



Más allá de la revolución híbrida: La paradoja del trabajo flexible en Latinoamérica

Incertidumbre, oportunidades
y demandas para la nueva era
del trabajo.

Dinámicas y tendencias laborales en Latinoamérica

La crisis sanitaria por COVID-19 parece haber quedado en el pasado dejando a su paso una importante paradoja en la esfera laboral.

El aislamiento ha dejado de ser una forma de vida y los espacios públicos han vuelto a llenarse de vida. La efectividad de las vacunas, la reducción en los contagios y la comprensión del virus, nos posicionan en una etapa completamente distinta, pero llena de retos e interrogantes.

Ante esta nueva realidad, ¿cuáles son las nuevas dinámicas laborales que generan tendencia en Latinoamérica?, ¿estamos listos para adoptar dichas dinámicas y generar un cambio positivo?.

Para resolver estas interrogantes, WeWork en alianza con Page Resourcing, marca de consultoría dentro de PageGroup, encuestó a más de 8,000 colaboradores de seis países diferentes, esperando descubrir cuáles son las dinámicas laborales con mayor tendencia en un mundo post COVID-19 y cuál ha sido el impacto de los nuevos modelos laborales, mayormente híbridos, en la región.

El estudio, centrado en aspectos cualitativos y cuantitativos, contempló la aplicación de entrevistas focalizadas semiestructuradas, así como encuestas digitales. La muestra integrada por profesionales de más de 15 sectores con un rango de edad entre 19 y 62 años, permitió comprender no sólo las dinámicas presentes en Latinoamérica, sino también la percepción de diversas generaciones sobre las nuevas formas de trabajar.

El análisis de resultados se realizó primero a nivel regional para entender las tendencias y perspectivas de Latinoamérica como región y, posteriormente con particular enfoque en cada uno de los mercados; permitiendo la identificación de fenómenos transversales así como particularidades a nivel local.



Se identificaron dos grandes ejes de análisis; por un lado, la flexibilidad y su impacto y, por otro, la productividad y las acciones que pueden desencadenarla.

El primer eje, la flexibilidad, integra dos grandes dinámicas: nómadas digitales y contrataciones internacionales. Mientras que el segundo, la productividad, pone sobre la mesa el incremento de días de vacaciones y la reducción de días laborales a la semana.

Lo anterior se traduce en un fenómeno de resignificación, donde el colaborador adopta un rol activo en la definición de su propio esquema laboral alzando la voz en temas como el uso del espacio, días y horarios laborales, ubicación de su espacio, entre otros muchos factores.

En medio de esta transformación el espacio de oficina deja de ser un lugar físico para convertirse en un espacio de conexión y generación de ideas.

Metodología

El presente estudio se realizó con el propósito de comprender las nuevas perspectivas respecto a las dinámicas de trabajo que surgieron a raíz de la pandemia por COVID-19 y los elementos que las convirtieron en tendencias a lo largo de la región.

Para su realización se utilizaron 2 metodologías; en una primera etapa se levantaron 250 entrevistas focalizadas, semi estructuradas y orientadas a la obtención de datos cualitativos sobre las nuevas dinámicas laborales y su popularidad entre las diferentes generaciones latinoamericanas.

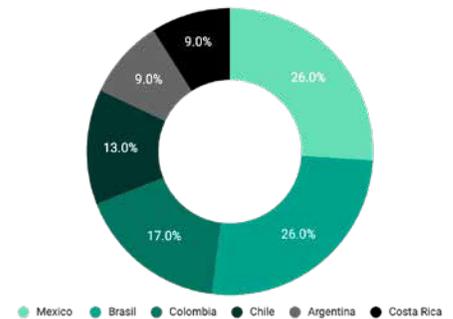
En una segunda etapa se aplicaron encuestas digitales para la obtención de información cuantitativa con el objetivo de identificar los principales elementos presentes en las dinámicas laborales post-pandémicas según la experiencia de 8,000 profesionales distribuidos de la siguiente manera:

La muestra elegida indistintamente se distribuyó a lo largo de seis países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México.



El espacio de oficina ha dejado de ser un lugar físico para convertirse en un espacio de conexión y generación de ideas.

Gráfico 1 - Muestra por país



Perfil de los encuestados

Demográfico

La encuesta se aplicó a 8,000 personas con el objetivo de obtener información científica sobre las nuevas perspectivas de los colaboradores en un momento histórico donde la forma de trabajar sufrió profundos cambios que afectaron las vidas de todas las personas, independientemente de la generación y género al que pertenezcan.



Generaciones

Las generaciones con mayor participación en la encuesta son los millennials (personas de 26 a 40 años) y la generación X (personas de 41 a 56 años), seguidos por la generación Z o centennials y, finalmente, la generación de baby boomers.

Género

Del número total de encuestados, el 53% se identifica con el género femenino, 46% se identifica con el género masculino y 0,4% no-binario. El 0,1% de los encuestados no contestaron.

Gráfico 3 - Género

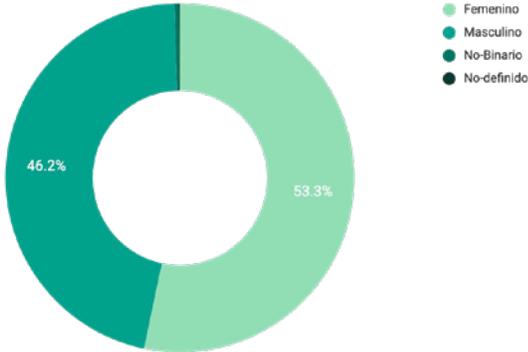
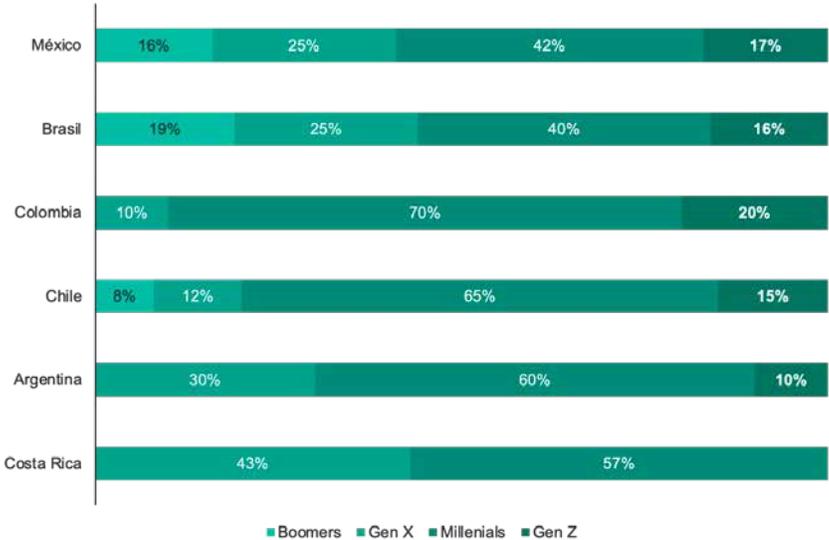


Gráfico 2 - Generación



Sector

Destaca la gran participación del sector de tecnología, seguido por la industria financiera y de las telecomunicaciones. Otros sectores con gran participación en la encuesta son educación, retail y RH.

Número de empleados

Entre los colaboradores encuestados, el 36% pertenecen a una empresa que está conformada por un equipo de 1 a 100 personas, siendo el sector más amplio; seguido por colaboradores que pertenecen a empresas con equipos de 101 a 500 personas; mientras que el 20% forma parte de empresas con equipos pequeños que están conformados de 1 a 10 personas.

Tipo de contratación

Dentro de la muestra encuestada, la mayor participación (94%) se dió por parte de colaboradores que cuentan con un contrato indeterminado.

Modalidad actual de trabajo

Es claro que la modalidad de trabajo que predomina actualmente es el formato híbrido con 66%.

Gráfico 4 - Sector

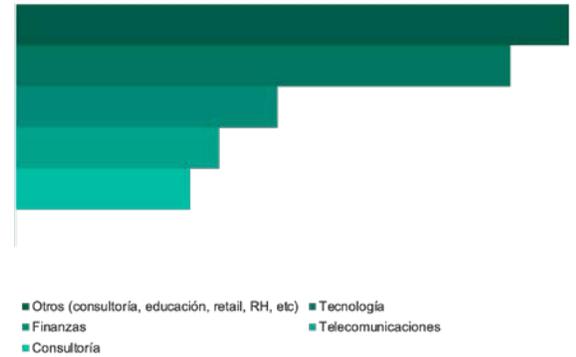


Gráfico 5 - Número de Empleados

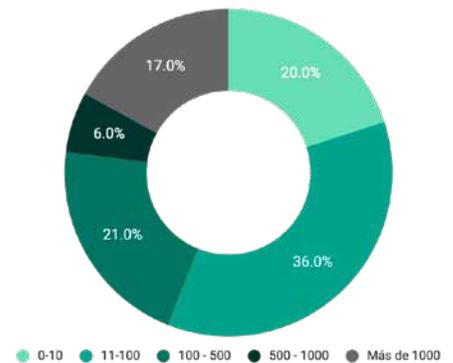


Gráfico 6 - Tipo de contratación

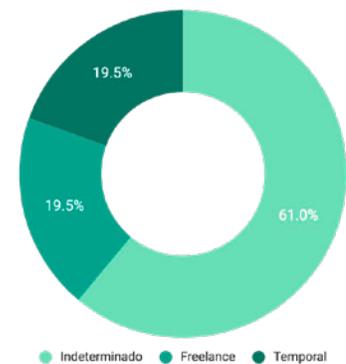
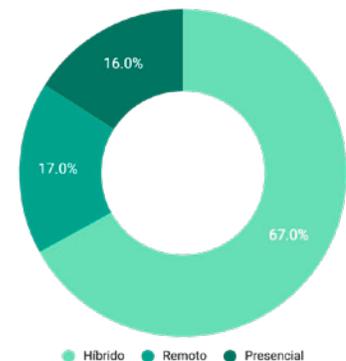


Gráfico 7 - Modelo actual de trabajo





**La pandemia trajo
una oportunidad de cambio
extraordinaria.**

La llegada de la pandemia orilló a más del 72% de las empresas a establecer cambios en sus modalidades de trabajo, las medidas sanitarias de cada país fueron el eje rector de muchas de estas decisiones. Pero, ¿cómo afectó la relación de los profesionales con los espacios físicos de trabajo?, ¿cómo cambiaron sus preferencias y prioridades conforme avanzó la pandemia? y ¿cuál fue el impacto de esta nueva forma de trabajar?.

Más del 70% de los encuestados cambió su modelo de trabajo a raíz de la pandemia (gráfico 8). A pesar de ello, 16% de los latinoamericanos mantienen un esquema de trabajo 100% presencial.

Las prioridades y demandas de los colaboradores también cambiaron. Antes de la pandemia, contar con espacios abiertos y lugares de trabajo cómodos se consideraban los dos principales elementos para el trabajo presencial; actualmente, contar con la infraestructura necesaria para interactuar de forma virtual y tener espacios de trabajo seguros, se consideran elementos fundamentales para el desarrollo del modelo presencial (gráfico 9).



El 72% de los encuestados cambió su modelo de trabajo a raíz de la pandemia. Hoy, el modelo híbrido, se posiciona como la modalidad más popular.



Más del 70% considera que contar con la infraestructura necesaria para interactuar de forma virtual y tener espacios de trabajo seguros son elementos fundamentales para el trabajo presencial.



El 16% de los latinoamericanos mantiene un esquema de trabajo 100% presencial.

Gráfico 8 - Modalidad de trabajo

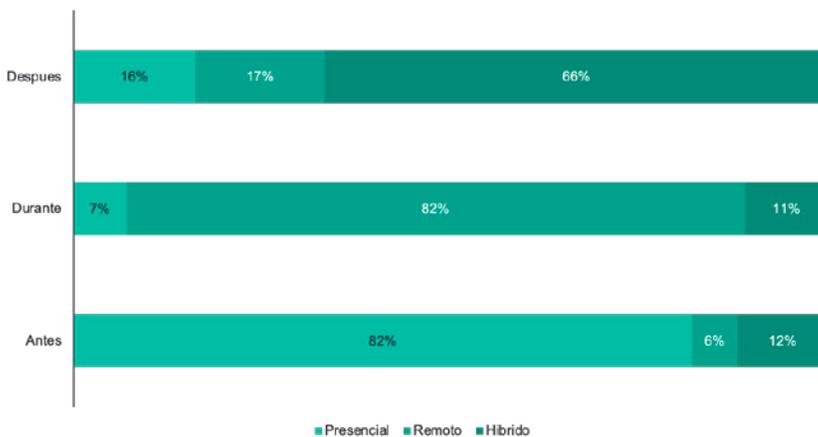
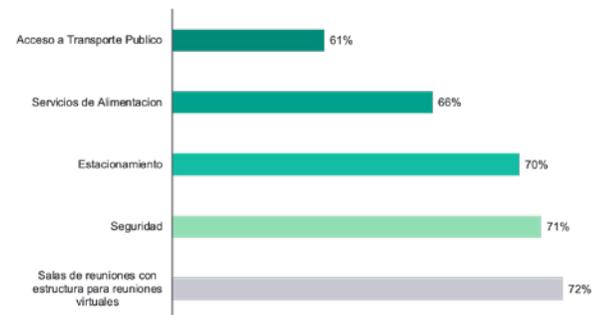


Gráfico 9- Top 5 de elementos fundamentales para el trabajo presencial



Es importante identificar lo que las personas valoran después de atravesar un período de cambios tan profundos.

El 89% de las personas que laboran en un esquema presencial señalan que el principal reto de esta modalidad es el tiempo invertido, o mejor dicho, perdido, en traslados, y el impacto que esto genera en su productividad y calidad de vida (gráfico 10).

El 54% de los encuestados a nivel regional considera que lo que más extrañan de la modalidad presencial es la formación de relaciones amistosas y estratégicas, además de la integración entre áreas (51%), la cercanía en la gestión de equipos (38%), la separación entre vida-trabajo (36%) y la seguridad en el intercambio de información estratégica (33%).

Por este motivo el esquema híbrido se posiciona como el más atractivo con un aceptación del 65%.

Antes de la pandemia, en la mayoría de los casos, el modelo de trabajo era impuesto por las empresas guiados por temas culturales, presupuestales, o por dinámicas de trabajo tradicionales y políticas internas.

Sin embargo, a raíz de la flexibilización de las medidas sanitarias, cada vez son más las empresas que permiten a sus colaboradores elegir el esquema que más les convenga.

En este sentido, el 64% de los encuestados desearía tener la oportunidad de elegir su esquema mientras que el resto prefiere que su líder (22%) o la empresa (13%) elijan por ellos (gráfico 11)



50% de los C-levels, 51% con rango de Staff y 46% de los encuestados pertenecientes a una StartUp considera que el tiempo promedio ideal/aceptable de traslado a la oficina es de 30 a 40 minutos.



65% de los encuestados prefieren el esquema híbrido de trabajo



64% quiere elegir su esquema de trabajo, 35% prefiere que su empresa o jefe elijan por ellos.

Gráfico 10 - Retos de la modalidad de trabajo presencial

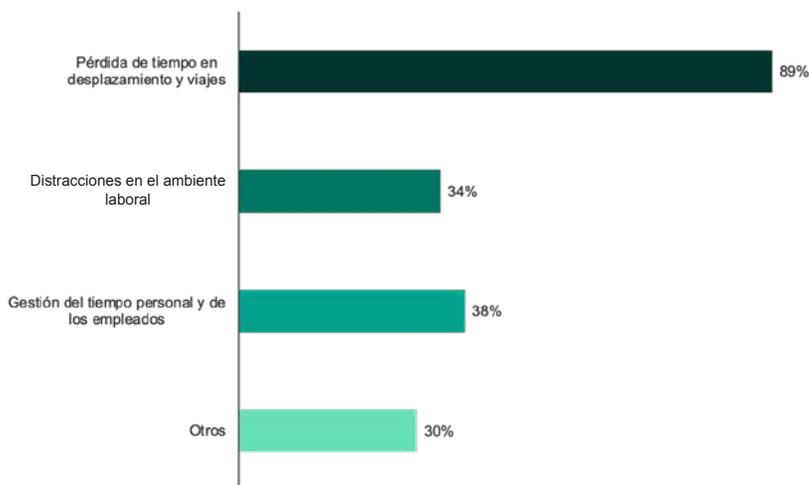
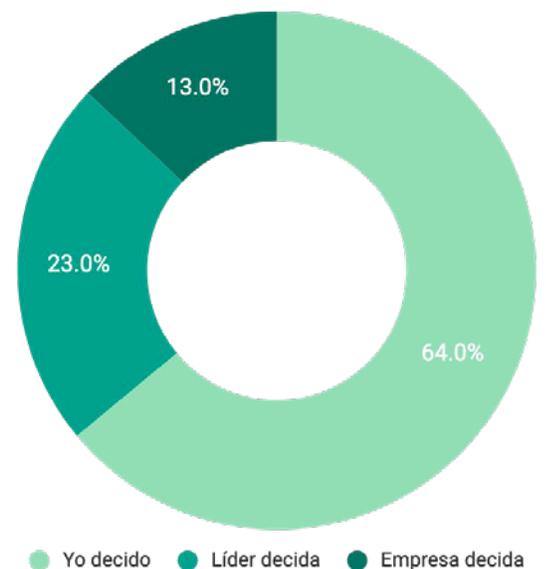


Gráfico 11- ¿Quién debería decidir el esquema de trabajo?



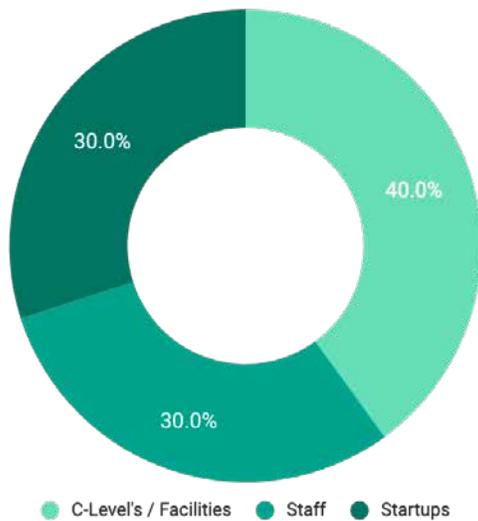
El 67% de los colaboradores tiene acceso al modelo laboral de su preferencia, mientras que al 33% le gustaría cambiarla: 1% por un esquema presencial argumentando querer mayor separación entre la vida personal y profesional, 18% a un esquema remoto buscando incrementar su productividad y, un 14% afirma que desea un esquema híbrido para contar con mayor flexibilidad, y con un espacio de conexión y convivencia con sus equipos que no implique sacrificar el balance con su vida personal (gráfico 13).

El 66% de los profesionales a nivel Latinoamérica, se encuentra trabajando bajo un esquema de trabajo híbrido (gráfico 8). De este porcentaje, el 79% considera fundamental para su dinámica de trabajo contar con alguna sala de juntas con estructura necesaria para realizar reuniones virtuales. Pero este no es el único de los factores que consideran importante, la ergonomía (63%) y beneficios asociados a alimentación (43%) se posicionan también como elementos importantes.

Modelo de trabajo híbrido

La popularidad de este modelo es evidente. En Latinoamérica se posiciona no sólo como el más popular con un 69% de preferencia sino, también, como el más usado con el 66% de los encuestados laborando de esta forma. Las ventajas son muy diversas y están estrechamente vinculadas con la productividad y la flexibilidad (gráfico 14).

Gráfico 12 - Porcentaje de personas participantes para cada posición/sector - LATAM




El 95% de los encuestados en posiciones de Staff considera la flexibilidad (en cuanto a modalidad, horarios, etc) como un factor fundamental a la hora de elegir un nuevo empleo (el porcentaje incrementa a 100% en StartUps).

El 78% con rango de Staff, acepta que se cambiaría de trabajo por temas de flexibilidad. En el grupo de C-levels, el porcentaje incrementa hasta un 89%.

Gráfico 13 - Cambios de esquema laboral

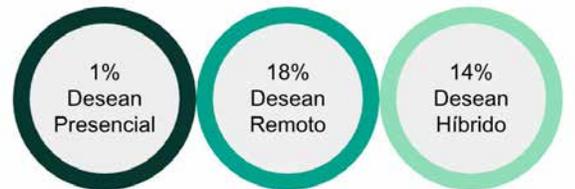
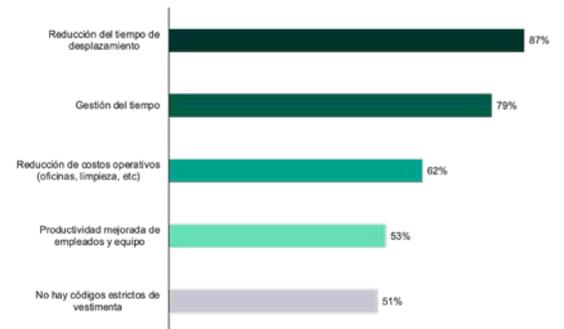


Gráfico 14 - Principales ventajas que ofrece la modalidad de trabajo híbrido - LATAM



El 87% de los encuestados consideran que la gestión del tiempo es la ventaja más importante del trabajo híbrido. No sólo por la reducción o eliminación de los tiempos de tránsito, sino por la flexibilidad que otorga para realizar otro tipo de actividades como realizar ejercicio, convivir con familia y descansar.

A pesar de las ventajas, el modelo híbrido trae consigo diversos retos también. La fusión de espacios de trabajo con espacios de vida personal, los cambios en las dinámicas familiares y la pérdida o disminución de contacto con equipos de trabajo han generado que, en ocasiones, el incremento de flexibilidad esté estrechamente vinculado con el incremento de carga laboral.

Según el 53% de los encuestados el principal reto al que se enfrentan al adoptar este esquema de trabajo es visibilizar su trabajo y posicionarse con compañeros y líderes (gráfico 15); motivo por el cual, en ocasiones su carga de trabajo y/o esfuerzo tiene que incrementarse aún más para posicionarse de forma correcta en la empresa. Por su parte, el 46% considera que, separar la vida personal de la profesional se vuelve más complicado debido a que ambas se desarrollan en el mismo espacio físico.

Impacto del modelo híbrido en la salud mental

Pese a los retos que el modelo supone, más del 70% de los encuestados considera que la adopción de un esquema de trabajo híbrido ha traído impactos positivos en su salud mental (gráfico 16). Esta se ha colocado en los últimos 3 años como un elemento clave en la composición del salario emocional. Según un estudio realizado por PageGroup (2022), el 60% de los colaboradores en Latinoamérica siente algún apoyo o contención emocional/mental por parte su compañía. De este porcentaje, el 28% considera que se realiza a través de la flexibilidad.

El impacto positivo se dio de forma casi igualitaria entre hombres y mujeres. Mientras el 80% de los encuestados del género masculino refirieron que el trabajo híbrido tuvo un impacto "Positivo" o "Muy Positivo" en su salud mental, el 76% de las mujeres encuestadas aseguró que el impacto ha sido "Positivo" o "Muy Positivo".



La reducción del tiempo que se pierde en desplazamientos y una mejor gestión del tiempo son las ventajas más importantes del trabajo híbrido.

Gráfico 15 - Retos del sistema híbrido

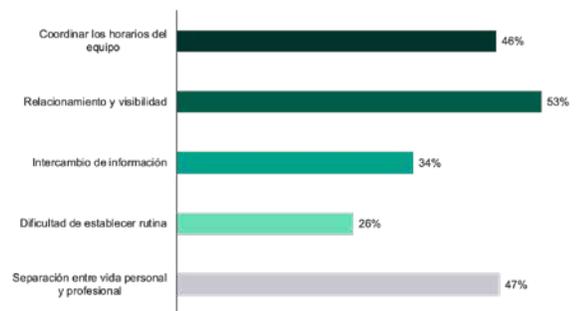
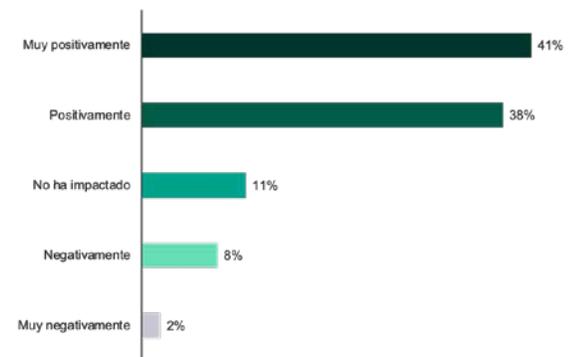


Gráfico 16 - ¿Cómo ha impactado tu salud mental el trabajo híbrido?





La adopción de un esquema híbrido de trabajo ha tenido un impacto positivo en la salud mental de los colaboradores.

Los colaboradores perciben que el modelo híbrido fomenta el balance entre la vida personal y profesional, les permite desarrollar herramientas de autogestión y les brinda la oportunidad de mantener espacios de interacción, tanto en su vida personal como profesional.

Además de favorecer la salud mental de los colaboradores, el esquema híbrido ha tenido un impacto profundo y positivo en otros factores trascendentales para la calidad de vida de las personas.

El 82% afirma haber experimentado un impacto positivo en su productividad desde que trabaja bajo un esquema híbrido, el 74% considera que ha impactado de forma positiva qué tanto se identifica con su empresa, el 71% afirma que sus procesos creativos han mejorado con un modelo flexible de trabajo, el 67% asegura que tener la oportunidad de trabajar de forma distinta en un esquema híbrido le ha permitida desarrollar e incrementar sentimientos de lealtad y compromiso con su empresa. Finalmente el 63% considera que esta forma de trabajo ha tenido un impacto positivo en las oportunidades de crecimiento al interior de la empresa.

Gráfico 17 - Los impactos del modelo híbrido





El entorno de trabajo como espacio de conexión

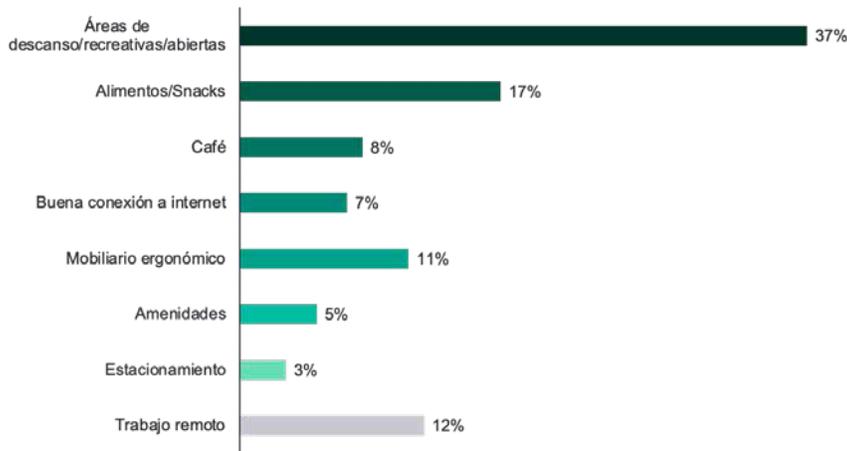
Los primeros meses de la pandemia generaron oleadas de despidos masivos y la incertidumbre generó que millones de empresas frenaran contrataciones a nivel internacional independientemente del sector y/o nivel de cargo; golpeando el mercado laboral fuertemente. Sin embargo, la necesidad de superar los obstáculos y el reto de adaptarse a la nueva realidad (mucho más digital) obligó a las empresas a tomar decisiones más estratégicas y a abrirse a posibilidades que antes, de forma casi inconsciente, descartaban.

Poco a poco el mercado laboral comienza a reactivarse, incluso en algunos sectores a acelerarse, por lo que el posicionamiento de la marca empleadora, la alineación con las tendencias y la innovación de frente a los colaboradores y candidatos son, sin duda, elementos fundamentales en el diseño de propuestas de valor para los empleados.

De esta forma, las oficinas que anteriormente se consideraban un lugar físico para desempeñar una actividad determinada, el día de hoy se han transformado en espacios de conexión infinita que contemplan desde la colaboración de procesos creativos, hasta la vinculación con profesionales de otros sectores.

El 37% considera que contar con áreas de descanso y espacios de interacción serán elementos primordiales para las empresas del futuro (gráfico 18).

Gráfico 18 - Oficinas del futuro



El 97% de los encuestados considera que las oficinas están estrechamente vinculadas con temas de integración y desarrollo humano debido al intercambio de ideas, convivencia y conexiones generadas como consecuencia de la interacción presencial.



Los espacios de trabajo se han convertido en un espacio de conexión, 41% considera que los espacios de trabajo pueden ser un espacio potencial de networking.

El 97% reconoce que contar con un espacio de trabajo en común fomenta temas de integración y desarrollo humano, gracias a la constante interacción con otras áreas o empresas.



La flexibilidad como motor del trabajo en la post-pandemia

La flexibilidad es uno de los principales motivadores de trabajo en Latinoamérica. El 95% de los entrevistados considera que la flexibilidad tiene un impacto positivo en su estado anímico. Incluso, el 56% de los encuestados se muestra negativo a la idea de regresar a un esquema 100% presencial (gráfico 19).

Resulta interesante analizar la forma en las que los motivadores de los profesionales han cambiado de forma tan radical en sólo un par de años. Según estudios realizados por PageGroup (2018-2022), antes de la pandemia, los principales motivadores eran: salario competitivo, con metas desafiantes, junto con tener un plan de carrera definido y disfrutar de calidad de vida. Dichos motivadores cambiaron en pleno auge pandémico por: estabilidad, balance entre vida personal-profesional y salario.

Sin duda alguna, una de las principales consecuencias de la pandemia fue la adopción de esquemas de trabajo con mayor flexibilidad debido al trabajo remoto y/o híbrido generado por el aislamiento.

En muchos de los casos la adopción de esquemas flexibles de trabajo no fue opcional. Hoy, un par de años después, el 48% de los latinoamericanos considera que la adopción de esquemas de trabajo flexibles posee un impacto positivo. Según los encuestados, el mayor impacto se dio en los ámbitos de salud mental con 65% y productividad con 63% de impacto positivo.

Un cambio generacional

El 97% de la generación Z o centennials cconsidera que la flexibilidad tiene un impacto positivo en su estado anímico.

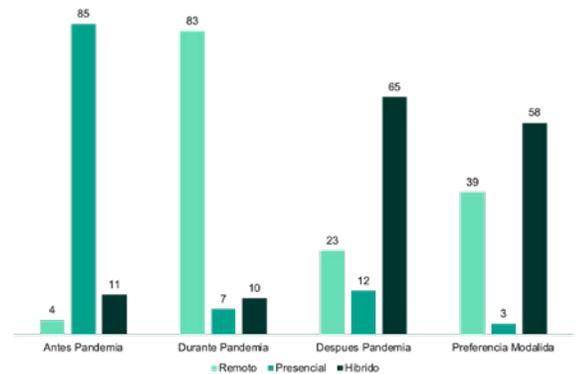
El 57% de los centennials que trabajan en un esquema híbrido refirió haber tenido un impacto positivo en su salud mental, el 78% refiere contar con más tiempo de calidad con familia y amigos y el 71% asegura que ha logrado tener un mejor balance entre su vida personal y laboral.

Si bien la generación Z, cuenta con más y mejores herramientas para el trabajo del futuro, no se caracteriza por beneficiar el trabajo remoto, por el contrario busca con firmeza flexibilidad en sus esquemas y beneficios.



Hoy la flexibilidad, el balance personal-profesional, paquete de beneficios y salario son considerados los principales motivadores de trabajo

Gráfico 19 - Modalidad de trabajo



El 100% de los centennials latinoamericanos le da importancia a la flexibilidad en la búsqueda de empleo y el 88% estaría dispuesto a cambiarse de empleo por cuestiones de flexibilidad.

A decir por los millennials en Latinoamérica el 65% de los colaboradores que cuentan con un modelo híbrido de trabajo no están dispuestos a volver a la oficina a tiempo completo. Esta generación ha probado las ventajas de tener más libertad y valoran el tiempo de calidad que ahora disfrutan (89%), así como una mejora constante en su salud mental (67%).

Para esta generación la flexibilidad también es muy importante en la búsqueda y elección de un empleo, el 80% cambiaría de empresa por falta de flexibilidad y el 94% considera que tener opciones de flexibilidad mejora su estado de ánimo.

En cuanto a la generación X, el 98% siente que la flexibilidad ha tenido un impacto positivo, principalmente en su salud mental. Finalmente, más del 70% de la generación Baby Boomer confirma el impacto positivo sobre su creatividad y salud mental gracias a la flexibilidad del esquema de trabajo híbrido.

Visión a futuro desde una perspectiva generacional

Los nuevos modelos de trabajo han creado una oportunidad extraordinaria para el cambio en beneficio de empresas y colaboradores. Sin embargo, existen ciertas variantes generacionales en cuanto a su visión del futuro.

El 30% de los centennials consideran que en el futuro el trabajo debería ser 100% remoto y casi el 40% de centennials y millennials aseguran que los espacios de trabajo deberán ser entornos abiertos para trabajar cómodamente con ambientes menos estructurados y jerarquizados.

Por otro lado, el 87% de los colaboradores de la generación x visualiza un futuro híbrido y asegura que los esquemas flexibles prevalecerán, mientras que en la generación de baby boomers esta cifra cae al 42%.



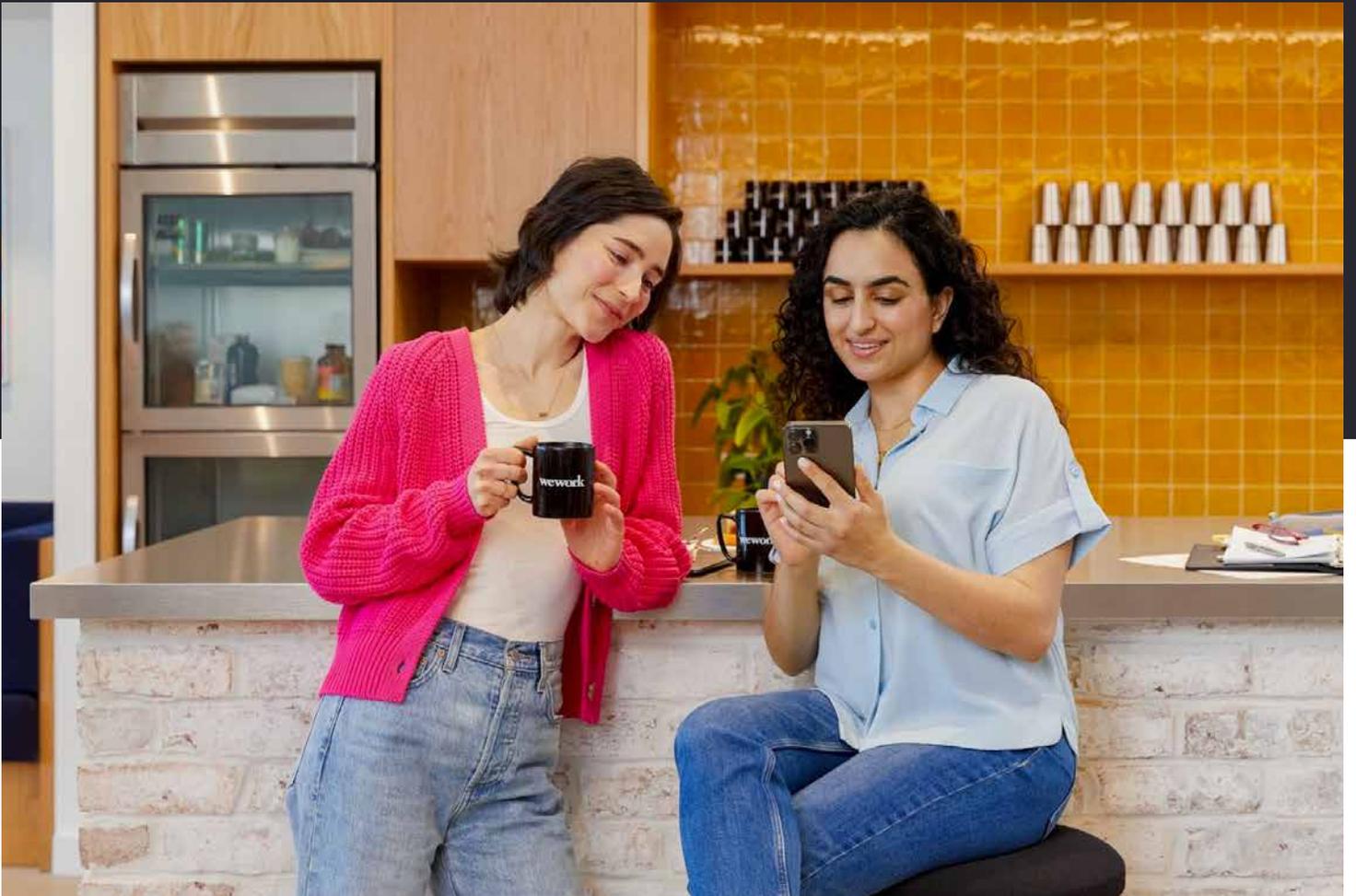
El 97% de la generación Z considera que la flexibilidad tiene un impacto positivo en su estado anímico.



El 88% de los centennials estaría dispuesto a cambiarse de empleo por cuestiones de flexibilidad.



El 65% de los millennials que trabaja en un esquema híbrido no está dispuesto a regresar a un modelo de trabajo tradicional.



**Las nuevas tendencias
que llegaron con la evolución
de los modelos de trabajo
después del Covid-19**

Los nómadas digitales: el colaborador del siglo XXI

Los nómadas digitales son profesionales que se trasladan de país a país financiando sus viajes y estilo de vida a través del trabajo remoto. Si bien el fenómeno existe desde hace más de una década, las introspecciones personales generadas a raíz del aislamiento, el desdibujamiento de límites físicos entre vida personal y profesional generados por la pandemia y los movimientos sociales iniciados a raíz de la Gran Renuncia detonaron que esta dinámica se convirtiera en una tendencia real, sobre todo para las generaciones Y y Z.

La dinámica de los nómadas digitales ha sido fomentada en varios países latinoamericanos que, motivados por reactivar la economía, han buscado fortalecer el acceso a internet, apoyar e incentivar la creación de espacios de trabajo flexibles y colaborativos e, incluso, han creado documentos migratorios y/o de visado enfocados 100% en esta modalidad de trabajo para atraer más profesionales (gráfico 20).



En un estudio realizado por PageGroup en 2021, el diseño de paquetes de beneficio atractivos forma parte de las tres prioridades en la elaboración de una estrategia efectiva de atracción de talento.

A pesar de que el 71% considera interesante recibir vales de coworking, sólo el 5% de los encuestados cuentan con esta prestación.



71% de los encuestados está a favor de esta dinámica y 73% de ellos consideran que recibir vales de espacios de trabajo colaborativos o coworking como prestación sería atractivo.





Los elementos fundamentales a considerar para convertirse en un nómada digital son identificar un espacio de trabajo adecuado, contar con acceso a internet de calidad y tomar en cuenta los diferentes husos horarios.

Gráfico 20 - Países que cuentan con visa para nómadas

Argentina	Otorga visas hasta por seis meses, con posibilidad de renovación a extranjeros que quieran trabajar en dicho país de forma remota.	Visado aprobado
Brasil	Otorga visa VITEM XIV, dicho visado otorga además asistencia jurídica a los extranjeros que decidan residir en el país para trabajar de forma remota.	Visado en estudio
Chile	La adopción de programa Start-up Chile, aporta visas e incentivos monetarios a emprendedores extranjeros.	Visado en estudio
Colombia	En su resolución 5477, se contempla la creación de nuevos tipos de visado orientados a nómadas digitales y trabajadores remotos con la cual podrán trabajar en el país hasta por dos años en caso de cumplir con los requisitos.	Visado aprobado
Costa Rica	Cuentan con la ley 10008 para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicio de carácter internacional y otorgan visas a los nómadas digitales.	Visado aprobado
México	No cuentan con visas exclusivas para nómadas digitales pero brindan residencia temporal con las cuales los extranjeros pueden residir en el territorio por más de 180 días y hasta 4 años en caso de cumplir con los requisitos	Visado no existente



Visado aprobado



Visado en estudio



Visado no existente

Contrataciones internacionales: una tendencia laboral en auge

La globalización orilló a que las empresas iniciaran, desde hace varias décadas contrataciones internacionales e, incluso, contrataciones de expatriados. Sin embargo, esta dinámica se convirtió en tendencia durante la pandemia gracias a la gentrificación por motivos salariales desencadenada ante la desaceleración del mercado laboral durante los últimos años, sumado a la búsqueda de una mejor calidad de vida.

Dentro de la muestra, el sector de Startups es el que mayor interés muestra en esta tendencia; tres de cada cinco encuestados pertenecientes a Startups afirma estar interesado y/o abierto a contratar personas y/o trabajar con profesionales que residan en otros países.

Las contrataciones internacionales presentan desafíos importantes, principalmente en el ámbito salarial y legal.

Desde la perspectiva salarial es fundamental definir si se asignarán salarios universales (sin importar el lugar de residencia el sueldo será el mismo), salarios por costo de vida (contempla que el salario debe vincularse con el poder adquisitivo y, por lo mismo, alinearse al lugar de residencia del trabajador) o salarios de sede (establece que los sueldos deben estar anclados a la organización, por lo mismo dependerán del país en el que se encuentren registradas las ganancias de la compañía).

Desde la perspectiva legal laboral resulta fundamental validar las especificaciones legales del país en el que se encuentra registrada la empresa.



3 de cada 5 encuestados del segmento de Startups están interesados en trabajar con gente que resida en otros países debido a la diversidad que esto implica.

Los encuestados consideran que contar con un equipo multicultural enriquece los procesos creativos debido a la diversidad de ópticas y experiencias aportadas por cada colaborador.



Al día de hoy, el sueldo continúa siendo el principal motivo por el cual los colaboradores cambian de trabajo en Latinoamérica, seguido del balance entre vida personal-profesional, las oportunidades de crecimiento y el clima laboral.

Este último, se posiciona también como el principal elemento de retención para los profesionales.

Productividad: el factor clave en la rentabilidad de las empresas.

Es cierto que la pandemia trajo consigo muchos cambios a nivel mundial, desde la desaceleración económica a escala macro global cómo el descubrimiento de gustos y preferencias laborales desde una perspectiva micro e individual.

Aquí es donde la productividad se convierte en factor clave para la rentabilidad y desarrollo de las empresas. Sobre todo debido a que la mayoría de ellas aún se encuentran atravesando un proceso de recuperación económica.

¿Qué acciones y decisiones deben tomar las compañías?, ¿cuáles decisiones tendrán un impacto en su performance?, ¿cuáles serán los principales desafíos? y, ¿cómo deben posicionarse frente a un mercado laboral que comienza a recuperarse e, incluso, acelerarse?

Para resolver estas interrogantes las empresas no sólo han optado por ofrecer más opciones de flexibilidad con un modelo híbrido; también han abierto conversaciones sobre temas controversiales como la semana laboral de cuatro días y el incremento de vacaciones.

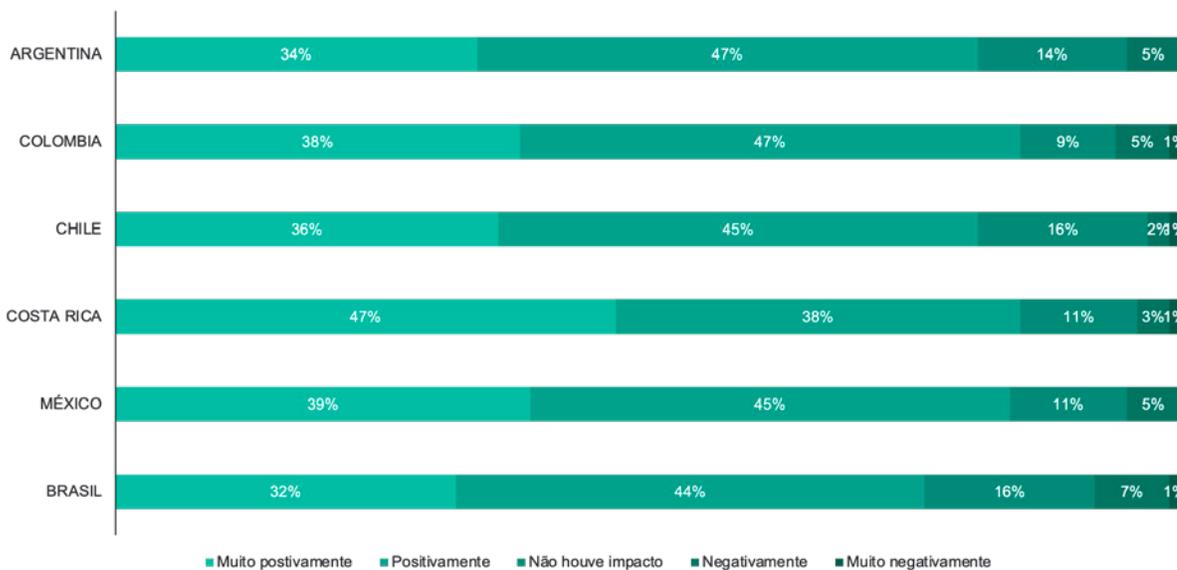
Ambas con el objetivo de contar con una fuerza laboral más descansada y por ende más productiva.



El 64% de los centennials considera que su productividad ha aumentado gracias al trabajo híbrido; mientras que el 66% de los millennials comparte la misma opinión.

Por el contrario, existen opiniones divididas entre la generación Baby Boomer, el 50% considera que su productividad ha aumentado gracias a la flexibilidad del trabajo híbrido y el otro 50% piensa que ha disminuido debido a este esquema.

Gráfico 21 - Impacto productividad por país



¿Qué opinan los latinoamericanos sobre la semana laboral de cuatro días?

La semana laboral de cuatro días está tomando cada vez más fuerza y empieza a consolidarse a través de proyectos piloto o programas voluntarios en países como Australia, Bélgica y Reino Unido.

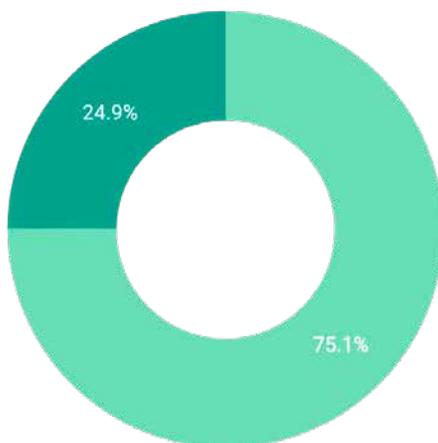
Sin embargo, la realidad en Latinoamérica es distinta, ¿podría convertirse en tendencia?, ¿están preparados los países latinoamericanos para implementarla?

El 75% de los encuestados opina que contar con una semana laboral de 4 días incrementaría su productividad en el trabajo (gráfico 22).

Sin embargo, también existen preocupaciones en torno a la dificultad para adoptarlo en ciertas industrias, así como riesgos que puede generar el interactuar con clientes, proveedores o países que no lo hayan adoptado.

En miras de su implementación será muy importante la visibilidad que las empresas que están implementando estos ejercicios piloto puedan brindar sobre los alcances, logros, lecciones aprendidas y resultados de las prácticas implementadas, con el objetivo de que nuevas regiones puedan evaluar la introducción de éstas y ajustarlas a su cultura, sistemas y condiciones laborales.

Gráfico 22 - Productividad en semana de trabajo de 4 días - LATAM



- Creo que sería más productivo para hacer mis tareas durante 4 días de trabajo
- Creo que no lograría hacer todo mi trabajo en solamente 4 días de trabajo



Los motivos principales por los que una semana laboral de cuatro días resulta atractiva son:

- Reducción de gastos
- Mejor planificación de actividades
- Beneficios para la salud mental



65% de los encuestados considera que la semana laboral de 4 días tendría un impacto positivo.

Beneficios:

- Reducción del estrés laboral
- Incremento del sentimiento de lealtad hacia la empresa
- Menor ausentismo
- Mayor equilibrio entre vida y trabajo
- Mayor bienestar/felicidad al sentirse cuidados y valorados por la compañía.



Más allá de la revolución híbrida: La paradoja del trabajo flexible en México

Lo que inició como una crisis sanitaria, se convirtió en uno de los eventos históricos con más impacto en la historia del hombre moderno.

El COVID-19, y el aislamiento decretado como medida de contención, generó que los esquemas de trabajo se convirtieran en uno de los principales temas en la agenda.

Casi tres años más tarde, la realidad laboral parece haberse adaptado y muchas interrogantes han ido desapareciendo del debate para dar paso a nuevas dinámicas.

Con el objetivo de comprender las particularidades de cada uno de los países, el presente capítulo tiene como objetivo analizar el caso específico de México; su transición a los diferentes esquemas de trabajo, la realidad desencadenada por ellos y, sobre todo, la opinión de los profesionales sobre las nuevas dinámicas de trabajo que generan tendencia en México.

COVID-19 en México

El 23 de marzo de 2020 México inició, como parte de las medidas contra el COVID-19, su etapa de confinamiento y la Jornada Nacional de Sana Distancia. Durante más de 3 meses el esquema laboral fue mayoritariamente remoto, hasta que a inicios de junio del mismo año se inició el retorno a actividades esenciales como parte del plan “Regreso a la nueva normalidad”, donde se implementó una metodología de semáforo para la reapertura de actividades sociales, educativas y económicas.

Según un estudio realizado por el Banco Mundial (BM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2021, el 18% de la población empleada antes de la pandemia perdió su empleo y 66% cambió la modalidad del mismo. Poco a poco, como en el resto de los países de América Latina, México parece haber integrado un nuevo esquema laboral predominante aprovechando lo mejor de dos mundos, el físico y el virtual.



Transición de modelos laborales en México

En México más del 66% de la población cambió de modalidad de trabajo a raíz de la pandemia (gráfico 23), y al día de hoy el 66% labora en un esquema híbrido.

Al igual que en el resto de los países contemplados en el estudio, los profesionales de México encuentran este esquema como el más atractivo con un 71% de popularidad (gráfico 24).



El 71% de los mexicanos prefiere el modelo híbrido.



El 66% de la población cambió de modalidad de trabajo a raíz de la pandemia.

Gráfico 23 - Transición de esquemas laborales

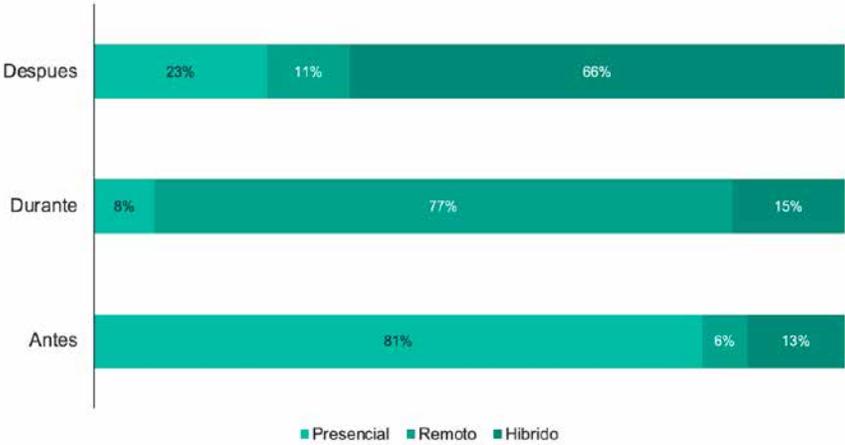
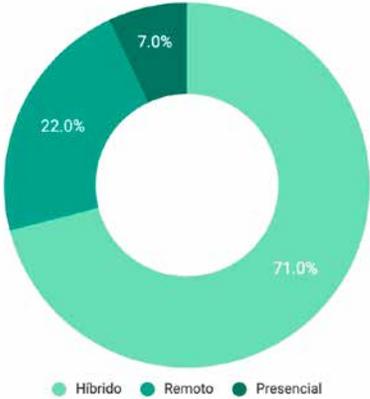


Gráfico 24 - Preferencia de modalidad de trabajo



La gran popularidad del modelo híbrido se debe, en gran medida, a temas de productividad y calidad de vida. Más del 88% de los mexicanos encuestados aseguran que uno de los mayores retos y desventajas del trabajo presencial es el tiempo desperdiciado en traslados. El 54% de los encuestados asegura que después de los aprendizajes de la pandemia, un periodo de 30-40 minutos de trayecto de su casa al centro de trabajo es lo máximo que estarían dispuestos a invertir.

Si bien los tiempos de traslado (88%) y la pérdida de productividad son el principal reto que los mexicanos encuentran en el trabajo presencial, no son los únicos. Según los resultados de la encuesta, las distracciones en la oficina y la dificultad para gestionar el tiempo personal son factores que vuelven menos atractivo al modelo presencial (gráfico 25).

Sin embargo, el modelo presencial no es el único que posee retos a ojos de los profesionales en México. Según nuestros encuestados, un reto importante del modelo híbrido es la falta de interacción con compañeros y líderes (59%), y la falta de visibilidad de su trabajo que esto genera. Además de la dificultad para coordinar los horarios del equipo (54%).

En este sentido, los encuestados consideran fundamental contar con un espacio de trabajo en el que puedan tener conexiones con su equipo, e incluso otras áreas. Otro de los mayores retos que los mexicanos encuentran en el esquema híbrido es la forma en la que se comparte información y la confidencialidad de la misma (gráfico 26).

A pesar de todos los retos que el modelo posee, se corona como el más popular (81%) entre nuestros encuestados.



El mayor reto del trabajo presencial es el tiempo desperdiciado en traslados.

Gráfico 25 - Transición del trabajo presencial

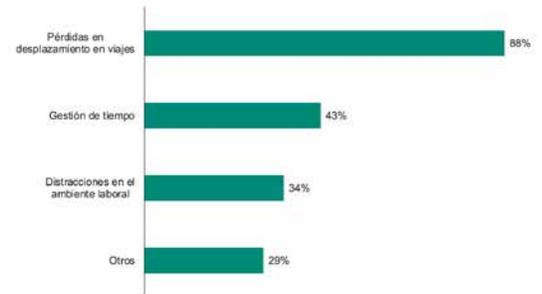
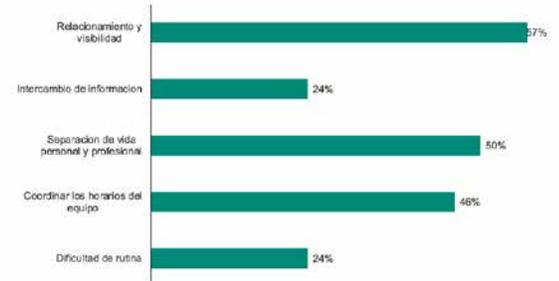


Gráfico 26 - Retos del trabajo híbrido



Preferencias en México

México apuesta por el modelo híbrido.

El 71% de los mexicanos elegiría el esquema híbrido si tuviera la oportunidad de definir su modelo de trabajo.

A pesar de la gran popularidad y aceptación del modelo híbrido, sólo el 62% de los mexicanos quiere elegir su esquema de trabajo. El resto, prefiere que su líder o la empresa elija por ellos (gráfico 27).

Más allá de quién haya elegido el esquema, los resultados del estudio demuestran que la adopción del trabajo híbrido ha tenido un efecto mayormente positivo en la población de México, entre los diversos factores la productividad (83%), la lealtad hacia la compañía (80%) y la salud mental (78%) son las áreas con un mayor impacto. (gráfico 28).

A nivel general el impacto de la transición a un modelo híbrido ha sido muy positivo en México. El 77% valora la oportunidad de elegir qué días quiere ir a la oficina para conectar con su equipo y qué días quiere trabajar de forma remota.

Gráfico 28 - Los impactos del modelo híbrido

83%	Impacto positivo en productividad
80%	Impacto positivo en lealtad
78%	Impacto positivo en salud mental
78%	Impacto positivo en identidad
76%	Impacto positivo en procesos creativos
67%	Impacto positivo en oportunidades de crecimiento



Los principales beneficios del trabajo híbrido en México son:

- Incremento en la productividad (83%)
- Incremento en la lealtad hacia la compañía (80%)
- Mejora de la salud mental (78%)

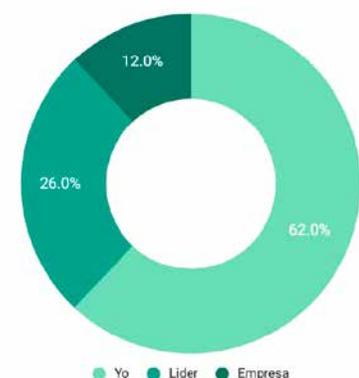


Según el 56% de los encuestados el mayor reto del esquema híbrido es la falta de visibilidad de su trabajo y la interacción con otras áreas.



Una ventaja importante del modelo híbrido según el 62% de los mexicanos es la reducción de costos operativos (renta de oficinas, mantenimiento, limpieza, etc.)

Gráfico 27 - ¿Quién debería elegir los esquemas de trabajo?



Flexibilidad y oportunidades de crecimiento

¿De qué forma ha impactado el esquema híbrido en las oportunidades de crecimiento para los colaboradores en México?

El trabajo híbrido y la posibilidad de definir el esquema de trabajo que mejor se adapte a las necesidades y prioridades de cada individuo impacta en el crecimiento de los profesionales en México. Según el 56% de los encuestados, el mayor reto del esquema es tener visibilidad en la empresa y encontrar los espacios adecuados para que su trabajo sea visible y reconocido. Así mismo la falta de interacciones con sus equipos y otras áreas pueden dificultar procesos de desarrollo.

En línea con esto el crecimiento profesional es el ámbito que los mexicanos identifican con menor impacto positivo (67%).

Los datos anteriores ponen de manifiesto la necesidad de reevaluar el significado y rol que juegan los espacios de trabajo físicos. Contar con un espacio de conexión e intercambio de ideas, sin importar el esquema de trabajo, será fundamental para que los profesionales mexicanos exploten al máximo su potencial, alcanzando así más y mejores oportunidades de crecimiento.



Flexibilidad y productividad en México

En el mundo actual la flexibilidad ya no es negociable. El 89% de los mexicanos considera que la flexibilidad tiene un impacto positivo en su estado anímico. Incluso, el 71% se muestra negativo a la idea de regresar a un esquema 100% presencial porque considera que es más productivo y posee una mayor calidad de vida con esquemas laborales que se basan en la flexibilidad.

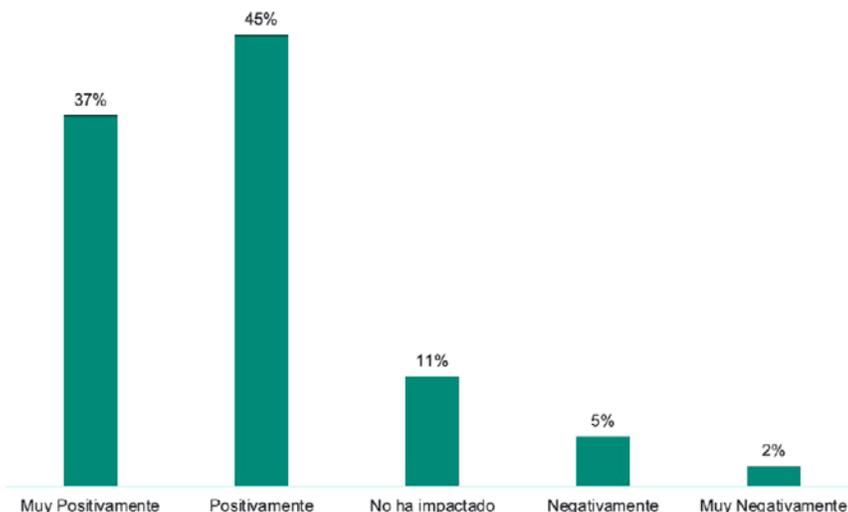
El 95% de los encuestados pertenecientes a la generación Y y Z, comentaron que tener opciones flexibles es uno de los tres elementos principales para elegir la empresa en la que quieren trabajar.

No resulta extraño que la flexibilidad sea uno de los elementos más deseados por los mexicanos en el entorno laboral cuando el 82% aseguró que el esquema flexible está estrechamente vinculado con un incremento en la productividad (gráfico 29).

¿Qué toman en cuenta los mexicanos a la hora de elegir un empleo?

El 85% considera que el sueldo es el principal factor en la toma de decisión, seguido por la modalidad de trabajo (69%) y finalmente las prestaciones (67%). El modelo de trabajo ya se encuentra en el top 3 de prioridades a la hora de elegir empleo.

Gráfico 29 - Impactos del modelo híbrido a la productividad



El 89% de los entrevistados considera que la flexibilidad tiene un impacto positivo en su estado anímico.



82% asegura que la flexibilidad laboral está estrechamente ligada con el incremento en la productividad.



Para 95% de los encuestados de las generaciones Y y Z las opciones de flexibilidad son uno de los tres elementos principales para elegir si cambiar o no de trabajo.

Dinámicas y tendencias laborales en México

México fue uno de los países de América Latina más afectados por la pandemia. Sin embargo a casi tres años los desafíos se han convertido en oportunidades, abriendo un abanico de nuevas realidades laborales. Una de ellas es el crecimiento exponencial de nómadas digitales.

En México esta dinámica ha sido adoptada como tendencia debido al impacto positivo sobre todo en la reactivación económica y turística. El 23% de los encuestados pertenecientes a la generación Y (millennials) en México declara haber sido, o continuar siendo, nómada digital.

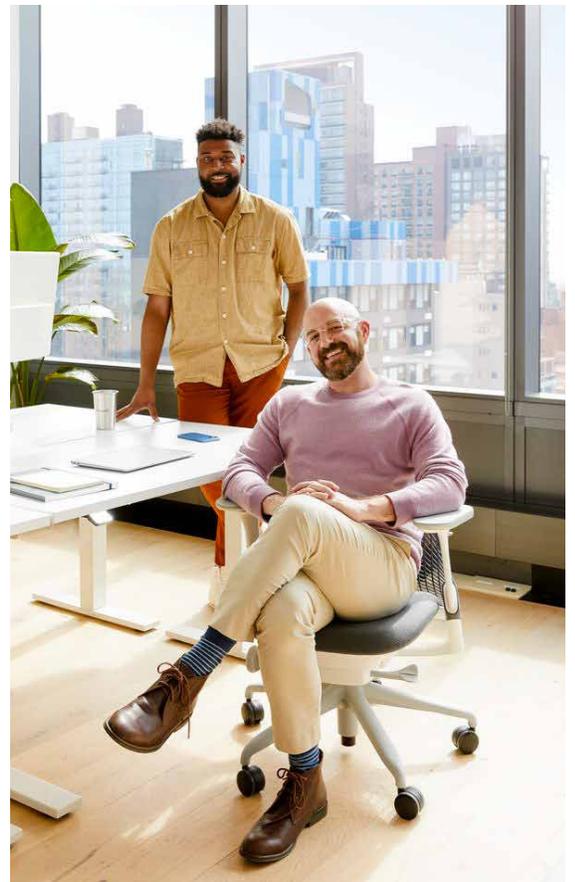
No sólo la población mexicana ha disfrutado de los beneficios de esta tendencia, sino que también el gobierno de la ciudad de México ha buscado la atracción de trabajadores internacionales, donde en alianza con Unesco y Airbnb se busca potenciar la derrama económica del sector turístico aunado al fomento de la preservación del patrimonio cultural.

Esta iniciativa, sumada al creciente interés en la flexibilidad, ha generado que la tendencia de nómadas digitales tenga una aceptación del 90% entre nuestros encuestados que consideran la posibilidad de generar nuevas experiencias como el principal beneficio, además de una mejor calidad de vida, sin dejar de darle importancia al cumplimiento de metas, objetivos y responsabilidades.



La tendencia de nómadas digitales tiene una aceptación del 90% en México.

Vivir nuevas experiencias es el beneficio #1 de esta tendencia para los mexicanos.



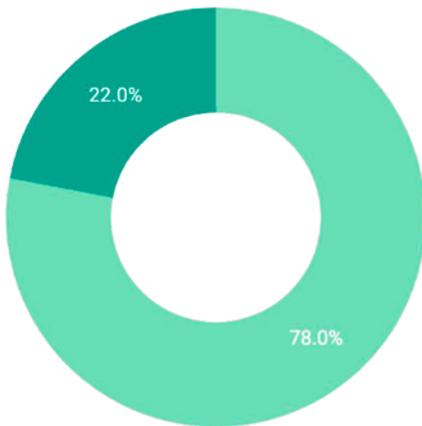
Aunado a lo anterior, el 90% de los participantes refiere que sería necesario o le gustaría un aumento en los días de vacaciones que otorga la ley de México.

Durante la semana del 3 de octubre de 2022 se discutió la reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, donde se aprobó el aumento de días de vacaciones, pasando de 6 a 12 días tras el primer año de trabajo de los colaboradores, misma que entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

Semana laboral de 4 días en México

Otro debate que ha ocupado la agenda de dinámicas laborales generadas e impulsadas por la pandemia ha sido la reducción de días laborales. La adopción de semanas laborales de 4 días cuenta con mayor popularidad entre nuestros entrevistados. Según nuestro estudio el 78% de los mexicanos considera que sería viable y que su productividad se vería impactada positivamente (gráfico 30).

Gráfico 30 - ¿Cómo consideras que afectaría tu productividad la adopción de semanas laborales de 4 días?



- Creo que sería más productivo para hacer mis tareas durante 4 días de trabajo
- Creo que no lograría hacer todo mi trabajo en solamente 4 días de trabajo



México cuenta con 6 días de vacaciones por año, siendo el país con menor tiempo de descanso con respecto a los demás países que forman parte de la OCDE y, a su vez, también es el país con mayor número de horas de trabajo anuales (2,124).



El 78% de los mexicanos apoya la semana laboral de 4 días y considera que podría incrementar su productividad.

Conclusión

A casi tres años de distancia, los indicadores laborales muestran signos de recuperación en la mayoría de los países latinoamericanos respecto a 2020 e, incluso, con respecto a niveles pre pandémicos.

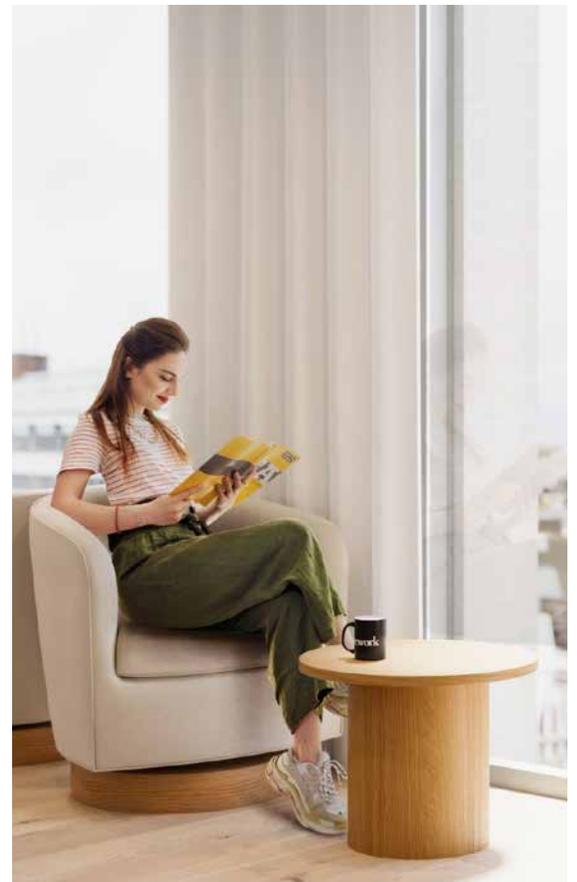
El mercado laboral ha cobrado una velocidad nunca antes vista y las empresas se enfrentan no sólo al reto de recuperarse sino también, a la constante competencia en la atracción y retención de talento. En este sentido, la flexibilización del esquema laboral resulta cada vez más importante debido a sus estrechos vínculos con la productividad, la salud mental, la atracción, retención y motivación del talento.

La adopción y fomento de nuevos esquemas de trabajo generó la aparición y aceleración de dinámicas que se han convertido en tendencia. Dichas dinámicas demuestran la evidente popularidad de los esquemas híbridos; esquemas que permiten desarrollar habilidades de autogestión, al tiempo que abren mayores posibilidades de conseguir un balance entre vida personal y profesional.

Después de hablar con más de 8,000 profesionales latinoamericanos podemos concluir que la adopción de nuevas dinámicas laborales surge, en gran medida, como estrategia para incrementar la productividad y los resultados de una empresa, impactando positivamente aspectos como la identidad y lealtad a través del incremento en la calidad de vida y el balance entre vida personal-profesional.

Hace algunos meses nos preguntábamos cómo sería la vuelta al trabajo, hoy la realidad es otra. Ante un mundo inherentemente híbrido, la interrogante versa sobre el impacto, el alcance y los efectos de esta nueva forma de trabajar. Nuestro estudio sirve como evidencia científica del impacto positivo que ha generado la flexibilidad laboral y el modelo híbrido, no sólo en la esfera de la productividad sino en la esfera de la salud y la calidad de vida, elementos clave para el desarrollo total y a plenitud de cualquier ser humano, ya sea en un entorno laboral o personal.

Si bien los cambios y reajustes de la pandemia aún siguen viéndose hasta el día de hoy, existen prácticas y aprendizajes que difícilmente desaparecerán de la realidad latinoamericana, debido a los grandes aportes que han traído al entorno laboral.



Soluciones WeWork

Nuestra familia de productos



Espacios privados

Tradicional

Un escritorio propio, oficina, piso completo o un edificio entero con la posibilidad de pagos mensuales y contratos a mediano y largo plazo.



Acceso a cientos de ubicaciones WeWork

All Access

Una membresía con cargo mensual que otorga el derecho de usar cualquier espacio WeWork alrededor del mundo.



On demand

On Demand

El cliente puede utilizar los espacios tanto como lo necesite: sean horas, días o meses. Podemos responder a cualquier tipo de solicitud.

wework

wework.com