

Guía detallada para transformar su modelo de trabajo en un modelo híbrido

¿Puede el trabajo híbrido adaptarse a las necesidades de Anya de contabilidad, de Hassan de RR.HH. y de todos los demás miembros de su empresa?

El mundo laboral ha cambiado para siempre. En los últimos años ha surgido el concepto de trabajo híbrido, según el cual el tiempo que los empleados pasan en el lugar de trabajo habitual varía. Las compañías continúan analizando qué modelo o modelos les resultan más adecuados, así como para los trabajadores. Esta flexibilidad ha sido bien recibida y es probable que se mantenga a largo plazo, por lo que, en el futuro, las empresas deben estar en contacto con las necesidades individuales de sus empleados, así como con las necesidades específicas de la organización.

Siga nuestra guía para evaluar cómo va su transformación al trabajo híbrido.



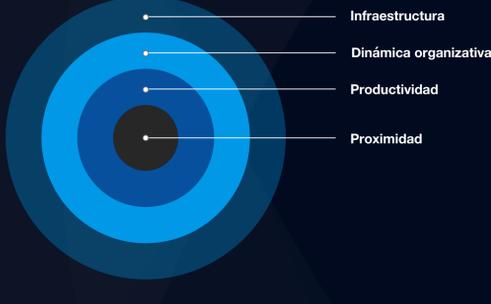
Defina su enfoque de trabajo híbrido

El trabajo híbrido permite flexibilizar dónde y cuándo se realiza el trabajo. Cada persona tiene sus propias preferencias. Pero, ¿puede una empresa seguir funcionando eficazmente si sus empleados trabajan en lugares y horarios diferentes? Utilice el cuadro para ver en qué punto se encuentra su modelo de trabajo híbrido.



Considere estos factores a la hora de diseñar los puestos híbridos

Los puestos híbridos deben ajustarse a las necesidades del trabajo y del empleado, además de reducir el riesgo. La proximidad, la productividad, la dinámica organizativa, la infraestructura y la tecnología son áreas clave en las que hay que centrarse.



Empleados

Ocho aspectos del trabajo híbrido que hay que tener en cuenta.

1. Productividad
Para diseñar modelos de trabajo híbridos que beneficien al empleado y al empleador, hay que tener en cuenta los factores que impulsan la productividad en los distintos puestos.

2. Colaboración
Aunque disponemos de herramientas de colaboración online, a muchos les gusta participar de forma presencial. Es probable que un enfoque estructurado que combine reuniones a distancia y presenciales funcione mejor.

3. Cultura
Los responsables y directivos tendrán que asegurarse de que la interacción personal y online defina y refuerce la cultura corporativa.

4. Atraer, desarrollar y retener el talento
Los empleados y candidatos potenciales esperan flexibilidad de horarios y de ubicación, así como los procesos y la infraestructura para desarrollar y apoyar su progresión profesional, como la formación, la orientación y el apoyo, ya sea en el lugar de trabajo o a distancia.

5. Inclusión y equidad
Todos los empleados, tanto los que trabajan a distancia como los que están en el lugar de trabajo, deben recibir un trato justo y tener las mismas oportunidades. Las conversaciones en la máquina de café pueden redefinirse en una nueva versión online.

6. Apoyo
Los responsables necesitarán formación, herramientas y tiempo para ayudarles a coordinar las diferentes interacciones propias del trabajo híbrido.

7. Deber de protección y cuidado
Los empresarios tienen las mismas responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales para sus empleados, tanto si trabajan en la oficina como si lo hacen desde casa.

8. Implicaciones fiscales
Si se adopta una verdadera política de "trabajo desde cualquier lugar", hay que tener en cuenta los requisitos de residencia fiscal y la legislación tributaria. Se debe mantener la equidad a nivel general.

Tecnología

Cuatro necesidades a las que su tecnología debe dar respuesta
Ninguna tecnología cubrirá por sí sola todas las necesidades de cada empresa. Consegua la combinación adecuada marcada una diferencia significativa a la hora de conseguir que el trabajo híbrido sea un éxito. Puede empezar a evaluar qué es lo que mejor se adapta a su organización centrándose primero en lo que satisface las necesidades más importantes que son comunes a todas las compañías:

1. Conectarse al entorno de la oficina, aplicaciones y a otras herramientas.
2. Comunicarse con colaboradores y clientes.
3. Colaborar con clientes, departamentos y con la organización en general.
4. Recibir formación para trabajar de forma más eficaz.

Evolución

Tres cosas que hay que tener siempre presentes.

1. Equilibrar las necesidades del puesto de trabajo y del empleado
Si puede mejorar la productividad y la motivación mientras aplica un modelo híbrido, esto significa que está funcionando.

2. Situar la equidad en el centro del modelo de trabajo híbrido
Asegúrese de que todos puedan participar por igual en las reuniones y de que existan oportunidades de formación y crecimiento adecuadas para los nuevos empleados. Tenga en cuenta que trabajar en casa no es el modelo de trabajo ideal para todo el mundo.

3. Seguir formándose y hacer evaluaciones continuas
Es fundamental contar con la tecnología y la infraestructura adecuadas, los acuerdos legales/contractuales y la formación y el apoyo necesarios. Observe lo que funciona en su empresa y modifique su propuesta conforme pase el tiempo.

Todo el mundo puede ser feliz

Anya de contabilidad puede optar por trabajar de nuevo a cinco de la oficina, mientras que Hassan de RR.HH. prefiere seguir trabajando con flexibilidad, y eso son solo dos de los innumerables escenarios. Si se siguen nuestras orientaciones y se aborda el trabajo híbrido de forma estructurada y equitativa, existen pocas razones para que los empleados no puedan elegir dónde y cuándo trabajar. Y, lo que es más importante, mantener la productividad de las empresas.

Para obtener más información sobre cómo conseguir un modelo de trabajo híbrido eficiente, haga clic aquí.