



El Futuro del Trabajo en la Era Digital:
¿Cómo implantar con éxito un modelo de
trabajo híbrido?

Índice

A. Nota preliminar: Consecuencias de la COVID-19 en el mundo laboral.

1. L@s emplead@s son imprescindibles
2. Emplead@s más comprometidos
3. El papel de l@s jef@s
4. Compatibilizar la productividad y el bienestar
5. La necesidad de un modelo laboral híbrido

B. La gran disrupción que estamos viviendo se llama trabajo híbrido.

6. ¿Estamos preparados para el trabajo híbrido?
7. ¿Por qué a algunas empresas no les gusta el teletrabajo?

C. ¿Cómo implementar un modelo de trabajo híbrido de éxito?

8. La flexibilidad es el valor a defender
9. Los riesgos del teletrabajo
10. 7 claves para un modelo híbrido de éxito



Nota preliminar: Consecuencias de la COVID-19 en el mundo laboral

Según un [estudio](#) de la Confederación de Salud Mental de España, durante la pandemia, el 93% de los países europeos han visto como sus servicios de salud mental han quedado paralizados. El COVID-19 ha traído consigo una serie de **efectos colaterales** que van mucho más allá de la propia enfermedad.

La situación de emergencia sanitaria vivida durante el 2020 ha transformado todas las esferas de nuestra vida. El mundo ya no volverá a ser como en la época pre COVID-19. En lo que se refiere al mercado laboral, es innegable considerar que los cambios advenidos por la pandemia mundial **han condicionado, y en mucho, el funcionamiento de las relaciones laborales.**

Muchas empresas han adquirido aprendizajes que, seguro, marcarán el futuro inmediato del trabajo. Más allá de una flagrante necesidad por humanizar la relación entre emplead@ y empresa y una -cada vez más creciente- **apuesta por el bienestar de los equipos de trabajo**, existen otras consecuencias que van a determinar el mundo laboral.

L@s emplead@s son imprescindibles

Según un [estudio](#) publicado por Deloitte, **más del 65% de las posiciones laborales abiertas en 2030 tendrán como principal requisito las softskills.** Es decir, en menos de diez años, la mayoría de las empresas van a priorizar aquellos perfiles que demuestran una gran valía en áreas como la empatía, la creatividad, la adaptabilidad o el trabajo en equipo.

Y es que, contrariamente a lo que muchos pudieran pensar, **las personas siempre serán imprescindibles.** Pese a que las máquinas ya son capaces de realizar multitud de diferentes tareas (incluso algunas mejor que las personas) el factor humano es y seguirá siendo determinante para el buen funcionamiento de las empresas.

La pandemia nos ha demostrado que, aunque dispongamos de muchos recursos tecnológicos para desarrollar proyectos y gestionar procesos, aún no existe ninguna máquina capaz de replicar aquellas tareas en las que el factor humano es clave.

En menos de diez años, las empresas priorizarán las softskills.



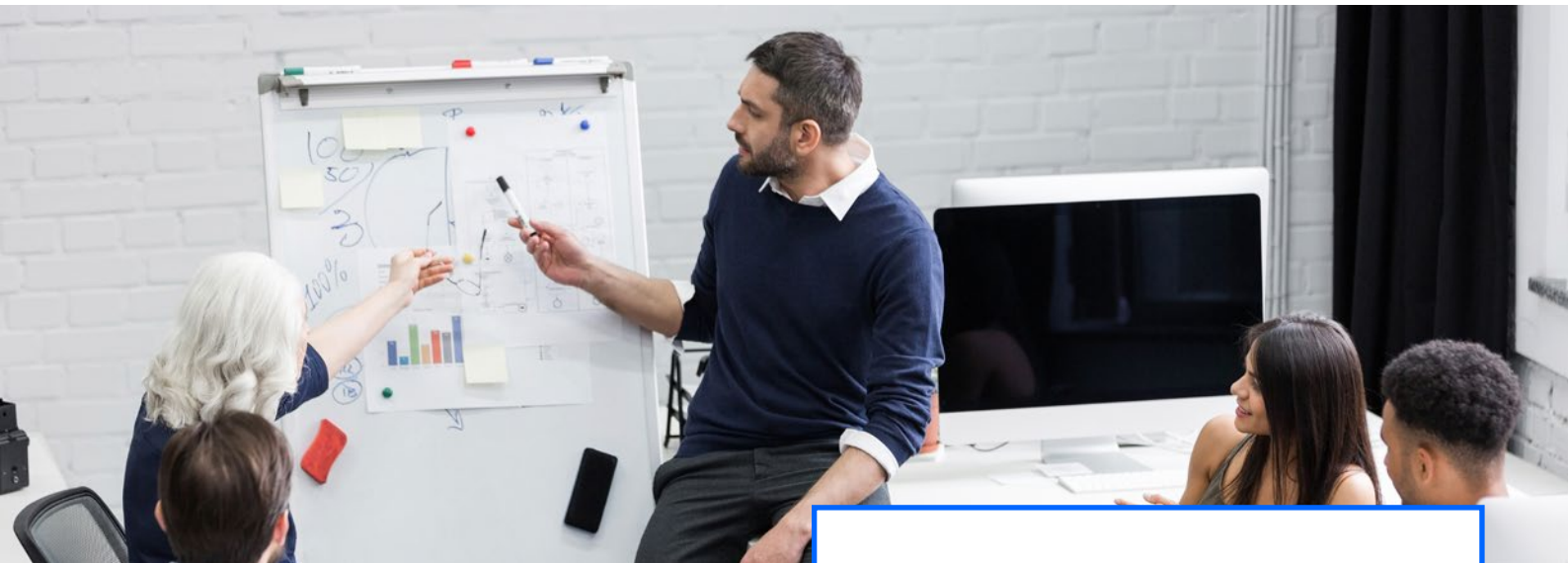
Emplead@s más comprometidos

Según un [estudio](#) publicado por McKinsey, las personas que informan haber tenido una experiencia de empleado positiva tienen un nivel de compromiso 16 veces mayor que l@s emplead@s con una experiencia negativa. Asimismo, los empleados con un nivel de bienestar adecuado tienen **8 veces más probabilidades de querer permanecer en una empresa.**

Los consumidores, por su parte, también prefieren adquirir aquellos productos y servicios que se han elaborado en una organización en la que los equipos de trabajo tienen **un entorno adecuado para desarrollar todo su potencial.**



El papel de l@s jef@s



Los principales responsables de construir ese contrato de compromiso entre l@s emplead@s y las empresas son los líderes. Sin embargo, cada vez es más difícil encontrar a líderes con **la capacidad de conseguir el pleno compromiso de sus equipos.**

Según un informe publicado recientemente en Forbes, el 60% de los responsables de las compañías se sienten muy agotados al final de la jornada laboral y **el 26% de los mismos está considerando cambiar de empresa durante el próximo año.**

Parte de ese agotamiento viene heredado por la situación excepcional vivida durante el 2020. Para much@s jef@s, el confinamiento ha supuesto un reto mayúsculo a la hora de gestionar a sus equipos. Se han visto, en cierta manera, obligados a **volver a aprender a liderar.**

En la era post COVID-19, las empresas más potentes apostarán por aquellos perfiles directivos con mayor capacidad para empatizar con sus equipos y saber entenderlos tanto a nivel profesional como personal.

El 26% de l@s jef@s considera cambiar de empresa antes del 2022



Compatibilizar la productividad y el bienestar

El ser humano anhela la **felicidad**. Por lo que, una preocupación importante de las compañías debe ser luchar por proporcionar el **máximo grado de bienestar posible** a sus emplead@s. Cada vez más las compañías van a buscar nuevas estrategias para garantizar un grado de bienestar adecuado entre sus equipos.

¿Qué pueden hacer las empresas por el bienestar en la oficina? Desde acciones que promuevan la salud física hasta beneficios que ayuden a la conciliación familiar. Lo importante es que las compañías hagan el ejercicio de **escuchar cuáles son las necesidades de sus equipos** y traten de poner los medios para satisfacerlas. A cambio estarán en una mejor posición para pedirles que rindan a su máximo potencial.

La necesidad de un modelo laboral híbrido

El trabajo híbrido (combinación de trabajo presencial y teletrabajo) es quizás la herencia más tangible que ha dejado la pandemia en las empresas. Durante el 2020, prácticamente todos los profesionales han realizado trabajo en remoto en algún momento. Hasta la fecha, la flexibilidad laboral no era demasiado bien vista por las empresas. Sin embargo, se ha descubierto que el **teletrabajo nos hace en muchos casos más productivos**.

Además de productivos, el trabajo híbrido se ha vuelto en un valor a proteger para muchos empleados. Según un [estudio](#) publicado recientemente por Microsoft, **el 73% de l@s emplead@s asegura que necesita más flexibilidad laboral** para continuar en su empresa actual. El teletrabajo ha venido para quedarse y ya nada volverá a ser como en la época pre COVID-19.

El mejor talento prefiere quedarse en aquellas empresas que son capaces de ofrecer un entorno en el que **el/la emplead@ pueda adquirir un nivel de bienestar adecuado**. Los equipos de trabajo, ahora, más que nunca, priorizan trabajar en aquellas empresas que se preocupan por ellos de una manera auténtica.

Entre las acciones que una empresa puede emprender para mejorar el compromiso en sus empleados está la **flexibilidad**, favorecer la **conciliación** familiar y el de proporcionar **retos** constantes a sus equipos.



La gran disrupción que estamos viviendo se llama trabajo híbrido

Tras prácticamente dos años de pandemia mundial, el modelo de trabajo híbrido se ha convertido, a día de hoy, en una premisa innegociable para much@s emplead@s. La flexibilidad ha llegado para quedarse y las empresas que no se adapten a esta nueva situación correrán el riesgo de quedarse **obsoletas**.

Las empresas han de decidir el modelo de hibridación que encaja más con sus actividad, valores y momento de compañía. **No es recomendable copiar exactamente lo que hacen otras empresas** ya que no existen dos empresas iguales y por lo tanto no maximizaremos nuestro potencial.

El trabajo híbrido es el futuro

Las empresas necesitan adaptarse a las nuevas necesidades.

66%

De las empresas está considerando diseñar sus oficinas para el trabajo híbrido.

73%

De l@s empleados consideran la flexibilidad laboral como un requisito imprescindible para quedarse en su empleo actual.

67%

De los emplead@s demandan más trabajo colaborativo tras la pandemia.

Fuente: Microsoft 2021 Work Trend Index



Según un informe publicado recientemente por Microsoft, más del **40% de la fuerza laboral demanda flexibilidad laboral** como un requisito imprescindible para continuar en su empleo actual. Asimismo, el 70% de l@s emplead@s actuales quieren que el trabajo híbrido continúe.

Estamos a las puertas de una disrupción que cambiará por completo el mercado laboral. El talento será, cada vez más, **un recurso escaso** y las empresas deberán pugnar por atraer, captar y fidelizar a l@s mejores emplead@s.

¿Estamos preparados para el trabajo híbrido?

Sin una capacidad real (tanto a nivel de infraestructura como a nivel de valores corporativos) para proporcionar esta flexibilidad, muchas marcas corren el riesgo de implementar **un sistema de trabajo estéril y sin fundamento**.

¿Está tu compañía preparada para responder a esta nueva situación?
¿Cómo puedes adaptarte a las nuevas necesidades labor

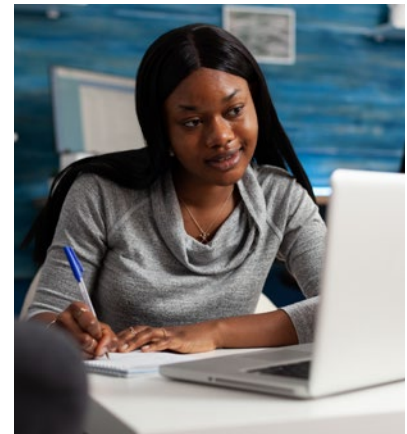
Los frenos del trabajo híbrido



El **54%** de los líderes de RR.HH. aseguran que la tecnología y / o la infraestructura actuales son deficientes para el trabajo remoto.



El **64%** de l@s emplead@s aseguran que podrían realizar trabajo híbrido siempre y cuando la política de empresa lo permitiera.



Solo el **56%** de los líderes permite el trabajo híbrido.

Fuente: Gartner. (2020) With Coronavirus in Mind, Is Your Organization Ready for Remote Work?

Pese a que el 64% de l@s emplead@s considera que, por su posición y tareas laborales, podría realizar trabajo de manera remota, no todos lo acaban llevando a cabo.

La **falta de una infraestructura adecuada** y las **dificultades impuestas por algunas empresas** para garantizar este tipo de trabajo son los principales frenos para poder implementar un modelo de trabajo híbrido con éxito.



¿Por qué a algunas empresas no les gusta el teletrabajo?

Pese a lo expuesto anteriormente, algunas empresas líderes en su sector están apostando por una vuelta a los lugares de trabajo. Si bien es cierto, que, en la mayoría de los casos, ofrecen soluciones flexibles, existe un interés fehaciente por hacer que **l@s emplead@s vuelvan a trabajar en las oficinas.**

Por citar algunos ejemplos, **Amazon** apuesta por la fórmula dos días de homeoffice a la semana; **Apple**, por su parte, propone una vuelta a las oficinas de manera progresiva y manteniendo algunos de los beneficios de las épocas de pandemia.

¿Por qué las empresas quieren que vuelvas a trabajar desde la oficina? El argumento de que el homeoffice es improductivo ha quedado claramente descartado. Gracias al teletrabajo se ha descubierto que trabajar de manera remota nos hace muchas veces más productivos y más eficientes. Sin embargo, existen otros **motivos para pensar que el trabajo en remoto no es percibido como tan beneficioso** por parte de las empresas.



Proteger a la cultura de empresa:

Al dejar de lado las interacciones humanas, muchas compañías se han dado cuenta de que se están perdiendo las relaciones y comunicación entre emplead@s. Quizás es buen momento para definir una nueva cultura de compañía que encaje con el cambio de Era que estamos viviendo.



Mejorar la creatividad:

La comunicación digital entre los miembros de los equipos dificulta la creatividad y los procesos de innovación. Nos volvemos un poco más individualistas y el trabajo creativo se reduce. Una solución sería formar a nuestr@s emplead@s en habilidades de trabajo en equipo en remoto. La tecnología nos puede ayudar mucho en este aspecto también.



Impulsar la socialización:

Las empresas necesitan emplead@s con aptitudes sociales que sean capaces de interrelacionarse entre ellos y con voluntad de crear espacios colaborativos. El entorno digital tiene sus limitaciones teniendo en cuenta que somos seres por encima de todo sociales.





¿Cómo implementar un modelo de trabajo híbrido de éxito?

En los próximos años, viviremos una encarnizada pugna por captar y fidelizar al mejor talento. **El talento es y será un recurso muy escaso** y será determinante encontrar las estrategias adecuadas para lograr captar a aquellos profesionales más brillantes.

Para las compañías, resultará decisivo encontrar estrategias para demostrar que pueden ofrecer un proyecto atractivo para captar a l@s mejores emplead@s. El objetivo es transformar a las empresas en espacios en los que se prime de manera clara y definida, **el bienestar del empleado.**

La flexibilidad es el valor a defender



Uno de los principales requisitos por parte de l@s emplead@ para comprometerse con un proyecto es el de encontrar una empresa que les **garantice la flexibilidad en su entorno de trabajo.**

Según una reciente [encuesta](#) publicada por Gartner, el 60% de l@s emplead@s prefiere un modelo híbrido. Por el contrario, sólo un 6% de los equipos que estuvieron trabajando de manera remota durante el confinamiento prefiere trabajar ahora solamente en la oficina.

Los riesgos del teletrabajo

El confinamiento ha demostrado que el modelo de trabajo en remoto es una alternativa posible y rentable. En España, durante la pandemia, **el teletrabajo aumentó un +580%** y, según apuntan los expertos, se incrementó la productividad en un +4,6%.

Sin embargo, cabe apuntar que el **modelo de teletrabajo implantado durante el confinamiento no fue, ni de lejos, adecuado**. Horarios laborales sin definir, empleados sin material de oficina para poder trabajar, falta de desconexión digital...

En este caso, este aumento de la productividad se ha traducido, en la mayoría de los casos, en **una menor calidad de vida** por parte de l@s emplead@s. Según publican desde [Business News Daily](#), el modelo de trabajo en remoto de la pandemia ha supuesto que l@s teletrabajador@s se sientan:

El trabajo en remoto durante la pandemia ha provocado que los emplead@s se sientan...



Con un **+26%** más de dificultad para la conciliación.



Con un **+10%** más de sensación de estrés.



Con un **+7%** más de sensación de alta ansiedad.

Fuente: [Business News Daily](#)

La situación de emergencia nos llevó a un modelo de trabajo en remoto que está muy lejos de la flexibilidad que demandan l@s emplead@s. Necesitamos implementar un modelo de trabajo híbrido que, realmente, logre satisfacer los requerimientos de l@s emplead@s y consiga maximizar su productividad (win-win). ¿Cómo implementar un modelo híbrido con éxito?

7 claves para un modelo híbrido de éxito

Ofrece flexibilidad horaria

Según Gartner, el 60% de l@s emplead@s se muestra más productivo cuando tiene opción a un horario más flexible en su jornada laboral. Es necesario que se dialogue con los diferentes miembros del equipo participen en la decisión sobre qué modelo de trabajo híbrido se ajusta mejor a sus necesidades y a las de la empresa.

Ofrece la tecnología adecuada

Según Gartner, el 80% de l@s emplead@s considera imprescindible contar con la tecnología adecuada para poder trabajar de manera productiva desde casa. Para las compañías debe ser una obligación proporcionar el material necesario (desde equipamiento tecnológico hasta sillas y material de oficina) para que sus empleados puedan trabajar en las mejores condiciones.

Defiende el bienestar del emplead@

Según un artículo publicado por ABC, el 36% de las compañías, aseguran que se sienten preocupadas por el aumento del estrés en sus emplead@s por culpa de la hiperconexión vivida durante la pandemia. Las empresas líderes del mañana serán las que hoy ya estén trabajando en el bienestar de sus empleados.

Facilita la comunicación omnicanal

Las empresas deben facilitar que sus equipos puedan tener una experiencia completa de comunicación desde todos los canales disponibles y, prácticamente, desde cualquier lugar. Tanto de una manera síncrona como asíncrona.

Facilita el trabajo colaborativo

Según un estudio de Microsoft, l@s emplead@s que trabajan en remoto destinan un 25% menos de sus recursos al trabajo colaborativo. A la larga, esto se traduce en un empeoramiento del ambiente de la oficina y una mayor impermeabilidad de los equipos frente a la cultura y valores de marca. Hay que dotar de capacidades a l@s emplead@s para que sepan colaborar con sus compañeros también en remoto.

Fomenta el feedback

Según la CNBC; el 80% de l@s emplead@s abandona su actual puesto de trabajo por culpa de sus superiores. En muchos de los casos, los malos entendidos laborales se solucionan escuchando, dialogando y proponiendo soluciones. Para crear un ambiente de trabajo adecuado (tanto en remoto como en la oficina) resultará imprescindible que se organicen sesiones de feedback de manera estructurada y recurrente.

Rediseña tu oficina

Según Microsoft, el 66% de las empresas ya está trabajando para rediseñar sus oficinas para acondicionarlas a las nuevas rutinas de empleo. Es decir, ¿qué experiencia física quieres que vivan tus emplead@s en las oficinas físicas de la compañía? No se trata de hacer planes complicados sino de tener una idea clara de tus intenciones y llevarlo a la práctica de manera realista.

**#ALWAYS
PEOPLE FIRST**