El trabajo como actividad, no como lugar físico

[iStockphoto]/Thinkstock.

Los avances tecnológicos de los últimos años han revolucionado el mundo del trabajo: han mejorado la movilidad, las comunicaciones y la eficiencia hasta el extremo de poderse replicar un puesto de trabajo de una empresa en cualquier lugar del mundo, permitiéndola gestionar mejor los recursos disponibles. Ya no se habla sólo de teletrabajo. Se empieza a consolidar la expresión «trabajo en red» y «e-trabajo».

Yolanda Antón

En el siglo XXI, contar con empleados que trabajan fuera de la oficina es cada vez más habitual. Es una manera de aumentar el alcance del negocio y reducir costes de operaciones, grandes ventajas que llevan aparejadas algunos inconvenientes, salvables todos ellos, pero que merecen una especial dedicación. Es necesario seguir de cerca la productividad del empleado, pero dándole la suficiente libertad como para que pueda valorar el teletrabajo como una experiencia positiva y conveniente para ambas partes.

Como es evidente, y ya comentamos en un número anterior, no todas las tareas son susceptibles de ser trabajadas en red -por supuesto no si requieren presencia física-, ni todos los empleados se ajustan al perfil de un e-trabajador. Algunas cualidades, como la motivación y el sentido de la responsabilidad, son básicas, pero no mucho más importantes que otras como la capacidad para trabajar sin apenas supervisión, una buena organización y la habilidad para comunicarse con el responsable o con el resto de miembros del equipo, así como con clientes, llegado el caso.

Suponiendo que encontramos empleados con esas cualidades, ¿qué pueden y deben hacer los responsables para lograr que la experiencia del trabajo en red sea un éxito? Básicamente, tres cosas:

- Fijar metas y reglas claras que permitan conocer el grado de avance de los proyectos sin necesidad de reportes continuos.
- Crear un ambiente de equipo que fomente la inclusión, trabajando expresamente las relaciones interpersonales.
- Proporcionar la tecnología y el soporte técnico adecuado, lo que, además de incrementar la eficiencia, genera seguridad en el empleado y pone a su disposición información y herramientas útiles para el desempeño de sus tareas.

Las empresas que se empeñen en un esquema de trabajo tradicional pueden encontrarse con que no puede retener o contratar el talento necesario

La forma de trabajar está cambiando en todo el mundo. El lugar físico al que llamamos «oficina» puede estar ya en cualquier sitio, desde la propia casa al lugar de vacaciones, pasando por la sala de embarque de un aeropuerto. Las nuevas tecnologías permiten a personas y empresas crear unas nuevas rutinas laborales más flexibles y, en muchos casos, más productivas.

Según un estudio realizado recientemente por Insight Express para Cisco denominado *Cisco Connected World Report*, basado en encuestas a 2.600 empleados y profesionales de las tecnologías de la información en 13 países, el 60% de los trabajadores considera que su productividad no varía trabajen desde su casa o desde cualquier sitio o trabajen desde la oficina y están pidiendo a sus empresas que les provean de las herramientas y la flexibilidad necesarias para poder desempeñar sus funciones cuándo, cómo y dónde más les convenga con el fin de compatibilizar mejor su vida profesional y personal. Los dispositivos móviles son claves para ello.

Sin embargo, todavía hay un número importante de empresas en el mundo que no logran -o no quieren- salirse del esquema del trabajo tradicional, con sus horarios predefinidos, a pesar de que, según el estudio, los e-trabajadores admiten realizar hasta tres y cuatro horas más extras a la semana.

Estas empresas pueden encontrarse con el problema de no poder retener o no poder contratar el talento necesario, como muestra el hecho de que, según el mencionado estudio, dos de cada tres trabajadores estarían dispuestos a cambiarse a un empleo con un salario menor si éste les ofreciera las herramientas y la flexibilidad para poder trabajar desde donde quieran y en su propio tiempo. En países como España, la proporción es tres de cada cuatro.

Los prejuicios, el desconocimiento o la desconfianza impiden el compromiso con la innovación. Sin duda, la implementación de sistemas de trabajo remoto tiene sus riesgos, pero, asumiéndolo como un reto, aumenta el grado de compromiso con la empresa y los proyectos y potencia la adquisición de nuevas y mayores responsabilidades.

Una empresa que no cuente con una visión alineada hacia la innovación imposibilitará que su estructura emprenda nuevos caminos y perderá oportunidades no sólo de crecimiento, sino de propia supervivencia en un entorno tan competitivo como el actual.

En España, tres de cada cuatro trabajadores estarían dispuestos a cambiar flexibilidad por salario

Las compañías deben apostar por una infraestructura de redes sin fronteras, dirigida a cubrir las necesidades de los empleados y a conseguir nuevas ventajas competitivas. Ser productivo en cualquier momento y lugar con independencia del dispositivo utilizado representa una oportunidad única para convertir definitivamente el trabajo en una actividad y no en un lugar físico ::

[iStockphoto/Thinkstock.