

Teletrabajo: claves para garantizar la seguridad y gestionar un equipo

Por: Lidia Martínez – Alisys

La COVID-19 ha impulsado un nuevo modelo de trabajo y relación entre empresas, empleados, clientes y proveedores: el teletrabajo. Fue el gran protagonista del confinamiento domiciliario y ha sido un aliado en las sucesivas olas. Y es que el trabajo en remoto ha llegado para quedarse. Pero, ¿cuáles son los retos a los que se enfrentan las empresas que optan por el teletrabajo? y, ¿cómo se gestionan los equipos virtuales para seguir manteniendo los estándares de calidad?

Si antes de la pandemia el teletrabajo era casi residual – solo el 4,3% de los empleados trabajaban desde su casa en [2018](#) – la COVID-19 ha consagrado un modelo de trabajo que reporta beneficios para las empresas y para los trabajadores. El 83% de los [empleados](#) considera que el trabajo remoto ha sido beneficioso para su empresa y un 87% afirma que fomenta la colaboración entre equipos. Por su parte, el 49,50% de las empresas, que ha valorado su productividad, ha notado una mejora y más del 50% observa que la flexibilidad y conciliación incrementa la productividad. Para [PwC](#) la mayoría de las empresas se decantarán por el trabajo híbrido en el que se combina el espacio físico y remoto, y convierte a la oficina en el espacio compartido.

El 49,5% de las empresas mejora la productividad con el teletrabajo.

Alares

Pero con independencia de si el modelo es híbrido o 100% en remoto, las empresas deben adoptar tecnologías y procedimientos que les permita aumentar la productividad, garantizar la seguridad y la satisfacción de empleados y clientes.

Equipamiento e infraestructura

Portátil, VPN, teléfonos móviles, acceso a las herramientas habituales de trabajo, software de colaboración interna o comunicación entre equipos son algunos de los

medios asociados al teletrabajo. Elementos indispensables para el trabajo remoto, que el 87,88% de las empresas ha facilitado a sus empleados.

Pero si hay un elemento crítico asociado al teletrabajo es la seguridad. El trabajo desde casa favorece la utilización de los dispositivos personales y aplicaciones o sitios web de riesgos. Del mismo modo, diluye la línea entre los equipos personales y

El 97% de los empleados utiliza aplicaciones shadow.

profesionales. Así, según [Netskope](#) el 83% de los empleados tiene aplicaciones personales en los equipos facilitados por las empresas y 97% utiliza aplicaciones shadow, es decir, que no cuentan con la aprobación de la organización.

Netskope

El riesgo aún es mayor cuando prácticas como el phishing o la entrega de malware en la nube han crecido del 48% en 2019 al 61% en 2020.

Concienciar al personal de los riesgos de ciberseguridad, instar al uso exclusivo de los medios y herramientas corporativas facilitadas por la organización e implementar una [infraestructura y soluciones cloud](#) con métodos efectivos de autenticación y controles de acceso reducirá la exposición a posibles amenazas para garantizar la privacidad y seguridad de la información.

Dinámicas de trabajo: el rol del e-líder

Planificar, coordinar, comunicar, gestionar y evaluar los resultados. Estas tareas habituales en los responsables y/o jefes de equipo adquieren aún mayor importancia en la modalidad de teletrabajo.

La principal desventaja del trabajo remoto es la ausencia de un lugar compartido. Un espacio de vinculación emocional con la compañía, que combate el aislamiento y fomenta climas laborales de colaboración.

Ante esta situación, los denominados e-líder debe poner en marcha nuevas dinámicas para potenciar la comunicación y la gestión eficiente:

- **Espacios de trabajo remoto óptimos:** verificar que todos los miembros de su equipo cuentan con los medios tecnológicos y ergonómicos necesarios para el desempeño de su actividad laboral desde el hogar.

- **Organizar tareas y establecer prioridades:** potenciar la escucha activa y comunicación fluida con los equipos virtuales para priorizar las tareas, establecer prioridades, objetivos y plazos. Revisar los roles de cada persona del equipo, planificar reuniones online productivas y dejar un tiempo limitado para las informales con el objetivo de potenciar el contacto, el sentimiento de pertenencia al grupo, la cohesión y el empoderamiento del personal.
- **Potencia la formación continua:** capacitar y poner a disposición de los empleados el conocimiento necesario para situaciones asociadas al teletrabajo. Establecer protocolos de comunicación accesibles y flexibles para solventar imprevistos.
- **Evaluar la satisfacción:** dedicar tiempo al grupo, pero también a cada empleado. Medir el nivel de satisfacción de la plantilla y de los clientes para identificar puntos de mejora.
- **Establecer turnos y horarios fijos y flexibles:** la flexibilidad es inherente al teletrabajo. Pero no es sinónimo de ausencia. El e-líder puede establecer horarios de carácter obligatorio, para llevar a cabo las reuniones internas y externas, y flexible. El equipo siempre deberá cumplir con los plazos de entrega establecidos en las reuniones de equipo.

El modelo híbrido de trabajo asociado a la era post COVID-19 plantea los mismos retos que el trabajo 100% remoto. Mantener un infraestructura segura y dinámicas y espacios físicos y virtuales seguros serán los principales factores críticos de la nueva modalidad de trabajo que ha llegado para quedarse.

¿Quieres garantizar la seguridad y privacidad de la información en modalidad de teletrabajo?

Un especialista de Alisys se pondrá en contacto contigo para analizar los riesgos y amenazas y ayudarte a mejorar la productividad, estabilidad y seguridad de tus soluciones. Solicita una sesión [aquí](#).

Fuentes:

- Statista, [¿Cuántos españoles trabajan habitualmente desde casa?](#)
- PwC, [It's time to reimagine where and how work will get done](#)

- Alares, [Casi el 50% de las empresas en España asegura que su productividad ha aumentado con el teletrabajo](#)
- Netskope, [Cloud and Threat Report: February 2021 Edition](#)