

Por qué el trabajo flexible aún no encaja en las empresas

La tecnología ha irrumpido en las organizaciones y los profesionales apuestan por la flexibilidad que esto les proporciona, pero sólo el 13% de los profesionales están dispuestos a trabajar en remoto.

Montse Mateos. Madrid

Los países nórdicos, España, Bélgica, Luxemburgo y Austria son los que mejor han encajado la flexibilidad laboral. Suiza lidera la formación en herramientas tecnológicas, y Bélgica y Luxemburgo están a la cabeza de los espacios abiertos. Los más escépticos no sólo se sorprenderán de que sea nuestro país el que ocupa uno de los primeros lugares en este ranking: España también se encuentra a la cabeza en tecnología y la creación de puestos flexibles, lo que fomenta esa colaboración laboral que pide a gritos el trabajo del futuro. Por eso llama la atención que las organizaciones europeas que permiten el teletrabajo sólo un 13% de sus empleados lo hace. ¿Por qué? Para la mayoría de los profesionales el lugar de trabajo es una fuente crítica de identidad profesional y de interacción social y, también, un espacio ideal para el intercambio de conocimiento.

Trabajar de otra forma

Estas son algunas de las conclusiones del estudio *El trabajador del futuro: evolución del puesto de trabajo en la era de la transformación digital* que demuestran que hay algo que no encaja. Para la realización de este informe –patrocinado por Conerstone OnDemand, proveedor de software para la gestión del talento–, que adelanta en exclusiva EXPANSIÓN, IDC ha entrevistado a 1.352 profesionales de recursos humanos y responsables de la línea de negocio en 16 países europeos.

Marta Muñoz, directora de operaciones e investigación de IDC España, explica que este desajuste es una cuestión de cultura corporativa, “en la que tienen que trabajar de la mano recursos humanos, la línea de negocio y los trabajadores. Para ello es necesario pasar de una forma de trabajar basada en la presencia a

Los jefes tienen que ser los primeros en convertir el uso de la tecnología en un hábito laboral

FACTORES QUE AUMENTAN LA FELICIDAD LABORAL

En porcentaje.



Fuente: IDC, Conerstone OnDemand HR-LOB Survey, 2016

Infografía Expansión

otra en la que la consecución de objetivos sea la prioridad. La empresa actual no trabaja por objetivos, sino por horarios”. Para Muñoz, no se trata tanto de mejorar la evaluación sino de que sea continua: “La valoración anual se queda corta, porque los objetivos puntuales quedan diluidos en el tiempo”.

El informe refleja que la evaluación se está convirtiendo en una práctica de gestión más regular, incluso continua,

El teletrabajo demanda una evaluación continua para medir objetivos puntuales

El liderazgo que demanda la transformación digital

“La transformación digital y la consolidación del teletrabajo requiere un cambio de liderazgo”, asegura Marc Altimiras, director de ventas para el Sur de Europa de Cornerstone. En su opinión, son las jóvenes generaciones las que están impulsando una transformación en la forma de trabajar más allá del uso

de la tecnología, “pero ellos aún no han llegado a puestos de responsabilidad. En muchos casos son los mandos los que están lastrando la puesta en marcha de ese cambio cultural. Algunas organizaciones están optando por contratar gente fuera para impulsar una transformación que aún tardará en llegar. El

trabajo y su naturaleza impulsa el teletrabajo, es la única manera de conciliar”. Según Altimiras, es una cuestión de habilidades pero también de mentalidad: “Si el presidente de una compañía no es digital y no asume esta transformación, difícilmente lo harán sus empleados. El cambio tiene que ser desde arriba”.

La motivación que más engancha

Dicen que los profesionales se van de sus jefes, pero parece que se quedan si la empresa pone a su disposición herramientas que les permitan trabajar sin verlos. El informe de IDC, ‘El trabajador del futuro: evolución del puesto de trabajo en la era de la transformación digital’ confirma que el trabajo flexible engancha. Que la empresa facilite un cambio de departamento y proporcione las herramientas necesarias para trabajar en remoto es lo más valorado por unos profesionales que tampoco se preocupan en exceso por que su oficina disponga de espacios de trabajo abiertos.

El 80% de los mandos demanda que sus empleados trabajen en colaboración

La tecnología permite al empleado dejar de trabajar en silos. Ahora las empresas demandan estructuras y actitudes que fomenten la colaboración dentro y fuera de los equipos. Es más, IDC observa que las respuestas de las organizaciones españolas sugiere elevados niveles de colaboración interna: el 80% de los consultados espera que el empleado asuma nuevas responsabilidades, colabore y sea bueno en este sentido.

Para qué sirve RRHH

Estas expectativas tan alentadoras contrastan con los sistemas que se utilizan para dar soporte al trabajo en equipo: un 31% de los responsables de la línea de negocio (31%) no está de acuerdo en disponer de herramientas y procedimientos para reclutar, recomendar y retener al talento más adecuado. IDC cree que esto refleja que muchas organizaciones españolas siguen utilizando enfoques basados en altos niveles de documentación y sin automatizar. De hecho la línea de negocio considera que la administración de empleados (40%), el procesamiento de nóminas (31%) y el reclutamiento (31%) son las tareas más valiosas de recursos humanos, lo que denota una visión relativamente conservadora de este departamento.

Lo que parece claro, como apunta Muñoz, “es que vivimos un momento de inflexión. Los consumidores demandan agilidad y calidad en los productos y servicios y eso se está trasladando a la empresa”. Según esta encuesta, las dos oportunidades de mejora del área de recursos humanos son la provisión de mejores herramientas de autoservicio para empleados y directivos, la previsión de falta de capacidades, riesgos de sucesión y retención, y compensación.

La Universidad de Navarra atrae 8,5 millones para empresas

Expansión. Madrid

En el marco de la estrategia H2020, la Universidad de Navarra pretende dar un impulso al emprendimiento. Siguiendo el modelo de otras universidades europeas, ha promovido el fondo *UN I+D+i Technology Transfer*, con más de 8,5 millones de euros. De la mano de la gestora navarra Clave Mayor, esta iniciativa ha permitido atraer, junto con la aportación pública del Instituto de Crédito Oficial (ICO), 5 millones de euros de capital privado proveniente de empresas de diferentes sectores industriales, como el farmacéutico, energía, TIC, aeronáutico, bienes de equipo o alimentario.

El fondo seleccionado por el ICO –a través de Axis Sociedad Gestora de Capital Riesgo en la tercera convocatoria de FOND-ICO Global– impulsa la transferencia de conocimiento e incubación de empresas. La adjudicación implica una aportación de 3,5 millones de euros.

La presencia de una gestora especializada y de inversores con negocios en variados sectores va a permitir a los promotores de los proyectos empresariales vinculados a la Universidad de Navarra disponer de un contraste de mercado, que es relevante en la puesta en marcha de nuevos negocios.

La Universidad de Navarra y sus centros asociados han promovido iniciativas emprendedoras en los últimos años, como las 12 *spin off* del Centro de Estudios e Investigaciones Técnicas (CEIT) en Guipúzcoa, que emplean a más de 250 personas y facturan casi 30 millones de euros; o 3PBio, que surgió en Navarra en 2006 como resultado de la actividad investigadora del CIMA y como una oportunidad de negocio en España para ofrecer productos de proteínas recombinantes, de terapia celular y terapia génica.

También están los casos de Ojer Pharma, Lev2050 o InnoUp Farma, a lo que se añade el IESE, que constituyó en 2000, Finaves, que ha participado en el lanzamiento de más de 30 empresas promovidas por antiguos alumnos de esta escuela de negocios.