

# Trabajo: Siete personalidades laborales que surgen después de la pandemia

Para que las empresas obtengan y retengan talento hoy en día, deben centrarse en cómo garantizar la comodidad y la productividad entre su personal de trabajo, independientemente de dónde y cuándo laboren. Durante los últimos dos años, las organizaciones y los empleados han aprendido que, en muchas situaciones, los trabajos se pueden realizar de manera eficiente independientemente de la ubicación física.

Y en esta nueva normalidad, ¿cómo pueden las empresas atraer y retener trabajadores, tanto a corto como a largo plazo? Según Silvana Cárdenas, Latam Right Management Practice Leader en ManpowerGroup Perú, **siete tipos de personalidades laborales** están surgiendo después de la pandemia, cada una con diferentes necesidades, espacio físico, tecnología y socialización.

Conocer y comprender a este tipo de personas, puede ayudar a las organizaciones a adaptarse mejor para crear un entorno de trabajo más colaborativo y productivo:

## Roamers

Suelen ocupar puestos de liderazgo o de campo que requieren viajes frecuentes. De ahí su nombre, muchos Roamers dividen su tiempo entre la oficina, varias ubicaciones de clientes y terceros lugares. Para ellos es importante equilibrar el

trabajo con la salud, el bienestar y la familia, y especialmente después de una pandemia.

### **Lo que quieren:**

Las empresas pueden ayudar a los Roamers a tener una sensación de seguridad a medida que se instalan en nuevas ubicaciones para hacer su trabajo de manera eficiente. Esto se puede hacer ayudándolos a gestionar los viajes entre los lugares de trabajo, proporcionando acceso a espacios de trabajo flexibles, así como opciones creativas para trabajar desde cualquier lugar en destinos de todo el mundo.

## **Nómadas**

Tienen el objetivo de equilibrar sus metas de vida y laborales mientras tienen experiencias satisfactorias y conocen gente nueva. Los nómadas tienden a prosperar en entornos que ayudan a alimentar sus personalidades extrovertidas y se sienten más productivos simplemente por estar en presencia de otros.

### **Lo que quieren:**

Los nómadas prefieren una configuración más flexible para trabajar desde cualquier lugar, como centros y terceros lugares, similar al nuevo modelo de Spotify, que permite a los trabajadores elegir primero un modelo remoto, híbrido o basado en la oficina, luego seleccionar qué país y región quieren como base con apoyo disponible para la reubicación y miembros de coworking remunerados.

# Inventores

Aprecian la colaboración en persona realizada de forma segura. Si bien la tecnología ha demostrado ser una solución alternativa útil para la comunicación con el cliente y la colaboración en equipo, es más probable que los inventores extrañen la oficina como un centro social creativo. Prefieren ceñirse a los métodos tradicionales de trabajo en lugar de depender únicamente de sus dispositivos digitales. También aprecian los espacios que fomentan la innovación fortuita, el aprendizaje y la formación de equipos de una manera que la tecnología no puede replicar para la mayoría de nosotros.

## Lo que quieren:

Las empresas pueden ofrecer a los inventores un enfoque de «hotelería», un asiento basado en reservas donde los empleados reservan un espacio de trabajo antes de ir a una oficina. Esto permite que las reuniones de grupos pequeños se realicen de forma segura.

# Los principiantes

Son aquellos que han ingresado recientemente a la fuerza laboral o sienten que se han perdido partes importantes del proceso de incorporación debido al trabajo remoto. Creen que la conexión real de persona a persona es vital para iniciar una carrera exitosa.

Para que los principiantes se sientan más cómodos y confiados en sus carreras, incluso por el momento, las empresas pueden designar espacios físicos para la capacitación en persona y

otras oportunidades de aprendizaje.

## **Los viajeros**

Que anteriormente estaban comprometidos con una semana laboral tradicional de cinco días, ahora esperan una mayor flexibilidad en el lugar de trabajo de sus empresas, particularmente la alta gerencia y los tomadores de decisiones clave.

puede satisfacer a los viajeros agregando espacios de oficina satélite cerca de donde viven, es decir, disminuyendo la cantidad de tiempo que necesitan para ir y volver del trabajo todos los días. Otra solución es adoptar un modelo más versátil que permita a los trabajadores viajar a la oficina solo unos pocos días a la semana en lugar de todos los días.

## **Los de Primera Línea**

Incluye a quienes trabajan en la cadena de suministro, la fabricación, la atención médica y otros servicios esenciales. Si bien sus líneas de trabajo pueden involucrar tecnologías avanzadas, las personas en estas industrias aún deben realizar su trabajo en persona en lugar de solo detrás de una pantalla.

Como han estado en primera línea durante la pandemia, los líderes desean tecnologías como aplicaciones a medida que permitan a los trabajadores dar y recibir información sin necesidad de acceso directo a los sistemas corporativos. Estas herramientas mejoran la experiencia en el lugar de trabajo y

ayudan a aliviar los problemas de salud a medida que los trabajadores vuelven a aclimatarse al transporte público y a lugares abarrotados.

## **Los Homers**

Son maestros de la rutina que prefieren un lugar de trabajo fijo que les proporcione un mejor control de sus horarios, niveles de productividad y entregables, como una oficina estática en casa. El gran enfoque del Homer es el resultado de una interrupción mínima y la capacidad de permanecer en el mismo lugar.

Las empresas pueden considerar ofrecer paquetes de beneficios en el lugar de trabajo a Homers con equipos y herramientas de última generación para que el espacio de trabajo en el hogar sea cómodo y eficiente.