

There are no translations available.

Circular 2607-2024 Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el trabajo híbrido, “Presencial y Teletrabajo”. El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 05 marzo del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Trabajo híbrido: El 57% de las personas va más tiempo a la oficina del que desea

El trabajo híbrido se convirtió en algo común después de la pandemia, pues ha sido el punto equilibrio entre el deseo por mantener el teletrabajo y el retorno a las actividades presenciales. Pero este modelo aún tiene áreas de oportunidad, como el tiempo en la oficina, y el 57% de los empleados considera que pasa más horas en el centro de trabajo de las que preferiría.

De acuerdo con el estudio El trabajo híbrido llegó para quedarse: Reimaginando la forma en la que trabajamos de Ipsos, un reto para la implementación de este nuevo esquema está vinculado con el tiempo para las actividades presenciales. Sólo el 28% de los trabajadores en Latinoamérica está conforme con la distribución de las horas entre trabajo remoto y presencial.

“Hoy los empleados están más tiempo en la oficina del que quisieran, y las empresas están jugando a las adivinanzas, lanzando incentivos que parecen innovadores, pero no están teniendo los efectos esperados”, afirma Héctor Jaso, líder de Experiencia del Empleado para Latinoamérica de Ipsos.

La investigación refleja que mientras las personas preferirían pasar 2.4 días en la oficina, en la práctica tienen, en promedio, 3.7 días de actividades presenciales cuando se trata de un esquema híbrido.

Cuando los empleadores intentan que las personas laboren más días de lo deseado en el centro de trabajo, advierte el informe, se pueden presentar reacciones negativas en los colaboradores como una mayor intención por renunciar.

En tanto, la importancia que tienen para la fuerza laboral los modelos de trabajo, especialmente el tiempo que se invierte en días de oficina, se relaciona directamente con los beneficios que han experimentado las personas con el trabajo remoto.

Los empleados consultados reconocen que el teletrabajo les ha permitido:

- Mayor flexibilidad con su tiempo
- Ahorro en tiempos de traslados
- Mejor balance vida-trabajo
- Ahorros en transporte

- Mejora de productividad
- Ambiente de trabajo cómodo
- Más tiempo para cumplir con responsabilidades familiares y de cuidados

Y en este contexto, las iniciativas para el retorno a las oficinas se están quedando cortas. Horarios flexibles, remodelación de espacios de oficina, actividades de atracción para el regreso al centro de trabajo, y servicios de snacks y bebidas, son las acciones más comunes para fomentar el trabajo presencial, de acuerdo con datos de Mercer.

Pero la mayoría de estas acciones, destaca Ipsos, pierden el enfoque de las necesidades reales de las personas. “Esto resalta la necesidad de que las empresas identifiquen e implementen medidas simples y prácticas para ayudar a los empleados a volver a la oficina de una manera que refleje los costos de desplazamiento asociados y con soluciones enfocadas en sus necesidades”.

El trabajo híbrido está asociado con mayores niveles de bienestar en comparación con los esquemas totalmente presenciales. El 62% de las personas con una mezcla de días de oficina y remotos percibe que su bienestar ha mejorado, esa proporción se reduce a 44% entre quienes asisten todos los días al centro de trabajo.

Otro hallazgo de la firma es que aunque el trabajo híbrido por sí sólo no influye en el sentido de pertenencia, cuando las políticas de flexibilidad laboral se acompañan de iniciativas para mejorar la experiencia del empleado, los indicadores como el índice de recomendación de la marca o el compromiso laboral sí mejoran.

“Los datos no mienten, aunque un esquema de trabajo híbrido puede no tener un impacto inmenso en el compromiso de los trabajadores, el aumento en el bienestar y la disminución del estrés laboral, apuntan hacia un esquema de trabajo con dos o tres días de trabajo presencial”, dice Héctor Jaso.

Consejos prácticos para el trabajo híbrido

La investigación de Ipsos sugiere al menos ocho puntos clave para el éxito de un modelo híbrido. Éstas son las recomendaciones:

» 1. Hora de cambiar

Las empresas no pueden esperar a que los empleados se adapten a su rutina, hay que empezar a planear ya las políticas de flexibilidad laboral y las iniciativas para mejorar la experiencia del empleado.

» 2. Escucha de los colaboradores

La escucha continua de los empleados permite entender sus necesidades, planear iniciativas

relevantes y medir si realmente están funcionando y cómo están impactando el negocio.

» 3. Los datos son un aliado

No hay que temer a usar los datos para respaldar decisiones, la información sobre los colaboradores puede ayudar a demostrar cómo un modelo totalmente presencial afecta a las personas. Realizar investigaciones propias también es positivo.

» 4. Tener buenos líderes

Para un retorno a la oficina, el liderazgo es importante porque inspiran con el ejemplo, además, los jefes inciden en el bienestar de la gente. El desarrollo de los líderes será clave en un trabajo híbrido.

» 5. Promover la colaboración y participación

Una gran área de oportunidad de las empresas es que suelen trabajar en silos. Las soluciones para el bienestar de la gente son responsabilidad de todos y no solamente de Recursos Humanos. Invitar a la gente a sumarse a la búsqueda de soluciones ayuda a generar ideas innovadoras, enfocarse en sus necesidades y los compromete más con sus propuestas y con la empresa.

» 6. Incentivos adecuados

La pizza gratis no es suficiente. “Encuentra lo que realmente motiva a tu equipo y úsalo para incentivarlos. Debes entender los problemas complejos como el costo de traslado y ofrecer soluciones como esquemas de aventones, horarios escalonados, uso de la bicicleta, servicio de autobuses o centros de trabajo en distintas ubicaciones. Recuerda que los mismos colaboradores pueden ser una excelente fuente de posibles soluciones o ideas para abordar estos problemas”, recomienda Ipsos.

» 7. Buen ambiente de trabajo

Las empresas pueden replicar los beneficios de trabajar en casa con espacios tipo “librería” o zonas libres de zoom para ayudar a que la gente se concentre más. Por otra parte, eliminar los cubículos y reemplazarlos por espacios colaborativos ayuda a que los empleados tengan lo mejor de ambos mundos. Crear un ambiente de trabajo que haga que el equipo quiera volver a la oficina es vital.

» 8. Hacer sentir especial al equipo

No se trata sólo de implementar una política de flexibilidad, se trata de crear una experiencia positiva para el equipo. Conocer a la gente, escuchar sus necesidades y tomar acción para generar un cambio hará que cada día en la oficina sea único.

“Líderes de todo tipo de industrias están haciendo un llamado a su gente para que vuelvan a la

oficina, pensando que esto llevará la productividad, colaboración e innovación al siguiente nivel. Pero ¿qué pasa con los empleados que defienden el trabajo remoto o híbrido buscando un equilibrio entre su vida laboral y personal? ¿Cómo adaptarse tomando en cuenta sus necesidades? ¿Cómo poder justificar con números si es mejor el regreso a la oficina o el trabajo desde casa? ¿Cuál es el número de días ideal para ir a la oficina?”, reflexiona Héctor Jaso.

Recordamos a ustedes que tenemos a su disposición los documentos necesarios para documentar legalmente este tipo de trabajo híbrido.

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