

Trabajos en los que no importa desconectar o salir a las 18:00

Regular la 'desconexión digital' o salir antes de la oficina... Son cuestiones menores si se comparan con la llegada de nuevos modelos de trabajo que exigen otro tipo de organizaciones y una flexibilidad distinta.

Tino Fernández. Madrid

Lo de menos podría ser que nuestra compañía –obligada incluso por alguna norma– permitiera salir del trabajo a las 18 horas, o que impidiera que tuviéramos que contestar correos electrónicos y llamadas fuera del horario laboral.

El panorama profesional que se avecina, con nuevos modelos de actividad y dedicación, implica retos mucho más complicados de resolver. Y estos debates sobre salir más temprano o contestar llamadas y *emails* se quedan pequeños frente al hecho de que los profesionales cambiarán mucho más a menudo de carrera y de empleador; de que incluso algunos trabajarán para varias compañías (y para varios jefes) desarrollando proyectos específicos...

Los nómadas digitales –cualquiera cuyo trabajo no está atado a ninguna localización u organización–, el trabajo mixto, tanto en la oficina como a distancia con horario flexible; las jornadas adaptadas al ciclo productivo de cada empleado, con un predominio del cumplimiento de hitos y objetivos, son algunos de los factores de cambio que dibujan un nuevo escenario de trabajo al que tendremos que adaptarnos y en el que buscaremos nuevas oportunidades.

● El empleo 'uberizado'

Cada vez más profesionales dejarán de estar en la sede de su compañía y desarrollarán su trabajo diario sobre la base de una nueva relación laboral orientada sobre todo a la prestación de servicios antes que al contrato tradicional por horas. Desaparece la ubicación física en la empresa, el cargo, e incluso la necesidad de que haya un jefe o sea necesaria la supervisión.

Algunos profesionales conciben su actividad laboral como si fueran empresas unipersonales. Crean su propia oferta, como una *start up*, y establecen planes de negocio profesional.

Cabe preguntarse si importa tanto establecer una hora de salida o dictar una norma



Fátima Báñez, ministra de Empleo y Seguridad Social.

La 'desconexión laboral' que estudia el Gobierno

Desde el primer día de 2017, en Francia es oficial la 'desconexión digital' que implica que no se puede obligar a los empleados a contestar 'emails' o llamadas fuera del horario laboral. Esta normativa, adoptada ya por los franceses, no implica ninguna obligación de desconectar sino más bien la posibilidad de hacerlo. Allí, las empresas con más de 50 empleados tendrán que negociar la implantación de este derecho con los representantes de los

trabajadores.

La semana pasada, el Gobierno español admitió que estudiaba la posibilidad de regular que las empresas no puedan conectar con sus trabajadores ni en vacaciones ni después de la jornada laboral mediante cualquier medio tecnológico; ni por teléfono, correo electrónico o por cualquier red social. Anteriormente el ejecutivo había planteado la posibilidad de finalizar la jornada laboral a las 18 horas.

Sobre la desconexión planteada por el Gobierno, Juan Rosell, presidente de la CEOE, contestaba que "hay trabajadores que pueden acogerse sin problema a esta medida, y otros que no". Rosell cree que "no puede haber una ley general que regule de la misma manera en todas las empresas y sectores ese derecho de los trabajadores a la desconexión tecnológica tras la jornada laboral, de manera que la compañía no pueda contactar con el empleado".

de desconexión cuando la nueva relación entre empleado y empleador exige otro tipo de organizaciones con una flexibilidad nunca vista; y cuando los modelos de reconocimiento y de carrera profesional cambian radicalmente, igual que las fórmulas para valorar nuestro rendimiento. Sin olvidar que las normas por las que se rija nuestra práctica profesional traerán novedades que afectarán a nuestra carrera. Esa realidad profesional influirá asimismo en el modelo retributivo.

● 'Slasher' y 'supertemps'

Junto a los nómadas digitales, la fauna laboral se poblará con nuevos tipos, como los *slasher* (una persona y varias carreras a la vez), que emplearán su tiempo de trabajo en varios trabajos compatibles e independientes.

En esta fórmula el profesional no depende de un solo jefe, y su salario, además, puede llegarle desde varias organizaciones.

A éstos se unen los que se conocen como *supertemps* (supertemporales), que son

profesionales generalmente formados en las mejores universidades y escuelas de negocios, que han trabajado en las principales compañías, pero que se han decidido por una carrera laboral alejada de cualquier organización tradicional.

● Trabajar sin jefes

La empresa sin mandos es un sueño para unos y una pesadilla para otros. Se trata de una realidad en determinadas organizaciones que buscan aplanar la estructura de la em-

El 50% de las empresas no puede atraer y retener talento

Expansión. Madrid

El salario, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y el ambiente laboral son los principales motivos por los que los trabajadores españoles deciden cambiar de empleo. Y sólo un 41% de los empleados tiene en consideración el rol del jefe directo en la gestión del desempeño. La consultora Willis Towers Watson puso sobre la mesa estas cuestiones en la jornada *Estrategias eficaces de gestión del Talento y de la Compensación*, celebrada en Valencia. En la misma también hizo un llamamiento a las organizaciones para renovar su gestión de personas, ya que alrededor de la mitad de las empresas en todo el mundo tiene dificultades para atraer y retener a empleados con alto potencial o capacidad de desempeño, a pesar de que el 48% de éstas indica que la actividad de contratación ha aumentado.

Eva Patier, directora de *talent & rewards* de Willis Towers Watson en España, afirmó que "las empresas necesitan renovarse para hacer frente a los retos del mercado laboral y seguir siendo competitivas. Un componente importante para atraer y retener a empleados clave es articular una adecuada propuesta de valor al empleado –EVP, por sus siglas en inglés–, es decir, lo que la organización puede dar a los empleados y lo que espera de ellos a cambio. Ésta debe estar alineada con lo que la compañía representa en el mercado y lo que la diferencia de otras empresas con las que compite por talento. A su vez, es necesario comprender a los empleados y candidatos, personalizar la EVP para aquellos con habilidades críticas y comunicarla de manera efectiva, aprovechando la tecnología para dirigirles mensajes diferenciados".

Habrà que resolver el dilema de los nuevos modelos de carrera, reconocimiento y retribución

Desaparece la ubicación física en la empresa, el cargo e incluso la necesidad de supervisión

Las carreras por proyectos llevarán a la coexistencia de varios trabajos con varios jefes

Hay quien concibe su actividad laboral como si fueran empresas unipersonales

presa y dar un nuevo rol a los superiores. Esto cambia la compañía y la forma de trabajar; es una especie de inteligencia colaborativa que otorga cada vez más voz y voto a los profesionales.

El caso más famoso es la *Holacracia* que Toni Hsieh, fundador de Zappos, trató de implantar en su compañía sin mucho éxito. Los argumentos: una comunicación mucho más eficaz; reuniones sistemáticas e inmediata de los conflictos que puedan darse entre los diferentes miembros del equipo; y líneas bien definidas en lo que se refiere a la responsabilidad y lo que ésta implica.

● Tener varios jefes

Las carreras por proyectos llevarán a la coexistencia de varios trabajos. Y la nueva relación entre empleados y empleadores crea un modelo multijefes, que obligará a adaptar nuestra jornada laboral a varios superiores en distintos empleos.

Así, en un mismo proyecto puede haber diferentes líderes, y habrá que rendir cuentas, influir y convencer tanto a quien nos contrata como a aquellos para los que trabajamos.

PISTA DEL DÍA

El 26 de mayo finaliza la recepción de candidaturas a los 'Premios Innovación a la Mejor Start up' que convoca la Fundación Sacyr.

<http://bit.ly/2n4lq3q>