

[...] ando teletrabaja.

El teletrabajo 100% puede producir fatiga incluso en nativos digitales

Es claro: la flexibilidad permite tener más tiempo libre y mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal.

En un informe realizado por la firma Grant Thornton, se les preguntó a los propios empleados Gen Z qué factores son los más valorados a la hora de aceptar una nueva propuesta laboral: el 44% respondió que el factor que más le interesa es la posibilidad de hacer home office y tener horas [...]

La flexibilidad es el beneficio laboral que más valora la Generación Z, pero los primeros pasos en el mundo del trabajo evidencian otra necesidad La Gen Z -de los nacidos entre 1996 y 2010- es considerada un punto de inflexión respecto de las generaciones anteriores, principalmente porque sus miembros son nativos digitales.

"Los Z se caracterizan por estar la mayor parte del tiempo frente a una pantalla, su interés principal pasa por la tecnología y tienden a preocuparse por el medio ambiente y el futuro", explicó Rocío Mondino, People Manager en Softtek.

"Además, esta generación tiene una capacidad de adaptación muy grande, ama la movilidad geográfica y no desea atarse a estándares tradicionales", añadió, por su parte, Vanina Arca, consultora en Readiness Global.

El entorno globalizado e hiperconectado de internet es su hábitat natural. Esto les permite ser autodidactas y tomar decisiones en todos los ámbitos de sus vidas. Estas características, sumadas a los entornos de incertidumbre y transformación de los últimos años, han cambiado la percepción respecto de esta generación y el mundo del trabajo.

Gen Z y la flexibilidad

Los Z se caracterizan por la búsqueda de estructuras de trabajo flexibles y dinámicas en las cuales desarrollarse, porque la libertad es uno de los valores más buscados por esta generación y, con ella, la flexibilidad.

Un estudio realizado por Lenovo, por ejemplo, refleja un crecimiento de la importancia que esta generación le da al trabajo remoto y al híbrido: entre 15.000 personas de 10 países distintos, un 70% que pertenece a la Gen Z o Millennial asegura que preferiría trabajar más horas en formato remoto desde el lugar que prefiera antes que ir todos los días a la oficina, mientras que más del 75% se siente más productivo, creativo e inspirado cuando teletrabaja.

El teletrabajo 100% puede producir fatiga incluso en nativos digitales

Es claro: la flexibilidad permite tener más tiempo libre y mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal.

En un informe realizado por la firma Grant Thornton, se les preguntó a los propios empleados Gen Z qué factores son los más valorados a la hora de aceptar una nueva propuesta laboral: el 44% respondió que el factor que más le interesa es la posibilidad de hacer home office y tener horarios de trabajo flexibles.

Al mismo tiempo, se les consultó qué aportan al mercado laboral y a sus equipos de trabajo: el 37% considera -nuevamente- que su aporte principal es una forma más flexible de trabajar.

Comunidad: el otro lado de la moneda

Durante los últimos dos años, muchos de la generación Z obtuvieron su primer trabajo y se incorporaron al mercado laboral desde una pantalla; es decir que nunca han compartido jornadas en una oficina ni han tenido contacto físico con sus compañeros y jefes.

Entonces, si bien la flexibilidad es un valor de creciente importancia para esta generación, esto no deja a un lado la necesidad de vínculos laborales construidos en el cara a cara. De hecho, las investigaciones muestran que, tras la pandemia, la generación Z quiere volver a la oficina, pero no a tiempo completo.

Un estudio de Bloomberg conecta esta decisión con el hecho de que el 72% de los empleados de esta generación no cuenta con un espacio de oficina exclusivo en su casa y que el 86% comparte su hogar con al menos otro adulto.

Según el estudio Gen Z Spotlight Report, realizado por la Universidad Estatal de Washington, se evidencia que la generación Z ha surfeado varios escollos para establecer lazos y entablar conexiones cercanas con sus colegas de trabajo.

Los millennials o Gen Z sienten que el trabajo remoto también los está perjudicando

Además, reportaron que trabajar desde casa les generaba un mayor impacto negativo en su salud mental que a sus pares de mayor edad.

Algunas de las dificultades que cita el estudio refieren a la habilidad para concentrarse, las distracciones en casa y la necesidad de establecer una buena comunicación con jefes y pares.

Otro estudio llevado adelante por tres universidades en conjunto (ITAM, Stanford y Chicago) señala que menos de una cuarta parte de los veinteañeros que tienen opción de teletrabajo, la escogen de manera full time. De esa manera, asoman tensiones que demuestran que la flexibilidad tiene otra cara y que la cultura organizacional, para esta etapa de la vida, requiere cierta dosis de presencialidad.

"Los primeros pasos en la compañía son clave, y por eso el ambiente presencial es ideal para que el 'new joiner' pueda sentirse acompañado, contenido y no esté abrumado frente a tecnologías o tareas nuevas", dice Gaston Vilachan, Líder de Atracción de talento en Grupo Ceta.

"Paradójicamente, esta misma generación que a priori muestra afecto por el trabajo remoto y la libertad que ofrece, es la que está mostrando mayor cansancio por esta modalidad. Se sienten lejanos a la cultura de la empresa y expresan perderse en una nube de conexiones y herramientas", añadió Arca. Estamos ante la paradoja de una generación que es nativa digital pero que muestra más signos de necesidad del cara a cara.

La transición al trabajo remoto podrá haberse pensado como una continuación natural al resto de sus vidas hiperconectadas pero, sin embargo, persisten las tensiones. El combo de clases online remotas, graduaciones virtuales y primeras entrevistas y contactos laborales a través de videoconferencia, puede haber generado un hartazgo.

Una encuesta de YouGov indica que la Gen Z quiere los beneficios sociales del trabajo presencial: el 41% afirma que se perdería la mentoría al trabajar de forma remota. Además, a casi el 50% le preocupa que el trabajo remoto esté afectando su avance profesional y la posibilidad de recibir un ascenso. Y mientras que el 20% quiere trabajar desde la oficina todos los días (la tasa más alta de cualquier franja etaria), el 70% preferiría una modalidad híbrida.

Cómo abordar la paradoja entre el teletrabajo y el construir comunidad

"El gran desafío de cada organización es encontrar el equilibrio justo para que la construcción del vínculo y el sentido de pertenencia se afiance en uno u otro modelo de trabajo", opinó Mondino, de Softtek.

"Entre las ventajas de los esquemas full remotos, se potencia el logro del equilibrio entre la vida laboral y la personal, se reduce el ausentismo, y se mejoran la productividad y la puntualidad, pero a la vez aparecen las distracciones, puede generarse, como contracara,

una pérdida de equilibrio entre el trabajo y la vida personal (cuando hay requerimientos en remoto fuera de horario), problemas asociados a la seguridad de la información y falta de sentido de pertenencia, quizá como la desventaja más significativa", añadió.

Para la especialista en RRHH de la compañía integradora de soluciones y servicios IT, no hay un modelo más exitoso que otro, sino que depende de la necesidad propia del momento y de una correcta gestión del liderazgo que propicie espacios para conocerse, distenderse y generar ese espíritu de equipo de trabajo.

"En la construcción de equipos y formación de cultura laboral, el formato remoto ha hecho que algunas compañías tengan mayores asuntos a definir. Aquí es clave el trabajo de los líderes, para crear actividades que inviten a sus equipos a interactuar -incluso más allá de lo laboral- para poder formar relaciones de confianza y colaboración", sumó Vilachan.

Con todo, mientras que la Gen Z tiene el objetivo de pertenecer a una empresa que brinde oportunidades de no estar atados a un mandato preestablecido, rígido y físico, los formatos híbridos, que permiten tener más contención y vinculación presencial, aparecen como los más indicados para este segmento. El esquema híbrido no solo complementa vida laboral y personal, sino que contribuye a la salud mental, a la productividad y al aumento en la creatividad.