

¿Cuántas horas se necesitan en la oficina para trabajar bien?

Un buen ambiente laboral, unas condiciones de trabajo cómodas, la posibilidad de compaginar la carrera profesional con la familia... todos estos **son aspectos que mejoran el rendimiento de los trabajadores de una empresa**. Aspectos que muchas empresas pasan por alto pero que no deberían si quieren sacar el máximo partido del talento de sus empleados.



Hay que recordar un estudio realizado por la empresa Hay Group Insight, analizando el ambiente laboral y que concluye que los trabajadores que están altamente envueltos con su organización **pueden mejorar el rendimiento empresarial** hasta en un 30 % y tienen más del doble de posibilidades de sobrepasar las expectativas de rendimiento que sus compañeros sin compromiso alguno. ¿Qué mejor manera que mejorar el negocio de una empresa que teniendo a sus trabajadores bien comprometidos con los objetivos?

De este modo, SiliconWeek ha consultado a Cisco y a BEEVA, ambas galardonadas por Great Place to Work (GPTW) en diferentes momentos por ofrecer un buen ambiente de trabajo a sus empleados, para saber sus opiniones sobre cómo conseguir un buen lugar de trabajo.

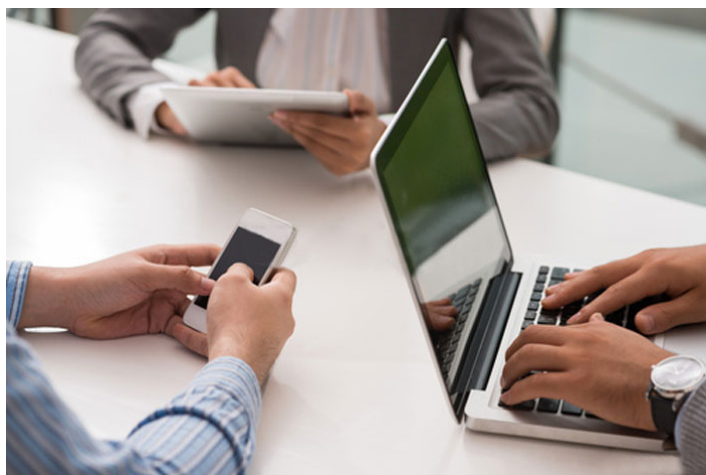
Estos premios, explican desde la misma organización, se ofrecen porque **“el mundo necesita organizaciones que cumplan sus objetivos con gente comprometida y feliz**. Organizaciones que estén convencidas de que la gente comprometida y feliz tiene relación directa con la productividad y los resultados. Organizaciones que entiendan la tremenda importancia del cambio”, [dicen los voceros de GPTW](#).

Cuando hablamos de satisfacción de la plantilla no podemos olvidar que uno de los asuntos más importantes es el número de horas que una persona se pasa en la oficina, y que interfiere en el tiempo que este tiene para estar con su familia, para dedicarlo a sí mismo o a sí misma y a sus

aficiones. Las tecnologías pueden ayudar mucho a que la conciliación sea posible.

Más tiempo en la oficina... ¿más de trabajo?

Un hábito común en América Latina es el de pasarse muchas horas en la oficina, a pesar de que los científicos llevan tiempo indicando que una persona difícilmente puede mantener la concentración durante 8 horas seguidas. Un informe presentado en el año 2013 por la OCDE mostraba que México es el país miembro de la organización donde más horas se trabaja (en aquel momento eran 2.237 horas al año) **mientras que Alemania y Holanda**, dos de las grandes economías de Europa, con altas tasas de productividad y con menores tasas de desempleo, son los países donde menos horas se trabaja (con alrededor de 1.380 horas, casi 1.000 menos que en México).



Las largas horas de empleo suponen un mayor cansancio en el empleado, lo que hace que rinda menos en sus tareas. Al mismo tiempo, el hecho de que tenga menos tiempo libre para estar con u familia o para dedicarlo a otras aficiones, puede llevar a una desmotivación del trabajador. Otros estudios apuntan a que **muchas horas de trabajo ha sido asociado con declive cognitivo y enfermedades cardiovasculares.**

Raúl Ortiz, Director de Recursos Humanos de Cisco para Latinoamérica considera que “más tiempo dedicado al trabajo en una oficina representa menos tiempo en casa y con la familia”, por lo que , la empresa tecnológica en la que trabaja basa su actividad en la creencia de que se debe “**fomentar el trabajo productivo y colaborativo**; el trabajo a distancia es posible en muchas posiciones que hoy se consideran necesarias en una oficina”.

Explica Alfonso Vitorica, director global de recursos humanos para BEEVA que “realizar jornadas excesivamente largas es contraproducente ya que **perderemos en conciliación y, con ello, motivación.** De cualquier manera, más allá de focalizar en trabajar muchas o pocas horas, debemos centrarnos en la productividad de las mismas y huir de las pérdidas de tiempo o errores por malinterpretar objetivos”.

Cambiando el paradigma del trabajo

Vitorica, desde BEEVA considera que “**debemos cambiar el paradigma de trabajo y entender que para lograr nuestros objetivos es más fácil hacerlo poco a poco**, con sprints cortos y que no nos conlleve demasiado trabajo solventar los posibles errores cometidos o adoptar vías alternativas”. Al mismo tiempo, el experto en Recursos Humanos considera que “si los objetivos diarios de cualquiera de nuestros puestos de trabajo no se pueden cubrir en una jornada de 8 horas, puede deberse a varias razones: **picos temporales de trabajo (por el lanzamiento de un producto, por ejemplo)**, indefinición de las responsabilidades del puesto y por una incorrecta estimación de funciones por puesto”.

En el primero de los casos, es algo temporal, recuerda el experto en recursos humanos de BEEVA que explica que “sin embargo, en el resto de los supuestos, hay un problema latente que solo puede empeorar si no se toman medidas por lo que recomendaría es exponer abiertamente el problema a nuestro responsable y, entre ambos, buscar una solución (ampliar el equipo, redefinición de funciones, etc)”.

Buen uso de la tecnología para conciliar

Desde Cisco, recuerda Raúl Ortiz que “si se fijan apropiadamente los objetivos de cada puesto y se mide contra resultados, dicho trabajo puede ser desempeñado desde cualquier lugar y por lo tanto evitar tanto tiempo dedicado al traslado de la gente a una oficina”. Esta, al igual que muchas otras empresas, dan la oportunidad a sus trabajadores de quedarse en casa a realizar sus tareas del día en caso de necesidad.

De hecho, a finales del pasado año, esta firma participó en Colombia en un encuentro en el que animaba a otras empresas a adoptar el teletrabajo como una forma de flexibilizar los horarios. En dicho encuentro, como publicó [SiliconWeek](#), Cisco aconsejó al sector privado y a sus líderes “**no tener miedo a los cambios de cómo la tecnología ayuda a digitalizar** la empresa como a transformar el diario vivir de los empleados, porque claramente es una herramienta que funciona” y es que la empresa ha comprobado que esto “directamente incide en la motivación de los empleados y en la productividad hacia las empresas”.

El teletrabajo es una práctica que poco a poco se va extendiendo en América Latina. Entre las principales ventajas, como ya analizamos desde SiliconWeek en un reportaje sobre el teletrabajo, encontramos que los horarios que se pueden usar son más flexibles, **que el personal puede estar en su hogar y compartir más tiempo en familia** o que se ahorra el tiempo (en ocasiones largo) de transporte hacia la oficina. Para las empresas supone ahorro en sus instalaciones y en la electricidad, aumenta la productividad y mejora el perfil de la contratación, ya que permite que tenga acceso a trabajadores de muchos más países del mundo.

Lo **común es que las empresas ofrezcan la posibilidad a sus trabajadores de acogerse a esta modalidad solo en ocasiones y no constantemente**. Y es que el teletrabajo presenta ciertas desventajas como que haya menos comunicación entre los trabajadores y que si las herramientas no se usan de forma adecuada pueda perderse información de la empresa.

Ejemplos en la vida real

Suecia anunció hace algo más de dos años su intención de probar proyectos piloto en donde los empleados de diversas entidades pudieran trabajar solo 6 horas al día, de lunes a viernes, manteniendo el mismo sueldo de cuando trabajan sus cuarenta horas semanales, y para comprobar los resultados. A comienzos de este 2017 se mostraron algunas de las conclusiones de este proyecto. Por un lado destaca que la **productividad aumentó** con este horario de trabajo y la salud y satisfacción de los empleados mostraron una mejora. Entre otras cosas, los trabajadores del proyecto tenían muchas menos probabilidades de pedir bajas.

Hace unos días, como publicó SiliconWeek, se presentaron los resultados de un proyecto llevado a cabo por la empresa española Iberdrola desde 2008, año en el que acordó con su plantilla poner una jornada intensiva en la que se entra en las oficinas a las 7 y cuarto de la mañana y se sale a las

3 menos 10, con 45 minutos de flexibilidad a la hora de entrar o salir todos los días del año. Ramón Castresana, director de recursos humanos de la compañía, declaró que esto **“mejoró la productividad y ganado más de medio millón de horas de trabajo anuales**. Hemos reducido en un 20% el absentismo y un 15% los accidentes laborales”. Parece ser que los trabajadores y trabajadoras están más motivados por la posibilidad de tener más tiempo para ellos mismos y eso aumenta la productividad empresarial.