

## NOTA DE PRENSA

### Previsiones para el teletrabajo en el segundo semestre de año

## Montaner y Fundación Másfamilia analizan la evolución y retos del teletrabajo en 2022

**La cultura empresarial, factor clave para el freno o impulso de la conciliación laboral y personal**

**Identificados los principales retos en la creación y aplicación de un modelo de teletrabajo con éxito: metodología acorde con la empresa, escucha activa, medición, socialización y confianza**

Barcelona, julio de 2022 – [Montaner](#), la marca insignia de Grup Montaner especializada en consultoría, gestión del cambio, selección Onboarding y headhunting, junto a la [Fundación Másfamilia](#), organización que lidera la gestión de la conciliación personal, familiar y laboral en España y en Latinoamérica, a través de la **iniciativa efr**, analizan **cómo evoluciona el teletrabajo en 2022 y los principales retos a los que se enfrentan las empresas que lo han o quieren aplicarlo**

Debido al escenario de pandemia el mundo empresarial ha sufrido muchos cambios, entre ellos, en su forma habitual de trabajar. Hasta ese momento eran muy pocas las empresas que optaban por una modalidad de teletrabajo, de hecho, muchas se mostraban reacias e incluso algunas que lo implementaron, a día de hoy apuestan por volver a una modalidad presencial. Aun así, otras han visto diversos beneficios en esa nueva metodología. Según un estudio de red.es, actualmente **un 13,1% de la población ocupada en España, lo que equivale a 2,6 millones de personas, lo realiza de manera ocasional o habitual**. Esta cifra es un 63% más alta que a finales de 2019, cuando el teletrabajo era algo que la gran mayoría no había experimentado antes. Por lo que, a pesar de que haya todavía un largo camino por recorrer, la tendencia es positiva.

### **Evolución positiva en las políticas de conciliación de las empresas**

Una de las principales bases o motores del teletrabajo es la conciliación laboral y personal, un valor cada vez máspreciado por la sociedad. De hecho, en la actualidad y en plena guerra por el talento, algunos de los factores más determinantes en la aceptación de una oferta laboral son **la flexibilidad horaria y el teletrabajo**.

*“En Fundación Másfamilia vemos una tendencia positiva en la apuesta por la conciliación. Tenemos una perspectiva de 20 años que coincide con la evolución de este concepto en España, que empezó en el siglo XXI en este país”* comenta Roberto Martínez, director de la Fundación Másfamilia. *“Actualmente contamos con cerca de 1000 empresas certificadas como promotoras de la conciliación. Para otorgar el certificado, medimos meticulosamente su actividad a través de un barómetro con 84 indicadores y, en*

## NOTA DE PRENSA

*general, estamos viendo fluctuaciones francamente positivas. Ese índice se ha movido 20 puntos en los últimos años, por lo que debemos ser bastante optimistas”, concluye.*

### Retos del teletrabajo este 2022

Uno de los desafíos más grandes cuando se habla de flexibilidad y teletrabajo es la cultura de las organizaciones. No se pueden hacer cambios o evolucionar hacia nuevas formas de trabajar si se mantienen las mismas directrices o hábitos que se han seguido hasta día de hoy: control horario, presencialidad como sinónimo de productividad, etc. Por ello, algunos de los retos para avanzar en este sentido son:

- **Metodología personalizada para cada empresa**

Las empresas tuvieron que adaptarse a esta nueva forma de trabajar sin experiencia previa ni conocimiento sobre su aplicación. Cuando se empezó a recuperar la normalidad, algunas apostaron por mantener modelos híbridos en los que se compaginara la presencialidad con el teletrabajo. Y, aunque parece una opción perfecta para ayudar a la conciliación personal y laboral, todavía son muchas las empresas que no ven o confían en sus beneficios.

*“No hay un método que se pueda extrapolar a todas las empresas, cada una debe tener en cuenta sus necesidades particulares”, comenta Martínez. “Pero es importante en cualquier planteamiento tener presente la importancia de promover la flexibilidad”.*

*“En Grup Montaner, por ejemplo, apostamos por diseñar un modelo colaborativo entre todos los empleados/as de la compañía. De esta manera nos aseguramos que fuera lo más consensuado posible y esto ha sido para mí la clave del éxito”, explica Joan Montaner, director general de Grup Montaner. “Nuestro modelo consiste en **4 días de teletrabajo a la semana y 1 presencial en el caso de servicios centrales, y de 2 días de teletrabajo y 3 presenciales en oficinas de atención al público**. Esto permite a los empleados/as tener una **mejor conciliación** y, a la vez, mediante la presencialidad, mantenemos el **contacto entre equipos**”.*

- **Escucha activa a empleados/as**

Para que una nueva metodología de trabajo funcione a largo plazo es importante que reúna requisitos que resuelvan las necesidades de los equipos implicados. ¿Cómo? Preguntando, ya sea de forma individual o en grupos, y escuchando y valorando todas las opiniones. *“El resultado no siempre será del agrado de todos/as, pero hacerles partícipes en la elaboración de un plan que les cambiará sus rutinas, tanto personales como laborales, ayudará a que, una vez implementado el cambio, se sientan a gusto, motivados y comprometidos. Sin duda es clave para mantener una buena experiencia de empleado, lo que repercutirá en buenos resultados para la compañía”,* comenta Montaner.

## NOTA DE PRENSA

*“Mantener una buena comunicación bilateral con los empleados es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier organización. Todavía más en momentos de cambio como éste”, añade Martínez.*

- **Medición de la productividad y el compromiso**

*“Si nos centramos en medir, hay que empezar aclarando que el teletrabajo y la flexibilidad requieren una forma distinta de concebir la relación laboral. Si queremos aplicar las mismas medidas de un modelo tradicional a uno nuevo, está condenado al fracaso”, reflexiona Martínez.*

Para adoptar nuevos modelos de trabajo que ayuden a cubrir las necesidades actuales en cuanto a conciliación son precisos cambios culturales en la forma de hacer y actuar de las empresas. No se puede pedir compromiso y productividad en un nuevo entorno si no hay una respuesta adecuada por parte de la organización.

- **Relaciones sociales entre empleados/as**

Uno de los factores que preocupan en la aplicación del teletrabajo es la posible desconexión entre los equipos. La solución pasa por crear un formato híbrido en el que se teletrabaje y se vaya a la oficina, y en la propuesta de actividades de equipo o proyectos transversales que ayuden a la continua relación entre ellos/as.

*“Para mí, lo más importante es no perder la esencia familiar y el sentido de pertenencia que tenemos en la compañía, por ello, cada año evaluamos el modelo y lo ajustamos a las necesidades que vamos detectando, sobre todo en términos de socialización”, añade Montaner.*

- **Confianza entre empresa y empleado**

Según el directivo de la Fundación Másfamilia, *“El trabajo flexible requiere otros valores y, para mí, el más importante es la confianza. Si no tienes una relación de confianza con tus empleados/as, no te lances a aplicar un modelo así. Debes tener confianza total y un claro concepto de orientación al logro. A partir de este modelo de flexibilidad las horas de trabajo quedan en un segundo lugar, lo que hay que medir son los resultados”.*

Teniendo en cuenta todos estos factores, y la voluntad creciente de las empresas por sumarse a esta evolución, el modelo de trabajo híbrido será una solución presente en nuestro mercado. Según un estudio sobre nuevas formas de trabajar realizado por AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas), la implantación de modelos híbridos suponía únicamente el 20% antes de la pandemia, aunque la posibilidad de combinar las ventajas de ambas opciones ha seducido a empresas y trabajadores.

Si la presencialidad 100% suponía el 76% previo a la pandemia, se verá reducida al 36%. Aún con todo, el trabajo exclusivamente en remoto sólo alcanzará un 7% y los horarios flexibles crecerán entorno a un 40%. Si bien este porcentaje se ha reducido con la llegada

## NOTA DE PRENSA

de la nueva normalidad, en la actualidad un 38% de personas siguen en modalidad de teletrabajo, mayoritariamente híbrida.

### Acerca de Montaner

Unidad de negocio de Grup Montaner que cuenta con cerca de 50 años de experiencia y da servicios de consultoría en gestión del cambio en las organizaciones, captación de talento, *headhunting* y selección Onboarding. Tiene oficinas en Barcelona, Pamplona, Sevilla, Zaragoza y París. Montaner & Asociados lleva más de cuatro décadas ayudando a las empresas a afrontar cambios organizativos y de negocio construyendo el mejor equipo humano posible.

### Acerca de Grup Montaner

Grup Montaner es un grupo de empresas líder en la gestión de personas especializado en la consultoría estratégica, la selección de personal, el trabajo temporal y gestión de servicios externalizados. Es una de las empresas que más crecen en Europa según **el prestigioso ránking de FT1000 de Financial Times** y la que más crece a nivel nacional dentro del ámbito de los RRHH. Con sede en Barcelona, opera a través de tres unidades de negocio: Montaner & Asociados, Quality y TQ Servicios. La compañía, de origen familiar, fue fundada en 1973 por los expertos en Recursos Humanos Ramón Montaner y Pilar Soldevila, convirtiéndose en una organización pionera en el sector. Con casi 50 años de experiencia, el grupo se ha consolidado como la firma líder en el sector de los recursos humanos.

Grup Montaner tiene presencia en Cataluña (Barcelona, Barberà del Vallès, Granollers, Mataró, Vic, Girona y Mollerussa), Madrid, Aragón (Zaragoza y Ejea de los caballeros), Comunidad Valenciana (Valencia), Murcia (Murcia y Cartagena), País Vasco (Bilbao), Navarra (Pamplona), Galicia (A Coruña), Asturias (Oviedo) y Andalucía (Sevilla, Granada, Huelva, Málaga, Jerez de la Frontera), abarcando así gran parte del territorio español. La compañía cuenta, también, con una fuerte presencia internacional en países estratégicos como Francia (París) y Andorra.

Hasta la fecha, el grupo cuenta con 36 oficinas y un equipo de 3.500 trabajadores especializados de forma directa e indirecta. Ofrece un servicio integral basado en altos estándares de calidad, gestionando perfiles directivos y profesionales cualificados, siempre con el objetivo de poner a las personas en el centro de su estrategia.

## Contacto de prensa

### Grup Montaner

Alba Aymà

*Técnica de comunicación y marketing*

93 241 94 94 • [aayma@grupmontaner.com](mailto:aayma@grupmontaner.com)

*Para más información:*

Grup Montaner • [www.grupmontaner.com](http://www.grupmontaner.com)

Quality • [www.qualitytemporal.com](http://www.qualitytemporal.com)

Montaner • [www.montaner.com](http://www.montaner.com)

TQ Servicios • [www.tqservicios.com](http://www.tqservicios.com)