

# Por qué el 'presentismo' puede con la flexibilidad en el trabajo

Contratos a tiempo parcial, teletrabajo y otras medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral y personal impulsan la productividad en la plantilla. ¿Por qué cuesta tanto implantarlo en España?

**Arancha Bustillo.** Madrid

Trabajar para vivir y no vivir para trabajar. A muchos profesionales les faltan horas al día para cumplir con todas sus tareas, tanto en la oficina como en casa. Y, aunque sus puestos se lo permitirían, no pueden ausentarse de la oficina por un tiempo prolongado si no es con una buena excusa. ¿Dónde está la flexibilidad en el trabajo?

A pesar de que en la última reforma laboral se planteaba la flexiseguridad como la clave para revitalizar el mercado de trabajo, esta fórmula no parece que termine de cuajar entre las empresas españolas. Arnaud Guerin, director general de MOA BPI Group, admite que "las compañías no están lo suficientemente mentalizadas del impacto positivo de estas medidas en aspectos como la productividad, la retención del talento, la fidelización, etcétera". No sólo eso. Según indica este experto, "la cultura de muchas organizaciones está aún anclada en modelos industriales del siglo pasado en los que primaban el control, la autoridad y la jerarquía que dificultan el éxito de la flexibilidad".

Sin embargo, el mercado laboral ha cambiado y "las empresas necesitan ser más flexibles", asevera Óscar Izquierdo, director de compensación y beneficios de EY Abogados, quien lamenta que "hay todavía mucha cultura presencial". Este experto cree que, probablemente, nos falte una generación para llegar a contar con profesionales flexibles y con empresas que confíen en ellos: "Muchos jefes no se fían de la responsabilidad de los trabajadores. Prefieren un control visual de la situación y controlar las horas que su equipo pasa en la oficina, que medir por objetivos". A pesar de que la cultura del *presentismo* va perdiendo fuerza poco a poco, Margarita Álvarez, directora de márketing

**Muchos jefes desconfían de la responsabilidad de sus equipos si no los ven en la oficina**



En las organizaciones presentistas, a muchos profesionales les faltan horas del día para cumplir con sus tareas.

ing y comunicación de Adecco, recuerda que se estima que menos del 5% de los empleados en España disfruta del teletrabajo.

## Productividad

Según el informe de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios, España es el país en el que más horas se pasa sentado en la silla de la oficina. Algo que no se traduce en su productividad, pues se encuentra a la cola de Europa en este sentido. "No es lo mismo estar en el lugar

de trabajo que estar trabajando", asegura Ignacio Buqueiras, presidente de esta comisión. Y no le falta razón. Todos los expertos consultados coinciden en apuntar que si se impusiese la flexibilidad y se apostase por la conciliación y la confianza en el equipo, los profesionales estarían más

**España es uno de los países en los que más horas se trabaja, pero no es de los más productivos**

motivados y satisfechos, lo que se traduciría en una mejora de sus resultados.

La comisión también alertó de los males de los eternos horarios laborales españoles. No sólo causa baja productividad, también aumento de la siniestralidad laboral porque no se duerme lo suficiente, baja na-

**A las empresas nacionales les faltan herramientas en la gestión de sus recursos humanos**

talidad por la falta de atención a la pareja, fracaso escolar por el escaso tiempo que se pasa con los hijos, etcétera.

Entonces, si todo parece confabularse en pro de la flexibilidad, ¿por qué no se instala en nuestras vidas profesionales? Además de los aspectos culturales, Montse Rodríguez, directora legal nacional de asesoramiento laboral de BDO, cree que la razón es que no contamos con un sistema de gestión de los recursos humanos óptimo. Guerin también apunta que "a las empre-

## TELETRABAJO

Trabajar desde casa aumenta la confianza en los profesionales que pueden organizar y gestionar su tiempo. Además, es una fórmula motivadora.

sas les faltan herramientas, confianza en las personas y habilidades de los *managers* para fijar y seguir objetivos".

## Sectores y perfiles

Óscar Izquierdo considera que, por su propia naturaleza, el sector de las nuevas tecnologías es donde se está imponiendo la flexibilidad. Ceferí Soler, profesor de Esade, también cree que en áreas donde el conocimiento se usa como un factor clave caben estas fórmulas laborales.

El director general de MOA BPI Group opina que, más que en sectores, hay que hablar de actividades, "sobre todo en aquellas que, obviamente, no requieren de presencia física permanente como, por ejemplo, todas las relacionadas con la atención al cliente, comerciales pre y post venta, telemarketing o ciertos tipos de consultoría". En cuanto a perfiles, Guerin menciona desde informáticos, hasta arquitectos, diseñadores, asesores y consultores, entre otros. "No obstante, si la empresa quiere, y no son puestos de obligada presencia, es fácil encontrar medidas que permitan al empleado organizar su propio trabajo obteniendo los mismos resultados. Es más, muchas organizaciones son bastante creativas a la hora de organizarse cambiando modelos mentales y culturales muy consolidados". Y es que la flexibilidad no se reduce a contratos a tiempo parcial. La directora legal nacional de asesoramiento laboral de BDO apunta otras estrategias como la flexibilidad retributiva, la reducción de jornada, el teletrabajo o trabajo por proyectos. En resumen, un horario a la medida del profesional.

## Ventajas

- Mayor satisfacción en el trabajo y con la empresa.
- Aumento del compromiso.
- Disminución de la rotación no deseada.
- Descenso del absentismo laboral.
- Mejora en la retención del talento.
- Oportunidad para conciliar la vida familiar con la profesional.
- Ayuda a reducir el estrés.
- Para la empresa también supone un ahorro de costes y poder contratar al mejor, esté donde esté.
- Aumenta la productividad del empleado.
- Adaptar las funciones de los empleados a las necesidades de los clientes de la empresa.

## Inconvenientes

- Puede existir abuso por parte de los empleados.
- Desconfianza por parte de los responsables de los equipos, que se fían más del trabajo de sus empleados si les ven en la oficina.
- Falta de herramientas adecuadas para el control y el seguimiento.
- El empleado puede sufrir aislamiento, o la sensación de que se pierde algo.
- Para la empresa puede resultar más difícil crear una cultura de equipo. Es decir, forjar unos valores homogéneos para todos los trabajadores.
- Faltan sistemas de gestión de recursos humanos óptimos.
- Se puede perder la lealtad de los profesionales.
- Pérdida de la sensación de estabilidad laboral por parte del empleado.

## PISTA DEL DÍA

Mail Boxes impartirá este mes sesiones informativas sobre las oportunidades de los franquiciados. Estarán en Barcelona el 17 de abril y en Madrid el día 23 de abril.

<http://www.mbe.es>