

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

¿ 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.

Peró, ¿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 presencialmente, los(as) teletrabajadores(as) muestran mayores niveles de satisfacción y compromiso, junto con menores niveles de estrés, lo cual es deseable para las organizaciones. Sin embargo, la magnitud de estos efectos no 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 lo está entendiendo así (incluido Zoom, Inc.).

¿Llegó el teletrabajo para quedarse?

Viernes, 8 de septiembre de 2023, Fuente: Rh Management

¿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 presencialmente, los(as) teletrabajadores(as) muestran mayores niveles de satisfacción y compromiso, junto con menores niveles de estrés, lo cual es deseable para las organizaciones. Sin embargo, la magnitud de estos efectos no 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 lo está entendiendo así (incluido Zoom, Inc.).