

LOS PILARES DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR: FLEXIBILIDAD, CONFIANZA Y AUTONOMÍA.

Por **Estrella Martín**, Chief People & Organization Officer, en Ocean Winds.



LA AUTORA

Estrella Martín Segurado es licenciada en Psicología por la Universidad de Oviedo y cursó el Executive MBA en el IE Business School, donde también participó en el Programa de Alta Dirección Senior Management Program. Tiene un Máster en Seguridad y Salud Laboral Técnica y más de 20 años de experiencia en Recursos Humanos en el Grupo EDP, donde trabajó en Lisboa y Madrid. En 2008, fue nombrada Directora Global de Recursos Humanos en EDP Renováveis. Desde marzo de 2020 es Chief People & Organization Officer en Ocean Winds teniendo bajo su responsabilidad las áreas de People, Comunicación, Business Process Excellence y Servicios corporativos a nivel global. Ocean Winds (OW) es una empresa española dedicada a la energía eólica marina y creada como una empresa conjunta al 50%, propiedad de EDPR y ENGIE. Basándonos en nuestra creencia de que la energía eólica marina es una parte esencial de la transición energética mundial, desarrollamos, financiamos, construimos y operamos proyectos de parques eólicos marinos en todo el mundo. Con 14 proyectos y 14.6 GW de portfolio, OW, con sede en Madrid, está actualmente presente en 8 países. OW ha conseguido la certificación Great Place to Work en 2020 y 2021.

La pandemia ha sido un periodo determinante para impulsar nuevas formas de trabajar. La mayoría de las empresas y de las personas confirmaron que era posible trabajar desde la seguridad de nuestras casas. Al salir de la pandemia y con un regreso progresivo a las oficinas, el método de trabajo híbrido experimentó un "boom", con algunas empresas ofreciendo temporalmente esta facilidad a sus equipos.

En Ocean Winds (OW), queríamos ir un paso más allá y buscamos implementar una política de teletrabajo de largo plazo. Por ello, reflexionamos sobre las lecciones aprendidas como empresa creada durante la pandemia en pleno confinamiento, así como sobre las mejores formas de evitar los "efectos secundarios" negativos de un modelo de trabajo híbrido, que ya empieza a ser cuestionado.

APRENDEMOS DE LAS LECCIONES DE LOS PRIMEROS PASOS DEL "TRABAJO HÍBRIDO"

En un reciente estudio global realizado

por la plataforma de compromiso de los empleados Tinypulse, el 72% declaró estar agotado por trabajar de forma híbrida, casi el doble de las cifras de los empleados totalmente remotos y también más que los que trabajan totalmente en la oficina. ¿Por qué? Principalmente por los ritmos semanales impuestos y por la falta de adecuación del lugar de trabajo en casa. Al crear nuestra política de trabajo remoto, era eso exactamente lo que queríamos evitar en OW: un sistema en ocasiones improvisado basado en unos meses de trabajo en pandemia con elevada incertidumbre, mezclado con lo habitual de oficina. Necesitábamos desarrollar un método ágil y sostenible. ¿Nuestro objetivo? siempre aumentar el nivel de satisfacción y compromiso de nuestros equipos.

CREAMOS UN MODELO HÍBRIDO DE TRABAJO QUE CORRESPONDE A LA REALIDAD DE LOS TRABAJADORES

¿Quién mejor que las propias personas para elegir su ritmo de trabajo y adaptarlo a sus obligaciones o la realidad de sus vidas y

necesidades de conciliación? Nadie mejor que ellos mismos. Por eso, nos enfocamos primero en la flexibilidad.

A través de una política global proponemos a nuestros equipos trabajar hasta 10 días al mes, un 50% del tiempo mensual, en remoto. Los empleados proponen los 10 días que mejor se adaptan a sus necesidades sin ninguna restricción, y los managers validan las peticiones de los equipos garantizando que las necesidades del negocio quedan cubiertas. La flexibilidad, confianza y la autonomía son las bases de este modelo.

EL TRABAJO REMOTO NO ES TRABAJO AISLADO

Para garantizar el éxito de esta iniciativa resulta clave acompañar a las personas en su adaptación a un trabajo remoto saludable con equipos y lugares adecuados y sin limitaciones técnicas o tecnológicas. Por ello, OW estableció pagos, uno al inicio y otro mensual, para contribuir al coste que pueda suponer para el empleado trabajar a distancia en condiciones óptimas, esto es, adecuar el puesto de trabajo en el domicilio y disponer de los medios técnicos y tecnológicos incluida la conexión de ancho de banda necesaria en el domicilio. Al mismo tiempo, acompañar también requiere un cuidado de la salud mental y una atención especial a la desconexión digital, respetando y flexibilizando los horarios y reforzando nuevamente la apuesta por la confianza en las personas y su responsabilidad y compromiso demostrado.

Después de varios meses de analizar cuidadosamente las tendencias del mercado, reuniones con expertos en la materia y ensayar diversos escenarios piloto, nuestra política producto de estas reflexiones, se ha denominado flow, acrónimo de flexibilidad en OW. La implementamos en los ocho países en los cuales estamos presentes, desarrollando, construyendo y operando parques eólicos marítimos. flow es la firme apuesta de OW para reforzar nuestro compromiso de ofrecer las mejores condiciones de trabajo a todos los miembros de nuestro equipo y atraer el mejor talento.

