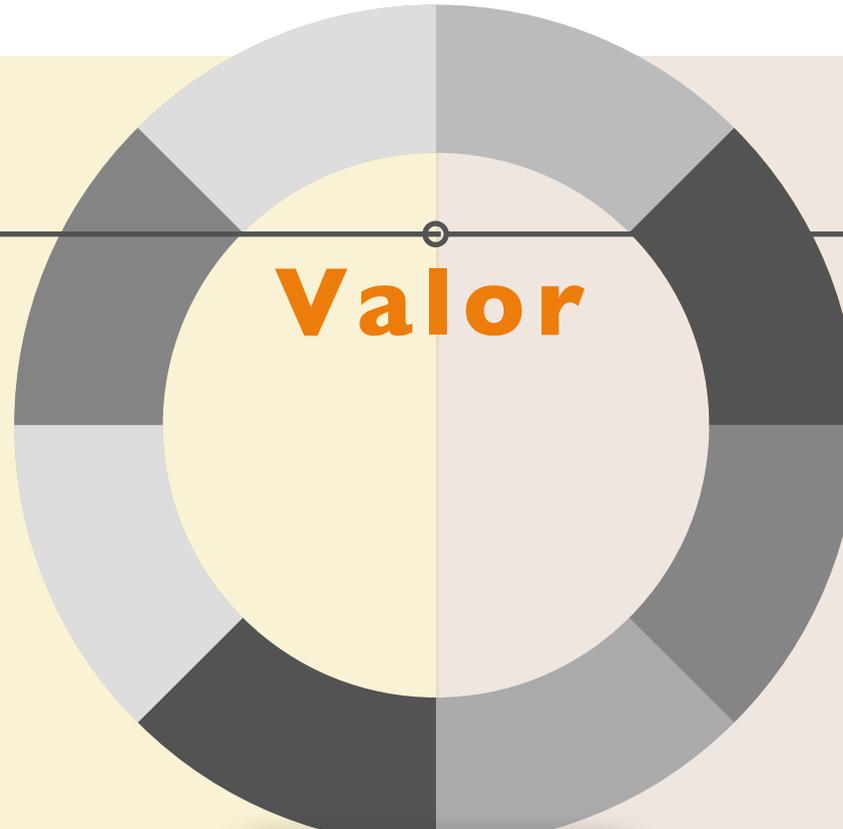


B Desarrollo Organizacional

TRABAJAR DE OTRA MANERA

EL CAMBIO DE MODELO ES UNA OPORTUNIDAD

- La puesta en marcha de un modelo que priorice la productividad y la eficacia, que permita continuar las actividades de la empresa, necesita un ambiente de mayor flexibilidad, que puede desarrollarse en las circunstancias actuales y que se prepare para el futuro .
- Es preciso conocer bien la organización para entender qué se necesita y en qué momento.
- Se trata de que su puesta en marcha mejore y facilite actitudes abiertas y orientadas a objetivos.



ANALIZAR EL ESCENARIO DE PARTIDA

ANALIZAR PARA DESARROLLAR LA OPORTUNIDAD

Analizar si conviene desarrollar o no el máximo potencial del modelo Oficinas sin Fronteras:

- ahorro en infraestructura oficinas tradicionales.
- inversión en ayudar con los gastos a los empleados, disminución de los viajes de trabajo,
- se evitan los desplazamientos a las oficinas,
- huella de carbono,
- conciliación familiar,
- RSC, desconexión digital e incorporación de nuevos talentos

PROS y CONTRAS de implantar este modelo

B Desarrollo Organizacional: elementos

FOCO inicial "urgencia":

Supervivencia

FOCO relevante "futuro":

Sostenibilidad

la NECESIDAD: implantación de un nuevo modelo

DESAFÍO: el factor humano no sabe cómo hacerlo

la PARTICULARIDAD:

- disposición geográfica,
- el sector,
- el tipo de actividad o
- la cultura entre otros

la apertura a la FLEXIBILIDAD:

¿Tu modelo organizacional está abierto a gestionar al factor humano en un contexto de flexibilidad?

- Cambios en la Visión, Misión y Valores.
- Diseño del Propósito

PRODUCTIVIDAD Y EFICACIA

Cambios generales en el MODELO DE TRABAJO:

- Estrategia, mapas de riesgos, planes de contingencia, Nuevos Objetivos.
- Liderazgo, equipos directivos y colaboración
- Planes de Incentivos y Comunicación
- Oficinas sin fronteras
- Gestión de la Infraestructura
- Desconexión digital
- Onboarding: incorporación de talento

MEDIR y ANALIZAR el avance:

Medir, Estructurar, planificar, adecuar de manera constante, rápida y ágilmente, el sistema y el modelo.



Oficina sin Fronteras

Modelos alternativos

Oficinas sin Fronteras: modelos



Trabajo en la oficina: presencial

Flexibilidad horaria de entrada y salida.

Permite mejorar los accesos, los tiempos en desplazamientos, y la percepción de confianza y libertad en el empleado.

Jornadas continuas y turnos adaptados.

Continúa el aumento la percepción de confianza y libertad de los empleados y favorece de manera inmediata la conciliación personal y profesional.



Trabajo mixto: presencial y remoto

Introducción al Teletrabajo. La confianza y la libertad se transforman ya en un modo de trabajo. Cala en la cultura de la empresa. Mejora el equilibrio personal-profesional. Se dispara el sentimiento de colaborar activamente con la empresa y su subsistencia

- **Necesaria concreción en la definición de objetivos y proyectos**
- **Incremento en el soporte tecnológico y de seguridad**
- **Desarrollo inherente del concepto: ROLES y Funciones dinámicas de empleados y equipos**



Trabajo en remoto: Oficina sin Fronteras

Añadimos posibilidades infinitas: mi oficina es todo espacio a mi alcance. Coworking, trabajo desde casa y desde cualquier lugar NO HAY LIMITES.

Se dispara el sentido de pertenencia y fidelización. El concepto de la oficina presencial cambia por el de espacio colaborativo

+ **Convencional**

+ **Disruptivo**

Oficinas sin Fronteras: resultados



Trabajo en la oficina: presencial



Trabajo mixto: presencial y remoto



Trabajo en remoto: Oficina sin Fronteras

- Se incrementa el **compromiso** bidireccional, vinculado directamente con un desarrollo profesional basado en la **responsabilidad** individual, **alineado** a la estrategia empresarial.
- Se mejora exponencialmente el rendimiento del **trabajo en equipo: productividad y eficacia.**
- El **liderazgo** se centra en un seguimiento efectivo de objetivos y **resultados empresariales.**



DAMOS AL PLAY

plan de acción

Oficinas sin Fronteras: plan de acción



DAMOS AL PLAY

LANZAMIENTO DEL PROYECTO

- Formación de equipo y alianzas
- Aprobación y consenso situación de partida, valores y objetivo final
- Aprobación y consenso primer impacto y su hoja de ruta

F1 Oficina sin Fronteras. Cómo hacerla efectiva y productiva

- Revisión de roles y organización
- Soporte Tecnológico existente
- Capacitación sobre: definición de objetivos, planificación trabajo y seguimiento
- Herramientas de seguimiento y control

F2 Impacto en: Definiciones y acciones

- Análisis de viabilidad y sostenibilidad.
- Planes de acción: corto, medio y largo plazo
- Liderazgo, equipo y alianzas: consolidación
- Mapa de impactos: riesgos y contingencias

F3 Impacto en: Funcionamiento optimizado

- Informe de proyecto efectivo
- Proyecto en marcha
- Gestión de seguimiento y control
- Validación y ajustes

DAMOS AL PLAY - Oficina sin Fronteras

CONTEXTO ACTUAL

EN QUE NOS BASAMOS

- Situación actual y tendencias de la empresa y del entorno. Necesidad de las empresas de ser productivas y eficaces y obtener resultados.
- Aprovechamiento de la tecnología, creación de espacios seguros, organización empresarial, gestión de personas y equipos, gestión del cambio.

PROPUESTA

QUÉ OFRECEMOS

- Favorecer y promover un Teletrabajo productivo.
- Ofrecer el soporte adecuado para Generar Valor promoviendo la **eficacia y productividad** en la empresa.
- Aprovechar y desarrollar la **Oportunidad** actual e **implementar los cambios**, a nivel de Factor Humano y el Desarrollo Organizacional, que nos brinda esta nueva coyuntura (económica, tecnológica y vital).

FASES DEL ESTUDIO/PROPUESTA

DAMOS AL PLAY

Formación de equipos y alianzas. Aprobación y consenso de situación de partida y objetivo final, y definición de hoja de ruta

Oficina sin Fronteras: Cómo hacerla efectiva y productiva

Recogida de datos situación actual y necesidades. Revisión de roles y organización. Soporte tecnológico existente. Capacitación necesaria. Comunicación. Herramientas de seguimiento y control

Impacto 1. Definiciones y acciones

Análisis de viabilidad y sostenibilidad. Planes de acción: corto, medio y largo plazo. Liderazgo, equipo y alianzas: consolidación. Mapa de impactos: riesgos y contingencias

Impacto 2. Funcionamiento optimizado

Informe de proyecto efectivo. Gestión de seguimiento y control. Validación y ajustes

EQUIPO DE TRABAJO

- Equipo multidisciplinar y experimentado acostumbrado a trabajar en equipo con las empresas, instituciones y las personas.
- Conocimiento y experiencia del trabajo en remoto, de las necesidades e intereses de la empresa, de las estrategias de gestión del cambio, de comunicación, de organización de empresa y tecnológicas



www.ecm-change.com

OFICINAS

C/ ORENSE, 6, Esc. A, 3º A2

28020

MADRID

CONTACTO

marianmendez@ecmmethodology.com

adrianamurla@ecmmethodology.com

saracuesta@ecmmethodology.com

TELÉFONOS

Marián: +34 609086239

Adriana: +34 654761103

Sara: +34 696495607

WEB

www.ecm-change.com

