

# EL TELETRABAJO: DE LA ADAPTACIÓN A LA ADOPCIÓN

Diego Quesada García

---

Universidad Complutense de Madrid

[dquesada@ucm.es](mailto: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**

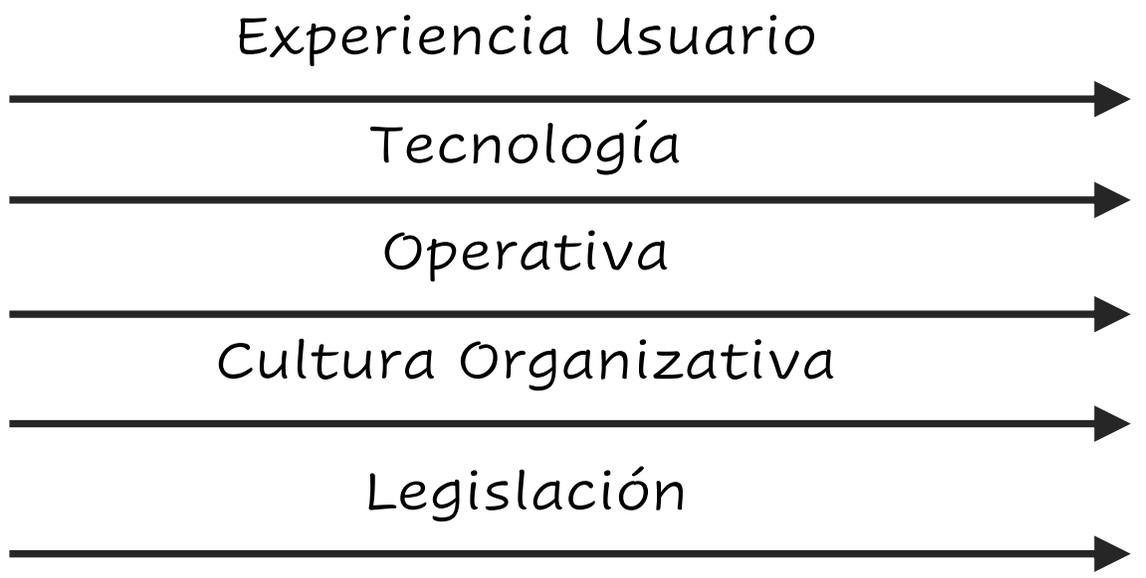
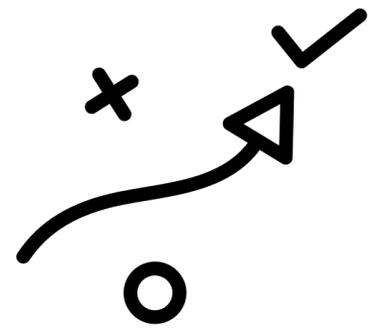
**Trabajar desde casa, la oficina o cualquier ubicación con LIBERTAD**

- 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

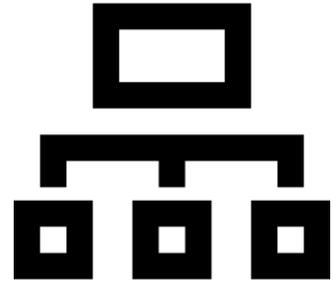
 Derecho a la  
Desconexión



- 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



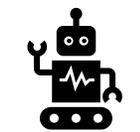
### ACCESO A LOS SERVICIOS:

- 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

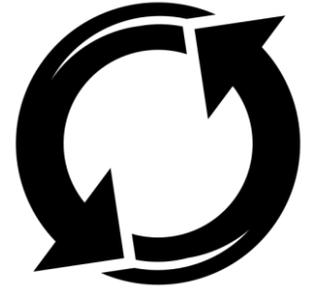


- Acuerdo Universidad- Trabajador@ sobre Trabajo a Distancia
  - Trabajador@s que reflexionan sobre objetivos
  - El Teletrabajo no sobrecarga de tareas de control
    -  Compromiso con los objetivos
  - Desempeño por proyectos - Trabajador@s que se autogestionan
- Oportunidad Pandemia como acelerador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

18/02/2031

# EL TELETRABAJO: DE LA ADAPTACIÓN A LA ADOPCIÓN

Diego Quesada García

---

Universidad Complutense de Madrid

[dquesada@ucm.es](mailto:dquesada@ucm.es)

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