

**Emprendedores & EMPLEO** | Expansión

# Fórmulas flexibles para ser un profesional con alto potencial

Cada vez más profesionales piden a sus empresas que implanten nuevos sistemas de trabajo. El reto de las compañías es conseguir que estos modelos sirvan de trampolín para la carrera de sus empleados.

**Harry Wallop**, Financial Times  
 Es habitual pensar que las empresas necesitan un solo líder que inspire a los demás con su visión. Sin embargo, el año pasado el Partido Verde de Inglaterra y Gales designó a dos colideres, Caroline Lucas y Jonathan Bartley, para que dirigiesen el partido bajo el fundamento del trabajo compartido.

Algunos expertos opinan que esta decisión forma parte de una estrategia política y alegan que un puesto tan importante no puede compartirse. Sin embargo, Bartley cree que, de esta forma, la agrupación demuestra que “no sigue las fórmulas tradicionales”.

De hecho, los datos que publicó la consultora Timewise indican que los gestores cada vez aprueban más el empleo a jornada parcial y el trabajo compartido. En Reino Unido, de las 5,1 millones de personas que tienen salarios altos (aquellas que ganan más de 40.000 libras al año, es decir, más de 46.000 euros aproximadamente) un 15% (alrededor de 773.000 empleados) trabaja a tiempo parcial. Esta cifra es algo más elevada que hace un par de años, cuando el porcentaje era del 14%. El principal motivo de este crecimiento es que cada vez son más las compañías que adoptan horarios laborales flexibles para captar a los mejores.

La crisis económica de 2008 cambió el panorama, declara Karen Mattison, co-consejera delegada de Timewise. Por lo general, los profesionales aceptaron que las empresas redujesen sus horarios para así conservar sus empleos. Por ejemplo, en Japón, según las cifras de la OCDE, los trabajadores a tiempo parcial pasaron de constituir un 18% de la población activa en 2006 a un 23% en 2015. Sin embargo, los datos sugieren que la recesión ha beneficiado a las personas con los salarios más elevadas. Así, las fórmulas flexi-

**La apuesta por la flexibilidad es un incentivo que usan las empresas para atraer a los mejores**



Las organizaciones deben implantar horarios laborales flexibles.

bles de contratación y las altas retribuciones se han convertido en incentivos para contratar a los mejores trabajadores, declara Maggie Stilwell, codirectora de contratación de la compañía de servicios profesionales EY. En la encuesta que realiza cada año esta organización a sus 230.000 empleados, el 84% agradeció la flexibilidad que le proporcionaba la empresa.

El año pasado, Arpad Cseh, consejero delegado de UBS en Londres, solicitó trabajar a tiempo parcial para poder de-

**Uno de los problemas más habituales es que al final se acaba trabajando más tiempo del estipulado**

**Algunas compañías optan por que varios empleados compartan un puesto y trabajen de forma conjunta**

sarrollar un proyecto personal. Sin embargo, Cseh reconoce que uno de los problemas más frecuentes de este tipo de jornadas es que se acaban trabajando más horas de las que se estipulan en el contrato. No obstante, también admite que con esta flexibilidad ha reafirmado su lealtad al banco.

**Compartir un cargo**  
 Una forma de evitar pasarse por la oficina cuando se opera desde casa es compartir un puesto de trabajo. Así actúan

**Las nuevas generaciones desean más autonomía para decidir dónde y cuándo trabajar**

Alix Ainsley y Charlotte Cherry, codirectoras de Recursos Humanos en Lloyds Banking Group. Ambas afirman que la jornada parcial no ha sido un obstáculo para sus carreras profesionales y ya habían trabajado de forma conjunta en General Electric. “La posibilidad de actuar en equipo nos genera más confianza”, añade Ainsley.

Los expertos opinan que, mientras que algunas compañías no ponen ningún obstáculo cuando hay que implantar horarios flexibles, no es muy frecuente que las organizaciones permitan a sus empleados trabajar a tiempo parcial o compartir un empleo.

Raj Tulsiani, consejero delegado de la empresa para la contratación de ejecutivos Green Park, opina que, a menudo el trabajo a tiempo parcial no sólo implica la reducción de las horas laborales sino también del salario.

Los profesionales con alto potencial opinan que esto debe cambiar. “Las nuevas generaciones de trabajadores realmente quieren tener más autonomía sobre cuándo y dónde trabajar”, concluye Mattison.

## Una nueva vida profesional con modelos de empleo inéditos

Aunque persisten las dudas acerca de la verdadera productividad y el realismo de muchos modelos, cada vez más organizaciones permiten a sus profesionales escoger cuándo pueden trabajar —empleo sin horarios, autogestión del tiempo— o dónde realizar la actividad correspondiente, sea en casa o en cualquier lugar que implique incluso no ir a la oficina. Lo cierto es que los nuevos modelos de trabajo que

tienen el común denominador de la flexibilidad favorecen el empleo independiente, por proyectos y una serie de fórmulas novedosas que, básicamente, prescinden de la idea de empresa tradicional y, sobre todo, del concepto obsoleto de que hay que ‘estar’. Las compañías y empleados deben trabajar la flexibilidad, la autorregulación, el compromiso y la confianza, de manera que, para que funcione la mayor parte de

iniciativas que parecen tan revolucionarias y que tienen que ver con la libertad laboral, es necesario que las organizaciones tengan plena confianza en aquellos empleados que las practican. Además, los profesionales implicados en estos nuevos modelos de trabajo han de estar totalmente comprometidos con su empresa. Han de ser empleados muy autónomos y altamente organizados, así como mantener un mínimo de

vínculo con la compañía para preservar la conexión. Sin olvidar aspectos obvios, como que hay un nuevo modelo de relación profesional; que los horarios fijos y el ‘presentismo’ tienden a desaparecer; que la evaluación de los profesionales y la retribución que éstos obtengan se asocia con la consecución de resultados; o que sólo se puede dar autogestión del tiempo en determinadas funciones y sectores.