

## Randstad – Jornada líderes

# El 71% de las compañías españolas tiene modelos híbridos de teletrabajo

- El 43% de las compañías aplica políticas diferentes por departamentos o puestos.
- Un 57% de las empresas aplica la misma política de modelo híbrido a todos sus empleados.
- Estas conclusiones se recogieron en la jornada de “líderes” de Employer Brand organizada por Randstad con representantes de las empresas ganadoras de la edición 2022.

**Madrid, 17 de enero de 2023.-** [Randstad](#), la empresa de recursos humanos número 1 en España y en el mundo, ha recogido las principales conclusiones y tendencias sobre el teletrabajo tras la jornada celebrada con representantes de algunas de las empresas ganadoras de los Randstad Awards, compañías más atractivas para trabajar en España según el Randstad Employer Brand Research.

Tras el fin de la crisis sanitaria, [muchas compañías a nivel mundial han iniciado una “marcha atrás” en sus propuestas de modelo híbrido, reduciendo en un 12% las personas con posibilidad de acogerse a este modelo](#) en sus compañías.

Sin embargo, [el 96% de las personas que actualmente cuentan con un modelo híbrido quieren poder mantenerlo](#). ¿Se dirigen las organizaciones en sentido opuesto a lo que reclama su talento? ¿Cómo regresar a modelos de trabajo presenciales cuando los híbridos, o incluso los *fully remote*, han demostrado su éxito?

[Randstad asegura que no existe un modelo híbrido y de flexibilidad ideal](#). Cada compañía, en función de una serie de parámetros como la tipología de puestos y perfiles, los rasgos culturales y el estilo de management, deberá determinar la modalidad más adecuada a su realidad y circunstancias.

- [El 71% de las empresas ganadoras en los Randstad Awards afirma tener instaurado un modelo híbrido de teletrabajo](#) compuesto por un 21-40% de trabajo en remoto. En los extremos, un 14% lo tiene implantado entre el 0-20% y un 14% ofrece flexibilidad de teletrabajo total.
- [El 57% de dichas compañías ofrece días flexibles previamente acordados con el manager](#). Un 14% establece los días concretos para teletrabajar, otro 14% combina los días establecidos con días flexibles a elección del profesional. Por último, el 14% restante, ofrece flexibilidad de elección plena.
- [Un 57% de la muestra aplica la misma política de modelo híbrido a todos sus empleados](#). En cambio, un 43% aplica políticas diferentes por departamentos o clasificación de puestos.

- Un 57% tiene en su hoja de ruta aumentar el porcentaje de teletrabajo a corto/medio plazo. Un 43% no se plantea ningún cambio.

### **Factores a tener en cuenta al hablar de modelos de trabajo híbridos.**

1. **Los managers y su doble rol ante el reto de los modelos híbridos.** Desde su posición, han liderado y gestionado el proceso de transformación al mismo tiempo que han sido afectados por el mismo en su rol de colaborador. Por ello, si se pretende seguir funcionando con estos modelos, es necesario continuar dirigiendo grandes esfuerzos de acompañamiento y facilitación hacia estos perfiles.
2. **El gran desajuste de opinión entre los grupos profesionales que forman las organizaciones.** Mientras la alta dirección defiende un modelo basado en la presencialidad total, los mandos intermedios manifiestan su clara preferencia por el trabajo en remoto. El equipo junior, por su parte, muestra una clara necesidad de tener contacto cercano con su equipo y responsables, ya sea bien por socializar o por su aprendizaje y desarrollo profesional. Ante esta divergencia, se advierte un gran peligro: los equipos de responsables intermedios. ¿Es posible asegurar la generación de cultura, el sentimiento de pertenencia y la promulgación de valores corporativos, si son precisamente estos perfiles intermedios quienes no quieren volver a la presencialidad?
3. **El impacto negativo desde el punto de vista físico y psicoemocional que ha tenido el trabajo en remoto entre los colaboradores,** ¿cómo se puede seguir garantizando su bienestar?
4. **La incertidumbre ante las exigencias del talento.** En los últimos años, la flexibilidad, los modelos híbridos y las propuestas de trabajo deslocalizado han supuesto una clara ventaja competitiva a la hora de atraer talento. Aunque, ¿tiene cabida en una organización una persona que no se plantea acudir a las instalaciones y que prefiere no interactuar presencialmente con sus compañeros?

### **Retos pendientes de resolver en un futuro cercano**

Las empresas se enfrentan a una serie de retos y decisiones que condicionarán el futuro cercano de sus políticas de recursos humanos. En primer lugar, la **decisión sobre si los modelos de teletrabajo son una solución única para toda compañía o no, asumiendo la pérdida de equidad que esto puede suponer.** En línea con esto, decidir si el enfoque del modelo de trabajo debe atender a las necesidades del talento o responder a las del cliente. Lo que sí parece claro, es que se elija el modelo que se elija, debe ser dinámico en el tiempo y estar sujeto a revisiones.

En segundo lugar, es necesario **tomar decisiones sobre cómo adaptar los modelos de onboarding del talento a este nuevo entorno.** Además, sin olvidar la importancia de impulsar el desarrollo y competencias de liderazgo de los líderes de equipo por parte del departamento de recursos humanos.

Por último, la [posibilidad de apostar por espacios de trabajo más atractivos para los equipos, tanto o más que sus propios domicilios](#), como solución para afrontar algunos de los próximos retos que depara el modelo híbrido perfecto en cada compañía.

### **Más de 10 años apostando por el employer brand en España**

El estudio [Randstad Employer Brand Research](#) analiza el atractivo laboral de las empresas percibido por el público en general. La primera edición se realizó en 2001 en Bélgica. Desde entonces y con carácter anual se ha ido repitiendo el estudio para ayudar a las empresas a encontrar el talento que necesitan. En la actualidad se realiza en 31 países, en los que se sondea a más de 163.000 personas. [Randstad Employer Brand Research es el estudio más representativo a nivel mundial sobre employer branding](#).

### **Randstad en el mundo y en España**

Randstad es la empresa #1 en España y #1 en el mundo, en soluciones de Recursos Humanos, haciendo posible que cada día 55.000 personas en nuestro país tengan un empleo. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1,5 millones de horas de formación. Durante 2021, Randstad Iberia facturó 1.502 millones de euros. En España, contamos con 2.200 empleados en más de 250 oficinas que trabajan a diario para que más de 55.000 personas encuentren un empleo cada semana.

Para alcanzar estos objetivos, utilizamos la tecnología como ventaja y como medio para alcanzar nuestro fin. Al combinar nuestra pasión por las personas con el poder de la tecnología, desarrollamos el verdadero potencial de personas y organizaciones. A esto lo llamamos: human forward.

A nuestros clientes les ofrecemos un servicio global en soluciones de recursos humanos: selección de profesionales, contratación temporal, externalización de tareas, desarrollo de planes y servicios de formación, gestión de procesos de recolocación y transición de carreras y servicios de consultoría de capital humano.

Trabajamos para que 653.300 personas encuentren un empleo cada día y formamos a cerca de 406.400 personas. Con más de 60 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Holanda, Randstad NV cotiza en la Bolsa de Amsterdam y cuenta una media de 39.530 empleados corporativos en 38 países en 4.927 oficinas. El pasado año, Randstad obtuvo unos ingresos de 24.635 millones de euros en todo el mundo. Podrás acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos a través de nuestra web [Randstad.es](#) y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad\_es en Facebook, LinkedIn, Instagram, Tik Tok y nuestro canal de Youtube. También puedes acceder a nuestros sites [Randstad Research](#) y [Randstad Valores](#).

#### **Contacto:**

##### **Departamento de comunicación Randstad**

Leticia Serrano: [leticia.serrano@randstad.es](mailto:leticia.serrano@randstad.es)  
91 490 62 19 / 686 991 238

##### **Roman**

Ignacio Marín: [i.marin@romanrm.com](mailto:i.marin@romanrm.com) / 915 915 500  
Olga Llano: [o.llano@romanrm.com](mailto:o.llano@romanrm.com) / 629 560 731