

LabS Diversidad

26 de abril de 2022

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

Agenda

13:00 - 13:10	Bienvenida y presentación Fundación SERES
13:10 - 13:50	El nuevo escenario de trabajo híbrido, con Talengo.
13:50 - 14:00	Próximos pasos. Diálogo y propuesta por parte de las empresas asistentes.
14:00	Fin de la sesión

Resumen de la sesión

En la primera parte de la jornada se compartieron diferentes fuentes sobre el trabajo híbrido que ponen especial acento en la importancia en las personas:

- "Hopes and Fears 2021" que recoge la opinión de 32.500 trabajadores de 19 países cuyas principales conclusiones fueron las siguientes:
 - Preocupación por su estabilidad laboral.
 - Los empleados quieren formarse.
 - La discriminación frena el progreso de los empleados.
 - Las personas quieren trabajar en empresas con propósito, pero no a cualquier precio.
 - Se demandan fórmulas de trabajo flexible (El 72% de los encuestados, que han trabajado a distancia en la pandemia, prefieren una forma de trabajo híbrida, que combine lo presencial y lo virtual (el 74% en España)).
- Las estrategias de diversidad, inclusión y equidad deben conectar con las nuevas formas de trabajo atendiendo al apoyo a la vida laboral, el trabajo en equipo y el respeto mutuo.
- Se habló sobre las principales tendencias del Work Trend Index 2022_Great Expectations: Making Hybrid Work Work elaborado por Microsoft que extrae cinco tendencias urgentes que los líderes empresariales deben conocer en 2022:
 1. Los empleados tienen una nueva ecuación de "vale la pena".
 2. Los gerentes se sienten atrapados entre el liderazgo y las expectativas de los empleados.
 3. Los líderes deben hacer que valga la pena el trayecto a la oficina.
 4. El trabajo flexible no tiene por qué significar "siempre activo".
 5. La reconstrucción del capital social se ve diferente en un mundo híbrido.

Aterrizando en la realidad española la vuelta a la normalidad tras la pandemia ha traído consigo un gran reto a las compañías: cómo hacer convivir la estrategia de negocio, la cultura y valores con un nuevo escenario de trabajo híbrido. En este sentido, las organizaciones destacan por su carácter adaptativo y diferenciar entre lo urgente y lo importante.

Las empresas participantes compartieron en qué cuestiones están trabajando activamente mostrando un 60% de ellas dedicación al cambio de las formas de trabajo, un 20% adopción de nuevas herramientas digitales y el 20% restante impulso de un nuevo modelo de liderazgo.

La adaptación de este trabajo híbrido a la cultura de nuestras organizaciones merece la revisión de 5 dimensiones basadas en la experiencia que son: el propósito, el individuo, el equipo, el liderazgo y los valores.

Durante la jornada se resaltaron los siguientes aspectos en cada una de ellas:

- **Propósito:** implica apostar por un diseño deliberado de modelo de trabajo híbrido. En este sentido, es importante contar con la visión de las necesidades y preferencias de la plantilla.
- **Individuo:** es evidente que los nuevos entornos requieren de nuevas habilidades. Dentro de las organizaciones cabe destacar las siguientes: Foco en crecer; habilidad de trabajar en entornos totalmente digitales; Re-Thinking (habilidad de pensar dentro y fuera de la caja para responder de forma creativa e innovadora -hackeando los sesgos cognitivos- a la resolución de nuevos retos complejos); Habilidades Sociales y Emocionales; Adaptabilidad y Resiliencia; y la Comunicación efectiva.
- **Equipo:** es una buena oportunidad del cambio al modelo híbrido para preguntarse si se pueden hacer nuevas estructuras de colaboración en los equipos de trabajo. Ej: trabajar por cadenas de valor. O puede ser un buen momento para probar.
- **Liderazgo:** qué estilo de liderazgo funciona como pegamento para que todo encaje dentro de un equilibrio. Bienestar, cómo generar entornos adecuados con apertura al cambio. El negocio responsable es la actualidad. El líder sostenible debe de hacer de la diversidad una oportunidad y ser representante de la inclusión en la compañía.
- **Valores:** cómo el trabajo de cada día contribuye. Como aportan a los objetivos de la estrategia. Cómo lo que hago impacta. Y saber si lo que hago contribuye a alcanzar los logros de la compañía.

Lecciones aprendidas

- La importancia de trabajar en lo urgente versus lo importante. Un ejemplo claro es la pandemia vivida siendo lo importante adaptar las herramientas de trabajo, pero lo urgente la salud y seguridad de las personas.
- Las competencias necesarias para este nuevo escenario ponen énfasis en la implementación de sistemas que permitan a los equipos una mayor autonomía en el seguimiento de sus objetivos y cómo estos aportan valor al negocio, un estilo de liderazgo con la mirada puesta en el autoconocimiento, el bienestar, la inclusión, la apertura de mente y el negocio sostenible. En definitiva, una intervención sistémica que va más allá de la implantación de herramientas digitales y la revisión de procesos, necesarios, pero no suficientes.
- Los cambios son oportunidades para impulsar lo que pretendamos en el futuro.

- No hay que improvisar, no es solo teletrabajo, sino que hay que pensar en el conjunto de cómo trabajar en el futuro.

Próximos pasos

Continuaremos hablando de diversidad e inclusión y los retos a los que nos enfrentamos en el próximo hito emplazado en noviembre.

Empresas participantes:

