

EN BUSCA DEL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO EN REMOTO Y EL PRESENCIAL

Son modelos que fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Siete de cada diez consideran que lo mejor es trabajar entre dos y tres días fuera de la oficina

IXONE ARANA
MADRID

Nada ha acelerado tanto la implantación del teletrabajo en España como el estallido de la crisis del coronavirus. En 2018, según el INE, solo un 4,3% de los españoles trabajaba en remoto con cierta frecuencia. Después de más de un año de pandemia, en cambio, se ha convertido en el modo de trabajo de casi tres millones de empleados, cuyo sector puede permitírselo. Esto supone un incremento de más del 74%.

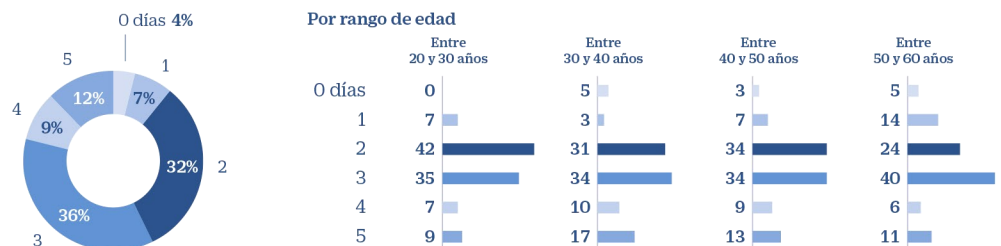
Pero junto con los porcentajes, también han crecido los bulos en torno a este modelo laboral. Como que todo el mundo prefiere trabajar en remoto como única opción. La realidad es que solo un 12% de los empleados afirma que le gustaría teletrabajar siempre, según el informe *Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial*, elaborado por IESE y Savills Aguirre Newman, que recoge la experiencia de 3.450 trabajadores de 11 países. Menos aún son los que querrían trabajar todos los días desde la oficina, que se traduce en un escaso 4%.

Para siete de cada diez personas (68%) lo ideal sería trabajar entre dos y tres días en remoto, sostiene Mireia Las Heras, profesora del IESE y autora del estudio. "Echamos de menos volver, ver a las personas, generar relaciones, crear, pero no los cinco días de la semana, que es lo que hacíamos antes de esta situación de crisis", aclara. Esta preferencia, además, se mantiene en los distintos rangos de edad de los trabajadores, sin diferencias significativas entre los más jóvenes y los más mayores.

Ese equilibrio entre el trabajo a distancia y el presencial constituye numerosas ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores. El informe desmiente, por ejemplo, la creencia de que el teletrabajo dificulta la innovación. "Ni el trabajo remoto impide la creatividad ni la oficina en

Razones para implantar modelos de trabajo híbridos

Número deseado de días de trabajo remoto por semana En % sobre el total de respuestas



Efecto de la flexibilidad laboral en la igualdad de oportunidades Rendimiento, calidad, disposición y energía medidos en %

	CON HIJOS				Diferencia a favor del teletrabajo		SIN HIJOS				Diferencia a favor del teletrabajo	
	Oficina		Teletrabajo				Oficina		Teletrabajo			
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre			Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Rendimiento	80%	75%	90%	88%	+10%	+13%	77%	76%	84%	89%	+7%	+13%
Calidad	84%	78%	90%	89%	+6%	+11%	83%	78%	85%	90%	+2%	+12%
Disposición	86%	80%	91%	91%	+5%	+11%	86%	83%	88%	90%	+2%	+7%
Energía en el trabajo	79%	75%	88%	88%	+9%	+13%	74%	73%	81%	85%	+7%	+12%

Fuente: IESE y Savills Aguirre Newman

A. MERAUIGLIA / CINCO DÍAS

si misma la fomenta", confiesa Las Heras. Según las conclusiones de su estudio, todo depende de la persona. Mientras que para quienes se consideran altamente creativos trabajar desde casa les ayuda a ser un poco más innovadores, se produce el efecto contrario para quienes, habitualmente, son poco creativos: es el estar en la oficina lo que les hace ser un poco más innovadores. La clave está, por tanto, en encontrar una adecuada gestión de ambos modelos de trabajo.

Esto, según la profesora, lleva su tiempo y no puede hacerse de una manera precipitada como la que caracterizó el inicio de la crisis sanitaria. "No hemos tenido una experiencia de teletrabajo real, hemos tenido una experiencia de supervivencia, de intentar sobrevivir en una situación de crisis absolutamente sin precedentes y para la que no nos habíamos podido preparar", recalca.

Aun así, los nuevos modelos de trabajo surgidos en consecuencia han demostrado que pueden ser una oportunidad para la igualdad. La flexibilidad de poder trabajar entre dos y tres días por semana desde un lugar remoto, que no tiene por qué ser el propio hogar, puede ser clave para lograr organizaciones con empleados con más bienestar y salud. Esto se materializa, sobre todo, en el caso de las mujeres. Según

el estudio, las mujeres que tienen hijos muestran un mayor incremento de rendimiento, calidad, disposición y energía en su trabajo cuando participan en esquemas de teletrabajo. Asimismo, las mujeres sin hijos son las que se ven más beneficiadas con este modelo en lo que se refiere a felicidad y orgullo por el trabajo que realizan.

Solo el 12% de los empleados afirma que le gustaría teletrabajar siempre

La relación con los compañeros es lo que más se echa de menos con el modelo de trabajo en remoto

Tampoco hay que olvidar las ventajas que ofrece la presencialidad. Tener ocasión de estar rodeado de compañeros y cambiar de escenario al ir de casa al trabajo ha sido señalado por un 65% de los participantes como la principal ventaja de trabajar desde la oficina. Así, lo que las personas más echan de menos, además del espacio físico, es la relación con sus compañeros. Por otra parte, los datos refutan la idea de que esta socialización supone una pérdida de tiempo. Tras analizar la diferencia entre horas efectivas trabajadas en remoto y en la oficina, los encuestadores no han hallado diferencias significativas, sino que ambas se encuentran en torno a las siete horas y media.

En cualquier caso, Las Heras advierte de que "es muy difícil" medir ese tipo de rendimiento. "Desde el trabajo en remoto se rinde más a *output* [producción] por hora y desde el trabajo presencial vamos a rendir más por generación de relaciones y conocimiento", reconoce.

Lo que está claro, según la docente, es que la manera de trabajar no será ni debe ser como antes. "Hay cosas que tendremos que reforzar, cosas que tendremos que cambiar y cosas que tendremos que dejar de hacer", comenta. "Lo que no podemos hacer es ir al lugar de trabajo para teletrabajar desde ahí".