



FOTO: Freepik

TRABAJO AL RITMO DE LA GENTE

¿Te has preguntado qué significa realmente trabajar a tu ritmo? Más allá de horarios flexibles o trabajo remoto, este concepto representa una transformación completa de cómo las organizaciones se relacionan con sus empleados. En un mundo en constante cambio, el éxito ya no depende únicamente de la eficiencia, sino de la capacidad de adaptarse a las necesidades únicas de cada persona dentro de la empresa. Bienvenidos al futuro del trabajo, donde la clave no es que las personas se ajusten a la empresa, sino que la empresa se ajuste a las personas.

¿Qué Necesita Tu Gente para Dar lo Mejor de Sí?

La primera pregunta que una organización debe plantearse es esta: ¿Qué necesitan realmente mis empleados? No hablamos de sillas ergonómicas o mesas de ping-pong en la ofici-

na, sino de lo que cada individuo requiere para equilibrar sus prioridades personales y profesionales. Según un informe de Gallup (2022), solo el 21% de los empleados a nivel global se sienten comprometidos con su trabajo. Esta desconexión rara vez está relacionada con la carga laboral, sino con la falta de alineación entre lo que ofrece la empresa y lo que valora el empleado.

Por ejemplo, considera a un profesional joven que comienza su carrera. Sus prioridades pueden incluir aprender nuevas habilidades o acceder a oportunidades de mentoría. Por otro lado, un padre o madre puede valorar más la flexibilidad para pasar tiempo con su familia. ¿Tu empresa tiene la capacidad de ofrecer esa personalización? Si la respuesta es no, estás dejando sobre la mesa una gran oportunidad de compromiso y productividad.



FOTO: Freepik

El modelo tradicional de beneficios estandarizados y roles rígidos ya no funciona.

Empresas como Spotify han adoptado políticas donde los empleados eligen cómo y dónde trabajar. Este enfoque no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también reduce la rotación de personal y fomenta la innovación (McKinsey, 2021).

Cuando una organización se adapta al ritmo de las personas, las personas se adaptan al ritmo de la organización.

Las Carreras Líquidas: La Flexibilidad Como Nueva Normalidad

Por décadas, el éxito profesional se midió por una trayectoria ascendente, clara y lineal. Sin embargo, este modelo no refleja las realidades de la vida moderna, y mucho menos las expectativas de los jóvenes profesionales que están ingresando a la vida laboral. La personalización del trabajo requiere un cambio radical: adoptar el concepto de carreras líquidas. Esto significa permitir que los empleados exploren nuevos roles, adquieran habilidades diferentes e incluso tomen pausas planificadas para reconectar con sus prioridades

personales, las cuales se irán alineando con sus obligaciones laborales, aportando positivamente la actividad productiva de la organización.

El caso de HubSpot, una empresa de tecnología reconocida por su enfoque en los empleados, ilustra esta idea. Sus políticas permiten a los trabajadores tomarse “años sabáticos” para emprender proyectos personales o dedicarse a su educación. ¿El resultado? Un índice de retención de empleados superior al promedio de la industria (Deloitte, 2021). Al permitir este tipo de flexibilidad, las organizaciones no solo apoyan el crecimiento personal, sino que también cultivan lealtad y compromiso. Lógicamente, esta flexibilidad solo se puede ofrecer cuando la organización cuenta con una cultura y políticas internas que la promueven y respaldan, al igual que un robusto manejo y medición de los indicadores, los cuales permiten tener evidencia del impacto positivo su implementación.

Para reflexionar: ¿Estás ofreciendo a tus empleados las herramientas necesarias para diseñar su propia trayectoria profesional? Si no es así, ¿qué tan sostenible es tu estrategia de talento a largo plazo?... ¿tienes estrategia de gestión del talento?



La Tecnología Como Aliada: Personalización en Tiempo Real

La tecnología no solo está cambiando el cómo trabajamos, sino también cómo diseñamos el trabajo. Las herramientas de inteligencia artificial (IA) pueden analizar patrones laborales y preferencias individuales para crear configuraciones personalizadas de cada puesto de trabajo. ¡Imagina un sistema que sugiera horarios de trabajo basados en los picos de productividad de un equipo o que ajuste dinámicamente las reuniones para evitar la fatiga... implementar este tipo de programación en un equipo de trabajo es un Gol!

Un ejemplo tangible es el uso de plataformas como Microsoft Viva, que integra datos sobre bienestar y desempeño para ofrecer recomendaciones en tiempo real a los empleados y líderes. Según un estudio de Forrester (2021), las empresas que adoptan estas tecnologías ven un aumento del 15% en la productividad y una mejora notable en el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Sin embargo, la implementación de estas herramientas debe ir acompañada de un liderazgo consciente. La tecnología no puede reemplazar el juicio humano ni la empatía. Los líderes deben interpretar los datos no solo para maximizar la eficiencia, sino para entender las necesidades de sus equipos.

Para reflexionar: ¿Estás utilizando la tecnología

para humanizar el trabajo o solo para medir el desempeño? Esta diferencia puede definir el éxito de tu estrategia.

El Poder de Elegir: Beneficios Que Realmente Importan

Como manifesté anteriormente, no todos los empleados valoran los mismos beneficios. Mientras unos priorizan el acceso a programas de desarrollo profesional, otros prefieren opciones como tiempo libre adicional o apoyo para la salud mental. Este enfoque modular es esencial para construir un sistema de beneficios que sea relevante y efectivo.

Deloitte (2021) destaca que el 78% de los empleados considera que los beneficios personalizados aumentan su sentido de pertenencia. Pero, ¿Qué significa realmente personalizar? Significa ofrecer un menú de opciones donde cada persona elija lo que más le importa. Algunas empresas están implementando créditos flexibles que los empleados pueden usar para beneficios específicos, desde clases de yoga hasta becas educativas. Este modelo no solo es inclusivo, sino también más eficiente en términos de costos.

Más allá de los números, este enfoque tiene un impacto profundo en la percepción de los empleados, pues en otras palabras les dice: “Tu bienestar es importante para nosotros.” Y cuando las personas sienten que importan, están dispuestas a dar lo mejor de sí.

Para reflexionar: ¿Tus beneficios actuales reflejan las prioridades de tu equipo o solo cumplen con estándares genéricos? ¿Podrías adaptar los beneficios de tu empresa para que sean más relevante para tus empleados? La respuesta podría revelar mucho sobre tu cultura organizacional.

Un Nuevo Modelo de Éxito

Hoy, trabajar al ritmo de las personas no es solo una tendencia; es un imperativo estratégico. Las organizaciones que adoptan esta filosofía están creando ecosistemas más resilientes, donde las personas y los negocios prosperan juntos. Más importante aún, están estableciendo un nuevo estándar de lo que significa ser una empresa verdaderamente humana.

En última instancia, este modelo redefine el éxito. Ya no se mide únicamente por las métricas de ingresos o productividad, sino por la capacidad de una organización para adaptarse al ritmo único de cada individuo. El futuro del trabajo no

será estático; será dinámico, humano y profundamente significativo.

Para reflexionar: ¿Estás listo para reimaginar tu empresa como un espacio donde las personas puedan prosperar en sus propios términos? Si la respuesta es sí, estás a un paso de construir el futuro.

Referencias

- Deloitte. (2021). Global Human Capital Trends 2021: The social enterprise in a world disrupted. Recuperado de <https://www2.deloitte.com>
- Gallup. (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report. Recuperado de <https://www.gallup.com>
- McKinsey & Company. (2021). Reimagining the workplace for the hybrid world. Recuperado de <https://www.mckinsey.com>
- Forrester. (2021). The Total Economic Impact of Microsoft Viva. Recuperado de <https://www.forrester.com>



**JUAN
MANUEL
MENDOZA
PUCCINI**

 **jmmmp2015**