

Innovando sobre

EL TRABAJO BAJO DEL FUTURO

Human Smart Working

Espacios



Tecnología



Una iniciativa de:

FUNDACIÓN
más humano

SAGARDOY
BUSINESS & LAW SCHOOL

zityhub

Nuevos espacios y tecnología para una forma diferente de trabajar

Dando continuación al proyecto “Innovando Sobre el Trabajo del Futuro”, impulsado por Fundación más humano, Sagardoy Business & Law School y Zityhub, abordamos ya la última fase de este proyecto, que trata sobre el papel que está jugando el **espacio y la tecnología en los nuevos modelos de trabajo híbrido y flexible**.

Espacios



Tecnología



Talento y Flexibilidad



Marco Legal



Como ya sabemos, la pandemia ha sido el detonante de un “big bang” de tendencias que ya venían mostrándose con mayor o menor nitidez en tiempos previos a esta crisis. Pero la intensidad lograda en estos meses ha superado la resistencia que todo cambio normalmente opone, situándose los **espacios de trabajo y la tecnología** como importantes impulsores y habilitadores de este cambio.

Según un reciente estudio de Microsoft WorkLab, el **66% de las empresas ya están rediseñando su espacio para trabajar de manera híbrida**, partiendo de que **el 73% de los empleados quieren trabajar en remoto**, y el 41% se plantearían dejar su empresa si su empresa no ofreciera fórmulas flexibles de organizar su trabajo.

En la misma línea, otro estudio llevado a cabo por McKinsey, identifica **que más del 50% aspira a poder trabajar en remoto 3 o más días a la semana**, y el **30% se plantea abandonar su empresa** si ello no fuera posible. Por eso es necesario buscar una **nueva propuesta de valor** de la oficina y definir su papel en el llamado futuro del trabajo. En esta búsqueda, hay que reformular el **PRÓPOSITO**, la **MISIÓN** y el **OBJETIVO del lugar de trabajo** y cómo éste puede fomentar la conectividad, la colaboración, la innovación en equipos de trabajo y su relación con la cultura y valores de la organización.



La sostenibilidad ya estaba presente en el diseño de los espacios, incluso se habla ya de la “huella arquitectónica”, y ahora se verá acompañada por la salud y el bienestar, a los que se deberá dar respuesta. Además, ante la incertidumbre actual, podemos determinar una constante en todas las geografías y organizaciones: los empleados están esperando algo diferente al volver a la oficina. Se detecta que la experiencia de estos meses ha removido planteamientos vitales y profesionales en millones de personas, y volver a un prehistórico 2019 ya no parece muy realista.

Por otro lado, el futuro del trabajo es descentralizado y deslocalizado y se empieza a hablar del concepto **HOME & HUB & SPOKE**, siendo el entorno profesional un ecosistema de espacios físicos y digitales en todo el territorio urbano. Surge con fuerza este “**tercer lugar**”, que va más allá de una localización próxima a la residencia, ya que se configura como un espacio para colaborar con equipos y clientes, e incluso del ámbito de otras organizaciones.



"Desde las compañías se destaca la necesidad de poner el empleado en el centro, a la hora de diseñar y formular los nuevos formatos de trabajo híbridos"



Además, debemos tener en cuenta que nuestra vivienda podría convertirse en un nuevo y primer lugar de trabajo, **y deberemos diseñarlo para que no entre en conflicto con nuestro entorno personal**. Un diseño que quizás se trasladará también a la oficina, para poder “trabajar en la oficina sintiéndote como en casa”.

Por último, desde las compañías se destaca la necesidad de "poner el empleado en el centro" a la hora de diseñar y formular los nuevos formatos de trabajo híbridos. El talento tiene ahora la capacidad de decidir cada día, y no existe organización capaz de tal dinamismo sin **aplicar tecnología**, sin compilar información, sin entender y analizar el dato.

El nuevo modelo híbrido abandona un concepto de espacio basado en aprovechamiento del espacio físico, desde la perspectiva de eficiencia en coste, a un modelo basado en la experiencia del inquilino, y en última medida del usuario, el empleado. Pero lo que realmente está en el centro, en la actualidad, es el **“DATO”**, lo cual significa poner el foco en las **herramientas tecnológicas necesarias** para gestionar de manera iterativa con el dato los nuevos modelos de organizar la actividad laboral, surgiendo el reto de garantizar la **ciberseguridad** en un nuevo concepto multiespacio, tan vital para las organizaciones.



■ En este contexto, surgen algunas preguntas:

- ¿Cómo definimos las **necesidades de espacio** de cada organización? ¿Cuáles son los **atributos de un buen espacio de trabajo** en el nuevo escenario?
- ¿Qué van a **demandar los profesionales** al volver a la oficina? ¿Cómo construir espacios que mejoren las **sensaciones y el bienestar** de las personas?
- ¿Cómo podrá el espacio de trabajo facilitar un incremento de la **eficiencia y productividad** en la organización y la **satisfacción personal** en el profesional?
- ¿Cómo podremos diseñar espacios que fomenten y satisfagan la **necesidad de relación social de los equipos y redes profesionales**, conectando con la cultura y estimulando el intercambio de ideas, la creatividad y la innovación?
- ¿Están considerando las organizaciones el llamado **“tercer lugar” como un nuevo espacio de trabajo** para sus profesionales? ¿Cómo podemos diseñarlo para que cumpla la aspiración de los profesionales de trabajar fuera de casa?
- ¿Qué papel juega la **tecnología** en este nuevo contexto, en lo que se refiere a la **obtención de datos de uso** de los espacios, **herramientas** que faciliten las nuevas formas de trabajo y **medidas de ciberseguridad** necesarias?



Para hablar sobre todo ello, hemos realizado diferentes mesas de trabajo bajo el nombre “Nuevos espacios y tecnología para una forma diferente de trabajar” donde hemos compartido la visión de grandes expertos de empresas como **GSK, Manpower, Orange, Salesforce, Securitas Seguridad España y The Move**. A continuación, exponemos algunas de las conclusiones recogidas en estos encuentros.

Factores clave en el diseño de espacios

Nos enfrentamos a un nuevo momento de reapertura de los centros de trabajo, donde las personas esperan encontrar algo diferente. Esto implica por parte de las organizaciones realizar una revisión de sus espacios y establecer qué nuevos **usos quieren asignar**. Para definirlo, será necesario tener en cuenta algunos aspectos clave como los siguientes.

La seguridad de los empleados

Ante una batalla contra el virus que todavía no hemos vencido, la seguridad, salud y bienestar de los empleados seguirá siendo clave en los proyectos de rediseño de espacios, para asegurar un retorno a los centros de trabajo con las mayores garantías.

La actividad, sector y momento estratégico de la empresa

Otro factor condicionante será el tipo de **actividad que desarrolle cada organización**. Así, la estrategia será distinta si se trata de compañías de creación y diseño de productos; empresas manufactureras; empresas tecnológicas o compañías donde sigue existiendo gran volumen de documentación impresa.

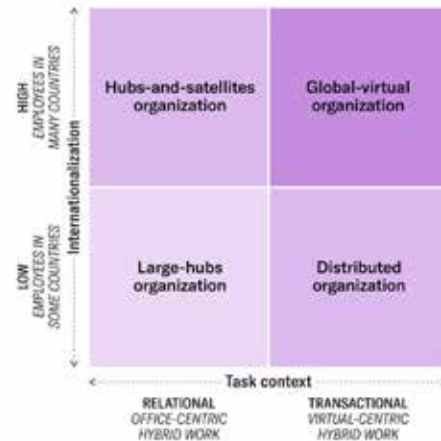
También, será importante considerar la **localización de sus empleados**. Por ejemplo, empresas con centros territoriales deslocalizados, donde puede resultar positivo mantener una sede central corporativa como punto de referencia.

Asimismo, influirá el **sector y estrategia de la compañía**, y se deberá tener en cuenta el momento del ciclo en el que se encuentra (expansión, transformación, captación de talento...).

En este sentido, compartimos un reciente estudio publicado por la Harvard Business Review (Which Hybrid Work Model Is Best for Your Business) <https://hbr.org/2021/08/which-hybrid-work-model-is-best-for-your-business>, sugiriendo 4 posibles modelos de organización:

Los 4 modelos de organizaciones internacionales

Para determinar cuán virtual o “Office centric” debe ser tu organización, hay que analizar el contexto en el que opera (si es relacional o es transaccional) y cuán importante es talento internacional para alcanzar el éxito.



El grado de implantación del trabajo en remoto

Muchas organizaciones todavía están definiendo los ratios de trabajo presencial y trabajo en remoto que van a establecer. No existe un modelo común, si bien parece que en un porcentaje elevado de casos se optará por **un futuro híbrido**, con una media de dos a tres días de trabajo en remoto.

La diversidad y segmentación de los empleados

No todos los trabajos ni todas las funciones que desarrollan son iguales. Y aunque se está tendiendo a incorporar una mayor flexibilidad en general para todos los puestos, **un mismo modelo no servirá para todos**. Por eso será **necesario segmentar** por colectivos, tipo de actividad que desempeñan, perfiles o arquetipos; estudiar los roles, características de cada puesto y establecer directrices para establecer qué flexibilidad se puede dar en cada caso.

Preferencias y necesidades

Con relación a lo anterior, aparte de la segmentación por actividad, vemos que un único modelo no es válido para todos los casos desde el punto de vista de preferencia por parte del empleado. Además de los condicionantes derivados de cada tipología de puesto, es importante tener en cuenta las **preferencias y necesidades personales**.

Hay quienes prefieren trabajar desde casa, otros prefieren ir a la oficina o se decantan por un modelo mixto. Por otro lado, hay quienes buscan en la oficina un lugar donde concentrarse de forma individual; otros sin embargo prefieren dejar ese tipo de trabajo para realizar en remoto, y su tiempo de oficina es momento de relación, colaboración, comunicación informal o socialización.

Será relevante por tanto facilitar un abanico de posibilidades y herramientas, para que las personas elijan el momento y el lugar desde el que trabajan, con flexibilidad, pero sin perjudicar su rendimiento profesional, ni el trabajo con el equipo.

Es muy probable que el modelo de trabajo pueda llegar a formar parte de una nueva reformulación de la Proposición de Valor para el Talento -PVT- (yendo más allá del concepto de “empleado”)

Preservar la cultura

En los nuevos modelos flexibles, el reto está en mantener la cultura y valores corporativos, algo que **pone en valor de nuevo a las sedes corporativas**, como buque insignia y punto de referencia y unión para los equipos.

Pero no sólo mantener la sede corporativa será importante para preservar y hacer evolucionar la cultura de la empresa entre equipos con menos presencialidad hacia el nuevo modelo de trabajo. También, será necesario construir una **nueva cultura digital y desplegar un nuevo estilo de liderazgo** que logre transmitir un propósito y unos valores corporativos que ya no estarán escritos, sino que se percibirán en las nuevas formas de trabajar basadas en la confianza. La nueva cultura no será, por tanto, la que venga escrita en un texto, sino que la crearán las personas con su nueva forma de actuar.

La **comunicación también será clave** para transmitir la cultura, sobre todo en el onboarding de nuevos profesionales que no han vivido previamente la experiencia presencial en la organización. En el nuevo contexto habrá que poner mayor énfasis en la comunicación para que los mensajes y la cultura calen y trasciendan.

Un modelo basado en la confianza

Parece evidente que el modelo flexible que hemos experimentado forzosamente nos ha gustado. Hemos tenido más posibilidades que nunca para conciliar y hacer algo que no solo sea trabajar. Y, además, esto parece que ha funcionado, ya que gran parte de las organizaciones han **mejorado sus resultados** a pesar de encontrarnos en un contexto de pandemia, en situación de emergencia y en remoto.

Teniendo esto en cuenta, se pone de manifiesto que no es necesario imponer el espacio físico como lugar desde donde tener un mayor control de los profesionales; ni es obligatorio imponer a las personas cuándo y desde dónde trabajar. Prima ahora la **confianza y la responsabilidad individual**, y dotar a los equipos de los medios técnicos y humanos para que trabajen con flexibilidad.



Flexibilidad, clave en la propuesta de valor

En el contexto actual, hemos empezado a vivir **una nueva cultura de mayor libertad en lo laboral**. Con mayor o menor flexibilidad según la organización, elegimos el momento en el que trabajamos, desde dónde lo hacemos según el mes del año, si trabajamos en un espacio de cercanía, sin necesidad de perder tiempo en desplazamientos... Y las herramientas nos ayudan a tener esa libertad, esa productividad digital y a gestionar la desconexión cuando sea necesario.

Todo esto hará que empecemos a **optar por un trabajo no solo por la empresa, sino también por el estilo de vida que nos permite**. Y esto será especialmente relevante, en el caso de las **nuevas generaciones**, y de **perfiles tecnológicos** donde el talento es escaso.

Además, esta flexibilidad podrá hacer posible que las organizaciones logren una **inclusión definitiva** de perfiles que, a pesar de su talento, no podían incorporarse fácilmente a las empresas por tener algún tipo de discapacidad, por vivir en una localización remota o por alguna otra limitación que frenaba su incorporación.

“Así pues, podría decirse que, en términos de flexibilidad, será el talento quien marque la pauta”

Identificamos dos rasgos clave que pensamos que adquirirán especial relevancia en la evolución de aquellas culturas corporativas que saldrán reforzadas y constituirán una ventaja competitiva respecto al talento de mayor valor: la CONFIANZA y la FLEXIBILIDAD.





El papel de la tecnología

Para avanzar hacia modelos flexibles, no solo la cultura organizativa, sino también la tecnología es clave.

Gracias a la digitalización hemos podido multiplicar nuestro yo, y flexibilizar nuestra presencia, a través de **herramientas que nos han permitido trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento**, con un nivel de productividad muy elevado.

Si bien es cierto que hemos comprobado cómo la tecnología ha sido un facilitador de nuestra vida personal, sin embargo, en lo laboral la experiencia ha resultado algo más difícil porque no siempre hemos sabido **entender la tecnología como una aliada profesional**. El reto está en hacer comprender a los profesionales sus múltiples utilidades, para maximizar su implantación, lo que ayudará a que las organizaciones estén más abiertas a explorar las nuevas formas de trabajar.

Surgen desafíos vinculados con la ciberseguridad en nuestras organizaciones, críticos para alcanzar con éxito el nuevo modelo híbrido de trabajo. Las empresas deben dotarse de efectivas herramientas en **ciberseguridad fuera de su entorno tradicional de trabajo, que permita la total libertad** de los trabajadores a la hora de desarrollar su actividad laboral de forma segura. En este sentido, parece que se percibe una cierta evolución en las empresas sobre la optimización de todas las posibilidades de trabajo desde la nube, con cierta tendencia a gestionar estos temas externamente a través de proveedores especializados.

Por otro lado, en cuanto a la **tecnología aplicada específicamente a la gestión de espacios**, a través del “dato” podemos medir el impacto de cualquier nueva medida implantada en un contexto más volátil que nunca, permitiendo a las organizaciones adaptarse y hacer ajustes en función del uso y la necesidad.

I Retos de futuro

- Aunque los resultados acompañen, puede haber un movimiento pendular hacia el 2019 por parte de las empresas. Sin embargo, **los profesionales van a demandar más flexibilidad** porque ya lo han probado, y será necesario gestionar esa tensión, y otoño es un momento propicio.
- Ante una posible polarización y confrontación entre los dos modelos, parece que no sería justo que, tras el esfuerzo realizado por las personas por adaptarse a la nueva situación y reorganizar su vida, las empresas optaran unilateralmente por volver a modelos del pasado.
- Sería positivo **buscar el equilibrio**, para que las personas puedan trabajar donde les vaya mejor y se sientan más felices, sea en su casa, en la sede corporativa, en un coworking, o en una cafetería. Sin que exista la fórmula para prever el futuro, sí se podría trabajar en el poder de elección del empleado y facilitarle el camino sea cual sea el camino que elija.
- Aunque parece demostrado que **la oficina** no es imprescindible como lugar de trabajo, sí será **importante como punto de referencia y unión**, cuya función principal será el trabajo colaborativo y no el individual, que se hará desde casa. Sin embargo, también se deberán contemplar espacios para las personas que sí se decanten por ir a la sede para realizar ese trabajo más individual.



- Se podría tratar de pintar no solo un eje X: trabajar en el mismo sitio, desde horarios diferentes; o un eje Y: trabajar desde el espacio por que quieras, pero en un horario determinado. Sino incluir un cuarto cuadrante: **Trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento.**
- El **estilo de liderazgo** de cada organización jugará un papel determinante para la evolución hacia modelos híbridos, siendo necesario pasar de un liderazgo de control y presencialidad, a un liderazgo basado en la confianza y en la flexibilidad.



- Estamos ante una gran oportunidad para **lograr que el trabajo deje de ser una carga para ser algo que apetezca.** Tenemos la posibilidad de cambiar nuestro estilo de vida, facilitar formas de trabajo que permitan una mayor conciliación, y conseguir que ir a la oficina no nos pese como una losa.
- Sin embargo, esto que es sencillo de verbalizar, resulta **difícil de implantar** porque entran muchos factores en juego, como el tipo de compañía, su cultura organizativa, o las características y cultura de cada país. Además, es importante **ofrecer a las personas que vuelven a oficinas una experiencia presencial diferente y atractiva**, porque de lo contrario preferirán seguir trabajando desde casa (o si no fuera posible por política de la empresa, el riesgo de abandonar la compañía), donde saben que pueden ser productivos, mientras ahorran costes, tiempo de desplazamientos y concilian mejor.





• **El valor de nuestro yo físico ha cambiado.** Antes estábamos todas nuestras horas en la oficina y nuestro tiempo físico no tenía tanto valor, porque era abundante. Ahora han cambiado las cosas y **la presencialidad es escasa y tiene otro valor**, porque es muy valiosa en sí misma.

Hemos tomado consciencia de que nuestro tiempo digital es abundante, y logramos multiplicar nuestro yo, pudiendo abarcar más reuniones y conexiones. Sin embargo, **nuestro tiempo físico** se ha vuelto más limitado y valioso y **lo reservamos para abordar con más intensidad asuntos clave**, para tener reuniones intensamente humanas, donde es preciso poner mucho de nosotros y aplicar habilidades como la inteligencia emocional, donde el formato virtual es menos facilitador.

• El cambio hacia modelos flexibles no es sencillo y no puede hacerse pasando de cero a 100, y aún en situación de pandemia donde la situación es cambiante. Pero sí es posible **dar pequeños pasos y acompañarlos de mediación**, a través de un modelo de mejora continua. Quienes no vayan dando pasos porque estén esperando a dar un gran cambio, podrán encontrarse con que para cuando lo den, ya no valdrá.

• Podría ocurrir que quienes no se atrevan a explorar nuevos modelos, queden en un segundo plano, perjudicando su sostenibilidad. Además, no darán respuesta a las expectativas de sus empleados, y de los millennials, quienes sin duda reclamarán modelos de trabajo muy flexibles, y en 2025 representarán el 75% de la fuerza laboral.

• En el nuevo contexto, no deberíamos perder referencias importantes, como que la sociedad haya sido capaz de moverse y conmovirse por un colectivo determinado; no olvidar las penas que hemos sufrido y el haber sido capaces de salir de esto todos juntos, porque todo ello nos ha hecho crecer como personas, y como sociedad.

• Tenemos que utilizar el momento de vértigo antropológico que hemos vivido, donde un virus nos amenazaba como especie. Nos ha faltado liderazgo como especie, para dirigir de manera coordinada. Y **esto debe ser un aprendizaje para que próximas crisis nos cojan preparados, donde tener modelos de trabajo flexibles plenamente implantados, podrá ser decisivo.**

- Según lo expuesto, todo hace pensar **en un futuro muy diverso, en función de la compañía, de la cultura, de las preferencias y necesidades de cada persona**. De ello podrá derivar que surjan nuevas tendencias con relación a los entornos laborales, como el llamado **tercer lugar**, un espacio diferente al de tu centro de trabajo o al domicilio, donde colaborar con los equipos y clientes. Sin embargo, este tema todavía no parece fácil de abordar, cuando todavía no ha sido del todo resuelto el caso de trabajar desde una segunda residencia.

Solucionar barreras como la de los **riesgos laborales o de ciberseguridad**, será determinante para contemplar estas alternativas.

Aun así, según un **estudio de Savills Aguirre y el IESE**, el 'coworking' aspira a representar en 2030 el 30% del mercado de oficinas en nuestro país. Recuerdan, además, que el 82% sigue siendo rentable pese al descenso de la ocupación en el último año.

- Pese a la tendencia hacia la deslocalización, no parece que se vaya a percibir un impacto a corto plazo en los diseños urbanísticos, y se apunta hacia una **mayor concentración en grandes ciudades**, como Madrid o Barcelona.

- Un **driver fundamental** para la implantación de las nuevas formas de trabajar serán las personas que lo pidan, **el talento**. Y también los **departamentos de gestión de personas**, que serán los que se encarguen de ser receptivos ante estas peticiones, de ofrecer las mejores condiciones de trabajo, en base a la demanda detectada y de realizar una **comunicación** eficaz en todas las fases del proceso.

- En cuanto a **posibles barreras**, aparece la **legislación**, como ya hablamos en el estudio sobre **Marco Legal para una nueva forma de trabajar** o aspectos como el **control horario**. También pueden ser condicionantes aspectos como las **normativas administrativas** como las del precio de la luz, el coste de calefacción, etc.

- **Gestionar la desconexión digital y la salud mental de los empleados**, también resultará clave para el éxito de este modelo, en un momento donde ya se empieza a percibir un problema de agotamiento, estrés y fatiga en las plantillas.



En definitiva, anticipamos un movimiento pendular, que arrancará desde el inicial “el teletrabajo ha venido para quedarse” a una aparente vuelta masiva a la oficina, como aspiración de regresar a un imposible 2019. Es posible que el movimiento final de ese péndulo se detenga en una zona intermedia, ese espacio “híbrido”, que recoja lo mejor de cada modelo, lo mejor que hemos aprendido de esta experiencia forzada. Hasta ese momento deberemos observar, analizar, escuchar, seguir experimentando y finalmente atrevernos a quedarnos en un nuevo territorio que conecte y responda al nuevo momento que ya comienza a emerger tras la pandemia.



Enlaces de interés

<https://www.savills-aguirrenewman.es/sostenibilidad/iese-trabajo-sostenible.aspx>

<https://www.iproup.com/innovacion/22955-que-son-las-oficinas-calientes-y-por-que-pueden-ser-un-boom>

<https://www.lavanguardia.com/economia/20210523/7474415/reinventarse-morir-oficinas-futuro-teletrabajo.html>

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11235759/05/21/Los-espacios-de-trabajo-flexibles-la-solucion-para-un-mundo-postcovid.html>

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11273549/06/21/el-alquiler-de-oficinas-volvera-a-niveles-precovid-en-2022.html>

<https://www.diariosur.es/economia/nuevos-habitos-trabajo-20210718001001-ntvo.html> <https://hbr.org/2021/08/which-hybrid-work-model-is-best-for-your-business>

Para solicitar más información: **info@mashumano.org**

Nuestros expertos

Fabian Gradolph

Corporate Communications Senior
Manager at Salesforce Iberia
and Emerging Markets
Salesforce



"La forma de trabajar está cambiando radicalmente. El nuevo modelo de trabajo no será igual para todas las empresas ni para todos los perfiles. Hay profesionales que requieren una mayor presencia física en un lugar concreto, otros muchos no. Pero en todos los casos hará falta una plataforma colaborativa que permita la interacción entre los profesionales y que permita la integración de las soluciones y los procesos corporativos en un flujo de trabajo ágil. En resumen, hace falta crear una 'sede digital' para las empresas".

Jaime Méndez

Co-Fundador y Socio Director
THE MOVE



"Las formas y los espacios de trabajo han sufrido un cambio de enfoque radical en las últimas décadas, y este cambio se ha visto acelerado por la pandemia. Nuevas herramientas son necesarias para trabajar en este entorno remoto, digital e hiperconectado, y con ellas, los espacios deben adaptarse para satisfacer las necesidades de los trabajadores y las empresas en estos nuevos modelos híbridos y flexibles. Las nuevas oficinas serán ante todo un entorno social y de comunicación, con los trabajadores, con los clientes, con la sociedad; uniendo a las personas alrededor de un propósito compartido, creando espacios en los que sentirnos parte de algo más grande, por lo que valga la pena dedicar todo nuestro esfuerzo."

Estibaliz Padilla

Directora de Cultura, Nuevas formas
de trabajo y Comunicación Interna
Orange España



"El talento será el que marque la velocidad de adopción de los nuevos modelos de trabajo en muchas compañías. La flexibilidad o un estilo de liderazgo basado en la confianza, que en el pasado se consideraban como deseables en la cultura corporativa, se vuelven imprescindibles para atraer y retener el mejor talento en el contexto actual. Por ello, aquellas empresas que apuesten por este tipo de proposición de valor como una evolución de la su forma de trabajo, más allá de la situación generada por el CoVID-19, serán capaces de crear una importante ventaja competitiva"

Ana Valdivielso

HR Director Spain
GlaxoSmithKline GSK



"La flexibilidad con responsabilidad ha llegado para quedarse. El diálogo continuo entre cada empleado y la empresa será clave para asegurar que el desempeño de cada uno, y del equipo, no se ven perjudicados. La tecnología nos permite trabajar de manera híbrida de forma eficiente en muchas circunstancias, pero la interacción física seguirá siendo clave para generar relaciones de confianza y para procesos que requieran creatividad colectiva. Para ello es necesario que los espacios de trabajo se adecuen a las nuevas necesidades."

Carlos Rebate

Director de Transformación
Securitas



"La nueva realidad postpandémica nos abre a nuevos escenarios laborales mucho más atractivos para el talento, sería una lástima perderse los. Si quieres atraer a las personas más brillantes (del planeta) tendrás que enamorarles con tu misión, pensar seriamente en qué les hace sentir mejor y qué diseño del trabajo les permite sacar lo mejor de sí mismos. A partir de ahí, solo necesitas darles libertad y autonomía."

Conclusiones finales



zityhub

Ángel Serrano

CEO & Co-Founder

Zityhub

Nos encontramos de grandes cambios que están redefiniendo el modo que vivimos, nos divertimos y trabajamos. El presidente de Telefónica José María Álvarez-Pallete publicó el pasado 3 de septiembre un artículo en LinkedIn titulado “La transformación digital: el camino para la reconstrucción social y económica” del que destaco esta reflexión: “Hay que impulsar modelos basados en la confianza, la sostenibilidad y el bienestar de los equipos ya que flexibilizar los modelos de trabajo es la mejor forma de conectar con el talento”.

El concepto de espacio de trabajo está cambiando y el trabajo en remoto está presente en todas las organizaciones y todas ellas se encuentra analizando y diseñando su modelo de trabajo futuro donde parece que el formato híbrido es el más deseado por directivos y sus equipos. En mi opinión, si la empresa entrega autonomía y confianza a sus profesionales, y ellos responden con honestidad y productividad, el éxito del modelo de trabajo que se implemente tendrá grandes posibilidades de funcionar positivamente.

La productividad pasa por favorecer la autonomía y la confianza en el empleado y si “la riqueza de la empresa depende de la salud de sus trabajadores” como indica la Dra. María Neira, directora del departamento de Salud Pública y Ambiente de la OMS, hay que favorecer la puesta en marcha de medidas que cuiden la salud de los empleados y su bienestar. Y una de estas medidas es -y lo será con mayor intensidad- es el trabajo en remoto, por lo que pongamos a disposición de los profesionales entornos diversos para trabajar, favoreciendo la creatividad, la innovación y la aparición de emociones positivas como la felicidad y, por ende, obteniendo de los equipos más colaboración, mayor productividad y un mejor bienestar.

La hibridación del formato de trabajo tiene palancas de éxito en ambos lados. Organización, comunicación y confianza por parte de la empresa, y honestidad y compromiso por parte del empleado.

La tecnología está facilitando y redefiniendo el panorama en el que vivimos y trabajamos.

El concepto de oficina va a evolucionar para convertirse en una red de “espacios líquidos” que fomentan la creatividad y la innovación a través de poder trabajar desde cualquier lugar.

Conclusiones finales



Tomás Pereda

Subdirector

Fundación más humano

“Llevábamos mucho tiempo peleando por alumbrar maneras más ágiles de trabajar, y de repente descubrimos que lo importante no fue cómo teletrabajamos, sino “cómo fuimos” mientras trabajamos en remoto, porque de manera inevitable surgió una manera de ser y de actuar que coincidía con las tan traídas competencias ágiles, necesarias para afrontar la 4 revolución industrial en la que ya estamos inmersos. La experiencia de trabajar con mayor autonomía, flexibilidad y confianza nos hizo sentir más responsables y dueños de nuestro trabajo, marcando en muchos una manera mejor de organizar la propia actividad. Desde ese recuerdo muchas personas seguirán aspirando a no perder lo mejor de ambos mundos, necesitando una nueva manera de dirigir y liderar, e impactando en muchos más ámbitos de nuestras vidas profesionales y personales. Es probable que esta visión provoque una nueva brecha entre aquellas organizaciones que aspiran a recuperar lo más posible de aquellos modelos pasados, frente a aquellas otras que han decidido adentrarse en un territorio desconocido e incierto, pero en cualquier caso en el futuro ¿en qué modelo de empresa nos apetecerá más trabajar?”

FUNDACIÓN
 más humano

Innovando sobre

EL TRABAJO BAJO DEL FUTURO

Human Smart Working

Una iniciativa de:



zityhub