

Fecha: 08-09-2023
Fuente: Rh Management
Título: ¿Llegó el teletrabajo para quedarse?

Link: <https://rhmanagement.cl/llego-el-teletrabajo-para-quedarse>

¿Llegó el teletrabajo para quedarse? Por **Héctor Madrid**, PhD, académico de la Escuela de Negocios, **Universidad Adolfo Ibáñez** No hay duda. Si bien la adopción del teletrabajo data de fines de los ’’70, tras la pandemia del Covid-19 éste se transformó en una importante temática para la gestión organizacional. En los medios se percibe una alta valoración por parte de las personas hacia trabajar a la distancia. Las razones de ello son obvias, a saber, el teletrabajo facilita el equilibrio entre las expectativas laborales y aquellas del dominio personal, ya sea individual o familiar. En otras palabras, disponemos de mayor autonomía, tiempo y libertad, lo cual es ciertamente una necesidad psicológica básica. Sin embargo, esta práctica laboral no ha estado exenta de debate. Hay quienes piensan que el desempeño laboral en el contexto del teletrabajo es menor comparado con aquel que se obtiene de forma presencial. Además, algunas compañías, tales como las grandes tecnológicas a nivel internacional, muestran preocupaciones por las limitaciones del teletrabajo para el desempeño colaborativo especialmente ligado a la innovación.

Pero, ¿qué dicen los estudios científicos al respecto? La mayoría de las investigaciones post-pandemia todavía son muy limitadas para sacar conclusiones definitivas al respecto, al basarse en encuestas de percepción más que en metodologías que permitan inferir causalidad. No obstante, estudios de más larga data nos dan algunas luces al respecto. En comparación con quienes trabajan preso, la satisfacción y compromiso, junto con menores niveles de estrés, lo cual es deseable, supera el 1%, lo cual indica que ellos no son generalizables para todos los casos.

Además, los estudios referidos al desempeño laboral indican que el teletrabajo podría beneficiar a la realización de las labores individuales del propio puesto de trabajo, pero este efecto es de solo un 3%. Por el contrario, a nivel del trabajo en equipo, lo cual es esencial para el cambio y la innovación, el trabajo virtual impone importantes desafíos para la comunicación, coordinación e intercambio de información, cuyo efecto negativo puede llegar hasta un 40%. Entonces, ¿llegó el teletrabajo para quedarse? La respuesta debería ser “depende”. Si el tipo de tareas y los resultados a conseguir en un puesto de trabajo dependen principalmente de la persona, trabajar a la distancia no beneficiaría ni dañaría al desempeño. Lo anterior asume que el trabajador/a dispone del equipamiento y el entrenamiento necesario para realizar sus tareas a la distancia, en cuyo caso facilitar el teletrabajo es una opción razonable. Sin embargo, si la ejecución de las tareas y las metas a conseguir exigen trabajo en equipo en base a la interdependencia, la coordinación estrecha, la comunicación fluida, y el intercambio efectivo de información y conocimientos, el teletrabajo podría ser una desventaja. Habiendo dicho lo anterior, es necesario considerar que muchos sistemas de trabajo no están en el extremo individual o en el colectivo, sino que combinan tareas y expectativas de resultados en ambos niveles. Así, resulta pertinente proponer que una estrategia híbrida que combine días de teletrabajo para las tareas individuales, y días presenciales para el trabajo en equipo, es una opción de gestión adecuada a los tiempos. Un número importante de las organizaciones a nivel internacional

Visitas: 1.182
VPE: 15.839

Favorabilidad: No Definida

¿Llegó el teletrabajo para quedarse?

Visión. 11 de septiembre de 2021. Puerto: 101. ISSN: 2653-2739

«Legal el teletrabajo para quedarse?» Pro-Héctor Martel, PhD, docente de la Escuela de Negocios, Universidad Adolfo Ibáñez. Hay que study. «El teletrabajo del teletrabajo nace de fines de los '70, triunfa en la pandemia del Covid, 10 años se transforma en una importante innovación para la gestión impulsiva. Los medios se ponen una alta valiosa opción por parte de las personas. Fazca, teletrabajo a la distancia. Las razones de ello son claras, en síntesis, el teletrabajo facilita el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el equilibrio del tiempo personal, ya sea dedicado a家庭. En este contexto, disponibilidad de trabajo autónomo, tiempo y libertad, lo cual es certamente una necesidad psicológica básica. Sin embargo, esta práctica laboral no ha estado exenta de debate. Hay quienes creen que el desempeño laboral en el contexto del teletrabajo es menor comparado con aquel que se desempeña de forma presencial. Además, algunas empresas, tales como las grandes tecnológicas a nivel internacional, impusieron preceptos para las distancias del teletrabajo, pero el desempeño consideró inadecuado igualmente a las innovaciones. Pero, ¿qué dicen los estudios científicos al respecto? La mayoría de las investigaciones indican que las distancias más lejanas para cada actividad definidas al respecto, al trabajar más lejos resulta en menor nivel de percepción total que en teletrabajos que permiten otras variables. Por ejemplo, estudios de una larga duración han sido algunas veces al respecto. En comparación con quienes trabajan presencialmente, los sujetos teletrabajadores mostraron mayores niveles de satisfacción y compromiso, pero con menores niveles de estrés, lo cual es deseable para las organizaciones. Sin embargo, la magnitud de estos efectos no supera el 2%, lo cual indica que ellos no son generalizables para todos los países. Además, los estudios norteamericanos desempeñan laboral indican que el teletrabajo tiene impactos en la productividad de los trabajos individuales del profesor puesto de trabajo, tanto en el número de horas en suelos, un 2%. Por lo tanto, a través del trabajo en equipo, la cual es más relevante para la innovación y la investigación, el trabajo virtual implica importantes desafíos para la comunicación, coordinación e intercambio de información, cosa que necesita regularse porque implica un 40% de desacuerdos. ¿Dijo el teletrabajo para quedarse? La noción depende aún de «desde». Si en la sala de reuniones y los remotos, la conexión en un punto de trabajo depende principalmente de la poesía, habrá que a la distancia, su sencillez se mantiene al desempeño. Lo anterior asume que el teletrabajo implica el equilibrio y el entendimiento necesario para realizar sus tareas a lo largo, en caso contrario el teletrabajo es una opción insostenible. Sin embargo, si la conexión de los temas y los temas a conseguir implica el trabajo en equipo en base a la interdependencia, la interconexión entre las, la sostenibilidad es más, y el intercambio efectivo de información y conocimientos, el teletrabajo podría ser una desventaja. Habiendo dicho lo anterior, es necesario considerar que muchas empresas de trabajo no están en el entorno individual a lo largo de los años, cosa que sientan temas y expectativas de resultados en ambos niveles. Una alta probabilidad propone que una estrategia global que combina las necesidades de las empresas individuales, y otras presentes para el trabajo en equipo, es una opción de gestión adecuada a los desafíos. Un número importante de las organizaciones a nivel internacional lo están implementando en su entorno (entre los 2000, ms.).

almente, los(as) teletrabajadores(as) muestran mayores niveles de satisfacción en las organizaciones. Sin embargo, la magnitud de estos efectos no