

NOTA DE PRENSA

La aceleración de la transformación digital causada por la pandemia provoca un nuevo paradigma laboral

- *Las organizaciones asociadas a la Fundació Factor Humà apuestan por un sistema híbrido que combine el trabajo presencial y el teletrabajo, teniendo en cuenta las situaciones específicas de cada persona y atendiendo a la conciliación personal y laboral.*
- *Gebro-Pharma, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) y Doga Grup Empresarial afirman que la comunicación interna y la gestión de las personas se sitúan entre los trabajos más reforzados en este nuevo escenario.*

Barcelona, 6 de julio de 2020. La pandemia de la Covid-19 y el consecuente confinamiento han cambiado radicalmente las estrategias de las empresas. Durante los últimos meses, los Departamentos de Recursos Humanos han tenido que reforzar su actividad para dar una respuesta eficiente a sus trabajadores. Por otro lado, los procesos de digitalización, previstos en muchos casos a uno o dos años vista, se han acelerado y se han aplicado en un tiempo récord. Ha sido la única manera de continuar con la actividad en unas condiciones poco favorables y en momentos de incertidumbre, provocados por la alerta sanitaria.

Ante este nuevo paradigma, la [Fundació Factor Humà](#) analiza cómo ha sido esta aceleración forzada, en la que sus organizaciones asociadas se han adaptado con agilidad: trabajando de cerca con las personas y procurando que el *engagement* entre la persona trabajadora y la empresa solo vaya en aumento. Todo ello, siguiendo algunos de los valores más importantes de la Fundació, una comunidad de conocimiento que tiene como objetivo mejorar la gestión de las personas y que cuenta con 75 empresas y organizaciones adheridas.

Apostar por un sistema de trabajo híbrido

Tras la experiencia vivida, el impacto digital en los lugares de trabajo parece imparable, lo que hará que la tecnología y las relaciones humanas convivan en armonía en las empresas. Según **Anna Fornés, directora de la Fundació**, **“las empresas inteligentes son las que se adaptan y son las que alcanzarán un buen entendimiento entre tecnología y relaciones humanas”**. Y es que la brutal aceleración digital ha hecho que en tres meses ocurran cosas inimaginables en las empresas y ha roto muchas creencias.

Así pues, ante el nuevo paradigma laboral y este buen entendimiento que apunta Fornés, hay que tener en cuenta que, por un lado, se dejarán de hacer trabajos que no aportan valor añadido, puesto que estamos ante una transformación del mundo laboral, lo que provocará cambios en los lugares de trabajo en los que habrá que adquirir nuevas habilidades (*reskilling*). Por otro lado, todo indica que la incorporación del teletrabajo puede mejorar el compromiso -o *engagement*- de trabajadoras y trabajadores, a pesar de que la Fundació apuesta por un modelo híbrido: combinar dos o tres días de teletrabajo con el trabajo presencial. **“Si las empresas**

somos capaces de articular bien el teletrabajo mejoraremos la calidad de vida de todo el mundo”, comenta la directora de la Fundació.

De hecho, si seguimos los resultados de la encuesta [Trabajo y Covid](#), donde se analiza la experiencia de las personas asalariadas de todo el Estado ante la pandemia y que la Fundació ha publicado recientemente en colaboración con otras entidades de referencia del sector de los Recursos Humanos, solo un 18% han valorado negativamente el teletrabajo. Aun así, la responsable de la Fundació alerta que **“un trabajo remoto extremo podría comportar grandes riesgos vinculados con factores como por ejemplo la salud mental, por la falta de práctica de las relaciones humanas”**.

Isabel Salas, directora de Recursos Humanos y Comunicación de Gebro-Pharma, compañía asociada a la Fundació, también argumenta que los laboratorios dejarán un día de libre elección a la semana destinado al teletrabajo, pero la opción preferente es la presencial. **“Cuando compartimos espacios y tiempos comunes todos los procesos de cocreación, creatividad y sinergias son más fluidos”**, asegura. Gebro-Pharma, laboratorio del Grupo Gebro que cuenta con 45 trabajadores en la oficina de Barcelona, ha afrontado el confinamiento reforzando la comunicación interna y acelerando la implementación de la tecnología digital. Según Salas, “las personas de nuestros equipos han incrementado el sentimiento de pertenencia a la empresa, gracias a la implicación de la farmacéutica en la lucha contra la pandemia y las acciones solidarias en las que ha participado, ya sea dando productos o contribuyendo económicamente en estudios clínicos”.

El posicionamiento de otra entidad adherida a la Fundació, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), con solo un 25% del conjunto de personas que pueden desarrollar su trabajo desde casa, es similar. **Juliana Vilert, directora de Organización y Personas, comenta que “el trabajo remoto será en un escenario de condiciones laborales voluntarias, siempre que el lugar de trabajo y la persona reúnan ciertas condiciones”**. Y añade: “la voluntariedad tiene que ser condición indispensable, excepto en situaciones especiales, como en la que nos encontramos ahora. Por otro lado, el trabajo a distancia solo tiene sentido si aporta tanto a la organización como a las personas”.

En el caso del sector de la automoción, analizamos la situación de **Doga Grup Empresarial**, una organización catalana exportadora en elementos de automoción y que actualmente tiene fábricas en China, en India, y en Italia y sedes no productivas en Estados Unidos, en México y en Brasil. **Matías Ripoll, director de Recursos Humanos, apunta que durante la pandemia han realizado acciones alrededor de la conexión, la movilidad y la comunicación**. Del mismo modo, la empresa ha hecho un gran esfuerzo tecnológico para adaptar sus necesidades, invirtiendo en diferentes programas digitales. “Nosotros enviamos a casa al 100% del personal de las oficinas. A nivel técnico estábamos preparados, con algunas acciones complementarias. Después del verano nos hemos fijado como objetivo regular este tema de una manera más estructurada”.

Nuevos retos en comunicación interna

La comunicación interna ha sido un factor clave para la gestión de las personas en las empresas y organizaciones. Así lo han hecho **las más responsables y éticas, que han puesto el foco en las personas**, reforzando tanto los mensajes por parte de la dirección como los canales utilizados. Isabel Salas de Gebro-Pharma lo tiene muy claro: “Hemos puesto en valor y en la agenda desde el primer momento la comunicación interna, puesto que la incertidumbre no es fácil de

gestionar y no podíamos permitir que se cortara el cordón umbilical entre empresa y trabajadores, a causa de la distancia”.

Desde **FGC**, también se ha hecho un esfuerzo enorme en comunicación interna, con los objetivos básicos de mantener a sus trabajadores y trabajadoras informados con total transparencia sobre cómo evolucionaba la situación; de reforzar el mensaje de cuidado personal y colectivo; y trabajando la sensación de pertenencia y cohesión de equipo.

Para la **Fundació Factor Humà**, la comunicación interna es una necesidad imprescindible, hecho que se ha demostrado en la gestión de la pandemia, y plantea un **nuevo reto para las personas responsables de Recursos Humanos de las empresas: el “trato personalizado”**. Según Fornés, “nos tenemos que adaptar a una nueva realidad que reclama trabajar con las personas de forma individualizada, poniendo el foco en su bienestar y desarrollo para conseguir su rendimiento óptimo”. La Fundació también tiene claro que se tiene que actuar teniendo en cuenta la diversidad y hacer el teletrabajo accesible entre hombres y mujeres por igual.

Para más información o coordinación de entrevistas:

Gabinete de Prensa y Comunicación
LaChincheta Comunicación
Esther Lopera: elopera@la-chincheta.com / Tel. 685.99.04.60
Yolanda Bravo: ybravo@la-chincheta.com / Tel. 685.51.24.76