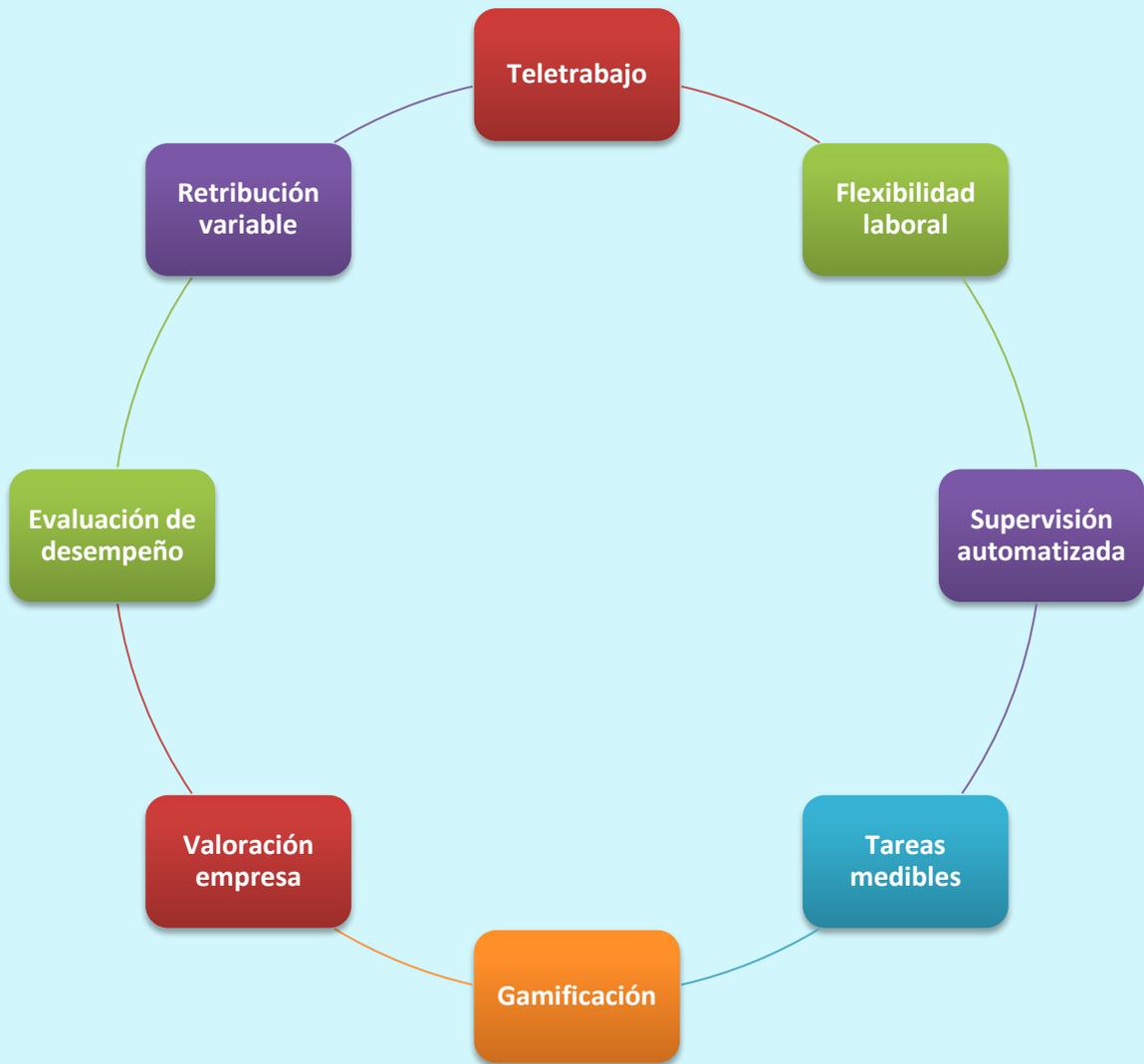


Los 8 pilares de la  
metodología

**Trabajator**



**CAMARADA**  
EN EL TRABAJO EN LA  
LUCHA

UNE A TU VOLUNTAD  
**LA DISCIPLINA**

**Trabajator**

# 1. TELETRABAJO

Hoy en día y cada vez más, la mayoría de trabajos son el resultado de la interacción entre personas, ordenadores e internet. Simultáneamente, la tecnología actual facilita el trabajo desde casa como nunca antes.

- **Comunicación:** Videoconferencia gratuita, chat, mailing...
- **Interacción:** Control remoto del ordenador, reuniones en grupo online...
- **Organización:** Programas de gestión de proyectos...

Esta situación es terreno abonado para que el teletrabajo crezca con fuerza.

## Ventajas para empresas:

- Aumento de productividad probado ya que hay menos distracciones. Las oficinas generalmente son lugares ruidosos y las conversaciones banales con los compañeros son fuente de distracción. Un trabajo que requiera esfuerzo intelectual se desempeñará más efectivamente en la tranquilidad y el silencio del hogar.
- Flexibilidad laboral y de horarios. El teletrabajo y la flexibilidad es algo deseado por los empleados, por lo que la empresa puede utilizarlo para mejorar las condiciones de sus empleados sin incrementar sus gastos.
- Reducción de costes fijos. Cuanto mayor sea el porcentaje de teletrabajadores menor será el gasto en oficinas, mobiliario, suministros y espacio necesario.
- Conciliar vida laboral y familiar aumenta la lealtad y el bienestar emocional de los empleados.

## Ventajas para trabajadores:

- Conciliar vida laboral y familiar aumenta el bienestar y la felicidad de los empleados.
- Ahorro de tiempo en desplazamientos al trabajo. Un trabajador de media gasta 2 horas al día en desplazamientos al trabajo. El teletrabajo le ahorraría ese tiempo tan valioso.
- Ahorro de tiempo de los desplazamientos al trabajo. Un trabajador de media puede gastar entre 2 y 30 euros al día en desplazamientos al trabajo (dependiendo de si va en transporte público o privado). El teletrabajo le ahorraría este dinero.
- La flexibilidad horaria que brinda el teletrabajo facilita la vida de las personas.

## Inconvenientes para empresas

- Pérdida de control de la empresa sobre el teletrabajador.

## Inconvenientes para los trabajadores

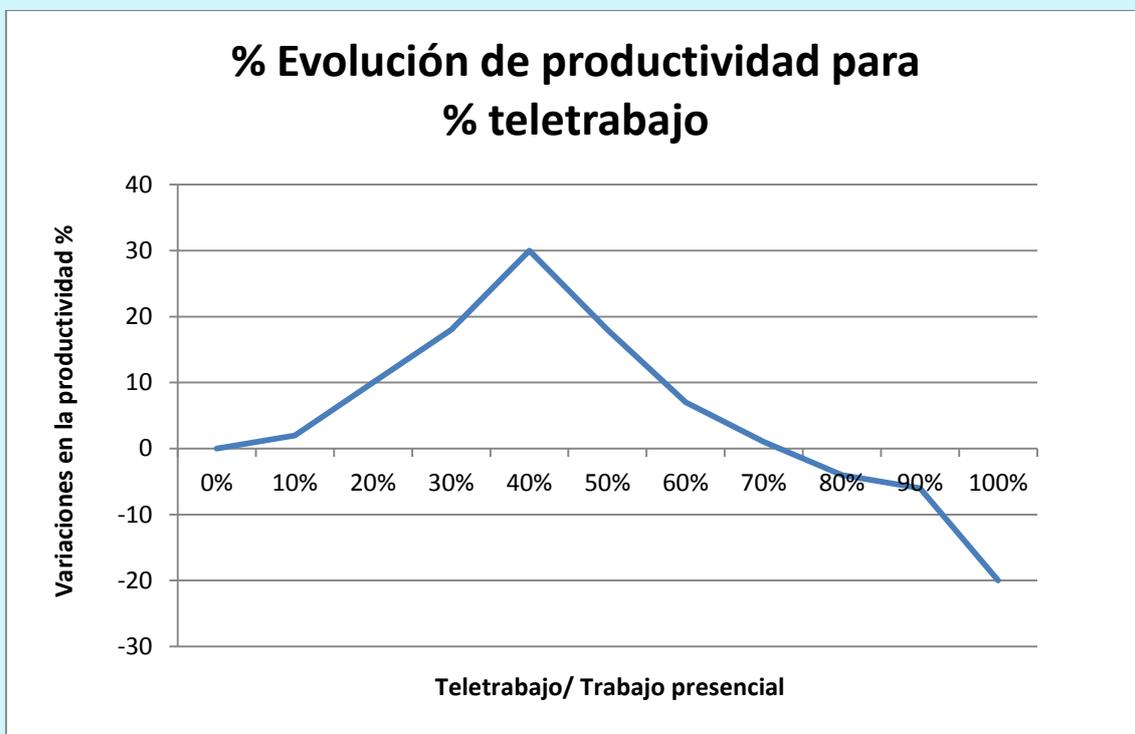
- Aversión a la sensación de estar controlado y monitorizado constantemente.

## ¿Cómo solucionar los inconvenientes?

- (Para la empresa) *Pérdida de control sobre el teletrabajador*: Trabajador es una herramienta excelente para mantener el control, la supervisión constante y automatizada sobre el teletrabajador.
- (Para el trabajador) *Aversión al control*: Un trabajador honesto no debe sentir aversión al control puesto que no hace nada pernicioso que ocultar. Lo contrario sería una actitud infantil y absurda.

## Recomendaciones

Lo ideal para poder obtener el máximo provecho de los beneficios del teletrabajo es implementarlo correctamente. El mix entre teletrabajo y trabajo presencial puede variar dependiendo del tipo de empresa y del tipo de trabajo. Es por eso importante hacer un pequeño análisis previo a la implementación del teletrabajo y medir los resultados para encontrar el mix óptimo entre teletrabajo y trabajo presencial. Como vemos en el gráfico de abajo, el mix óptimo suele estar entre el 30-50% de teletrabajo sobre trabajo presencial, pero varía según el tipo de empresa y trabajo.



## 2. FLEXIBILIDAD LABORAL

Los horarios rígidos son un problema creciente. Trámites en horarios de oficina, visitas a médicos en horario de trabajo, atender a familiares en estado de dependencia, llevar y traer a los niños al colegio, pasarle la ITV al coche, llevar el coche al mecánico... Estas pequeñas vicisitudes del día a día tienen el pequeño inconveniente de que suelen coincidir con nuestro horario de trabajo. ¿Podríamos hacer algo para solucionarlo? ¡Por su puesto! Partimos del principio de que lo importante es el esfuerzo, la calidad del trabajo y los resultados, independientemente del momento en que esto ocurra.

### Ventajas

- Facilitar la conciliación de vida laboral y familiar a los empleados es siempre un plus y valorarán más su puesto de trabajo con esta medida que sólo beneficia a ambas partes

### Inconvenientes

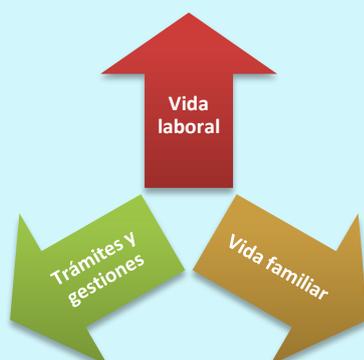
- Ligera sensación de caos y desorden.
- Envidias y recelos entre los compañeros al sospechar que unos trabajan más horas que otros.

### ¿Cómo solucionar los inconvenientes?

Utilizando herramientas que faciliten el control, la medición y la gestión de los proyectos de forma efectiva se pierde la sensación de caos y desorden y se gana en productividad. La herramienta de trabajador le será de gran ayuda para este propósito.

### Recomendaciones

Ser rígido en cuanto a los resultados, la calidad del trabajo y el tiempo total trabajado. Ser flexible en cuanto al horario, siempre y cuando la tarea no sea exclusivamente en equipo. Utilizar Trabajator para tener monitorizado a todo el personal y poder demostrar en todo momento que todos los empleados cumplen con su horario efectivamente, esto evitará los riesgos de envidias y recelos entre compañeros.



### 3. SUPERVISIÓN AUTOMATIZADA

Toda empresa seria que se precie debe supervisar el trabajo de sus colaboradores para así monitorizar posibles errores en los procesos y monitorizar efectivamente la gestión del tiempo. El problema es que supervisar tiene un elevado coste de oportunidad para la empresa. Es decir, si por cada 4 empleados, hay un supervisor, la productividad decae en un 20% ya que el supervisor está invirtiendo su tiempo en la improductiva tarea de supervisar. Pero, ¿y si pudiéramos automatizar esta improductiva pero necesaria tarea de forma que fuera un robot o un programa quien lo hiciera? Sería maravilloso, ¿verdad? Gracias a la tecnología esto ya es posible.

#### Ventajas

- Evitar los costes de supervisión y utilizar estos recursos en tareas más productivas.
- Mejor gestión del tiempo y aumento de la productividad.
- Evitar pérdidas de tiempo.
- Monitorizar la productividad.
- Correcta evaluación del desempeño.

#### Desventajas

- Desconfianza o miedo de los empleados al sentirse “vigilados”.

#### ¿Cómo solucionar los inconvenientes?

Recordar que esta medida se toma por el bien de la empresa y de los trabajadores. Ya que sin ella otras medidas como la flexibilidad horaria y/o el teletrabajo serían imposible. Remarcar los beneficios que para los empleados comportará una mayor flexibilidad horaria y/o el teletrabajo. Simultáneamente, no ha de suponer un problema para el empleado honesto el ser monitorizado, ya que no tiene nada que esconder.

#### Recomendaciones

Implementar métodos flexibles, económicos y sencillos de usar, ya que el objetivo es reducir la pérdida de tiempo y no aumentarla. Un excelente mecanismo es Trabajator. Registro e instalación incluidos no llevan más de 5 minutos. Y la activación del programa tan sólo consume 5 segundos. Muy poco comparado con la cantidad de tiempo que ganaremos gracias a dicho programa.



## 4. TAREAS MEDIBLES

Sólo se puede mejorar aquello que se puede medir. Pongamos un ejemplo imaginemos los preparativos de un coche Fórmula1. Imaginemos que los ingenieros utilizan diferentes prototipos de un nuevo freno para observar cual es el mejor. Ahora imaginemos que no pudieran contabilizar el tiempo de cada vuelta para cada tipo de freno. Sería absurdo, ¿verdad? ¿Cómo podrían saber los ingenieros cual es el juego de frenos más eficiente? La misma filosofía rige nuestra metodología de trabajo. Todo proyecto debe dividirse en tareas y estas deben ser medibles, ya sea cualitativa o cuantitativamente.

### Ventajas

- Análisis riguroso y científico del trabajo.
- Comprobar la eficiencia de las diferentes tácticas/ estrategias en términos numéricos
- Medir tareas cualitativas difíciles de medir.
- Enfoque en mejora continua de resultados y en calidad.
- Facilitar la retribución por objetivos.

### Desventajas

- Ansiedad y agobio de los empleados al sentir que no pueden disminuir su productividad ni un segundo. (Lo que en pequeñas dosis también puede ser una ventaja).

### ¿Cómo solucionar los inconvenientes?

No hay nada bueno en ser un déspota tirano. La rigidez extrema y los reproches por los más mínimos desvíos en la productividad o consecución de tareas son contraproducentes ya que somos seres humanos y como tal, no somos perfectos. Un manager no puede olvidar que trata con personas. Como decía Aristóteles: “en el punto medio está la virtud”. Enfoque en resultados y en mejora continua, pero desde una perspectiva humana.

### Recomendaciones

Estandarizar la creación de tareas. Encontrar la unidad de medida correcta ya sea cualitativa o cuantitativamente. E intentar simplificar y homogeneizar el sistema de medida al máximo para que nos de información de utilidad y podamos comparar diferentes departamentos y/o trabajadores de la forma más acertada posible. Por ejemplo, si tenemos clientes, la unidad de medida básica podría ser, número de clientes, o total facturado. O para alguien de Social Media podría ser, cantidad de Me Gustas en la página... La unidad de medida exacta debe ser determinada por el supervisor.

El problema surge para tareas que son imposibles o difíciles de medir cuantitativamente, por ejemplo, un diseño de una página web, el diseño de unos planos para una casa... No obstante, incluso estas tareas pueden ser medidas de alguna forma mediante puntuaciones subjetivas. Por ejemplo: un supervisor puede puntuar la calidad de un trabajo, o puede someterse a votación la calidad de un determinado diseño, o se puede pedir al cliente que puntúe la calidad del trabajo del 1 al 10, etcétera. Si nos esforzamos, nos daremos cuenta de que todas

las tareas son medibles de una u otra forma. Unas de una forma más precisa y otras de una forma más subjetiva, pero más o menos todas se pueden medir y puntuar.

Es importante hacer hincapié en este proceso ya que el correcto establecimiento de las tareas y de la unidad de medida con la que las mediremos y/o puntuaremos es importante para analizar las métricas de nuestra empresa.



## 5. GAMIFICACIÓN

A todos nos gusta jugar. De niños nos encanta y de mayores nos sigue gustando aunque no queramos reconocerlo. Esto es la gamificación, convertir dinámicas de trabajo en juegos. De la correcta implementación del punto anterior obtendremos unas tareas que se pueden medir. A partir de estas tareas podemos establecer competiciones, rankings y torneos que amenicen el día a día de la empresa. Con premios para los campeones para incentivar la competitividad colaborativa que tanto beneficia a la empresa y, por ende, a los trabajadores.

### Ventajas

- Fomenta la competitividad colaborativa (ya que se pueden hacer torneos interdepartamentales).
- Es divertido y ameniza la rutina diaria a la vez que se aumenta la productividad de los empleados.
- No tiene coste alguno para la empresa.
- Se consigue un mayor esfuerzo de los individuos más competitivos y una mayor felicidad de los individuos más colaborativos.

### Desventajas

- Algún empleado puede discrepar en la apología a la competitividad.
- Si se diseña erróneamente la medida del éxito puede provocar que los empleados se enfoquen en ganar la competición y no en lo que interesa a la empresa.

### ¿Cómo solucionar las desventajas?

Si no se diseña bien el juego o competición, puede ocurrir que los objetivos de la empresa sean opuestos a los resultados del torneo. Por ejemplo, si a un administrativo se le evalúa simplemente por la cantidad de trámites que es capaz de hacer, sin poner hincapié en que los errores puntúan negativo. Puede ocurrir que los empleados se enfoquen en hacer muchos trámites, sin preocuparse por los errores, por lo que el porcentaje de errores se dispare hasta provocar que el resultado final sea que los trámites correctos disminuyen tras haber implementado la gamificación. Por eso es crucial diseñar correctamente la competición/juego para que esté correctamente alineado con los intereses/objetivos de la empresa.

### Recomendaciones

Es crucial implementar correctamente la gamificación de la empresa para no caer en el craso error de implementar competiciones que no tengan los intereses de la empresa y de la competición alineados. Trabajador le ofrece varios métodos de gamificación, competición basada en la cantidad de horas trabajadas, intensidad de tecleo, cantidad de tareas terminadas, cantidad total de tecleo..., que no requieren de ninguna instalación y que le serán de gran ayuda.



## 6. VALORACIÓN DE EMPRESAS

Es quizás este el punto más interesante para todo empresario/manager. Desde tiempos pretéritos el hombre se ha hecho una pregunta a sí mismo: ¿Cuánto vale mi empresa?

Valorar una empresa es una de las tareas más complejas, abstracta, subjetiva e intuitiva que pueda haber. Existen más de 30 diferentes metodologías para valorar una empresa, unas enfocan unos aspectos, otras otros, unas son estáticas, otras dinámicas. Pero al final lo que todas hacen es utilizar datos pasados para predecir el futuro. En unos casos se utilizan ratios para estimar el futuro, pero estos ratios también son obtenidos a partir de datos pasados.

Uno de los más utilizados, el CAPM, utiliza la volatilidad (riesgo) de unos valores, pero nuevamente dicha información proviene de datos pasados. Como vemos, la tarea de valorar una empresa teniendo en cuenta su valor actual y expectativas futuras es compleja.

Simultáneamente todas las metodologías analizan la empresa solamente desde la perspectiva financiera. Olvidan que las empresas están compuestas por personas y que la productividad de estas personas afectan directamente al resultado de la empresa.

Por eso en la metodología de trabajo hemos desarrollado una nueva metodología de valoración continua de las empresas que consiste en los siguientes puntos:

1. Analizar variables intrínsecas de la empresa y su correlación histórica con los resultados.
2. Detectar las variables extrínsecas más correlacionadas con los resultados de la empresa históricamente.
3. Comparar las variables a las de empresas del mismo sector.
4. Una vez detectadas ponderar su peso sobre el resultado final y crear varias funciones que nos den la valoración final de las empresas en función de diferentes hipótesis.
5. Observar cual de las hipótesis presenta menor margen de error a lo largo del tiempo y seleccionar el mejor modelo en función de este criterio.

Como se puede observar este modelo tiene la ventaja de ser dinámico y adaptativo, además de utilizar variables internas de la empresa no exclusivamente financieras que permiten una mejor comprensión de la realidad. Este modelo bebe de 3 modernas disciplinas: data mining (recolección de los datos de teclado y de calidad de las tareas), business intelligence y big data analysis.

Esta avanzada metodología de valoración además tiene varias ventajas:

1. **Continua**, ya que los datos son actualizados al minuto y los cálculos también.
2. **Dinámica**, ya que tiene en cuenta variables dinámicas.
3. **Adaptativa**, se adapta a los cambios y mejora con el tiempo.
4. **Descriptiva**, se puede desglosar hasta el más mínimo detalle.
5. **Comparativa**, nos ofrece ratios comparativos entre nosotros y empresas de nuestro mismo sector.
6. **Completa**, no solamente analiza la estructura financiera sino la productividad de los factores y su tendencia a lo largo del tiempo, es decir, su utilidad económica.

### Ventajas

- Ayuda a conocer mi situación con respecto a mis competidores.
- Anticipar el futuro lo antes posible y obrar en consonancia.

- Toma de decisiones más ágilmente.
- Detectar la tendencia antes que los demás.
- Imprescindible para la toma de decisiones estratégicas de gran calado.
- Reduce la incertidumbre.

## Desventajas

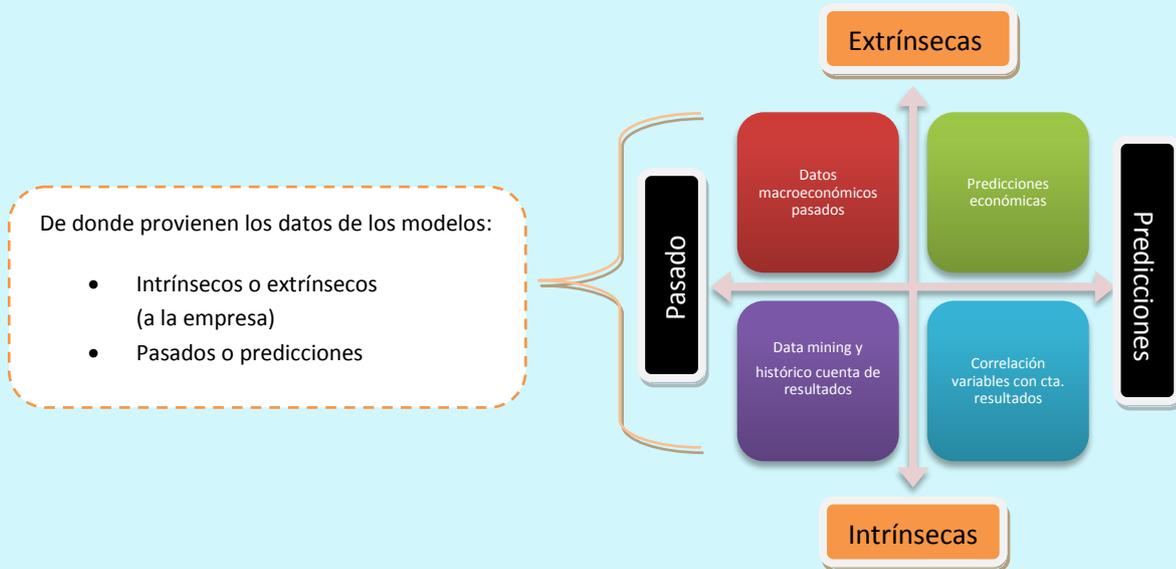
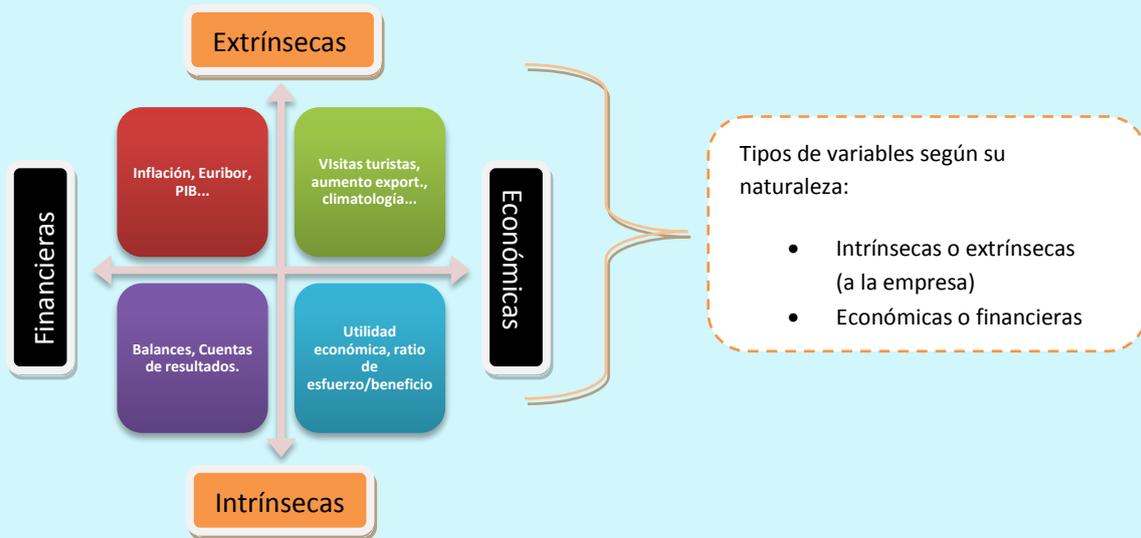
- Son necesarios varios meses para que se pueda construir un modelo fiable.
- Como cualquier otro modelo no contempla cambios bruscos e inesperados.
- Es imposible anticipar el futuro con una probabilidad del 100%.

## ¿Cómo solucionar las desventajas?

Observar las variables que más afectan a nuestro resultado ayudará a la hora de hacer un modelo lo más acertado posible en el menor tiempo posible. Ser curioso y detallado con las variables, es decir, analizar en detalle las variables extrínsecas que nos afectan. No obstante se debe aceptar que pese a aproximarnos, es imposible llegar al 100% de exactitud.

## Recomendaciones

A pesar de que pudiera parecer una tarea infernal recopilar toda la información necesaria. El programa Trabajator lo hace todo automáticamente sin que seamos conscientes de ello. Simplemente se ha de ser disciplinado y recordar que se debe de utilizar en todo momento.



## 7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Con todas las variables anteriores además de unos tests predefinidos podemos establecer un útil sistema de evaluación de desempeño de nuestro equipo humano. Generalmente todos tenemos mejores competencias en unos campos que en otros. Y a veces un mal rendimiento de un empleado puede deberse a que está realizando una tarea para la que no dispone de las competencias. Nuestro sistema de evaluación del desempeño ayudará a identificar estas desviaciones lo antes posible.

### Ventajas

- Sistema estandarizado de evaluación de desempeño para conocer más en detalle la naturaleza de mi equipo.
- Conocer mejor las fortalezas y debilidades de mi equipo.
- Comparar las competencias de mi equipo con el resto de mis competidores.

### Desventajas

- Temor por parte de los empleados de ser catalogados numéricamente.

### ¿Cómo solucionar las desventajas?

Explicar al equipo que el sistema de evaluación es una ayuda y no un problema para comprenderles mejor y así situarles en los puestos que más se adapten a ellos. Hacerles comprender que de esta forma se conseguirá motivarles más y obtener su mejor rendimiento y que de esta forma su retribución variable y la valoración de la empresa mejorarán.

### Recomendaciones

Tomarse en serio la elaboración de los tests para que el resultado sea significativo. Son tests que se hacen rápido en una hora como mucho, y el coste/ beneficio bien vale la pena. No obstante, no hay que basar decisiones muy importantes solamente en función de los resultados de los tests y/o evaluación del desempeño. Las personas somos seres complejos y cambiantes, es imposible definir la complejidad humana en unos pocos números. Es por eso que hay que considerar la evaluación de desempeño como una herramienta más a tener en cuenta, pero no la definitiva.

## 8. RETRIBUCIÓN VARIABLE

En función de todo lo visto anteriormente, podemos crear un sistema de retribución variable sujeto a las variables que Trabajator recoge:

1. Evaluación de desempeño,
2. tareas resueltas,
3. nivel de calidad,
4. horas totales trabajadas,
5. valoración de la empresa,
6. mejora con respecto a la competencia.

El mix correcto es decisión de cada empresa.

### Ventajas

- Facilitará el uso del Programa Trabajator para que se recuerde su uso, con todas las ventajas que eso nos conlleva.
- Armonizará los costes laborales con los resultados.
- Aumentará el enfoque en resultados, el esfuerzo y la motivación de los empleados.

### Desventajas

- Algún empleado puede verse perjudicado o percibirlo como una bajada real de salarios.

### ¿Cómo solucionar las desventajas?

Hacer comprender al empleado que así se logrará la estabilidad a largo plazo de la empresa por lo que tendrá garantizado un puesto de trabajo por más tiempo y que al aumentar la rentabilidad de la empresa, su retribución variable también aumentará.

### Recomendaciones

Establecer un mínimo fijo y para el variable estudiar bien el mix de retribución para conseguir que los intereses y objetivos de los empleados estén completamente alineados con los de la empresa.





JUNTA DELEGADA DE DEFENSA  
DE MADRID  
DELEGACION DE PROPAGANDA Y PRENSA

PARRILLA



**¡ATACAD!**  
**SOLDADOS DE Trabajador**

# Consultoría gratuita

# Trabajator

*Es nuestro deseo aportar soluciones prácticas a la sociedad, a las empresas y a las personas mediante nuestra metodología de trabajo y nuestra solución tecnológica. Estamos seguros que nuestro aporte le será útil, otras empresas y personas lo corroboran.*

*Puede saber más sobre nuestro modelo de [valoración de empresas](#) basado en variables intrínsecas de la empresa y en modelos estadísticos dinámicos.*

*Contacte con nosotros si desea una consultoría totalmente gratuita sobre cómo implementar nuestra metodología o alguno de sus aspectos en su empresa. Resolveremos encantados todas sus dudas e inquietudes gratuitamente y sin compromiso. Sin letra pequeña, llámenos y se lo demostraremos.*

*Póngase en contacto con [pedronieto@trabajator.es](mailto:pedronieto@trabajator.es) (CEO de Trabajator) y lo antes posible nos pondremos en contacto con usted o llamando al 902 907 525.*

Pedro Nieto Sánchez  
CEO de Trabajator  
902 907 525