

**Teletrabajo/Presencialidad**

**Semana laboral híbrida**

**8 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

---

**CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y  
PROFESIONALES**

**Área Jurídica**



---

## **La semana laboral híbrida se presenta como parte de la reincorporación al trabajo en la nueva normalidad**

**La semana laboral híbrida, con dos o tres días de teletrabajo, se presenta como una de las tendencias de empleo de la nueva normalidad tras la pandemia, según han coincidido varios expertos en la Conferencia Internacional de la World Employment Confederation (WEC), organizada en Madrid por la Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal (Asempleo), su homóloga española, el pasado día 6.**

El teletrabajo aparece como una oportunidad tanto para las empresas como para los empleados, aunque exigirá cambios en las estructuras laborales actuales y mayor preparación de las próximas generaciones, como señaló el experto en transformación digital, Peter Hinssen.

Hinssen recomendó aceptar el cambio con agilidad, innovación, creatividad y mente abierta.

La jefa global de Investigación de JLL Work Dynamics, Marie Puybarand, insistió en que la vuelta al trabajo será híbrida e invitó a las compañías a plantearse la semana laboral con dos o tres días de teletrabajo, ya que el 60% de los empleados está dispuesto a adoptar esta medida.

Al igual que Puybarand, el director de Búsqueda y Dotación de Personal de LinkedIn para Europa, Medio Oriente, África y Latinoamérica, Adam Hawkins, destacó las ventajas del teletrabajo para captar nuevos talentos, y recalcó que esta modalidad exige respetar los derechos del trabajador para decidir desde dónde y cuándo quiere trabajar.

### **Fuga de profesionales y la “guerra de talentos” entre compañías**

Otro de los temas tratados en la conferencia que hoy termina, es la fuga de profesionales y la "guerra de talento" entre compañías, expresión empleada por la presidenta de WEC, Bettina Schaller.

Schaller apostó por desarrollar una estrategia nacional que adecúe el sistema educativo a la demanda de las empresas y a las capacidades que exigirá el futuro mercado laboral.

---

Por su parte, la profesora de Ciencias Sociales de la Universidad de Nebrija, Jesica Bayón, señaló a las empresas como responsables de esa fuga de talento, ya que no están haciendo una buena gestión de las cualidades de sus empleados.

Eso también provoca frustración entre los trabajadores, como advirtió el catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid, Santos Ruela, para quien en España existe un 27% de empleados sobrecualificados para su puesto.

Fuente: **Lefebvre**