

There are no translations available.

Circular 2303-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la flexibilidad laboral en el esquema actual de RH.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 30 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

La flexibilidad laboral todavía asusta a Recursos Humanos, ¿qué esquema elegir?

El temor a equivocarse en la definición de un modelo que responda a las demandas de los trabajadores y las exigencias del negocio sigue permeando entre los encargados de gestión de talento al momento de decidir sobre la implementación de nuevos esquemas laborales, consideran especialistas.

“Muchos líderes de Recursos Humanos están asustados porque no se quieren equivocar en el modelo que van a probar”, opinó Liliana Méndez, directora de Operaciones de WeWork México. La percepción de la ejecutiva es sobre un desafío (de los tantos) que tienen los departamentos de gestión de talento: elegir el **nuevo esquema de trabajo**.

El temor que tienen las áreas de Recursos Humanos en la implementación de nuevos modelos de trabajo que percibe Liliana Méndez no es un tema menor, los líderes de talento tienen que [mediar entre dos grandes mundos](#) : lo que desean los colaboradores y lo que quieren los jefes.

El informe de Tendencias globales de talento de Mercer indica que en México el 55% de los trabajadores prefiere mantener un esquema híbrido o totalmente remoto, pero el 76% de los ejecutivos está preocupado por el impacto del home office en la cultura organizacional, aseguran que actualmente el modelo de aprendizaje de las compañías está adaptado a la presencialidad.

Para Liliana Méndez, la elección de los **esquemas de trabajo** postpandemia requieren que las empresas tengan la confianza de tener conversaciones con sus colaboradores, hacer pruebas y ajustar sobre la marcha.

“Es básico que los colaboradores sepan que las empresas están diseñando los modelos con base en **sus necesidades**, pero también en los **objetivos del negocio**. Creo que el liderazgo tiene que hacer parte a los colaboradores del diseño de ese modelo y pedir *feedback*

sobre qué está funcionando y qué no está funcionando y ajustarlo sobre la marcha”, subrayó la directiva de WeWork durante el panel

Metaverso y espacios flexibles ¿El futuro del trabajo?

En el mismo espacio, Caroline Souza, gerente de Ventas de Reality Labs de Meta, consideró que frente a la posibilidad de la realidad virtual en **el mundo del trabajo**, las compañías deben pensar en la construcción de estructuras de colaboración y comunicación híbrida y digital, involucrando a todos los trabajadores.

“La comunicación fue un área fundamental durante la pandemia, este equipo tiene que ser cada vez más estratégico y basado en datos. Hay que comprender **lo que el empleado quiere** y necesita y, a partir de ahí, diseñar estrategias”, opinó la ejecutiva.

En ese sentido, reconoció que algunas compañías aún muestran temor de [escuchar a los colaboradores](#) de

primera línea, pero hay que aprender a visualizar cómo esa cercanía con todos los empleados, sin importar el nivel jerárquico, trae beneficios para el negocio.

“Nosotros en Meta tenemos un Live con Mark Zuckerberg cada dos semanas y es un video en vivo donde él habla sobre temas que nosotros elegimos en una encuesta que él ha publicado una semana antes. Sí hay mucha **apertura y cultura**, pero es justamente eso lo que hace que nosotros sigamos teniendo el negocio a la vista”, compartió.

Uno de los retos que tienen los departamentos de gestión de talento en la implementación de **nuevos esquemas laborales**

es ofrecer la mejor experiencia al empleado y esto no debe percibirse sólo como la felicidad de los colaboradores, sino como un asunto de estrategia de negocio, consideró Caroline Souza.

Flexibilidad no es sólo el lugar físico de trabajo

En un contexto donde las personas demandan mayor flexibilidad en el [diseño de los nuevos modelos laborales](#),

Liliana Méndez puntualizó que este concepto no debe limitarse únicamente al lugar donde trabajan las personas.

“Tenemos un gran momento de explorar posibilidades que hoy no conocemos y pasar de ver a la flexibilidad únicamente como el uso de los espacios para percibirla más como una red de servicios, de tecnología, que permite a las empresas hacer esa transición a **nuevos modelos de trabajo** que pueden ser diferentes y que no se tenga que escoger únicamente de manera limitada entre el 60% y 40% del tiempo o entre casa u oficina, por ejemplo”

Por su parte, Caroline Souza resaltó que la flexibilidad le ha permitido a las personas alinear su trabajo a propósitos de vida y tener mayor calidad en salud física y mental, y los [entornos de realidad virtual](#) no buscan desaparecer esto.

“A veces pensamos que **el metaverso y el futuro** serán completamente digitales y que vamos a quedarnos encerrados en nuestras casas aislados de todo, pero el objetivo siempre ha sido

eliminar esas barreras que no nos dejan conectarnos de manera efectiva con otras personas. Si yo estoy en la Ciudad de México y tengo la posibilidad de estar en una oficina, por qué no acceder a mis gafas y conectarme con mis compañeros de trabajo en Brasil”, señaló.

Bajo esa idea, Liliana Méndez subrayó que la flexibilidad y la tecnología deben buscar una mayor cercanía y conexión entre los colaboradores, una que les permita formular preguntas como ¿cuál es el objetivo de reunirse en un espacio físico? ¿qué queremos obtener de esa reunión?

Recuerden poner en orden todos los documentos que se requieren para la prestación de servicios en forma flexible.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”