

Christian Woldt: ¿Cómo capturar los beneficios del trabajo híbrido de forma sostenible?

Desde antes del covid-19 ya se hablaba de la remotización o trabajo flexible, pero la llegada de la pandemia obligó a muchas empresas -para asegurar la continuidad de operatividad- a derribar paradigmas, asimilar el aprendizaje y adaptarse rápidamente. En esa adaptación se realizaron cambios en diversos ámbitos, uno de ellos fue, cómo trabajábamos desde la casa.

Cuando miramos los resultados, aprendimos que se puede trabajar de manera remota y que, en muchos casos, aumenta la productividad laboral. Tenemos evidencia de algunos clientes que han realizado estudios internos y nos dicen que, efectivamente su productividad mejoró en tiempos de pandemia.

Claro que, si bien algunas personas se sienten más productivas, también hay riesgos que se deben controlar. Por ejemplo, hay personas que trabajan menos. Se sabe también que, el trabajo remoto ha generado mucho estrés en las mujeres, algunos estudios muestran cómo las mujeres salieron más perjudicadas con la pandemia versus los hombres, debido al cuidado de los hijos y del hogar, afectando el bienestar de las personas.

La conclusión es que el trabajo en casa funciona y las

personas están contentas con este atributo, y ahora la pregunta es ¿cómo podemos capturar los beneficios del trabajo híbrido de forma sostenible?

Oportunidades del trabajo híbrido

El trabajo híbrido con un fuerte componente remotizado tiene grandes oportunidades, que van en dos líneas. Desde el punto de vista de atracción y retención de talento es fundamental, hoy las personas valoran el modo de flexibilidad y disponibilidad de tiempo porque significa menos traslado, mayor compatibilidad con la vida familiar, entre otros aspectos.

Un estudio de State of remote work, Owl Labs & Global Workplace Analytics 2022, de EE.UU, precisa que, el 66% de las personas renunciaría a su trabajo si le dijeran que ya no podrían trabajar de forma remota.

Entonces, la remotización trajo oportunidades importantes en cuanto a retención y atracción del talento, pero también oportunidades en cuanto al beneficio del negocio. En nuestra experiencia sabemos que la remotización puede reducir hasta el 10% de los costos de servicio a las personas, incluyendo costos de transporte, alquiler de oficinas, entre otros.

También se genera mayor productividad por mejoras en la gestión de los tiempos (tiempo de traslado, inicio y finalización de las reuniones, menor exposición a riesgos), ayuda a mejorar la reputación, y permite un mayor aprovechamiento de la diversidad de talento, porque se puede

contratar personal de todas partes del mundo.

Modelo de trabajo híbrido

Bajo este escenario, una pregunta frecuente es **¿qué modelo de trabajo híbrido se debe implementar?** No existe una receta única para todos en cuanto al modelo de trabajo híbrido, la medida dependerá de cada organización porque la remotización trae distintas formas de aplicación a distintos niveles.

Una recomendación es capturar la experiencia que la organización tuvo durante la pandemia, qué funcionó bien, qué funcionó mal, los riesgos que hubo, cómo se manejó, esa es la línea básica.

Segundo, definir el potencial del trabajo híbrido para cada organización y acá es donde hay que considerar distintos formatos y alcances. ¿Será full oficina? ¿tendrá un formato híbrido planificado donde una semana sea de forma remota y otra presencial, mezcla de algunos días de la semana presencial con remoto? ¿Será un híbrido auto gestionado, donde cada gerente señale qué días irá su equipo a la oficina? ¿O será formato full teletrabajo?.

Evaluando adecuadamente los costos y beneficios de las distintas opciones, se definirá cuál es el alcance de la remotización y potencial de trabajo híbrido particular para cada empresa.

