



Retroceder nunca

Por Roberto Estrada

Profesor de Dirección de Personas del IDE Business School

Si no me falla la memoria, era el título de una famosa película de artes marciales que, pese a su baja calidad cinematográfica, casi llegó a convertirse en símbolo de culto en los años ochenta. ¿Qué tiene que ver esto con el tema que voy a tratar? Recordé esta historia al reflexionar sobre el momento actual pos-COVID-19 que estamos viviendo y que nos llena de mucha alegría al retornar a una aparente tranquilidad.

Uno de los “descubrimientos” que sucedieron en estos dos años fue el reconocimiento de que existen formas de trabajo diversas. La tradición hasta marzo de 2020 se concentraba en el trabajo de forma presencial. Si bien es cierto, el teletrabajo existía desde antes, era visto con rareza y aún estaba en un estado incipiente. Muchas organizaciones simplemente no lo veían viable y no se atrevían a experimentar.

Pero nos dimos cuenta, un poco a la fuerza, que el teletrabajo podía ser una alternativa muy válida en un momento de crisis como el que se vivió. No nos quedó otra opción. Lo tomamos porque no había más alternativa. Pero ha pasado el tiempo y podemos decir

que ahora estamos en una ola de “teletrabajo 2.0”, que no es otra cosa que el cúmulo de experiencias adquiridas durante este tiempo.

Muchas empresas han profundizado en el análisis de la naturaleza de las funciones de su personal y cuidadosamente han logrado clasificar a aquellos que necesariamente deben trabajar de manera presencial, a quienes lo pueden hacer remotamente y también a los grupos que pueden combinar los dos mundos siendo igual de productivos. Todo esto mezclado con las particulares condiciones, necesidades y expectativas que cada colaborador puede tener.

El resultado de este ejercicio ha sido la reclasificación completa del modelo de trabajo ejercido, el cual se traduce en mayor flexibilidad, calidad de vida y atracción como marca empleadora, ya que se proyecta una imagen de empresa moderna que entiende lo que es el futuro del trabajo.

Sin embargo, también existe la otra cara de la moneda. Muchas organizaciones quieren irrefrenablemente volver a marzo de 2020 y retornar a la presencialidad absoluta, que era la única forma

“

Muchas organizaciones quieren irrefrenablemente volver a marzo de 2020 y retornar a la presencialidad absoluta... Esto puede ser un gran desacierto.

”

de trabajo que conocíamos hasta ese momento. Esto puede ser un gran desacierto y lo más grave es que las consecuencias no se verán en el corto plazo. Estas empresas están desperdiciando todo el aprendizaje alcanzado al tomar esa decisión y, seguramente, perderán una ventaja competitiva importante frente a otras que entendieron con claridad que las nuevas formas de trabajo vinieron para quedarse.

Las consecuencias que verán en el tiempo serán: dificultad para atraer jóvenes talentos, rotación en puestos claves y, principalmente, la imagen de una empresa que desaprovechó la oportunidad de embarcarse ya no en el futuro sino en el presente de lo que implica aceptar la diversidad en las nuevas formas de trabajo. Y como decía la película aquella: retroceder nunca...



EL AUTOR

Roberto Estrada Vallejo es máster en Dirección de Empresas por el IDE Business School e ingeniero comercial por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ha recibido entrenamiento especializado en el área de Recursos Humanos en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México, Perú, Venezuela y Estados Unidos. Actualmente es director y profesor del área académica de Dirección de Personas en el IDE Business School y socio de Consultoría en Deloitte, responsable a nivel nacional del área de Human Capital Advisory Services.