

TRABAJO FLEXIBLE QUE RECONOCE LA INDIVIDUALIDAD

Por eso debemos desarrollar una nueva forma de pensar y vivir el trabajo, como un propósito y no como un lugar, primando la individualidad de las personas sobre la homogenización de los trabajadores, y así generar mayor bienestar a los empleados. No obstante, este bienestar solo se logra a partir del equilibrio entre el ámbito laboral y otras facetas de nuestras vidas, pues cada vez más se diluyen las fronteras entre “el ser que trabaja” y el ser que disfruta un deporte o un buen libro, entendiendo que los seres humanos somos indivisibles.

Tampoco olvidemos los retos del liderazgo que se imponen en la distancia. Al mantener las interacciones físicas se construyen habilidades que nos afianzan ante la incertidumbre y lo inesperado, aspectos que han faltado en estos meses y que, de una u otra forma, inciden en el aumento de casos asociados a salud mental durante la pandemia.

Así que el trabajo remoto tiene sus ventajas, pero necesita complementarse con prácticas de trabajo presencial para potencializar sus beneficios. El flexitrabajo conserva las mejores oportunidades de ambas modalidades. El tiempo de trabajo en casa debería aprovecharse para el crecimiento personal de los trabajadores, a que piensen en sus sueños y que reconecten con sus familias y amigos. El tiempo de trabajo en la oficina para las conversaciones profundas, la construcción de redes, el fortalecimiento de la confianza y el trabajo en equipo.

La realidad de la pandemia desmitificó lo que algunos llamaban “teletrabajo”. La complementariedad del trabajo en casa y la oficina nos permite reconocer las necesidades individuales de los seres humanos. Por eso, como empresas estamos obligados a anticiparnos, a retornar permanentemente en adaptar nuestras necesidades con las de los empleados, a no ser ajenos a un entorno cambiante. No hacerlo, es arriesgarnos a perder el talento, que constituye la fortaleza más importante de toda organización. **P**

La coyuntura por la Covid-19 ha hecho temblar el *status quo* de la humanidad en diversos aspectos esenciales de la vida diaria. Uno de ellos, y tema pendiente en Colombia, es la reinención del trabajo. Las ventajas que ha traído el trabajo remoto obligatorio, para gran parte de la población ocupada, ya habían sido probadas por numerosos estudios y aprovechadas por grandes empresas.

Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter ‘anormal’ bajo el que se generalizó esta modalidad de trabajo por la pandemia, aparecen otros factores que pueden resultar en desventajas para muchos trabajadores: si bien hay quienes afirman que el trabajo remoto aumenta la productividad, el trabajo presencial también mantiene sus virtudes.

El teletrabajo en Colombia, como modalidad diferente al trabajo convencional, está reglamentado y se clasifica en autónomo, libre y suplementario. Para teletrabajar se debe seguir un proceso de evaluación del cargo, la persona y el lugar donde se hará, entre otras cosas.

El trabajo flexible, por su parte, no está regulado por el Gobierno y es una de las formas para realizar trabajo desde cualquier lugar, el hogar, un café o incluso, desde otra ciudad. Bajo este esquema, cada persona puede trabajar hasta máximo 16 horas semanales fuera de la oficina.

Esta flexibilidad posibilita al colaborador lo mejor de los dos mundos: permitirle trabajar bajo su propio ritmo y mantener la interacción social en los espacios físicos, que favorecen aspectos como la innovación, la vivencia, el fortalecimiento de la cultura y de las redes colaborativas.



“**LA REALIDAD DE LA PANDEMIA DESMITIFICÓ LO QUE ALGUNOS LLAMABAN ‘TELETRAVAGO’**”

*VICEPRESIDENTA DE ASUNTOS CORPORATIVOS DE GRUPO SURA Y MIEMBRO DE WOMEN IN CONNECTION