

8M y trabajo híbrido

Decidí conmemorar el Día Internacional de las Mujeres haciendo conciencia sobre los efectos en ellas de las nuevas modalidades híbridas de trabajo

▶ Escuchar este artículo

Por Nuria Marín Raventós

4 de marzo 2023, 9:20 PM



El 8 de marzo es el [Día Internacional de las Mujeres](#), decidí conmemorarlo haciendo conciencia sobre los efectos en las mujeres de las nuevas modalidades híbridas de trabajo, que se intensificaron por necesidad debido a la pandemia y que, con posterioridad, se convirtieron en la nueva normalidad tanto para las personas como para las empresas. Me refiero, claro está, a los puestos que por su naturaleza se pueden ejercer de esta manera.

El estudio de Lean In y McKinsey, [Women in the Workplace 2022](#), señala cómo en Estados Unidos tan solo un 7 % de las empresas encuestadas regresarán en su totalidad a la presencialidad y un 32 % señalan que la modalidad de trabajo híbrido tenderá más bien a ampliarse en el futuro.

Esta realidad afecta y beneficia a todos los géneros, pero no en igual proporción, por lo que me pareció oportuno conmemorar el 8 de marzo haciendo visible para las mujeres y las organizaciones las implicaciones de esta fórmula de trabajo.

En lo positivo, la mayoría de las mujeres (+10 puntos sobre los hombres) prefieren este sistema de trabajo por tres razones: mejor balance entre el trabajo y la familia, mayor control de su tiempo y ahorro de tiempo y dinero en la movilización al trabajo.

Sin embargo, no todo es positivo, en marzo del año pasado, la profesora de Wharton [Martine Haas](#), en el *Harvard Business Review*, lo mismo que el estudio de Lean In, previnieron sobre posibles desventajas en detrimento de las mujeres: menores oportunidades para el *mentoring* y el *sponsoring*, respaldos esenciales para el ascenso, al ser menos visibles en las organizaciones, un obstáculo existente antes de la pandemia, y menos oportunidades de *networking*, otro elemento esencial para el crecimiento profesional.

La autora se inclina y recomienda un sistema híbrido flexible, que propicie una combinación de trabajo remoto y presencial, pues así disminuyen las desventajas señaladas, a diferencia de estar el 100 % en remoto o de manera presencial permanentemente. Este es un buen llamado de atención y una válida recomendación tanto para aquellas mujeres que quieren ascender como para las empresas que entienden que el contar con diversidad en los puestos de alta decisión incide positivamente en todos sus indicadores, incluida la rentabilidad.

nmarin@alvarezymarin.com

La autora es politóloga.



Los expertos recomiendan un equilibrio que propicie una combinación de trabajo remoto y presencial. (Shutterstock)