

Con opiniones y experiencias diversas, el mundo se enfrenta al gran dilema de volver a la oficina o no. Qué dicen las estadísticas, la voz de los especialistas y el rol del trabajo híbrido

Presencial, híbrido o remoto: qué dice la mirada de los expertos

¿Oficina? Algo anticuado. ¿Híbrido? Emocionalmente agotador. ¿Remoto? No termina de ser suficiente para dividir la vida personal de la laboral. Para cada opción hay objeciones.

El retorno nulo, parcial o total a las oficinas sigue siendo un tema que las empresas siguen evaluando a costa de prueba y error. Es que son muchos los beneficios que se acumulan cuando se logra encontrar una modalidad que garantice el equilibrio entre la productividad del negocio y el bienestar personal de sus trabajadores.

Según un reporte de Contratación Internacional de Deel, cerca del 74% de los trabajadores remotos contratados están en el rango de edad de los 16 a 34 años. La mayoría de ellos arrancaron su experiencia profesional de esa manera, lo cual provoca que muchos ni siquiera contemplen la posibilidad de tener que pisar una oficina.

“La pregunta que las empresas deben hacerse es para qué volver a la oficina. Me parece que ahí lo que tenemos que tener en cuenta es cuál es el paradigma, el modelo mental que está detrás de cada una de las decisiones. Cuál es la genuina razón por la cual se quiere que los trabajadores regresen a las oficinas”, explica en diálogo con POST el consultor y director general de Humanize Consulting, Alejandro Melamed.

En sintonía con dicho criterio, Natalia Kingsland, Gerente de Talento, Cultura y Transformación de Santander Argentina, cuenta a POST que en realidad se comete un error cuando una opción excluye la otra. “Desde la pandemia venimos experimentando que podemos trabajar de ambas maneras y que en cada una de ellas hay beneficios. En Santander vemos una gran oportunidad de seguir aprendiendo y profundizando en este modelo de trabajo”.

La oficina en debate: regresar o quedarse

Los especialistas son unánimes al enumerar las ventajas del trabajo en la oficina: hay una interacción que permite pensar en conjunto, deconstruir, reconstruir y elaborar nuevas



ideas y conceptos. En tanto, la posibilidad del intercambio, de mirarse a los ojos e inclusive de interpretar el lenguaje corporal son, y seguirán siendo, atributos muy importantes a la hora de trabajar en equipo.

Existen cifras que así lo demuestran. Una encuesta realizada por Grant Thornton Argentina entre sus trabajadores remotos, demostró que el 46% de ellos valora la socialización con colegas y la ubican como el principal motivo por el que eligen ir a la oficina, aunque sea algunos días por semana.

Asimismo, y desde la óptica de los jefes o dueños de empresa, el trabajo en oficina aún sigue ligado al nivel de productividad. “Aún existe un modelo mental de control. Muchos piensan que, si están físicamente, implica que trabajan. Pero, para mí, es mucho más apropiado y adecuado el modelo de la confianza. Estoy cuando tengo que estar y trabajo desde mi casa o cualquier lugar cuando tengo que trabajar”, explica Melamed.

Desde la posición opuesta, el trabajo remoto tiene un gran número de ventajas. Entre las más destacadas se encuentra la posibilidad de poder compatibilizar necesidades personales con profesionales. Y ello también se ve

reflejado en cifras. Según una encuesta publicada en enero de 2022 por Adecco Argentina, el 60% de los argentinos se niega a retomar la presencialidad tal cual como funcionaba de manera previa a la pandemia. El 14% de los consultados no quiere volver de ninguna manera al trabajo presencial y el 46% solo está dispuesto a hacerlo de forma híbrida.

Esto demuestra que las opciones han cambiado y que ello no se puede ocultar ni negar. “Si bien nunca se puede perder de vista el objeto y las necesidades del negocio, es necesario entender que la modalidad de trabajo debe adaptarse al mercado y a la demanda de los trabajadores para no perder competitividad en la propuesta laboral”, sostiene en diálogo con POST Alejandro Klekoc, Gerente General de PAE Argentina.

Para asegurar que las empresas no queden atrás en competitividad, Natalia Jiménez, Gerente Regional para Latinoamérica Habla Hispana de Deel, sugiere que es necesario preguntarse: “¿Qué le voy a ofrecer a un candidato o empleado para que vaya a la oficina?”.

En Estados Unidos se ha observado una tendencia conocida como “The Great Resignation” debido a la presión ejercida por

las empresas para volver al trabajo presencial. Según las estadísticas oficiales de dicho país, el año pasado 47.4 millones de estadounidenses dejaron voluntariamente sus puestos de trabajo, marcando un récord. Muchos de estos casos fueron una reacción a decisiones unilaterales por parte de las empresas. Por ejemplo, el banco Goldman Sachs ordenó el retorno total de sus empleados a las oficinas de Nueva York para febrero de este año, pero solo la mitad de ellos se presentaron.

Encuestas adicionales respaldan esta tendencia y apuntan a que hay trabajadores dispuestos a renunciar antes que volver a la rutina de marcar tarjeta todos los días, incluso si esto implica resignar ingresos

Trabajo híbrido: dualidades y desafíos

Con la llegada del trabajo remoto, una nueva posición está ganando relevancia en las empresas globales: el Chief Remote Officer (CRO). Estos profesionales se encargan de asegurar una experiencia positiva para los equipos transfronterizos. Desde la organización de eventos presenciales hasta la coordinación de horarios en diferentes zonas horarias, pasando por

estrategias de compensación y herramientas de comunicación interna, los CROs desempeñan un papel crucial en la gestión exitosa del trabajo híbrido.

Sin embargo, tampoco todas son ventajas en el trabajo híbrido. Un estudio reciente realizado por la plataforma Tinypulse revela que más del 80% de los gerentes informaron que esta modalidad resulta agotadora para los empleados. Los trabajadores también señalan que el trabajo híbrido es emocionalmente más desafiante que el trabajo completamente remoto e incluso que el trabajo a tiempo completo en la oficina.

El trabajo híbrido plantea desafíos significativos, tanto para los empleados como para las empresas. Mientras los CROs emergen como actores clave para garantizar el éxito del trabajo transfronterizo, también se debe prestar atención al agotamiento emocional que puede generar esta modalidad laboral. Las organizaciones se ven, entonces, obligadas a abordar estos desafíos y buscar soluciones que promuevan un equilibrio saludable y sostenible entre el trabajo remoto y el trabajo en la oficina.

Publicada originalmente en POST By Santander

[...]bilidad del intercambio, de mirarse a los ojos e inclusive de interpretar el lenguaje corporal son, y seguirán siendo, atributos muy importantes a la hora de trabajar en equipo.

Existen cifras que así lo demuestran. Una encuesta realizada por Grant Thornton Argentina entre sus trabajadores remotos, demostró que el 46% de ellos valora la socialización con colegas y la ubican como el principal motivo por el que eligen ir a la oficina, aunque sea algunos días por semana.

Asimismo, y d [...]

Con opiniones y experiencias diversas, el mundo se enfrenta al gran dilema de volver a la oficina o no. Qué dicen las estadísticas, la voz de los especialistas y el rol del trabajo híbrido
¿Oficina? Algo anticuado.

¿Híbrido? Emocionalmente agotador. ¿Remoto? No termina de ser suficiente para dividir la vida personal de la laboral. Para cada opción hay objeciones.

El retorno nulo, parcial o total a las oficinas sigue siendo un tema que las empresas siguen evaluando a costa de prueba y error. Es que son muchos los beneficios que se acumulan cuando se logra encontrar una modalidad que garantice el equilibrio entre la productividad del negocio y el bienestar personal de sus trabajadores.

Según un reporte de Contratación Internacional de Deel, cerca del 74% de los trabajadores remotos contratados están en el rango de edad de los 16 a 34 años. La mayoría de ellos arrancaron su experiencia profesional de esa manera, lo cual provoca que muchos ni siquiera contemplen la posibilidad de tener que pisar una oficina.

La pregunta que las empresas deben hacerse es para qué volver a la oficina. Me parece que ahí lo que tenemos que tener en cuenta es cuál es el paradigma, el modelo mental que está detrás de cada una de las decisiones. Cuál es la genuina razón por la cual se quiere que los trabajadores regresen a las oficinas, explica en diálogo con POST el consultor y director general de Humanize Consulting, Alejandro Melamed.

En sintonía con dicho criterio, Natalia Kingsland, Gerente de Talento, Cultura y Transformación de Santander Argentina, cuenta a POST que en realidad se comete un error cuando una opción excluye la otra. Desde la pandemia venimos experimentando que podemos trabajar de ambas maneras y que en cada una de ellas hay beneficios. En Santander vemos una gran oportunidad de seguir aprendiendo y profundizando en este modelo de trabajo. La oficina en debate: regresar o quedarse Los especialistas son unánimes al enumerar las ventajas del trabajo en la oficina: hay una interacción que permite pensar en conjunto, deconstruir, reconstruir y elaborar nuevas ideas y conceptos. En tanto, la posibilidad del intercambio, de mirarse a los ojos e inclusive de interpretar el lenguaje corporal son, y seguirán siendo, atributos muy importantes a la hora de trabajar en equipo.

Existen cifras que así lo demuestran. Una encuesta realizada por Grant Thornton Argentina entre sus trabajadores remotos, demostró que el 46% de ellos valora la socialización con colegas y la ubican como el principal motivo por el que eligen ir a la oficina, aunque sea algunos días por semana.

Asimismo, y desde la óptica de los jefes o dueños de empresa, el trabajo en oficina aún sigue ligado al nivel de productividad. Aún existe un modelo mental de control. Muchos piensan que, si están físicamente, implica que trabajan. Pero, para mí, es mucho más apropiado y adecuado el modelo de la confianza. Estoy cuando tengo que estar y trabajo desde mi casa o cualquier lugar cuando tengo que trabajar, explica Melamed.

Desde la posición opuesta, el trabajo remoto tiene un gran número de ventajas. Entre las más destacadas se encuentra la posibilidad de poder compatibilizar necesidades personales con profesionales. Y ello también se ve reflejado en cifras. Según una encuesta publicada en enero de 2022 por Adecco Argentina, el 60% de los argentinos se niega a retomar la presencialidad tal cual como funcionaba de manera previa a la pandemia. El 14% de los consultados no quiere volver de ninguna manera al trabajo presencial y el 46% solo está dispuesto a hacerlo de forma híbrida.

Esto demuestra que las opciones han cambiado y que ello no se puede ocultar ni negar. Si bien nunca se puede perder de vista el objeto y las necesidades del negocio, es necesario entender que la modalidad de trabajo debe adaptarse al mercado y a la demanda de los trabajadores para no perder competitividad en la propuesta laboral, sostiene en diálogo con POST Alejandro Klekoc, Gerente General de PAE Argentina.

Para asegurar que las empresas no queden atrás en competitividad, Natalia Jiménez, Gerente Regional para Latinoamérica Habla Hispana de Deel, sugiere que es necesario preguntarse: ¿Qué le voy a ofrecer a un candidato o empleado para que vaya a la oficina?

En Estados Unidos se ha observado una tendencia conocida como `The Great Resignation` debido a la presión ejercida por las empresas para volver al trabajo presencial. Según las estadísticas oficiales de dicho país, el año pasado 47.4 millones de estadounidenses dejaron voluntariamente sus puestos de trabajo, marcando un récord. Muchos de estos casos fueron una reacción a decisiones unilaterales por parte de las empresas. Por ejemplo, el banco Goldman Sachs ordenó el retorno total de sus empleados a las oficinas de Nueva York para febrero de este año, pero solo la mitad de ellos se presentaron.

Encuestas adicionales respaldan esta tendencia y apuntan a que hay trabajadores dispuestos a renunciar antes que volver a la rutina de marcar tarjeta todos los días, incluso si esto implica resignar ingresos Trabajo híbrido: dualidades y desafíos Con la llegada del trabajo

remoto, una nueva posición está ganando relevancia en las empresas globales: el Chief Remote Officer (CRO). Estos profesionales se encargan de asegurar una experiencia positiva para los equipos transfronterizos. Desde la organización de eventos presenciales hasta la coordinación de horarios en diferentes zonas horarias, pasando por estrategias de compensación y herramientas de comunicación interna, los CROs desempeñan un papel crucial en la gestión exitosa del trabajo híbrido.

Sin embargo, tampoco todas son ventajas en el trabajo híbrido. Un estudio reciente realizado por la plataforma Tinypulse revela que más del 80% de los gerentes informaron que esta modalidad resulta agotadora para los empleados. Los trabajadores también señalan que el trabajo híbrido es emocionalmente más desafiante que el trabajo completamente remoto e incluso que el trabajo a tiempo completo en la oficina.

El trabajo híbrido plantea desafíos significativos, tanto para los empleados como para las empresas. Mientras los CROs emergen como actores clave para garantizar el éxito del trabajo transfronterizo, también se debe prestar atención al agotamiento emocional que puede generar esta modalidad laboral. Las organizaciones se ven, entonces, obligadas a abordar estos desafíos y buscar soluciones que promuevan un equilibrio saludable y sostenible entre el trabajo remoto y el trabajo en la oficina. Publicada originalmente en POST By Santander