

Cómo hacer rentable una jornada laboral de cuatro horas

Si te puedes permitir el lujo de gestionar tu libertad laboral, o tu organización te lo permite, no necesitas estar más tiempo en tu puesto del que consideres oportuno para cumplir tus objetivos y ser eficaz.

Montse Mateos. Madrid

¿Eres de los que creen que estar, ser visto y aparentar es el baluarte de la progresión profesional? Si es así no cumples con ninguno de los requisitos para encajar en la semana laboral de cuatro horas, la propuesta de Timothy Ferriss que ha dado la vuelta al mundo y que ocho años después sigue vigente. Este emprendedor estadounidense escribió *4-Hour Workweek: Escape 9-5, Live Anywhere, and Join the New Rich* mientras trabajaba 14 horas diarias en su empresa de nutrición deportiva. Un exceso de trabajo puede frustrar a cualquiera y, en este caso, su desánimo mutó en acción: Ferriss comenzó un retiro sabático y una huida de su adicción al trabajo. En su libro, un *best seller* traducido a 35 idiomas, utiliza las siglas DEAL –acrónimo de Definir, Eliminar, Automatizar y Liberar– para marcar el camino de una semana laboral de cuatro horas... rentable.

El cambio

Esta teoría puede resultar muy gratificante para los profesionales ávidos de disfrutar de su ocio y aprovechar sus horas de trabajo. Sin embargo, no está exenta de un esfuerzo extra, en su caso por cambiar de hábitos y, si el trabajo es por cuenta ajena, requiere un proceso de transformación organizativa para el que no todas las empresas están preparadas o que no están dispuestas a asumir.

María García y Susana Gómez, socias fundadoras de Smart Culture, apuestan por este cambio, no sin reconocer el desafío que supone: “Reinventar el *management* es el reto de las organizaciones del siglo XXI. El modelo de trabajo *taylorista*, vigente en la mayor parte de las compañías, es ineficiente, insostenible y limita significativamente la capacidad de cualquier empresa para hacer frente a los desafíos que plantea un entorno poco predecible y en constante cambio”. García añade que “la transformación tiene que ver con confiar en nuestros colaboradores, implica sinceridad, competen-



Pasar más de ocho horas en el puesto de trabajo no garantiza un aumento de la productividad.

cia y confidencialidad, está relacionado con el concepto de responsabilidad y esto implica libertad”. Esta experta menciona a Isaac Getz, profesor de liderazgo y gestión en ESCP Europe, que afirma que, “la libertad de los empleados es sinónimo de éxito de las compañías”.

Quien tampoco es ajena a esta transformación es Marta Romo, socia directora de Be-Up. En su opinión “es un tra-

Una persona operativa en su puesto es hasta un 75% más productiva que en 1995

bajo bastante profundo que requiere movilizar y ajustar medios de trabajo y tecnología y, sobre todo, se trata de cambiar creencias, ya que todavía muchos directivos aso-

cian productividad con estar mucho tiempo en la oficina. Eso no tiene ni pies ni cabeza”. Jorge Herraiz, director de HayGroup, apunta que “una persona totalmente operativa en su puesto es entre un 50% y un 75% más productiva que hace veinte años. En el año 1995 no existía el correo electrónico, la video llamada, ni los potentes sistemas de gestión corporativa con los que contamos, como el ERP,

La medicina para los adictos al trabajo

La adicción al trabajo puede ser pernicioso. El estrés es un toque de atención que los profesionales deberían tener en cuenta para poner punto y aparte en su actividad laboral. El informe de Sodexo 'Tendencias laborales 2015' analiza seis dimensiones esenciales de la calidad de vida en el trabajo: la interacción social, entendido como los factores que fortalecen los vínculos entre los individuos; la facilidad y la eficiencia, como la capacidad para dedicar

toda la atención a la tarea a realizar; el entorno físico, que contribuye al sentido de bienestar; el crecimiento personal; el reconocimiento; y la salud y el bienestar, es decir, promover un estilo de vida saludable a través de una dieta equilibrada y de actividad física. Todos estos factores combinan muy bien con un entorno en el que prima el conocimiento. Óscar Massó, director de estrategia de Sodexo B&I, afirma que “si un profesional sabe que sólo será medido por sus

resultados, conforme a su productividad y sus valores, se ocupará de amortizar el tiempo en la oficina, y no estar ni un minuto más ni de menos, sino el tiempo que precise”. Y, a los adictos al trabajo, Massó les recomienda contar con un plan de prioridades: “Cuando el estrés, las depresiones y, en suma, la insatisfacción es lo que distingue a las vidas profesionales, está claro que nos estamos equivocando. No parece que la adicción al trabajo nos haga felices”.

El empleo del futuro: no apto para trabajadores 'inmovilistas'

Expansión. Madrid

“Ya se trabaja de forma diferente, queramos o no”; “emocionar con lo que hacemos da sentido a nuestras vidas”; “cuidar la empleabilidad de las personas de una organización, debería ser parte de su responsabilidad social y una de las prioridades de las áreas de recursos humanos”; y “las empresas deben recuperar la capacidad de fidelizar el talento” son algunas de las frases que salpicaron la Workplace Conference que, con el título *The future of work*, se celebró la semana pasada 3G Office en Barcelona.

Los ponentes participantes en esta jornada plantean una nueva forma de trabajar. Beatriz Lara, directora de transformación corporativa de BBVA, dijo que “en la vida personal puedes escoger ser digital o no, pero en la profesional no es una opción. El futuro será de aquellas organizaciones que se adecuen rápidamente a los continuos cambios digitales. Las decisiones que se tomen hoy determinarán en buena medida la capacidad de supervivencia y/o liderazgo de las empresas a medio y largo plazo”.

Jordi Serrano, fundador de Future4work, aseguró que “el trabajo del futuro ofrecerá grandes oportunidades a un gran número de personas, pero también implicará una dura adaptación para muchas más. La mayoría que aún no tiene las capacidades que se van a necesitar, ni están listas para un entorno de cambio constante, en el que el empleo para toda la vida ya no será habitual”.

The future of work es un evento internacional que tendrá lugar en diez ciudades de Europa y Latinoamérica a lo largo de este año. La próxima cita tendrá lugar el 23 de abril en Madrid.

PISTA DEL DÍA

El 26 de marzo, inversores interesados en nuevos proyectos participan en una jornada, organizada por Start_Corillias y que se celebra en Icade (Madrid).

<http://bit.ly/1Et0Jx7>

Adecuar el mercado de trabajo a una jornada basada en resultados es el gran reto de la sociedad

CRMs”. Sin embargo, puntualiza que no todo es tecnología: “Gracias a los nuevos sistemas de gestión del desempeño y a la definición de objetivos claros y precisos para cada puesto, hoy es posible un escenario en el que una persona puede trabajar de forma remota durante largos periodos de tiempo”.

¿Cuánto gana?

Cuatro horas es la mitad de una jornada laboral al uso. Por eso, Herraiz se pregunta si “con el coste de vida actual, alguien se podría permitir trabajar (y ganar) un 50% menos. La ausencia de una buena gestión del desempeño podría representar la mayor barrera para implantar una jornada de trabajo flexible. Es necesario retribuir en función de objetivos fijados, lo que implica definir funciones y responsabilidades”. La cuestión retributiva es también para Romo, un gran tema, “pues el factor higiénico del dinero es el que más nos preocupa a priori a todos. Tendría que pagarse por productividad o en función de resultados, o ampliar los variables”.

En Smart Culture ya hablan de la era del trabajador del conocimiento, donde no tienen cabida los modelos de relación laboral basados en contratos por horas. “Deberíamos reconocer y retribuir el valor añadido generado”, apunta Gómez. “Estamos en la era de las habilidades, importa la visión estratégica, la creatividad, prima el concepto de *learning ability*”, matiza García. “El 45% de los profesionales occidentales tendrá ese perfil en 2020, y exigirá ser pagado por su aportación. Adecuar el mercado laboral a esta realidad es el reto que tenemos como sociedad si queremos mejorar la productividad de nuestro país”, concluye Gómez.