

JAIME PIRE

Fundador y CEO de Mind



“El entorno de trabajo ya no viene determinado por un lugar y una franja horaria”

Media Markt, Leroy Merlin, Randstad, Merlin Propiedades o Taurus ya confían en Mind. Esta ‘startup’ española del sector ‘proptech’ ofrece una solución de ‘software as a service’ (SaaS) basada en ‘big data’ y ‘business intelligence’ dirigida a la gestión de servicios para edificios de oficinas e inmuebles residenciales, a la transformación de experiencias en entornos laborales y de la comunidad, y a la gestión de la sostenibilidad del empleado y de las empresas. Con su CEO y fundador hablamos de cómo han cambiado los modelos de trabajo y de la gran dimisión que se avecina.

C. B. Fotos: eE

¿En qué situación se encuentra ahora el teletrabajo? En ocasiones, parece que se haya desperdiciado la oportunidad de implantarlo tras la pandemia...

En la actualidad, el teletrabajo se ha convertido en una práctica cada vez más común y aceptada en muchas empresas de todo el mundo. A raíz de la pandemia de Covid-19, muchas empresas han tenido que implementar el teletrabajo como una medida de contingencia para garantizar la continuidad de sus operaciones y proteger la salud de sus empleados. A medi-

da que las restricciones se han ido relajando, muchas empresas han adoptado un modelo híbrido que combina el trabajo presencial y remoto, lo que les permite aprovechar los beneficios del teletrabajo mientras mantienen cierta interacción y colaboración en persona.

Entonces, ¿el teletrabajo se consolidará?

Es una tendencia que ha venido para quedarse, pero su implantación va a depender de la capacidad de las empresas para adaptar sus procesos al nuevo modelo de trabajo y garan-

tizar la consecución de sus objetivos sin perder de vista el bienestar de su equipo humano y la transmisión de sus valores y su cultura empresarial.

¿Qué caracteriza ese modelo más flexible?

El entorno de trabajo ya no viene determinado por un lugar y una franja horaria, sino que es algo fluido que va cambiando a lo largo del día en función de las diferentes necesidades de cada persona: mayor o menor necesidad de interacción y socialización con otros, períodos de concentración, búsqueda de entornos inspiradores que favorezcan la creatividad, necesidad de conciliación familiar, etc.

¿Como están ayudando a las empresas desde Mind en la gestión de ese nuevo modelo de trabajo?

Desde Mind, hemos creado una solución digital que facilita la vida al empleado independientemente de dónde esté trabajando, acercándole los servicios necesarios con solo unos

tangible y convertirse en aspiracionales, porque no olvidemos que ya no son las empresas las que seleccionan a sus empleados, son ellos los que eligen en qué cultura empresarial quieren desarrollarse como profesionales y crecer como personas.

¿Cómo repercute el teletrabajo en la productividad y felicidad del empleado?

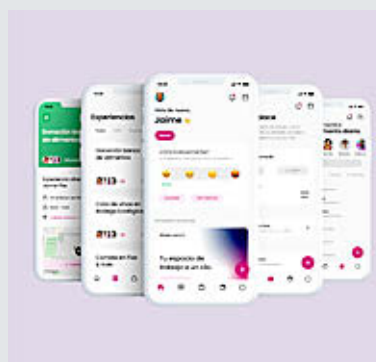
Es innegable que el teletrabajo ha revolucionado la forma en que trabajamos en la actualidad. Esta práctica ha demostrado ser una solución beneficiosa tanto para los empleados como para las empresas, especialmente en un momento en el que no había posibilidad de ir a la oficina. Y en general, tanto empresas como empleados han demostrado una gran adaptabilidad al cambio.

También hay profesionales que no se sienten cómodos teletrabajando...

Sí, una vez superada la pandemia, comienzan a aflorar las diferentes sensibilidades. Mien-

“Ahora son los empleados los que eligen en qué cultura empresarial quieren desarrollarse como profesionales”

“El teletrabajo ha demostrado ser una solución beneficiosa tanto para los empleados como para las empresas”



clics. Permite a la empresa poner el talento humano en el centro, fomentar su crecimiento personal y profesional, crear comunidad y fortalecer el sentimiento de pertenencia y el compromiso con unos valores determinados que, hasta ahora sólo se podían transmitir en un único espacio físico.

¿Por qué dicen que su plataforma es la más sencilla de utilizar para estos servicios?

Nuestro producto ha sido creado poniendo mucho mimo y atención a la experiencia del usuario. El resultado es una herramienta atractiva y muy intuitiva donde con unos pocos clics se pueden realizar una gran cantidad de interacciones. Fácil y simple, porque también en eso consiste la felicidad.

El cambio parece que no ha hecho sino empezar...

Ayudamos a las empresas a crear salario in-

tras que una buena parte de los empleados refieren una mayor felicidad con el nuevo modelo de trabajo, hay otros que echan en falta la socialización y tienen carencias para trabajar de forma autónoma. Diferentes estudios ponen de manifiesto que estas diferencias no sólo tienen que ver con la tipología de puesto, sino también con el nivel de experiencia, formación y el momento vital de cada persona.

¿Qué papel deben asumir las empresas en ese nuevo escenario?

Desde el punto de vista de las empresas, el reto no sólo es facilitar entornos de trabajo que den respuesta a las diferentes necesidades, sino también crear unos equipos conectados y comprometidos con la cultura y los valores, donde el bienestar de las personas sea un *must*.

¿Son conscientes de ello los responsables de recursos humanos o falta una mayor sen-

sibilidad hacia este tema?

Los responsables de recursos humanos, especialmente en aquellos sectores que requieren perfiles con mayores índices de ocupación (ej.: tecnología, *data management*, etc.) son muy conscientes y sufren a diario lo que se ha denominado ya la batalla por el talento. Hoy en día ya no es suficiente una buena retribución salarial, el talento elige a las empresas y no al revés. Por tanto, para ellos es fundamental contar con herramientas que les permitan posicionarse como un empleador atractivo y aspiracional. Y para ello una solución como Mind pueden ser un fantástico aliado.

¿Qué le diría a un empresario que ha comprobado que sus trabajadores son más productivos y más felices con el teletrabajo, pero los obligan a acudir a la oficina?

En este caso, habría que entender lógicamente cuáles son aquellas necesidades y objetivos de la empresa para los cuales el modelo de teletrabajo supone a día de hoy un incon-

veniente de los distintos factores y características de cada país hacen difícil predecir si será replicable en otras geografías y si tendrá la misma magnitud.

También se habla ya de la renuncia silenciosa...

Sí, es otra tendencia igual o más preocupante, lo que se ha denominado el *"quite quitting"* o renuncia silenciosa, que consiste en un estado de ánimo y desmotivación que provoca que el empleado haga exclusivamente aquello por lo que se le paga sin asumir nuevos retos ni aspirar a seguir creciendo. Por eso en Mind creemos firmemente que el cuidado y bienestar de las personas es fundamental para mantener una fuerza laboral comprometida, productiva y que se sienta cuidada por su empresa.

¿Qué medidas toman o cómo trabajan para avanzar en esa 'gestión de la felicidad'?

Como en todos los ámbitos, hay que empe-

“La implantación del teletrabajo va a depender de la capacidad de las empresas para adaptar sus procesos a este modelo”

“El cuidado y bienestar de las personas es fundamental para mantener una fuerza laboral comprometida y productiva”



veniente. No olvidemos que las empresas deben seguir resolviendo las necesidades de sus clientes y cumplir con las exigencias del mercado al tiempo que se retorna valor a los accionistas. Pero ciertamente tecnologías como la nuestra pueden ayudar a mitigar muchos de esos inconvenientes y transformarlos en oportunidades de establecer nuevos modelos de negocio que permitan mantener equipos felices, productivos y al mismo tiempo conseguir los objetivos empresariales.

¿Podemos asistir aquí al fenómeno ya visto en Estados Unidos de la 'gran dimisión'?

Sin duda podemos decir que se trata de un fenómeno complejo que puede estar influenciado por múltiples factores, incluyendo la pandemia, el aumento de las oportunidades de trabajo remoto y el cambio de valores y prioridades en los empleados. Hay que prestar mucha atención a su evolución, aunque la compleji-

zar siempre por el principio y conocer cómo de felices se sienten los empleados cada día. Pero para ello no es necesario recurrir a complejas encuestas, desde Mind lo hacemos simple preguntando a cada persona cómo se siente hoy. De esta forma la empresa tiene el pulso del estado anímico de la organización (los datos se muestran de forma agregada) y puede relacionarlos con cualesquiera otros factores que vayan concurriendo en el devenir de su actividad.

¿Y después?

Facilitamos la creación de momentos (fotografías y textos) para compartir de forma rápida e informal las pequeñas celebraciones de cada día, que son las que van generando momentos de felicidad. Permite además compartir con la comunidad nuestras aficiones y hobbies, y generar eventos que creen vínculos entre personas y fortalezcan el *team building*.