

Baròmetre d'opinió

Els Associats Col·laboradors i la Innovació Transformacional

Empresa: SayosCarrera

Persona de referència: [Josep Sayós](#)

Àmbit sectorial: Consultoria Tecnològica

Tipus d'innovació segons aportació de valor: Teletreball i Ciberseguretat

Com be sabem, la COVID-19 ens ha "forçat", a tots aquells podíem fer-ho, a teletreballar. Un procés que fins ara era lent, ha arrancat amb força. Les eines, tecnologies i infraestructures estan prou desenvolupades perquè el teletreball es constitueixi com una forma habitual en la nostra manera de treballar.

La correcta implantació del teletreball ha de contemplar diferents aspectes, tal i com: Organitzatius, Econòmics, Legislatius, Fiscals, Tecnològics (Sistemes, Aplicatius, Comunicacions, ...) i de manera molt important tots els aspectes vinculats amb la seguretat informàtica i de les dades.

La precipitació, en moltes de les empreses, per motius obvis, en la implantació del teletreball ha fet que, des del punt de seguretat informàtica no s'hagin fet les coses sempre bé.

Quan les empreses i organitzacions implantin de manera permanent el model de teletreball, caldrà revisar i invertir en matèria de ciberseguretat. Més encara, en el sector salut, amb dades altament crítiques.

Experiència COVID-19:

- Experiència d'innovació: descripció + on s'ha aplicat + anàlisi preliminar de resultats + valor de replicabilitat i permanència de futur
- Acció de compromís social

Moltes han estat les empreses de serveis que han implantat el teletreball. Si bé he contrastat opinions amb altres col·legues i directius d'empreses, us explicaré l'experiència a SayosCarrera.

Hem aplicat el teletreball a totes les Àrees de l'empresa i a totes les oficines. De fet, des del mes de març, el 100% dels recursos estem treballant i contemplem que el teletreball sigui en la època "post-COVID" la forma prioritària de treballar.

En el nostre cas està comportant un conjunt de beneficis importants:

- El més important, no hi ha cap contagi per COVID-19 !!!!
- Els nostres recursos han pogut conciliar la vida laboral amb la vida familiar, més encara amb els fills o avis a casa.
- Des del punt de vista organitzatiu, som molt més eficients, i la coordinació dels equips no s'ha vist afectada.

- Des del punt de vista econòmic, els estalvis pels treballadors són molt importants:
 - El temps mig de desplaçament des dels seus domicilis a les oficines era de 70 minuts al dia (anada i tornada). Considerant que hi ha 224 dies laborables a l'any, el tems de desplaçament totalitzava 260 hores per persona i any
 - El cost mig estimat d'aquest desplaçament (gasolina, peatges, transport públic, ...) és de 870 €/anyper persona.

- Des del punt de vista econòmic, l'estalvi per l'empresa també és significatiu:
 - Reducció molt important de la despesa en lloguers d'oficina, climatització, electricitat.
 - Tot i que l'empresa ha d'assumir despeses en les que incorre el teletreballador, incloent aquestes, l'estalvi es d'un 60%.
 - Reducció de despeses de viatges, dietes,....

- Amb tot això, tant empresa com treballadors hem apostat pel teletreball en la època "post-COVID", per a la majoria de funcions/posicions de l'empresa, tenint previst "teletreballar" 4 dies a la setmana i fer-ho de manera presencial (per tasques de coordinació, formació,..) un dia a la setmana.

Limitacions pera la innovació transformacional:

Des del punt de vista organitzatiu:

- Si be per a la majoria de funcions/ posicions el teletreball resulta òptim, també es cert que en algunes funcions el treball presencial i en equip aporta sinergies que es poden reduir aplicant 100% de teletreball.

Des del punt de vista tecnològic:

- Amb la implantació del teletreball han incrementat les esclatxes en ciberseguretat al perdre el control dels endpoints i fer us d'eines de comunicacions domèstiques, quasi sempre poc "securitzades". Si be hi ha múltiples solucions per tal de controlar aquesta limitació es necessari un coneixement profund en la matèria, que la majoria d'organitzacions no en disposen.

Des de la resta d'aspectes:

- Tal i com hem mencionat, per implementar **be** el teletreball cal un equip multidisciplinar, que abordi els diferents aspectes que hem comentat anteriorment.
- Quan nosaltres vàrem iniciar aquest viatge, no vam ser capaços de trobar una empresa que ens pugues donar suport en totes les àrees, així que ens va tocar fer sols aquesta travessia, auto aprendre i adquirir experiència.

Oportunitats per a la innovació transformacional:

Si bé en el nostre cas, com a Consultora tecnològica, el teletreball és d'aplicació a quasi totes les àrees i funcions, aportant beneficis de tot tipus, pensem que també en l'àmbit de la salut poden existir àrees d'aplicació.

Durant els primers mesos de confinament, es va demostrar que moltes consultes d'Atenció Primària, de seguiment de crònics, inclús algunes d'Atenció Especialitzada, podien fer-se de manera telemàtica, per diferents mitjans.

Al igual que en la nostra empresa, la telemedicina/ teleassistència/ teleconsulta comporta beneficis tant operatius, com d'agilitat, com d'estalvi de costos i temps de transport....

Òbviament, no totes les especialitats, ni tots els actes mèdics poder fer-se de manera No presencial.

Propostes d'acció sistèmica:

Per tal de que aquest procés disruptiu de transformació sigui possible cal abordar el projecte de forma metodològica:

- Identificar des del punt de vista organitzatiu i operatiu quines funcions són susceptibles de realitzar-se amb teletreball.
- Quines eines i tecnologies són necessàries.
 - En el sector salut, possiblement, sigui necessari adequar les infraestructures tecnològiques en cadascun dels àmbits i nivells assistencials, que per l'anterior crisi, en molts casos són obsolets.
 - Implantar aplicacions i eines de e-salut ja disponibles, de la mateixa manera que moltes empreses han implantat eines col·laboratives que fa mesos desconeixien que existissin.
 - Establir les eines de ciberseguretat necessàries, els protocols i extremar la formació dels usuaris en aquesta matèria
- Anàlisi econòmic, tant des del punt de vista de l'organització com dels teletreballadors.
- Anàlisi del marc legal tant en matèria laboral, en matèria de teletreball, en matèria fiscal.....
- Implantar el model amb el màxim consens.

Barcelona, octubre 2020