

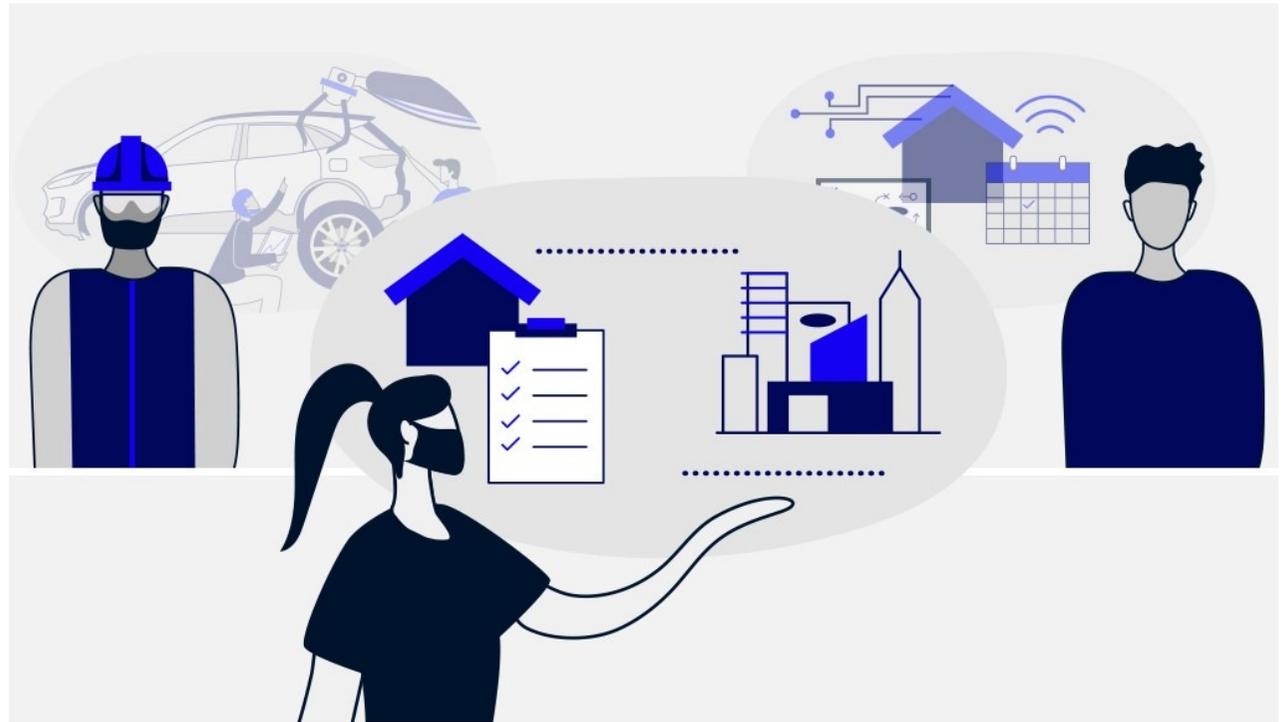
# EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

Eduardo Guillamón Estornell  
Director RRHH  
Ford España



*Ford*

# EVOLUCIÓN DEL TRABAJO



FÁBRICA DE FORD ALMUSSAFES

*Ford*

Valencia Site  
Job # 1976

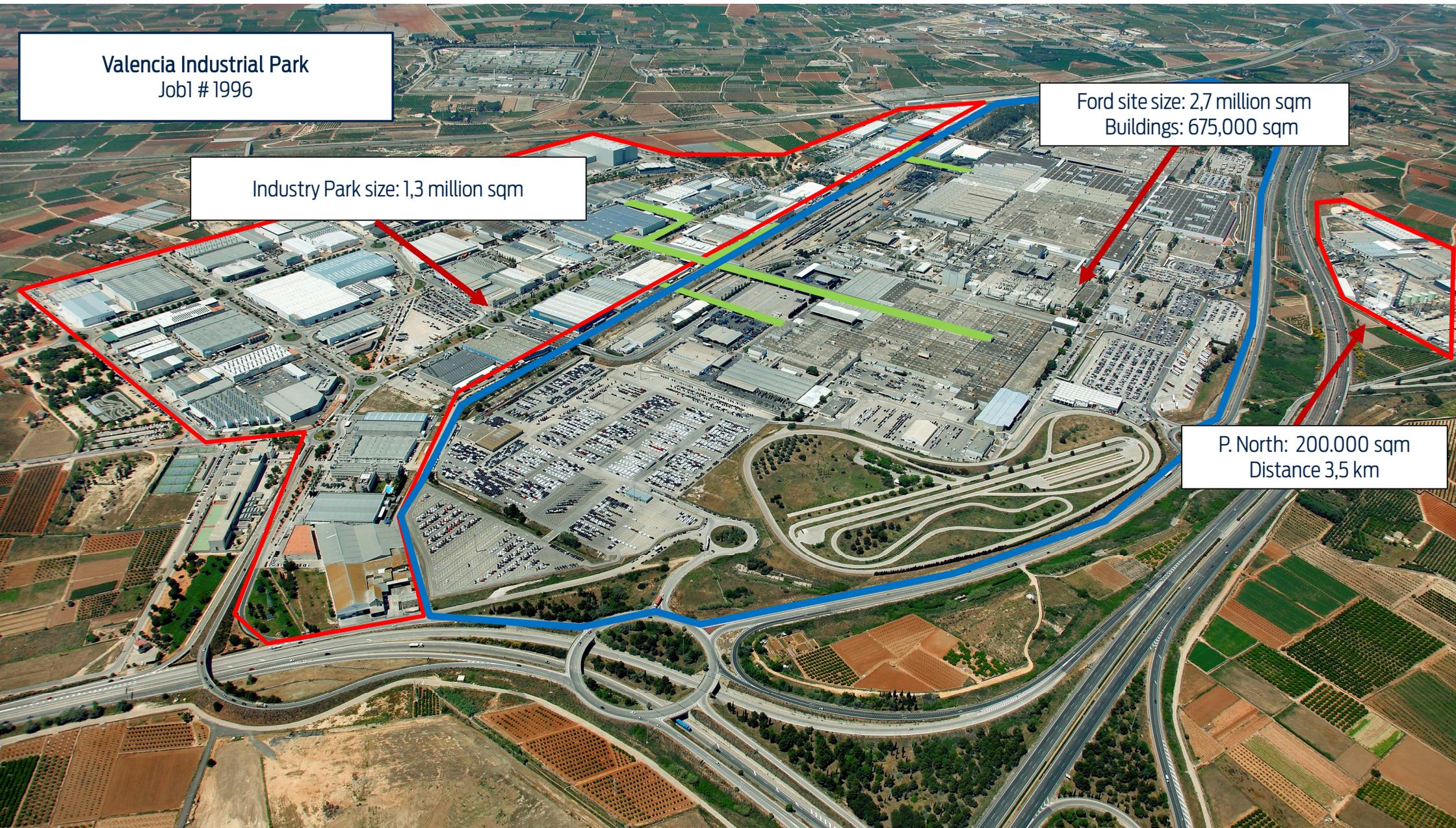


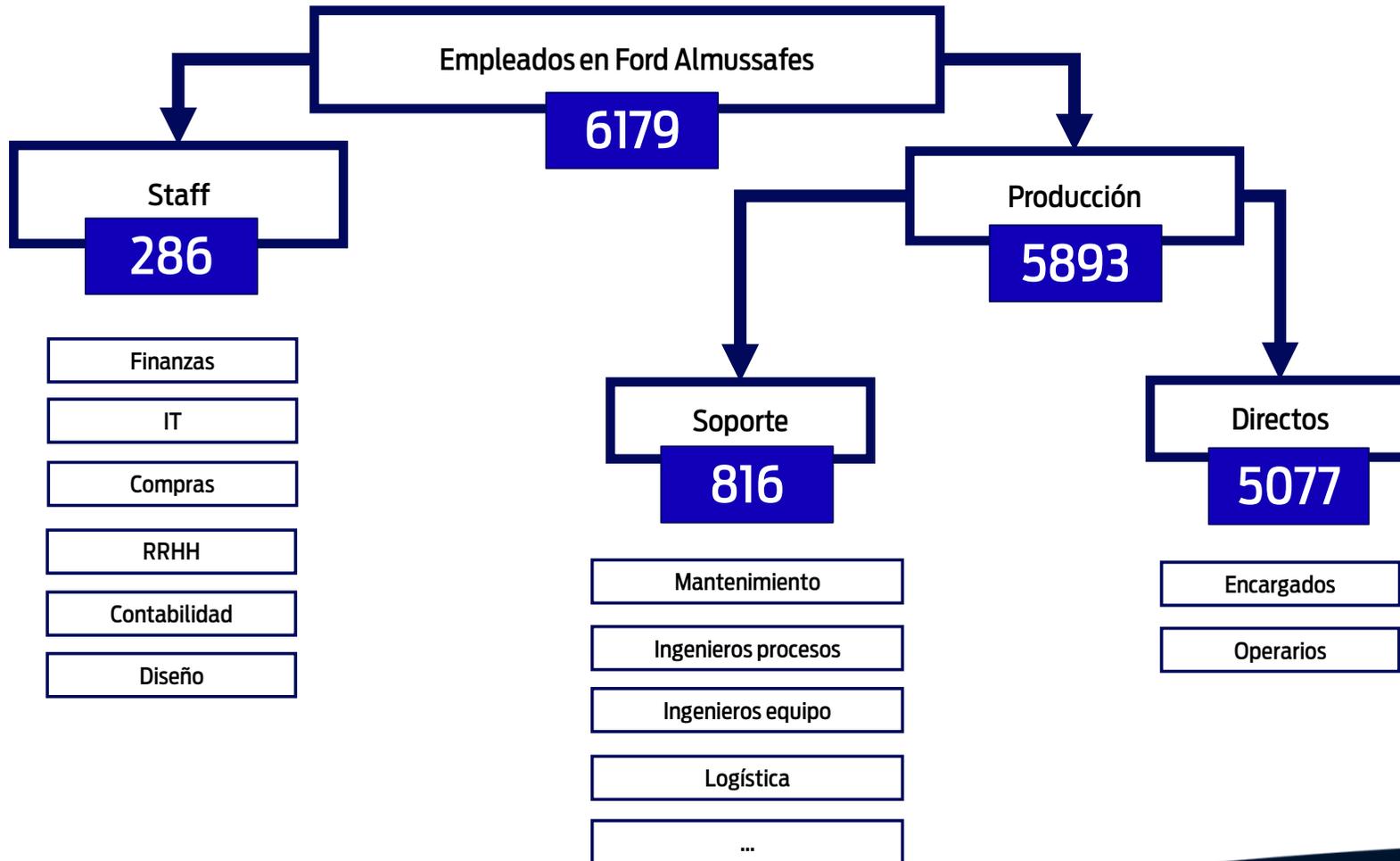
Valencia Industrial Park  
Job# 1996

Industry Park size: 1,3 million sqm

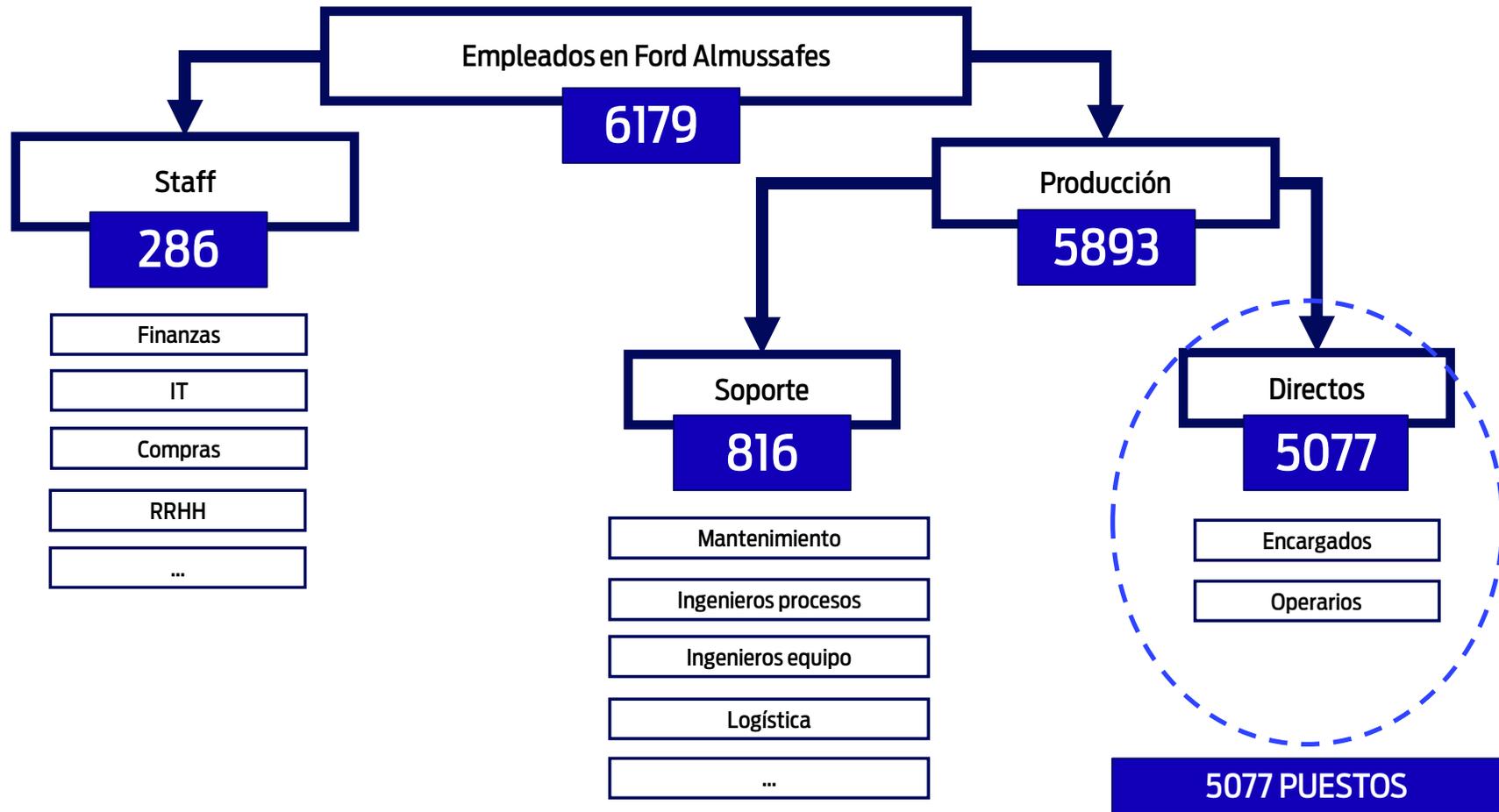
Ford site size: 2,7 million sqm  
Buildings: 675,000 sqm

P. North: 200.000 sqm  
Distance 3,5 km

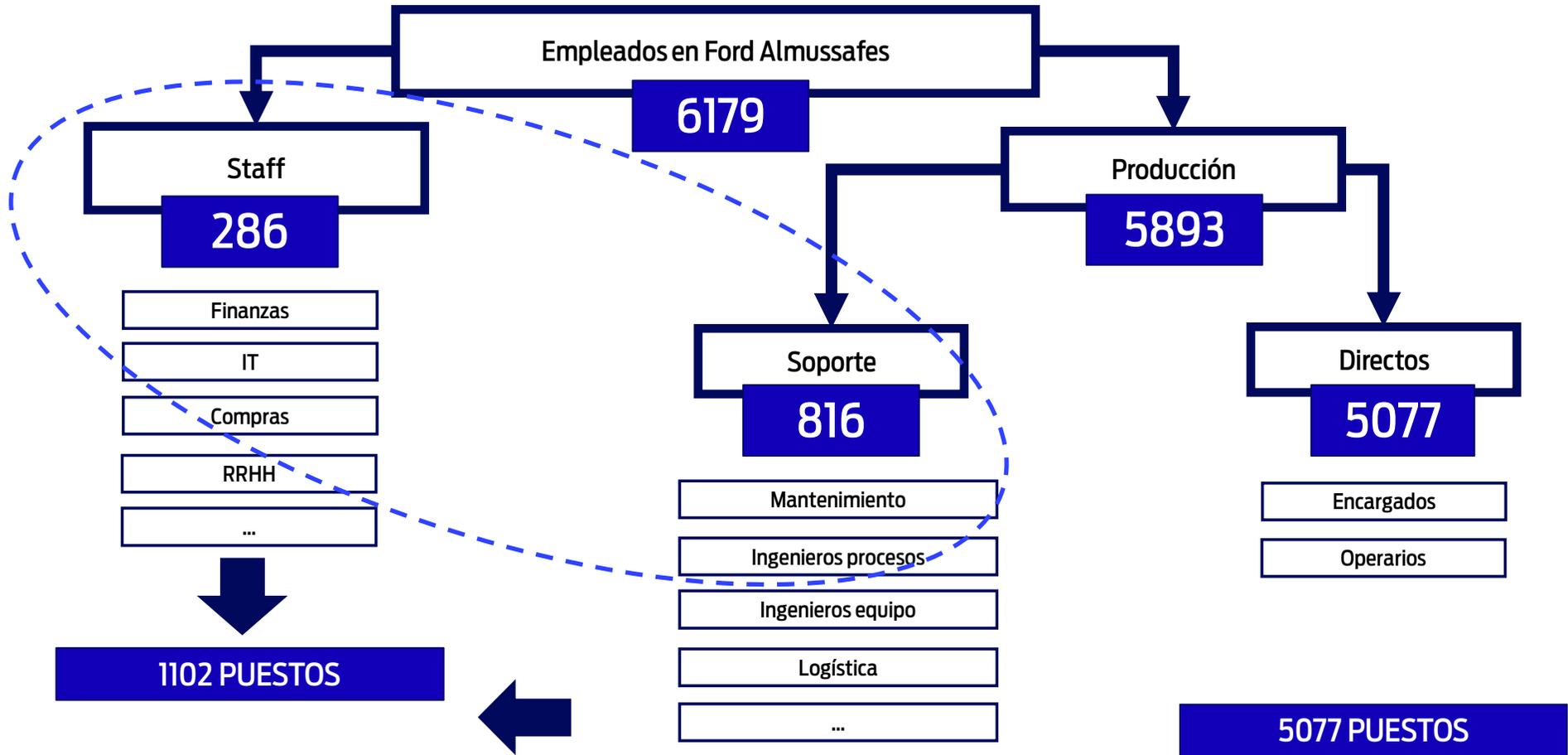




Diferentes Realidades



## Empleados Ligados a Producción



## Empleados No Ligados a Producción

# Competencias Transversales



¿Cuál es el FUTURO para los  
Trabajos Ligados a Producción?

*Ford*



## Factoría del Mañana



# Futuro de los Trabajos Ligados a Producción

## COMPETENCIAS NECESARIAS EN “LA FÁBRICA DEL MAÑANA”

### Comunicación:

- Escuchar, responder y expresar ideas de forma efectiva, en diferentes contextos
- Influir a otros

### Toma de Decisiones:

- Liderazgo y capacidad para decidir en entornos complejos.
- Critical Thinking
- Adquirir nuevos conocimientos, información de proceso y extraer conclusiones acertadas

### Trabajo en Equipo:

- Trabajar de forma efectiva con los otros y liderar de forma efectiva

### Creatividad e Innovación:

- Encontrar soluciones creativas a problemas complejos
- Design Thinking
- Agile Thinking

### Habilidades Técnicas:

- Alcanzar la Excelencia Técnica en las Nuevas Tecnologías

### Curiosidad:

- Deseo de Aprender
- Desarrollo continuo



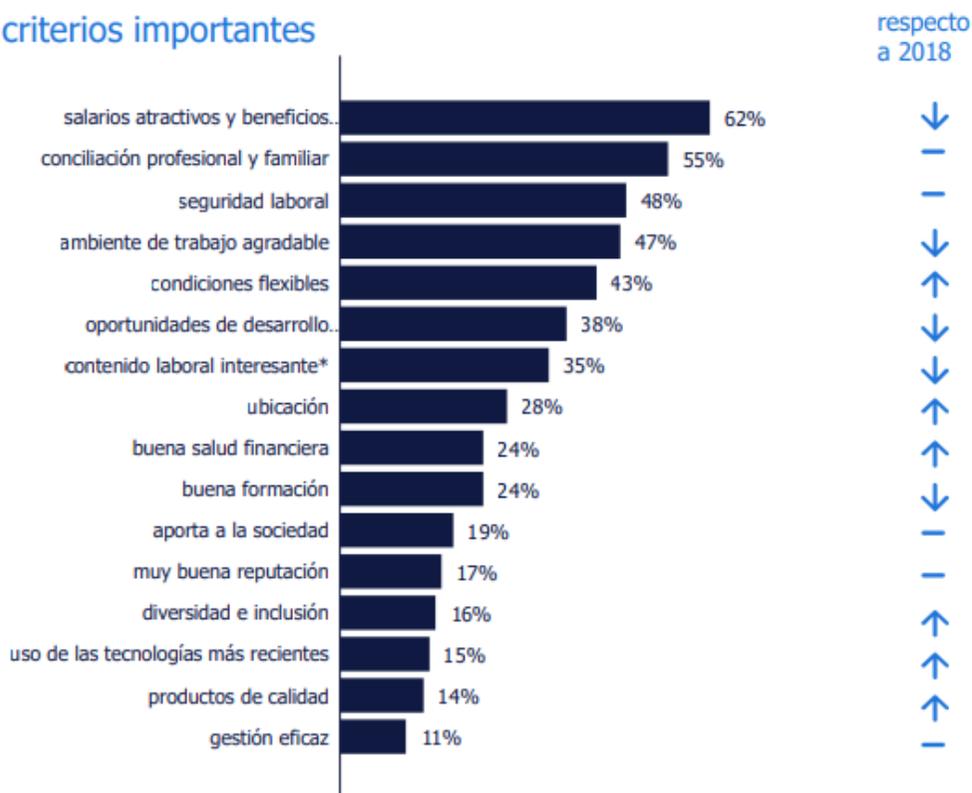
¿Cuál es el FUTURO para los  
Trabajos No Ligados a Producción?

*Ford*

# FACTORES MÁS VALORADOS (SITUACIÓN PRE-PANDEMIA)

[Randstad Employer Brand Research 2019](#). Estudio elaborado en 32 países, y analiza cuáles son los **factores** más valorados a la hora de escoger un empleo.

## critérios importantes



## qué buscan los posibles empleados según su generación.

gen z (18-24)

**27%**

de los miembros de la gen z buscan una empresa que aporte a la sociedad. Este porcentaje es mayor que en generaciones de edad más avanzada.

millennials (25-34)

**48%**

de los millennials consideran importante que la empresa contratante ofrezca un ambiente de trabajo agradable. Para la gen z, este aspecto no es tan relevante.

gen x (35-54)

**60%**

de los miembros de la gen x coinciden en que la conciliación familiar y profesional es un factor importante para decidirse por una empresa. Otras generaciones no confieren tanta importancia a este aspecto.

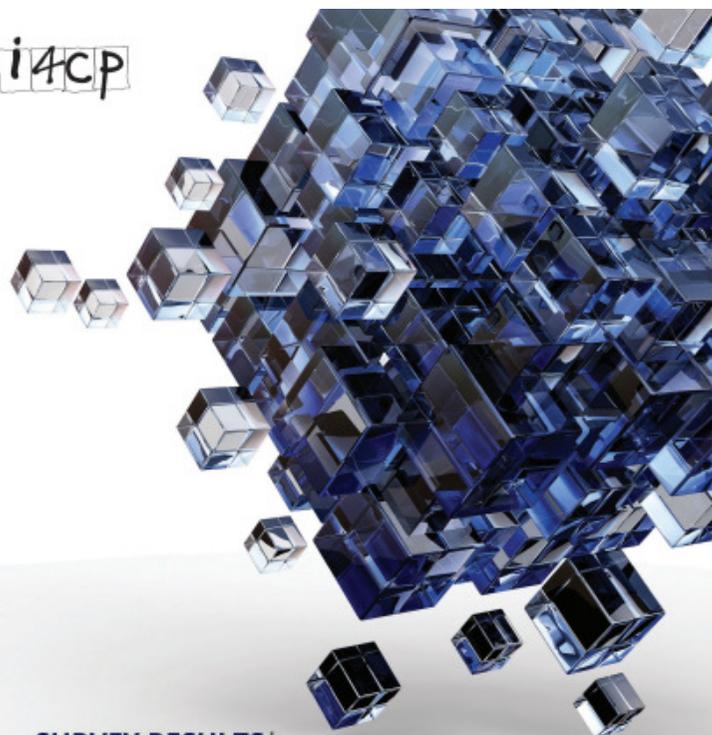
boomers (55-64)

**53%**

de los boomers estiman que la seguridad laboral es un factor de importancia a la hora de elegir a su empresa ideal. Este porcentaje disminuye entre los millennials y gen z.

# The New Era of Work

i4cp



SURVEY RESULTS |

From **Cube** to **Cloud**:  
The New Era of Work

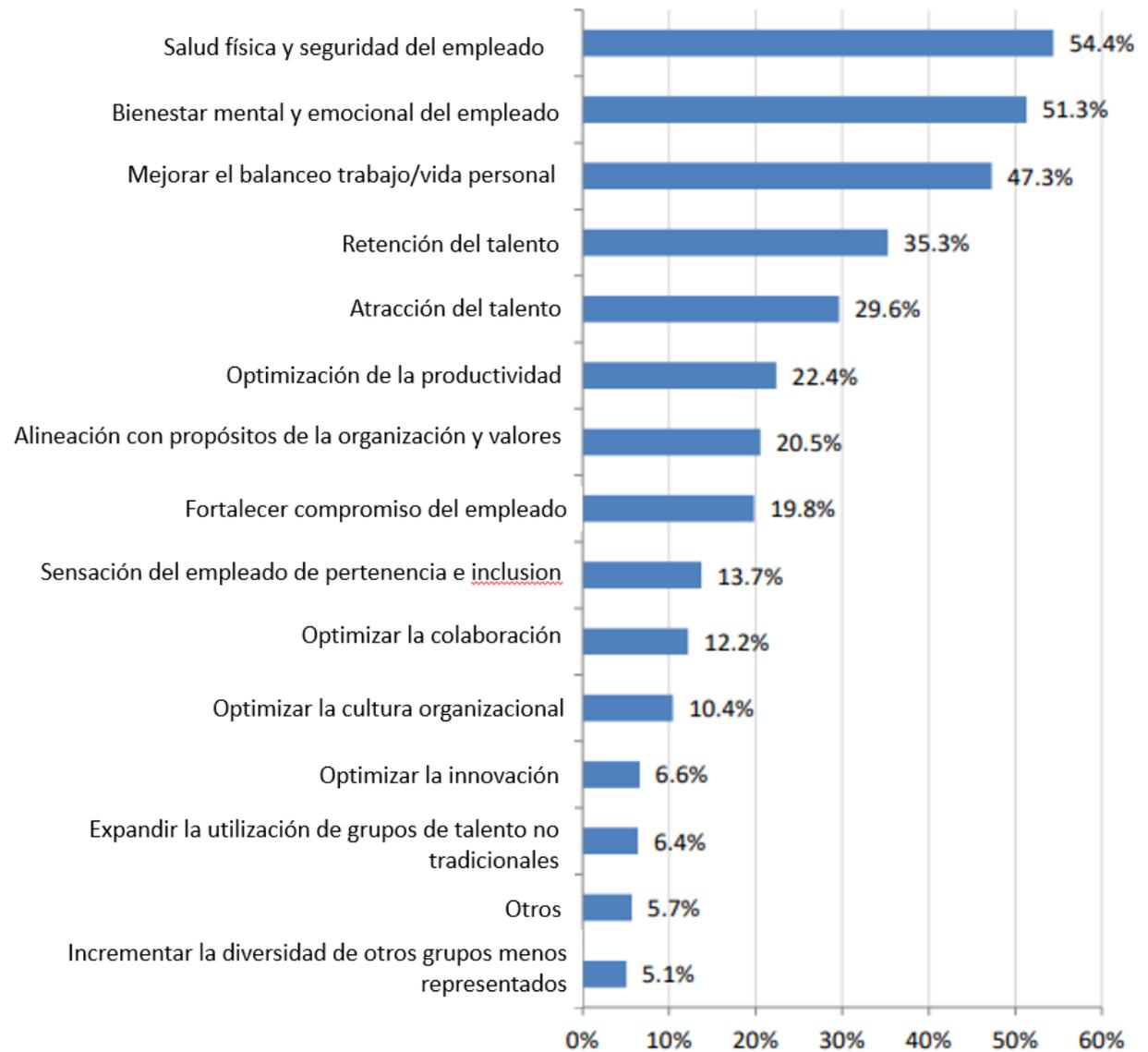
## About *From Cube to Cloud*™

How organizations adapt in 2021 to new ways work gets done will either herald a new era of progress or inflict a crushing blow to future success.

We are embarking on a new global study that explores how high-performance organizations will inspire innovation, maximize worker productivity, deliver a unified employee experience, and maintain a consistent culture worldwide with more employees working from home, separated, and geographically dispersed.

This report provides preliminary results from our recent study *From Cube to Cloud*™: *The Next Era of Work*. More complete results, including charts, market performance breakdown, and other analysis, will be published throughout the remainder of 2021, available exclusively to i4cp members.

# ¿Principales objetivos de las políticas de flexibilidad?



An I4CP report "From cube to cloud - the next era of work"

# ¿Qué factores son tenidos en cuenta en las políticas de trabajo presencial en su organización?



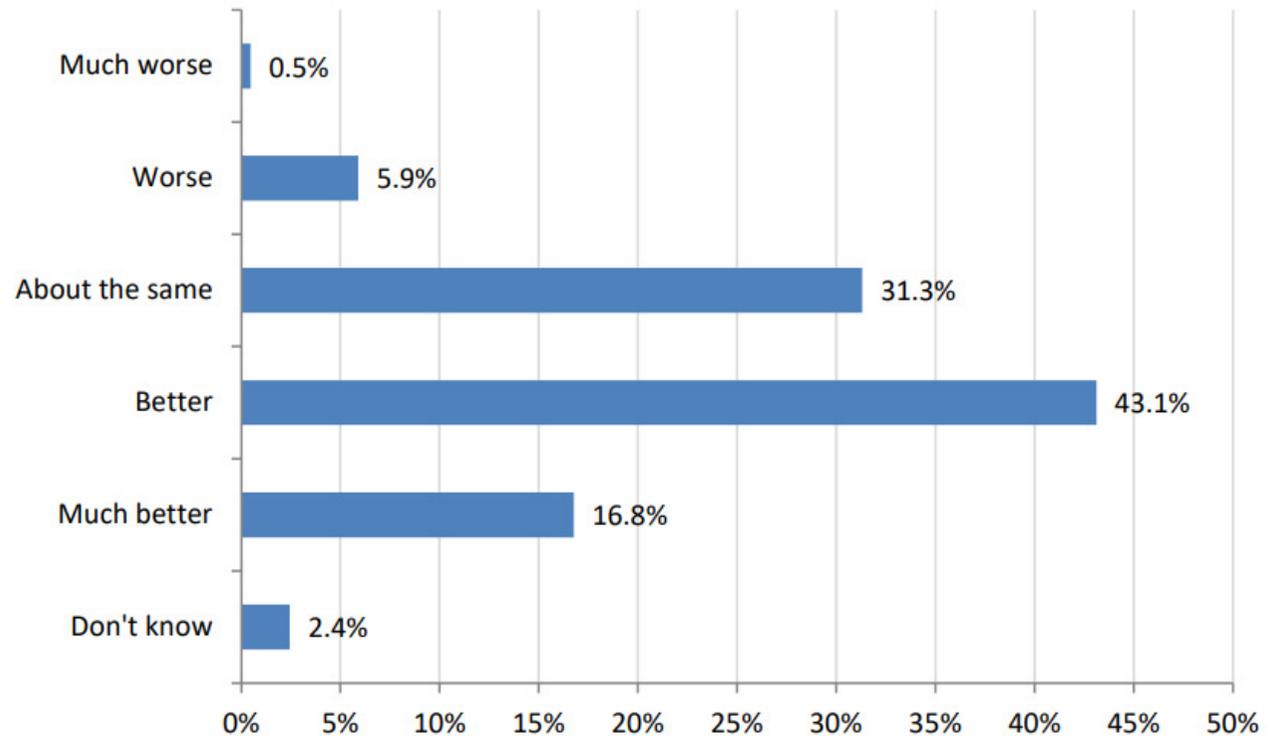
# Preocupaciones de los líderes en cuanto al trabajo en remoto



An IACP report "From cube to cloud - the next era of work"

Desde el inicio de la pandemia,

¿cómo evaluaría el rendimiento de su empresa en modalidad de teletrabajo?

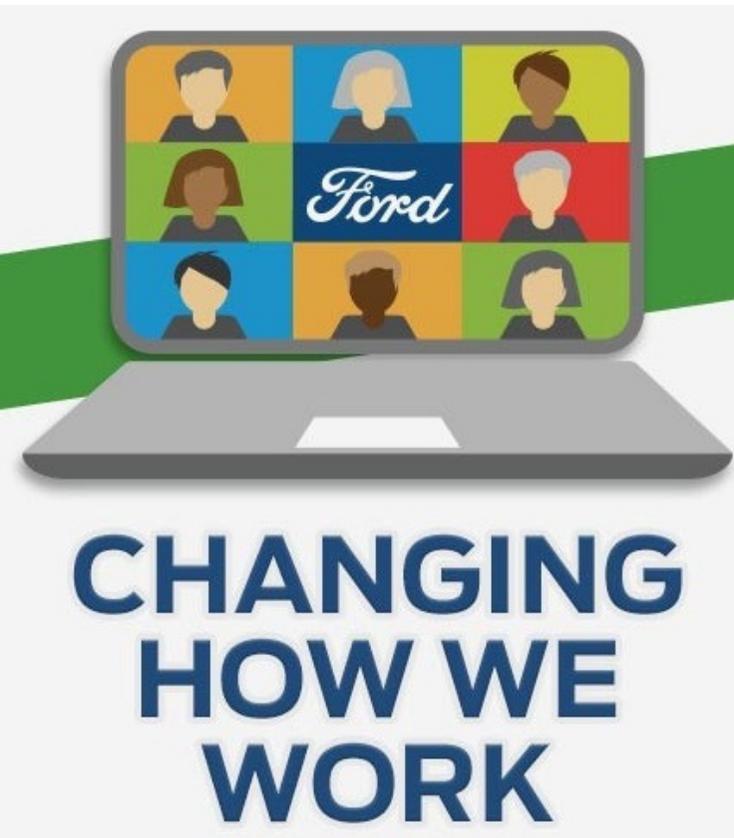




# WORKPLACE PREFERENCE SURVEY



## NOS ENCONTRAMOS EN UN PUNTO DE INFLEXIÓN



El trabajo flexible funciona

La flexibilidad es un factor crítico para competir por el talento (y retenerlo)

Innovación y rendimiento no son inherentes al trabajo en oficina

La pandemia ha cambiado los requerimientos de liderazgo

La oficina como lugar de trabajo será reconfigurada (no abandonada) y los beneficios de los empleados se expandirán

El trabajo flexible no puede ser discriminatorio

# TRES CLAVES PARA ENTENDER LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

## 01

LA FLEXIBILIDAD EN CUANTO A CÓMO, CUÁNDO Y DÓNDE TRABAJAMOS ES UNA VENTAJA COMPETITIVA CUANDO SE ENFOCA A OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO

## 02

CUIDADO, COLABORACIÓN, CULTURA Y COMUNICACIÓN SON LOS PILARES DE LA EXPERIENCIA DE EMPLEADO.

## 03

ESTO ES UN VIAJE, APRENDEMOS, MEJORAMOS E ITERAMOS A LO LARGO DEL CAMINO

**MODELO  
INTEGRADO  
FORD**

AMBIENTE DE TRABAJO  
SEGURO  
  
BIENESTAR



TECNOLOGÍA Y ESPACIOS

FLEXIBILIDAD EN  
DÓNDE, CUÁNDO Y  
COMO SE TRABAJA

RECIPROCIDAD EN INFORMACIÓN  
Y FEEDBACK

# Cuando Hablamos De Flexibilidad En Los Acuerdos De Trabajo Queremos...

## FLEXIBILIDAD EN EL **DÓNDE** TRABAJAMOS

- Posibilidad de elegir trabajar en remoto un porcentaje del tiempo
- Trabajo presencial para fomentar la conexión, colaboración, trabajo en proyectos, innovación y experiencia de empleado

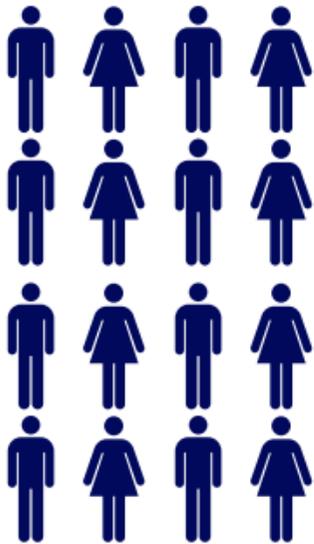
## FLEXIBILIDAD EN EL **CUÁNDO** TRABAJAMOS

- Mayor grado de autonomía a la hora de combinar el horario de trabajo tradicional y el horario de preferencia del empleado, mejorando la conciliación entre trabajo y vida personal

## FLEXIBILIDAD EN EL **CÓMO** TRABAJAMOS

- Autonomía del trabajador para decidir la mejor forma de gestionar el trabajo
- Aumentar el foco en el producto del trabajo y reducirlo en la presencialidad del trabajador

# Diferentes Modelos Adaptados A Diferentes Necesidades



## SITE DEPENDENT

El trabajo sólo puede realizarse en el centro de trabajo

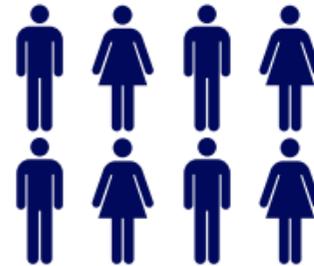
Ejemplo:  
Producción



## HÍBRIDO

El trabajo puede dividirse entre remoto y presencial

Ejemplo:  
Oficinas



## COLLABORATION CENTERS

El trabajo es mayoritariamente remoto

Ejemplo: Software



## FULLY REMOTE

El trabajo puede realizarse 100% en remoto

Ejemplo: Comercial

# Implementación Nuevos Modelos De Trabajo

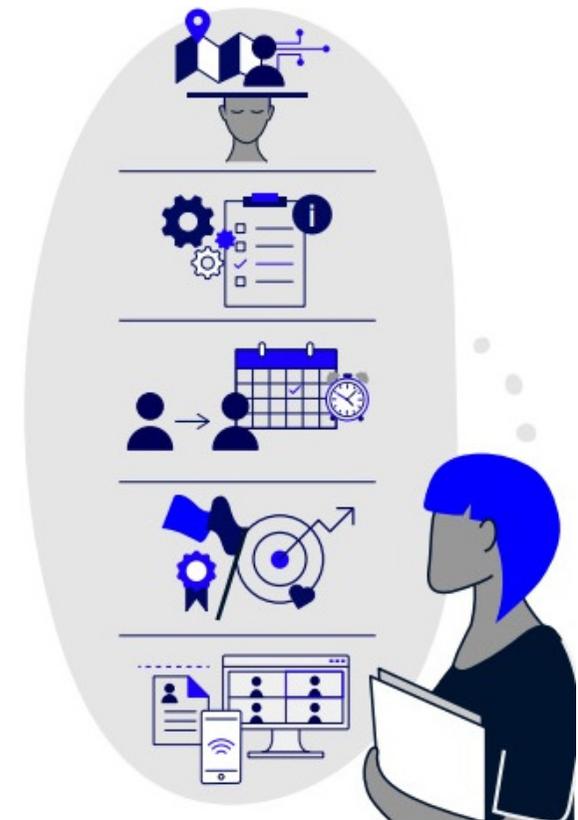
**REUNIONES INDIVIDUALES entre empleado y Supervisor** – El supervisor acuerda las Condiciones del contrato de teletrabajo

**NEGOCIACIÓN CON EL COMITÉ DE EMPRESA** para acordar las potenciales compensaciones derivadas del contrato del teletrabajo

**Contratos INDIVIDUALIZADS** dentro del marco local “Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia” si alcanzan el 30% de tiempo de trabajo en remoto

**FORMACION A LOS SUPERVISORES**– ORIENTADOS AL BIENESTAR DE SU EQUIPO:

- Seguridad mental /psicológica
- Clima de confianza
- Cultura de pertenencia a la organización



# FUTURO DE LOS LUGARES DE TRABAJO

By CBRE, 2021



El trabajo remoto está aquí para quedarse

El trabajo en la oficina también continuará

Los espacios de oficinas favorecerán la colaboración

#### Conferencias

Las reuniones serán una mezcla de presencial y remoto

Las instalaciones y servicios en las oficinas se enfocarán en la hospitalidad

Las estrategias para compartir escritorio seguirán creciendo

Los empleados seguirán exigiendo más distancia física entre colegas

Diseño de edificios saludables e inteligentes

Las medidas del rendimiento en el puesto de trabajo cambiarán

Las relaciones entre RRHH, IT y el Chief Officer +



# FORD Research & Engineering Center in Dearborn, U.S.



# LUGAR DE TRABAJO COMO CENTRO DE CONEXIÓN E INTERCAMBIO DE IDEAS



GRACIAS

*Ford*