



WEBINAR

La sesión comenzará pronto

Por favor **desactivá** tu **cámara** y el **micrófono** al ingresar.
Si tenés alguna **pregunta**, escribila en el **chat**.

¡Gracias por conectarte!



¿El teletrabajo es un buen negocio?

Junio 2020



Agenda

- Desafíos del teletrabajo
- Resultados de la encuesta
- Enfoque integral
- ¿Y en la práctica como lo hacemos?
- Foco en algunas dimensiones
- Conclusiones y cierre

¿El teletrabajo llegó para quedarse?

- La emergencia sanitaria forzó a muchas empresas a tener que implementar el trabajo remoto de un día para otro.
- ¿Cuáles son los aprendizajes que nos dejó esta nueva forma de trabajar?
- ¿Cuán viable es implementar el teletrabajo?
- ¿Cuáles son los desafíos que genera para empresas y colaboradores?

68%

de los CFOs dicen que la transición al trabajo remoto impulsada por la crisis mejorará su compañía a largo plazo.

PwC's COVID-19 CFO Pulse Survey. May 11, 2020.

Teletrabajo
PwC Uruguay



Los desafíos del teletrabajo

- ¿cómo inculcamos el propósito y los valores de la empresa?
- ¿cómo gestionamos el cambio cultural?
- ¿cómo sensibilizamos a los líderes y los equipos?
- ¿cuáles serán los beneficios para la empresa y para los colaboradores?
- ¿cómo nos aseguramos la confidencialidad de la información?
- ¿cómo mejoramos la productividad?
- ¿lograremos ser más ágiles? ¿y la flexibilidad?
- ¿se podrán generar ahorros de costos?
- ¿será sustentable?
-

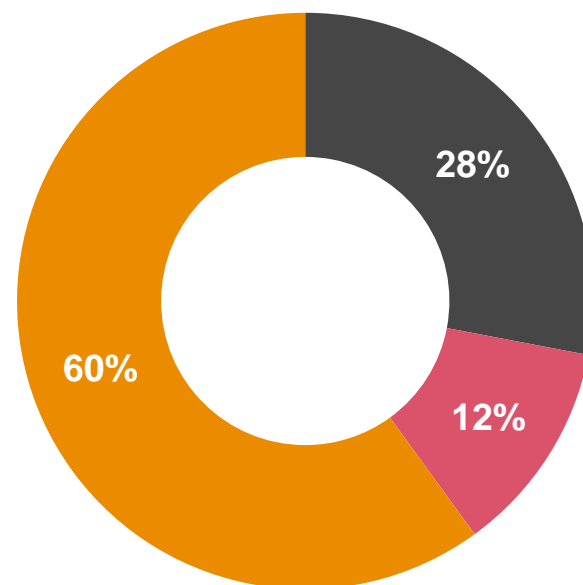
Resultados de la encuesta Teletrabajo en Uruguay

Realizada entre el 15/6 y el 18/6 de 2020.

Composición de la muestra

57

empresas participantes, de las cuales un **28%** están orientadas al consumo final, un **12%** al consumo industrial y un **60%** al servicio.

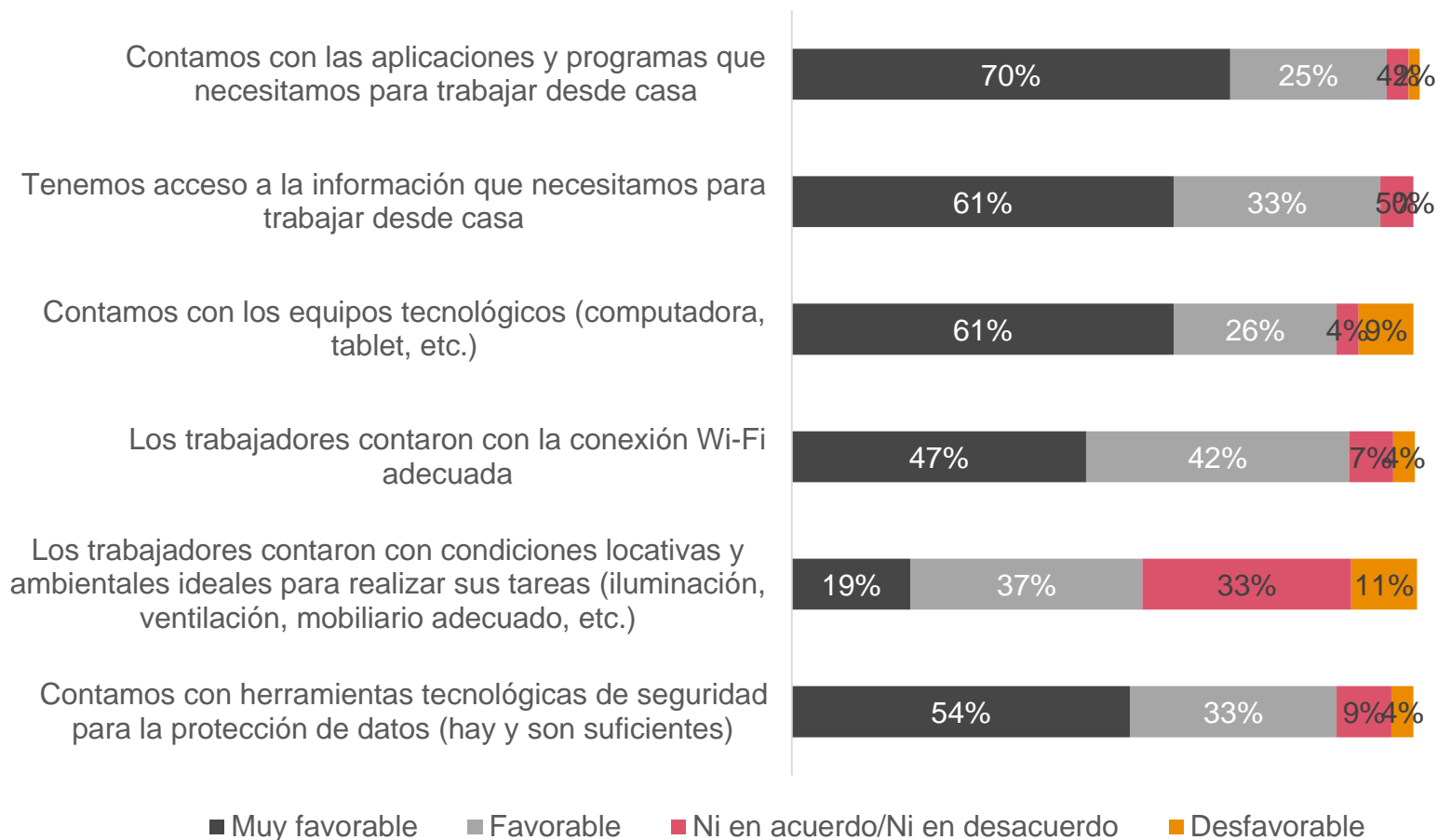


100%

de las empresas manifiestan haber realizado "home office" durante la cuarentena



Condiciones necesarias para el trabajo remoto



Comunicación durante el trabajo remoto

30%

manifiesta que el nivel de comunicación entre líderes y el equipo fue muy adecuado

59%

manifiesta que el nivel de comunicación entre líderes y el equipo fue adecuado

33%

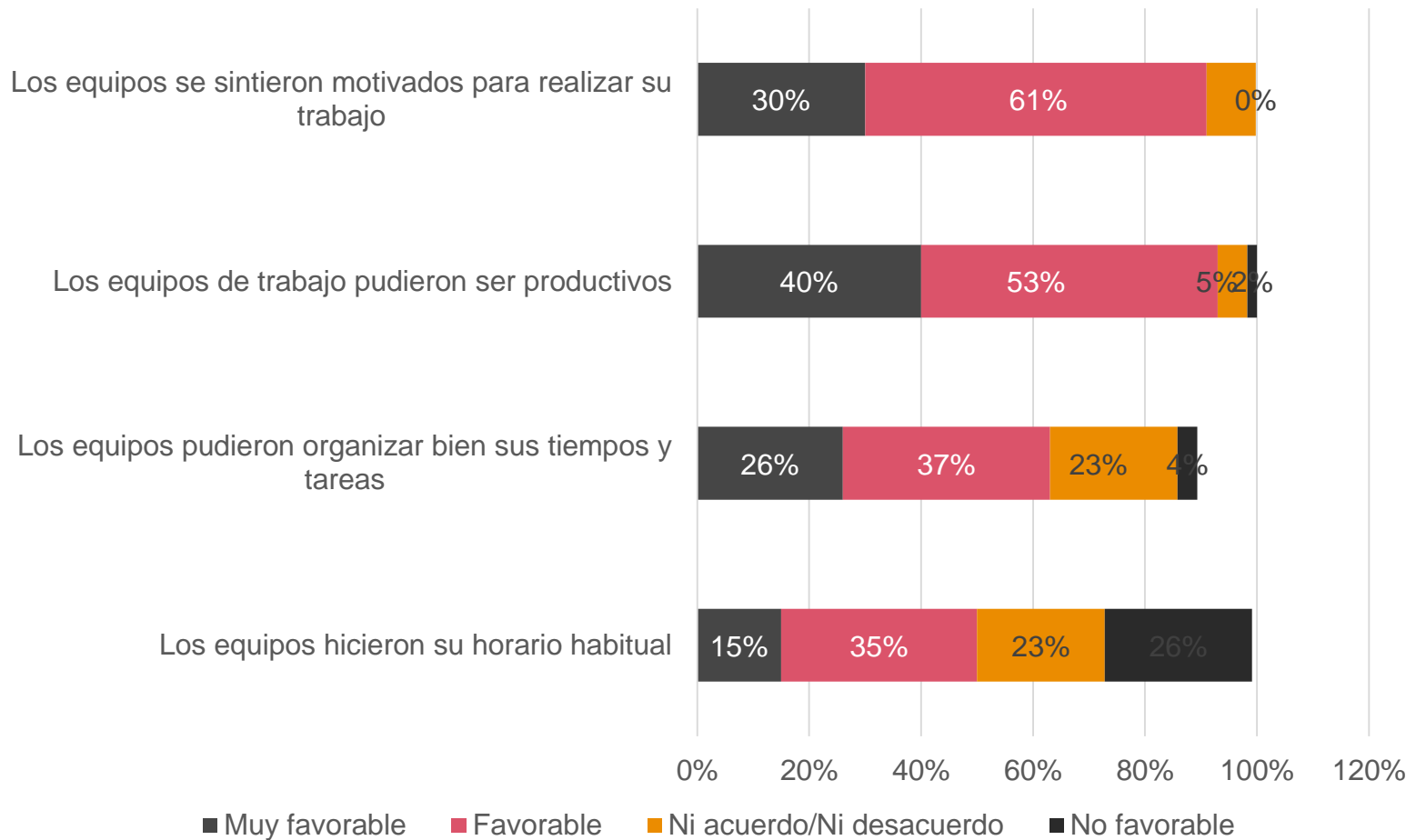
manifiesta que el nivel de comunicación entre pares fue muy adecuado

56%

manifiesta que el nivel de comunicación entre pares fue adecuado



Equipos de trabajo durante el trabajo remoto



Aspectos económicos

16%

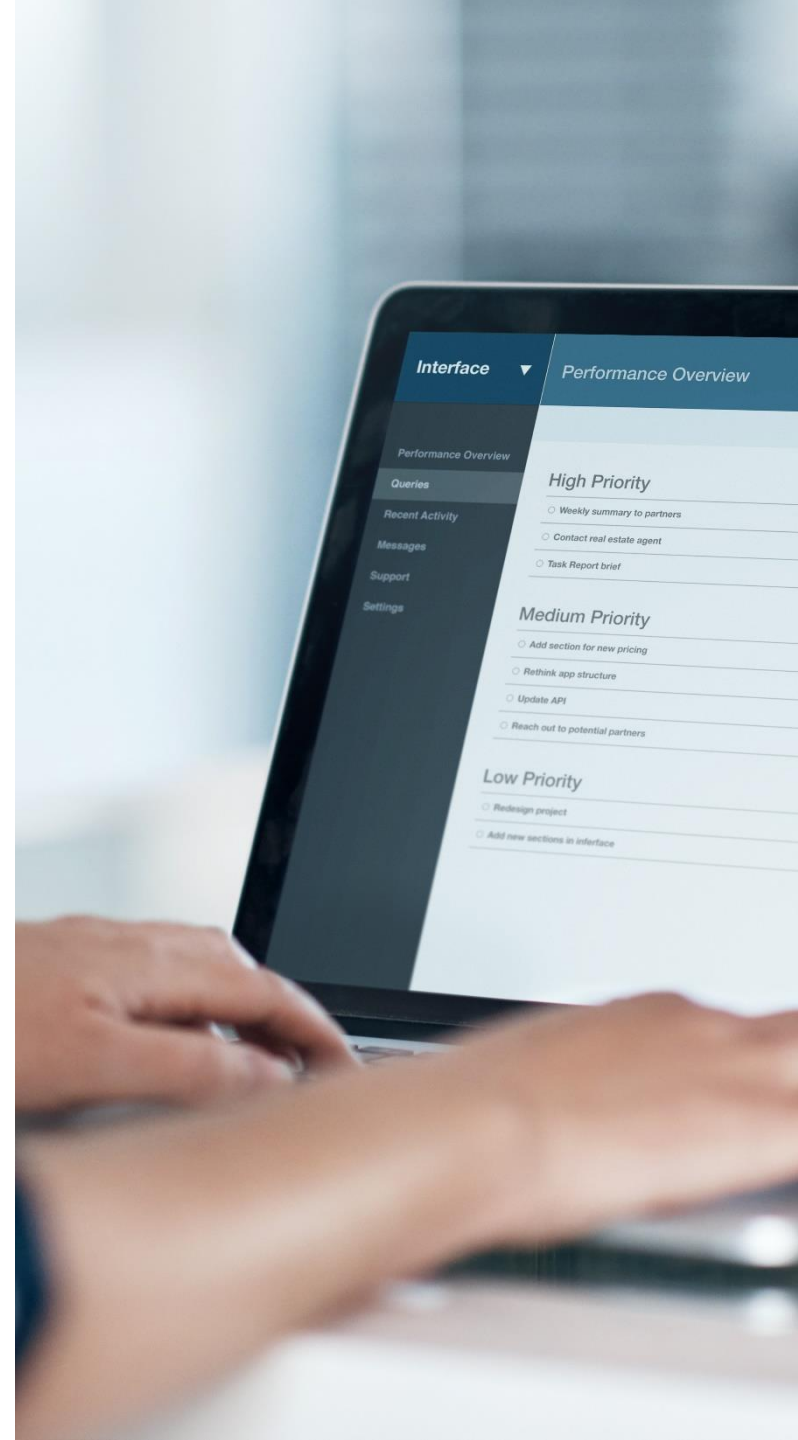
de las empresas realizó un análisis de costos asociado al trabajo remoto en el tiempo implementado

75%

indicó que sus costos disminuyeron

25%

Indicó que sus costos se mantuvieron igual

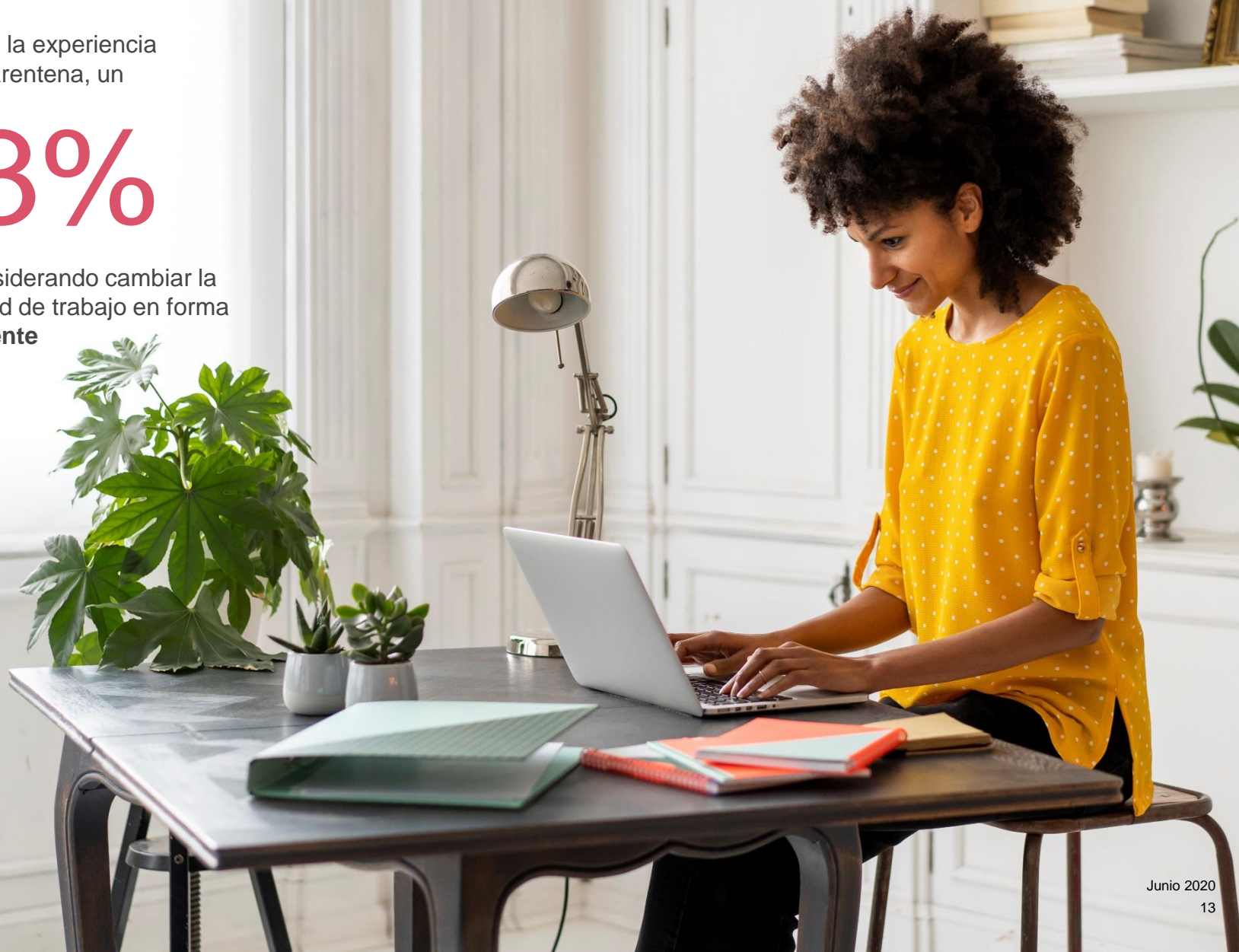


A futuro

A raíz de la experiencia de la cuarentena, un

53%

está considerando cambiar la modalidad de trabajo en forma **permanente**



A futuro

Modalidad

86% trabajo remoto algunos días a la semana

52% trabajo remoto para algunos trabajadores

17% otros



Principales desafíos del trabajo remoto

- Mantener el **equipo alineado y motivado**
- Conservar el **sentido de pertenencia**.
- **Equidad** con quienes no pueden teletrabajar
- **Intercambio social** (por ejemplo: no perder los intangibles provenientes de las "conversaciones de corredor")
- La **comunicación** con los equipos de trabajo
- Costos de **equipamiento**
- Mantener la **productividad**
- Mecanismos **de control** por resultados
- **Autogestión del tiempo** de trabajo.
- **Balance vida personal / trabajo**
- **Liderazgo** (preparación de los líderes)
- Falta **regulación laboral**
- Mantener condiciones **de salud y seguridad laboral**
- Aumento / disminución **costos (empresa/colaborador)**

Nuestro enfoque de análisis integral

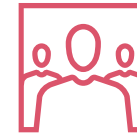
El teletrabajo es una manera distinta de organizar el trabajo. Implica una transformación cultural y necesita de un enfoque integral para ser implementado de manera efectiva.



Aspectos económicos



Laboral



Gestión del talento



Tecnología



**Seguridad y salud
ocupacional**



Medio ambiente

¿Y en la práctica, cómo lo hacemos?

Diagnóstico de situación

- Cuestionarios
- Entrevistas
- Mapa de procesos y aplicaciones
- Inversiones
- Aspectos legales y regulatorios



Diseño del modelo y acompañamiento en la implantación

- Selección de herramientas
- Ajuste de políticas y procedimientos
- Definición de KPIs
- Plan de implantación
- Capacitaciones



Monitoreo de KPIs y mantenimiento del modelo



Modelo sustentable





Dimensión económica

Organización:

- Alineación del modelo de trabajo remoto con la estrategia de negocio
- Asesoramiento en inversiones:
 - Infraestructura
 - Telecomunicaciones
 - Herramientas colaborativas
 - Capacitaciones
- Asesoramiento en reducción de costos y beneficios

Líderes:

- Análisis del ROI y ajuste al modelo de trabajo remoto
- Monitoreo de indicadores de performance de procesos de negocio bajo el modelo de trabajo remoto: ventas, transacciones, contactos con clientes, entre otros
- Monitoreo de indicadores de performance y productividad por equipos y áreas.

Un apropiado enfoque y plan de implantación es necesario para una adopción exitosa y una administración eficiente de costos y beneficios.



Dimensión laboral

Organización:

- Cambio del lugar de trabajo al domicilio (la modificación puede no aceptarse);
- Evaluación previa de riesgos del lugar;
- Formalización del acuerdo sobre teletrabajo (declaración jurada del empleado, revisión periódica del lugar, etc.)
- Cambio de estructura salarial.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo y como tal, debe desarrollarse cumpliendo con la normativa laboral general y específica de cada sector de actividad, tomando en cuenta sus particularidades.



Gestión del talento: acelerando la transformación cultural

Valores

Que sustenten el propósito

Talento

Como motor del cambio

Metodologías
Facilitadoras de la
transformación

Transformación cultural

El teletrabajo impulsa la transformación cultural e implica un cambio de mentalidad para lograr la sustentabilidad de la empresa.



Gestión del talento: acelerando la transformación cultural

Valores

Que sustenten el propósito

Talento

Como motor del cambio

Metodologías
Facilitadoras de la
transformación

Transformación cultural

Valores

- Fomentar la **confianza**, el **empoderamiento** y la **libertad responsable**.
- Cultura basada en **objetivos** y **resultados** vs. control y presencialidad.
- Asegurar la **sustentabilidad del cambio cultural** abriendo la mente a lo nuevo y siendo pragmático y adaptativo.



Gestión del talento: acelerando la transformación cultural

Valores

Que sustenten el propósito

Talento

Como motor del cambio

Metodologías
Facilitadoras de la
transformación

Transformación cultural

Talento

- Adoptar **nuevas dinámicas de trabajo y capacitar** a los equipos.
- Evolucionar los modelos de **liderazgo** adaptándolos a los nuevos retos.
- Implementar programas de **reskilling y upskilling**.
- Potenciar el trabajo de equipos **transversales, multidisciplinares y deslocalizados**.
- Enfocar la **captación de talentos** desde una **mirada más global** y sin fronteras.
- Trabajar en mecanismos de **compromiso** para asegurar la vinculación “en remoto”.



Gestión del talento: acelerando la transformación cultural

Valores

Que sustenten el propósito

Talento

Como motor del cambio

Metodologías
Facilitadoras de la
transformación

Transformación cultural

Metodologías

- **Digitalizar** los **procesos**, reduciendo al máximo la presencialidad o el soporte físico.
- Poner a disposición de los equipos **herramientas colaborativas** para alinear esfuerzos y facilitar la comunicación.
- Monitorear de manera recurrente la **experiencia del colaborador** para detectar posibles dificultades y/o cambios.



"La organización del futuro puede que no sea una corporación permanente, sino más bien una red elástica.

Thomas W Malone y Robert J Laubacher
"The Dawn of e-lance Economy"

Contactos



Rossana Grosso
rossana.grosso@pwc.com



Marcos Giménez
marcos.g.gimenez@pwc.com



Martín Carrasco
martin.carrasco@pwc.com



Este contenido debe ser tomado únicamente con el propósito de información general y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.

© 2020 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. y PricewaterhouseCoopers Software Ltda. Todos los derechos reservados. PwC refiere a la firma miembro de Uruguay y en algunas ocasiones a la red PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada. Por favor visite www.pwc.com/structure para más detalles.

Próximos webinars



Tendencias de *Wealth management* en Latinoamérica

Oportunidades en Uruguay y América Latina

25 de junio



El impacto del COVID-19 en el cumplimiento de los contratos

1° de julio



Ciclo webinars: Cómo salir fortalecidos de la crisis

Automatización de Procesos y RPA

7 de julio