

Implantación del teletrabajo: Caso práctico de GFT



Principios básicos y mindset



Aplicación incremental e iterativa

- Dada la complejidad y variedad de casuísticas, es imposible prever todos los casos a priori.
- Siguiendo principios ágiles, se inició el proceso en un entorno controlado con el objetivo de probar, fallar rápido y aprender.



Todo o nada ya no es válido

- No todos los empleados puedan adoptar las mismas políticas o soluciones.
- Las soluciones no serán las mismas para todos. Hay que aceptar esto y buscar un equilibrio.



Libertad y responsabilidad de los empleados

- El uso de políticas formales detalladas y estrictas no son el enfoque más eficaz para hacer frente a la complejidad. Estas deben ser cortas y fáciles con principios claros y aplicados con flexibilidad.
- Confianza en los empleados y mecanismo de cancelación.



Accountability de la empresa al nivel deseado

- La empresa (RRHH y empleados) son las funciones responsables de las políticas y principios.
- La empresa da herramientas y marcos de trabajo. Los equipos son responsables de la ejecución.



Beneficios y nueva forma de trabajar

- El teletrabajo y la flexibilidad pueden ser vistas como beneficios de la compañía.
- Pero también es una nueva forma de trabajar. Surgirán nuevos paradigmas y mejores prácticas que deberán adoptarse.

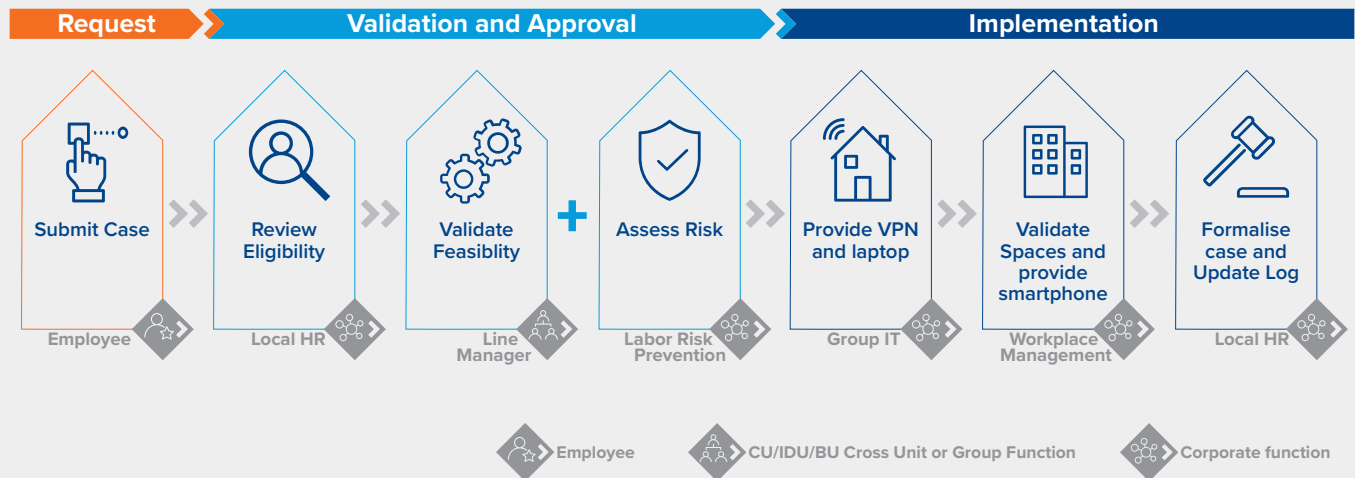
Contexto

- Desde sus inicios, hace más de 20 años, GFT ha trabajado en remoto para diversos clientes, por lo que tiene esta forma de trabajar en su ADN.
- La iniciativa de teletrabajo o Working From Home (WFH), se lanzó en noviembre de 2018, siguiendo metodologías ágiles con un piloto en un entorno controlado.
- En subsiguientes fases organizadas por equipos, se fueron enrolando más empleados hasta la finalización del proceso en marzo 2020 con +1.900 empleados (100% de la plantilla).

Objetivos de la iniciativa

- Incremento de la conciliación laboral
- Reducción de la rotación
- Reducción de los desplazamientos
- Implantación de un plan de contingencia

Enrollment Process



Herramientas



- Pasar a una modalidad 100% laptop es un primer paso imprescindible y no obvio.
- Conexiones VPN conectadas a todos los sistemas de GFT y a los sistemas del cliente.
- Plataforma de trabajo colaborativa. En GFT usamos Microsoft Office365 (Outlook, Office, Teams, Skype, Sharepoint) y Atlassian (Confluence y JIRA).

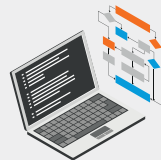
Modelo y política



- Cada empleado puede realizar por semana 2 días de teletrabajo distribuidos en 2 días laborales o en 4 tardes por semana.

- La política es concisa y clara. Hay un flujo de petición formal que termina con la firma de un anexo al contrato.
- Se garantiza que el empleado trabaje desde casa con las mismas condiciones de salud y seguridad que en la oficina.
- Se garantiza el cumplimiento de la seguridad y la compliance con los clientes.

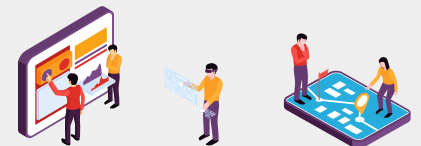
Metodología de trabajo



- La organización se hace en los equipos.
- Al estar habituados a trabajar con clientes en remoto, los equipos tenían ya muy interiorizado trabajar de forma distribuida. Con el WFH, simplemente hemos pasado de 6 localizaciones a +1.900.
- Trabajar con equipos distribuidos y agile en escala (SAFe, LeSS) es posible.

Buenas prácticas

- **One size does not fill all:** definir políticas amplias y dejar que los equipos las “particularicen”.
- **Metodología:** aplicar principios SAFe. Hacer MVPs. Iterar. Pivotar en el error. Evitar las macro definiciones y las turbo biblias.
- **Piloto:** implicar en el piloto a los equipos clave (p.e. infraestructura y legal) para que lo vivan de cerca.
- **Comunicación:** invertir tiempo en la comunicación. Es un cambio de mindset y hay que gestionar el cambio.
- **Equipos:** iniciar el proceso con un equipo multidisciplinar, no departamental, con ganas, empuje y pasión.



Acerca de GFT

GFT impulsa la transformación digital de las empresas líderes mundiales. Con sus servicios de consultoría y la implementación de las últimas tecnologías, los clientes de GFT obtienen un acceso más rápido a nuevas aplicaciones de TI y modelos de negocio. Fundada en 1987, la compañía cuenta con alrededor de 5.900 profesionales en 15 países. En España, GFT opera desde 2001, donde tiene un equipo de más de 1.900 profesionales repartidos entre sus sedes de Alicante, Lleida, Madrid, Sant Cugat (Barcelona), Valencia y Zaragoza.