



El acto de equilibrio: lo que hemos aprendido durante un año trabajando desde casa

Artículo publicado por el World Economic Forum. Para ver original en inglés hacer click [aquí](#).

- El trabajo remoto debido a la pandemia ha fusionado el trabajo y la vida familiar como nunca antes.
- Las relaciones personales y profesionales se han visto beneficiadas en el nuevo entorno.
- Mientras tanto, el equilibrio entre la vida personal y laboral se ha visto gravemente alterado.

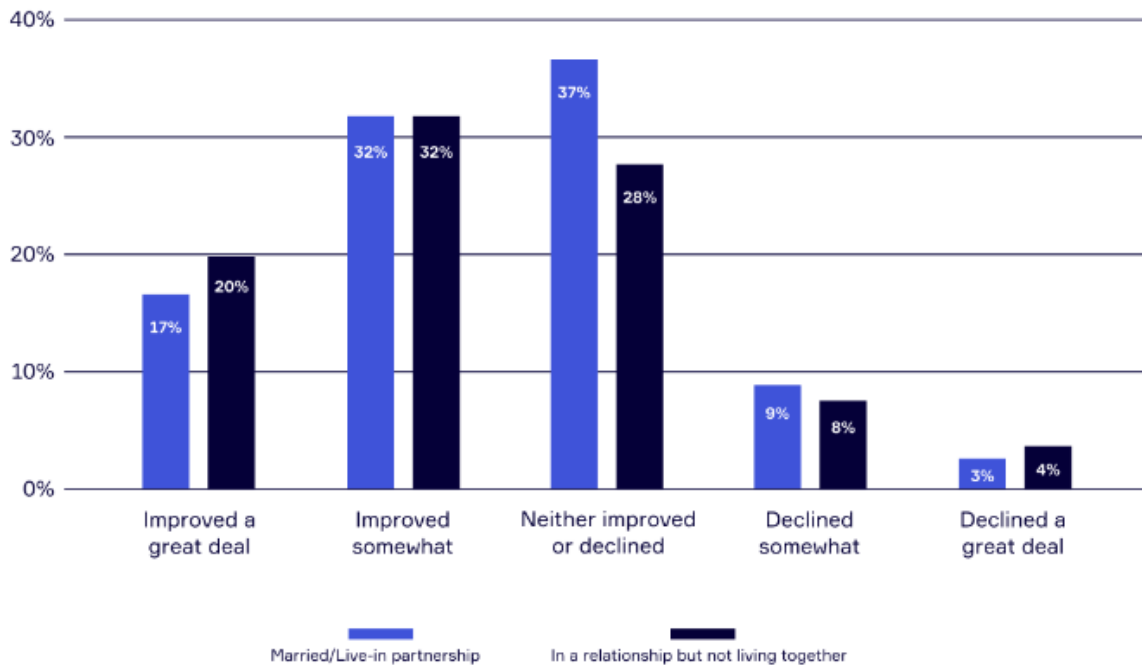
Todos se han visto afectados por la pandemia y, como sociedad, estamos lidiando con el dolor, el miedo y la frustración a la vez. Lo que comenzó como una transición repentina a una fuerza laboral completamente remota que luchaba por encontrar escritorios y teclados inalámbricos Ikea ahora se ha convertido en una compleja simbiosis de trabajo y vida familiar.

El año pasado, los centros tecnológicos como San Francisco fueron testigos de un éxodo significativo. Las comidas gourmet y el yoga con cachorros ya no son suficientes para retener a los trabajadores del conocimiento en lugares específicos.

YouGov y la plataforma de colaboración digital Miro , que es utilizada por el 95% de las compañías Fortune 100, encuestaron a 1,000 adultos sobre este nuevo entorno y cómo ha impactado su bienestar, compromiso y relaciones. Los resultados pintan una imagen de lo que podemos esperar en un mundo pospandémico.



To what extent, if at all, do you feel like your relationship with your spouse or partner has improved or declined since you began working from home as a result of the pandemic?



El trabajo a distancia parece tener un efecto beneficioso en las relaciones personales.

Los nuevos beneficios del trabajo remoto

Esta nueva libertad y flexibilidad para estar más cerca de las personas que más nos importan ha provocado revelaciones para muchos en la fuerza laboral. Principalmente, la importancia de nuestras relaciones y el papel clave que desempeñan en nuestra felicidad y bienestar general. Una vez que el mundo se abra de nuevo, continuaremos priorizándolos, algunos de manera más concreta que otros.

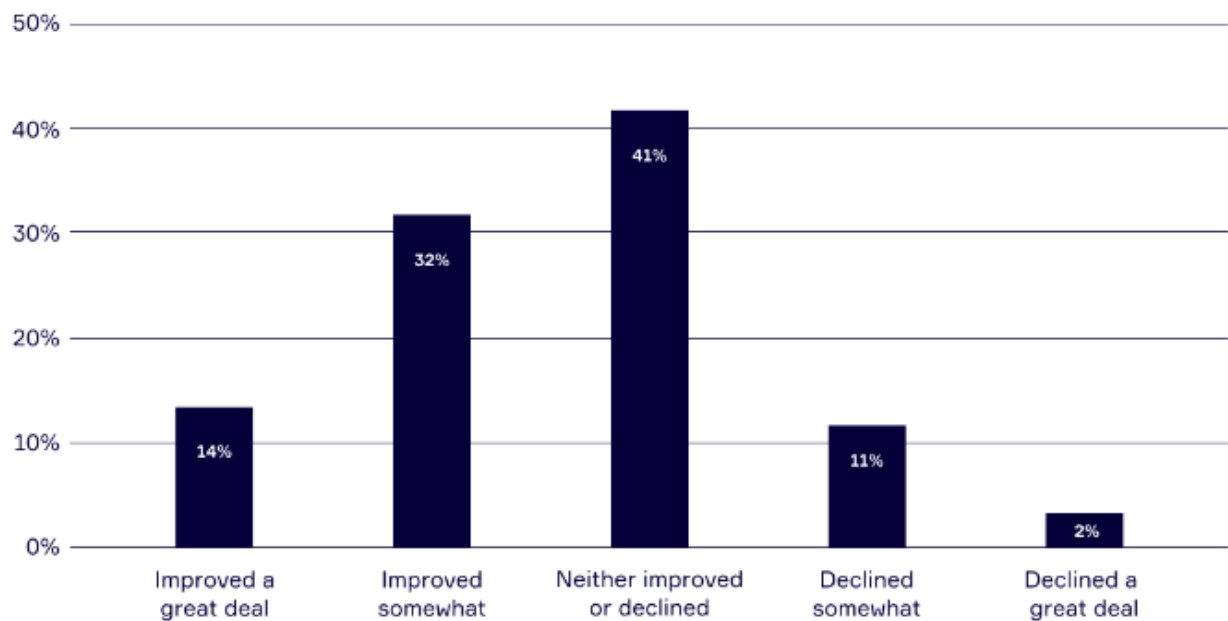
Casi la mitad (51%) de los trabajadores del conocimiento encuestados dijeron que la principal razón por la que se mudarían y trabajarían desde casa de forma permanente es "para estar más cerca de la familia y los amigos" o "para tener una familia". Se ha convertido en la clave para mantener la cordura en medio de la incertidumbre.



Las relaciones han mejorado en este nuevo entorno, tanto personales como profesionales. En estos tiempos difíciles, son las estructuras sociales fuera del trabajo las que pueden combatir el estrés y la fatiga del trabajo. Con la mayor parte de la jornada laboral llena de reuniones virtuales, la participación de la familia y los socios en el hogar, las relaciones con los socios (40%), la familia y los amigos (30%) y los niños menores de 18 años (44%) mejoraron. Profesionalmente, las relaciones con gerentes (28%), compañeros de equipo (25%) y otros colegas (21%) avanzaron, lo que hizo que la transición al trabajo remoto fuera más fluida.

Estos números son especialmente sorprendentes si se tiene en cuenta que las personas han pasado más tiempo trabajando durante COVID que antes; su relación con su gerente es crucial para una vida laboral feliz y saludable en general.

To what extent, if at all, do you feel your workload has increased or decreased since the shift to working from home as a result of the pandemic?



El trabajo a distancia ha tenido un efecto perjudicial en nuestro equilibrio entre el trabajo y la vida.



Las desventajas

Con esas revelaciones viene otra: el agotamiento. Con tantas personas que prefieren una vida principalmente de trabajo desde casa (FMH), lograr un equilibrio será crucial para avanzar. Casi la mitad (46%) de los trabajadores del conocimiento han experimentado un aumento de la carga de trabajo (y presumiblemente no deseada) durante el último año de la FMH. Con las licencias y la necesidad de hacer pivotar el negocio para mantenerse a flote, los equipos están dispersos, lo que los obliga a asumir mucho más trabajo de lo normal.

Los trabajadores remotos han recuperado tiempo al no desplazarse al trabajo. ¿Qué hacen con todo el tiempo ahorrado? Mas trabajo. En un estudio realizado por mi empresa y Oracle, descubrimos que el 35% de los trabajadores del conocimiento están trabajando más de 40 horas más cada mes, y el 25% se ha agotado por exceso de trabajo. No solo eso, sino que casi siete de cada 10 trabajadores del conocimiento (68%) que dijeron que trabajan los fines de semana y casi la mitad (45%) de los empleados remotos informaron que dedican regularmente más de ocho horas al día.

Esa falta de desplazamientos o una simple rutina matutina diaria está aplastando el equilibrio entre el trabajo y la vida. Un tercio de los trabajadores del conocimiento comienzan a trabajar a los 20 minutos de levantarse, y solo un quinto está despierto durante más de una hora antes de comenzar a trabajar. Sin desayuno, sin entrenamientos, sin meditación, solo directamente en el correo electrónico y las hojas de cálculo.

Tampoco está reprimiendo ninguna ansiedad sobre el trabajo. Casi la mitad de los trabajadores remotos se sienten inseguros en sus roles y posiciones dentro de sus empresas sin comunicación e interacción en persona. El veinte por ciento dijo que había aumentado la preocupación de que sus colegas lo vieran como no calificado o como un fraude. Más de una cuarta parte (29%) dijo que ha cuestionado más sus logros.

Hacer que la FMH funcione

En el lugar de trabajo, aproveche los eventos virtuales u oportunidades para establecer contactos con personas ajenas a su equipo. Si no ofrecen



ninguno, intente planificar uno usted mismo. La casualidad conduce a la innovación. Programe una reunión informal de Zoom donde no haya agenda.

Si su empresa planea regresar a la oficina después de la pandemia, recuerde que aún puede abogar por un modelo híbrido para pasar más tiempo en casa con su familia. Asegure jornadas laborales más equilibradas dando prioridad a los descansos diarios para el almuerzo y las caminatas de rutina. Citigroup adoptará un modelo híbrido, lo que permitirá a los trabajadores pasar dos días a distancia, mientras esperan que estén en la oficina los otros tres. La asistencia a la oficina promueve la tutoría de colaboración y ayuda a unificar los equipos, mientras que el trabajo remoto brinda a los empleados flexibilidad e independencia. Adobe también está adoptando un enfoque híbrido para equilibrar los beneficios de todos los acuerdos laborales como Citigroup con el fin de satisfacer a sus empleados y permitirles rendir al máximo.

Y, lo más importante: establezca límites entre el trabajo y la vida si aún no existen. La tecnología lo ha hecho accesible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, pero necesita saber cuándo "enchufarlo" y "desconectarlo". Para hacer esto, debe bloquear intencionalmente el tiempo en su calendario para actividades personales como ejercicio, comidas y llamadas telefónicas con su familia . Y debe establecer expectativas con sus compañeros de trabajo de que no será posible comunicarse con usted después de las 17:00 o las 18:00 durante la semana o en cualquier momento los fines de semana, a menos que sea una emergencia. Al ser intencional con respecto a su tiempo y por adelantado con su equipo, puede tener más control sobre su vida laboral.

El trabajo remoto puede estar aquí para quedarse. Hagamos que funcione para nosotros.