

Parte I: ¿Qué sucede en Chile con el Modelo: Smart Working?



Eduardo Reyes. Ingeniero en Administración de Empresas mención Personas, Docente DUOC UC.

Smart Working; consideraciones generales.

El mundo día a día va evolucionando al igual que las organizaciones, por lo tanto, esto genera internamente el cambio de Paradigma en la forma de trabajar y de realizar los diversos procesos con el fin de lograr equipos de trabajos de alto rendimiento en las empresas a nivel mundial, para seguir siendo competitivos en él.

Las empresas chilenas y sus colaboradores no están ajenos a estos cambios de índole: Legal, tecnológico, entre otros. Por lo tanto, hoy en día el área de Recursos Humanos debe asumir un rol preponderante en saber cuáles son las nuevas tendencias del área y tener claro el aporte que debe realizar a los objetivos del negocio.

Las organizaciones chilenas tiene conciencia de lo que es el: “Smart Working o Trabajo Inteligente”; posiblemente un número reducidas de ellas conozca esta nueva tendencia que es innovadora en el mundo y países como España ya se está aplicando, un 27% aproximado de sus empleos actuales, pero muchos lo van a relacionar con el Trabajo a Distancia o con el Teletrabajo; que el gobierno actual está legislando en esa materia, pero no es lo mismo porque está asociado a la evolución Digital que ha estado ocurriendo en la última década y a la flexibilidad horaria.

El Smart Working; es una evolución del Teletrabajo, que tiene que ver con el trabajo a distancia pero que está compuesta por tres grandes pilares en su desarrollo y aplicación (no es sólo el trabajar desde su casa habitación):

- i) El uso de nuevas tecnologías digitales; que en el presente y futuro están a la mano de la gran mayoría de las personas a través de las conexiones a internet lo que facilita este modelo. Las empresas deben de facilitar la adaptación de sus colaboradores a las TIC’s, a través de capacitaciones previas y asesoramiento continuo en la materia.

- ii) Flexibilidad Horaria y Movilidad; esto permite al colaborador tener libertad de horario para trabajar desde cualquier sitio y en el horario en donde él sea más productivo y eficiente para la organización. Por ejemplo: desde se casa, en una cafetería u otro lugar cómodo para él.
- iii) Trabajo en Equipo; generar equipos de trabajo a distancia utilizando para ello las herramientas tecnológicas adecuadas con el fin de optimizar los recursos, el tiempo de ejecución de los diversos procesos.

Por lo tanto; el Smart Working; es capaz de gestionar en forma inteligente el trabajo con el fin de que la organización sea más productiva, por ende, sea más rentable.

Las organizaciones se deben hacer cargo en Chile de incorporar este nuevo modelo de gestión en sus procesos y; analizar paso a paso las ventajas y desventajas del Smart Working. Para que este modelo sea exitoso se debe considerar lo siguiente para su implementación:

- La organización debe contar con tecnología de punta para llevar a cabo el Smart Working.
- Garantizar la seguridad de la información y confidencialidad de ellas.
- Se debe preparar y capacitar al personal para el uso eficiente de las tecnologías.
- Generar un sistema de comunicación eficiente y fluida entre los participantes.
- Los colaboradores deben estar en constante perfeccionamiento de su autogestión en el desarrollo de sus objetivos organizacionales.

¿Qué rol debe cumplir Recursos Humanos en la implementación del Smart Working?

Es importante que el área de Recursos Humanos, realice un análisis de los beneficios y ventajas para la organización de poder aplicar este modelo y para ellos debe realizar las siguientes acciones:

- Qué tan alineada esta la empresa y sus Colaboradores a las tecnologías digitales modernas.
- Seleccionar aquellos procesos que son factibles de llevar a cabo y que no afecten el negocio de la empresa. Ejemplo: Comercialización, gestión de compras, entre otras.

Recursos Humanos debe ser un actor permanente desde la Planeación hasta el desarrollo del personal, que cuide al recurso más importante que es el Talento Humano y que asegure que los procesos funciones de acuerdo a las normativas vigentes en la aplicación de Smart Working.

Una función básica y relevante del área es definir los nuevos Perfiles de los postulantes que trabajarán bajo este modelo, porque sus niveles de responsabilidad cambian y su rol es más activo. Es un cambio sumamente estratégico el definir el nuevo Manual de Cargos.

Estos modelos conllevan a un Cambio Cultural de las organizaciones en cuánto a las nuevas formas de trabajo y a un alto grado de autonomía de los trabajadores.

Se puede concluir que este el gran desafío que tiene las empresas nacionales de incorporar el Smart Working como una estrategia de diferenciación con la competencia a través del Talento Humano. Para el área de Recursos Humanos es generar una transformación cultural de los nuevos perfiles y funciones de los Smart Working.

“No tenga miedo a los nuevos cambios y desafíos de la era Digital.”