

EL TELETRABAJO: DE LA ADAPTACIÓN A LA ADOPCIÓN

Diego Quesada García

Universidad Complutense de Madrid

dquesada@ucm.es

[linkedin.com/in/diegoquesadagarcia/](https://www.linkedin.com/in/diegoquesadagarcia/)

18/02/2026

DE LA ADAPTAR

A LA ADOPTAR

Adaptar: Ajustar algo a otra cosa, Acomodarse

Adoptar: Recibir, haciéndolo propio un método, doctrina...

9% la situación anterior a la pandemia va a volver

+ 90 % Trabajadores no esenciales que podían teletrabajar lo hicieron en confinamiento. 4 de cada 10 trabajadores en Europa.

98% + videoconferencias que reuniones presenciales incluso en un modelo de presencialidad



98% se frustra como usuario

53% ve un impacto medioambiental positivo

MODELO DE TRABAJO HIBRIDO SEMIPRESENCIAL

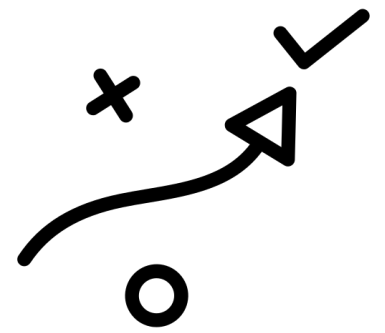
Trabajar desde casa, la oficina o cualquier ubicación con LIBERTAD

- Ubicación, y localización es irrelevante.
- Horario flexible
- Experiencia del Empleado y del usuario final igual o mejorada

01

NECESITAS UN PLAN

5 EJES:



02

CUMPLE LA LEY (RD29/2020...)

Gestión a partir de
CONVOCATORIAS



- Voluntario. Regulación y gestión a través de un COMITÉ (Gerencia, RRHH, TI, PRL, Dptos + proclives)
- El Trabajador@ valora el impacto del puesto de trabajo (PRL)
 - Impacto económico por dotación de medios tecnológicos
- Derecho a la Intimidad, a la privacidad y a la desconexión digital
 - NO Grabar audio, imagen o geolocalizar al teletrabajador@

03

LIDERAZGO

Cambio Cultural



La Gerencia lidera, defiende, organiza, dota de recursos.

- Gestionar por áreas/servicios mejor que individualmente.
- Evangelizar sobre el Teletrabajo  "TODO SIGUE FUNCIONANDO"

• Basar teletrabajo en CONSENSO





04

QUIÉN DEBE TELETRABAJAR

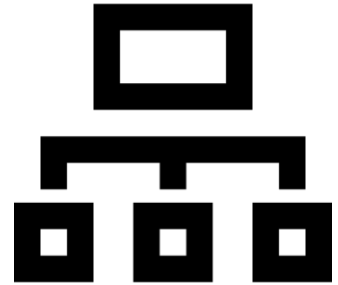
 Derecho a la
Desconexión



- Voluntario salvo casos excepcionales
 -  Personal vulnerable
 -  Conciliación vida personal
- Para asegurar aforo y distanciamiento social
 - Organización Grupos Burbuja

05

ORGANIZACIÓN TELETRABAJO



- Cada área organiza: Puestos presenciales y no presenciales
 - Ratio de presencialidad necesario por área
 - Protocolos de Vuelta Segura a la Oficina
 - Organización del trabajo
- Nuevos Procedimientos más ágiles facilitando acceso en remoto

06

CONTROL DEL TRABAJO

Control de Presencia



EVALUACIÓN POR
OBJETIVOS



- Medidas de Control bajo los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad
 - Mismos criterios trabajo presencial y no presencial
 - Formar a los Responsables encargados del control
 - Gestionar uso herramientas tecnológicas para control
- Descargar de tareas que no aportan valor a los responsables

07

ACCESO A LA TECNOLOGÍA



- GESTIÓN DE LA BRECHA DIGITAL:
 - Equipamiento: Dotación de equipos
 - Conectividad: No siempre es posible.
 - En España vaciada es un problema estructural
- CAPACITACIÓN: Nadie debe quedar rezagado.
Hay que realizar programas de formación y acompañamiento en herramientas colaborativas, Ciberseguridad, etc.

08

RETOS TIC



CONTINUIDAD DEL SERVICIO:

- El teletrabajo debe garantizar Continuidad de Servicios críticos



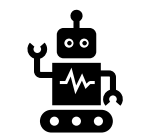
ACCESO A LOS SERVICIOS:

- Desde cualquier dispositivo **AUTORIZADO**
- Desde cualquier lugar



GESTIÓN DE LA SEGURIDAD: Sin perímetro de Seguridad.

- El teletrabajo ha aumentado los riesgos en ciberseguridad



USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS: CLOUD, ROBOTIZACIÓN, IoT, VDI

09

USER EXPERIENCE



- Experiencia digital en casa igual o mejor que en oficina
 - Acceso a los mismos servicios
 - Soporte y acompañamiento satisfactorios
 - Capacitación tecnológica
- Gestión del impacto emocional
 - Reconocimiento de tareas
 - Fomentar Humildad y Empatía
 - Desconexión Digital
 - Encuentros virtuales *After Office*
 - Programas de Actividades lúdicas

10

SOPORTE POR USO DE TECNOLOGÍA

*Cambian las necesidades de
soporte en los servicios*




- Atención Omnicanal
- Atención a equipos fuera de la universidad
- Aumento formación herramientas colaborativas
 - Realización de píldoras / webinars / manuales
- Semipresencialidad: Atención inmediata al profesor en aula
 - Aumento incidentes seguridad

11

CONFIANZA Y COMPROMISO

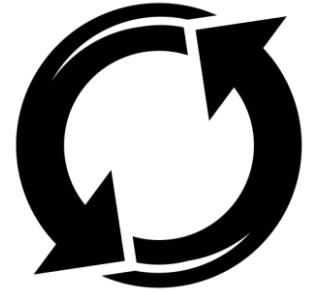


- Acuerdo Universidad- Trabajador@ sobre Trabajo a Distancia
 - Trabajador@s que reflexionan sobre objetivos
 - El Teletrabajo no sobrecarga de tareas de control
 -  Compromiso con los objetivos
 - Desempeño por proyectos - Trabajador@s que se autogestionan
- Oportunidad Pandemia como acelerador de cambio cultural y tecnológico

12

MEJORA CONTINUA

¡INNOVA!



- Reduciendo Burocracia
- Agilizando y robotizando Procesos
- Cambiando Cultura
- Aumentando Compromiso
- Extendiendo buenas prácticas a otros servicios de la universidad

18/02/2021

EL TELETRABAJO: DE LA ADAPTACIÓN A LA ADOPCIÓN

Diego Quesada García

Universidad Complutense de Madrid

dquesada@uclm.es

[linkedin.com/in/diegoquesadagarcia/](https://www.linkedin.com/in/diegoquesadagarcia/)