

TB Insights #3

Del trabajo remoto a la flexibilidad total

Cómo las empresas tecnológicas están
redefiniendo el futuro del trabajo



Con la participación de



Barcelona, 2023

¿Qué significa ser una organización flexible? ¿Cómo lo implementa y gestiona el sector tecnológico? Las organizaciones están haciendo una transición. La pandemia aceleró cambios en la manera de trabajar y la organización interna de las corporaciones. La tecnología y la flexibilidad se han convertido en dos pilares fundamentales para explicar el futuro del trabajo y son muchas las compañías que, en estos tres años, han adoptado un enfoque híbrido. Aunque aún no hay un modelo definido, faltan datos para tomar decisiones y muchas políticas internas se basan en la prueba-error: no hay vuelta atrás.

Actualmente, la conversación ya no gira alrededor de “cuántos días vais a la oficina” sino “cómo gestionas la flexibilidad o el trabajo híbrido”. Algunos hablan de presencialidad organizada, otros de cambio de paradigma. En el marco del **Grupo de Trabajo de Tech Barcelona** sobre Futuro del trabajo, liderado por la tecnológica **Ocado Technology** y el marketplace de freelancers **Outvise**, las principales empresas tecnológicas del ecosistema digital y tecnológico de Barcelona compartieron políticas internas de éxito, las claves para adoptar un marco flexible y los retos pendientes.

Pero primero, ¿qué es la flexibilidad?

Para hacer frente a los retos actuales, es y será necesario repensar modelos tradicionales y buscar soluciones innovadoras que permitan establecer un marco de confianza y flexibilidad óptimo para las compañías y el talento. En ese sentido, el sector tecnológico entiende la flexibilidad como una forma de mejorar la eficiencia y la satisfacción de los empleados. Cuando se habla de flexibilidad, se hace desde tres puntos de vista: opciones de teletrabajo, horarios de trabajo flexibles y la descentralización del espacio físico. No obstante, el incremento de la demanda de freelancers y trabajo por proyectos ha abierto nuevas oportunidades. Y mientras los modelos tradicionales siguen anclados en un discurso de desconfianza, el sector tecnológico aboga por un cambio de enfoque que pasa por repensar el espacio físico y la relación con el tiempo de trabajo.

Entonces, ¿cuál es el mejor modelo?

No existe un número fijo de modelos de trabajo en el sector tecnológico. La forma en que se organiza y se realiza el trabajo en la tecnología varía de una empresa a otra y puede ser influenciada por una serie de factores, como la naturaleza del producto o servicio que se ofrece, el tamaño de la empresa o la cultura empresarial. Sin embargo, hay consenso en los siguientes cinco modelos:

-  **1 Trabajo presencial en oficina**
Este modelo tradicional implica que los empleados trabajen desde una oficina central durante unas horas establecidas.
-  **2 Trabajo remoto**
Permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar, generalmente desde sus hogares o cualquier otro lugar con una conexión a Internet.
-  **3 Trabajo híbrido**
Combina el trabajo en oficina y el trabajo remoto, permitiendo a los empleados trabajar tanto desde la oficina como desde su hogar.
-  **4 Trabajo por proyectos**
Implica que los empleados trabajen en proyectos específicos con un equipo temporal, en lugar de tener un puesto fijo en la empresa.
-  **5 Trabajo flexible**
Permite a los empleados trabajar horarios y ubicaciones flexibles, a menudo combinando trabajo en oficina, trabajo remoto y trabajo por proyectos.

Cambio de paradigma

Según la revista Harvard Review of Business, “la flexibilidad de verdad, la que funciona, necesita nuevas maneras de pensar”. Asimismo, en el artículo *The Future of Flexibility at Work (2021)*, concluyen que “se trata de un proceso top-down y bottom-up a la vez. Los líderes de una organización escuchan, fijan objetivos y proporcionan recursos para hacer posible la flexibilidad; mientras que el talento es más exigente con las condiciones de trabajo y su tiempo personal y productivo”. A continuación, se detallan las seis claves identificadas por el Grupo de Trabajo de **Tech Barcelona** para implementar este cambio de paradigma de manera efectiva.

Políticas Claras

Es importante establecer políticas claras sobre horarios de trabajo, tiempos de disponibilidad y expectativas de productividad para poder trabajar desde casa. En ese sentido, hay consenso en la necesidad de comunicar de forma efectiva, crear nuevos roles dentro de la oficina específicos para gestionar el trabajo flexible y evitar malos entendidos.

Herramientas tecnológicas

Es importante proporcionar a los empleados las herramientas y tecnologías necesarias para trabajar de manera efectiva, incluyendo software de comunicación y colaboración, equipos de oficina y una buena conexión a internet.

Comunicación abierta

Es importante fomentar una comunicación abierta y regular con los empleados remotos para asegurarse de que estén conectados con el equipo y la empresa en general. En otras palabras, crear nuevos foros de comunicación alejados de los correos electrónicos y reuniones por videollamada. Desde una semana presencial en la oficina, hasta un punto de reunión periódica con el objetivo claro de abordar este asunto.

Evaluación de productividad y nuevas métricas

¿Con qué métricas calcular la productividad? Es importante encontrar maneras de evaluar y medir la productividad de los empleados remotos de manera justa y objetiva.

Cultura empresarial y personalización

Este es quizás el punto más relevante y el reto pendiente de muchas compañías. Es importante asegurarse de que la cultura empresarial y la dinámica del equipo no se vean afectadas negativamente por la implementación de un marco de trabajo flexible. La personalización de las políticas internas para cada equipo es fundamental para lograrlo.

Final thoughts

El futuro del trabajo estará cada vez más ligado a la tecnología y es importante prepararse para ello. Esta es una de las principales conclusiones del **Working Group - Future of Work de Tech Barcelona**. La automatización y la inteligencia artificial jugarán un papel cada vez más importante y transformarán la forma en que se realizan muchas tareas y trabajos, lo que llevará a la creación de nuevos roles. Es por ello que será fundamental que las personas se formen y actualicen sus habilidades para poder adaptarse a escenarios cambiantes y que las compañías puedan anticiparse y facilitar el acceso a nuevas herramientas.

Por otro lado, el desarrollo de tecnologías emergentes como la realidad virtual, la blockchain y la computación en la nube, impulsará la creación de nuevos trabajos y sectores, así como la demanda de habilidades especializadas. Con todo, será necesario el diálogo y la cooperación entre todos los actores: tanto del sector privado como del público, para fomentar la innovación, la formación y la creación de políticas que favorezcan el desarrollo del sector tecnológico y su impacto positivo en la sociedad.