

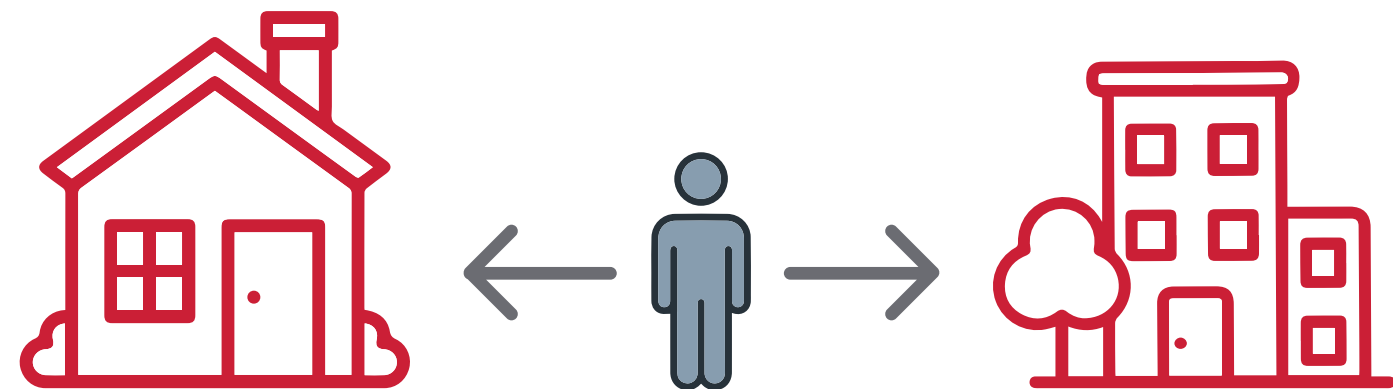
# Modelos de trabajo



Lo que quieren las empresas  
Lo que quieren los trabajadores



# Remoto, híbrido o presencial.



Remoto, híbrido o presencial. Este material llega en su segunda edición y presenta un retrato sobre los cambios en los modelos de trabajo a lo largo de los últimos años y cómo empresas y colaboradores están lidiando con ellos.



## Participantes y Recopilación de Datos

La encuesta se realizó entre enero y febrero de 2024, a través de un cuestionario en línea con 80 líderes de empresas en Chile y 80 profesionales empleados y desempleados.



# Introducción

## ¿Cuál es el modelo de trabajo?

Hace cuatro años, comenzamos un viaje que ni siquiera imaginábamos que transformaría tanto a profesionales, empresas y sus entornos laborales. Este material, resultado de una encuesta con profesionales empleados, desempleados y reclutadores, analiza la pregunta más comúnmente escuchada por los profesionales de reclutamiento en una sala de entrevistas: ¿es remoto?

Mucho ha cambiado en estos últimos cuatro años. Al principio, pensábamos que adaptarnos a un mundo remoto sería prácticamente imposible, luego surgió la pregunta sobre cuál sería el mejor modelo de trabajo, tanto para empresas como para colaboradores.

A medida que el panorama laboral continúa transformándose, impulsado por avances tecnológicos, cambios en las preferencias

de colaboradores y empresas, y adaptaciones a las nuevas realidades globales, surge la necesidad de comprender las sutilezas de estos cambios y cómo moldearán el futuro del ambiente laboral.

Este e-book ofrece ideas sobre las prioridades, desafíos y expectativas de diferentes partes interesadas en el mercado laboral actual. Desde las preferencias por modelos de trabajo flexibles hasta los principales desafíos enfrentados por los gestores, este material muestra qué quieren los colaboradores y qué esperan las empresas cuando se trata de modelos de trabajo, con el objetivo de proporcionar información para que profesionales, líderes empresariales y tomadores de decisiones comprendan los impactos de sus decisiones, tanto para los negocios como para la vida de cada uno.



# Regreso al Trabajo Presencial

y los Impactos en la Atracción y  
Retención de Talento





**2 de cada 5 empresas**

trabaja en régimen 100% presencial en 2024.

**10,8%**

Profesionales que  
desean este modelo

Por otro lado, este es el modelo de preferencia para el 10,8% de los colaboradores. Aunque menor que el deseo de las empresas, el porcentaje de profesionales que prefieren trabajar en la oficina es más grande en comparación al año pasado.

Sin embargo, muchos colaboradores afirman que considerarían cambiar de empresa si se reintrodujera el modelo de trabajo presencial. La investigación indica que el 53,85% de los colaboradores están dispuestos a buscar nuevas oportunidades si no hay flexibilidad en el lugar de trabajo.



**1 de cada 2 profesionales**

cambiarían de trabajo si tuvieran que volver al modelo 100% presencial.



*Para algunos profesionales, el ambiente de la oficina proporciona una sensación de pertenencia y conexión con el equipo, además de facilitar el intercambio de ideas y el aprendizaje colaborativo. Además, para algunas personas, el trabajo presencial puede representar una separación más clara entre la vida personal y profesional, ayudando a mantener un equilibrio saludable entre ambos aspectos de la vida. Sin embargo, después de la experiencia del trabajo remoto, la mayoría prefiere no regresar al modelo 100% presencial debido al deseo de mantener la flexibilidad, autonomía y calidad de vida. Para las empresas, el trabajo presencial facilita la colaboración y la innovación, promoviendo el intercambio de ideas y la resolución de problemas de manera más eficaz. Sin embargo, muchas no cuentan con espacio físico suficiente para alojar al 100% de los colaboradores todo el tiempo. Lo importante es siempre evaluar las necesidades y realidades de ambas partes.*

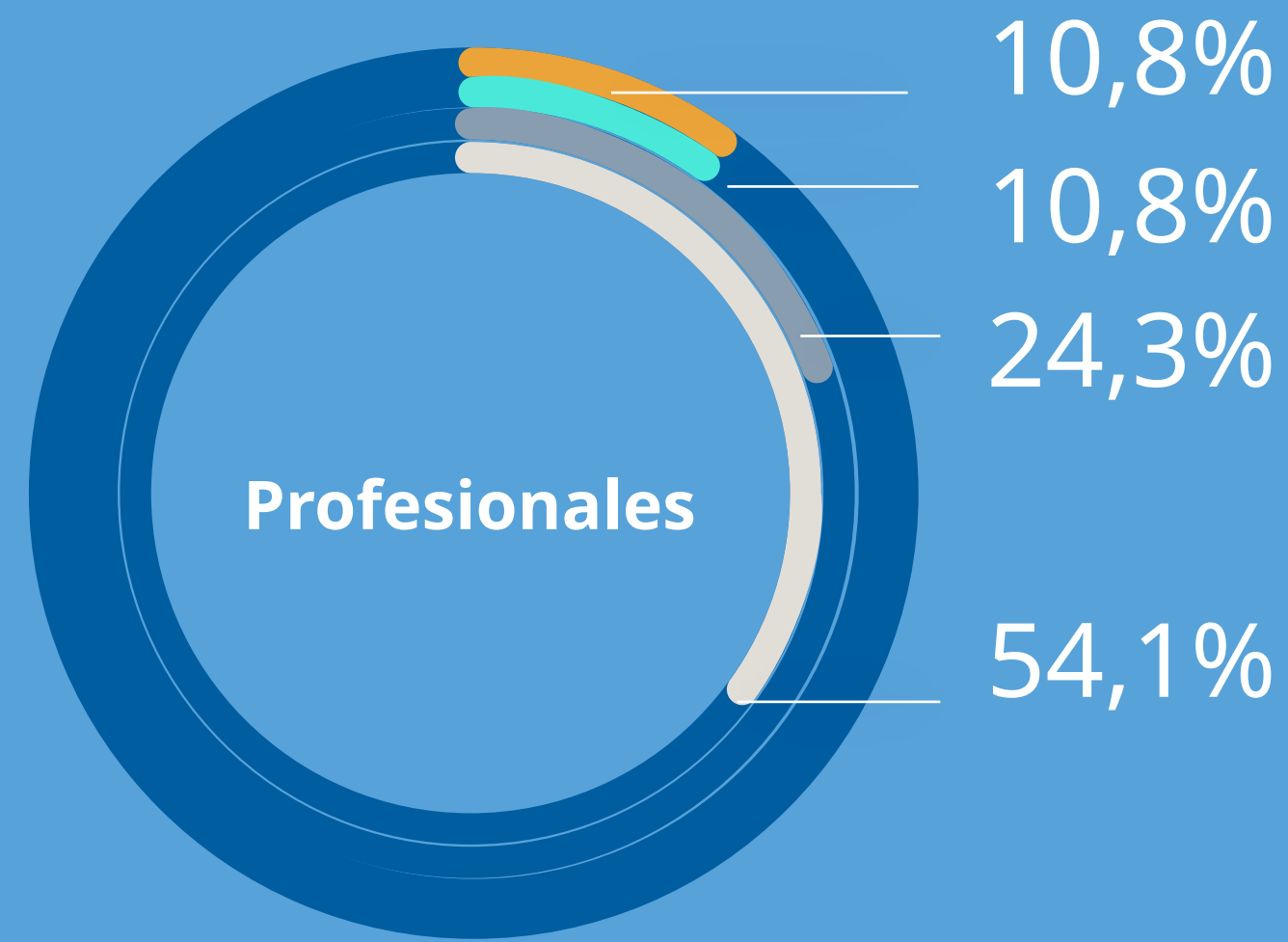


**Fernando Mantovani, director general de Robert Half para Sudamérica**

# Regreso al Trabajo Presencial

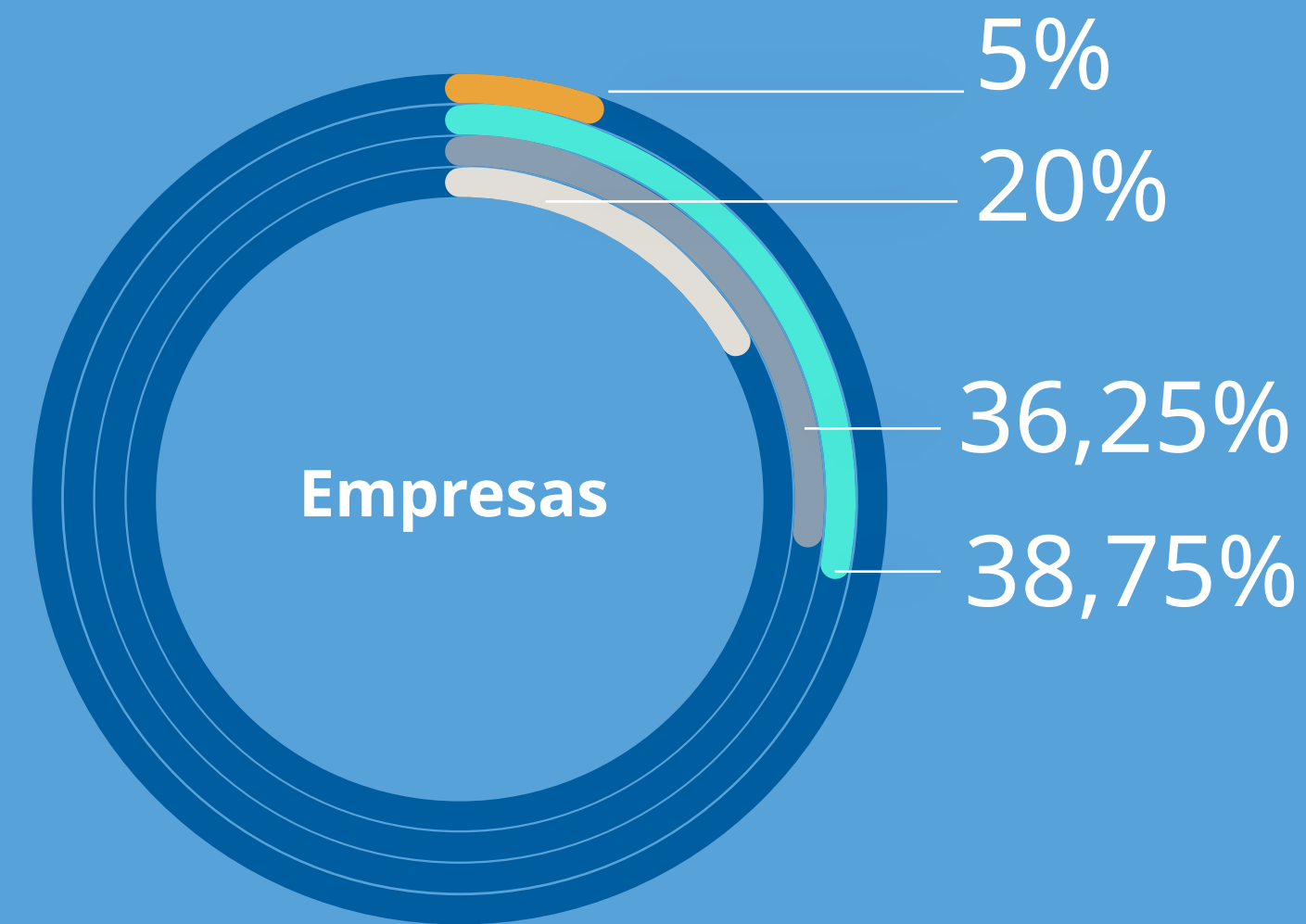
## y los Impactos en la Atracción y Retención de Talento

¿Qué modelo de trabajo te gustaría que ofreciera la empresa para 2024?



- Modelo 100% remoto
- Modelo 100% presencial
- Modelo híbrido (con cantidad de días presenciales x remotos predefinidos)
- Modelo híbrido (con flexibilidad para que el profesional decida)

¿Cuál será el modelo de trabajo de la empresa para 2024?



- Modelo 100% remoto
- Modelo 100% presencial
- Modelo híbrido (con cantidad de días presenciales x remotos predefinidos)
- Modelo híbrido (con flexibilidad para que el profesional decida)

Como muestran los datos, los profesionales han expresado claramente su preferencia por el trabajo híbrido, especialmente aquel que brinda flexibilidad para que el colaborador decida cuándo va a la empresa.

Para las empresas, el modelo híbrido también es el más adoptado, pero aquel con una cantidad de días presenciales y remotos predefinidos.



*Es importante reconocer que los diferentes modelos de trabajo no van a satisfacer a todos de la misma manera, y no todos los negocios tienen la flexibilidad de ofrecer alternativas a los colaboradores. Corresponde a cada parte analizar sus necesidades y posibilidades, buscando encontrar un equilibrio que atienda tanto a las demandas individuales como a las exigencias del ambiente corporativo.*



**Fernando Mantovani, director general de Robert Half para Sudamérica**





# Los desafíos de la gestión



## 100% Presencial

1. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo físico.
2. Adaptarse a cambios en las expectativas de los trabajadores con relación al trabajo presencial.
3. Equilibrar la necesidad de interacción presencial con la flexibilidad deseada por los trabajadores.
4. Manejar posibles resistencias a la cultura presencial en un escenario más flexible.
5. Mantener la comunicación eficiente en un entorno presencial.
6. Promover la colaboración cara a cara sin perjudicar la eficiencia del trabajo.
7. Gestionar problemas relacionados con el bienestar en el lugar de trabajo físico.
8. Manejar desafíos logísticos, como el espacio de oficina limitado.
9. Fomentar la innovación y la creatividad en un espacio físico.
10. Gestionar problemas de inclusión y equidad entre los trabajadores en el lugar de trabajo.

# Los desafíos de la gestión



## 100% Remoto

1. Mantener al equipo comprometido y motivado a distancia.
2. Promover la comunicación clara y efectiva en un entorno virtual.
3. Supervisar la carga de trabajo para evitar el agotamiento de los colaboradores.
4. Gestionar efectivamente el rendimiento de los trabajadores, sin una presencia física constante.
5. Garantizar la equidad en el reconocimiento y promoción de trabajadores remotos.
6. Implementar prácticas efectivas de integración para nuevos trabajadores remotos.
7. Asegurar la seguridad de la información en entornos de trabajo remotos.
8. Proporcionar apoyo emocional y bienestar a los miembros del equipo a distancia.
9. Manejar problemas de husos horarios y horarios de trabajo flexibles.
10. Superar obstáculos culturales y mantener la cohesión del equipo.

# Los desafíos de la gestión



## Híbrido

1. Gestionar la comunicación de manera que mantenga a todos los miembros del equipo informados y comprometidos.
2. Equilibrar efectivamente la colaboración entre miembros del equipo presencial y remoto.
3. Promover la colaboración y cohesión del equipo incluso con modelos variados de trabajo.
4. Mantener la productividad y eficiencia del equipo, considerando diferentes entornos de trabajo.
5. Fomentar una cultura inclusiva, considerando las diferencias entre equipos presenciales y remotos.
6. Superar desafíos en la coordinación de proyectos cuando parte del equipo trabaja de forma remota.
7. Enfrentar desafíos logísticos, como la programación de reuniones que satisfagan a todos los miembros del equipo.
8. Garantizar que las políticas y prácticas sean justas para todos los trabajadores, independiente del lugar de trabajo.
9. Abordar problemas de desigualdad en el acceso a recursos y oportunidades entre equipos presenciales y remotos.
10. Establecer políticas claras para transiciones suaves entre el trabajo presencial y remoto.

# Qué pueden hacer las empresas?

Ante la constante evolución de las preferencias laborales, las organizaciones deben adoptar estrategias flexibles y proactivas no solo para atraer y retener talento, sino también para impulsar los resultados de la empresa. La capacidad de adaptarse y responder a las necesidades de los colaboradores juega un papel fundamental tanto en la satisfacción y compromiso del equipo como en el logro de los objetivos organizacionales.



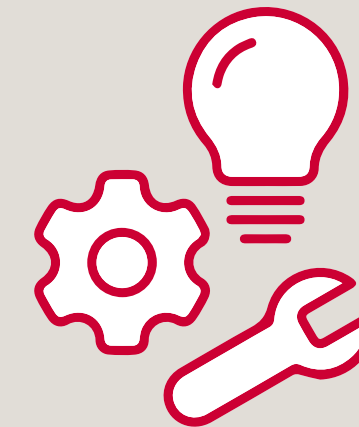
## Modelo de trabajo flexible

Implementar un modelo de trabajo flexible que permita opciones como trabajo remoto, trabajo híbrido u horarios flexibles. Esto permite que los colaboradores tengan mayor autonomía y concilien sus responsabilidades personales con las profesionales.



## Comunicación efectiva

Establecer una comunicación abierta y transparente con los colaboradores, proporcionando información clara sobre las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo flexible. Esto incluye la definición de expectativas, directrices y la promoción del diálogo para comprender las necesidades individuales.



## Tecnología adecuada

Garantizar que los colaboradores tengan acceso a las herramientas y recursos tecnológicos necesarios para trabajar de manera eficiente, independientemente del lugar de trabajo. Esto incluye invertir en sistemas de comunicación, colaboración y seguridad de datos que faciliten el trabajo remoto o híbrido.



## Cultura de confianza y autonomía

Promover una cultura organizacional que valore la confianza, la autonomía y la responsabilidad. Esto incluye fomentar la toma de decisiones y la gestión autónoma de las tareas por parte de los colaboradores, ya sea que trabajen de forma presencial o remota.

# Qué pueden hacer las empresas?



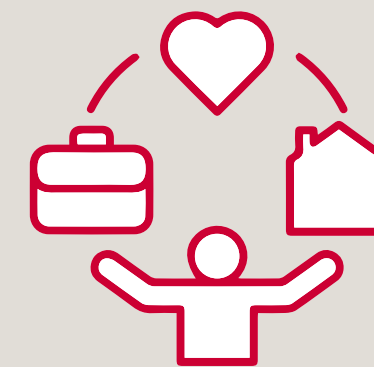
## Evaluación continua

Realizar encuestas de clima organizacional y obtener comentarios de los colaboradores regularmente para evaluar la efectividad de las prácticas de trabajo flexible e identificar áreas de mejora. Esta evaluación continua permite ajustes y adaptaciones según sea necesario.



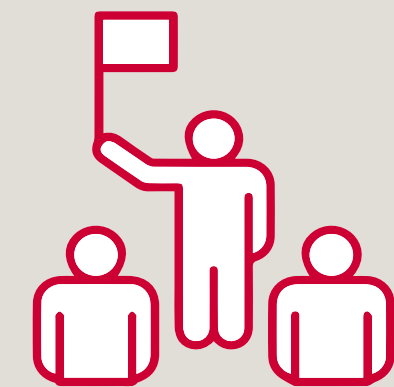
## Flexibilidad personalizada

Reconocer que cada colaborador puede tener necesidades y preferencias individuales. Ofrecer opciones de trabajo flexible personalizadas, considerando factores como el rol del colaborador en la empresa, las características del trabajo realizado y las demandas personales.



## Promoción del equilibrio entre vida personal y profesional

Fomentar la importancia del equilibrio entre vida personal y profesional, promoviendo iniciativas como políticas de licencias y descansos flexibles, programas de bienestar y apoyo emocional a los colaboradores.



## Desarrollo de liderazgo inclusivo

Capacitar a los líderes para gestionar equipos con modelos de trabajo flexibles, promoviendo una cultura inclusiva que valore la diversidad de estilos de trabajo y la colaboración efectiva, independientemente de la ubicación de los colaboradores.

# Consideraciones finales

Aunque la preferencia de los colaboradores por el trabajo híbrido es clara, los datos muestran que más de un tercio de las organizaciones optarán por un modelo predominantemente presencial. Esta diferencia de perspectivas destaca la importancia de encontrar un equilibrio que satisfaga las necesidades individuales y organizacionales.

Como se mencionó, “los diferentes modelos de trabajo no van a complacer a todos de la misma manera”. Corresponde a cada parte analizar sus necesidades y posibilidades, buscando encontrar un equilibrio que satisfaga tanto las demandas individuales como los requisitos del entorno corporativo.

Es esencial reconocer que todos los modelos de trabajo tienen sus propios desafíos y el liderazgo debe estar preparado para enfrentarlos de acuerdo con el modelo elegido por la empresa.





# Sobre Robert Half

Es la primera y mayor empresa de reclutamiento especializado del mundo. Fundada en 1948, la empresa opera en Chile seleccionando profesionales permanentes y para proyectos especializados en las áreas de finanzas, contabilidad, mercado financiero, ingeniería, tecnología, recursos humanos, marketing y ventas.

Con presencia global y actuación en Norte América, Europa, Asia, Sudamérica y Oceanía, Robert Half aparece en listas de empresas más admiradas del mundo. La compañía también es reconocida por su compromiso de promover la igualdad y proporcionar una cultura que apoya la diversidad.

[www.roberthalf.com.br](http://www.roberthalf.com.br)

