

## LAS OFICINAS VIRTUALES

Solo una empresa moderna, flexible, que selecciona acertadamente a su personal, confía en éste y sabe delegar tareas importantes, y que mantiene un sano equilibrio multidisciplinario entre sus colaboradores permite que éstos continúen aportando y creciendo junto a ella, en un entorno diferente al de una “oficina tradicional”.

Quizá esta práctica constituye todavía un “paradigma” para muchas empresas. Pero las tendencias de movilidad de los trabajadores pronostican que se irá imponiendo el uso de “oficinas virtuales” que son necesarias para competir en los mercados globalizados y cada vez más interdependientes.

Son siete años que trabajo en una empresa que ha logrado establecer con éxito una filosofía distinta a las tradicionales, bajo una dirección que promueve la creatividad, la responsabilidad y el trabajo en equipo; entre otros valores positivos, dignos de imitarse. De todos estos años, cumplo casi cuatro bajo el contexto de una oficina no tradicional, en donde el balance vida-trabajo me motiva día a día a seguir creciendo, innovando, inventando y me permite sobretodo amar y valorar la flexibilidad y oportunidad que mi empresa me está brindando. He querido compartir en este artículo, mi experiencia desde los puntos de vista individual y corporativo acerca de las “oficinas virtuales”.



### El trabajo desde el hogar y otros lugares remotos: la “planta u oficina virtual”

Hoy en día, muchas empresas de vanguardia alrededor del mundo han aprendido a valorar, como técnica y económicamente ventajoso, el trabajo que desempeña un gran número de personas desde hogares y otros lugares remotos. Esto, desde luego es posible, gracias al avance que hemos experimentado en el ámbito de las comunicaciones, que ha logrado acortar distancias y ha logrado también facilitar la interrelación personal, con colaboradores que no están ocupando un espacio en su planta física, pero que están definitivamente vinculados con ésta en lo que podríamos denominar la “planta virtual”.

Pero sin duda alguna no basta el sólo avance de las tecnologías de comunicación. Bajo este contexto es clave la calidad de contenido y la relevancia de los flujos de información que penetran en la organización. Así mismo, es relevante la adaptación que sufre la organización.

---

## El trabajo remoto, el paradigma del futuro, especialmente para las empresas transnacionales

---

Cada vez son más las organizaciones (principalmente las multinacionales) que contemplan dentro de su modelo, el trabajo remoto y permiten que algunos de sus empleados puedan trabajar desde casa. Podemos nombrar por ejemplo a: IBM, Belcorp, Xerox, Dell, Apple, Novartis, entre otras. Un estudio liderado por Nick Bloom, profesor de economía de Stanford asegura que el permitir que los empleados puedan trabajar desde casa se ha traducido en un gran incremento de la productividad, así como conseguir profesionales más felices.

Las organizaciones que tienen este beneficio, siguen apoyando a algunos empleados a “trabajar desde casa”, pues no solamente ven los beneficios de sus propios colaboradores quienes optan por este esquema sino que económicamente resulta atractivo a la empresa, por los resultados y rendimientos obtenidos así como por la evidente reducción de costos que bajan sustancialmente pues se eliminan rubros como: utilización de espacios de oficina y parqueo de vehículos, guarderías, comedores para el personal, telefonía, equipos, material, entre otros.

En un mundo globalizado en donde la tecnología cada vez nos acerca entre personas y países; ya no debe ser un paradigma el que empecemos a abrir fronteras dentro de nuestras propias empresas y posiciones, en el que podamos conectarnos a través de un espacio, sitio y momento distinto; o, en el que capturemos visiones nuevas de diferentes culturas y las pongamos en práctica hacia nuestro trabajo.

---

## El trabajo desde el hogar y sus impactos

---

Son varios los impactos y oportunidades que se genera para el empleado cuando puede trabajar desde casa; entre ellos, se pueden anotar, los siguientes:

La lealtad. Es mucho más comprometido y fiel a su organización el que puede trabajar en un ambiente en el que no sacrifica su familia, amigos y espacio.

La responsabilidad. El no tener un horario dentro de oficina implica, como contrapartida, tener un alto grado de responsabilidad y auto disciplina para asignación y distribución del tiempo.

Creatividad y resultados. El poder visualizar los objetivos y metas que se ha planteado la empresa para la cual se trabaja, desde una “óptica externa distinta” es altamente enriquecedor y permite imaginar, probar, plantear y asumir mayores retos personales, pues finalmente serán los resultados finales los que serán visibles para los accionistas y la empresa.

Es importante, sin embargo, también mencionar, que existen aspectos clave que el colaborador que trabaja desde casa debe seguir, como, por ejemplo:

Utilizar adecuadamente la tecnología para compartir documentos, manejo remoto de sistemas, mantener reuniones de equipo vía herramientas tecnológicas (Ejemplo: video conferencias).

El trabajo desde lugares remotos requiere una alta y permanente comunicación sobre los proyectos que se están desarrollando, sus objetivos y resultados.

Hay que ser flexibles con los tiempos. Tanto el empleador como el trabajador remoto deben ponerse de acuerdo en los horarios, actividades y tiempos. El adaptarse y manejar estos tiempos compartidos es muy importante.

...hace 25 años no existía La Web ni los teléfonos inteligentes, hace 15 años no existían las tablets, hace 10 años no existían las redes sociales.

En el siglo XXI se creó la conexión de dispositivos electrónicos de forma inalámbrica...

Son solamente algunos datos curiosos que nos hacen reflexionar sobre lo conectados que podemos estar ahora...con un solo “click”.

## Balance y equilibrio laboral

Según un estudio realizado por “Semana Económica e Ispos Perú”; apenas una de cada diez compañías, cuentan con una estrategia formal para promover un balance y equilibrio entre sus colaboradores. Una de cada tres empresas solamente cuenta con algunos lineamientos y cuatro de cada siete, absolutamente ninguno.

De acuerdo a entrevistas y grupos focales que frecuentemente realizamos a varios de nuestros clientes, los aspectos que generalmente más valoran los empleados y que sus organizaciones no los consideran debidamente, son:

- a) Respeto a la jornada de ocho horas de trabajo;
- b) Horarios flexibles;
- c) Programas de educación y desarrollo personal del trabajador;

### Respeto a la jornada de horas de trabajo

Existen, como es sabido, muchas modalidades contractuales. Por ejemplo, un trabajador pudo haber sido contratado para que lleve a cabo una determinada “obra cierta”, conforme a unas especificaciones y un plazo determinados. En este caso, es evidente que no le compete al patrono vigilar si dicho trabajador cumple la jornada dentro de sus horas. Por otro lado, si alguien es contratado para ejecutar ciertas funciones, con una carga horaria de ocho horas diarias, no se le puede exigir que trabaje ocho y media, nueve o diez horas, a menos que se le pague horas extras y el trabajador esté de acuerdo con quedarse más tiempo laborando. A nivel ejecutivo y gerencial existe, en muchos de los países latinoamericanos, la falsa creencia de que su eficiencia y su rendimiento son directamente proporcionales al número de horas que un alto ejecutivo pasa en su oficina. Este es un falso paradigma. Si un gerente no pudo cumplir con sus funciones dentro del horario de ocho horas, no podrá cumplirlo tampoco dentro de un horario extendido. Física y psicológicamente estará agotado, estresado, desmotivado si hace suya, de manera perseverante, una práctica a todas luces inadecuada. Desde luego que existen casos excepcionales, que requieren de la atención puntual del ejecutivo fuera del horario normal. Pero no debe ser ésta la norma a seguir todos los días.

Tuve la oportunidad de trabajar en una empresa suiza. Al finalizar la jornada laboral, era el propio presidente de la empresa quien apagaba las luces para que el personal vaya a disfrutar del tiempo con la familia y amigos. El estudio peruano, al que se ha hecho referencia, confirma que el 52% de los ejecutivos está convencido que “para ser exitoso en su trabajo debe sacrificar gran parte de su vida personal-familiar. El 49% no se siente pleno con la frase “mi trabajo me permite lograr un equilibrio entre mi vida personal y laboral”.

### Horarios flexibles que permitan cubrir temas personales, familiares o de educación

Muchas empresas a nivel mundial y en el Ecuador, han observado que un factor motivacional constituye el brindar horarios flexibles y espacios dentro de los días laborables para que sus empleados puedan cubrir temas personales como: visitas médicas, programas en las escuelas de sus hijos, o trámites personales. Esta práctica además de favorecer al empleado, genera beneficios a la empresa pues denota una reducción en permisos, ausentismos e incluso rotación de sus funcionarios.

### Programas de educación

Algunas empresas continúan ancladas en el pasado y creen que los activos empresariales están conformados por los terrenos, los edificios, las maquinarias y los equipos. Por fortuna, cada vez es mayor el número de empresas que consideran que el verdadero activo de las empresas, el “activo intangible” por excelencia está conformado por el capital humano, por el conocimiento y experiencia que tiene el conjunto de sus trabajadores y altos ejecutivos. Por esta razón, tienen interés en el desarrollo y en la capacitación de su personal.

No todas las empresas han logrado establecer todavía políticas claras a este respecto. Por ejemplo, aquellos empleados que quieren seguir fortaleciendo su perfil duro y continuar sus estudios de postgrado, que tienen interés en seguir una nueva carrera, asistir a cursos, seminarios y/o charlas; suelen tener dificultades para que sus empresas les proporcionen un espacio y tiempo para que puedan cumplir con estas metas aspiracionales. Los auspicios económicos son en muchos casos poco exequibles.

## Cifras curiosas

El “Census Bureau en Estados Unidos” presenta estadísticas cada 5 años acerca del fenómeno “work at home”; en el último reporte del año 2010 se encuentran algunos datos que nos hace comprender mejor el contexto de oficinas virtuales. Así, por ejemplo, existen más de 13 millones de trabajadores “work at home”, casi 12% del total de trabajadores, de los cuales 9 millones exclusivamente trabajan en casa y el resto lo hace de manera mixta (oficina y casa). Un 39% de trabajadores “work at home” lo hacen para una empresa privada y la mitad lo hace en negocios propios.

Pero más allá de estos números se debe observar algunas particularidades. Así, por ejemplo, se destaca que la fuerza laboral masculina predomina en este estilo de trabajo, con un 52%, frente al 48% del grupo femenino de trabajadoras “work at home”. Existen algunas hipótesis frente a esta estadística, pero la que resalta en mi mente es aquella en que las mujeres quizá no encuentran un clima laboral favorable y prefieren “asegurar” su puesto de trabajo en la oficina tradicional. Una segunda estadística demográfica interesante es aquella sobre el nivel educativo de los trabajadores “work at home”; la mayoría (54%) tiene un grado de escolaridad superior a estudios universitarios. Este dato podría revelar que en esta época moderna los avances en la carrera profesional se dirigen hacia metas como la de trabajar desde casa. Finalmente, uno podría pensar, que el interés por trabajar en casa podría estar basado en estar cerca del cuidado de los hijos. Empero, las estadísticas demuestran lo contrario ya que solo el 36% de trabajadores work at home tienen hijos menores a 18 años.

