



Redefiniendo los modelos de trabajo en Latinoamérica

Una nueva visión sobre nuestra forma de trabajar

Los primeros meses de 2022 traen un interrogante aún sin resolver para líderes y organizaciones de todo el mundo: ¿cuál es el modelo de trabajo ideal para la post-pandemia? Independientemente del perfil o ubicación de cada empresa, la respuesta a esta pregunta es crucial para el futuro y la competitividad de los negocios, ya que la capacidad de atraer, involucrar y retener al mejor talento depende directamente de esta respuesta.

El tema es delicado y despierta dilemas complejos, cuyas respuestas parecen cambiar todo el tiempo. Aquellos líderes que en los primeros meses de la cuarentena se opusieron al homeoffice, comenzaron a defenderlo cuando aprendieron a liderar equipos remotos y observaron aumentos significativos en su productividad. Los mismos colaboradores que abrazaron el modelo, viendo inicialmente en él, una oportunidad de volver a equilibrar la vida personal y la profesional, empezaron a reconocer grandes desafíos relacionados a la salud mental, la concentración y la calidad de vida.

Un ejercicio de distanciamiento emocional, sin embargo, nos muestra que la pandemia sacó a la luz un asunto que espera ser abordado desde la primera década del siglo XXI, con el inicio de la cuarta revolución industrial y de la digitalización exponencial de las relaciones de trabajo, momento que puede considerarse como el punto de inflexión de tendencias como el nomadismo digital, los ambientes compartidos y la deslocalización del trabajo, resaltados por innumerables estudios y análisis futuristas.

Acelerados por la pandemia, esos movimientos empiezan a exigir definiciones por parte de los líderes corporativos. Pero, al final de cuentas, ¿cuál es el modelo de trabajo más adecuado para un mundo cada vez más complejo y volátil? Delinear estrategias basadas en datos confiables es el primer paso hacia esa respuesta. Para dar apoyo a empresas y líderes en este camino, el estudio Redefiniendo los modelos de trabajo en Latinoamérica recolectó los principales factores que deben orientar estrategias de cultura organizacional durante los próximos meses.

Resultado de una colaboración entre WeWork y HSM, con el apoyo de Egon Zehnder, el estudio recibió respuestas de más de diez mil líderes y ejecutivos de América Latina, con la presencia de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Apoyado en una metodología propia, el material muestra las nuevas prioridades, demandas y valores de los profesionales frente a uno de los períodos más desafiantes y creativos de reinención corporativa de las últimas décadas.

Entre formatos híbridos, virtuales y presenciales, se trata de un material indispensable para entender los impactos de la pandemia sobre oficinas, dinámicas de trabajo y carrera.

Disfruten la
lectura.



Gestión de personas: convivencia y conveniencia

Las oportunidades e insights aportados por los nuevos modelos de trabajo para la creación de nuevos códigos de cultura organizacional.

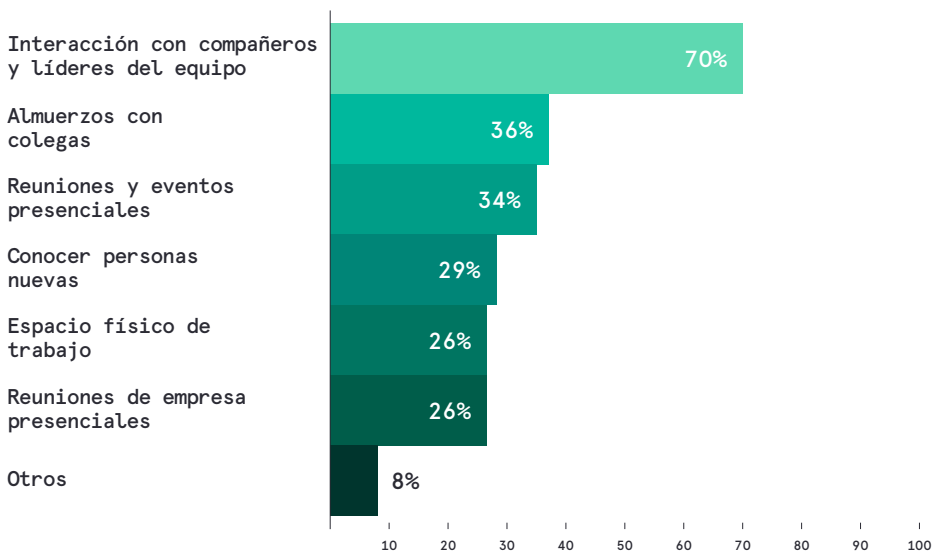
El valor del contacto humano y la conveniencia de los nuevos modelos digitales presentan importantes aprendizajes para las estrategias de retorno a la oficina en América Latina. Entre las principales ventajas de las actividades presenciales, se encuentran los beneficios de la integración entre áreas y colaboradores, señalados por el 75% de los encuestados – en donde resalta la opinión de los profesionales argentinos, quienes registraron un índice del 79% de aprobación en ese sentido.

Movimientos que dominaron los debates sobre modelos presenciales y remotos en los últimos meses comienzan a perder fuerza a medida que modelos híbridos empiezan a implementarse. Es el caso del sentimiento del balance entre la vida profesional y personal, señalado apenas por un 45% de los entrevistados como un beneficio de las actividades in situ. La percepción sobre distracciones e interrupciones en el tiempo en la oficina permanece un punto de atención crucial y es resaltada por un 42% de los entrevistados (en algunos países, como Chile, el promedio cae al 38%). La preocupación sobre este tema es mayor entre los brasileros, con un 47%.

De manera general, los profesionales latinoamericanos están en sintonía: los resultados regionales sobre gestión de personas y cultura organizacional no presentan grandes divergencias entre los países. El principal punto de concordancia está en el tiempo invertido en traslados a la oficina, el cuál puede economizarse gracias a la modalidad del home-office. El 99% de los encuestados señaló este punto como algo que valoran mucho.

La importancia del contacto humano

El contacto con colegas y la interacción espontánea, son los aspectos que más han extrañado las personas durante el confinamiento.



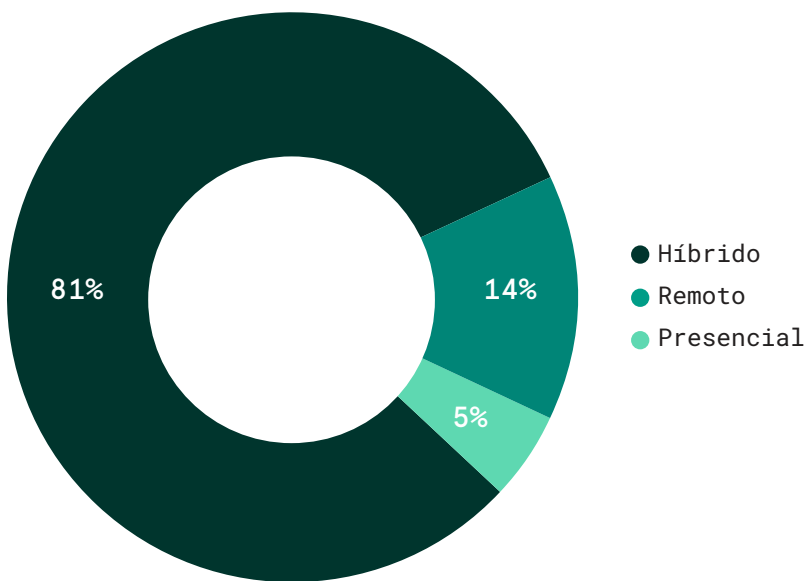
El límite de lo flexible

El período de la pandemia, durante el cual, las personas ejercieron sus funciones remotamente, dejó huella. Ahora, las personas anhelan el contacto cara a cara y las relaciones significativas pero, con nuevos comportamientos. Según el 42% de los encuestados, lo ideal sería trabajar remotamente durante tres días a la semana, seguidos por el 28% que prefieren trabajar en este régimen por hasta dos días por semana.

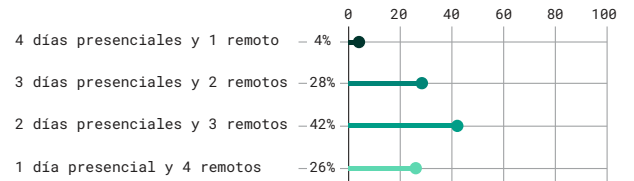
Movimientos que dominaron los debates sobre modelos presenciales y remotos en los últimos meses comienzan a perder fuerza a medida que modelos híbridos empiezan a implementarse. Es el caso del sentimiento del balance entre la vida profesional y personal, señalado apenas por un 45% de los entrevistados como un beneficio de las actividades in situ. La percepción sobre distracciones e interrupciones en el tiempo en la oficina permanece un punto de atención crucial y es resaltada por un 42% de los entrevistados (en algunos países, como Chile, el promedio cae al 38%). La preocupación sobre este tema es mayor entre los brasileros, con un 47%.

Let's go Hybrid!

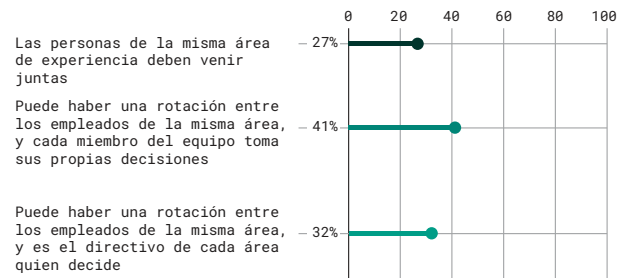
Cuál es el modelo más indicado para el mercado de trabajo post pandemia.



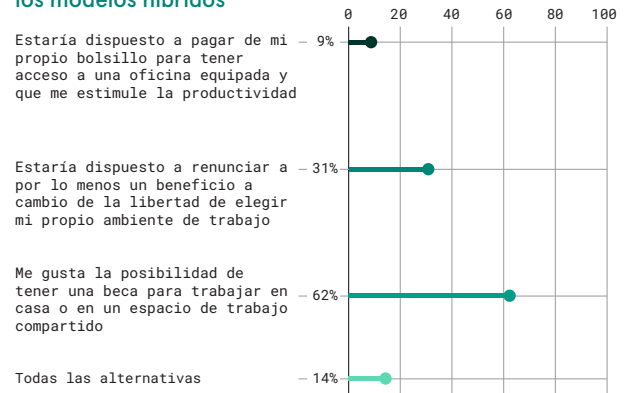
La distribución ideal de días de trabajo remoto y presencial



El comportamiento de los equipos de cada área en los días de trabajo presencial

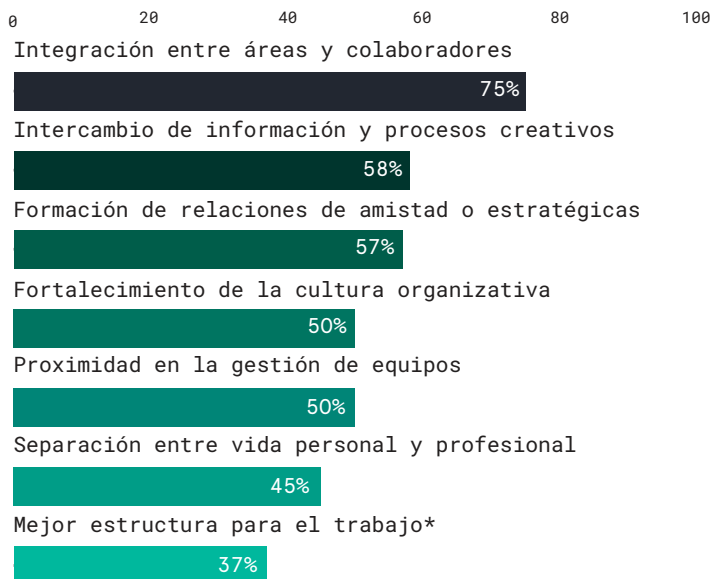


Preferencias y renuncias acerca de beneficios en los modelos híbridos



Integración y cultura: El lado positivo del contacto humano

Las relaciones interpersonales están entre los principales beneficios del modelo de trabajo presencial.



*CALIDAD DE INTERNET, AIRE ACONDICIONADO

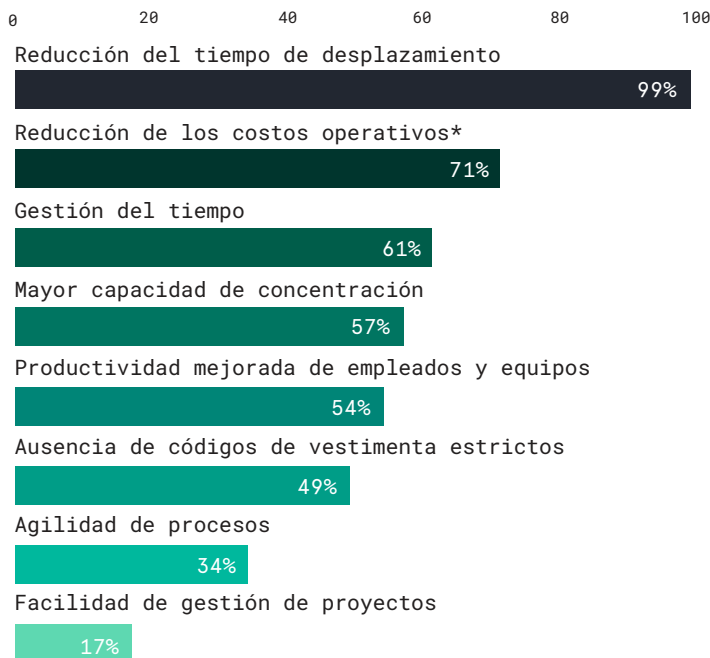


Lo mejor de dos mundos

Muchas empresas parecen seguir el ejemplo de gigantes como Google, que afianzó la continuidad de sus oficinas físicas. El espacio físico corporativo promueve la interacción entre equipos, la innovación empresarial y crea un mayor sentido de identidad en todas las áreas. Al mismo tiempo, los beneficios del trabajo remoto también se perciben nítidamente, especialmente, en la gestión del tiempo.

Agilidad y desplazamientos: ventajas del home-office

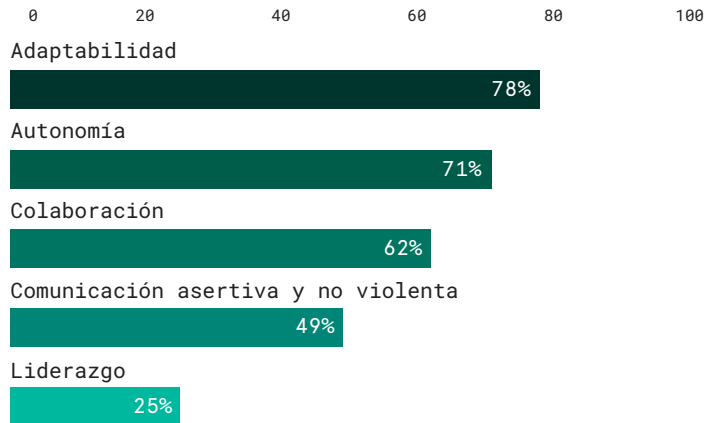
Cuáles son los principales beneficios que ofrece el modelo de trabajo remoto.



*ALQUILER DE OFICINAS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA

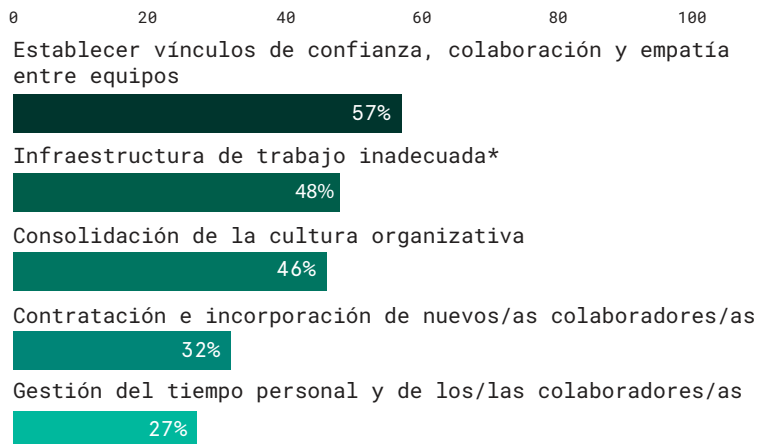
Las nuevas essential skills

Las habilidades más valoradas en nuevos ambientes de trabajo.



Cultura e infraestructura: retos del trabajo a distancia

Cuáles son los principales desafíos del modelo de trabajo remoto.



*INTERNET DE ALTA VELOCIDAD, ESPACIO SUFICIENTE, SILLAS ERGONÓMICAS



Lo humano y la tecnología

Desde la cumbre de la pandemia en 2020, la fuerza de trabajo experimentó un nuevo tipo de libertad profesional. De la noche a la mañana, los profesionales dejaron de vender sus días de trabajo y empezaron a prestar horas al servicio de las empresas, directamente desde su casa. La inversión en herramientas virtuales que ayuden a los profesionales a comunicarse con éxito es fundamental, pero todavía no existe una tecnología más potente y significativa que la propia interacción humana que ofrece la presencialidad.



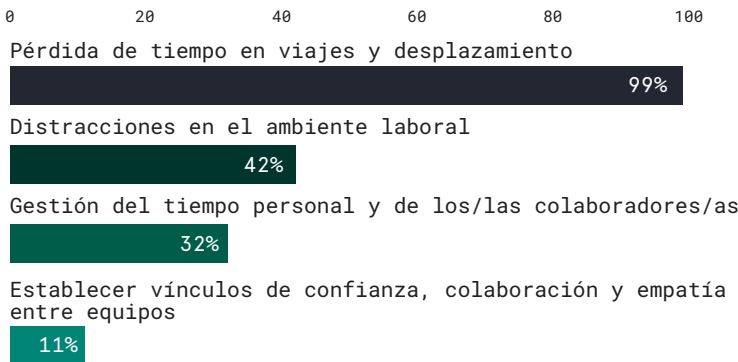
Cómo reaccionan la jerarquías

De los entrevistados en cargos de dirección, el 39% resintió la falta de reuniones presenciales, más del triple que lo registrado entre profesionales de menor rango. En muchos casos, la disparidad se justifica por la curva de adopción de nuevos formatos en relación a la gestión de personas y los niveles de productividad y participación, aún en fase de experimentación en las organizaciones. En línea con estos resultados, vemos que, el 50% de los niveles directivos en organizaciones de América Latina, señalan el fortalecimiento de culturas organizacionales como un beneficio de los modelos presenciales – valor que cae hasta un 34% entre los profesionales con cargos de analistas.

De manera general, los profesionales latinoamericanos están en sintonía: los resultados regionales sobre gestión de personas y cultura organizacional no presentan grandes divergencias entre los países. El principal punto de concordancia está en el tiempo invertido en traslados a la oficina, el cuál puede economizarse gracias a la modalidad del home-office. El 99% de los encuestados señaló este punto como algo que valoran mucho.

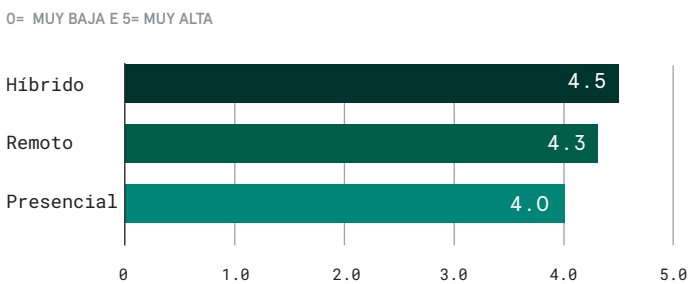
Foco y gestión del tiempo: lo que se pierde en el cara a cara

Time Management: cuáles son los principales desafíos del modelo de trabajo presencial.



Productividad lejos de la oficina

Los niveles de productividad individual registrados en cada modelo de trabajo.

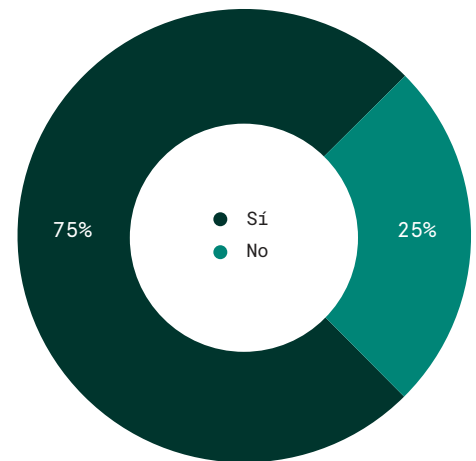


Listos para el retorno

Pasado un largo período de aislamiento social e inseguridad con relación a los protocolos de salud, un 75% de los profesionales latinoamericanos se sienten seguros de volver a su espacio de trabajo. Esto tiende a estar relacionado con los crecientes índices de vacunación y con la confianza en las medidas de seguridad adoptadas por las empresas. En este sentido, los argentinos parecen particularmente optimistas, con un 87% de aceptación a la idea de retornar a su espacio de trabajo; mientras que, en México, el índice es del 70% de aceptación. Alineado a la tendencia general del continente, se encuentra Brasil, con 75% de aceptación registrada en el promedio general de la región.

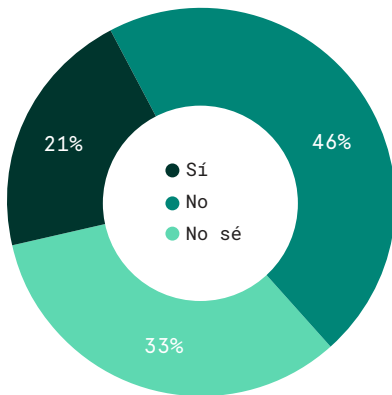
América Latina está lista para ambientes de trabajo seguros

La percepción del sentimiento de seguridad en el regreso a las actividades presenciales.



Autonomía de elección

Libertad para elegir dónde, cómo y cuándo se es más productivo. ¿A los profesionales les gustaría que sus gestores o empresas establecieran sus horarios entre la oficina y el home-office?

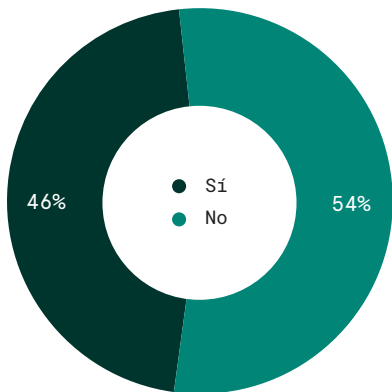


Nomadismo digital

En el tercer año de pandemia (2022), el escenario de talentos cambió fundamentalmente por la posibilidad del trabajo remoto y el acceso a talento más allá de nuestras fronteras. El ambiente de trabajo digital aumentó sustancialmente la oferta de vacantes, especialmente para profesionales bilingües que terminaron convirtiéndose en candidatos globales. En consecuencia, los profesionales han incrementado sus demandas hacia las empresas, en especial en todo lo relacionado a esquemas de trabajo y flexibilidad. Se trata de un contexto promisorio para organizaciones con presencia global de oficinas y espacios de trabajo.

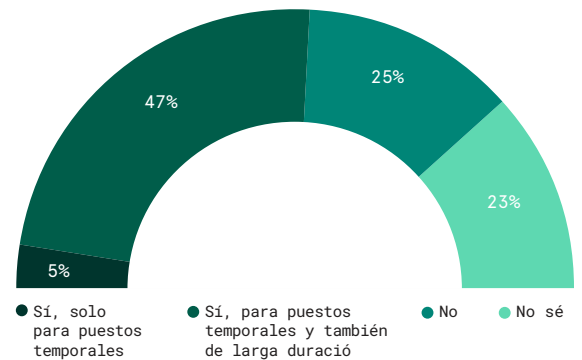
Los salarios se mantienen

En su mayoría, las empresas que adoptaron el home-office o el coworking no hicieron cambios en las políticas de remuneración de sus colaboradores



Talentos globales

Organizaciones que han adoptado más posibilidades de contratación de empleados que viven lejos de la sede de la empresa .





Nuevos modelos nuevos espacios

Los impactos de la post pandemia en el sector
de Real Estate Corporativo.

Después de un largo período de aislamiento social e inseguridad con relación a los protocolos de salud, la mayoría de los profesionales latinoamericanos se sienten seguros de volver a las oficinas.

Antes del confinamiento, muchas empresas pensaban en sus oficinas como el único espacio de trabajo; ahora, mientras entramos en el tercer año de pandemia, los líderes tendrán que determinar el nuevo rol de sus espacios ya sea para fomentar reuniones de equipo, de socialización, de entrenamiento y, sobre todo, espacios para conectar con las personas, apoyar su crecimiento y fortalecer la cultura organizacional.

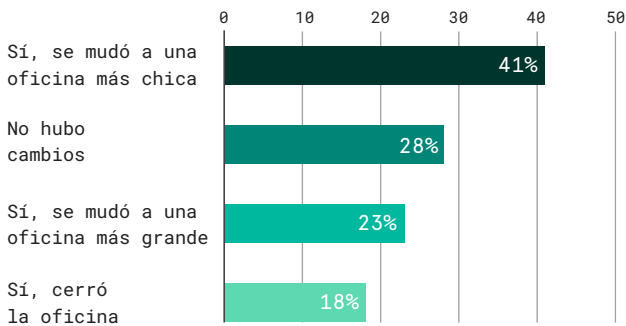


El trabajo y las ciudades

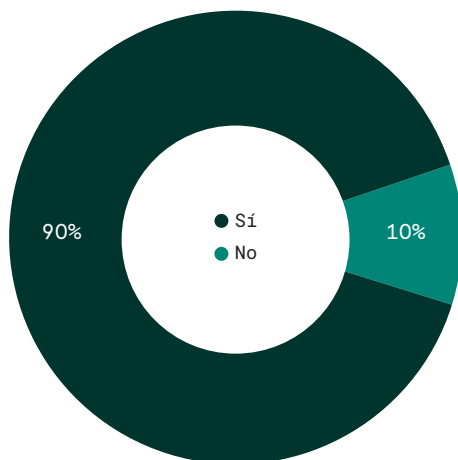
La multiplicidad de modelos de trabajo está generando impactos significativos en las estructuras y en los valores de alquiler de las oficinas en América Latina, descentralizando flujos de desplazamiento y distribuyendo ambientes de trabajo entre ciudades, barrios y municipios. Ese movimiento es una tendencia que permanece para las empresas y para la propia configuración urbana.

Cambios en el espacio de oficina

Algunas compañías realizaron cambios en función de la pandemia. Unas crecieron y otras redujeron su personal. Sin embargo, la mayoría tuvo que evaluar sus necesidades de espacio frente a las nuevas demandas de flexibilidad.

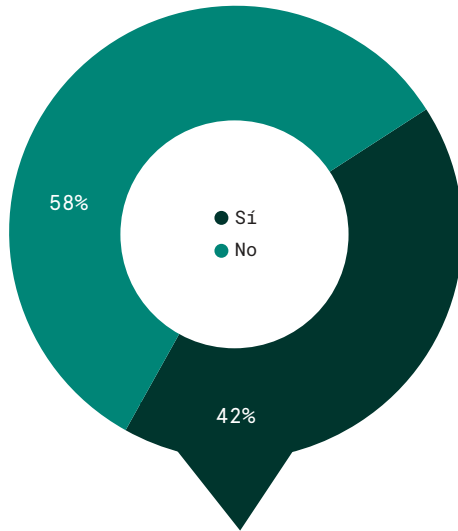


¿La nueva oficina se instaló en la misma región de la unidad anterior?



Descentralización de las oficinas

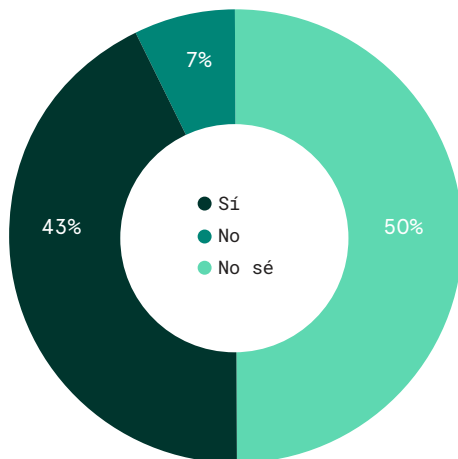
Empresas que adoptaron lugares de trabajo alternativos durante la pandemia.



Características regionales

En Argentina, donde la percepción de seguridad sobre la vuelta del modelo presencial es más fuerte, cerca del 62% de las empresas mantuvieron sus direcciones originales. La proximidad del lugar de trabajo a servicios públicos de transporte surge como una necesidad común a todos los países y cargos con una demanda general del 82% de los entrevistados, líderes y no líderes.

Cambios que resultaron en contratos de alquiler más simples y flexibles



Híbrido, presencial o digital, los nuevos modelos de trabajo tuvieron impactos significativos en la estructura, las configuraciones y los contratos de alquiler de oficinas en América Latina.

Aquí se destacan las organizaciones peruanas, que vieron cerca del 45% de sus operaciones ser transferidas a inmuebles más pequeños – 54% de esas mudanzas resultaron en contratos de locación más flexibles.

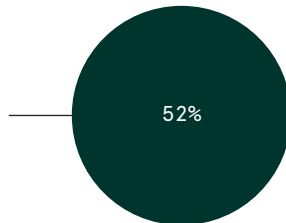
En Brasil, estos valores cayeron a un 22% y, en Argentina, donde la percepción de seguridad sobre la vuelta del modelo presencial aparece de manera más consolidada, cerca del 62% de las empresas mantuvieron sus direcciones originales.

La proximidad a servicios públicos de transporte surge como una necesidad común en todos los países y cargos con una demanda general del 82%.

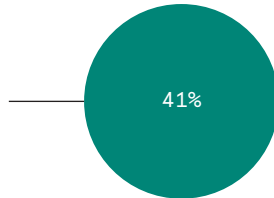
Futuro híbrido y flexible

La evaluación de los ejecutivos de la región sobre la relación costo–rendimiento de diferentes modelos de operación y ubicación de espacios de trabajo en post pandemia.

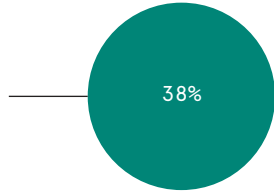
La oficina del futuro no es un único lugar, es una red de espacios y servicios. La red debe incluir espacios proyectados para la realización de tareas específicas, como el trabajo enfocado, brainstorming de equipo, presentaciones a clientes, capacitación de empleados y reuniones



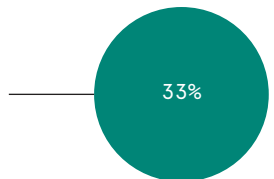
Ve valor en tener espacios de área común y convivencia, más allá del espacio de su oficina, con mesas y sillas



Ve valor en contratos de alquiler de espacios de trabajo más flexibles, tanto en términos de contratos, que pueden subir o bajar en cualquier momento, como en términos de versatilidad de ambientes



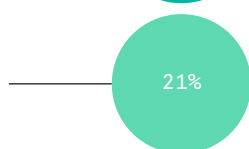
Ve valor en la posibilidad de personalizar con la identidad visual de su marca el espacio de trabajo flexible alquilado



Ve valor en la posibilidad de ser propietario de su propio espacio de trabajo y contratar terceros para la gestión operativa, instalaciones y hospitalidad



Los inquilinos no quieren «espacio», quieren una solución de productividad que les ayude a atraer y retener los mejores individuos

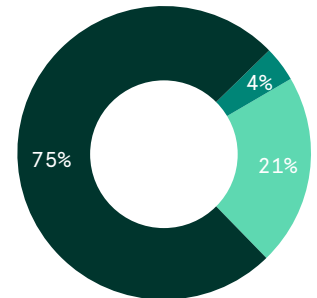


Inminente disrupción en la industria del Real Estate

Un impresionante 75% de los encuestados ve posibles similitudes entre las aplicaciones de movilidad y los espacios de trabajo a demanda. WeWork visualiza un futuro dónde reservar un espacio productivo para trabajar o conectar con otras personas esté al alcance de un click.

La próxima ola en el Real Estate Corporativo

La percepción de la posibilidad de una eminente disrupción digital en el mercado corporativo de Bienes Raíces a partir de una nueva tecnología o aplicación de servicios.





Confort, estabilidad e interactividad

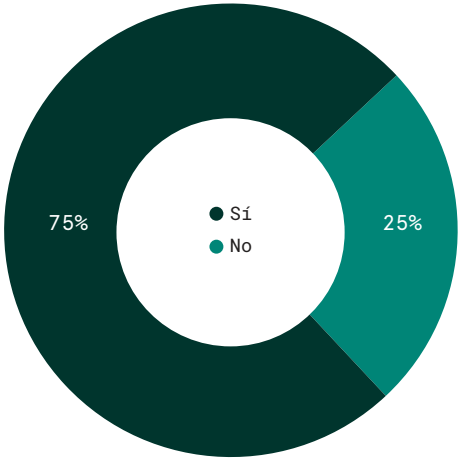
La cartera de servicios e infraestructura ideal para involucrar a futuros.

Independientemente del domicilio, las oficinas tendrán que pasar por algunas adaptaciones para atender las nuevas demandas de la fuerza de trabajo. En el nuevo orden de estructura, beneficios y facilities, surge el mobiliario funcional y ergonómico, así como la propia infraestructura de los espacios. La oferta de salas de reunión con estructura para encuentros híbridos, por su lado, surge como una necesidad para el 88% de los argentinos y el 86% de los profesionales colombianos.

En tendencia de baja, están los estudios dedicados a la producción de contenidos institucionales. Pasado el auge de los “lives” y los “webinars”, apenas el 49% de los encuestados ven esos espacios como esenciales en la operación de oficinas físicas. La percepción de valor es aún menor en países como Chile, que registró una demanda del 46% por ese tipo de espacio. En tendencia de estabilidad, siguen ítems como plan de salud y servicios de alimentación de calidad, que siguen siendo destacados como ítems fundamentales de atracción y de retención de talentos para el 80% y el 75% de los entrevistados del estudio.

La seguridad

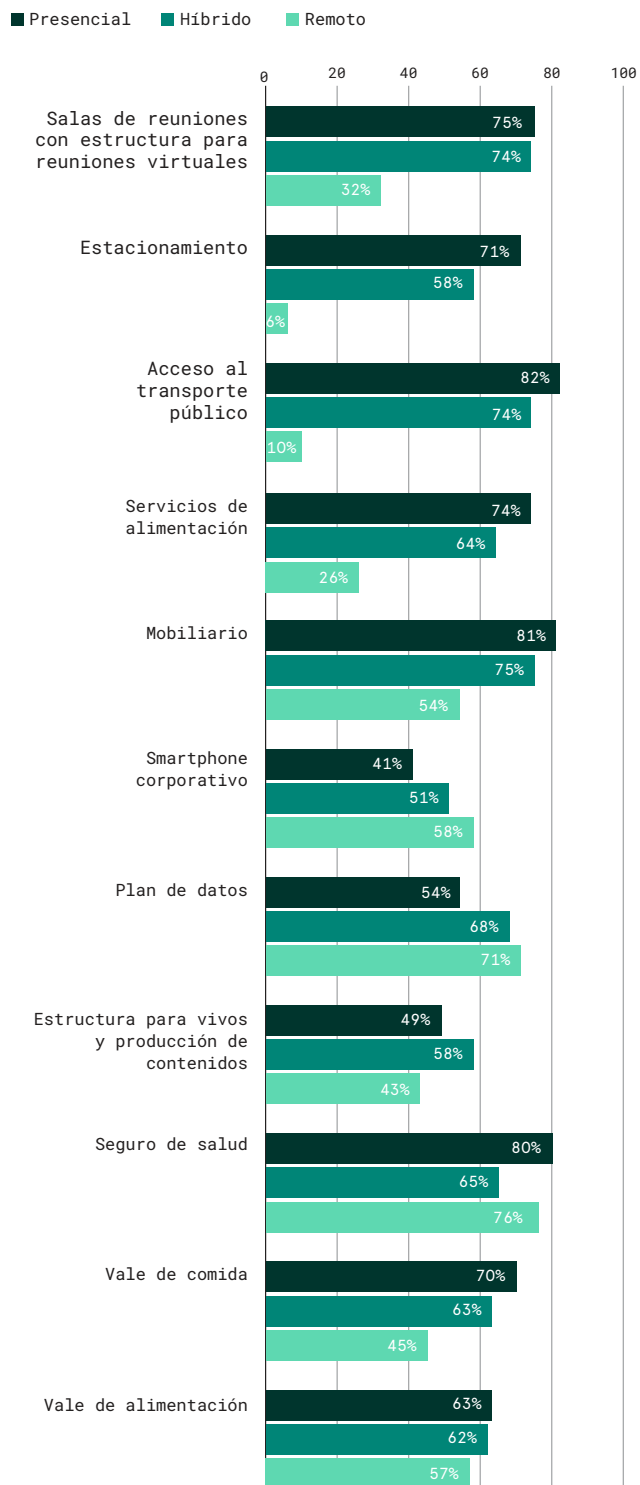
Con relación a cuestiones sanitarias, ¿te sientes seguro de volver a la oficina? Considerando espacios con altos protocolos de seguridad, uso de máscara y distanciamiento.



En tendencia de estabilidad, siguen ítems como plan de salud y servicios de alimentación de calidad, que siguen siendo destacados como ítems fundamentales de atracción y de retención de talentos para el 80% y el 75% de los entrevistados del estudio.

Con el bienestar en la mira

Los ítems de estructura y servicios esenciales para cada modelo de trabajo.



El confort en primer lugar

Independientemente del domicilio, las oficinas deberán pasar por adaptaciones para atender a las nuevas demandas de la fuerza de trabajo. Mobiliario funcional y ergonómico es una de las principales demandas del 81% de los entrevistados, índice que llega al 96% entre los profesionales mexicanos.

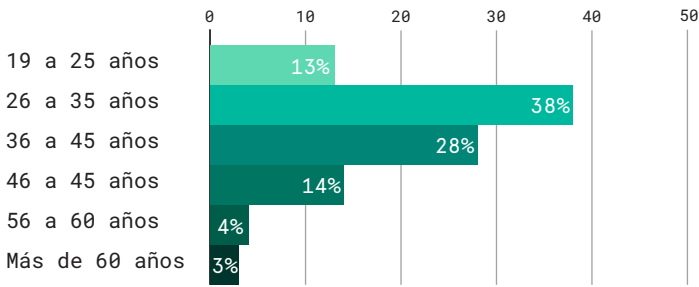


Perfil de los/las encuestados/as

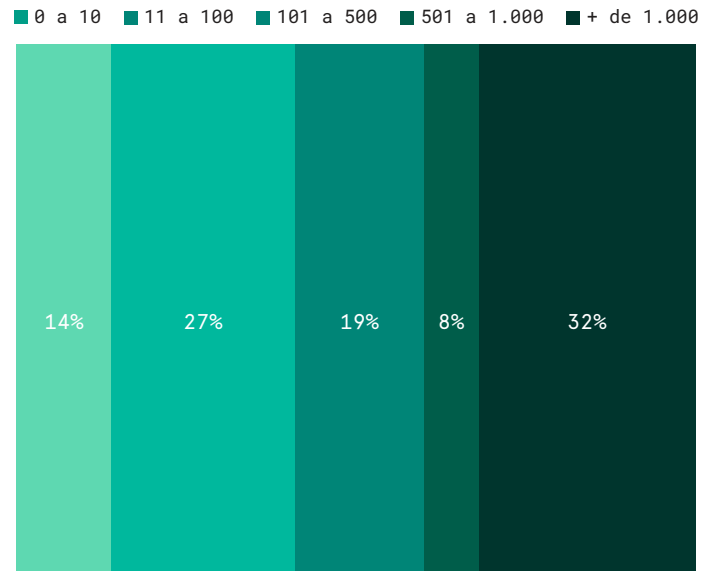
Quiénes son los participantes del estudio
"El Futuro del Trabajo".

Perfil de los/las encuestados/as

Edad

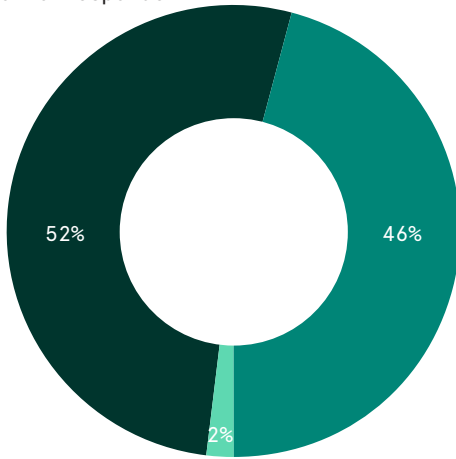


Número de empleados/as



Género

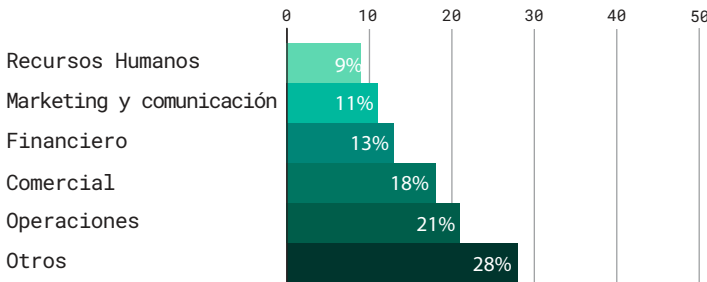
- Masculino
- Femenino
- Prefiero no responder



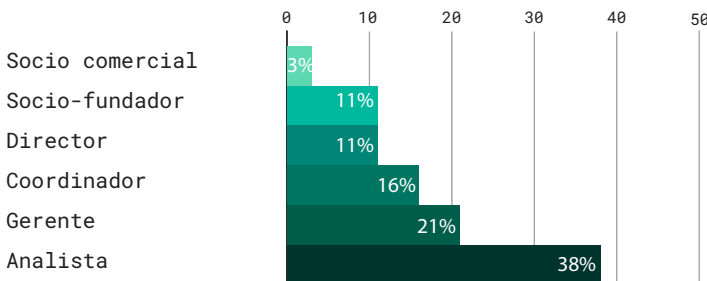
¿Cuál es su país?



Área de actuación



¿Cuál es su posición?



El desafío que viene

El desafío que viene

El desafío que viene

La visión ideal para el futuro del trabajo aún está lejos de ser un consenso en el universo académico y corporativo. Se trata de un escenario marcado por la volatilidad, con defensores de peso en cada uno de los innumerables lados del debate. Especialistas como Peter Capelli, director del centro de recursos humanos de Wharton School, afirma que, el home-office tiende a perjudicar a sus adeptos, en términos de aprendizaje y visibilidad. En el otro extremo de este espectro están los estudiosos como Jeffrey Pfeffer, legendario profesor de Stanford, que viene alertando constantemente sobre las pérdidas de calidad de vida y salud mental de los modelos exclusivamente presenciales.

Entre esas dos visiones de vida y trabajo, los modelos híbridos parecen un camino promisorio para atender los anhelos de líderes y colaboradores en la era post pandemia. Dicha visión es confirmada por las respuestas de los más de diez mil participantes de nuestro estudio, que señalan una clara preferencia por el equilibrio entre lo presencial y lo remoto, así como su potencial de alternancia entre actividades que exigen concentración con aquellas que requieren interacción.

Al final, no existe una solución que prevalezca y funcione para todas las empresas o profesionales. Cada empresa deberá iniciar una introspección profunda para encontrar un modelo ad hoc a sus necesidades y prioridades. De esto se trata el futuro del trabajo.



Colombia: un país tradicional que le apuesta a las nuevas soluciones híbridas

En 2019, un año antes del comienzo de la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aseguraba que la implementación de nuevas tecnologías en el país, podría significar amplias rupturas políticas que, sumadas a impactos nocivos en la fuerza laboral, tendrían un efecto significativo en lo que se pensaba, para ese momento, sería el futuro del trabajo en Colombia.

Aunque, viendo esta afirmación en retrospectiva, es válido afirmar que esta proyección en efecto sucedió en Colombia, lo que realmente revolucionó el futuro del trabajo fue la pandemia por el CoVid-19 y todos los cambios forzados a los que trabajadores y empresas tuvieron que adaptarse para mantener tanto su nivel y calidad de vida como sus procesos, respectivamente.

Durante meses el confinamiento demostró que los modelos tradicionales de trabajo, en donde la fuerza operativa de las compañías estaba siempre centralizada en una oficina física, en donde los colaboradores pasaban la mayor parte de sus días, no eran la única opción a la hora de hablar de formas de maximizar la productividad.

Aunque, a la fuerza, la mayoría de compañías, líderes y hasta empleados, tuvieron que abrirle paso al cambio para realmente convencerse de que no se

“Lo que realmente revolucionó el futuro del trabajo fue la pandemia por el CoVid-19 y todos los cambios forzados a los que trabajadores y empresas tuvieron que adaptarse para mantener tanto su nivel y calidad de vida como sus procesos, respectivamente”

necesita estar cinco días a la semana en un mismo lugar, frente a un computador, el nuevo paradigma, trajo consigo la prueba de que, lograr un balance entre la vida personal y la laboral, es realmente posible.

Presencial, virtual, remoto, híbrido: ¿cuál es el modelo de trabajo ideal?

Después de dos años de pandemia y gracias al éxito de los procesos de vacunación a nivel mundial y, en especial en Colombia, dónde el 80% de la población ya se encuentra vacunada, la luz al final del túnel se hace más visible. Gracias a esto y, también, al proceso que ha experimentado el país en cuanto a reactivación económica, para el sector empresarial se hace necesario entender cuáles son las necesidades de los trabajadores actuales a la hora de volver al trabajo y, por ende, cuál puede ser el mejor modelo para hacerlo.

El 82% de los encuestados colombianos para este estudio, entre los que se encuentran asistentes, coordinadores, directores, gerentes, socios fundadores; entre otros, tanto de pequeñas como medianas y grandes empresas en Colombia, afirman que el modelo del trabajo híbrido es el ideal para retornar a las oficinas en la nueva era post-pandémica. Esto se ve respaldado con el tema de bioseguridad, pues el 81% de los encuestados afirma, también, que se siente seguro/a para volver a la oficina teniendo en cuenta los espacios con protocolos de alta seguridad, el uso de mascarillas y el distanciamiento.

Para entender este modelo de trabajo, que supone ser el preferido no solo por los colombianos sino, también, por los latinoamericanos, se hace indispensable entender la diferencia que existe entre el trabajo remoto, en casa, presencial/tradicional y el modelo híbrido.

El trabajo remoto es aquel en el que el empleador y el trabajador no interactúan físicamente durante el tiempo de contratación de los servicios del segundo. El trabajo en casa es aquel que no es presencial pero de manera temporal; el homeoffice que, para efectos de la legislación colombiana, es aquel que busca una mejor calidad de vida para el trabajador al darle la opción de trabajar desde el hogar una vez a la semana y, el presencial, es ese modelo tradicional pre-pandémico, en dónde, en su mayoría, los trabajadores realizan sus labores desde una oficina física los cinco días hábiles de la semana.

El modelo de trabajo híbrido, se configura en la oportunidad de trabajar de manera equilibrada, combinando días de trabajo presenciales y remoto, ofreciendo así un balance no sólo entre la vida laboral y la personal sino también entre la interacción entre equipos, la colaboración y co-creación, junto con la bioseguridad.

Aunque parece fácil de entender, implementar y operar, muchas compañías todavía no comprenden o definen como implementar esta estrategia de trabajo pues, cada persona, según su caso personal tiene una necesidad individual. Aún así, una guía para hacerlo parte de tener en cuenta que, el 45% de los encuestados afirma que preferiría retornar a sus oficinas bajo un modelo de trabajo híbrido de 2 días presenciales y 3 remotos. Sólo el 12% se inclina por un modelo un poco más tradicional de 4 días presenciales y 1 remoto.

82%

de los encuestados colombianos quieren trabajar bajo un modelo híbrido en la nueva era post-pandémica.

Tanto los millennials (48%) como la Generación Z (48%) y los Baby Boomers (54%) prefieren trabajar 2 días presenciales y 3 remotos; mientras que los centennials (39%) y los mayores de 60 (60%), se sentirían más cómodos trabajando 3 días de manera presencial y 2 remotos.

Una situación similar se presenta al observar las preferencias de cada grupo generacional: tanto los millennials (48%) como la Generación Z (48%) y los Baby Boomers (54%) prefieren trabajar 2 días presenciales y 3 remotos; mientras que los centennials (39%) y los mayores de 60 (60%) se sentirían más cómodos trabajando 3 días de manera presencial y 2 remotos.

Los innegociables para los colaboradores post-pandémicos en Colombia

Está claro que, los cambios traen consigo otros cambios que, algunas veces, aunque son difíciles de implementar, suponen beneficios que son visibles y tangibles en el mediano y/o largo plazo. A la hora de hablar del “futuro del trabajo” que estamos viviendo actualmente, es innegable que la pandemia nos dió la oportunidad de comprender que, muchas de las cosas que para las empresas y sus colaboradores, eran consideradas normales o parte del día a día laboral, ya no hacen sentido para ninguna de estas dos audiencias y, por el contrario, son aspectos que, actualmente, se convierten en “game changers” a la hora de volver a la oficina, aceptar una nueva oferta laboral o, incluso, a la hora de construir cultura organizacional o estrategias de beneficios para la fuerza laboral actual.

Aunque parecía que el confinamiento había creado la costumbre de socializar de manera virtual tanto en el ámbito laboral como en el personal, más del 30% de los encuestados en Colombia, reflejan que lo que más extrañaron durante la cuarentena fue la interacción con sus compañeros y directivos; en especial, en almuerzos, eventos presenciales y el espacio físico de trabajo.

Esta tendencia también se ve reflejada en el momento en el que revisamos las dinámicas en las empresas del país según su tamaño pues, el 42% de las empresas con más de 1.000 empleados afirman que la principal ventaja que ofrece el modelo de trabajo presencial es la Integración entre áreas y empleados. Estas preferencias evidencian que, definitivamente, la posibilidad de trabajar y compartir en equipo es fundamental para el bienestar y comodidad de las personas tanto con su trabajo como con la empresa en la que trabajan y que, encontrando una periodicidad equilibrada a la hora de manejar la presencialidad se pueden lograr mejores resultados.

Junto con la necesidad de los trabajadores colombianos encuestados por volver a tener momentos de socialización presencial con sus equipos de trabajo, surgen también una nueva demanda frente a aquellos aspectos que ahora, suponen una desventaja para los modelos de trabajo 100% presenciales o virtuales que, definitivamente, se convierten en desventajas para empresas que quieran conservar modelos tradicionales o poco flexibles de trabajo.

La mayoría de los encuestados (66%) concuerda en que, la pérdida de tiempo que se genera gracias a los desplazamientos que se deben hacer entre la casa y la oficina, es la mayor desventaja del trabajo presencial, seguida por variables como, por ejemplo, la gestión del tiempo personal (21%), entre otras. A su vez, la contratación e incorporación de nuevos/as colaboradores/as (12%), la consolidación de la cultura organizacional (32%), la gestión del tiempo personal y de los/las colaboradores/as (21%), la dificultad para establecer vínculos

El 66% de los encuestados afirma que la pérdida de tiempo que entre desplazamientos que se deben hacer entre la casa y la oficina, es la mayor desventaja del trabajo presencial, seguida por variables como, la gestión del tiempo personal (21%).

de confianza, colaboración y empatía entre equipos (39%), y la infraestructura de trabajo inadecuada (Internet de alta velocidad, espacio suficiente, sillas (2%), son las desventajas más marcadas en los modelos de trabajo 100% remotos.

Adaptabilidad + productividad: las claves del futuro del trabajo en Colombia

El regreso al trabajo es inminente aun cuando esto no quiere decir que de la misma forma en la que lo hacíamos antes de que el CoVid-19 nos obligara a alejarnos de él de manera física. Tanto las compañías como los colaboradores saben que deben buscar e implementar cambios de fondo y de forma para que tanto el retorno a las oficinas como la comodidad y entusiasmo por el trabajo perduren y se disfruten.

Lo anterior radica, principalmente, en las nuevas habilidades que buscan los reclutadores para esta generación de trabajadores post-pandémica. Nuevas formas de ser y pensar que deben fusionarse con la cultura organizacional, con el aporte que buscan encontrar los empleados desde sus empresas para su crecimiento profesional así como todas aquellas herramientas que faciliten su trabajo y que, direccionen, al bienestar y equilibrio entre lo laboral y lo personal.

Esto se evidencia al revisar que, la adaptabilidad es, de las alternativas respecto a la habilidad que debe ser más valorada en el entorno laboral actual, la más importante (54%). Teniendo en cuenta que, el 2022 empezó con el fuerte impacto de la variable Omicron, y que algunos planes tuvieron que cambiar para tratar de mitigar los contagios de la misma, saber adaptarse a la situación rápidamente sugiere una necesidad innegable en los colaboradores para que estos entiendan que, los entornos actuales de trabajo, son volátiles y dinámicos y que, quien confluye con ellos, es quien lleva la delantera.

En temas de productividad el 41% de los participantes afirma que el modelo híbrido permite que esta sea catalogada como media-alta mientras que el 25% lo hace para el modelo presencial. Estas cifras están directamente relacionadas con los beneficios que se pueden obtener al trabajar en espacios de trabajo flexibles que ofrecen soluciones a la medida según cada empresa o cada individuo.

Lo anterior se ve claramente reflejado cuando observamos que, el 54% de los encuestados, equivalente a la mayoría de las respuestas, respondió que sus empresas han optado por lugares alternativos de trabajo durante la pandemia, dentro de ellos el coworking u oficinas de apoyo.

Esto demuestra finalmente que, la flexibilidad que se puede obtener bajo modelos de trabajo híbrido, no solo beneficia la vuelta al trabajo sino que, además, contribuye a que los colaboradores y las empresas puedan adaptarse a los cambios de manera más eficaz, contribuyendo a la productividad, la autonomía y la construcción de un robusto sentido de pertenencia por aquella compañía que ofrezca, en gran medida, este tipo de alternativas y soluciones para la fuerza laboral colombiana.

54%

de los encuestados colombianos sostuvo que sus empresas han optado por lugares alternativos de trabajo durante la pandemia, dentro de ellos el coworking u oficinas de apoyo.

wework