

Habilidades de éxito para que el teletrabajo funcione en el equipo

¿Es el teletrabajo una utopía? Aunque España sigue estando a la cola de Europa en materia de teletrabajo, existe una clara tendencia por la implementación de esta modalidad laboral. A pesar de que sólo un 7% de los trabajadores ha teletrabajado alguna vez, más de un 25% de las empresas españolas aseguran estar dispuestas a incorporarlo en el día a día. Un interés debido, en gran medida, al nacimiento de nuevas profesiones digitales, la aparición de tecnología que posibilita el trabajo a distancia o la inclusión de nuevas generaciones de empleados que están dibujando una nueva realidad en las compañías.

¿Cuáles son las principales ventajas del teletrabajo? El empleado ve incrementada su flexibilidad, pudiendo organizarse a su ritmo, tener menos interrupciones, evitar desplazamientos y por tanto mejorar la conciliación laboral y familiar. A nivel empresarial, fomenta el compromiso con la empresa, ahorra costes, aumenta la productividad, la eficiencia y potencia otras competencias profesionales. Por ejemplo, las digitales o la gestión del tiempo.

Según indica la Universidad de Stanford, las personas que teletrabajan son un 13% más productivas y presentan un 50% menos de desgaste laboral. Entonces, ¿por qué muchas empresas y profesionales son reacios a esta modalidad laboral que se está poniendo de moda?

Motivos que dificultan el teletrabajo en la empresa

Existen todavía algunas creencias que fomentan el presentismo debido, en parte, a que para muchos responsables el teletrabajo es sinónimo de trabajar menos. Este pensamiento deriva de la necesidad de control de un liderazgo tradicional, que no se justifica actualmente debido a la multitud de recursos disponibles para la empresa o a las necesidades y expectativas de los profesionales actuales que demandan más libertad y autonomía.

Otras empresas no están preparadas para teletrabajar porque necesitan mejorar sus competencias organizativas, o no disponen de los medios tecnológicos suficientes. Por ejemplo sistemas digitales de gestión, comunicación y control que ayudan a desarrollar el trabajo de manera autónoma. En ocasiones incluso los empleados no tienen un ordenador portátil que puedan llevarse a casa, la conexión a internet no es buena o no existe posibilidad para reuniones en remoto.

Por otro lado, la legislación y normativa actual obliga a las empresas a controlar las horas realizadas por los trabajadores. Algo que parece incompatible con la orientación a objetivos característica del teletrabajo.

Cómo aplicar el Smart Working entre tus colaboradores

Estas creencias frenan la aplicación del teletrabajo como alternativa laboral. Sin embargo, muchas de las dificultades para su implantación se superarían si los profesionales demostraran a la empresa que es productivo y se consiguen mejores resultados.

Pero ser más productivo y eficiente no significa trabajar más horas. De hecho, trabajar de manera 'inteligente' es una máxima del trabajo en remoto. Esta filosofía conocida como Smart working (trabajo inteligente), es una nueva metodología del teletrabajo basada en dar al empleado todas las herramientas necesarias, para alcanzar su máximo rendimiento profesional desde cualquier lugar.

Para conseguirlo, es necesario que las compañías potencien una serie de pautas de actuación para garantizar la adaptación de sus equipos a esta nueva modalidad laboral:

Comportamientos clave para desarrollar habilidades para el teletrabajo

– **Planificar y organizar tareas, tiempos y descansos.** Presentar a tus colaboradores un listado de objetivos claros, así como saber priorizar y organizar al equipo, es fundamental para sacar partido al tiempo y esfuerzo dedicado.

– **Determinar el espacio de trabajo y garantizar los medios adecuados.** Como has podido comprobar, al igual que la disciplina, la organización es una habilidad primordial para alcanzar buenos resultados. Para conseguir que los profesionales organicen de manera efectiva su trabajo, es bueno que ellos mismos no mezclen asuntos personales con los profesionales y se fomente una cultura de desconexión.

– **Mejorar conocimientos transversales.** Contar con profesionales polivalentes facilita, y mucho, el desarrollo del teletrabajo efectivo. Es importante que dominen las herramientas digitales para comunicarse, organizarse, cooperar con otros compañeros y solucionar los diferentes problemas técnicos que puedan surgir. Al igual que apoyar la proactividad y el *multitasking*.

– **Potenciar la responsabilidad, autonomía y motivación.** Tanto en la oficina como a la hora de teletrabajar es importante definir objetivos, funciones y fomentar la autonomía y confianza en uno mismo. Con estas pautas conseguiremos que el trabajador sea resolutivo y evitaremos la desmotivación ante los momentos de soledad.

– **Coordinar trabajos con terceros y garantizar resultados.** Es importante que a la hora de planificarse y trabajar, tanto los responsables de equipo como los propios empleados, tengan en cuenta las diferentes necesidades de los compañeros y de los proyectos.



identity
integra