



Tendencias Futuro del Trabajo y Workplace

CLA
CONSULTING



Enero 2023

CLA
CONSULTING



Este documento fue construido en un esfuerzo conjunto entre CLA Consulting y Pronto Espacios, con el propósito de identificar, sistematizar y darle coherencia a las principales fuerzas de cambio que están transformando y dando forma al futuro del trabajo. Si bien se trata de tendencias que impactan a nivel global, también considera algunas claves sobre la realidad local.

Contenidos

04. Tendencias del futuro del trabajo

15. Nuevas formas de organización del trabajo

28. Flexibilidad laboral e hibridez en Chile

Tendencias del futuro del trabajo



Futuro del trabajo

Sin duda nos encontramos en un cambio de era. El trabajo ya no es lo que era. Hay fuerzas potentes que están siendo motores de este cambio.

Una de ellas se relaciona con la transformación en las **formas de trabajar** hacia algo más líquido y con menos estructura. Las plataformas se empiezan a posicionar como una opción cada vez más atractiva. En este contexto el **propósito** de las organizaciones se vuelve un elemento diferenciador y aglutinador.

Sumado a esto, el **avance tecnológico exponencial** ofrece oportunidades para generar una **red de colaboración** sin precedentes, pero exige una nueva forma de **vinculación con el talento** de la organización que pone al centro el **bienestar y la salud** de los colaboradores. También se aumenta la presión porque el entorno se encuentra en desequilibrio y se **exigen operaciones resilientes y sostenibles**. Esto se da además en el marco de la **incorporación de una nueva generación** a la fuerza laboral, la cual seguramente traerá más cambios en la configuración actual del trabajo.

Declive del “empleo”; auge del “trabajo”

Cambio hacia las plataformas. El auge de las empresas de plataforma ha cambiado fundamentalmente las reglas del empleo .

Aumento de la contratación por proyectos. Se prevé que habrá un momento en el que las empresas puedan subcontratar cualquier servicio.

Cambios en estrategias de talento. El mundo del trabajo está cambiando rápidamente. Algunos trabajos están siendo reemplazados por la automatización, mientras que otros, facilitados por las plataformas tecnológicas, se están dispersando más globalmente. Estos cambios están llevando a muchas empresas a repensar su estrategia de talento.

El rol de la tecnología. La nube y la conectividad móvil han demostrado cambiar las reglas del juego para la internacionalización, ya que permiten a los empleados trabajar en cualquier lugar fuera de la oficina y permiten la configuración de servicios de comercio electrónico basados en la nube o incluso la operación remota de equipos.



El número de plataformas
laborales se ha
quintuplicado
durante la última década
(OIT, 2021)

Propósito como factor diferenciador



Las empresas impulsadas por un propósito informan niveles de innovación un **30% más altos** (Deloitte, 2020)

Reflejo de la evolución organizacional. El propósito de una organización es a menudo un espejo de dónde se encuentra la organización en su proceso evolutivo. Hay empresas que se centran en controlar el status quo y su propia posición. Por otro lado, hay empresas que tienen una visión más expansiva, ya sea por su enfoque en la innovación o, mejor aún, por su genuina perspectiva multistakeholder y sus preocupaciones éticas.

Sentido de propósito. Un fuerte sentido de propósito corporativo es la afirmación de una empresa sobre su identidad y el por qué del trabajo. Encarna todo lo que representa la organización desde un punto de vista histórico, emocional, social y práctico.

Atracción de talento.

Las empresas preparadas para el futuro reconocen que el propósito ayuda a atraer a las personas para que se unan a una organización, permanezcan allí y prosperen. Los inversores entienden por qué esto es valioso y tienen en cuenta el propósito en su toma de decisiones.

Avance tecnológico exponencial

Principal catalizador para el cambio en el mundo. Los avances tecnológicos brindan a las empresas, los gobiernos y las instituciones del sector social más posibilidades para aumentar su productividad, inventar y reinventar ofertas y contribuir al bienestar de la humanidad.

La Tecnología inunda todos los ámbitos. La tecnología ha transformado todo tipo de esferas desde la salud, la energía, el transporte, y un amplio rango de industrias y dominios. Han surgido múltiples productos nuevos y se ha experimentado una reinención de empresas, mercados y sectores productivos.

Múltiples implicancias concretas de la tecnología. Los efectos para las empresas son enormes y los avances tecnológicos pueden dar pie a aumentos en la eficiencia, mejoras en la innovación y avances significativos en todo tipo de ámbitos. Tecnología tales como el metaverso, RV, RA, hologramas, permitirán una extensión del mundo físico que ofrece múltiples oportunidades.



En los próximos
10 años
deberíamos
experimentar más
progreso que en los
últimos **100 años**
(Diamandis, 2022)

Colaboración e integración a nivel global



La mayoría del **valor creativo** en las grandes organizaciones se vincula tan solo a entre 25 y 50 personas. Esto ya no es suficiente.
(McKinsey, 2022)

Aumenta la necesidad de integración global. La integración global es el camino porque las empresas necesitarán trabajar juntas para resolver desafíos comerciales críticos y servir a la humanidad en mayor medida y mejor.

Pensamiento de comunidad. El viejo pensamiento trataba de ganar influencia y controlar la cadena de suministro. Sin embargo, cada vez más, se crea valor a través de redes donde los socios comparten datos, código y habilidades; donde las comunidades de empresas crean valor y luchan contra la fragilidad juntas.

Sobrepasar límites. Las empresas exitosas deben sobresalir en desdibujar los límites, adoptar una visión de sistemas en lugar de una mecánica y adoptar la fluidez sobre los planes fijos.

Necesidad de incrementar la vinculación con talento

Contratar y retener sigue siendo un gran desafío. Es una de las principales preocupaciones de los directores ejecutivos de las empresas y la volatilidad esperada exacerbará este desafío en el mercado laboral.

Revolución en el reclutamiento. Las personas se están volviendo más selectivas y son ellas las que están escogiendo a las organizaciones en las que trabajarán, no al revés. En la actualidad, los candidatos no son “buscadores” de empleo sino que han pasado a ser consumidores de las diferentes ofertas que publican las marcas.

Cambio de foco de la retención hacia la vinculación. Aumentar la conexión con el talento hoy en día no sólo implica cubrir los beneficios básicos sino tener en cuenta los elementos emocionales y hacer un trabajo consciente e intencionado en la cultura de la organización.

Experiencia del Empleado. Las empresas se han visto obligadas a replantearse sus estrategias y modelos de workflow, no sólo para asegurar su propia supervivencia a este nuevo entorno, sino para aumentar su facturación y reforzar el compromiso de sus profesionales. Combinando la experiencia del empleado (EX) con la de cliente (CX), usuario (UX) y la multiexperiencia (MX), creando un ecosistema de experiencia completo.



20% de los
trabajadores a
nivel mundial planea
renunciar el 2022
(PwC, 2022)

Foco en salud y bienestar



60% empleados han experimentado al menos un problema de salud mental en algún momento de sus vidas (McKinsey, 2022)

Impacto transversal. Los trabajadores enfrentan desafíos de salud mental independientemente de su país, industria, grupo de edad, función o género. Los líderes de todo el mundo pueden considerar cómo quieren priorizar ayudar a sus empleados.

Trauma pandémico con efectos a largo plazo. Puede que la vida esté volviendo lentamente a la normalidad, pero son muchas las personas que siguen lidiando con el dolor, la depresión y la ansiedad.

Alta demanda de servicios de salud mental. La demanda de servicios de salud mental está superando a la oferta. Y con el mundo sumido en una escasez extrema de médicos --muchos de ellos víctima de su propio agotamiento--, las plataformas digitales cobrarán protagonismo, incluso más allá de las actuales aplicaciones que conectan a pacientes y terapeutas.

Necesidad de avance tecnológico en esta materia. Los investigadores ya están tratando de encontrar biomarcadores, incluso a través de pruebas genéticas, para asignar a los pacientes fármacos como los antidepresivos, que funcionarán de forma diferente en función de cada individuo.

Operaciones sostenibles y resilientes

ESG como exigencia. La sustentabilidad ya no tiene solamente la cara de cuidado del medio ambiente, sino que cada vez cobra más fuerza la responsabilidad que tienen las organizaciones a nivel social (ej. con las comunidades donde se alojan) y el manejo de sus políticas internas y equipos.

Aumento en demandas del mercado con estos temas. Han aumentado el valor y las exigencias del mercado por las organizaciones que cuenten con buenas políticas de ESG, volviéndose más atractivas aquellas organizaciones que sean éticas con los lugares donde tienen sus inversiones y mano de obra.

Rol de la tecnología. Abundan las soluciones tecnológicas para ayudar a abordar estos desafíos y ayudar a automatizar el proceso de compilación, análisis e informes sobre una variedad de actividades ESG. Por ejemplo, las organizaciones han comenzado a hacer la transición de funciones comerciales clave a soluciones basadas en la nube.



89% de los líderes empresariales creen que la sostenibilidad y los programas ESG son fundamentales para el éxito de su organización (Oracle, 2022)

La incorporación de los “Z” al mundo del trabajo



El **58%** de la
Generación Z informó
dos o más necesidades
sociales insatisfechas
(McKinsey, 2022)

El arribo de una nueva mirada. El impacto de su entrada será rápido y profundo, y sus efectos se extenderán por el lugar de trabajo, el consumo minorista, la tecnología, la política y la cultura. Radicalmente diferente a los Millennials, esta generación tiene una perspectiva completamente única sobre las carreras y cómo definir el éxito en la vida y en la fuerza laboral.

Enfoque holístico de abordaje del mundo. Los Gen Zers buscan el enfoque holístico de la salud que esperan, que incluye la salud física, la salud del comportamiento y las necesidades sociales, como futuros estudiantes, empleados y clientes.

Forzaje a que las empresas tomen posturas claras. Para ganarse los corazones de la Generación Z, las empresas y los empleadores deberán destacar sus esfuerzos por ser buenos ciudadanos globales. Y las acciones hablan más que las palabras: las empresas deben demostrar su compromiso con un conjunto más amplio de desafíos sociales como la sostenibilidad, el cambio climático y el hambre.

Reflexiones

Estas tendencias y disruptores globales ponen de manifiesto que el modelo de trabajo vive en una revolución permanente los últimos años, y la pandemia no hizo más que acelerar procesos de transformación en las organizaciones, en las formas de trabajo y en las prioridades de los profesionales.

Frente a esto, nos encontramos ante una gran oportunidad para avanzar y **evolucionar nuestra perspectiva del trabajo poniendo al centro a las personas que forman parte de las organizaciones.**

Y sabemos que el desafío es complejo, nos vemos en un proceso de aprendizaje constante y profundo, y ante un mundo en el cual **hay que asumir que no se tienen respuestas claras frente a la incertidumbre.** Y la toma de decisiones tendrá que hacerse muchas veces con información incompleta o imperfecta. Lo que nos obligará a estar más y mejor preparados, pero también a tener mayor determinación y coraje.

Nuevas formas de organización del trabajo



Nuevas formas de organización del trabajo

Las tendencias del futuro del trabajo están impactando en las formas de trabajar en las organizaciones, en los próximos años las personas y los equipos seguirán experimentando con formas de trabajo alternativas, plataformas, horarios y espacios.

Cada empresa configurará esto a su manera, pero la flexibilidad y los nuevos diseños serán el hilo conductor que veremos en las empresas y oficinas modernas.

Se empiezan a esbozar las nuevas prioridades para una fuerza laboral post-pandemia y la incorporación de una nueva generación que pone en valor la **flexibilidad y la autonomía** como eje fundamental de la forma de trabajo y que exige mayor **compromiso con la sostenibilidad, el bienestar, la inclusión a la diversidad y el aprendizaje**, estos retos desafían la manera en que se **ejerce liderazgo** y la necesidad de **romper las estructuras de la oficina tradicional** para empezar a construir espacios de colaboración que impactarán en la manera de relacionarnos, de movernos por las ciudades y de trabajar con otros. Modelos de **coworking y oficinas hub-and-spoke**, empoderan a las personas para que sean dueños de cómo y dónde trabajar mejor, ya sea en una zona específica de la oficina o de forma remota.

La flexibilidad en el trabajo se acelera

El 29% de los empleados cree que una mayor flexibilidad laboral ayuda a aumentar su productividad (PwC, 2020).



Desafiar las 8 horas diarias. Los trabajadores han desarrollado un gusto innato por un horario de trabajo más flexible. Y hay muchas razones relacionadas a la productividad y atracción del talento para creer que el cambio a un horario de trabajo más flexible está muy atrasado. En la encuesta de Korn Ferry (2021), casi un tercio (32%) de los profesionales dijeron que no creen que alguna vez volverán a la oficina a tiempo completo, y el 74 % dice que tienen más energía y concentración trabajando desde casa que desde la oficina.

Trabajar en cualquier parte del mundo. Las organizaciones ahora contratan trabajadores de todo el país o incluso de todo el mundo, es posible que no haya una oficina central desde donde trabajar. En 2023, veremos aparecer más espacios de trabajo conjunto y más trabajadores utilizarán estos espacios como oportunidades para establecer contactos y reducir esta soledad.

Competencias para la flexibilidad. La cultura del trabajo flexible llegó a las organizaciones y por eso será necesario contar con expectativas más claras, check-ins frecuentes y feedback continuo. Los colaboradores más autodisciplinados, autónomos y colaborativos serán más competentes.

Estructuras flexibles. Se necesitan espacios de trabajo que sean lo suficientemente flexibles para responder a las individualidades y particularidades de los equipos.

Trabajo híbrido en primer plano

El trabajo híbrido como norma. Después de muchos intentos y experimentación en torno a la presencialidad y el trabajo remoto las organizaciones y personas están haciendo el cambio a un verdadero modelo híbrido de trabajo.

El reto de la cultura. Las organizaciones tendrán que crear espacios y experiencias para que los colaboradores se sientan parte de la organización y se construyan vínculos de confianza en los equipos a pesar de la virtualidad.

Diferenciar las oficinas de casa. Las organizaciones deberán planificar y entregar tecnología para ayudar a estos trabajadores a ser productivos dondequiera que estén además de pensar en evolucionar e innovar en espacios de trabajo implementando tecnología y recursos que generen una experiencia distinta a la de trabajar desde casa.

Para 2022, el 25% de la fuerza laboral mundial del conocimiento elegirá su hogar como lugar de trabajo principal, y el 45% de la fuerza laboral trabajará desde casa dos o tres días a la semana. (GARTNER,2022)



Work life balance

El 67% de los hombres (frente al 57% de las mujeres) ha cambiado de trabajo para gestionar mejor su vida laboral y familiar. (EY, 2021)

Políticas para asegurar el balance. Desarrollo de políticas para apoyar la desconexión digital de los empleados para centrarse en una mejor balance entre el trabajo y la vida.

Bienestar dentro del horario laboral. Más empresas ofrecerán días de acondicionamiento mental flexibles o días de bienestar planificados para permitir que las personas se desconecten, se recarguen y se tomen el tiempo para cuidar de sí mismos.

Entornos que promueven el balance. Espacios abiertos y flexibles para promover experiencias de trabajo colaborativo, esparcimiento y descanso. Los lugares de trabajo también han comenzado a incorporar luz natural, ventilación, materiales, flora y fauna en los diseños de oficinas. Los empleados que trabajan en oficinas con acceso a luz natural duermen una media de 46 minutos más que los que trabajan sin luz natural.



La sostenibilidad del espacio de trabajo en el centro de la estrategia

Imperante hacia el futuro próximo. Los inversores y los consumidores prefieren empresas con las credenciales ambientales y sociales correctas, y las tendencias de compra están siendo impulsadas cada vez más por consumidores conscientes, aquellos entre nosotros que priorizan factores como el impacto ecológico y la sostenibilidad al elegir a quién comprar, con quién hacer negocios o dónde quieren trabajar.

Reducir el impacto. Incluir en la estrategia de negocio métricas de EGS será clave en el 2023, asegurando prácticas sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor. Una manera de aportar con las metas de reducción de carbono está asociada al manejo sostenible de las oficinas y la movilidad de los colaboradores.

Oficinas sostenibles. Durante los próximos años las organizaciones trabajarán en la reducción de emisiones en toda su cadena de producción, incluyendo los centros de trabajo y optando por energías renovables, prácticas de reutilización y reciclado, ventilación y luz natural e incluyendo el análisis de movilidad de sus colaboradores.

El 83% de los millennials sería más leal a una empresa que valore la sostenibilidad y aborde los problemas medioambientales (CONE, 2016)



Esfuerzos determinados hacia la diversidad y la inclusión

Las empresas diversas tienen un 19% más de ingresos por innovación (HBR, 2019)



Necesidad de cambio estructural para potenciar el tema. Esto implica re pensar las estructuras, procesos y prácticas de la organización, para que sean realmente inclusivas y se reduzcan al mínimo las actitudes y comportamientos discriminatorios. Finalmente, una estructura inclusiva mejoraría la representación de aquellos grupos minoritarios, y disminuiría los comportamientos individuales.

Diversidad permea las formas de trabajar. Hay que lidiar con el trabajo remoto, práctica que se instauró por la pandemia de Covid-19 y que fue de gran ayuda para aumentar la variedad de las y los empleados. Pero también apoyar en la asistencia en tecnología, los horarios flexibles, licencias médicas e incluso instaurar conversaciones sobre compensaciones.

Relevancia habilidades blandas. Aún cuando se entiende la importancia de la expertise técnica, se ha visto que el considerar en menor medida otras habilidades genera un sesgo en quiénes son contratados, pero también en quienes se atreven a postular.

El aprendizaje al centro del trabajo

Foco en experiencia. Frente a la necesidad de generar resultados a corto y mediano plazo, las empresas contratan cada vez más por habilidades respaldadas por experiencia, y menos por potencial.

Foco en habilidades. Muchos empleadores están eliminando los títulos de sus criterios de contratación a favor de la evaluación de habilidades.

Aprendizaje a la medida. Los programas estandarizados de desarrollo de talento ya no funcionan, en una experiencia de aprendizaje moderna, los colaboradores asumen la responsabilidad del viaje de aprendizaje. El aprendizaje de arriba hacia abajo no satisfará las necesidades de toda la fuerza laboral. Los colaboradores deben sentirse parte del proceso y empoderados.

Agilidad como principio adaptativo. Permanecer ágil es la clave para prosperar en un mundo que cambia rápidamente.

11% de los líderes empresariales están “muy de acuerdo” en que los estudiantes se gradúan de la educación superior con las competencias necesarias (Gallup, 2020)



Los retos del liderazgo

Se predice que para el 2025 el 69% de trabajo de rutina de un gerente será automatizado (Gartner, 2022)



Modelos de gestión más empoderadores y menos controladores. Los líderes deberán gestionar a varios equipos pequeños a la vez, asegurar los recursos para el trabajo de cada equipo y eliminar antiguos procesos que limitan el trabajo autónomo y empoderamiento de los equipos. El rol del líder demandaría mayores habilidades de coaching para los equipos para asegurar el logro de los objetivos monitoreando constantemente, dando feedback continuo e inspirando.

Hacer sostenible la velocidad. Se espera que se incorpore la velocidad y sentido de urgencia de la pandemia a la estrategia del negocio y que los líderes aseguren los recursos y eliminen las burocracias para incrementar la autonomía de las decisiones a lo largo de toda la organización, será necesario diseñar organizaciones que funcionen de manera descentralizada y con mayor eficiencia e inteligencia.

Volcar la mirada a las personas y su bienestar. Es fundamental que los líderes encuentren formas de involucrar y motivar a los colaboradores, verificando periódicamente dónde se encuentran las personas emocionalmente y tener la capacidad de conectar con distintas generaciones y sus propias necesidades. El desarrollo de habilidades sociales y emocionales será clave para los roles de liderazgo.

El fin de la oficina tradicional

Reducir gastos. La necesidad de ahorrar y reducir gastos ha movido a las organizaciones a reducir costos en la administración de oficinas a través del trabajo remoto y la implementación de horarios flexibles para los colaboradores.

Personalizar los espacios de trabajo. Respondiendo a las nuevas necesidades de la fuerza laboral, los espacios de trabajo del futuro deberán ofrecer soluciones a la medida de cada colaborador, adaptarse y encontrar nuevas formas de volverse relevante incluyendo tecnología y espacios flexibles y variados que se adapten al modo y preferencia de trabajo de cada colaborador y sus clientes.

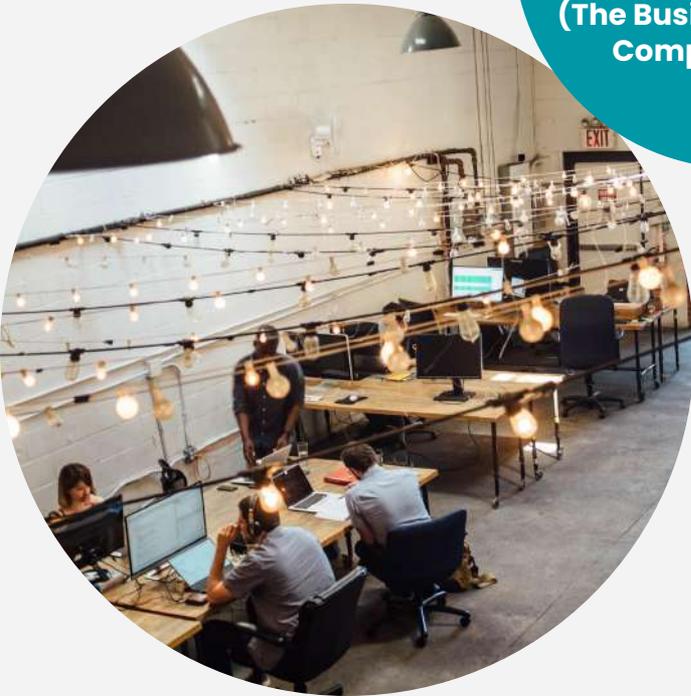
Espacios cada vez más dinámicos. Los usuarios son cada vez más dinámicos y la experiencia cada vez más amplia, el colaborador de hoy quiere decidir dónde trabajar y la oficina o la casa dejaron de ser los únicos lugares para hacerlo. No importa mucho quién opere estos lugares pero el acceso deberá ser digital y ágil. Combinar la flexibilidad con la autonomía será clave.

“ La ocupación de oficinas en Estados Unidos es la mitad de los niveles previos de pandemia”
(WF, 2022)



Coworking en crecimiento post-pandemia

El crecimiento esperado del mercado mundial de los espacios de coworking para el 2026 es de 17%
(The Business Research Company, 2022)



Crecimiento a pesar de los desafíos y recesión. Se espera que el mercado mundial de espacios de coworking crezca de \$13.600 millones en 2021 a \$16,170 millones en 2022 a una tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) del 18,9 %. Se espera que alcance los 30.360 millones de dólares en 2026 con una CAGR del 17 %.

Startups hacen crecer el mercado. El incremento de startups en el mundo es el principal responsable del crecimiento del mercado de los coworking.

Espacios de trabajo sostenibles. El desarrollo de espacios de coworking sostenibles es una tendencia importante que da forma al mercado de espacios de coworking. Los espacios de coworking están implementando medidas ecológicas en el lugar de trabajo para atraer a empresarios preocupados por cuestiones ambientales como el calentamiento global.

Promotores de bienestar. La posibilidad de trabajar en un espacio implementado para el trabajo (ergonomía, espacios de trabajo flexibles, manejo de sonido, tecnología, zona de ejercicios, etc) y la cercanía a casa es un valor agregado que ofrecen los coworking para promover el bienestar de la fuerza laboral.

Hub-n-spoke y oficinas descentralizadas

Modelo “hub-n’-spoke”. Las empresas optaron por descentralizar sus operaciones con oficinas repartidas por las ciudades, donde las organizaciones tienen una oficina “hub” centralizada, y además cuentan con oficinas dispersas por toda la ciudad en las zonas donde viven sus trabajadores. De esta forma, crean una fuerza laboral distribuida para reducir la necesidad de viajar, pero de una manera que se preserve la conexión y la cultura de la empresa.

La ciudad de 15 minutos. La descentralización permite que los empleados trabajen desde una oficina en ubicaciones más cercanas a donde viven, y de esta manera, viajar menos. A este concepto se le conoce como ‘la ciudad de 15 minutos’. Se opta por espacios accesibles por medio de trayectos realizables a pie o en bicicleta en este lapso.

Optimizar la interacción. Se puede optimizar la interacción en persona en el hub, brindar opciones productivas y reducir viajes diarios en radios, a medida que las empresas entiendan realmente cómo usarlo de manera más efectiva para el compromiso y la productividad, los empleados comprenderán mejor dónde y cuándo aprovechar ese espacio como parte de su experiencia laboral.

Las sedes corporativas se reducirán hasta un **40% en promedio en los próximos años**

57% de los empleados quiere una oficina más cerca de la casa

77% de los trabajadores de oficina dice que han dicho que una oficina ubicada de manera más conveniente es imprescindible para su próximo trabajo

(The Instant Group, UK)

Reflexiones

Frente a estas nuevas formas de organización del trabajo, claramente **no habrá una sola manera de hacerlo o una misma forma que sea apta para todos** los equipos y las personas. Se deberá buscar proactivamente modalidades de trabajo que se adapten a las características y objetivos de los equipos y personas, incluso pudiendo cambiar a lo largo del tiempo dependiendo del contexto y las necesidades del negocio.

Nos encontramos en una transición hacia una mayor personalización, donde cada individuo y organización debe encontrar la medida que le haga sentido en función de sus necesidades y prioridades. Así como también las personas deben alcanzar cada vez mayores niveles de autonomía al interior de las compañías.

Con la flexibilidad y el modelo del trabajo híbrido, no podemos sino pensar en la necesidad que surge de **reinventar el lugar de trabajo**, ofrecer nuevas alternativas a las personas y los equipos, y conectar con una **experiencia del colaborador que también considere lo digital**, ofreciendo herramientas de colaboración, productividad y aprendizaje. Junto con esto, a medida que se logra mayor flexibilidad también se requiere **mayor nivel de apoyo para lograr rutinas saludables**, con servicios, entrenamientos y beneficios asociados a la salud y bienestar.

Ahora bien, aquí la clave está en cómo **mantener y seguir potenciando la cultura** y las redes organizacionales, en un contexto de menores instancias conjuntas de presencialidad. Y cómo **generar e instalar la confianza a la base** que articule y sustente de manera sólida estas nuevas formas de trabajo tanto para colaboradores como empleadores.

Flexibilidad laboral e hibridez en Chile



Flexibilidad laboral e hibridez en Chile

Si bien las tendencias revisadas hasta ahora dan cuenta y expresan lo que viene ocurriendo en el mundo a nivel global, sin duda ha sido evidente el impacto que han tenido en nuestra realidad local.

Para entender esto en más detalle, a continuación se presentan cifras que dan cuenta de la **situación actual de nuestro país respecto a las modalidades de trabajo:** presencial, híbrido y remoto. Así como también sobre las **expectativas de las personas y las empresas respecto al futuro** del trabajo y la flexibilidad laboral.

Cabe señalar, que dado lo reciente de las investigaciones y la data publicada a la fecha, es de esperar que próximamente contemos con mayor cantidad de información, diversidad de fuentes y cada vez más consistencia en los datos.

Las modalidades de trabajo en Chile: remoto, híbrido y presencial

22%

de los chilenos trabaja hoy en modalidades laborales remotas (14% híbrida y 8% totalmente remoto). Con una mayor incidencia en los segmentos socioeconómicos medio y alto.

Mientras que un

78%

lo hace totalmente presencial.

Híbrida (una parte presencial y otra remota) (14%)

- Mujeres (15%) vs Hombres (12%)
- Segmentos ABC1 (33%) y C2 (23%)

Totalmente remota (Teletrabajo) (8%)

- Segmentos C2 (19%) y ABC1 (12%)

Totalmente presencial (78%)

- Hombres (80%) vs Mujeres (75%)
- Segmentos D (89%) y C3 (80%)

El teletrabajo ha perdido terreno desde el peak de la pandemia

El teletrabajo ha retrocedido significativamente desde el peak de junio-agosto 2020, donde alcanzó el 20,2% de asalariados que trabajaron principalmente desde su hogar (27,2% mujeres y 15,7% hombres), a tan sólo

un 5% al trimestre marzo-mayo 2022 (5,9% mujeres y 4,4% hombres).*

El teletrabajo es un formato en donde persistentemente hay **mayor prevalencia de mujeres** que de hombres. Es una manifestación más de las brechas laborales de género, en donde son ellas principalmente quienes buscan formatos laborales que faciliten equilibrar los deberes de cuidado y crianza con el trabajo remunerado.

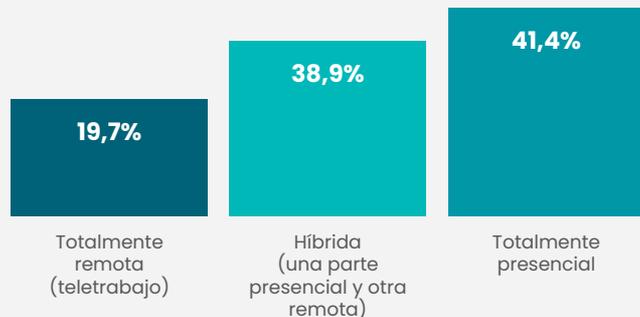
Al trimestre marzo-mayo 2022 el **77,1% de los asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar tenía educación superior completa.**

*Es importante considerar el contraste entre las cifras del INE y la DT que revela que aún existe una enorme cantidad de trabajadores asalariados que hace teletrabajo en la práctica, pero donde no se ha realizado el pacto correspondiente estipulado por la ley.

Las expectativas de los trabajadores tienden a lo presencial e híbrido, mientras creen que los empleadores optan por lo presencial

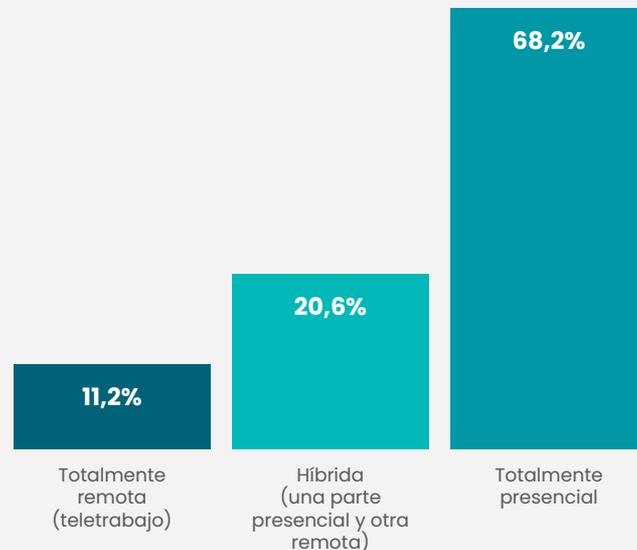
Preferencia trabajadores

Si dependiera sólo de tu preferencia, ¿cuál es la modalidad laboral que elegirías para trabajar desde marzo de este año en adelante?



Preferencia empleadores, según los trabajadores

¿Cuál crees que es la modalidad laboral que prefieren los gerentes o directivos de tu empresa para que se desempeñen los trabajadores desde marzo de este año en adelante?



Y hay más evidencia de que los trabajadores prefieren el modelo híbrido

41%

de los colaboradores **buscaría un trabajo híbrido** si es que deben volver a la presencialidad. Y un 10% renunciaría a sus puestos laborales.

¿Qué modalidad de trabajo te acomoda más?:

35% "Híbrido, tú decides cuándo ir"

30% "Híbrido, con días establecidos"

25% "100% teletrabajo"

11% "100% presencial".

(Trabajando.com, 2022)

83%

de los colaboradores en Chile **quiere trabajar de forma remota dos días a la semana o más (88% Latam; 80% Global)**

En promedio, quieren trabajar entre 2 y 3 días de forma remota (2,9 días)

20% de las empresas en Chile sostiene que todos deben regresar a la oficina cinco días a la semana

(EY, 2022)

88%

considera el **modelo híbrido como el modelo ideal** para el mercado laboral post pandemia, seguido por modalidad virtual con 8% y presencial con 4%. Idealmente quieren verse en la oficina de 2 a 3 días.

Tanto los millennials (49%) como la Generación Z (40%) y los Baby Boomers (67%) prefieren trabajar 2 días presenciales y 3 remotos.

(We Work, 2022)

Pero hay diferencias entre las expectativas de los trabajadores y la realidad

¿Cuál es la brecha entre cómo podría trabajar y cómo trabajo?



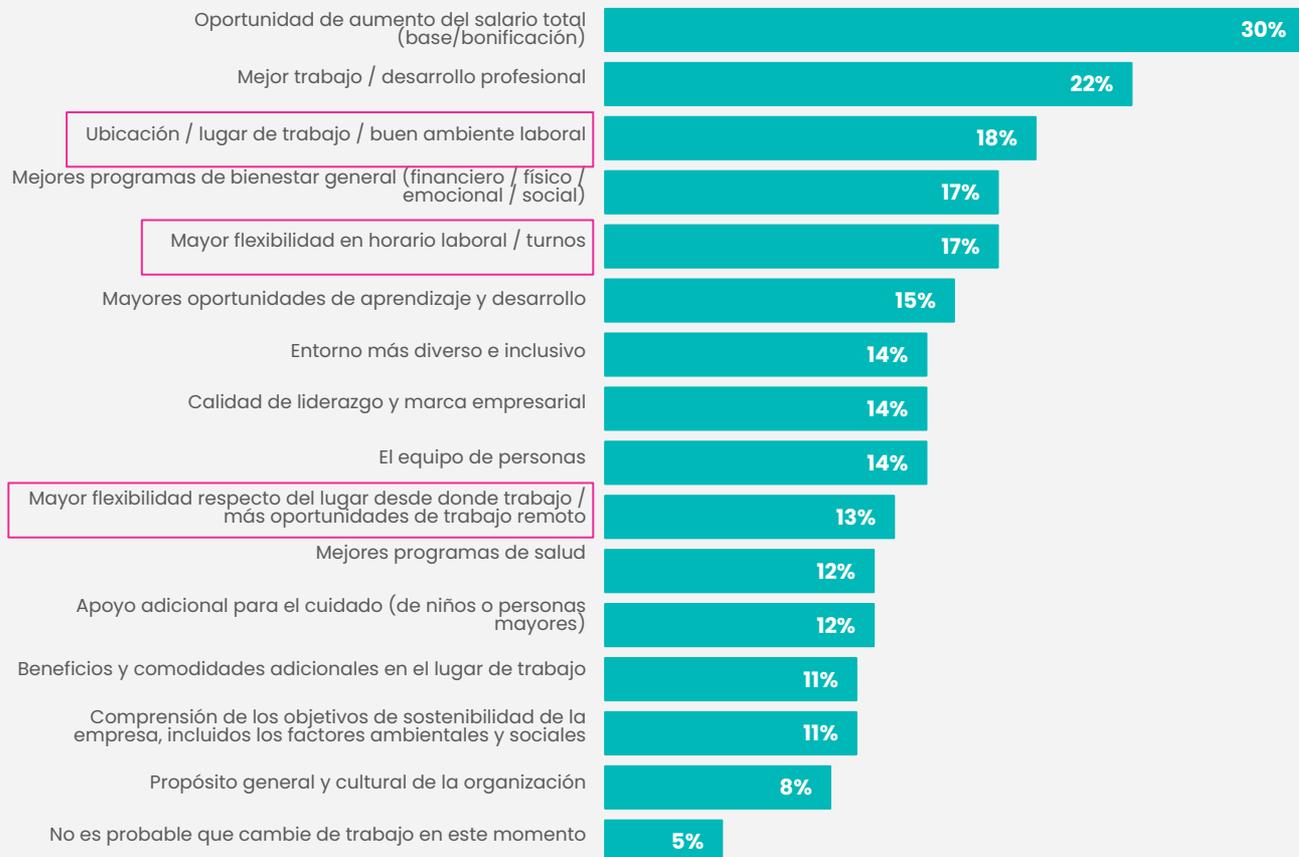
Aunque el 78% trabaja de manera totalmente presencial, se aprecia una diferencia entre dicha realidad y aquella que en opinión de los propios trabajadores, podrían experimentar dado el conocimiento práctico que tienen del volumen de tareas que se pueden desarrollar en cada una de las modalidades. Dicha brecha está más marcada en:

De quienes estiman poder **hacer todo remoto, sólo el 50% accede a dicha modalidad.**

De quienes estiman poder hacer **mitad remoto y mitad presencial, el 48% trabaja de todos modos totalmente presencial.**

A la hora de evaluar un futuro trabajo, la flexibilidad también entra en la ecuación

Las expectativas de los colaboradores respecto al mercado laboral se guían por una combinación entre **salario, desarrollo de carrera y flexibilidad.**



Y crecen cada vez más las expectativas y la relevancia de la flexibilidad laboral

La relevancia de la Flexibilidad Laboral aparece más en:

- Jóvenes de 18 a 24 años (85%)
- Grupos ABC1 y C2 (86%)
- Personas con hijos que tuvieron clases remotas en 2021 (86%)
- Quienes actualmente trabajan en modalidad Híbrida (84%)
- Quienes han tenido una experiencia positiva con el trabajo remoto (89%)



81%

está de acuerdo/ muy de acuerdo:
“Para mí es cada vez más importante **trabajar en una empresa que me de flexibilidad laboral**”

Inquietudes y anhelos que dan cuenta de una necesidad por reinventar el lugar de trabajo

La oficina del futuro no está limitada a cuatro paredes. El

52%

de los **ejecutivos cree que la oficina del futuro no es un lugar único, sino una red de espacios** y servicios.

El

77%

afirma que la principal desventaja de los modelos de trabajo tradicionales/ presenciales son la **pérdida de tiempo en desplazamiento y viajes.**

El

35%

afirma que les gustaría que en sus compañías pudieran ofrecerles la posibilidad de optar por una **opción de trabajar desde un espacio de trabajo compartido.**

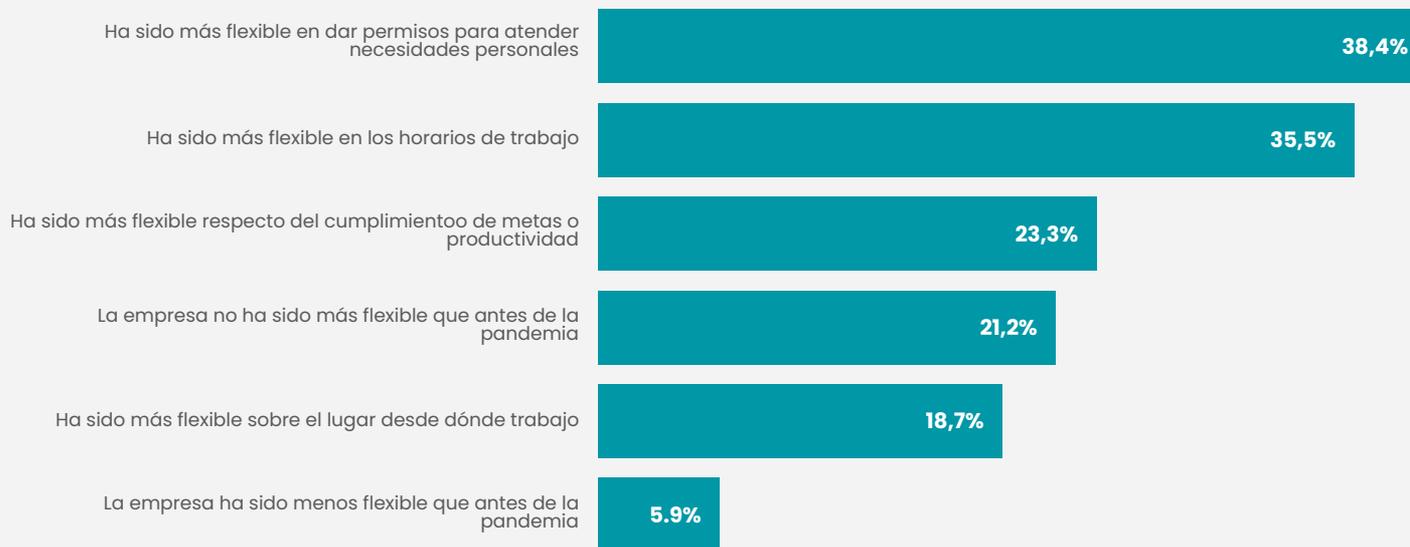
El

38%

de los colaboradores les preocupan las **distracciones e interrupciones** que ocurren al trabajar estando de manera presencial en la oficina.

Y hay mucho espacio para seguir entregando flexibilidad sobre el lugar desde donde trabajar

Desde la experiencia en la Pandemia, la flexibilidad laboral se ha visto asociada principalmente a la posibilidad de otorgar permisos y a los horarios de trabajo. Aún hay muchas oportunidades para las empresas de entregar mayor flexibilidad a sus colaboradores respecto al lugar de trabajo.



Reflexiones

En nuestro país, claramente la evidencia dice que ha cambiado la expectativa de los trabajadores respecto al cuándo y dónde se trabaja. Ahora bien, pareciese que en base a esta expectativa hubiera una brecha en cuanto a las opciones y alternativas reales que los empleadores están poniendo a disposición de las personas.

Queda mucho camino por recorrer aún, y mucho espacio para que las **organizaciones locales reinventen, diseñen y co-construyan su propia manera de transitar en estos nuevos tiempos, considerando las necesidades y nuevas prioridades de las personas.** Integrando no sólo las inquietudes en torno al cuándo y dónde, sino también en el cómo y para qué del trabajo.



CLA
CONSULTING



www.claconsulting.com



info@claconsulting.com



www.prontoespacios.cl



contacto@prontoespacios.cl