



MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

El desafío de lo híbrido

Diario Financiero
27 de enero 2021

En un país vecino, salió una publicidad que decía “Razones para amar el teletrabajo: 1. Tienes trabajo y 2. Tienes casa”. Podríamos hablar horas de los distintos descubrimientos del teletrabajo, y los *tips* para teletrabajar mejor, pero lo más importante del teletrabajo se puede reducir a los dos puntos mencionados en la publicidad. Pero ese fue el 2020. ¿cuáles son los desafíos 2021?

Después de un año muy agotador este verano ha sido incierto y con un cambio de planes constante. La nueva forma de trabajo viene parecida al verano, incierto y con mucha necesidad de innovar y adaptarse al cambio constante. Muchas empresas se están planteando ¿y ahora como seguimos? ¿seguimos con teletrabajo? ¿volvemos todos o solo algunos?

Una forma de adaptarnos a este nuevo entorno es el trabajo de forma híbrida. ¿Cómo trabajamos de forma híbrida? Existen tres niveles, primero el trabajador híbrido, que es que desarrolla su trabajo de manera presencial o remota de manera alternada. Segundo, el equipo híbrido, dónde sus miembros pueden trabajar en una combinación de ambas modalidades. Por último, está la oficina híbrida, donde el espacio en el que circulan los trabajadores es en modalidad híbrida.

Sin embargo, lo más importante al pensar en la creación de una oficina híbrida es preguntarse en primer lugar ¿por qué una oficina híbrida? ¿por qué simplemente no todos trabajamos a distancia? O ¿Por qué no todos volvemos?

Para implementar el desafío híbrido tenemos que partir por las preguntas ¿Quiénes?, ¿dónde?, ¿cuándo y cuánto?

¿Quiénes? Es importante precisar quiénes pueden trabajar en esta modalidad mixta. Al igual que en este febrero estamos en distintas fases del paso a paso, lo que condiciona si podemos ir de vacaciones o no, lo mismo pasa en el trabajo híbrido. No todos los trabajos se pueden llevar a esta modalidad. Es importante mapear y ver los cargos con la compatibilidad de flexibilidad.

¿Dónde? Por una parte, tenemos que pensar en cómo se configurará el espacio de encuentro dentro de la oficina, si las personas ya no estarán todo el día ahí. Por otra parte, tenemos el desafío de generar espacios de colaboración los cuales impactan la productividad.

¿Cuándo y cuánto? Es necesario establecer claramente cuántas horas o días semanales o mensuales puede trabajar a distancia un colaborador y especificar cuándo es estrictamente necesario que asista a la oficina, como también definir si la elección de los días es libre, fija y/o depende de una jefatura.

Antes de la pandemia, los procesos de trabajo se basaban mayoritariamente en la presencialidad. Luego de casi un año de trabajo a distancia, las metodologías de trabajo han cambiado incorporando nuevas normas, rutinas, herramientas y medidas de seguridad. Para seguir adaptándonos a este entorno cambiante necesitamos evaluar como enfrentaremos los desafíos del trabajo durante este 2021.

Esta pandemia nos ha enseñado que las cosas se pueden hacer de otras formas. Tenemos la oportunidad de seguir innovando y adaptándonos a este entorno cambiante. Vamos por un 2021 lleno de oportunidades.