

# Empresas, trabajo híbrido y las exigencias del mercado

No hay duda de que los más de dos años de crisis sanitaria debido a la pandemia de la COVID-19 ha cambiado la forma de trabajo de la mayoría de las empresas. Ello ha generado diversos retos dentro de las empresas para conservar a sus colaboradores y contratar a nuevos trabajadores, muchos de los cuales ya se acostumbraron a laborar de forma remota.

En ese sentido, el docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL), José Ruidías, asegura que actualmente los procesos de reclutamiento de personal cada vez son más difíciles, sobre todo cuando se busca a jóvenes de entre 20 y 35 años de edad, los cuales tienen en su “chip” el trabajo netamente virtual.

“Cuando se realizan las entrevistas de reclutamiento, lo primero que te preguntan los candidatos es si se tiene que ir a la oficina y, si la respuesta es sí, estos descartan de inmediato esta posibilidad”, refiere el catedrático.

Ruidías explica que actualmente muchas empresas están trabajando bajo el formato híbrido o mixto, que implica un tiempo determinado en la oficina y otro de forma remota; y otras han optado por trabajo 100% de forma virtual.

De ello, según Ruidías, se desprende otro de los problemas que ahora enfrentan las empresas en medio de la aún crisis sanitaria. Se trata de la creciente demanda por habilidades

digitales. “La incorporación de esas habilidades digitales se ha convertido en un condicionamiento adicional en la búsqueda de personal”, detalla el catedrático de la USIL.

En ese sentido, precisa que la modalidad de trabajo virtual e híbrida llegó para quedarse y recomienda a las empresas que se vayan adaptando a esta nueva forma de trabajo. “El formato híbrido o mixto es una de las modalidades que más se está adoptando en el Perú y en el mundo porque coge lo mejor de la presencialidad y virtualidad, ayudando a balancear la calidad de vida de las personas”, subraya.

## **El equilibrio perfecto**

Por su parte, el gerente de Recursos Humanos de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), Mauricio Pinillos, señala que el trabajo mixto ayuda mucho a mejorar el clima laboral de las empresas. “Ayuda al bienestar porque se ha encontrado ese equilibrio de vida – trabajo donde nos permite, entre otras cosas, un ahorro económico, de tiempo, de transporte y mayor seguridad; pero también, por otro lado, como visión de la empresa, tenemos que cuidar la productividad de la organización”, anota.

Cabe precisar que actualmente la CCL trabaja bajo la modalidad mixta, donde la mayoría de sus colaboradores van a la institución entre tres a cuatros veces a la semana.

En el caso de la búsqueda de nuevos talentos, Mauricio Pinillos señala que se ha detectado en el mercado que algunas posiciones, por ejemplo, de redes sociales, sistemas y

marketing no quiere regresar al trabajo presencial. “Nos está costando mucho conseguir esas posiciones bajo las condiciones mixtas que nosotros ofrecemos”, precisa el gerente de Recursos Humanos de la CCL.

Agrega que, como organización, lo que buscan en un nuevo colaborador son competencias blandas, que tengan adaptación, flexibilidad, capacidad de aprendizaje y que puedan adecuarse rápidamente a los cambios.

## **Nuevos formatos flexibles**

A su turno, el gerente de Gestión y Desarrollo Humano del Grupo Crosland, Giancarlo Ameghino, asegura que ahora los nuevos formatos en las empresas están relacionados a un trabajo flexible, donde el colaborador, básicamente define los días que asistirá a su centro laboral y las empresas miden la productividad de estos en función a resultados.

“Aunque, igual deben asistir cuando el jefe requiera una reunión de coordinación especial, individual o de equipo o cuando se dé algún evento”, explica.

Para ello, precisa que se hará más relevante la necesidad de contar con espacios óptimos para el trabajo en equipo, que sean más amplios por temas sanitarios y que, por temas de confort, inviten a querer estar en la oficina.

En ese sentido, señala que las empresas en general y, sobre todo, las más grandes y las relacionadas a sectores como

consumo masivo, minería y manufactura, están aplicando medidas para un retorno al trabajo más seguro y saludable, como seleccionar quiénes son los colaboradores que deben regresar y cómo lo harán; adaptar los espacios correctamente para mantener los protocolos; y adoptar medidas de limpieza y desinfección adecuadas.

De igual manera, promueven medidas de higiene personal; brindan equipos de protección personal a los colaboradores y velan por su uso; vigilan la salud de los trabajadores; y están atentos a los factores de riesgo psicosocial y otros riesgos.

Además, Giancarlo Ameghino refiere que es vital tener en cuenta que estas acciones son, principalmente, de índole sanitario. Sin embargo, dice que los factores de riesgo psicosocial conllevan otras responsabilidades como empresa. “Se debe mostrar el trabajo como una actividad social, reconociendo que la presencialidad representa tener acceso a las personas y herramientas necesarias para ser más eficientes e innovadores”, subraya.

## **Empresas más humanas**

Finalmente, Daniella Puémape, outplacement managing consultant en Career Partners Perú, refiere que en los últimos dos años ha cambiado el panorama laboral y, por ello, las empresas deben responder a nuevas dinámicas como el bienestar de los colaboradores.

En ese sentido, explica que ellos desean que las empresas

actúen de forma más humana y que se preocupen por su bienestar, ayudándolos a mantener la energía y motivación que necesitan para prosperar.

Además, agrega que las organizaciones deberán personalizar las experiencias de los colaboradores para atraer, involucrar, fidelizar y acceder a los mejores talentos.

“Ahora se espera responsabilidad corporativa, en donde las organizaciones estén más dispuestas a celebrar sus logros y admitir públicamente sus errores”, puntualiza Puémape.

## **Beneficios del Trabajo presencial**

El Grupo Crosland explica que la vuelta al trabajo presencial tiene múltiples beneficios:

- **Mejor productividad gracias al contacto humano.** El trabajo es parte de la rutina en la vida de una persona, si se priva a un colaborador de socializar con sus compañeros, puede haber efectos psicológicos negativos. Una reunión presencial que siga los protocolos de bioseguridad adecuados será más fructífera que exhaustivas horas de videollamada.

- **Mayor concentración en oficinas.** No todos los hogares están acondicionados para el teletrabajo. Muchos no cuentan con espacio suficiente, están iluminados incorrectamente o no tienen el equipamiento adecuado. Esto sumado a los distractores que causan que algunos colaboradores se desconcentren.

- **Diferenciar la casa de la oficina ayuda a mejorar la salud emocional.** Compaginar la vida laboral y familiar en el mismo ambiente es un gran reto que puede causar ansiedad y estrés. La semipresencialidad permitirá diferenciar entre ambas esferas.

- **Mejor comunicación en los equipos.** Durante la pandemia, la tecnología ha hecho posible la comunicación en las empresas, gracias, principalmente, a las videollamadas. Sin embargo, las reuniones presenciales continúan siendo más cercanas, ya que, permiten usar el lenguaje corporal, tratar temas off the record y reducir las distracciones, pues prestamos más atención al interlocutor