



Adaptarse al cambio:

EL FUTURO DEL TRABAJO FLEXIBLE

EL FUTURO ES HÍBRIDO

Hoy en día, las organizaciones se están alejando de los mandatos estrictos sobre el lugar de trabajo de los empleados. En su lugar, están adoptando un enfoque más flexible que combina el trabajo presencial y a distancia para mejorar la creatividad, la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus equipos. A medida que los modelos híbridos se conviertan en la norma, el futuro del trabajo se definirá por la agilidad, la adaptabilidad y una integración más fluida de los espacios de trabajo y los trabajadores.

Esta filosofía en evolución presenta nuevas oportunidades para las empresas. El auge de la inteligencia artificial, las herramientas de colaboración avanzadas y una mayor atención a la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) ofrecen poderosas formas de perfeccionar los procesos, mejorar el compromiso de los empleados e impulsar el éxito empresarial.

Pero las necesidades de cada organización son diferentes y no existe un modelo de trabajo híbrido perfecto. Hay muchas variantes que pueden adaptarse a las necesidades, valores y preferencias de cada empresa:

- ✓ Algunas organizaciones permiten a los empleados elegir cuándo trabajar en la oficina y cuándo hacerlo de forma remota. Este es un **modelo híbrido flexible**.
- ✓ Otras empresas establecen horarios predefinidos que determinan los días que los empleados pueden trabajar en la oficina y fuera de ella. Este es un **modelo híbrido fijo**.

- ✓ En determinados casos, las empresas darán prioridad a las plantillas distribuidas, conservando la oficina central para un uso ocasional, en un **modelo de trabajo remoto primero**.
- ✓ Los empleadores que favorecen la colaboración cara a cara en las instalaciones, al tiempo que toleran un teletrabajo limitado, están operando en un **modelo de oficina primero**.

Por supuesto, aunque es importante considerar qué tipo de modelo de trabajo híbrido tiene más sentido para la empresa y su cultura, es aún más importante tener en cuenta qué funciona mejor para los empleados, porque el rendimiento, la productividad y la rentabilidad [tienen más posibilidades](#) de mejorar si los miembros del equipo están más contentos y comprometidos.

Para ello, es imprescindible crear una cultura empresarial que dé prioridad a las personas, y los modelos de trabajo híbridos pueden desplegarse junto con programas de beneficios innovadores para optimizar el bienestar de los empleados y, por extensión, su retención, compromiso y rendimiento.



LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL

A finales de la década de 2010, muchas organizaciones llevaban casi una década emprendiendo iniciativas de transformación digital. Estas inversiones se pusieron a prueba —y se aceleraron masivamente— durante la pandemia mundial.

Las empresas que no disponían de las herramientas y tecnologías para el trabajo distribuido e híbrido necesitaban adoptarlas rápidamente. Esta transformación dejaría una huella permanente tras la contención de la pandemia; de hecho, ha reconfigurado fundamentalmente las opiniones y expectativas de la gente sobre la propia naturaleza del trabajo:

- ✓ Para los empleadores, abrió nuevas y audaces posibilidades de funcionamiento de sus empresas, de colaboración entre sus empleados y de ampliación de su mano de obra no local.
- ✓ Para los empleados, supuso una mejor manera de equilibrar sus obligaciones personales y profesionales, y demostró que muchas de sus obligaciones diarias no requerían que estuvieran en una oficina.

Según Gallup, el [60 % de los empleados](#) que teóricamente podrían haber trabajado de forma remota fueron totalmente presenciales en 2019. En 2023, esa cifra se redujo al 20 %.

La investigación de Gallup muestra que las principales ventajas del trabajo híbrido, como

el ahorro económico (por ejemplo, la reducción de costos gracias a oficinas más pequeñas), el ahorro de tiempo y la flexibilidad (por ejemplo, la reducción del tiempo de desplazamiento al trabajo y un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores), y el aumento de la productividad gracias al empoderamiento de los empleados, se mencionan el doble de veces que las principales desventajas del trabajo híbrido (por ejemplo, el deterioro de la comunicación y el debilitamiento de la cultura).

Esto reafirma que los modelos híbridos son netamente positivos para las organizaciones. Al garantizar que los empleados puedan disfrutar de lo mejor tanto del trabajo remoto como del presencial, las empresas pueden atraer y retener a los mejores talentos frente a las empresas totalmente presenciales.

También pueden cubrir carencias de talento con trabajadores autónomos y contratistas. [La economía colaborativa está prosperando](#) a medida que más personas aceptan trabajar por cuenta propia y complementar sus ingresos (o apoyar sus propias pasiones personales y objetivos profesionales) con oportunidades que van más allá de la jornada tradicional de nueve a cinco. Cuando las organizaciones están preparadas para el trabajo flexible, están bien posicionadas para aprovechar al máximo este mercado de talento en constante expansión.

**9 DE CADA 10
EMPLEADOS**

con capacidad para trabajar de forma remota prefieren tener flexibilidad en cuanto a dónde y cómo trabajan.





TENDENCIAS EN EL TRABAJO HÍBRIDO

En teoría, los principios de un modelo híbrido parecen bastante sencillos: concede a los empleados mayor autonomía, flexibilidad y capacidad de elección, y es probable que respondan con mayor eficiencia, productividad y compromiso. Pero en la práctica, crear un lugar de trabajo flexible e híbrido puede ser complejo y requiere una estrategia meditada y cuidadosa:

- ✓ Los líderes deben establecer estructuras y procesos claros en torno al trabajo presencial y no presencial, y comunicarlos a los trabajadores.
- ✓ La dirección y los líderes deben diseñar espacios de trabajo, tanto presenciales como en línea, que satisfagan las necesidades cambiantes de sus equipos.
- ✓ Para garantizar un entorno accesible y adaptado a todos, las iniciativas de DEI serán cruciales.

A continuación analizamos con más detalle estas tres importantes tendencias y cómo están configurando el desarrollo y la mejora de los modelos de trabajo híbrido.

1. ELABORAR POLÍTICAS ESTRATÉGICAS Y ESPECÍFICAS

Los líderes empresariales deben establecer parámetros consistentes y coherentes en torno

a los protocolos de trabajo flexible de sus organizaciones. Al compartir estos protocolos con claridad y transparencia, los empleadores pueden dar más poder a sus empleados para que decidan dónde, cuándo y cómo trabajar en función de sus necesidades individuales.

Sin estas directrices, la coordinación entre personas y departamentos puede resultar difícil cuando todo el mundo tiene horarios flexibles, y la colaboración y la productividad pueden verse afectadas por ello. Los empleadores tienen que encontrar la manera de hacer que la flexibilidad funcione para su negocio si quieren atraer y retener el talento en un mercado competitivo, especialmente ahora que el 65 % de los empleados estadounidenses consideran que las opciones de trabajo flexible son [un factor importante en su remuneración global](#), solo superado por el salario.

En su informe, Gallup señala que tres de cada 10 trabajadores híbridos se consideran muy propensos a dejar su empresa si no se les concede cierto grado de flexibilidad remota. Satisfacer estas demandas será un factor diferenciador clave para las organizaciones que compiten por los mejores talentos.

2. REDISEÑAR LOS ESPACIOS DE TRABAJO CON INTENCIÓN

En lugar de ser simplemente un lugar donde la gente viene a hacer su trabajo diario, la oficina se está reconfigurando como un espacio dedicado a la reunión y la tutoría, la creación de relaciones y la lluvia de ideas, y a eventos especiales que ayudan a mejorar la cultura del lugar de trabajo y el compromiso de los empleados.

En lugar de tener una oficina con capacidad para toda la empresa, las organizaciones están adoptando conceptos como el [hoteling de oficinas](#), en el que los empleados reservan puestos de trabajo por orden de llegada; o pueden exigir a determinados equipos o departamentos trabajar en persona en días concretos para maximizar las oportunidades de debate cara a cara y de cocreación.

Los espacios de oficina también se están rediseñando para optimizar intencionadamente el trabajo en persona. Las zonas tranquilas y libres de distracciones para concentrarse están separadas de los espacios de colaboración que animan a los empleados a hablar y compartir abiertamente. Y como los compañeros remotos necesitan participar en las conversaciones y colaborar, las oficinas híbridas se están equipando con tecnologías como pizarras inteligentes, cámaras y micrófonos de alta calidad y grandes pantallas digitales.



3. FOMENTAR LA INTEGRACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Las iniciativas de DEI no sólo mejoran la cultura de una empresa. Una mayor diversidad genera una mayor innovación y, como señala McKinsey, la creciente participación de las mujeres y las personas de color en la mano de obra contribuyó [aproximadamente en un 40 % a todo el crecimiento del PIB](#) de la economía estadounidense en las cinco décadas comprendidas entre 1960 y 2010.

En el pasado, los programas de DEI se centraban en las estrategias de contratación, ayudando a superar las barreras y los prejuicios tradicionales que impedían la contratación de las comunidades infrarrepresentadas. Como alternativa, se orientaban más hacia la mejora de la cultura y la pertenencia, facilitando un lugar de trabajo en el que todos pudieran sentirse reconocidos, apreciados y psicológicamente seguros.

Todos ellos siguen siendo importantes y tienen impacto, pero en el futuro del trabajo híbrido, la DEI tiene una función ampliada para garantizar que la experiencia del empleado no sea sólo gratificante para algunos, sino que ofrezca a todos la oportunidad de contribuir significativamente al éxito de una organización. Al permitir un modelo flexible, una organización puede abrir sus puertas a todo tipo de talentos excepcionales, desde los que pueden tener necesidades complejas de atención o cuidado, hasta los que tienen discapacidades físicas o problemas de movilidad, pasando por los que viven al otro lado del mundo. Este tipo de flexibilidad tiene el potencial de aportar enormes beneficios al potencial creativo e innovador de una organización.



EL IMPACTO DE LA AUTOMATIZACIÓN Y LA IA EN EL TRABAJO FLEXIBLE

El Foro Económico Mundial ha previsto un aumento sustancial en los campos de la ciencia de datos, la ciberseguridad y la inteligencia artificial (IA), mientras que muchos puestos de trabajo que dependen de la introducción manual de datos, como los administrativos, disminuirán drásticamente o desaparecerán por completo debido a la automatización. En conjunto, el mercado laboral [podría experimentar una contracción neta](#) entre 2023 y 2027.

Pero esto no es inevitable. Algunos observadores estiman que [podrían surgir hasta 97 millones de nuevos empleos](#) de aquí a 2027. Muchas cosas pueden cambiar, pero hay algunos acontecimientos que son una certeza:

- ✓ Las funciones rutinarias y repetitivas corren el riesgo de ser automatizadas, y las empresas esperan que para 2027 el 42 % de las tareas puedan ser realizadas por máquinas, lo que supone un aumento con respecto al 34 % previsto por primera vez en 2020.
- ✓ Aunque hay muchos trabajos que no pueden automatizarse, muchos seguirán siendo transformados por la IA para reducir las ineficiencias y permitir que los empleados se centren en tareas de mayor impacto.

Las interfaces habilitadas para la IA en entornos híbridos incluirán desde hardware, como la

tecnología de oficina inteligente, hasta software, como plataformas de gestión de proyectos, documentación y de reconocimiento a los empleados. Ya está integrada en soluciones cotidianas como las videoconferencias, las pizarras virtuales y las herramientas de comunicación digital. En la actualidad, esas capacidades de IA proporcionan servicios como la toma de notas en tiempo real y el subtitulado. Por muy impresionantes que sean actualmente, estas aplicaciones de IA están aún en una fase incipiente y es probable que mejoren.

La tecnología ha sido un poderoso motor que ha hecho posible el trabajo independiente y el trabajo flexible a gran escala, y sin duda continuará transformando la forma en que las personas realizan su trabajo en persona y en línea. Pero para aprovechar plenamente las oportunidades que crea, los empleados deben estar preparados para entenderla y utilizarla de forma creativa y eficaz.

Por eso, las iniciativas de aprendizaje y desarrollo (A&D) van a ser más esenciales que nunca. A medida que tecnologías como la IA generativa ganan aceptación y adopción, aumenta el déficit de cualificación de la mano de obra. Si invierten en preparar su talento para el futuro a través de la educación y la capacitación continuas, las organizaciones pueden cerrar esa brecha y potenciar el crecimiento de su gente y de su negocio.

APOYAR EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS EN UN LUGAR DE TRABAJO HÍBRIDO

A pesar de todas sus ventajas, los modelos de trabajo híbrido no son perfectos. Algunos empleados no tienen una separación definitiva de las funciones y responsabilidades en el trabajo y en casa, ni espacios y rutinas designados que les permitan distinguir sus obligaciones profesionales de las personales.

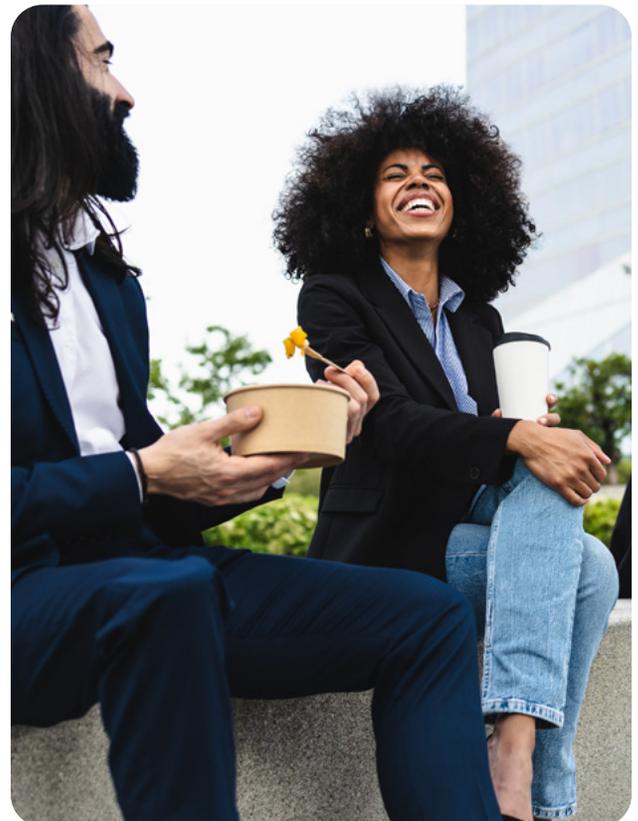
También es más difícil garantizar conversaciones constructivas, colaboraciones productivas, el intercambio de conocimientos, el desarrollo profesional y el acceso a recursos cuando los empleados están fuera de la empresa. Con el tiempo, esto puede afectar a la cultura de la empresa o agravar los problemas de salud mental en el trabajo, [como el agotamiento](#) y la falta de compromiso, que es lo contrario de lo que se supone que debe hacer un modelo de trabajo híbrido.

Por eso, cuando se implanta un modelo de trabajo híbrido, los empresarios deben ser conscientes de que el bienestar de los empleados es una prioridad. Si apoyas la salud y el bienestar, apoyas por extensión la productividad y el compromiso. He aquí algunos ejemplos de programas e iniciativas a poner en marcha:

- ✓ Ofrecer días de baja por enfermedad generosos o ilimitados permite a los empleados tomarse un respiro cuando más lo necesitan. Considera la posibilidad de denominarlos «días de salud» en lugar de «días de enfermedad», para que los empleados se sientan motivados a cuidar de su bienestar de forma proactiva en lugar de solo reaccionar cuando ya se encuentran mal.
- ✓ Ofrecer un programa de asistencia al empleado (PAE) o recursos similares puede ayudar a los empleados a obtener ayuda de profesionales cualificados cuando tengan problemas. El estrés económico es uno de los principales factores que contribuyen a los problemas de salud mental, por lo que los recursos de bienestar financiero y el acceso a asesores también pueden marcar una gran diferencia.

- ✓ Un programa de beneficios de comidas que sea accesible tanto a los trabajadores in situ como a los remotos puede mejorar significativamente la satisfacción laboral de los empleados. Ayuda a mejorar su salud física, manteniéndolos nutridos durante su ajetreada jornada laboral, y su salud mental, aliviando la carga que supone planificar y preparar las comidas.

Los eventos festivos son otra forma excelente de mantener alta la moral y reforzar los lazos dentro de los equipos y entre ellos. [Alimentar a tus equipos en estos eventos](#), ya sea realizando una orden grupal para todos en la oficina o ampliando los créditos para comidas a una reunión mixta presencial y remota, fomenta aún más la camaradería, a la vez que les proporciona el alimento que necesitan para ser productivos. Por eso, un socio como DoorDash para empresas ayuda a [crear una ventaja competitiva](#).



CÓMO MEJORAR LA CULTURA DEL LUGAR DE TRABAJO CON DOORDASH PARA EMPRESAS

[DoorDash para empresas](#) es una solución diseñada para el futuro del trabajo híbrido. Las personas son el recurso más valioso de una organización, y crear las condiciones para un trabajo flexible a la vez que se proporcionan beneficios de comida para los empleados es una forma poderosa de garantizar que todo el mundo esté feliz, saludable y productivo.

Los modelos híbridos más sólidos se basan en el compromiso de los empleados. Ya sea sirviendo almuerzos de equipo con regularidad, organizando eventos que refuercen la cultura y la comunidad, o recompensando un trabajo excelente con vales de comida y tarjetas regalo, DoorDash para empresas puede mejorar la lealtad, la satisfacción y la participación de los empleados de muchas maneras.

Para los administradores, la plataforma ofrece pagos e informes de gastos sin problemas y una gestión simplificada y centralizada. Y para los trabajadores, ofrece la variedad, comodidad y opciones que necesitan para fomentar su creatividad, impulsar su productividad y mejorar su salud y bienestar.

En un mundo cada vez más impulsado por las tecnologías integradas y el trabajo flexible, DoorDash para empresas es la innovadora plataforma de beneficios de comidas que ayuda a las organizaciones líderes a mantenerse a la vanguardia.



 **DOORDASH** para Empresas