

Fortuna

EL 89% DE LOS PROFESIONALES QUIERE UN MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO

España solo permite teletrabajar el 35,6% de horas semanales, frente a Francia o Portugal, donde superan el 45%

Las oficinas tenderán a convertirse en espacios flexibles en los que socializar

IXONE ARANA
MADRID

La vuelta a la oficina ha abierto el debate en las empresas sobre cuál es la decisión correcta: retroceder a un modelo de trabajo tradicional o aprovechar la inercia generada por la pandemia para continuar evolucionando hacia un modelo flexible, dinámico, ágil y, a la vez, eficiente. Los trabajadores parecen tenerlo claro. El 89% de las personas espera que sus trabajos sean parcialmente remotos después de la pandemia, según el estudio *El impacto de lo híbrido*, desarrollado conjuntamente por ManpowerGroup, LLYC, Zityhub y The Move.

La mayoría de las compañías españolas, en cambio, no están preparadas para este cambio. De hecho, los datos del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad concluyen que, actualmente, España solo permite teletrabajar el 35,6% de horas semanales, mientras que en países vecinos como Portugal y Francia esta cifra está por encima del 45%. Para el secretario general de ManpowerGroup España, Álvaro Álvarez, esto va a suponer un problema a la hora de atraer y retener talento. "Cuanto más capacidad tengamos de flexibilizarnos, más ganaremos en competitividad y en marcar la diferencia respecto a nuestra competencia para que los profesionales talentosos quieran estar con nosotros y atraer a los consumidores", afirmó este jueves durante la presentación del informe.

Peró la mentalidad no es lo único que tiene que cambiar en las empresas para que pueda producirse un vuelco hacia el trabajo parcialmente remoto. El estudio destaca que la pandemia ha tenido también un impacto significativo en el uso y disponibilidad de los espacios físicos. Muchas empresas se vieron obligadas a mantener grandes oficinas completamen-



Varios trabajadores en una oficina con modelo de trabajo híbrido. GETTY IMAGES

te vacías y a volver con restricciones de aforos. Por eso, la arquitecta y socia de The Move, Gema García, insistió en que es el momento de crecer en talento sin aumentar en metros cuadrados. "Ya no es suficiente con usar las oficinas de un modo diferente, es necesario que lo sean", advirtió.

En ese sentido, la arquitecta diferenció entre tres tipos de espacios. Por una parte, la mayoría de los entornos actuales, caracterizados por tratarse de lugares defensivos que se adaptan a la fuerza al trabajo en remoto y tienden a la rigidez. Por otro lado, las oficinas sociales que se generarán en el medio plazo, es decir, puntos de encuentro para cohesionar equipos y transmitir la cultura de la empresa. Y, por último, Gómez prevé a largo plazo un tipo de oficina líquida, donde el espacio se adapte a las personas y no al revés, el trabajo asíncrono sea posible y, además, sea sostenible, inclusivo e integrado en la comunidad local.

Además de la eficiencia inmobiliaria, el objetivo final de transformar los espacios para la socialización corporativa es que las personas no tengan que ir a la oficina,

sino que quieran ir. Así opinó el fundador de Zityhub, Ángel Serrano, que añadió que, en el futuro, el lugar físico se asociará al momento en el que conectar presencialmente y tener experiencias reales con el entorno. "Tenemos la gran responsabilidad de construir un modelo de trabajo mucho más eficiente, productivo y motivador para los profesionales, que conecte con el bien-

Estos modelos aumentan la competitividad de la empresa y atraen talento

Solo el 9% de las mujeres que trabajaron en remoto durante la pandemia recibieron una promoción

tar físico y emocional de la compañía para que el trabajo sea una experiencia y no una obligación", recalcó.

La clave, para los expertos, es que las personas organicen su vida profesional alrededor de su vida personal y no al revés y, para ello, el teletrabajo ha demostrado ser un potente aliado de la conciliación. Aun así, el informe subraya que ese equilibrio entre las responsabilidades domésticas y laborales sigue siendo mucho más complicado para las trabajadoras, como prueba el hecho de que, durante la pandemia, solo un 9% de las mujeres que trabajaban en remoto recibieran una promoción, frente al 34% de los hombres. "Tenemos que ser capaces de eliminar los sesgos. Si es un modelo diferente, no nos sirven las reglas tradicionales", reconoció Álvarez.

En definitiva, concluyeron que para crear un entorno de trabajo sostenible, inclusivo y de éxito, las organizaciones deben cuidar del proceso y comunicar con claridad a sus equipos cuál es el criterio para evaluar el éxito individual y colectivo. Y, sobre todo, dejar de lado la exigencia de cumplir un número concreto de horas en la oficina.