

La nueva norma del trabajo remoto está convirtiendo a escépticos en creyentes

Por [Anna Codrea-Rado](#), colaboradora

Si hace algunos meses se le hubiera preguntado su opinión sobre el trabajo remoto a Luke Tobin, presidente y director ejecutivo de [Digital Ethos](#), una agencia de marketing digital, él hubiera dicho que era un escéptico.

El equipo de 22 personas de Tobin trabajaba en una oficina física en el Reino Unido. Los compañeros de trabajo colaboraban en proyectos creativos en reuniones presenciales y se comunicaban aproximándose a los escritorios de cada uno. Todo cambió a principios de marzo cuando la empresa, junto con las empresas de todo el mundo, adoptó el trabajo remoto en respuesta a la pandemia del COVID-19.

“El resultado del trabajo ha sido fantástico”, señala Tobin. “Las personas también están menos distraídas y las herramientas que hemos podido implementar nos han dado un panorama claro de lo que está sucediendo, desde el proyecto hasta la entrega”. Además de la videoconferencia, el equipo usa el software de seguimiento del tiempo [Time Doctor](#) y la herramienta de administración de proyectos [Clickup](#) para rastrear el flujo de trabajo.

En medio de la pandemia, el trabajo remoto es en gran medida la nueva norma. En el Reino Unido, las directrices gubernamentales indican que, a excepción de los trabajadores clave, como los profesionales de los servicios de salud, los servicios de emergencia y los trabajadores de producción de alimentos, el personal debe trabajar desde sus casas tanto como sea posible. Las autoridades de todo el mundo han dado un consejo similar, incluidas las de Estados Unidos, donde la Casa Blanca solicitó a las personas que [trabajaran desde sus casas si podían](#).

Reservas remotas

Incluso antes del coronavirus, el trabajo flexible comenzaba a avanzar, pero la adopción masiva continuaba siendo un hecho aislado. Los gerentes preocupados por la visibilidad, la colaboración virtual y la autodisciplina se resistían a que su trabajo se desarrollara de manera virtual. En una investigación de [Anne Corder Recruitment](#) en 2019 se determinó que al 29 % de los empleadores le preocupaba el impacto que tendría el trabajo remoto en la cultura y la productividad de su lugar de trabajo. Otro 29 % sentía que no podía confiar en que su fuerza laboral actual funcionara a su capacidad prevista. Sin embargo, el cambio forzado al trabajo remoto ha disipado muchos de esos temores y ha convertido a escépticos en creyentes.

La postura anterior de Tobin con respecto al trabajo remoto era que la empresa estaba bien encaminada sin él, con un crecimiento interanual del 200 % y una cosecha de galardones. Entonces, ¿por qué reparar algo que no estaba descompuesto? “No quería correr un riesgo al permitir el trabajo desde la casa, aunque había visto que muchas otras empresas lo adoptaban y había leído libros donde se señalaba que funcionaba”, afirma. “Me ponía nervioso”.

La preocupación específica de Tobin con respecto al trabajo remoto era la capacidad de colaborar eficazmente a distancia. “El principal temor era que parte de la creatividad se perdiera”, señala. Como agencia digital, un alto porcentaje del trabajo que realizan implica sesiones de creatividad con distintos departamentos. A Tobin le preocupaba cómo funcionaría eso de manera remota y cómo se sincronizarían correctamente los equipos sin poder hablar cara a cara.

La videoconferencia ha sido de especial utilidad para ayudar a superar este obstáculo. Cada mañana, el equipo realiza una reunión virtual a través de Google Hangouts en la que destina 20 minutos a compartir noticias del día anterior y los retos que está enfrentando. Cada equipo también realiza su propia reunión durante el día. “Ha funcionado extremadamente bien”, dice Tobin. “De acuerdo con los comentarios, el equipo siente que está más al tanto de lo que sucede que antes”.

Los empleados han preguntado a sus jefes si pueden trabajar de manera remota por años. [En un informe sobre el estado del trabajo remoto](#) de 2019 realizado por Buffer, una empresa de software de administración de medios sociales, el 99 % de los encuestados señaló que quisiera trabajar de manera remota por lo menos parte del tiempo del resto de sus carreras. La oferta de opciones de trabajo remoto por parte de una empresa incluso se ha convertido en un punto no negociable para los trabajadores modernos. Tobin afirma que, en su propia empresa, él perdió hace poco a un empleado, quien se fue específicamente porque le ofrecieron más flexibilidad en otro lugar.

De todas formas, el trabajo remoto antes de la pandemia era la excepción y no la regla. Sin embargo, entre la comunidad de trabajadores independientes y por cuenta propia ocurre lo contrario. [Hoxby](#), una agencia de trabajadores independientes, está formada por una red de trabajadores por cuenta propia, todos los cuales trabajan de manera remota. En respuesta a la orden de permanecer en las casas, la empresa lanzó una campaña denominada [#remoteagainstcoronavirus](#) para mostrar a las empresas que el trabajo remoto puede ser muy productivo.

“Hay mucho temor y confusión con respecto a lo que significa el trabajo remoto”, señala Lizzie Penny, fundadora de Hoxby. “La campaña forma un plan de emergencia para que las empresas comprendan mejor cómo liderar a los equipos remotos y para ayudarlas a implementar rápidamente estrategias y procesos que permitan garantizar la normalidad durante esta crisis”. Como parte de la campaña, Hoxby publicó una serie de recursos sobre el trabajo remoto, entre los que se incluyen [una guía para liderar a los equipos remotos](#) y [un enfoque de cuatro pasos para adoptar el trabajo remoto](#).

Juntos a la distancia

De acuerdo con Penny, la implementación de una estrategia sólida de trabajo remoto no solo promueve la productividad, sino que respalda el bienestar de los empleados. Esto es algo con lo que concuerda Adam Hadley, presidente y director ejecutivo de [QuantSpark](#), una empresa de consultoría de ciencia de datos de Londres. A Hadley, quien era escéptico con respecto al trabajo remoto, le preocupaba mantener la moral. Para combatir esto, la empresa usa Zoom a fin de promover la camaradería mutua que suelen compartir en persona.

“Jugamos muchos juegos”, indica Hadley. El equipo ha recurrido a las pruebas virtuales y también a un juego llamado “Spy” en Zoom, en el cual deben adivinar si alguien está inventando una historia. En términos de las operaciones comerciales cotidianas, el personal de QuantSpark cambió su reunión diaria por una virtual.

El equipo, que ya está acostumbrado a informar en qué están trabajando a la organización en general tanto en Slack como de manera presencial en la oficina, ha apreciado los beneficios de continuar con esta práctica en línea. “Comprometerse con algo, incluso una sola cosa al día, es realmente bueno para el bienestar mental de las personas”, señala Hadley. “La reunión virtual ha funcionado muy bien”.

Penny de Hoxby espera que esta ventana al trabajo remoto demuestre a los líderes empresariales el valor de este estilo de trabajo. “Planificar ahora a largo plazo también será beneficioso y ver lo positivo de la pandemia como una oportunidad de adoptar buenas prácticas para cuando salgamos de ella significará una ventaja competitiva para algunas empresas”.

En QuantSpark, Hadley ya está pensando en cómo la empresa puede traducir algunas de las lecciones aprendidas de este período de trabajo remoto una vez que se levanten las restricciones. “Tenemos todas las intenciones de adoptar esto incluso cuando la oficina vuelva a abrir”, indica. Además de invertir en una potente tecnología de videoconferencia, también le entusiasma comprender el impacto del trabajo flexible en la dinámica de su equipo. “Este período ha animado a las personas a reflexionar acerca de la manera en que trabajan bien y de la empatía que se ha fomentado. La rutina monótona de ir a la oficina no nos permite ser conscientes de nosotros mismos, mientras que todo esto nos ha forzado, a todos, a pensar en cómo trabajamos de la mejor manera”.