



Consultoría • Headhunting • HR Business Partner • Trabajo Temporal • Outsourcing

## NOTA DE PRENSA

### La compañía ha elegido la metodología 'service design' para crear su modelo de trabajo en remoto

## Los empleados de Grup Montaner diseñan su propio modelo de teletrabajo

A través de un proceso participativo, los colaboradores de la compañía han elegido desde la cantidad de días que acudirán a la oficina de forma presencial como los equipos que necesitan para trabajar en remoto

La empresa se convierte en pionera en el sector de los RRHH impulsando el teletrabajo 4 días a la semana

Los empleados han recibido de forma gratuita en su domicilio todos los equipos informáticos y materiales ergonómicos y se pueden beneficiar de un bono de 100€ de ayuda para complementar su espacio de trabajo en casa

Grup Montaner se suma al movimiento social 3outof5 para evaluar y medir la satisfacción de sus empleados/as con el trabajo en remoto

Grup Montaner, holding de empresas expertas en servicios de recursos humanos, presenta su nuevo modelo de 'trabajo en remoto' fruto del diseño de los propios empleados de Estructura de la compañía.

Aunque la compañía ya ofrecía fórmulas flexibles de trabajo, a través de la metodología 'service design' ha permitido que los empleados/as diseñen el modelo de trabajo a distancia que mejor encaja con sus necesidades particulares dentro de los objetivos de empresa y proyectos corporativos. De este modo, Grup Montaner se pone a la cabeza de las empresas de Recursos Humanos al ofrecer la **pionera fórmula 4/1 que facilita el trabajo fuera de la oficina durante cuatro días a la semana**. El empleado/a, por tanto, acudirá solo 1 día a la semana para reunirse con su departamento, pero, además, este turno semanal irá cambiando cada mes para propiciar el encuentro con compañeros/as de otros departamentos. Así mismo, aquellos empleados/as que deseen o necesiten acudir más días a las oficinas centrales dispondrán de mesas de libre designación.

El modelo incluye, además, nuevos protocolos de seguridad para desplazarse dentro de las oficinas y liberar puestos de trabajo sin ocupar, respetando todas las medidas de seguridad. De hecho, el holding líder en RRHH ha sido [certificado recientemente como 'Área Segura de Covid-19'](#). Así mismo, en el nuevo formato de trabajo en remoto los empleados/as tienen definidas las herramientas de trabajo y canales de comunicación interna de forma clara y sencilla. Por tanto, el cambio ha sido natural sin perjudicar a la operativa diaria.

## NOTA DE PRENSA

### **Características del ‘modelo de trabajo en remoto’ diseñado por los empleados/as del grupo**

- Fórmula 4/1: cuatro días de trabajo fuera de la oficina.
- Puestos de libre elección al llegar a la oficina y mesas extra para reserva online para acudir más de un día en caso de ser necesario.
- Ocupación de la oficina al 50% de su capacidad para respetar zonas libres por protocolo Covid-19.
- Conexión en oficinas vía WIFI para reducir cableado.
- Bono ayuda al empleado de 100 € para configurar su ‘home office’ + envío de equipos informáticos, pantallas y sillas ergonómicas corporativas libres de coste.
- Horario flexible de comienzo y fin de la jornada laboral en remoto.
- Política específica de ‘respeto de disponibilidades y el tiempo’ para la convocatoria de reuniones, videollamadas y chats corporativos.
- Optimización de los recursos utilizados hasta la fecha en las instalaciones en oficinas centrales y desplazamientos para visitas comerciales.
- Comité diario de seguimiento de la operativa por videoconferencia con representantes de cada área.
- Iniciativas sociales online para mantener el contacto entre compañeros, como la ‘Jornada de verano virtual’ (trivial online y brindis para celebrar el verano).
- Aplica a los 80 profesionales del grupo dentro del equipo de Estructura y se está estudiando cómo implementar parte del modelo en el resto de oficinas de atención al público.

### **Metodología ‘service design’: preguntando a los empleados y haciéndolos partícipes del diseño del modelo**

Dentro del interés de Grup Montaner por [cuidar la experiencia de todos los usuarios internos y externos de las marcas que forman el grupo](#), la metodología elegida para ello ha sido la de ‘diseño de servicio’ o ‘service design’.

La metodología ha constado de tres etapas entre mayo y julio. En la primera de ellas, de investigación, los empleados/as participaron en una primera encuesta sobre cómo estaban desarrollando sus funciones desde casa en plena pandemia por el Covid-19. Para profundizar más en los resultados, se realizaron entrevistas personales de una hora de duración al 40% de los empleados/as de Servicios Centrales del grupo. Entre los grandes hallazgos, los principales retos de la compañía para diseñar su modelo pasaban por ‘organizar todos los canales, herramientas y horarios’, ‘crear una política de disponibilidades para respetar el tiempo de los compañeros/as y romper el goteo constante de video llamadas’ y ‘apoyar al empleado/a en un momento de incertidumbre: permitiendo un alto porcentaje de la semana el trabajo en remoto y facilitando la creación de espacios de trabajo en el hogar’.

En la segunda fase, con la batería de conclusiones y un primer boceto de los grandes rasgos del modelo, se hicieron dos focus groups para contrastar los resultados.



Consultoría • Headhunting • HR Business Partner • Trabajo Temporal • Outsourcing

## NOTA DE PRENSA

### Medición de la satisfacción y eficiencia como 'Empresa 5outof5'

Gracias a estas sesiones se pudo definir un modelo más sólido que validar con el Comité de Dirección y pasar a implementar y evaluar en la tercera fase del proyecto que comenzó en julio y continuará hasta 2021. La intención es evaluar cada mes cómo están los empleados/as a nivel personal y profesional y qué mejoras pueden hacerse aún al modelo. Para ello, nos hemos sumado al movimiento [3outof5](#), una organización que **promueve el bienestar de las personas, las empresas y el planeta**, y que nos ayudará a medir la satisfacción de nuestros empleados/as respecto al trabajo en remoto. También, a nivel interno, cada semana los empleados/as disponen de un espacio de treinta minutos para realizar consultas y exponer sugerencias sobre el modelo en una sesión abierta de chat.

El proyecto ha estado liderado por el Área de Marketing y Comunicación y se enmarca dentro de un plan general de eficiencia desarrollado por el grupo desde marzo con el objetivo de destruir la menor cantidad de empleo posible y mejorar la calidad del trabajo de los empleados.

"Teníamos muchas opciones para establecer un modelo de trabajo en remoto. Pero, sin duda, la mejor ha sido ésta, ya que, aunque hemos empleado más tiempo, ha implicado a todos los que formamos el grupo. No hemos diseñado un modelo vertical, hemos hecho participar a los 80 empleados y empleadas de Estructura y hemos conseguido que el modelo no solo sea bien recibido, sino que se esté implementando de forma natural. En un entorno de incertidumbre como en el que estamos, es fundamental poder apoyar a los empleados/as y facilitarles todas las vías para conciliar y desarrollar su trabajo de forma óptima", comenta Joan Montaner, director general del grupo.

### Acerca de Grup Montaner

Grup Montaner es un grupo de empresas líder en la gestión de personas especializado en la consultoría estratégica, la selección de personal, el trabajo temporal y gestión de servicios externalizados. Es una de las empresas que más crecen en Europa según el **prestigioso ranking de FT1000 de Financial Times** y la que más crece a nivel nacional dentro del ámbito de los RRHH. Con sede en Barcelona, opera a través de tres unidades de negocio: Montaner & Asociados, Quality y TQ Servicios. La compañía, de origen familiar, fue fundada en 1973 por los expertos en Recursos Humanos Ramón Montaner y Pilar Soldevila, convirtiéndose en una organización pionera en el sector. Después de 45 años de experiencia, el grupo se ha consolidado como la firma líder en el sector de los recursos humanos. El grupo manifiesta una clara apuesta por la integración cultural y social y en este sentido cuenta con un Centro de Manipulado de integración de empleados con discapacidad física en Santa Perpetua de Mogoda (Barcelona) en el que emplea a una decena de trabajadores con un 33% de discapacidad física.

Grup Montaner tiene presencia en Cataluña (Barcelona, Barberà del Vallès, Granollers, Mataró, Vic, Girona y Mollerussa), Madrid, Aragón (Zaragoza y Ejea de los caballeros), Comunidad Valenciana (Valencia), País Vasco (Bilbao), Navarra (Pamplona), Galicia (A Coruña), Asturias (Oviedo) y Andalucía (Sevilla, Granada, Huelva, Málaga, Jerez de la Frontera), abarcando así gran parte del territorio español. La compañía cuenta, también, con una fuerte presencia internacional en países estratégicos como Francia (Paris) y Andorra.

Hasta la fecha, el grupo cuenta con 36 oficinas y un equipo de 3.500 trabajadores especializados de forma directa e indirecta. Ofrece un servicio integral basado en altos estándares de calidad, gestionando perfiles

MONTANER&A

quality

TQ SERVICIOS



Consultoría • Headhunting • HR Business Partner • Trabajo Temporal • Outsourcing

## NOTA DE PRENSA

directivos y profesionales cualificados, siempre con el objetivo de poner a las personas en el centro de su estrategia.

Misión de Grup Montaner: *Generamos 'oportunidades de éxito' para personas y empresas.*

## Contacto de prensa

### Grup Montaner

Alba Aymà  
Técnica de comunicación y marketing  
93 241 94 94 · [aayma@grupmontaner.com](mailto:aayma@grupmontaner.com)

*Para más información:*

Grup Montaner · [www.grupmontaner.com](http://www.grupmontaner.com)

Montaner & Asociados · [www.montaner.com](http://www.montaner.com)

Quality · [www.qualitytemporal.com](http://www.qualitytemporal.com)

TQ Servicios · [www.tqservicios.com](http://www.tqservicios.com)

MONTANER&A

quality

 TQ SERVICIOS