

Trabajo Híbrido: Redefiniendo las formas de trabajar en el futuro

José Miguel Aravena,
Consultor especialista en Transformación Cultural, Gerente General en JMA Consultoría y Coaching Gerencial, docente de post grado en Seguridad Psicológica en Entornos Híbridos.



Los últimos años aceleraron los procesos de cambio en el trabajo. Las transformaciones exponenciales que veníamos experimentando con las organizaciones aumentaron significativamente, pero, en concreto, ¿qué cambió?, ¿qué fue lo que se transformó?

Estamos asistiendo a un cambio radical en la forma de trabajar. Esto no sólo implica un cambio en procesos o sistemas, también ocurrieron cambios en las personas que es necesario mirar con detención. Es evidente que no son los únicos cambios, pero si queremos intervenir en ellos es necesario, al menos, comprender la dinámica que estamos presenciando.

La posibilidad de parar que tuvieron las empresas, producto de las situaciones vividas por la pandemia, las obligó a tomar decisiones rápidamente. Enviar trabajadores a casa les permitió a esas personas tener un tiempo del que antes no disponían para reflexionar sobre el valor del trabajo en sus vidas y poner el trabajo en perspectiva.

Ese espacio para detenerse y reflexionar movilizó a las personas a tomar distancia respecto del carácter del trabajo. Les permitió comprender y reflexionar sobre la identidad personal

frente al trabajo y, tal vez, establecer un nuevo orden de cosas, donde el trabajo es un componente más y no el único. Tras esto, cada vez será más difícil conseguir talento calificado para trabajar con horarios extensos, liderazgos precarios y climas laborales tóxicos.

La posibilidad de teletrabajar, de realizar jornadas parciales a distancia o en modalidades híbridas abrió también una ventana a un nuevo orden que permite comprender que, con la tecnología adecuada, es posible evitar la presencialidad de procesos donde aquello no hace falta. Esto nos entrega más tiempo para hacer con él lo que agregue más valor a nuestras vidas.

“ **Cada vez será más difícil conseguir talento calificado para trabajar con horarios extensos, liderazgos precarios y climas laborales tóxicos** ”

En ese contexto, las personas hoy reflexionan y se preguntan: ¿Vale la pena trabajar en una organización cuyo propósito esté desalineado con mi propósito personal? ¿Es necesario aceptar liderazgos poco empáticos, transaccionales y sin mirada sostenible de futuro? ¿Es necesario tanto esfuerzo para retribuciones tan escasas? ¿Existirá otro lugar que me permita el desarrollo personal y profesional sin tener que poner en riesgo la dignidad personal?

#ColumnaDeOpinión

Esto puso un estándar mayor al trabajo, en términos de que este sea un espacio que permita el desarrollo personal, que agregue valor a la experiencia del colaborador y, sobre todo, que sea un lugar donde el propósito organizacional esté alineado con el propósito personal. El trabajo nos tiene que hacer mejores personas.

EXPERIENCIA OMNICANAL

El trabajo híbrido es -entonces- un espacio de experimentación que permite a la empresa y a sus colaboradores aumentar sus grados de libertad, dimensionando cada vez mejor sus logros, buscando un lugar que les permita un adecuado desarrollo. Y donde esa experiencia también sea omnicanal, es decir, que las personas puedan acceder a trabajar sin que ello les demande un costoso tiempo en traslados para hacer aquellas cosas que pueden ser desarrolladas desde sus casas o desde otro lugar, más próximo a su ecosistema habitual.

En ese sentido, uno de los desafíos más importantes que están enfrentando las

empresas es la redefinición de los procesos de trabajo.

Así, frente al argumento: “Los clientes vienen a la oficina, por eso necesitamos estar acá”, la pregunta sería: “¿Es posible atender a los clientes en otro lugar o por otra vía, evitando también ese desgaste natural que vive el propio cliente?” Comprender mejor las necesidades de los clientes modificará, sin duda, la forma en la que nos relacionamos con ellos.

Los espacios físicos se están viendo redefinidos, de manera que las personas puedan experimentar mayores comodidades para, no sólo trabajar, si no para poder hacer actividades complementarias que permitan el esparcimiento, la coordinación con otros, de interacción entre ellos, así como también, el cuidado de la salud mental.

Cada vez será más necesario contar con entornos virtuales que garanticen que nuestra experiencia laboral sea omnicanal, segura y eficiente desde donde nos encontremos.

Y, sin duda, nuestros liderazgos también estarán puestos a prueba. Las personas se preguntarán: ¿Era necesario venir para que mi jefatura me dijera lo que me dijo? ¿Es posible liderar a distancia y fortalecer nuestro sentido de pertenencia como equipo? ¿Valen lo mismo las opiniones de las personas que están en esta reunión de manera virtual que las de aquellos que están presencialmente?

Todos estos desafíos, entre otros, deberán ser abordados sin pérdida de tiempo en los nuevos modelos de liderazgo que estamos desarrollando para el trabajo híbrido.

José Miguel Aravena es relator permanente de ABRA, Laboratorio de Aprendizaje. Si quieres ver algunas de sus charlas ingresa

[AQUÍ](#)