

*“La mejor forma de predecir el futuro es creándolo”
propuso Peter Drucker.*

Es con este espíritu que la **Dirección de PyMes**, del **Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**, se asoció con las **Cámaras de Comercio Francesa, Italiana, Británica, Española y Grupo Brasil** y convocó a **Wynit**, Servicios de TI y consultoría de TI, para el desarrollo del programa “Desafíos de las PyMEs en la nueva era digital”

El primer desafío, **“Teletrabajo vs Presencial”**, que convocó a 56 empresas, se inició con el envío a los participantes del documento “Un prisma laboral de tres caras” con información sobre los modelos de trabajo presencial, remoto e híbrido.

Como culminación de la convocatoria, el 11 de agosto a partir de las 9.30, se realizó un encuentro virtual de trabajo que fue inaugurado por las palabras de **Hernán Najenson, Director General de la Dirección General Micro, Pequeñas y Medianas empresas** quien enmarcó la reunión en las acciones proactivas y recurrentes que la dirección a su cargo realiza a favor de las PyMEs.

La CEO de Wynit, Anna Rodríguez Hernández agradeció, a continuación, la convocatoria del Gobierno de la Ciudad, la colaboración de las Cámaras de Comercio Binacionales y presentó la labor de moderación de la consultora y también al equipo de profesionales que brindaría el apoyo necesario para la realización de las dinámicas de trabajo.

Karina Bahillo, Directora de Servicios de Wynit, inició su presentación dando contexto a la complejidad laboral desde el acrónimo BANI, que según el creador de la terminología, antropólogo y futurista Jamais Cascio, es “una estructura para articular las situaciones cada vez más comunes en las cuales la simple volatilidad o complejidad son lentes insuficientes para entender lo que está ocurriendo”.

Asimismo, presentó los mitos en torno al trabajo flexible y desarrolló un punto de vista base que “los modelos de flexibilidad que cada empresa adopte, responden a la naturaleza y a las necesidades de su actividad, las preferencias de sus colaboradores y, también a sus capacidades y recursos en cuanto a tecnología, procesos y competencias profesionales”

Posteriormente presentó la consigna para las “mesas de trabajo” en las que los representantes de las empresas dialogarían, a partir de la pregunta

“¿Qué necesitamos transformar de nuestra cultura organizacional para adoptar flexibilidad y agilidad en los modelos de trabajo?”

Cada grupo, facilitado por un Coach de Wynit, volcó las conclusiones de sus conversaciones en la **matriz DAR**, que incluía la reflexión sobre *3 ejes centrales*:

DEJAR IR todo aquello que esta incorporado dentro de las organizaciones que resulta hoy innecesario donde tal vez fueron recetas de éxito en el pasado pero no lo son para este nuevo contexto.

Algunas preguntas disparadoras para este 1 eje fueron: ¿Qué ya no agrega valor? ¿Qué necesitamos dejar de Hacer? ¿Qué debemos evitar?

APRENDER/AGREGAR todo aquello que las organizaciones van a necesitar incorporar en cuenta a herramientas, conocimientos, actitudes, aptitudes para responder a las necesidades de estos tiempos

Algunas preguntas disparadoras para este 2 eje fueron: ¿Qué no hicimos nunca? ¿Qué necesitamos incorporar? ¿Qué necesitamos empezar a hacer, empezar a pensar?

RECICLAR todo aquello que las organizaciones están haciendo pero tal como está y de seguir así se transformará en un obstáculo o pasaran al estado de obsolescencia si no se actualizan

Algunas preguntas disparadoras para este 3 eje fueron: ¿Qué necesitamos actualizar? ¿Qué necesitamos optimizar? ¿Qué necesitamos potenciar? ¿Qué vamos a hacer con mayor intensidad? ¿Qué vamos a hacer con menos intensidad? ¿Qué vamos a hacer con mayor foco?

CONCLUSIONES

El encuentro finalizó con la presentación compilada por la Ejecutiva de Wynit, Pía Moronta, de las siguientes conclusiones:

DEJAR IR los representantes de las empresas que habían optado por el *modelo presencial*, votaron por aspectos actitudinales, como “el encanto del control, mindsets obsoletos, la adicción a la inmediatez - velocidad no es lo mismo que calidad- las reticencias y resistencias desde las miradas y los puntos de vista generacionales,”.

Y propusieron también “Romper estructuras de trabajo antiguas, el trabajo presencial y los sistemas antiguos de control” así como “la silla caliente - managers de generaciones anteriores mantienen la postura de presencialidad 100%, que genera una dinámica totalmente diferente de trabajo y conflictos entre los equipos”.

Los representantes de empresas que se volcaron al *remoto*, propusieron **DEJAR IR** “la resistencia al cambio y la desconfianza”.

APRENDER/AGREGAR, los que optaron por el *trabajo presencial*, eligieron “Incorporar nuevas formas de hacer, trabajar por objetivos y gestionar el equilibrio de la vida personal y profesional, estableciendo prioridades entre trabajo y familia”.

Asimismo “Readaptar los trabajos que requieren el viejo esquema de la presencialidad, incluir herramientas que ayuden al

colaborador y equipos que se autogestionen, sin depender de la supervisión". Vieron necesario "Incorporar nuevas tecnologías en la presencialidad, aprender gestión del cambio, medir y transparentar la gestión y actualizar el liderazgo".

Los que se volcaron al *Remoto*, votaron por "Redefinir el propósito de la oficina: ¿es lo mismo ir hoy a la oficina? e impulsar aprendizajes de liderazgo en la nueva normalidad".

Los que optaron por lo *Híbrido*, propusieron "Dar libertad y capacitaciones a los colaboradores, Incorporar tecnologías para comunicarnos y medirnos en la gestión y trabajar por objetivos". También "Definir propósito de las reuniones presenciales y optimizar la capacidad de resolución y liderazgo."

En cuanto al **RECICLAR**, los que eligieron *presencial* optaron por "Trabajar la presencialidad con propósito: ir si es realmente necesario, capacitar a los equipos, reskilling y autogestión de los colaboradores y sistemas de control por sistema de organización".

Pusieron énfasis en "el liderazgo al servicio de sus equipos como resolución de obstáculos y problemas, que trabaje con pares y equipos de otras áreas, tenga conciencia de la respuesta emocional de las personas, y realice planificación y seguimiento, competencias imprescindibles para que los equipos puedan trabajar por objetivos."

Las empresas que optaron por el *Híbrido* agregaron "Brindar espacios para mejorar la productividad y liderazgo con objetivos: Firme en los resultados y cercano con la gente."

En tanto, las que optaron por el *Remoto*, votaron por "retrabajar con todos los colaboradores la Cultura de la organización".

Las conclusiones de este encuentro serán la base para la construcción de un programa de "**Liderazgo para la nueva era digital**" que propondrá la Dirección de Pymes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires