

Los empleados de la nueva normalidad anteponen la flexibilidad laboral al salario

1-10-2021 | Wolters Kluwer

Las organizaciones y los empleados deberán trabajar en un círculo de confianza para garantizar la flexibilidad laboral y una mayor autonomía.

La forma en la que entendemos el trabajo actualmente ha evolucionado durante los últimos años y ha dado paso a la construcción de empresas y empleados más diversos, que han adoptado la flexibilidad, resiliencia y adaptación al cambio como las claves para hacer frente al nuevo paradigma laboral. Ante este nuevo escenario, **Michael Page**, consultora líder de selección de talento cualificado, analiza las tendencias que marcarán el rumbo de los RRHH para el próximo año en el e-book El Nuevo paradigma de los RRHH: modelo de trabajo híbrido y gestión del talento en 2022.



La forma en cómo atraemos y retenemos **el talento** es uno de los principales aspectos que los líderes deben tomar en cuenta para gestionar mejor a los empleados, cuyas prioridades a la hora de cambiar de trabajo han cambiado. Así lo demuestra una encuesta elaborada por Michael Page en Europa, en la que el 94,9% de los profesionales considera clave la relación con superiores y compañeros para cambiar de empleo, seguido del reconocimiento de su trabajo (94,7%) y el acceso a la formación (90,2%). Por el contrario, el aumento salarial se sitúa como última motivación (74,6%).

La **diversidad e inclusión** dentro de las empresas es otro aspecto que los candidatos tienen cada vez más presente, pero no solo a nivel de género sino también en cuestiones de edad, raza y orientación sexual. Según la misma encuesta, un 63% de los encuestados consideran la paridad un factor determinante para tomar una decisión profesional.

Nuevos entornos de trabajo

La combinación del teletrabajo y la actividad presencial es una realidad para la mayoría de los empleados, un modelo de trabajo que 9 de cada 10 candidatos valoran positivamente. Pero, para potenciar los beneficios del modelo híbrido, es importante establecer un entorno transparente y de confianza en el que las organizaciones ofrezcan autonomía y los empleados respondan con responsabilidad y capacidad de auto gestión, como aspectos fundamentales para que el modelo híbrido de trabajo funcione.

En cuanto a los espacios físicos, las oficinas ya no son un reflejo de la empresa sino un lugar en el que los empleados se reúnen para colaborar entre ellos, estableciendo espacios de diálogo y optimizando tiempos.

Motivación y resiliencia: claves para construir súper equipos

Vivimos en constante cambio y es fundamental que tanto las organizaciones como los empleados sepan adaptarse a gran velocidad. En este contexto, la misión de los líderes de RRHH será garantizar la idoneidad, solidaridad y resiliencia de los candidatos y apoyar a las organizaciones en el desarrollo y la aplicación de una estrategia coherente, basada en una comunicación transparente y alineada con los objetivos.

La tecnología se suma para reforzar los cambios dentro de las organizaciones. Es así como en la nueva

normalidad, los "súper equipos" combinan tecnología y talento para impulsar la transformación de la organización y hacer posible la reinversión, rediseño y reorganización del trabajo.

Habilidades imprescindibles en la nueva normalidad

Si bien las habilidades técnicas de los empleados son importantes para que las organizaciones puedan enfrentarse con éxitos a los cambios que están por venir, las habilidades sociales toman fuerza en la nueva normalidad. Entre las soft skills más valoradas por organizaciones y responsables de selección destacan la resolución de problemas (55,6%), el espíritu de equipo (48,8%) y la comunicación (45,7%). Les siguen en la lista la inteligencia emocional y las habilidades de gestión de crisis.

La flexibilidad es la protagonista

La confianza y la transparencia son los pilares de la productividad en un entorno de trabajo remoto. En este sentido, la flexibilidad juega un papel primordial para que tanto empleados y organizaciones operen en un entorno cada vez más ágil.

Según datos internos de Michael Page, un 44% de los profesionales señaló que su productividad mejoró gracias a la adaptación de sus horarios o al teletrabajo. Además, casi un tercio destacó un aumento de la motivación y de la satisfacción en el trabajo como consecuencia de estas medidas.

Pero, para apoyar y fomentar el trabajo flexible, las compañías deben establecer una cultura corporativa sólida, que propicie el sentido de pertenencia entre los empleados basándose en la comunicación abierta y empática.

"Las organizaciones tienen que ser conscientes de que, con los equipos trabajando en remoto, cada empleado está sujeto a las circunstancias específicas de su hogar o lugar de trabajo. Aunque construir una cultura corporativa en la distancia es un verdadero reto, es posible conseguirlo si los líderes confían en sus equipos y les transmiten la energía y el entusiasmo necesarios para liberar su potencial", asegura Jaime Asnai González, Director General de PageGroup España.

Estamos ante un cambio de paradigma social, el cual a pesar de que ha surgido como consecuencia de la Crisis del Covid-19, conlleva muchos otros aspectos que son positivos tanto para empleados como para las organizaciones.