

Fortuna

EL 90% DE LAS EMPRESAS APUESTA POR MÁS DE DOS DÍAS DE TELETRABAJO

El 68% de los directivos tiene que aprender nuevas habilidades para adaptarse al contexto actual

El 54% de las personas cree que el tiempo de trabajo requiere atención inmediata

ANA MUÑOZ VITA
MADRID

El modelo de trabajo se había mantenido de manera relativamente estática durante décadas. Pero esto ha cambiado. Así lo cree el director general en España de Boston Consulting Group (BCG), Pablo Claver, quien defiende que, además de la revolución tecnológica y digital, "las distintas prioridades de los nuevos profesionales han desencadenado un proceso de cambio que está configurando las nuevas formas de trabajar".

El teletrabajo es la forma más evidente. El 65% de las empresas optará por un modelo híbrido en el que se funcione desde fuera de la oficina entre dos y tres días a la semana, según el informe *Nuevas formas de trabajar. Reflexiones sobre el futuro*, presentado por BCG y el think tank en Clave de Personas este lunes de manera virtual. Un porcentaje al que se suma el 25% que propone cuatro días de trabajo en casa y dejar la oficina solo para motivos muy específicos. Por el contrario, solo el 10% se decanta por un modelo eminentemente presencial. El 93% de los directivos quiere mantener un trabajo híbrido en el futuro y el 98% de los empleados, flexibilidad en el lugar de trabajo.

"La urgencia por volver a la oficina puede hacer que ignoremos una oportunidad única para impulsar cambios antes de que las antiguas costumbres se vuelvan a imponer", considera el responsable de la consultora. El primer paso para comenzar a instaurar este modelo híbrido es reconocer el valor del nuevo modelo, apoyo por parte de la dirección y un cambio cultural y en el estilo de liderazgo. Pero, para que el sistema tenga éxito, es indispensable que haya clerta flexibilidad dentro del arquetipo -y los empleados puedan decidir qué días trabajan desde casa y cuándo van a la oficina-, confianza en los equipos para que

se organicen de manera autónoma y una escucha permanente por si fuera necesario variar algunos de los puntos del modelo.

De vuelta a las oficinas, el 89% de las personas demanda una sede más abierta, con más espacio para la socialización. De hecho, compartir tiempo con los compañeros de manera distendida es la principal razón por la que los empleados querrían volver presencialmente. Si bien no hay una receta única, ya que cada uno tiene sus propias motivaciones y necesidades, por lo que las empresas deberán dialogar para fabricar trajes a medida para la plantilla. El lugar de trabajo es uno de los aspectos que tiene más potencial de mejora de cara a 2025: el 63% de los directivos y empleados considera esta dimensión como muy relevante.

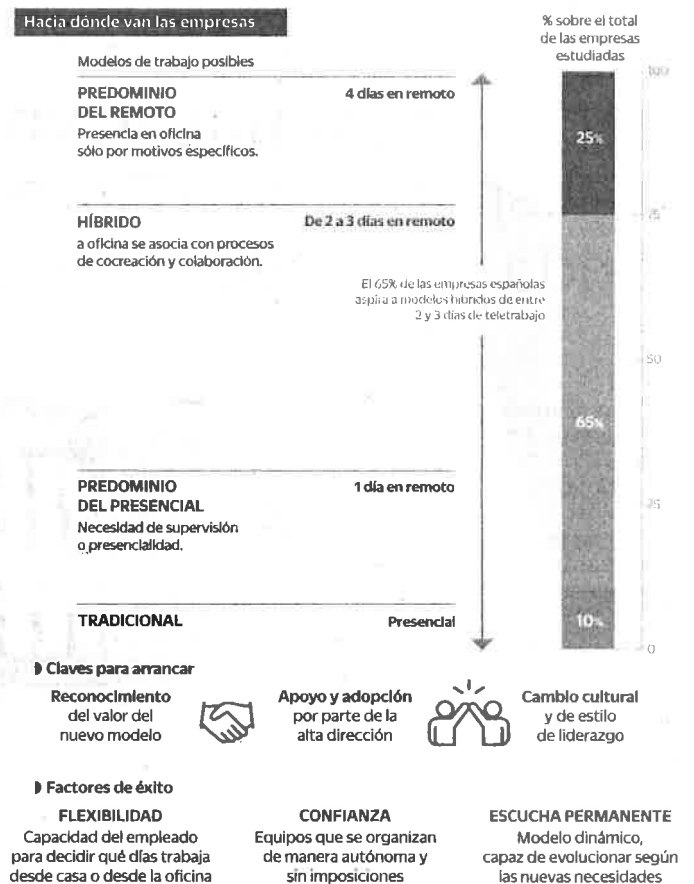
Pero esta no es la única inquietud que tienen los trabajadores. El 54% de los directivos y empleados considera que el tiempo de trabajo es un área que requiere de atención inmediata. Frente al presentismo, el 89% de los encuestados considera que las empresas deberían medir la contribución en resultados y no en horas. En esta línea, la directora de recursos humanos de Microsoft Ibérica, Luisa Izquierdo, alertó sobre cómo, durante este año, "hemos visto un aumento de la productividad hasta un punto en el que llegaba a ser nocivo para los empleados". La directiva apuntó, sin embargo, que el concepto de productividad ha quedado anticuado en favor del impacto generado. "Estar en un mismo espacio no te permite ver con mejor claridad cuál es el impacto. La tecnología sí nos permite ver más allá", concluye.

Para llevar a cabo este cambio, el papel de la dirección es fundamental. El 90% de los directivos apuesta por evolucionar su modelo de liderazgo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajar y el 68% considera que debe fortalecer sus habilidades en el nuevo contexto. "Un buen líder da confianza y autonomía para que todo el mundo actúe con responsabilidad y pueda sacar lo mejor de sí mismo", apuntó la directora global de recursos humanos de Verisure/Securitas Direct, Marta Panzano.

Más información en P8

Un buen líder da confianza y autonomía a los equipos para que actúen con responsabilidad

Hacia una nueva forma de trabajar



Razones para volver a la oficina

