

¿Es el trabajo híbrido el modo laboral ideal para las empresas?

Estudio avala que el 76% de trabajadores en el país están bajo esta modalidad. Eso sí: el 54% de chilenos encuestados, afirmó tener alguna frustración a su laburo. Fuera de Santiago, Valparaíso es de las regiones en donde más reclutan.

Guillermo Ávila Nieves
 La Estrella de Valparaíso

Sobre la madera de las mesas, asoman notebooks, tabletas y celulares que parecen vibrar al compás de charlas maceradas por música suave, moderna, al interior de un local con logotipo bancario que más se asemeja a un estudio o una cafetería bohemia.

Allí dentro, por cierto, se tejen laburos en línea. También negocios. Toma de decisiones. A sus tiempos y lejos de la rigidez horaria de una oficina. Un salto que la pandemia aceleró. Lo que hoy llaman la modalidad híbrida (combinación de trabajo entre el remoto y presencial).

Otro dilema: ¿dónde están las oportunidades laborales a nivel regional en el país? Según la medición del Panel Laboral de la Universidad Andrés Bello (Unab), si dejamos de lado la Región Metropolitana, un 87% de los reclutadores encuestados ha realizado reclutamientos en la Región de Valparaíso, 73% en Biobío, un 67% en Atacama y 60% en La Araucanía y Los Lagos. Y un 100% en Antofagasta.

Gloria Tironi, directora de G100 y fundadora de Headhunting Puelche Human Consulting dice a La Estrella que a hoy "muchos de los cargos de primera o segunda están en las grandes capitales del país: la Región de Val-



EN 2024, SOLO UN 9% RETORNO A MODALIDAD 100% PRESENCIAL Y UN 15% SE MANTIENE REMOTO.

paraíso no está exenta de esto, ya que por la calidad de vida, el sistema híbrido laboral permite que los profesionales vivan en regiones cercanas a la capital", lo que para Tironi, sin duda "esta región permite tener esa cercanía a los trabajos de ejecutivos y un excelente lugar habitación de los talentos".

ESTUDIO

Un reciente estudio para el cual se entrevistó a más de 10 mil personas en cinco países de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Colombia, México y Chile), permitió dimensionar un dato: la consolidación del modelo híbrido tras cuatro años de su implementación. Si antes del 2020, sólo el 15% de los chilenos encuestados trabajaba de forma híbrida, actualmente el 76% declaró trabajar bajo este esquema. En 2024, apenas un 9% retornó a un 100% de presencialidad y un 15% se mantiene remoto.

El sondeo, realizado por WeWork, empresa



IGNACIO ZAMORA, WEWORK.

especializada en espacios flexibles de trabajo, junto con Michael Page, firma clave a nivel mundial en contratación, se centró en factores cuantitativos y cualitativos; aspectos positivos y negativos.

¿La idea del estudio? Comprender "los desafíos del modelo híbrido tras cuatro años de su implementación", comenta

Ignacio Zamora, Head of Sales de WeWork Chile. Y explica: "Si bien este modelo ya es una tendencia consolidada, con el 76% de los trabajadores chilenos encuestados desempeñándose bajo esta modalidad, empresas y personas aún resienten que este formato ha tenido un impacto", sostiene Zamora, para quien eso se

da "en el establecimiento de una cultura organizacional y en la calidad de las relaciones, al mismo tiempo que los colaboradores reclaman la falta de autonomía en la distribución de la anhelada flexibilidad dentro de la semana laboral" dice experto de WeWork Chile.

Ignacio Zamora apunta con cifras: "El 54% de los trabajadores chilenos encuestados, señaló tener alguna frustración con algún aspecto de su trabajo", agrega. Esto último estaría asociado a la falta de flexibilidad, salario y toma de decisiones.

La relevancia de la modalidad de trabajo ya es una de las principales razones al momento de elegir una oportunidad laboral. De acuerdo a los resultados del estudio, el 87% de los chilenos encuestados, señaló que la modalidad juega un papel significativo en la búsqueda de empleo: luego del salario, la flexibilidad es la segunda razón a optar por una empresa.

El salario es el factor de insatisfacción principal para la Generación X (nacidos entre 1965 y 1981), frustración que coincide como la primera para los Centennials (entre 1995 y 2009). Mientras que para Millennials (entre 1982 y 1994), el principal motivo de insatisfacción, apunta a la falta de planeación y crecimiento.

Otro de los puntos de fricción identificados por los encuestados, es la calidad en las relaciones y la falta de autonomía para elegir los días de trabajo presencial. De los encuestados en Chile, el 38% señala que la empresa decide la modalidad, frecuencia de días y ubicación del trabajo; 27%, declara que es una deci-

PLATAFORMA

WeWork se denomina la plataforma líder en Latinoamérica de espacios de trabajos flexibles, que ofrece una solución integral para personas, Startups y Multinationales, con 75 locaciones, distribuidas en 13 ciudades de la región, a lo largo y ancho de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México. Ofrece desde insumos de oficina a soluciones tecnológicas.

sión que toma el líder; 18% afirma que es una elección personal; 13% que no aplica en su caso y un 4% señala que su empresa no tiene oficina.

HÍBRIDO IDEAL

Sobre la calidad de relaciones con el equipo de trabajo, los Centennials son el grupo etario más crítico con el impacto del trabajo híbrido en el networking: el 20% considera que impacta negativa o muy negativamente la posibilidad de establecer redes de contacto.

Si bien, el trabajo híbrido se ha consolidado como el preferido por muchos (colaboradores, líderes y empresas), los equipos de recursos humanos enfrentan desafíos en la implementación del "híbrido ideal". Para Tironi de G100 esto es una forma "equilibrada de llevar la vida personal con lo laboral, y la IA ha permitido implementarlo con mayor fuerza".

Pero, ¿en qué radica el éxito de la implementación de este modelo? Como bien se deduce del estudio, en comprender necesidades y deseos de trabajadores para así alinear los propósitos y valores de la empresa con un valor clave: sus colaboradores. ☀

