

Encuesta 2020

Plan de People 2018 - 2024

Talent & People
Área de Servicios Corporativos

19 de Febrero de 2021

Resultados encuesta Talent & People 2020

Contenido

1. Contexto 2020
2. Flexibilidad y Conciliación
3. Plan de Formación
4. Beneficios Sociales
5. Empresa Saludable
6. Team Buildings
7. Engagement & Satisfacción
8. Great Place to Work
9. Orientación a cliente interno Área de Servicios Corporativos
10. Resumen principales datos
11. Observaciones/sugerencias
12. Conclusiones y plan de acción

1

Contexto 2020

Hemos escuchado durante todo el año

- Cierre de empresas
- Trabajadores en ERTE
- El número de parados aumenta cada mes
- Cancelación de eventos
- Aumenta el N.º de contagios
- Aumenta el N.º de fallecimientos
- No es teletrabajo sino a trabajar en casa obligado y sin estar preparados



Y en MWCcapital

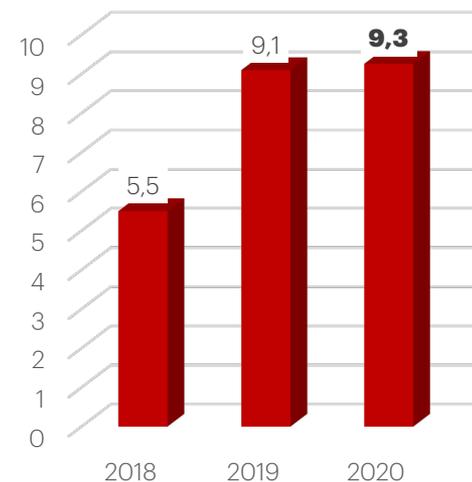
- Cerramos el MediaTIC y nos trasladamos al Pier01 pero para ahorrar costes y garantizar la estabilidad de la plantilla
- Teletrabajo flexible con la “oficina en casa” y con herramientas OK
- Open meetings para estar y sentirnos cerca
- Estrenamos la intranet corporativa para comunicar más que nunca
- Las políticas de Talent & People 100% activas, sin ahorro de costes en la inversión destinada al equipo humano
- Nueva oficina disponible para eventos, reuniones o urgencias con todas las medidas COVID19 (seguridad, higiene..)

2 Flexibilidad y conciliación

	Feb'21	2019	Dif %
Flexibilidad y Conciliación	9,3	9,1	+2,2%
Jornada intensiva	9,4	9,2	+2,2%
7 días extras de permiso	9,5	9,6	-1,0%
Horarios Flexibles	9,3	9,3	-
Proyecto Teletrabajo COVID-19	8,9	-	-
Política en general	-	8,2	-

... Feb'18

5,5



Desconexión emocional

Acciones para evitar la DESCONEJÓN EMOCIONAL

- Acciones de cohesión de equipo y conexión emocional
- Mantener los Open meetings cada 15 días, dando voz a más gente
- Hacer team buildings virtuales (y recuperar los presenciales cuando se pueda)
- Reuniones de equipo semanales y generales mensuales
- Acompañamiento psicológico/emocional/coaching
- Actividades transversales de equipo y con otros equipos
- Calls informales en grupos pequeños que no trabajen en el día a día
- Cafés virtuales, charlas y encuentros con otras personas de la organización
- Fomentar proyectos transversales
- Sesiones motivacionales por grupos
- Comunicar las actividades y eventos
- Comida de equipo
- Sesiones de preguntas/respuestas para los Open Meetings (más dinámicos)
- Experiencias online (y luego presenciales) emocionales entre equipos y transversales

Recopilación de los principales mensajes que se han ido repitiendo

Desconexión digital

Acciones para velar por la DESCONEJIÓN DIGITAL

- Menos reuniones
- Limitar chats de teams o emails a partir de las 18h y fines de semana
- Establecer horarios de consultas
- Desconexión de TEAMS de 19h a 8h (casos urgentes Tlf/@)
- Desactivar notificaciones 24/7
- Programación de que los correos se programen para salir a partir de las 8h del día siguiente
- Respetar el espacio del mediodía para que represente un descanso real
- Herramientas y formación que permitan bloquear la recepción de correos fuera de horarios laborables (excepto urgencias)
- Franjas horarias donde coincidimos con el resto del equipo para no tener que estar siempre atentos a Teams y Outlook
- No esperar respuestas inmediatas cuando se envían mensajes “fuera de horas”
- No pedir cosas el viernes para el lunes
- Reuniones de 50 minutos para dejar 10 minutos entre reunión y reunión
- Mayor planificación de tareas
- Franjas horarias de jornada y desconexión claras y compartidas
- Los directores que sean los primeros en predicar con el ejemplo
- Agendas abiertas y transparentes para ver quién está activo y quién no

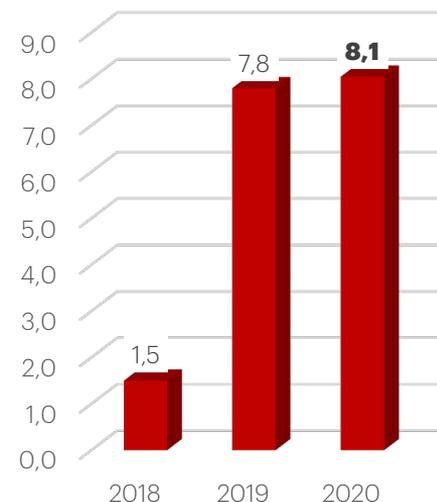
Recopilación de los principales mensajes que se han ido repitiendo

3 Plan de Formación

	Feb'21	2019	Dif %
Formación MWCcapital	8,1	7,8	+3,9%
Clases de inglés in house/online	7,9	8,2	-3,7%
Subvenciones individuales	8,4	7,9	+6,3%
Pack Teletrabajo (obligatorios)	7,6	-	-
Plan formación (Academy...)	8,3	7,1	+16,9%

... Feb'18

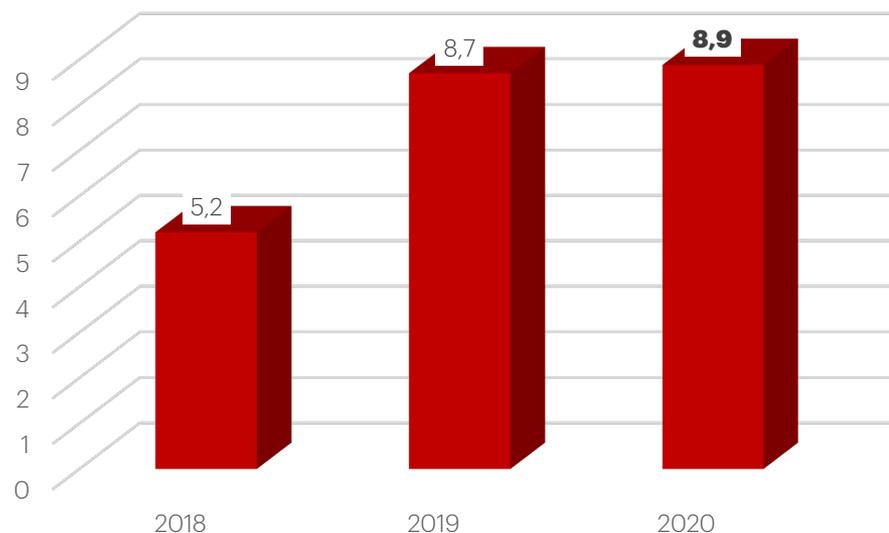
1,5



4 Beneficios Sociales

	Feb'21	2019	Dif %	...	Feb'18
Beneficios Sociales	8,9	8,7	+2,3%		5,2

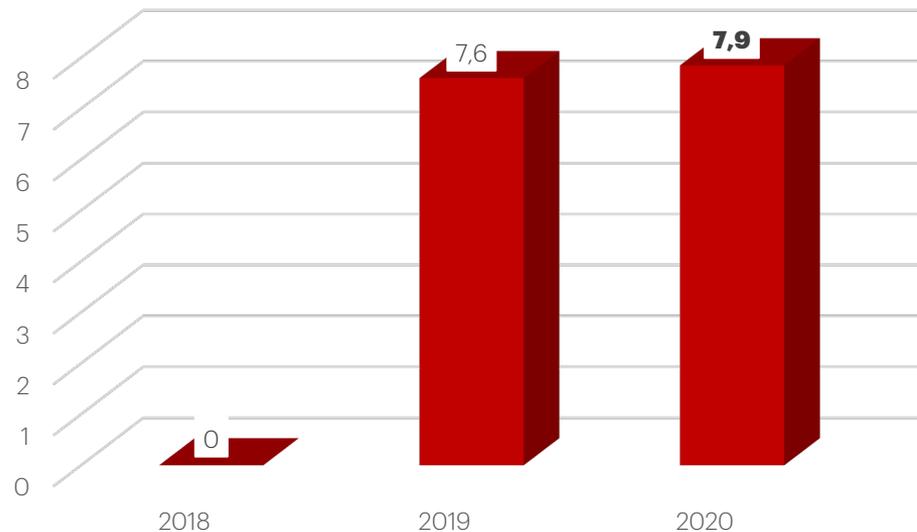
- Ticket restaurant
- Plus Transporte
- Ticket Guardería
- Póliza de Salud
- Formación en nómina



5 Empresa Saludable

	Feb'21	2019	Dif %	...	Feb'18
Wellness Plan	7,9	7,6	+3,9%		-

Retos
Talleres
Nutricionista
Vídeos
Plataforma

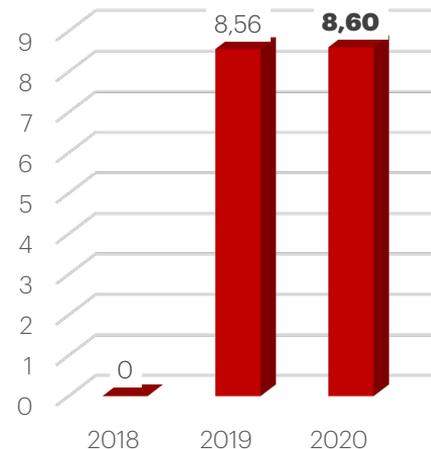


6 Team Buildings

	Feb'21	2019	Dif %
Team Building	8,6	8,56	+0,5%
Comida'2020/ Cena Navidad'19	9,0	8,6	+4,7%
Open meetings virtuales 2020	8,5	-	-
Open meetings performance'20	8,3	-	-
Offsite 2018. Bicis + Cava	-	8,4	-
Cena Navidad 2018	-	8,6	-
Offsite 2019. Canal Olímpic	-	9,0	-
Actuación monologuista	7,3	-	-

... Feb'18

-



7 Engagement & Satisfacción

	Feb'21	2019	Dif %	...	Feb'18
Clima MWCcapital	8,8	8,6	+2,5%		6,1
Buen ambiente en mi equipo	8,7	8,6	+1,2%		-
Buen ambiente en MWCcapital	8,3	8,2	+1,2%		5,1
Recomiendo MWCcapital	8,5	8,6	-1,2%		3,0
Grado de compromiso e implicación	9,4	9,0	+4,4%		8,6
Grado de orgullo de pertenencia y satisfacción	9,1	9,0	+1,1%		7,8

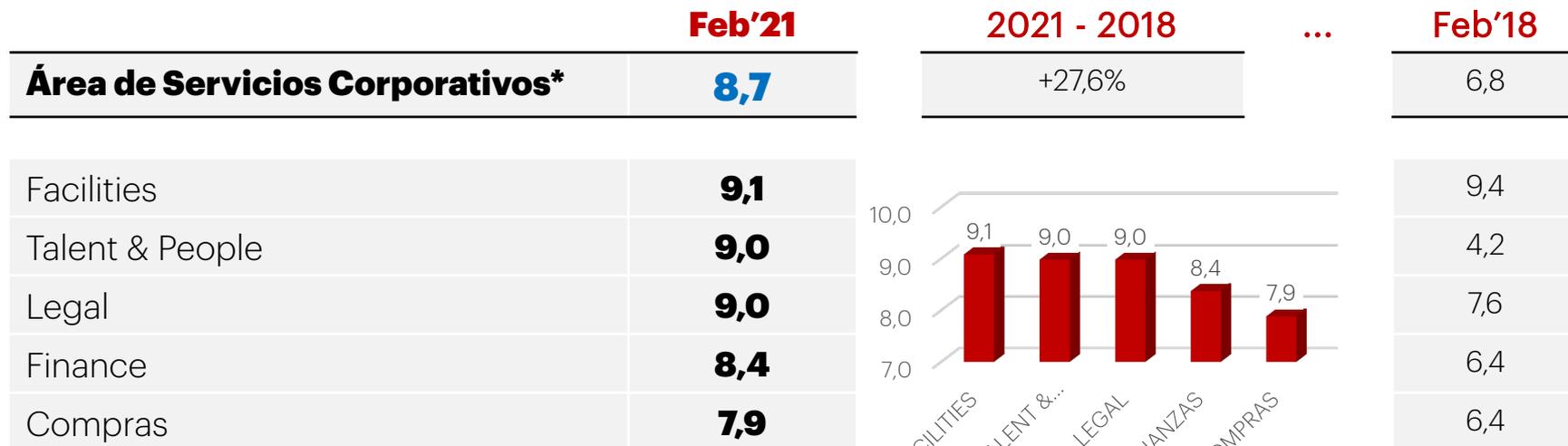
8 Great Place to Work

	Feb'21	2019	Dif %	...	Feb'18
GPTW	8,6	-			-

En disposición de presentarnos con las políticas de Talent & People	8,6
Personalmente me gustaría que iniciáramos el proceso	8,5
Me gustaría participar	7,6



9 Orientación a cliente interno Área SSCC



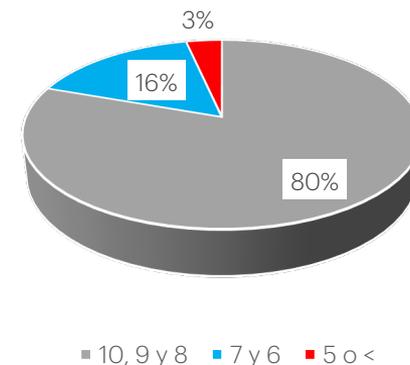
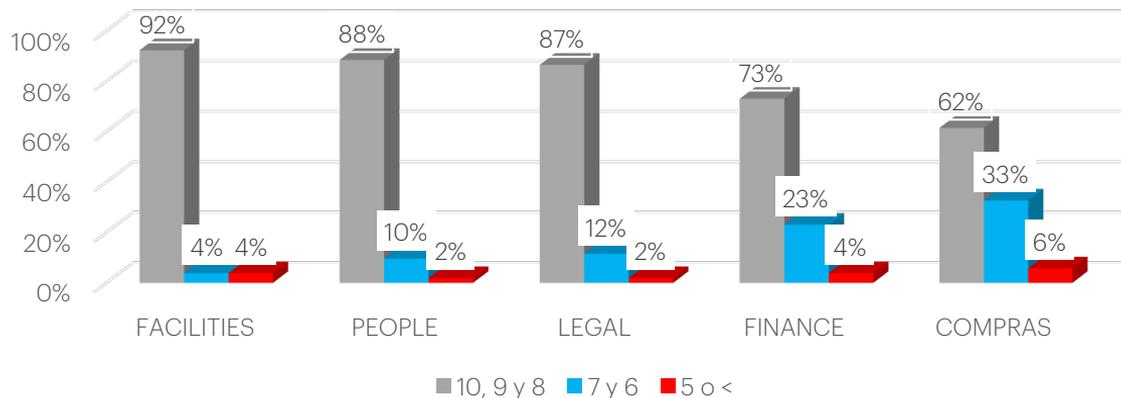
(*) Área creada en noviembre 2019

SSCC team: Inés Müller, Carla Higuero, Rubén Condado, Pep Mir, Diana López, Angelina Reche, Judith Carrión, Pablo Bori, Nelson Rojas y Miyel Gómez

¡¡Felicidades y buen trabajo!!

Orientación a cliente interno Área SSCC

Notas	Promedio	10, 9 y 8	7 y 6	5 o <
Facilities	9,1	92%	4%	4%
People	9,0	88%	10%	2%
Legal	9,0	87%	12%	2%
Finance	8,4	73%	23%	4%
Compras	7,9	62%	33%	6%
TOTAL	8,7	80%	16%	3%



10 Resumen

	Feb'21	2019	Dif %	...	Feb'18
Participación	85,2%	81%	+4,2%		85,4%
Valoración Global Políticas Talent & People	8,6	8,4	+2,5%		4,6
Flexibilidad y Conciliación	9,3	9,1	+2,2%		5,5
Beneficios Sociales	8,9	8,7	+2,3%		5,2
Engagement & Satisfacción	8,8	8,6	+2,5%		6,1
Team Building	8,6	8,56	+0,5%		-
Formación	8,1	7,8	+3,9%		1,5
Empresa Saludable	7,9	7,6	+3,9%		-
Great Place to Work	8,6	-			-
Orientación cliente interno Área SSCC	8,7	-			6,8

Observaciones/sugerencias

Gracias por el esfuerzo y el proyecto de talent & people tan espectacular. La Memoria anual era excelente y ver todo lo que habéis hecho en los últimos años te hace ver que somos unos privilegiados.

Reunions individuals anuals amb RRHH.

mas actividades de equipos para la unión de la organización

Enhorabuena y gracias por cuidarnos

Gracias, excelente trabajo y excelente encuesta

Somos privilegiados por poder trabajar en esta gran empresa, considero que todas las acciones son excelentes. Las puntuaciones un poco más bajas son simplemente detalles. La plataforma Biwel creo que ha perdido bastante sin la presencialidad, así como la oferta de Foxize.

Ha sido un año largo y difícil y considero que la MWC (y talent en particular) ha estado a la altura

Más actividades regulares para fomentar la cohesión interdepartamental. También considero que el trato entre directores y empleados de otros departamentos, es mejorable, a veces cabe insistir días incluso semanas para ser escuchado.

Justificaciones: Pregunta 2: 9 ya que está genial pero sería más práctico que fuera junio, julio y agosto en lugar de septiembre. Pregunta 8: Está muy bien pero la gente no se compromete como debería. Pregunta 12: Le pongo un 9 ya que para llegar al 10 solo le falta que la empresa pagara parte del ticket restaurante como beneficio extra o algo así. Pregunta 15: A mi me encantan los OM pero las performance finales la verdad es que me han sobrado casi todas. Solo me gustó la del Scape Room que hizo BDT. Pregunta 30: creo que el departamento de compras no está a la altura y muchas veces da más trabajo del que quita. hay que estar muy pendiente de cualquier cosa que se solicita y normalmente siempre acabo teniendo que solucionarlo yo mismo lo que me quita mucho tiempo de mis tareas reales.

Creo que esta encuesta está bien, pero creo que está mal planteada. Como iniciativas todas me parecen excelente, pero deberíamos ser preguntados sobre su implementación y como funcionan. Por ejemplo, durante el año de 2020 es disfrutado como mucho de 2 o 3 días de jornada intensiva debido a la carga de trabajo. Si tenemos una iniciativa, pero la carga de trabajo excesiva no te deja disfrutarla, entonces de poco sirve tenerla. Creo también que ha habido poco acompañamiento de la plantilla durante estos meses de Covid-19. Debería haber habido llamadas personales a cada persona de la Fundación, y un acompañamiento más cercano de todos aquellos que viven solos y que han sufrido los meses de soledad. Y como propuesta, estaría bien ofrecer clases de catalán para todos aquellos que no lo hablan o no lo hablan bien.

Teniendo en cuenta que el teletrabajo en MWC es estructural no por COVID-19, considero que la fundación debería hacerse cargo de los costes de suministros derivados del teletrabajo

no tengo nada que añadir. Gracias

Estaría bien saber si MWCcapital se va a hacer cargo del consumo del hogar relacionado con el trabajo

Gran trabajo y felicidades!!

1) El Academy son cursos bastante básicos o que pueden encontrar el mismo conocimiento en internet gratuitamente, a mi personalmente no me aporta valor. Podría ser más útil menos clases y más consultoría trabajando un caso real o problema de nuestro rol. Learning by doing. 2) La parte de Biwel creo que empezó fuerte pero luego ha ido decayendo el uso. Me parece que como el academy, mucha información ya la puedes encontrar en internet y quizá es más útil destinar el presupuesto a cosas personalizadas para cada empleado, por ejemplo, idea quizá loca, pero que tengamos 1-2 horas al año con un entrenador personal, un nutricionista, un masaje terapéutico que nos haga algo para nosotros. 3) Las performances por programas de los open meetings a veces daba un poco de vergüenza ajena la verdad :) No por el desempeño o la ilusión de las personas, sino porque en muchos casos no tenemos confianza suficiente entre nosotros y solo vemos a extraños haciendo cosas en videos, que no es tan divertido. Y yo el primero que no estaba cómodo haciéndolo y pasaba vergüenza. 4) La comida de navidad muy bien, pero avisad que enviaréis comida y así no nos cocinaremos la nuestra justo antes de que aparezca el repartidor :) 5) La entrada a la nueva oficina en Pier01 con esos leds rojos tan intensos... cuando sales del ascensor parece un puti :)

Falta trabajar más en políticas de igualdad de género

Observaciones/sugerencias

Excelente lugar para trabajar. Felicidades

Sobre el ambiente general en la MWCcapital, decir que sí considero que hay buen ambiente y buena predisposición por parte de la empresa para que así sea, todo y que todavía creo que queda gente que debería alinearse más con dicho sentimiento y filosofía de la Fundación.

La valoración de las medidas impulsadas en 'people' es, en general, muy buena. Y más teniendo en cuenta el contexto actual, que ha planteado grandes retos en este aspecto. Sí reforzaría la información en cuanto a opciones de formación, más allá de la MWCcapital Academy, para tener en cuenta esa posibilidad.

Hay que implementar iniciativas que reduzcan la sensación de soledad y aislamiento por las limitaciones de movilidad.

El cambio en las clases de inglés perjudica al grupo en general: mucha gente y diferentes niveles

Es difícil para mí a participar en esta encuesta porque solo he ido a la oficina algunos veces. Pero, la otra cosa a decir es que todo de la gente con que he trabajado en Teams me han ayudado mucho y siento bien a ser en sus equipo.

Fomentar desconexión digital como prioridad durante este periodo. En el caso de la fundación, explicar visión, misión a medio - largo plazo. Programas y funcionamiento programas está muy desvinculado unos de otros o de una misión conjunta. Aclarar y formalizar rol de servicios corporativos con los programas (qué se les puede pedir y qué servicio deben dar a cada programa). Revisar quién asume costes luz e internet en teletrabajo.

Entre todos hemos de implicarnos en dar respuesta a la desconexión digital y emocional tal y cómo plantea el test al inicio. Fundamental mantenerse con mente clara y energía renovado para superar los grandes retos a lo que este año nos pondrá a prueba.

Falta trabajar más en políticas de igualdad de género

Gracias Abel y Carla! Excelente trabajo y además con el atrevimiento de exponeros con una encuesta tan bien trabajada. Todos los programas o departamentos transversales también tendrían que hacer encuesta de opinión.

El ritmo de trabajo es muy grande pero el proyecto es bonito y conecta con las necesidades actuales de la sociedad

Muchas felicidades a todo el equipo... creo que hacéis un trabajo genial. Estoy muy contento y feliz con lo que hacéis... Y no es para hacer la pelota. El trabajo bien hecho se tiene que reconocer. Agradecer tb el esfuerzo en la comunicación interna y preocupación de cómo hemos estado y estamos pasando la pandemia. Chapeau Algunas propuestas (por si os sirven) Estrechar puentes de colaboración real con equipos. Hay gente muy buena en la capital y me encantaría poder trabajar con ell@s Ampliar los cursos de Academy (en mi caso quizá limitados) con otras plataformas como Coursera sería genial. ¡Más temas y más profes! Quizá evitar mensajes contradictorios por lo que respecta a contratación de proveedores, licitaciones, etc... Creo que damos un mensaje ambivalente que daña nuestra imagen interna y genera muy mal rollo. Comunicar mejor la estrategia global de la MWC y los objetivos a medio/largo plazo. Tengo la sensación que se comunica que se hace, pero no hacia dónde queremos llegar como organización Ser más justos entre buget asignado / rentabilidad (o kpis/performance). O al menos comunicar xq no es así.

Observaciones/sugerencias

Gracias por el esfuerzo y el trabajo que hay detrás para tener todas estas políticas, y gracias por la valentía de preguntar a la plantilla, otros programas o departamentos deberían tomar nota y atreverse Personalmente creo que debido a la situación de Pandemia que estamos viviendo y que era imprevisible para todos, se ha gestionado muy bien el cambio de nuestra forma de trabajo anterior a teletrabajo. Además de las decisiones que se tomaron en el inicio del proceso, prescindiendo de una de las oficinas para poder sostener el mismo número de personas en la plantilla. Buen trabajo!

La jornada intensiva está bien pero habría que ver la forma de poder disfrutarla; también los días de permiso...habría que ver como poder disfrutarlos sin tener que estar conectados; los horarios flexibles son un avance increíble pero no pueden ser la excusa para estar conectados 24/7, sería muy bueno ser rigurosos con la desconexión;

Los becarios deberíamos tener una ayuda económica igual a un salario mínimo español y tener el seguro medico particular gratuito. Ya que muchos de nosotros ya tenemos una formación nivel 6 y algunos ya acabamos los estudios.

gracias

1. Teletrabajo y desconexión emocional. Asumido todo un período crítico donde debe ponerse en valor todo el apoyo de MWCcapital en los momentos más complicados de 2020. Ya desde hace algún tiempo hay un sentimiento de estancamiento y necesidad de reforzar la pertenencia a un grupo, proyecto común. 2. Formación. Superada una 1a fase de facilitar acceso a formación, se echa en falta un seguimiento de formaciones cursadas y asociación a planes de carrera personales en la organización. 3. Bloque servicios corporativos. El trabajo de todos los compañeros que componen estos departamentos es excelente y siempre tienen una vocación de servicio clara. La valoración sobre una pregunt tan general, viene por la falta de procesos y planificación, detalles que también suceden en otras áreas de MWCcapital por la cantidad de proyectos que se afrontan.

Plan de carrera para los empleados

He puntuado con 10 el primer bloque de flexibilidad, porque estoy de acuerdo con tener esta flexibilidad en verano, PERO no lo pude disfrutar en su totalidad por el volumen de trabajo. Recomiendo que futuras encuestas tengan la opción de poner "no aplica" para cuando sea imposible dar una puntuación, y una casilla de comentarios que acompañe a cada puntuación para poder aportar este tipo de comentarios cualitativos (y que no sólo cuente lo cuantitativo) y que esta casilla tenga más espacio para poder escribir de una manera más cómoda :). Respecto al punto 5, me ha faltado una llamada/email por parte de RRHH a cada uno para preguntar cómo estamos desde que hicimos la encuesta en mayo. La Capital debería tener una "política de trabajo en tiempo de Covid". La política de teletrabajo está diseñada para cuando podamos ir a la oficina en tiempos normales, pero no aplica a estos momentos. Pediría también más transparencia y comunicación en relación a las decisiones que se toman respecto a cómo trabajamos en tiempos de covid. Y encuestas más regulares en estos tiempos tan excepcionales (la encuesta de mayo queda muy lejos).

Beneficios sociales de nuestros patronos y techcity (hipotecas bonificadas, renting de coches, ...). Más días de vacaciones: 5 días más al año..

Felicidades por el proyecto de talento, es espectacular ver la evolución y los resultados. Mejoras: planificación, objetivos de futuro que se expliquen, encuestas también para marketing y poder valorar su servicio, formación en habilidades. Gracias

Observaciones/sugerencias

Este año ha sido diferente y extraño. Estamos todos cansados y el desánimo es general, no por la fundación, sino debido a la situación externa, las restricciones, no ver a tus amigos y familiares... El teletrabajo tiene muchas ventajas, ya que permite ahorrar desplazamientos innecesarios y momentos de concentración individuales reales. Pero también retos como las reuniones encadenadas, que solo te permiten ponerte a trabajar al finalizar la jornada, o la falta de contacto humano con compañeros y compañeras. Tenemos la suerte de pertenecer a un proyecto precioso e innovador y esta pasión con la que trabajamos nos lleva una dedicación plena. Esto es muy positivo, pero para aguantar a largo plazo necesitamos reflexionar sobre las prioridades de nuestra actividad. Solo teniendo más clara la planificación y no trabajar continuamente con el sentido de urgencia podremos conseguir un equilibrio personal. Por ejemplo, está claro que todos valoramos tener jornada intensiva tres meses, pero la cuestión es si la cumplimos (diría que quizás 4 o 5 días a lo largo de los tres meses). MWCcapital tiene todos los ingredientes para ser un lugar perfecto para trabajar, tenemos el proyecto y ahora tenemos que acabar de crear las condiciones. Está claro que se ha mejorado mucho en este aspecto en los últimos años, solo falta acabar de cumplir lo que aparece en el papel. Quizás sería bueno un lugar de debate a pequeña escala o una figura que pueda explicar las sensaciones de la plantilla y contar con libertad lo que mejoraríamos. Y que las opiniones no se perciban como una crítica o se reduzcan a un número, sino con la intención de mejora real. Puedes estar motivado, amar tu trabajo, pero querer mejorar algunos aspectos.

Muchas felicidades a todo el equipo... creo que hacéis un trabajo genial. Estoy muy contento y feliz con lo que hacéis.... Y no es para hacer la pelota. El trabajo bien hecho se tiene que reconocer. Agradecer tb el esfuerzo en la comunicación interna y preocupación de cómo hemos estado y estamos pasando la pandemia. Chapeau Algunas propuestas (por si os sirven) Estrechar puentes de colaboración real con equipos. Hay gente muy buena en la capital y me encantaría poder trabajar con ell@s Ampliar los cursos de Academy (en mi caso quizá limitados) con otras plataformas como Coursera sería genial. ¡Más temas y más profes! Quizá evitar mensajes contradictorios por lo que respecta a contratación de proveedores, licitaciones, etc... Creo que damos un mensaje ambivalente que daña nuestra imagen interna y genera muy mal rollo. Comunicar mejor la estrategia global de la MWC y los objetivos a medio/largo plazo. Tengo la sensación que se comunica que se hace, pero no hacia dónde queremos llegar como organización Ser más justos entre buget asignado / rentabilidad (o kpis/performance). O al menos comunicar xq no es así.

Beneficios sociales de nuestros patronos y techcity (hipotecas bonificadas, renting de coches, ...). Más días de vacaciones: 5 días más al año..

Felicidades por el proyecto de talento, es espectacular ver la evolución y los resultados. Mejoras: planificación, objetivos de futuro que se expliquen, encuestas también para marketing y poder valorar su servicio, formación en habilidades. Gracias

Gracias por el esfuerzo y el trabajo que hay detrás para tener todas estas políticas, y gracias por la valentía de preguntar a la plantilla, otros programas o departamentos deberían tomar nota y atreverse

Personalmente creo que debido a la situación de Pandemia que estamos viviendo y que era imprevisible para todos, se ha gestionado muy bien el cambio de nuestra forma de trabajo anterior a teletrabajo. Además de las decisiones que se tomaron en el inicio del proceso, prescindiendo de una de las oficinas para poder sostener el mismo número de personas en la plantilla. Buen trabajo!

La jornada intensiva está bien pero habría que ver la forma de poder disfrutarla; también los días de permiso...habría que ver como poder disfrutarlos sin tener que estar conectados; los horarios flexibles son un avance increíble pero no pueden ser la excusa para estar conectados 24/7, sería muy bueno ser rigurosos con la desconexión;

Los becarios deberíamos tener una ayuda económica igual a un salario mínimo español y tener el seguro medico particular gratuito. Ya que muchos de nosotros ya tenemos una formación nivel 6 y algunos ya acabamos los estudios.

gracias

Observaciones/sugerencias

1. Teletrabajo y desconexión emocional. Asumido todo un período crítico donde debe ponerse en valor todo el apoyo de MWCcapital en los momentos más complicados de 2020. Ya desde hace algún tiempo hay un sentimiento de estancamiento y necesidad de reforzar la pertenencia a un grupo, proyecto común. 2. Formación. Superada una 1a fase de facilitar acceso a formación, se echa en falta un seguimiento de formaciones cursadas y asociación a planes de carrera personales en la organización. 3. Bloque servicios corporativos. El trabajo de todos los compañeros que componen estos departamentos es excelente y siempre tienen una vocación de servicio clara. La valoración sobre una pregunta tan general, viene por la falta de procesos y planificación, detalles que también suceden en otras áreas de MWCcapital por la cantidad de proyectos que se afrontan.

Plan de carrera para los empleados

He puntuado con 10 el primer bloque de flexibilidad, porque estoy de acuerdo con tener esta flexibilidad en verano, PERO no lo pude disfrutar en su totalidad por el volumen de trabajo. Recomiendo que futuras encuestas tengan la opción de poner "no aplica" para cuando sea imposible dar una puntuación, y una casilla de comentarios que acompañe a cada puntuación para poder aportar este tipo de comentarios cualitativos (y que no sólo cuente lo cuantitativo) y que esta casilla tenga más espacio para poder escribir de una manera más cómoda :). Respecto al punto 5, me ha faltado una llamada/email por parte de RRHH a cada uno para preguntar cómo estamos desde que hicimos la encuesta en mayo. La Capital debería tener una "política de trabajo en tiempo de Covid". La política de teletrabajo está diseñada para cuando podamos ir a la oficina en tiempos normales, pero no aplica a estos momentos. Pediría también más transparencia y comunicación en relación a las decisiones que se toman respecto a cómo trabajamos en tiempos de covid. Y encuestas más regulares en estos tiempos tan excepcionales (la encuesta de mayo queda muy lejos).

Este año ha sido diferente y extraño. Estamos todos cansados y el desánimo es general, no por la fundación, sino debido a la situación externa, las restricciones, no ver a tus amigos y familiares... El teletrabajo tiene muchas ventajas, ya que permite ahorrar desplazamientos innecesarios y momentos de concentración individuales reales. Pero también retos como las reuniones encadenadas, que solo te permiten ponerte a trabajar al finalizar la jornada, o la falta de contacto humano con compañeros y compañeras. Tenemos la suerte de pertenecer a un proyecto precioso e innovador y esta pasión con la que trabajamos nos lleva una dedicación plena. Esto es muy positivo, pero para aguantar a largo plazo necesitamos reflexionar sobre las prioridades de nuestra actividad. Solo teniendo más clara la planificación y no trabajar continuamente con el sentido de urgencia podremos conseguir un equilibrio personal. Por ejemplo, está claro que todos valoramos tener jornada intensiva tres meses, pero la cuestión es si la cumplimos (diría que quizás 4 o 5 días a lo largo de los tres meses). MWCcapital tiene todos los ingredientes para ser un lugar perfecto para trabajar, tenemos el proyecto y ahora tenemos que acabar de crear las condiciones. Está claro que se ha mejorado mucho en este aspecto en los últimos años, solo falta acabar de cumplir lo que aparece en el papel. Quizás sería bueno un lugar de debate a pequeña escala o una figura que pueda explicar las sensaciones de la plantilla y contar con libertad lo que mejoraríamos. Y que las opiniones no se perciban como una crítica o se reduzcan a un número, sino con la intención de mejora real. Puedes estar motivado, amar tu trabajo, pero querer mejorar algunos aspectos.

12 Conclusiones y plan de acción

- ✓ El **compromiso** e implicación, así como el **orgullo de pertenencia** y la satisfacción son extraordinarios
- ✓ Nuestro **employer branding** funciona para la atracción y fidelización
- ✓ Recibimos con entusiasmo el reto de que MWCcapital sea **Great Place to Work**
- ✓ Con el COVID-19 debemos hacer PUSH impulsando medidas que sigan potenciando el engagement del emplead@, la conexión emocional y la cohesión de equipos con el trabajo a distancia = **Employee Experience**
- ✓ Estudiaremos en CODI, bajo el paraguas de la política de teletrabajo MWCcapital, qué opciones, medidas o criterios podemos establecer para garantizar la **Desconexión Digital**
- ✓ Nuestra actitud y **servicio a cliente interno en SSCC** la valoráis muy positivamente; reto de mantener o mejorar
- ✓ Mejorar la **planificación** y los **procesos** debe seguir siendo una prioridad, precisamente para poder disfrutar de todas las políticas de Talent & People que tenemos a nuestra disposición como jornada intensiva, días extras, formación...

Talent & People KPIs 2021

Área funcional	Proyecto	Detalle
Plan Talent 2018-2024	6ª encuesta; clima y opinión	Inicio proyecto Great Place to Work
Desarrollo	Mapa de competencias MWCcapital	Creación diccionario de competencias
	Formación	Comunicación en COVID-19 + Mejora MWCcapital Academy
	Team Management con IA	Gestión de equipos y clima con algoritmos e IA
	Engagement emocional del empleado	Emotional experience
Proyectos	Política de teletrabajo MWCcapital	RD 28/2020, Trabajo a Distancia
	Consultoría de procesos	Procesos y procedimientos
	Plan de igualdad	Nueva comisión y acciones 2021. RD 901/2020 y RD. 902/2020
Consolidación políticas	Satisfacción del empleado	Mínimo 8/10 de buen ambiente, promedio equipo y general Mínimo 8/10 de recomendaría trabajar en MWCcapital
	Retención del talento	<12% de rotación voluntaria
	Formación	Mínimo un 80% del Budget 2021 invertido Grado de satisfacción de la formación mínimo de 8/10
Administración	Reporting auditorías y convenios	Excelencia en el reporting y "tarjeta verde"
	Nómina y beneficios sociales	Incidencias "0"
	Presupuesto salarial	Ajustados costes previstos y reales

Technology Matters

Let's make a change together!

www.mobileworldcapital.com
@MWCcapital

Talent & People Department

Abel Gómez

Director de Servicios Corporativos y Personas
agomez@mobileworldcapital.com