

NOVEDADES LABORALES

‘Con quién trabajo ahora’, un factor crucial para las nuevas profesiones

El teletrabajo, las estrategias de vuelta a la oficina y los modelos híbridos de actividad impulsan nuevas formas de relación profesional y cambian el valor de los contactos que nos ayudan a triunfar en la carrera. **Por Tino Fernández**

Microculturas, reinos de taifas, silos profesionales, tribalismo, nuevos amigos y relaciones que cambian el valor de nuestros contactos, para bien o para mal... El trabajo a distancia y los nuevos modelos híbridos provocan que el *con quién trabajo ahora* adquiera una nueva dimensión en un escenario laboral al que todavía no nos hemos adaptado al cien por cien.

La comunicación y colaboración entre personas y equipos –y la composición de los propios grupos– cambia radicalmente, y los nuevos modelos de relación influyen en las decisiones que nos llevan a elegir un empleo, empresa o profesión.

Una investigación de Gartner concluye que las personas tienen lazos más fuertes con su equipo híbrido inmediato, ya que tienen más interacciones con esos miembros.

En los últimos meses, en pleno debate sobre las estrategias de vuelta a la oficina y a un modelo presencial o híbrido, muchas organizaciones han abrazado fórmulas de trabajo basadas en las actividades, y cada vez más empresas experimentan con la distribución del espacio teniendo en cuenta el trabajo que desarrolla cada equipo y cada persona. Se busca que los espacios de trabajo se asocien con cada función para saber qué necesitan los empleados para desarrollar su actividad adecuadamente, y así las nuevas oficinas híbridas cuentan con lo que algunos denominan “vecindarios”, que son espacios de trabajo variados, agrupados y asignados a un equipo.

Otros vínculos

Los vínculos entre personas de diferentes departamentos, con quienes anteriormente era posible encontrarse con más frecuencia en un entorno de oficina, se han debilitado en configuraciones híbridas y remotas. Así, para la mayoría de los trabajadores híbridos o a distancia, los miembros del equipo son las únicas personas con las que interactúan varias veces al día. Y esto, según el estudio, genera “microculturas” en las que un grupo, con la gestión adecuada, funciona de manera efectiva. El trabajo puede adaptarse y fluir en torno a las necesidades individuales y, por lo tanto, se obtiene lo mejor de esas personas.

Pero no todo es positivo. Muchos equipos de trabajo híbridos ya no se comunican con los que están fuera de su burbuja. La organización funciona, pero pierde grandes oportunidades. Hay quien piensa incluso que los equipos que tienen vínculos más estrechos con los miembros inmediatos y conexiones más débiles con otros en la organización pueden caer en el tribalismo.



El teletrabajo y los modelos híbridos cambian el valor de nuestros contactos, y esa nueva relación influye en nuestra carrera.

El teletrabajo, las estrategias de vuelta a la oficina y la llegada del modelo híbrido han traído nuevas formas de relación a las organizaciones y han cambiado el peso, la influencia y el valor de las amistades que supuestamente nos ayudan a triunfar en nuestra carrera.

Nuevos amigos

No se pueden obviar las teorías e investigaciones que concluyen que nunca prosperaremos en nuestro puesto si no tenemos amigos en el trabajo: está la archiconocida encuesta de Gallup que revela que un buen amigo en el puesto habitual incrementa la satisfacción profesional en un 50%; o los estudios que aseguran que aquellos que tienen un mejor amigo en la oficina son siete veces más proclives a estar comprometidos y enganchados en su puesto.

La felicidad laboral, los ascensos, el éxito profesional o los aumentos de sueldo tienen que ver con un buen amigo en el trabajo, y aquí la categoría de “buen amigo” se refiere a la calidad de la relación y a cómo influye ésta en el ámbito profesional.

El trabajo virtual ha creado una barrera en el proceso de entrar a una oficina, hacer contacto visual y saludar, y roba ciertas experiencias sociales e inmersivas que damos por sentado cuando hacemos amigos en el trabajo.

Cuando trabajamos desde casa podemos perder algunas microinterac-

ciones que resultan decisivas, y aquí conviene recordar una investigación reciente de LinkedIn que revela que el 57% de los empleados siente que su capacidad para participar en conversaciones triviales en la oficina se ha visto afectada como resultado de trabajar desde casa. Este tipo de conversaciones y contactos triviales, que parecen insignificantes, pueden perjudicarnos si desaparecen o disminuyen: se trata de una habilidad blanda esencial y muy cotizada cuando tenemos que construir relaciones laborales, y tienen que ver con lo que se conoce como *contactos débiles*, que son sólo conocidos o vínculos casuales convertidos en una fuente eficaz de trabajo. Andrés Pérez Ortega, consultor en estrategia personal, identifica los contactos débiles con esa gente a la que no conocemos mucho, pero que pueden ayudarnos en algún momento.

Un estudio realizado por investigadores de la Universidad de Stanford, el MIT, la Universidad de Harvard y LinkedIn, concluye que los conocidos pueden ser más útiles para encontrar empleo que los contactos cercanos, particularmente para trabajos en el ámbito digital.

Andrés Pérez cree además que “en el mundo laboral, las personas con las que nos asociamos pueden ser tan decisivas como nuestro aspecto o el comportamiento”, y recuerda que lo verdaderamente eficaz es tejer una red de relaciones que nos permita tomar las

mejores decisiones y contar con apoyo cuando lo necesitamos: “Cuanto más extensa sea esa red de amistad en la organización, mayor será el área de influencia y el acceso a proyectos e información. Y, por supuesto, hay que analizar quién merece verdaderamente la pena, y dónde están los amigos”.

La ‘restricción silenciosa’

En este nuevo escenario de relación y comunicación emerge el fenómeno de la *restricción silenciosa*: existe un trasfondo de deficiente intercambio de información entre compañeros de trabajo que puede dañar la cultura laboral y la productividad si no se controla. El término fue acuñado el año pasado por la plataforma Kahoot! cuando se detectó que el 58% de los profesionales dice tener un conocimiento que resulta difícil de valorar como corresponde y que podría beneficiar a sus compañeros de trabajo.

Esto puede darse por razones tóxicas o egoístas, o simplemente porque una persona no se siente lo suficientemente cómoda en el entorno de trabajo. Puede ser que alguien esté en una reunión de Zoom o Teams y no se sienta cómodo compartiendo su conocimiento, o puede ser que Zoom, por ejemplo, no sea necesariamente el medio adecuado para compartir la información fácilmente.

La gente se retrae cuando no tiene el tejido conectivo entre sus colegas para sentirse cómodo compartiendo ideas.