

LO QUE LOS TRABAJADORES QUIEREN DE SOBREVIVIR A PROSPERAR EN EL TRABAJO



¿Qué significa prosperar en el trabajo? Según la fuerza laboral de hoy, significa estar empoderado para crecer, propiciando la salud mental y el bienestar, encontrando un sentido y un propósito en el trabajo y definiendo su propio éxito.

ManpowerGroup consultó a más de 5.000 trabajadores corporativos, y también a personas que buscan trabajo, en cinco países (Australia, Francia, Italia, Reino Unido y Estados Unidos) y analizó sus respuestas para saber qué significa prosperar en el trabajo. Además, se asoció con una compañía tecnológica líder en cambio de comportamiento, **Thrive**, para ayudar a los empleadores a convertir los aprendizajes en acciones y así lograr que tanto las organizaciones como las personas por igual sean resilientes y estén preparadas para tener éxito.

“Esta es una época de disrupción y cambios constantes, pero también estamos ante una oportunidad única para redefinir cómo trabajamos y vivimos. Las compañías con visión de futuro deben apartarse de la idea de la suma cero entre el trabajo y la vida, reflejada en el balance entre ambos espacios, integrando el bienestar en el trabajo mismo e invirtiendo en nuestro recurso más importante: nuestra gente”.

- Arianna Huffington, Fundadora y CEO de Thrive

1. EMPUJAR LA FRONTERA DE LA FLEXIBILIDAD

El trabajo híbrido y remoto allanó el camino para que muchos trabajadores puedan gozar de más flexibilidad.



64% quiere pasar a una semana laboral de cuatro días (horas comprimidas, esfuerzo máximo, sueldo completo)



45% quiere elegir el horario de entrada y salida



35% quiere elegir dónde trabajar (lugar de trabajo o casa), según sus necesidades diarias



18% casi un quinto de las personas trabajarían una semana laboral de cuatro días por un sueldo más bajo para obtener un mejor balance

La flexibilidad, no solo el trabajo flexible, será un legado duradero de la pandemia. Los empleadores tienen que escuchar, adaptarse y responder a lo que los trabajadores quieren ahora, más que nunca.

2. REESCRIBIR LAS REGLAS DEL LIDERAZGO

Las expectativas de los colaboradores en cuanto a lo que quieren de su trabajo, y de su vida, han cambiado radicalmente. Los líderes tienen que crear un lugar de trabajo con más flexibilidad, autonomía, confianza, coaching, desarrollo y que sea más propicio para el bienestar físico y mental.

LOS TRABAJADORES QUIEREN:

79% UN EQUIPO QUE LES GUSTE Y EN EL QUE CONFÍAN

74% UNA GERENCIA QUE BRINDE APOYO

71% LIDERES EN LOS QUE PUEDAN CONFÍAN

La confianza es importante para tener una fuerza laboral próspera. Dotar a los líderes de las habilidades correctas para que puedan apoyar a sus empleados ayudará a que las organizaciones puedan cumplir con las necesidades de las personas y de la empresa.

3. PROSPERAR: CÓMO LOGRARLO

Las mujeres y los hombres vivieron diferentes desafíos durante la pandemia, y sus exigencias específicas a los empleadores siguen creciendo.

LO QUE QUIEREN LAS MUJERES



LO QUE QUIEREN LOS HOMBRES



Si los empleadores ofrecen tanto a hombres como a mujeres la flexibilidad que necesitan para prosperar, accederán al universo más amplio posible de dónde abastecerse y retener el mejor talento.

4. FORJAR UN FUTURO FAVORABLE PARA LA FAMILIA

Luego de los conflictos entre el trabajo, la escuela y la vida en el hogar durante los últimos dos años, las madres y los padres que trabajan quieren más:

APOYO PARA MANTENERSE SALUDABLE

56% acceso a recursos para el buen estado físico

54% opciones de alimentos saludables en el trabajo

OPORTUNIDADES PARA APRENDER HABILIDADES NUEVAS

73% en el trabajo

26% fuera del trabajo

EN EL TRABAJO

75% ascenso profesional

74% trabajo significativo

APOYO PARA LA ATENCIÓN FAMILIAR

55% cuidado de niños

52% cuidado de familiares mayores

Un lugar de trabajo próspero es aquel en el que se le brinda a las madres y los padres el apoyo que necesitan para manejar horarios inciertos con menos estrés.

5. COMBATIR EL AGOTAMIENTO, CONSTRUIR SALUD MENTAL

La pandemia hizo que la salud mental sea una cuestión prioritaria para las compañías. Los trabajadores ahora quieren que los empleadores apoyen su bienestar mental.



25% de los trabajadores quiere que los empleadores brinden un mayor apoyo a la salud mental para protegerse del agotamiento.

PERSONAS JÓVENES:

Tienen mayor sensación de estar abrumadas (42%). Sin embargo, están más abiertas a discutir el bienestar mental en el trabajo y solicitar los recursos que necesitan de sus empleadores.

Cada vez más, se instará a los empleadores a prevenir el agotamiento, construir resiliencia y ayudar a la salud mental. El bienestar ya no está visto como un beneficio, sino como una estrategia fundamental para el éxito.



ACCIONES CLAVE DEL EMPLEADOR: PEQUEÑOS PASOS, GRAN IMPACTO

Pase de sobrevivir a prosperar con estas estrategias homologadas por Thrive para tener un lugar de trabajo más saludable y más productivo:

COMIENCE CON LA ENTREVISTA DE INGRESO

No espere a la entrevista de salida para conocer qué tipo de flexibilidad necesitan sus empleados. La Entrevista de Ingreso es un conversación entre el empleado nuevo y su jefe el primer día de trabajo y comienza con la pregunta "¿Qué es importante para usted fuera del trabajo y cómo podemos apoyarlo?".

ACTIVE LA CULTURA DEL CAMBIO, EMPEZANDO POR ARRIBA

Use el poder de la narración y ejemplar propio para brindarle a las personas de todos los niveles de la organización el permiso cultural para priorizar su bienestar. Cuando los líderes muestran cómo establecen límites y recargan energías, e incentivan a los miembros del equipo a que hagan lo mismo, se separa un efecto cadena que genera el cambio en todos los equipos y en toda la organización.

INTEGRE EL BIENESTAR EN TODAS LAS REUNIONES

El estrés es inevitable, pero el estrés acumulativo es evitable. Encuentre la manera de integrar el bienestar en el trabajo diario para evitar que el estrés crezca y sea abrumador. Empiece las reuniones de equipo compartiendo un Reset (reinicio) de Thrive que haya creado otro miembro del equipo. Termine las reuniones cinco minutos antes para darles a las personas tiempo para recargarse antes de pasar a la próxima tarea. Estos pequeños momentos se van sumando y generan un gran impacto individual y organizacional.

HAGA MICROPASOS

Incentive a los colaboradores a tomar Micropasos (micropasos), pequeños pasos respaldados por la ciencia para construir hábitos saludables nuevos en las áreas que más importan. Explique que no tiene nada de malo apuntar a lo grande, pero que nos vamos a hacer un bien comenzando en pequeño: tomarse un verdadero descanso al almuerzo, tornar una reunión en la oficina en una caminata o organizar tiempo en el calendario para algo fuera del trabajo que le importa. Invite a los líderes y miembros del equipo a compartir qué micropasos están probando y porqué, y también qué desafíos se le plantean y en qué necesitan apoyo.

GENERE UNA CULTURA DE FRANQUEZA EMPÁTICA

Empodere a los empleados a hablar, brindar feedback, discrepar y sacar a la luz problemas, temas sensibles y crítica constructiva de inmediato. Cuando los empleados comparten el feedback y las ideas nuevas, al igual que los temas sensibles, como compasión, empatía y comprensión, toda la compañía se beneficia.

Las personas no quieren tener que sobrevivir, quieren prosperar. Los trabajadores exigen más opciones: flexibilidad, autonomía y bienestar. Los empleadores que estén dispuestos a detenerse, escuchar y, lo que es más importante, tomar medidas para atraer, nutrir y retener al mejor talento ganarán en el mercado laboral más competitivo que se recuerde.