



# Reinventar el futuro del trabajo

\* Por Marco Paz Pellat

*El trabajo remoto, en la mayoría de los casos, es una novedad para muchas organizaciones privadas y públicas. No hay experiencia previa suficiente, hay escasos modelos y esquemas para incentivar la colaboración y el trabajo a distancia, al igual hay desconocimiento de modelos para evaluar y controlar el trabajo remoto*

En la medida que avanza la vacunación contra el Covid-19 se impone la necesidad de regresar a la normalidad después de un año y medio de restricciones a la movilidad y la vida social, y empieza a darse un debate importante: regresar al modelo anterior de trabajo presencial o aprovechar las ventajas del trabajo remoto con el uso de la tecnología.

La cultura del trabajo presencial es muy fuerte y tiene la ventaja de que se disponen de modelos, metodologías, técnicas, sistemas y reglas para evaluar el desempeño laboral y controlar los resultados.

Los empleadores han identificado (y cuantificado en ahorros) numerosas ventajas del trabajo a distancia: existe la tecnología y las plataformas robustas suficientes a bajo costo, permite ahorros importantes en costos de oficinas físicas, ayuda a un mejor control de los resultados de sus empleados, abre nuevas alternativas para contratar personas bajo esquemas flexibles y remotos, generan ahorros importantes en viajes de negocios, entre otros.

La obligación de trabajar de manera remota frente a la pandemia derrumbó dudas y pretextos sobre el trabajo a distancia.

Sin embargo, el trabajo remoto, en la mayoría de los casos, es una novedad para muchas organizaciones privadas y públicas. No hay experiencia previa

suficiente, hay escasos modelos y esquemas para incentivar la colaboración y el trabajo a distancia, al igual hay desconocimiento de modelos para evaluar y controlar el trabajo remoto.

A ello, hay que agregar los beneficios obtenidos por los empleados en el esquema remoto que se resisten a perder: control de su tiempo, menor pérdida de tiempo y dinero en traslados, mayor espacio para la familia, menos desgaste por viajes de negocios, mayor posibilidad de equilibrar el trabajo con la vida personal, oportunidad de cambiar su lugar para vivir a lugares más atractivos y menos costosos.

Frente a estas dudas, muchos líderes se preguntan qué hacer. Karen Eber escribió un artículo en la revista Fast Company, titulado "Es hora de reinventar el futuro del trabajo". Aquí hay 5 formas de hacerlo (<https://bit.ly/3qaqvER>), donde nos ofrece algunas ideas para resolver esta controversia. Aquí las enlistamos:

1. Pregunte. No suponga por sus empleados. Inicie un diálogo para conocer sus experiencias y preferencias para diseñar el nuevo modelo de trabajo de la organización. Pregúnteles qué prefieren: volver al esquema presencial, seguir con el modelo remoto o implementar un esquema híbrido.
2. Escuche. Hay que aprender a

escuchar de manera empática las dudas, preocupaciones e ideas de los empleados frente al impacto laboral de una pandemia que no ha terminado. Saber qué les preocupa, qué ideas proponen para atenderlas, qué modelos creen que pueden ser más beneficiosos para todos. Tenemos que identificar todo aquello que es importante para nuestros compañeros de trabajo.

3. Aprenda. Mantener conversaciones con empleados que han experimentado beneficios o problemas con el modelo remoto nos ayuda a entender a mayor profundidad las limitaciones y los beneficios para poder identificar pistas para diseñar el nuevo modelo de trabajo.

4. Colaboración. Es muy importante conocer la experiencia de los equipos de trabajo en el modelo remoto para identificar la nueva dinámica y las experiencias para enfrentar los retos que se presentaron y aprender de los casos de éxito.

5. Normas. Si la decisión es optar por un modelo híbrido o remoto, es necesario crear las normas que respondan a las inquietudes y dudas posibles. La certidumbre es fundamental en este cambio. Hay que definir de manera clara el cómo, cuándo y dónde trabajarán juntos.

La pandemia del Covid-19

nos obligó a practicar nuevos modelos de trabajo a distancia. Hay muchos aprendizajes, beneficios y dudas. Pero demostró que es posible por el avance de las tecnologías y la capacidad de adaptación del ser humano. Sería un grave desperdicio que una vez pasadas las restricciones del Covid-19 regresemos a los esquemas presenciales tradicionales, sin aprender de lo sucedido. También lo sería imponer un nuevo modelo híbrido o remoto sin consultar a los integrantes de la organización y crear las nuevas condiciones para el éxito. Llegó el momento de dar un paso más hacia la reinención del trabajo.

\* **Contacto:** [www.marcopaz.mx](http://www.marcopaz.mx), [alfil3000@gmail.com](mailto:alfil3000@gmail.com), **Twitter:** @marcopazpellat, [www.facebook.com/MarcoPazMX](http://www.facebook.com/MarcoPazMX), [www.ForoCuatro.tv](http://www.ForoCuatro.tv) y [www.ruizhealytimes.com](http://www.ruizhealytimes.com)

