

► EMPLEO Y FORMACIÓN

«Coworking», el proyecto de todos

La cada vez más creciente apuesta por el emprendimiento en España lleva a los espacios comunes de trabajo a marcar la tendencia de cómo serán los «nuevos centros de negocio». Una mesa y una red wifi ya no es suficiente para una industria que ha dejado de ser moda y que reclama locales multidisciplinarios

JULIÁN HERRERO

Levantarse a una hora prudente, lo suficientemente pronto como para ser productivo, pero lo razonablemente tarde como para evitar el primer bullicio matutino y poder presumir delante de los amigos de que eso de fijarte tu propio horario mola. Coger la «hipsterbici» y poner rumbo al Starbucks más cercano para cargar las pilas con un buen bidón de café XXL. Después, buscar un local con wifi, ya sea uno de la propia cadena hostelera o en un área preparado en exclusiva para «autónomos modernos», en el que «acampar» con el último Mac como bandera y empezar la jornada de trabajo rodeado de más gente «guay». La concepción en torno a la que comenzaron a desarrollarse los espacios de «coworking» es tan alternativa como desfasada; ahora, este movimien-

«Se han incrementado los locales y el número de usuarios, pero sigue siendo pequeño»

to ha perdido fuerza para consolidarse como una industria más «terrenal» y buscada tanto de forma individual como por las grandes empresas. Todo ese mundo que entremezclaba y así sigue haciéndolo— lo «vintage» con la alta tecnología deja paso a la forma de trabajar que marcará los próximos años. Con los «freelances» a la cabeza, la nueva generación que se están incorporando al mercado laboral reclama unos ambientes en los que aquello que decía el refrán de «mejor solo que mal acompañado» queda en desuso.

Las tendencias globales, como el emprendimiento, los negocios digitales, la tercerización de los servicios o la colaboración entre empresas y profesionales, se han convertido en los puntos fuertes del «coworking» en esa creación de lugares comunes de trabajo en los que beneficiarse de las sinergias entre los diferentes negocios

que se juntan en pocos metros cuadrados. Como explica Alfonso Jiménez, socio director de People-Matters, «las personas somos animales y necesitamos de la interacción», y que mejor que sacar de casa a los trabajadores por cuenta propia para que se junten en un hábitat de colaboración, que no de competencia. A pesar de lo cual, avisa que todavía no se puede hablar del «boom» en España: «Se han incrementado los locales y el número de usuarios también ha crecido, pero sigue siendo pequeño en relación al total de los profesionales, incluyendo los autónomos». Una teoría apoyada por el fundador de CoworkingSpain.es, Manuel Zea, que cuenta cómo ha pasado este modelo de ser un fenómeno o movimiento a convertirse en una industria con la expansión de los espacios y las herramientas de gestión, hasta el punto de que el tema fue uno de los motivos de discusión en el pasado «Coworking Spain Conference», celebrada hace una semana en Valencia. Aun así, lo que se confirma es que España es uno de los países pun-

El ahorro también viene al no tener que pagar una oficina propia, al alquilar una mesa o un despacho



CLAVES

► AHORRO

Tanto dinero como recursos, ya que al compartir estos últimos con otros emprendedores se contribuye al cuidado del medioambiente. Pero el ahorro también viene de no tener que pagar una oficina propia al alquilar una mesa o un despacho.

► FLEXIBILIDAD

El «coworking» es libertad, hoy puedes estar aquí y mañana allí. Es por ello que se han creado diferentes redes que permiten a los socios encontrar su lugar para trabajar en cualquier rincón del planeta, y con horarios a la carta.

teros del sector. Si en 2012 contaba con la mayor red por habitante del mundo, alrededor de los 600; recientemente Barcelona y Las Palmas han sido reconocidas por

el portal de negocios Quartz como dos de las diez mejores ciudades para practicar este «estilo de vida».

Dentro del proceso de creci-

FORMACIÓN Y TALENTO: NUEVOS VALORES EMPRESARIALES



ÓSCAR CORTIJO PERIS
Director Corporativo
de Personas Fundación
Universitaria San Pablo CEU

Los importantes cambios que han sacudido nuestro entorno han provocado ciertas transformaciones que, se intuye, van a seguir produciéndose. Internacionalización, globalización, virtualización, crisis económico-financiera, dinamismo y competitividad de los mercados han generado y generarán nuevos retos en las empresas.

Estos nuevos desafíos exigen a las Direcciones de Personas (atrás queda ya el concepto de Recursos Humanos) adap-

tarse a los cambios en la naturaleza del trabajo. La actividad empresarial ha derivado en una labor más cognitiva, simbólica, emocional, incierta, muy relacional, virtual y telemática. Estos cambios modifican sustancialmente el talento que se necesita en las organizaciones para ser competitivas, cambios que conllevan inexorablemente a nuevas prácticas en las Direcciones de Personas.

En primer lugar, señalemos que el desarrollo del talento es fundamental en la estrategia empresarial. Por ello, la aportación de valor a la empresa y a las personas resulta esencial para potenciar el talento, que se refleja en la calidad del trabajo y en los resultados. Pero también hay que atraer, incorporar, retener y promover

el talento, facilitando la implicación, el compromiso y la creación de un clima positivo e innovador. Los cambios permanentes en el entorno obligan a las empresas a adaptarse de forma rápida y exigen que las Direcciones de Personas lideren estos importantes cambios.

La Dirección de Personas debe estar atenta a las necesidades de las unidades de negocio para establecer prioridades y ser una «joint venture» con las líneas de dirección. Por eso es fundamental la coherencia, que otorga credibilidad, confianza y, por ende, compromiso. Por último, no olvidemos la diversidad de edades, razas, culturas o

idiomas. Considerar que las mismas prácticas de la Dirección de Personas sirven de forma global para todos los trabajadores es una estupidez.

En definitiva, las organizaciones que sean capaces de establecer entornos laborales saludables, que faciliten un horizonte de desarrollo personal y profesional del talento, que sean exigentes, que no permitan que en los equipos haya personas tóxicas que lastren el valor de las demás, ya no solo

marcarán la diferencia, sino que si no tienen este enfoque de la consideración de las personas en su sentido integral, definitivamente desaparecerán.

«Hay que facilitar la implicación y crear un clima positivo e innovador»



♦ PRODUCTIVIDAD

Está claro que quedarse en casa sale más barato, pero los niveles de productividad se disparan cuando salimos de ella. Crearte una rutina y cambiar el lugar de trabajo contribuye muy positivamente en este punto.

♦ CONTACTOS

La convivencia a diario con personas de disciplinas muy distintas contribuye a ampliar una red de contactos que nunca está de más. La agenda encuentra en los espacios «coworking» un buen lugar del que nutrirse.

♦ APRENDIZAJE

Ese contacto con gente de todas las áreas también contribuirá al aprendizaje diario. Además, es frecuente que los propios locales se encarguen de fomentar los cursos y los eventos, por lo que las actividades paralelas también tienen su peso.

miento y transformación, otra de las cosas que ha ocurrido es la generación de un universo de espacios de trabajo muy amplio. Empezando por el hall de un hotel, una cafetería o un parque, sitios públicos en los que no hace falta ningún tipo de reserva y que también sirven de despacho a más de un autónomo; los coworking clásicos, ya con un perfil mucho más estructurado y donde sí es necesario alquilar tu mesa; también están los coworking corporativos, desarrollándose bastante en la actualidad y en los que grandes compañías ponen a disposición de colaboradores externos unos locales en los que interactuar; y, por último, las oficinas colectivas. Con un uso algo diferenciado y con unas reglas de acceso diferentes, el concepto es el mismo y en su diseño cada vez se van pareciendo más.

Y es que no se entiende como el fin de un negocio, sino como un medio para llegar a metas más altas. Cotas que se alcanzarán gracias a la creación de entornos con «alma propia» —cuenta Zea—,

en los que se persiga la unión de una «comunidad» —palabra que resalta por encima de todo cuando se habla con los expertos— que dé sentido y vida a cada recinto. Y es que no vale con juntar cuatro mesas y poner una buena red de wifi. El coworking exige mucho más y así lo expone Francisco Vázquez, presidente de Grupo 3g office, al destacar la importancia de dotar el espacio de diferentes tipologías; lugares para reuniones informales y formales, para trabajar concentradamente, para charlar de pie, para tomar un café, para hacer una conferencia, salas de creatividad y de «brainstorming», una habitación para pintarrajear la pared o para trabajos más innovadores... Todo tiene cabida en un mundo en el que Vázquez habla de hasta «veinte tipologías de ambientes diferentes» para lograr esa riqueza que abarque las múl-

tiples necesidades de los presentes. Una pluralidad de escenarios que encuentra su explicación en la principal barrera a la que se enfrentan los coworking: la gratuidad de otros muchos lugares que pueden hacer prácticamente la misma función, esos parques, hoteles y cafeterías que se citaban antes. Es por ello que la clave está

«Las tendencias globales como el emprendimiento o la tercerización de los servicios se han convertido en puntos fuertes»

en ofrecer servicios de valor para la comunidad de profesionales que trabajan en los negocios que se acogen, ese plus que aporta el centro frente a otros entornos. La única manera de lograr que todos estos «freelance» se acerquen hasta estos novedosos «centros de negocio» es con una importante inversión tecnológica y una mayor calidad de espacios. Sólo así se puede justificar la cuota a unos trabajadores autónomos que no se van a mover de su casa a coste cero por cualquier emplazamiento.

Seguros, garantía de empleo de calidad

J. H.

¿Busca el ansiado, y cada vez más inusual, contrato indefinido? Pues el mundo de las aseguradoras es el suyo. En estos tiempos, en los que parece casi una quimera el dar con una estabilidad laboral, la industria de los seguros se ha convertido en uno de los sectores que más tranquilidad proporciona. Hasta el 97% de sus empleados ha estampado su firma en un contrato laboral indefinido. Más concretamente sólo un 2,86% de la plantilla gozaba de uno temporal en 2013, como arroja la Memoria social del seguro 2014 que presentará esta primavera Unespa y de la que ya ha lanzado un avance. Y es que la crisis y su tremendo impacto en todo el mundo laboral no ha sido tal en el mundo de los seguros, que ha sabido mantener este porcentaje desde 2008 y mejorarlo respecto al que había en 2005, cuando el ser fijo era un privilegio de casi el 95%. Porque aquí la experiencia es un grado, «los puestos de trabajo que necesita cubrir

«El 97% de los contratos son indefinidos. Es una industria 10 veces más estable que la media del país»

exigen experiencia. No es posible improvisar un buen tramitador de siniestros o un comercial exitoso...», cuentan portavoces de la Asociación Empresarial del Seguro (Unespa). La muestra de cómo se ha conseguido mantener la calidad de empleo también viene

comparar estos datos con los de la EPA de 2013, en los que la tasa de temporalidad en España se elevaba hasta el 23%. Con lo que deja en muy buen lugar a una industria 10 veces más estable que la media. Al igual que lo hace el ranking en el que los seguros se suela en el «top10» de los sectores mejor retribuidos de nuestro país

Pero las cifras de este avance de la Memoria deja entrever que la baja tasa de temporalidad no es el único elemento que realza su calidad. El tamaño de la plantilla y su estabilidad se ha mantenido prácticamente igual desde el comienzo de la crisis, aunque también es cierto que si se echa la vista atrás, se comprueba que es un mercado muy fijo y que apenas ha ganado un millar de trabajadores desde 1999. El tercer punto que muestra el estudio de Unespa es la veteranía de una plantilla, cuya antigüedad media se sitúa en los 13 años.



Pilar González de Frutos, presidenta de Unespa