



Perspectivas de Movilidad Global

Los Espacios de Trabajo Hoy

Construyendo ambientes flexibles

How the world works better

CROWN 
WORLD MOBILITY





Contenidos

La Gran Migración	6
WFH no es trabajo remoto	6
WFH- un arma de dos filos	7
La Criatura Social	10
El Club Social	11
Un Espacio compartido	13
Atención a los detalles	14
Pensar como equipo	16
Escucha a tu personal	17
Una perspectiva global	18
Define tu Futuro	20
Cambios que resuenan	21
Porqué elegir a Crown World Mobility	22





“Cómo, dónde, cuándo y hasta por qué trabajamos son las preguntas que han sido arrojadas con énfasis por los trabajadores durante los últimos años”.

Las preguntas que todos nos hemos hecho sobre el trabajo no son nuevas, pero han cobrado importancia a raíz de la pandemia. Este es el sentir de todo tipo de trabajador que se une a las fuerzas de trabajo; es el motor principal para la transformación de empleados, desde los Baby Boomers hasta los "Generación Z". Y pueden apostar que la próxima generación, los Alfas, pondrán en perspectiva esas mismas preguntas.

Empero, hay una palabra que sustenta todas las grandes preguntas: flexibilidad. un período obligatorio de teletrabajo ha abierto los ojos del empleador y del empleado sobre los beneficios e inconvenientes de las nuevas formas de trabajo para grandes segmentos de la sociedad.

Para mucha gente tener flexibilidad para aprovechar al máximo sus ventajas y minimizar los inconvenientes equivale a una especie de nirvana laboral.

Si usted es un empleador, es probable que siga valorando dónde y cómo estarán trabajando sus empleados durante los próximos años: desde casa, en oficina o más probablemente bajo un esquema híbrido.

Con lo cual, se define la implementación definitiva a las nuevas formas de trabajo en su organización. Dicha transición debe hacer bien desde el inicio, porque repetir el proceso puede ser costoso y disruptivo para los empleados y empresas

Este informe comparte una visión informada sobre el trabajo desde la oficina y el hogar, que incluye algunos de los pros y los contras clave. Así mismo, notará un fuerte énfasis en lo que los empleadores pueden hacer para crear espacios de trabajo adaptados a las crecientes expectativas de los trabajadores. La cual, empata con los empleadores que no solo quieren una fuerza laboral feliz y comprometida, sino, mejor comunicación, colaboración, reclutamiento y retención de personal y mayor productividad. Los lugares de trabajo están evolucionando, y lo mejor es fungir como protagonista en este viaje. Así que tome las riendas de su futuro laboral e impúlselo hacia donde genere mejores resultados para su organización.



Magali Delafosse

Vicepresidenta de Recursos Humanos
Para Crown Worldwide Group

La Gran Migración

Fue muy sonada la gran y forzada migración de trabajadores en 2020. Ya que, en muchas partes del mundo, los gobiernos hicieron del trabajar desde casa (teletrabajo o home office y *working from home*, WFH, por sus siglas en inglés) una modalidad obligatoria para ayudar frenar la propagación del coronavirus.

El teletrabajo o WFH y esquemas híbridos se mantienen como una tendencia por implementar a futuro, especialmente porque muchos profesionistas encontraron que con el cambio su deseo de balance ideal entre trabajo y vida personal podría verse satisfecho.

Conexiones de banda ancha asequibles y las redes de telefonía fungieron como facilitadores del cambio. Al tiempo que, los empleadores buscan innovar e incrementar los modelos de trabajos flexibles e inclusivos; para inducir las condiciones laborales que les permitan atraer talento y diversidad a sus organizaciones.

WFH no es Trabajo Remoto

En este punto, vale la pena diferenciar entre lo que es el WFH o teletrabajo y el trabajo remoto. Para este análisis, el teletrabajo o WFH se refiere a lo que se ha convertido en la forma de trabajo común durante los últimos años: transferir todas las responsabilidades, que conformaban un día de actividades laborales dentro de una oficina, hacia el ambiente hogareño de los trabajadores. Por lo anterior, el trabajo a distancia o remoto, podría tener dos posibles definiciones, dado a un par de prácticas que surgieron a partir del ejercicio de dicha modalidad. La primera y más común de ellas, es cuando un trabajador -empleado por la

empresa- tiene base fuera del corporativo u oficina, debido a que gran parte de su trabajo lo realiza en campo o lejos de dicho entorno.

La segunda variante del trabajo remoto aplica para todo aquel trabajador que, sin dejar su rol o responsabilidades, decide mudarse a otro país o regresar a su patria (expatriado). Es decir, se reubica hacia un destino donde no es considerado como un trabajador local; que paga impuestos laborales o declara ingresos. Empresas multinacionales vieron estos movimientos dentro de su base de transferidos internacionales. Quienes se reubicaron durante la pandemia; la mayoría para estar cerca de su familia. Esto provocó una serie de riesgos fiscales para ellos y sus organizaciones.



El teletrabajo y los esquemas híbridos son tendencias crecientes entre los profesionistas

WFH o Teletrabajo un Panorama Flexible

Los pros

Para muchas personas, el cambio (o deseo) de trabajar desde casa coincide con formar una familia. Tener una familia no encaja a la perfección dentro de los horarios de trabajo que van de 9 a 5 o de 9 hasta-que-termines-el-trabajo. El teletrabajo/WFH o modalidades híbridas ayudan a que las personas puedan hacer malabares de su tiempo, y así cumplir con las actividades escolares de sus hijos(as), llamadas y tiempos de entrega en el trabajo.

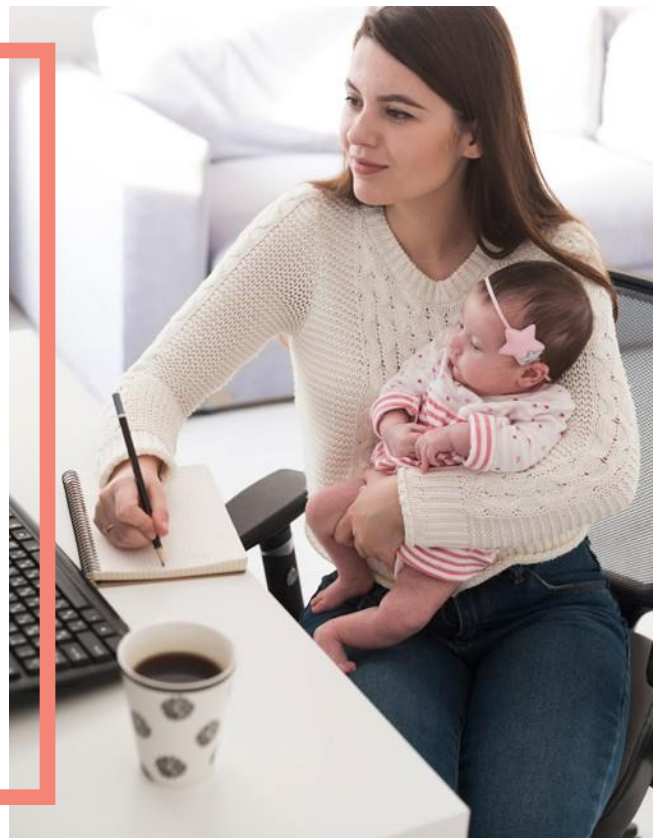
Por otra parte, no todos los empleados que trabajan desde casa tienen una familia, el siguiente gran motivador para quedarse con el teletrabajo es evitar el tráfico y aprovechar ese tiempo que las personas invertían en trasladarse. Antes de la pandemia, en 2019, el tiempo promedio de traslado de los trabajadores en Estados Unidos, había ya incrementado 27 minutos.¹

En países con mayor población como el Reino Unido, el tiempo promedio llegó a incrementar hasta 54 minutos. Los transeúntes en Londres llegaron a invertir hasta 74 minutos para sus traslados de trabajo-a-oficina. Bajo este nuevo contexto, las nuevas formas de trabajo ahorran tiempo y dinero. Para algunas personas, pasar menos tiempo en el tráfico les brinda paz, y el estar dentro de un espacio tranquilo los vuelve más productivo. Claro, no todos gozan de un espacio tranquilo para laborar. Para aquellos que comparten casa o viven con familia grande, cuando se vieron forzados a trabajar desde casa, se vieron envueltos de un entorno de distracciones.



"Los años COVID permitieron probar con éxito la prueba de concepto para el trabajo desde casa/remoto. En el entorno adecuado, los empleados pudieron integrar el trabajo y la vida llevándolos a un nivel de comodidad mucho más allá de lo que ofrecía el equilibrio trabajo/vida. El futuro del trabajo deberá reconocer este cambio de mentalidad laboral. Dicha tendencia se refleja en la implementación de políticas para esquemas de trabajo híbrido, cuyo objetivo es el otorgamiento de flexibilidad"

Vandana Aiyer,
Gerente de Cuentas, Crown Manila



Los contras

Salud y bienestar se destacan como potencial benéfico del teletrabajo o WFH. Sin embargo, hubo varios trabajadores que vieron afectados sus estilos de vida saludables.

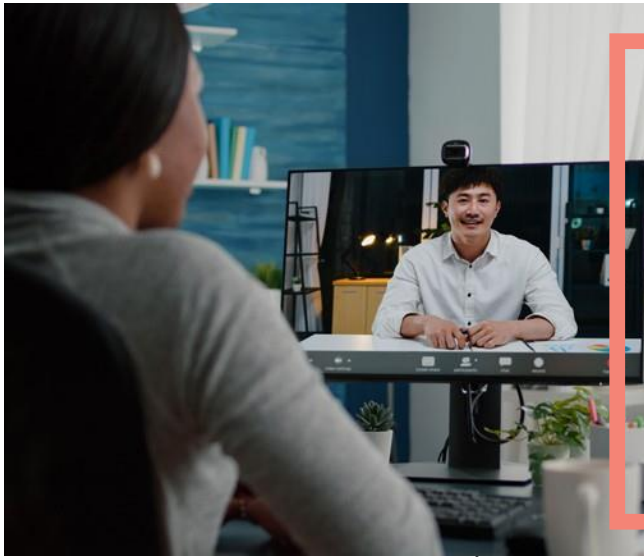
Aquellos que usaban los trayectos al trabajo para hacer ejercicio, perdieron esa actividad por quedarse en casa. En contraste con otros cuantos que han recuperado ese tiempo, y ahora lo usan para ejercitarse. Por la disminución de los transeúntes la afluencia en el transporte público se ha relajado. El trabajar desde casa conduce a una existencia más sedentaria para mucha gente; el aislamiento es indiscutiblemente el mayor de los inconvenientes del WFH, más aún si se vuelve obligatorio por causa de la pandemia. El encierro y aislamiento afecta a las personas de diferentes formas, esto porque la soledad está asociada con el incremento de ansiedad, depresión y tasa de suicidio⁴

La falta de interacción tiene un alto impacto entre individuos y organizaciones. Para promover la comunicación las videoconferencias llegaron a pasos agigantados, pero no hay duda de que el contacto cara-a-cara es más agradable y efectivo para fines de comunicación⁵ En persona la comunicación fomenta la creatividad y la colaboración, sin mencionar los "momentos de iluminación"; inspiración en equipo y empatía. Otro inconveniente imprevisto del teletrabajo es cuando los límites entre el trabajo y el hogar se vuelven borrosos. Hay personas que sin ser trabajadores remotos se llevan trabajo a su casa, mientras que a los otros se les dificulta dejar de revisar su correo o teléfono. En consecuencia, la semana laboral se ha extendido hasta en un 25% por estos hábitos.⁶



“El desarrollo tiende a ser rápido y fluido cuando estás inmerso en el ambiente de trabajo, contrario a cuando estás en casa, dónde es más difícil interactuar con la gente”

Kevin Dorn, Gerente Comercial, Crown Workspace, Reino Unido



“Hay muestras de agotamiento debido al sedentarismo. Las personas trabajan más porque ya no necesitan trasladarse a su lugar de trabajo”

Magali Delafosse, Vicepresidenta de Recursos Humanos para Crown Worldwide

agotamiento. Las personas pasan más tiempo en casa porque ya no se desplazan; lo que provoca que pasen más tiempo trabajando. Estos inconvenientes, junto con el aumento de gastos por el uso de servicios públicos y de comunicaciones hace que el trabajar desde casa se vuelva menos atractivo para determinados sectores de la Sociedad

Desde una perspectiva práctica, el trabajo remoto internacional también puede presentar una serie de problemas relacionados con el cumplimiento tanto para el individuo como para el empleador.

Las implicaciones potenciales van mas alla del alcance de este documento, pero como punto de partida, los empleadores deberían preguntarse: ¿cuáles son los riesgos migratorios y tributarios o de impuestos? ¿Tiene el individuo el permiso apropiado para vivir y trabajar desde la localidad en donde se encuentra? ¿Su presencia genera potencialmente una obligación tributaria para ellos, o para la empresa? ¿Existen riesgos de seguridad? ¿Es válido su seguro médico? ¿La empresa se siente cómoda con la ubicación actual, y es capaz de procurar el bienestar de su trabajador?

Las empresas deben asegurarse de contar con políticas de movilidad adecuadas; capaces de responder y actuar dentro de dichos escenarios, así como obtener el asesoramiento adecuado de sus especialistas en movilidad, migración e impuestos.

La Asociación Americana de Psicología (APA) realizó una encuesta en línea hacia 1,000 trabajadores remotos entre el 26 de marzo y 5 de abril del 2021. La mayoría de los empleados trabajando desde casa, afirmaron haber experimentado impactos mentales negativos en su salud, incluyendo aislamiento, soledad y dificultad para alejarse del trabajo al final de su día laboral³.

³ [As Americans Begin to Return to the Office, Views on Workplace Mental Health Are Mixed](#)

⁴ [Understanding the Effects of Social Isolation on Mental Health](#)

⁵ [The Importance of Face-to-Face Communication](#)

⁶ [Home workers putting in more hours since Covid, research shows](#)

La criatura social

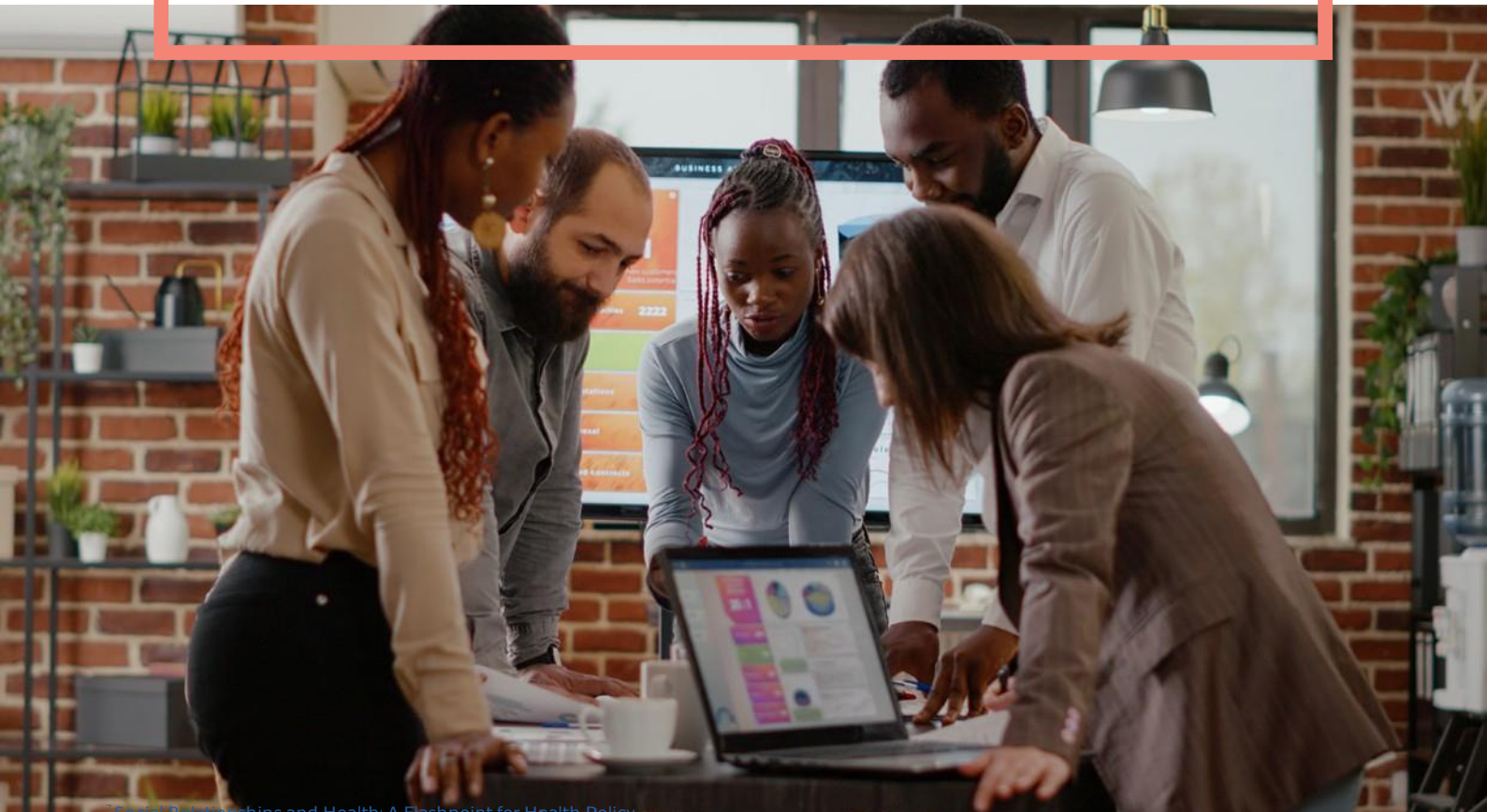
Los humanos son seres sociales; con un fuerte deseo y necesidad de socialización. Incluso los más introvertidos y rígidos se benefician de las interacciones en persona. La socialización mejora la salud mental y emocional, pues se vincula con la confianza y autoestima, lo que permite una mejor calidad de vida. Fisiológicamente ayuda a reducir la presión arterial y aumenta las defensas

del sistema inmune, incluso algunos médicos, recomiendan socializar porque dicen que reduce el riesgo de contraer enfermedades como el Alzheimer. Pero los beneficios innegables del contacto humano se ven reflejados en la salud mental. Hay estudios que no solo lo avalan, sino que lo encuentran como un factor crítico de bienestar⁷



“Aquellos interesados en crecer u obtener un ascenso dentro de su organización querrán ser visibles. Asistir a la oficina entonces, se vuelve como una práctica ventajosa para este tipo de profesionistas”

Noreen Terrante, Senior Human Resources supervisor, Crown



[Social Relationships and Health: A Flashpoint for Health Policy](#)

El Club Social

Los beneficios de tener una ubicación central o compartida para una organización y sus empleados son claros; como criaturas sociales requerimos un punto de reunión. Bajo ese mismo tenor, destacó que la evolución y disponibilidad de las herramientas de colaboración en línea se disparó durante la pandemia, siendo la necesidad la madre de la invención.

Pero nada supera una lluvia de ideas en persona, una reunión semanal del equipo o incluso chats grupales. Rebotar ideas de colegas, colaborar en proyectos compartidos y aportar nuevas ideas. Ejemplo de ello, desde los hermanos Wright hasta Lennon & McCartney, la suma creativa suele ser mayor que sus partes. Reunir a las personas en un entorno compartido ayuda a crear vínculos más estrechos y mejora el espíritu de cualquier equipo. Apoya la cultura de la empresa y promueve una mentalidad de uno para todos y todos para uno.

Así mismo, hay más oportunidades para aprender de los demás, una mayor exposición ante los líderes y más oportunidades de aprendizaje. Lo cual, beneficia a las personas y a la organización en general. Los futuros líderes y sus estilos de liderazgo se pueden observar y evaluar más fácilmente a medida que una empresa construye su plan de sucesión.

Sobre el tema de dar la bienvenida a la próxima generación de empleados que se embarcan en los primeros pasos de la siguiente fase de sus vidas, no podemos ignorar el aspecto social de lo que hace a un gran empleador: su cultura organizacional.

Esto es especialmente relevante para las generaciones más jóvenes, para quienes el equilibrio entre trabajo y vida personal no significa necesariamente trabajo y vida familiar, y se puede equilibrar con las políticas de trabajo a distancia pertinentes.



“La mayoría de los candidatos que entrevistamos prefieren tener las sesiones de integración en las oficinas para después gozar de un esquema de trabajo híbrido, que les brinde la oportunidad de trabajar de forma más independiente”.

Katarina Polgarova,
Gerente de RRHH, Crown Worldwide

Los trabajadores más jóvenes valoran a los mentores y los lazos que construyen con sus compañeros de trabajo. En una encuesta hacia miembros de la Generación “Z”, el porcentaje que respondió que establecer esas conexiones la consideran "muy importante" aumentó del 59 % al 81 % después de solo seis meses de la pandemia⁸.

Ser capaz de ofrecer una instalación compartida atractiva funciona para el reclutamiento y la retención. Valor conocido en prepandemia. En los albores del siglo actual, fuimos testigos del rediseño y distribución interno. Que fue de un monótono modelo de cubículos a entornos más abiertos y vibrantes, iniciados por las nuevas empresas de Silicon Valley. Eso no significa que su oficina necesite barras de refrigerios y juegos de mesa, pero las oficinas tampoco deben ser completamente utilitarias.

⁸ Tallo Data: Gen Z’s Skills and Future Careers



Un Espacio compartido

Tener un espacio de trabajo compartido conlleva ciertas ventajas logísticas. Las sillas y escritorios con diseños ergonómicos pueden ser fácilmente distribuidas entre sus trabajadores para ayudarles a crear las condiciones ideales de teletrabajo. El mobiliario muchas veces solo se traslada de la oficina central a la casa de los trabajadores; con ese simple paso las compañías logran reducir considerablemente la afluencia a las instalaciones e incrementa la duración de sus recursos y espacios (equipos compartidos en las salas de juntas, fotocopiadoras, y papelería de oficina) al tiempo que elimina distractores.

Además, algunas empresas necesitan espacio para equipo especializado y/o la opción de realizar demostraciones de productos, soluciones o mejores prácticas en vivo y de forma presencial. Existen variantes para todo lo anterior, las organizaciones hicieron un trabajo admirable al implementar soluciones virtuales durante la pandemia para atacar esta necesidad, pero a veces, simplemente no puedes vencer o remplazar el potencial de las interacciones físicas.



“La fuerza laboral joven necesita capacitación y aprendizaje, aunque sean mucho más competentes usando plataformas digitales de teletrabajo. En contraste, los trabajadores con mayor antigüedad en el campo laboral necesitan equilibrar su vida familiar, el cuidado de sus hijos con su rutina laboral, y aunque ellos estén más acostumbrados a trabajar de forma presencial, trasladarse y asistir, ya lo ven como algo mucho más estresante”.

Katarina Polgarova, Gerente de RRHH, Crown Worldwide

Atención a los detalles

Otorgar el mobiliario adecuado a tus colaboradores que trabajan desde casa no garantiza un aumento de productividad, excelente servicio a clientes, participación e incremento de eficiencia o cualquier otra KPI que use su organización para medir un buen rendimiento.

sí mismo, el compartir oficina y los espacios de trabajo tiene desventajas. Ya tratamos algunas en textos anteriores: lidiar con el tráfico o largos trayectos en ciudades como Londres, París, Bangalore, Tokio, donde movilizarse implica tanto esfuerzo como dinero; o Pasar menos tiempo con la familia y tener que hacer malabares entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Principales motivos detrás de la predilección por el teletrabajo, desde antes de las restricciones por la COVID-19.

Entre las desventajas también se encuentran las oficinas concurridas y ruidosas. Algunas personas se desenvuelven bien dentro de estos espacios, otras tantas, experimentan problemas de concentración, y por combatirlos afectan su capacidad de socializar. Un ejemplo claro para comprobar la existencia de este tipo de espacios de trabajo es observar cuántos trabajadores traen audífonos mientras trabajan. La mayoría los usa para bloquear el ruido de los demás; pero además bloquean la posibilidad de interactuar con los demás. No por nada las bibliotecas silenciosas: promueven la concentración.

Otras razones por las cuales amar el teletrabajo suelen ser menos obvias. Por ejemplo, algunos trabajadores han encontrado liberador el no tener que estar visible, y fijo en su lugar de trabajo para confirmar su productividad laboral frente a sus jefes o equipo. Si esto aún es algo que estresa al trabajador, el problema va más allá de una simple percepción: liderazgo o clima laboral. Todos los inconvenientes que puedan nombrarse tienen un denominador en común: bienestar del trabajador.

Las oficinas que esperan una parcial o total ocupación durante el regreso a oficinas deben reconocer que, la reactivación de los espacios de trabajo puede



“No todo el mundo cuenta con un espacio de trabajo en casa, en especial los jóvenes, quienes podrían estar usando un espacio común dentro de sus hogares o una la mesa de la cocina para trabajar”.

Kevin Dorn, Gerente Comercial,
Crown Workspace, Reino Unido.

provocar ausencias, quejas, bajas de rendimiento y estrés laboral. Consecuencia de la nueva aclimatación laboral. Por lo anterior, todo lo que se pueda hacer para disminuir el nivel de estrés en los trabajadores deberá hacerse. Es bueno para el negocio y para la gente. A su vez, la comunicación efectiva por parte de los niveles de liderazgo debe ser continua. Cualquier cambio a las políticas o procedimientos deberá ser comunicado; cualquier medida para garantizar las condiciones de un ambiente de trabajo saludable. Esto incluye abrir canales para que los empleados puedan compartir su retroalimentación-. Muchos líderes ahora están adoptando un enfoque híbrido y ven las oficinas convertirse en espacios puramente de colaboración, con empleados que asisten a la oficina física de dos a tres días una semana con el único fin de socializar y colaborar con los compañeros. Las oficinas se transforman pues en promotores de creatividad e intercambio colectivo, así los trabajadores continúan sintiéndose conectados a uno otro, los equipos trabajan eficazmente en sus objetivos comunes, y la cultura de la empresa prospera; al mismo tiempo que se beneficia de la elección de dónde y cómo trabajan cuando no están en la oficina.

⁹ [Coronavirus Attitudes & Hygiene Routines Survey – The Findings Are In](#)



Pensar como equipo

A menudo se dice que los activos más valiosos de una organización son sus trabajadores, pero si el teletrabajo se vuelve un problema de tipo “nosotros-contra-ustedes”, al momento de querer conciliar u obtener valor de la fuerza laboral se enfrentará una riña de clima laboral. Ofrecer mayor flexibilidad en las horas de trabajo que desempeñan desde una oficina, tiene mayor impacto a otorgarlo mientras trabajan desde casa. El hacerlo promueve la productividad y colaboración entre equipos, y hace que el trabajador sienta independencia en su rol. Gestionar con éxito la implementación de una visión estratégica, dirigida por un equipo de liderazgo, esperando que la fuerza laboral la ejecute eficientemente es un asunto delicado en cualquier empresa. Especialmente si hay una desconexión entre los líderes, la visión de la empresa y la comunicación de esta hacia la fuerza laboral. Los líderes empresariales están sopesando los pros y los contras del teletrabajo o WFH. Directivos de alto nivel en empresas como Netflix, Goldman Sachs y JPMorgan creen que un regreso masivo a las oficinas será lo mejor para el negocio¹⁰. Empero, una porción significativa de los trabajadores no está de acuerdo con esta postura¹¹.

Los problemas para manejar la transición y el sentimiento de resignación por el regreso a las oficinas son complicados. Alcanzar los niveles de satisfacción laboral al interior de las empresas, y garantizar la retención laboral nunca habían sido tan difíciles de alcanzar. Hoy más que nunca se ve el contraste del dilema lo-que-es-bueno-para-el-negocio-no-siempre-es-bueno-para-la-gente. Les esperan decisiones difíciles a los líderes organizacionales. La fuente de equilibrio entre lo que favorece tanto a los trabajadores como a la compañía proviene de los esquemas de trabajo híbridos.



“Al observar las políticas sobre el trabajo remoto o la ubicación geográfica física de sus empleados, es importante no solo considerar los aspectos de cumplimiento, sino también cómo desea aplicar estas políticas y cómo respaldan los mensajes más amplios que la empresa desea enviar sobre qué tipo de empleador es. ¿Estas opciones están disponibles para todos? ¿Si no, porque no? ¿Se pueden defender y gestionar decisiones al respecto de manera transparente y equitativa?”

Caitlin Pyett, Directora de Cuentas para Asia y

Líder de Prácticas Globales.

[How CEOs And Workers Feel About Working Remotely Or Returning To The Office Who Is Driving the Great Resignation?](#)

Escucha a tu personal

Un aspecto importante en la apropiación de la visión de la compañía es asegurar que los trabajadores se sientan parte de ella. Una organización moderna y progresista no es una dictadura, que va de arriba hacia abajo. Tampoco es una democracia, es una meritocracia donde las mejores ideas se elevan hasta la cima. Cuando se trata de esas ideas, no hay lugar para conjeturas – vea lo que piensan sus empleados a través de la aplicación de cuestionarios o grupos focales-.

Y cuando se tomen decisiones desde las partes altas de la organización asegúrese de que los líderes en finanzas, operaciones y RRHH son capaces de comunicarlas a los empleados. Sepa que no se puede complacer a todos todo el tiempo. La buena noticia es que eso no se necesita para llevar un negocio.



*“El Verano pasado de batió récord de **10.9 millones** de puestos de trabajo abiertos a finales de julio. Según la oficina de Estadísticas Laborales de los EE.UU., esto fue provocado por los 4 millones de renunciadas registradas, por parte de los estadounidense durante ese mes”.*

Perspectiva Global

En Crown reconocemos que no existe una fórmula mágica para todo tipo de organización, que busque mejorar la transición entre los espacios y nuevas formas de trabajo. Las tendencias regionales se dentro de circunstancias específicas, pero no absolutas. Y esto aplica para cualquier tipo de contexto organizacional.

En la región de Asia Pacífico, donde a cultura laboral es mucho más conservadora que el Europa o Norteamérica; hay una fuerte expectativa sobre el regreso a las oficinas. Culturalmente hablando, muchos asiáticos caen en la creencia colectiva de percibir a los europeos o americanos como trabajadores individualistas. Por supuesto, los estereotipos regionales como estos no aplican en todos los ámbitos. En Hong Kong, por ejemplo, vimos un retorno a las oficinas casi del 100%, sin embargo, esta tendencia osciló dramáticamente en sentido opuesto, a principios de 2022, a medida que se manifestaban las nuevas variantes de la COVID-19. Nos enfrentamos a un panorama en constante cambio. La flexibilidad y la agilidad laboral son clave.

Dicho esto, en Crown de Norteamérica, el teletrabajo era una práctica común previo a la pandemia, misma que se mantuvo como durante la emergencia sanitaria; volviéndose el esquema de trabajo predominante debido a la dispersión geográfica de los trabajadores y a la implementación de una nueva visión comercial para la compañía. Superando así, cualquier preferencia cultural o estereotipo laboral.

En la región EMEA vemos una fuerte tendencia por los modelos de trabajo híbridos. Por ejemplo, el 80% de los trabajadores en la República Checa declararon - mediante encuestas internas- su preferencia por mantener un esquema mixto en el futuro. En una industria difícil de captar y retener el talento laboral adecuado, resulta benéfico escuchar lo que los trabajadores tienen que decir sobre su día a día.

A menudo, la ubicación es menos crítica que el puesto a desempeñar. Algunos roles son adecuados para desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo, para otros resulta poco funcional, o hasta imposible. Casi siempre ocurre que las preferencias de un trabajador, por un lugar determinado de trabajo, provienen de un cúmulo de circunstancias individuales, por ello, sería poco práctico para las grandes organizaciones tratar cada caso por separado. Las organizaciones necesitan desarrollar políticas colectivas claras. Sin embargo, el reto está en sortear, como sucedió en Hong Kong y muchos otros países, cuando las políticas organizacionales son anuladas por regulaciones gubernamentales. Cuando pensamos en el futuro de los espacios de trabajo, no hay certeza alguna. Es hasta común ver el uso de realidades virtuales; alta tecnología en organizaciones, que recurren a la creación de espacios virtuales, con la finalidad de emular una oficina fuera de la oficina. Esto porque las personas fueron capaces de adaptarse rápido a las interacciones por video conferencias, por tanto, la realidad virtual, puede ser para algunos la solución práctica y viable para incrementar el contacto en persona.

80%

De los trabajadores de Crown en República Checa prefieren esquemas de trabajo híbridos, según encuestas internas realizadas.



“El trabajo en los espacios de oficina se enfoca en la colaboración. Se trata de la comunicación interpersonal. Ayudar a las personas a ser auténticos al instante. Es el cafecito. Es la hora de comida. Es la cerveza al final del día”

Magali Delafosse, Vicepresidenta de RRHH, Crown Worldwide.



Define tu Futuro



Es absolutamente necesario considerar el aspecto humano. Algunas personas estarán a favor del regreso a las oficinas y otras no. Algunos trabajadores se sentirán seguros y otros no. Asegúrese de que cada acción responda a las diferentes perspectivas de su fuerza laboral. Finalmente, le recomendamos observar lo que hacen otras compañías de su área e industria, para retener y atraer a su personal y en lo posible mejore las prácticas de sus competidores.

La COVID-19 no ha desaparecido, y nadie sabe qué otros desafíos nos esperan

El regreso a las oficinas de tiempo parcial o completo debe ser una decisión cuidadosamente planificada y estratégicamente ejecutada. Podrían pasar meses para volverse realidad; ya que no se trata de abrir las oficinas, esperando que todo regrese a su ritmo de trabajo habitual de 2019. Sin duda, muchos de los que lean este informe, ya estarán trazando sus propios planes de activación, mismos que son propensos a cambios repentinos según el avance del tiempo. Independientemente de lo que usted y su organización decida, debe tomar en consideración las mejores prácticas y principales aspectos aquí mencionados.

Consulte y considere todos los niveles de su organización, decida qué deberá suceder y en qué orden; qué necesita cambiar, qué puede permanecer igual y cómo se comunicará toda esa estrategia hacia el interior de su organización.

El mundo ha experimentado cambios agigantados en cortos periodos de tiempo. En el espacio de dos La COVID -19 no se ha ido y quién sabe qué otros desafíos imprevistos están por venir. Por ello, es menester integrar flexibilidad y agilidad en los planes organizacionales.

Así mismo, considere qué tanto ha cambiado la percepción de sus trabajadores hacia los ambientes y lugares de trabajo compartidos. Por el contexto, ¿implementará protocolos sanitarios fijos? ¿mantendrá medidas de distanciamiento social? ¿Trazará una redistribución de los lugares en su oficina? Decida lo que decida, las nuevas políticas y directrices tendrán que ser comunicadas a todo el personal. Tal vez lo piense hacer a través de la disposición de contenidos internos que respondan las preguntas más frecuentes de los trabajadores durante la implementación, o reuniones por área para compartir y abordar los temas de interés.

Cambios que resuenan

Sus decisiones dependerán de los matices únicos de su propia organización. No hay respuestas correctas o incorrectas. Cualquier estrategia para renovar, cambiar o almacenar los espacios de trabajo, desde ir acorde a los objetivos comerciales de su negocio; pero lo más importante es que haga equipo con sus gerentes y líderes, para que la transición sea efectiva. Tiene que ser un esfuerzo conjunto. Y tiene que hacerse bien desde el inicio, porque el cambio es difícil de implementar, y no conviene retroceder cuando se ponga en marcha.

La flexibilidad de las organizaciones parece ser la clave para un futuro exitoso, en donde las formas de trabajo híbridas marcarán el futuro de la rutina laboral de los trabajadores. y parece los modelos híbridos de trabajo están destinados a ser la norma. En donde el equilibrio del que puedan gozar sus trabajadores para sobrellevar su vida laboral y personal dependerá de su compañía. La gestión del cambio se trata de personas, no de políticas. Es difícil lograr que las personas cambien

de opinión, es más, entre más se oponga uno a ellas más se aferran las personas a ellas. Por eso, deberá informarse bien, sentar bases sólidas para el cambio; adelantarse a posibles escenarios, estar preparado para llevar a cabo aquello que usted reconoce como un gran cambio cultural. Todos tendrán sus opiniones, a favor o en contra, sobre el regreso a las oficinas. Pero en cualquier discusión lo peor que una organización puede hacer es imponer su postura sobre cualquier otro sentir. Al respecto, la mejor estrategia es prepararse para responder con base en la postura que adopte su organización, y saber responder a todas las inquietudes. Ello fortalecerá el liderazgo y sustentarán los argumentos de las decisiones tomadas. Si necesita soluciones para hacer más eficiente la transición física, mientras usted se ocupa de lo organizacional. Llámenos.

Podemos ayudarle a facilitar la reubicación de sus trabajadores y oficinas.



¿Porqué elegir a Crown World Mobility?

En Crown Worldwide Group nos esforzamos por adaptarnos a las circunstancias y cambios constantes. Hacemos todo lo posible para priorizar la salud, la seguridad y la tranquilidad de nuestros empleados y socios, para centrarnos en las necesidades de nuestros clientes corporativos y transferidos.

Nuestra incursión en la movilidad comenzó hace 5 décadas. Desde entonces, nuestra compañía creció hasta convertirse en una extraordinaria empresa global, que ayuda a millones de personas y familias a vivir, trabajar y hacer negocios en cualquier parte del mundo.

También hemos ayudado a miles de empresas a trasladar sus equipos informáticos y de oficina, además de diseñar nuevos ritmos de trabajo para muchas.

Hemos apoyado asignaciones de empresas, transportado colecciones de arte invaluables y mantenido seguras grandes cantidades de datos y registros de la empresa. Sabemos sobre el cambio, y sabemos sobre las personas. Estamos comprometidos a simplificar el reubicar sus vidas alrededor del mundo.

Con la finalidad de diversificar nuestro alcance a las organizaciones, también hemos ayudado a miles de empresas a trasladar sus equipos y mobiliario de oficina, además de gestionar la logística del cambio de oficina. Algunos movimientos han implicado trasladar colecciones de arte invaluables y mantener seguras bases documentales y de registros confidenciales de las empresas.

Estamos conscientes de los impactos del cambio en la vida de las personas. Por ello, nos comprometemos con nuestra misión: simplificar el vivir, trabajar y hacer negocios en cualquier parte del mundo.

Contacto

En Crown World Mobility somos expertos en movilidad, gestión de asignaciones y mudanzas internacionales.

Visita: crownworldmobility.com/mx



Crown World Mobility ayuda a las empresas a gestionar la movilidad de su talentosa fuerza laboral a nivel global, para que puedan desempeñarse como profesionistas de alto nivel en un escenario mundial. Trabajamos con todas las partes interesadas para encontrar la solución adecuada para implementar un programa de movilidad exitoso para todos.

Los servicios incluyen investigación y consultoría, gestión de asignaciones internacionales, gestión de trámites migratorios, análisis de programas de compensaciones y servicios adicionales para el apoyo familiar.

How the world works better | crownworldmobility.com/mx

© 2022 Crown World Mobility. All rights reserved.

Discover Crown

*A complete range of services
to help you and your business*

crownworldwide.com

- **World Mobility**
- **Relocations**
- **Records Management**
- **Fine Art**
- **Logistics**
- **Workspace**