

Regreso a la presencialidad

Por Juan Pablo Liévano

Antes de la pandemia, se debatía entre el trabajo en casa o remoto y el trabajo presencial. Se prefería el trabajo presencial, con el fin de controlar el trabajo de los empleados e integrar los equipos. Se creía que la presencialidad era lo adecuado para el intercambio de información e ideas, la creatividad y la productividad. Existían herramientas tecnológicas que hacían posible el trabajo remoto y la interacción virtual, pero la resistencia al cambio y la costumbre no facilitaban su implementación. Muchas empresas comprendieron que ciertas tareas se podían realizar remotamente, lo cual daba mayor flexibilidad laboral al atender las necesidades de los trabajadores. Se empezaron a prestar servicios desde el hogar o remotamente, con participación virtual y asistencia presencial limitada. El uso de la tecnología iba a pasos de tortuga. La pandemia lo cambió todo. Los trabajos que no requerían contacto se hicieron 100% virtuales. Las empresas y las entidades públicas se adecuaron a la nueva realidad. En un principio, todos los escépticos creían que no iba a ser posible el trabajo virtual e, incluso, pensaban que iba a disminuir la productividad. Igualmente, debido a los cierres y las restricciones de movilidad, incluso la amenaza de nuevas variantes, la virtualidad se institucionalizó. Ahora que todo tiende a la normalidad o a la nueva normalidad, se abre el debate sobre el regreso a la presencialidad y, sobre todo, su intensidad, la calidad de vida de los trabajadores, la productividad empresarial y el impacto en la economía. Respecto a la intensidad, la calidad de vida y la productividad, lo primero para decir es que la productividad no se ve afectada por la virtualidad. La realidad es que la productividad se mantuvo, e incluso, para muchas tareas, empresas y entidades, la productividad aumentó. La virtualidad permite ahorros en tiempos de desplazamiento e interacciones improductivas y repetitivas en el ámbito laboral presencial. Los trabajadores, en términos generales, se programan adecuadamente para cumplir con las metas y resultados establecidos por la gerencia, haciendo un uso más eficiente de su tiempo, e igualmente aumentando su calidad de vida y bienestar. No obstante, por la naturaleza social humana, es necesaria la presencialidad para la formación individual, la integración de los equipos y la realización de cierto tipo de actividades. Así, veremos entre un 20-50% de trabajo en casa o remoto, dependiendo de la madurez de los equipos y sus integrantes. Esto redundará en mayor productividad empresarial y mejor calidad de vida para los trabajadores. Finalmente, respecto al impacto en la economía, la presencialidad es pieza fundamental de la reactivación económica, por lo que se hace necesario contar con la mayor presencialidad posible. Ello dará confianza y, sobre todo, implicará mayores gastos en consumo y desplazamientos. En conclusión, la normalidad, o nueva normalidad, implicará un trabajo en casa o remoto de entre un 20-50% del tiempo. Las empresas deberán continuar con los esfuerzos necesarios para que sus trabajadores realicen el intercambio de información e ideas y tengan el coaching, el seguimiento y las herramientas necesarias para realizar su trabajo, y así contar con individuos y equipos productivos en consonancia con las metas y objetivos de la organización.