

Flexibilidad y trabajo inteligente: el dúo que transforma la productividad y eleva la experiencia del empleado

La autonomía y la flexibilidad pueden dificultar la supervisión y el control, haciendo imprescindible la adopción de un enfoque estratégico capaz de mantener el rendimiento organizacional sin perder de vista el bienestar del equipo. Para conseguirlo, los expertos de Cigna Healthcare recomiendan algunos puntos clave

La flexibilidad laboral es un beneficio cada vez más valorado por los empleados, ya que contribuye a una mayor satisfacción y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, implementar modelos de trabajo más flexibles requiere de un enfoque estratégico y de una adecuada integración de herramientas y procesos que aseguren el rendimiento organizacional sin perder de vista el bienestar del equipo.

En los últimos años, muchas empresas han vuelto a modelos de trabajo más tradicionales que ya se habían modificado tras la pandemia de COVID-19. A pesar de que el 14,3% de los españoles teletrabajen, España se sitúa muy por debajo de otros países europeos, tal y como muestra el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). De hecho, solo el 37,5% de las empresas españolas ofrecen la opción de teletrabajar, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta realidad contrasta con la demanda de muchos empleados que, hoy en día, valoran los beneficios emocionales y la conciliación por encima de las retribuciones económicas. No solo buscan flexibilidad en el lugar y horario de trabajo, sino también un entorno que permita equilibrar las responsabilidades laborales y personales sin sacrificar la productividad. Y es que, el 28% de los trabajadores en modalidad presencial declaran que su vida personal se ve afectada por su trabajo, una cifra que desciende al 17% en el caso de los que teletrabajan, debido, principalmente, a los desplazamientos, tal y como muestra el estudio Cigna International Health.

Aunque las empresas son conscientes de que el teletrabajo influye positivamente en la conciliación de los empleados, muchas consideran que este modelo afecta negativamente la comunicación interna y la cultura de la empresa. Esta percepción de posible desconexión lleva a algunas organizaciones a retener o limitar las opciones de teletrabajo, priorizando modelos presenciales que permitan una supervisión y colaboración más directa entre los equipos. De ahí que surja la necesidad de contar con modelos de trabajo que permitan una mayor autonomía y control organizacional, así como la necesidad de diseñar modelos de trabajo que respondan tanto a las expectativas de los empleados como a los objetivos de la empresa. Métodos como el smart working, o "trabajo inteligente", están ganando relevancia al combinar la flexibilidad del teletrabajo con el uso eficiente la tecnología, permitiendo así, que los empleados gestionen su tiempo y espacio de trabajo de manera autónoma, priorizando la productividad y los resultados por encima del control del tiempo o lugar de trabajo. La clave está en proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para alcanzar su máximo rendimiento profesional.

"Hoy en día, los empleados valoran cada vez más los entornos laborales que les permitan gestionar

mejor su tiempo y equilibrar sus responsabilidades. Sin embargo, en ocasiones es fácil confundir la flexibilidad con el mero hecho de permitir el trabajo desde casa. Se trata de un cambio importante en la cultura organizacional, donde pasemos de una gestión centrada en la presencia en la oficina a una que prioriza trabajar con objetivos, con autonomía y cuidando el factor humano, independientemente de dónde estemos trabajando. Cuando los empleados cuentan con esta flexibilidad, sienten un mayor respaldo y motivación para cumplir sus objetivos, lo que no solo mejora su bienestar, sino también su rendimiento. No obstante, esta transformación implica desafíos, como adaptar las estructuras de gestión priorizando la confianza y la comunicación para que funcionen bajo esta mayor autonomía sin perder la supervisión y seguimiento de objetivos que son necesarios en cualquier empresa", explica Amira Bueno, directora de Recursos Humanos de Cigna Healthcare España.

Para facilitar el cambio a todas aquellas empresas que apuesten por un entorno laboral más flexible, los expertos de Cigna Healthcare comparten cuatro puntos clave a tener en cuenta:

Establecer una hoja de ruta precisa y clara. En un entorno flexible, es esencial que los empleados se sientan parte de un propósito compartido y comprendan cómo contribuyen a los objetivos generales de la organización. Es fundamental que las empresas comuniquen de manera específica los objetivos y responsabilidades, de modo que cada empleado entienda su papel y el impacto de su trabajo. Las reuniones periódicas permiten a los líderes de equipos realizar seguimientos del progreso, resolver dudas y mantener una comunicación fluida, lo cual es vital para mantener el sentido de pertenencia y la cohesión dentro del equipo, aún a distancia. Mantener canales de comunicación abiertos también ayuda a que los empleados se sientan valorados y conectados con la organización, a pesar de no estar presentes físicamente en la oficina. Esto genera claridad en los equipos y promueve una mejor alineación con los objetivos generales de la empresa.

Conectividad y colaboración. Las herramientas digitales son el pilar de cualquier entorno flexible y la base del smart working, pero el verdadero valor está en cómo se emplean para mejorar la cohesión y colaboración del equipo. Plataformas colaborativas permiten a los equipos coordinar proyectos, compartir avances en tiempo real y conectarse en espacios virtuales que simulan la proximidad física. Esto no solo asegura la productividad, sino que también facilita interacciones informales que propician la creatividad y ayudan a fortalecer las relaciones laborales. Además, realizar encuestas regulares para ajustar las herramientas a las necesidades del equipo y mantener un flujo de trabajo eficiente fomenta un ambiente de confianza y compromiso.

Fomentar una confianza recíproca entre empleado y empresa. La flexibilidad laboral depende, en gran medida, de la confianza mutua: los empleados necesitan sentirse apoyados y saber que tienen autonomía para gestionar su tiempo y responsabilidades; mientras que la empresa debe confiar en que ellos cumplirán con sus objetivos de manera eficiente. Para lograr esto, es fundamental establecer políticas claras que promuevan la responsabilidad individual y la transparencia, además de crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados y escuchados. La confianza recíproca no solo mejora el compromiso, sino que también potencia la productividad y el sentido de pertenencia, garantizando que el modelo flexible sea sostenible y efectivo a largo plazo.

Capacitación continua para el trabajo flexible. El cambio hacia el smart working o modelos de trabajo híbridos implica un aprendizaje constante, más allá de las herramientas usadas. Aumentar el nivel de autoconciencia en lo relativo a la conexión digital, proporcionar formación continua para que la plantilla pueda adaptarse a las oportunidades nuevas tecnologías minimizando sus riesgos, ayuda a mejorar las habilidades de trabajo remoto y gestionar eficazmente tiempo y tareas. Esta capacitación no solo mejora la productividad, sino que también motiva a los empleados al ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional.

Datos de contacto:

Cristina Mateos

Comunicación

609601048

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Recursos humanos](#) [Oficinas](#) [Actualidad Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>