Hacia el fortalecimiento del trabajo remoto

Luego de la crisis generada por la pandemia de la **COVID- 19**, muchas organizaciones han optado por el trabajo remoto como la principal opcioń para seguir subsistiendo. Con la extensioń de esta modalidad de trabajo hasta el 31 de julio de 2021, seguń decreto´el Gobierno, las empresas necesitan mejorar las herramientas para gestionar de manera efectiva las labores de sus trabajadores.

Priorizando el home office

En este contexto, una reciente encuesta de EY Peru´revelo´que el 69% de las companĩás esta´fortaleciendo sus sistemas de trabajo remoto. Las empresas de los sectores de finanzas y seguros (89%), petroĩeo y energıá (89%), comercio (81%), alimentos y consumo masivo (79%, y servicios (77%), principalmente vienen utilizando esta metodologıá.

> *“Muchas organizaciones no teni´an una idea clara de que´ necesitaban los colaboradores al trabajar desde casa y cuan productivos podri´an estar siendo. Entonces, esta´n aplicando un sistema que permita identificar el trabajo real y desempen˜o a trave´s de KPIs cuantificables. De alguna manera, esta´ quedando de lado la cultura del presencialismo para dar paso a la cultura de resultados”, explica la li´der de Capital Humano de EY Peru´, **Alejandra Osorio**.*

Asimismo, senãla que la mayorıá de las empresas esta´ enfocańdose en disenãr modelos que les permitan conocer cuaĺes son las actividades que realizan sus trabajadores. Entre ellos, el hacer reportes semanales de gestioń de actividades sobre el tiempo dedicando a cada tarea, los cuales son corroborados con entregables.

En ese sentido, les toca a las organizaciones seguir implementando herramientas para generar eficiencias. Seguń **Osorio** hay companĩás que incluso han equipado el espacio de trabajo de sus colaboradores con sillas ergonomı́cas y artıćulos que les puedan hacer maś afectiva la ejecucioń de su trabajo, ası´como la implementacioń de internet de mayor velocidad. Y también estań capacitańdolos en la gestioń de las labores de forma virtual.

Para la docente de Pacıfico Business School, **Claudia Draghi**, la productividad tiene que medirse en términos de eficiencias, porque el numı́ero ya no esta´siendo el indicador de éxito, y muchas de las empresas han dejado sus objetivos de crecimiento en stand by.

Gestión de equipos de trabajo

Un tema trascendental es la gestioń de los colaboradores de forma remota. **Alejandra Osorio**, de EY Peru,́ indica que los jefes tienen que confiar y realizar seguimientos continuos seguń el nivel de responsabilidad. *“Los li´deres tienen que estar orientados al logro, partir de la confianza, ser ma´s planificados y ma´s cercanos, y generar espacios de integracio´n con los equipos”*, anota.

Por su parte, **Claudia Draghi** , de Pacıfico Business School, subraya que en esta coyuntura es importante redefinir los lineamientos del equipo, incluso en temas sencillos como las normas de las reuniones virtuales, los horarios, si la cамara debe estar activada o apagada. *“El hecho de escuchar a la gente, preguntarles cua´l es la realidad que viven o co´mo quieren manejar las reuniones virtuales, esta´ marcando una diferencia maravillosa en el impacto que tienen sobre su equipo. Lo ma´s importante es consensuar formas de trabajo*”, sugiere.

Precisa también que una de las variables que esta´influyendo es la gestioń uno a uno, porque todos tienen distintas realidades en casa. Por tanto, también se necesita empatıá y conexioń con la gente.

Alejandra Osorio, de EY Peru, apunta que, debido a que las empresas realizan reuniones con frecuencia, se estań estrechando las relaciones en los equipos; por ejemplo, a través de reuniones que no son laborales: cafés o actividades de integracioń virtual.

La directora general de CL Selection, **Sandra Cubas**, afirma que algunas organizaciones estań apostando mucho por reuniones virtuales de camaraderıá, talleres de yoga, charlas motivacionales y manejo de estrés. *“El li´der debe mantener una comunicacio´n horizontal constante y de manera individual con cada uno de sus colaboradores, ya sea que el trabajo presencial retomo´ o se mantuvo el home office*”, asevera.

Por otro lado, el establecimiento de horarios de trabajo va a depender del tipo de labor que se desempenẽ y de la cultura de la organizacioń. Hay empresas estań manteniendo los horarios de oficina y otras que los han flexibilizado.

Claudia Draghi, de Pacıfico Business School, sostiene que existen aŕeas que se adaptan mejor al trabajo remoto y otras que no pueden funcionar sin la presencia del personal en el centro de labores. En esta situacioń, el salir de la casa termina siendo un relajo. “Podemos utilizar esta necesidad real que existe de salir como una oportunidad para reconectar con nuestra gente. Ademaś, buscar la mejor forma de hacer que nuestra oficina se convierta en un espacio de seguridad para ellos”, refiere.

Espacio adecuado para el teletrabajo

Los niveles de estrés a los que un colaborador esta´expuesto por trabajar de manera remota son muy altos. **Draghi** destaca que en programacioń neurolinguïstica (PNL), la creacioń de un contexto es determinante. Por ello, si no se cuenta con un escritorio propio se usa la mesa del comedor para trabajar con la computadora, se recomienda colocar fotos y frases que ayuden a conectar con la profesioń. *“Nunca trabajen desde la cama. La cama tiene que ser la zona de descanso y tranquilidad, un espacio sagrado en esta coyuntura*”, exhorta.

La comunicacioń y la empatıá también resultan fundamentales en el hogar para distribuir las labores y horarios. *“No podemos*

buscar eficiencias en el trabajo si como colaboradores no hemos tenido esa conversio´n en la que se ha definido cua´les son los roles en casa, porque sucede que a veces ese nivel de frustracio´n se vuelca en el hogar y en el trabajo, y se termina siendo poco eficiente”, añãde **Draghi**.

Captación e inducción

Si bien el 84% de las empresas peruanas tuvo que suspender sus procesos de contratacioń (estudio de EY Peru), hay algunas que se han ido reactivando y captando nuevos colaboradores de manera virtual. LinkedIn es una de las redes sociales que maś se esta´utilizando y resulta maś afectiva para los procesos de contratacioń.

“Gran parte del reclutamiento se viene realizando a trave´s de plataformas como Zoom y Google Meet, entre otras. La mayori´a de sectores del pai´s esta´ haciendo reclutamiento virtual a fin de evitar contagios y contacto con otras personas. Pero existen organizaciones que requieren la entrevista y reunio´n final presencial”, puntualiza la directora general de CL Selection, **Sandra Cubas**.

Agrega que muchas companĩás ya tenıán un método de inducciońvirtual. Sin embargo, las que no lo tenıán se han adaptado a la nueva realidad, a fin de cumplir con este proceso enriquecedor para los que recién ingresan a formar parte de una organizacioń.

Mientras que la docente de Pacıfico Business School, **Claudia Draghi**, propone virtualizar todos los procesos que se requieran pero no con terceros sino con gente de la propia empresa. *“Eso hace que la gente en la empresa sepa co´mo conectar con estos nuevos colaboradores. Asi´, el nuevo trabajador termina conociendo parte de la cultura de la empresa*”, manifiesta.

Para quienes estań en el proceso de buśqueda de empleo en esta pandemia, recomienda primero investigar sobre la companĩá, reconocer las habilidades que se tienen y ponerlas al servicio de la posicioń a la cual se aplica; ademaś, buscar oportunidades de aprendizaje y adelantarse a decirle al futuro empleador que uno esta´listo para el puesto requerido vıá remota.

> *“Uno va a ofrecerle algo a la empresa, no a pedirle trabajo. Eso tenemos que tatua´rnoslo quienes vamos a buscar empleo. Nosotros vamos a ofrecerle un servicio para que –en esta coyuntura– la empresa salga adelante. Es importante decir en primera instancia que uno esta´ preparado para el teletrabajo antes de que lo pregunten”, aclara.*