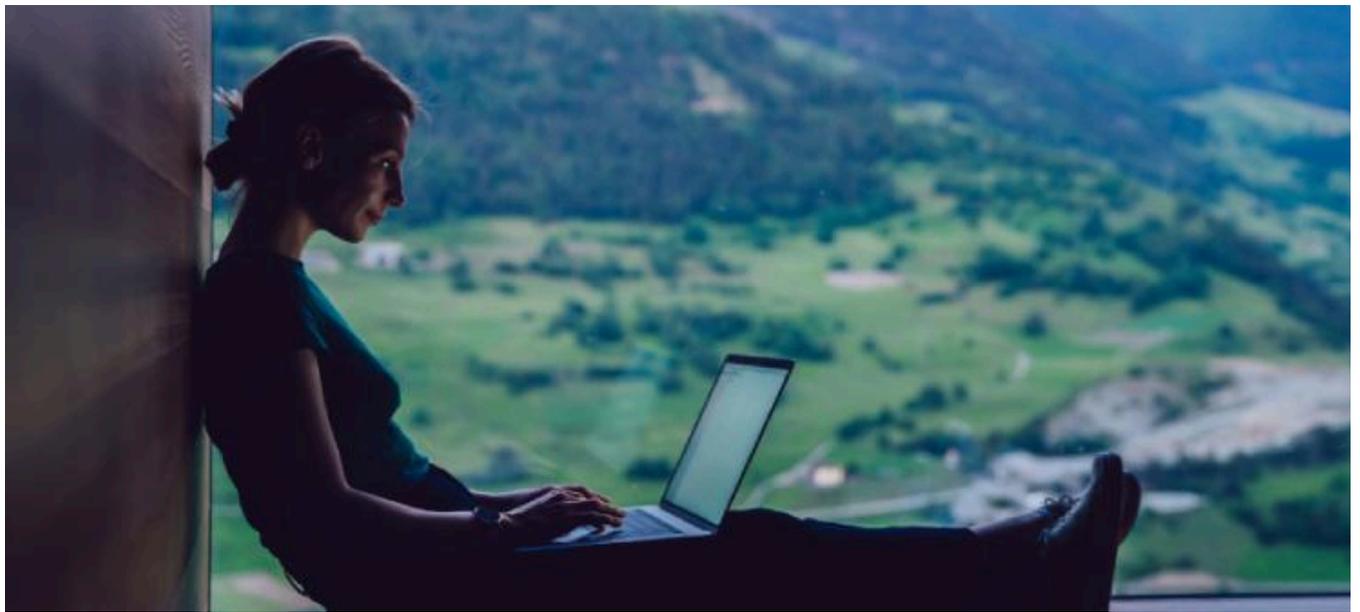


El trabajo asíncrono, una nueva modalidad laboral para dejar de 'calentar la silla'

Gracias a las herramientas tecnológicas, ya no es tan necesario que todos los empleados de una misma plantilla estén sujetos a un único horario. Eso es exactamente lo que nos plantea el trabajo asíncrono, una nueva forma de trabajar en equipo de manera diferida en el tiempo, es decir, en diferentes momentos del día, que nos permite un mayor control sobre la distribución de la jornada laboral.

Daniel Jiménez  @DJimenez32 30 abril 2024



El trabajo asíncrono es la evolución del teletrabajo.

Cuatro años después de que la pandemia irrumpiera de forma abrupta en nuestras vidas, ya podemos afirmar que teletrabajo, cuya implantación a gran escala fue consecuencia directa del confinamiento, vino para quedarse una vez superada esta situación excepcional. Y es que los profesionales de los entornos digitales han sabido apreciar las múltiples ventajas del trabajo en remoto, sobre todo de cara a **facilitar la conciliación** de la vida personal y laboral. Ventajas que además no están reñidas con la productividad. Todo lo contrario, de hecho, según el último [informe de Workmeter](#), compañía dedicada al desarrollo de soluciones tecnológicas para la medición del tiempo de trabajo, que señala que “en promedio, los empleados son más productivos cuando teletrabajan”.

El estudio explica que “los días de teletrabajo, los empleados cumplen con la actividad esperada y los días de trabajo presencial su actividad media es un poco inferior a lo esperado (18 minutos menos)”. Por otro lado, “los empleados consiguen un nivel de foco —nivel de concentración durante la jornada laboral— de un 71% cuando teletrabajan. Cifra que es cinco puntos inferior (66%) cuando van a la oficina”.

A pesar de estos reveladores datos, todavía existen **reticencias con el teletrabajo** que no solo tienen que ver con la posible falta de confianza de los gestores empresariales en el compromiso de sus empleados. También hay otro elemento relacionado con las agotadoras rutinas que a veces se generan durante la jornada en remoto. Como explica Joan Pons, fundador y CEO de Workmeter, “los trabajadores quieren tener la opción de trabajar desde casa porqu

les permite aprovechar mejor el tiempo y concentrarse más, pero se sienten extremadamente agotados por las reuniones innecesarias y extensas, los chats nebulosos y la falta general de límites entre la vida laboral y la vida personal o el hogar”.

Suscríbete a nuestra newsletter semanal

 Acepto el [Aviso legal](#) y la [Política de privacidad](#).

ENVIAR

Quizá sea a causa de que el teletrabajo lleva todavía poco tiempo entre nosotros, pero lo cierto es que continúan estando presentes, según señala Pons, “las mismas pautas que rigen el modelo de trabajo presencial, y esto es lo que ha despertado fenómenos nocivos para el bienestar del empleado como el tecnoestrés, la falta de desconexión o el *burnout*”. De alguna manera, hay empresas que quieren seguir viendo cómo el trabajador **‘calienta la silla’ también en remoto**, comprobando constantemente, por ejemplo, si los diferentes miembros del equipo están conectados, o bien convocándoles a largas, numerosas y a menudo innecesarias reuniones.

Para superar este inoperante modelo donde conviven de manera poco armónica nuevas y antiguas prácticas laborales, cada vez más voces recomiendan la adopción de fórmulas basadas en el trabajo asíncrono. Se trata, según estos expertos, de la **evolución natural del teletrabajo**. Si este consiste en realizar nuestra jornada laboral fuera de la oficina, comúnmente en nuestro hogar, el trabajo asíncrono añade una derivada más. Lo que nos plantea es trabajar de manera diferida tanto en el espacio como en el tiempo. Lo cual significa liberar a la plantilla de la obligación no solo de acudir todos los días en la oficina, sino también de estar todos sus miembros sujetos a los mismos horarios. La idea es que cada persona establezca su propio horario a fin de compatibilizar sus necesidades personales y familiares con sus obligaciones laborales.

El trabajo asíncrono implica trabajar de manera diferida tanto en el espacio como en el tiempo, liberando a la plantilla de la obligación no solo de acudir todos los días en la oficina, sino también de estar todos sus miembros sujetos a los mismos horarios.

Atracción del talento

Para Enrique Dans, profesor de Innovación y Tecnología en la IE Business School, y autor de uno de los blogs más influyentes sobre nuevas tecnologías en nuestro país, “si algo carece de lógica es tener herramientas avanzadas que permiten independizar el trabajo del tiempo y el espacio, y negarse a utilizarlas”. Para el experto, “lo más importante del trabajo asíncrono es la componente que permite al trabajador entender que la compañía **confía en él** y en su capacidad de tener el trabajo hecho a tiempo, sin necesidad de contar con un patético jefecillo mirándolo o controlándolo como si fuera un policía. Las empresas que entienden la necesidad de realizar esa transición son capaces de atraer talento, porque el talento ha aprendido a demandar confianza y flexibilidad, y a rechazar las compañías que no se la ofrecen”.

Esta visión concuerda con el testimonio de Marta Gómez, responsable del equipo de People en Paradigma Digital, compañía especializada en el acompañamiento de las empresas durante su proceso de modernización digital. En palabras de Gómez: “Trabajamos en un modelo asíncrono en lo que al lugar físico se refiere y, en cuanto a los horarios, tenemos un horario de convivencia —fracción del día en la que coinciden conectados todos los miembros mismo un equipo— pero también disponemos de flexibilidad horaria para fomentar la conciliación entre lo person

y lo laboral. Esto nos ha permitido **atraer talento** de otras partes del mundo y dar a nuestros equipos la libertad trabajar desde distintos lugares y con un horario que está basado en la libertad y la autorresponsabilidad”.

Otra de las ventajas del trabajo asíncrono, desde el punto de vista del empleado, es que le empodera en el sentido que dispone de un **mayor control sobre su vida y su tiempo**. “Dado que esas posibilidades resultan muy atractivas para cualquiera, aquellos que están en mejor situación para demandarlas, los que poseen un talento que los hace interesantes para las empresas, se ven en situación de poder exigirlo, y directamente ignoran las ofertas de las empresas que no lo consideran”, asegura Dans.

“Lo más importante del trabajo asíncrono es que permite al trabajador entender que la compañía confía en su capacidad de tener el trabajo hecho a tiempo, sin necesidad de contar con un patético jefe mirándolo o controlándolo como si fuera un policía”, Enrique Dans, IE Business School.

Tecnología y filosofía empresarial

Un factor fundamental para hacer factible el trabajo asíncrono es el tecnológico. Para Pons es esencial que las soluciones tecnológicas “impulsen el teletrabajo asíncrono de forma **que sea transparente** y cuidando al mismo tiempo al empleado”. En el caso de esta compañía, su software para la gestión y el control horario permite comparar datos de todo tipo relacionados con la duración y la efectividad de la jornada laboral. “Las empresas suelen apostar por un modelo híbrido que combina la presencialidad y el teletrabajo, pero sea cual sea el formato que elijan, siempre es conveniente disponer de unas métricas que sirvan para comparar cuándo tus empleados son más efectivos, si los días que teletrabajan o los que van a la oficina. O para poder decidir, por ejemplo, qué días de la semana son los mejores para teletrabajar. Cada empresa debe ver qué modelo le va mejor, pero sin unas métricas que aporten datos, es muy difícil tomar decisiones”.

Disponer de buenas herramientas resulta clave, por tanto, pero no es condición suficiente. Hace falta, además, según el profesor de la IE Business School, que la tecnología esté al servicio de modelos de gestión empresarial ágiles y modernos, en los que la **comunicación fluya de forma efectiva**. “La inflación de reuniones, por ejemplo, caracteriza a compañías que no son capaces de entender que la inmensa mayoría de las reuniones pueden sustituirse con un correo electrónico o un documento compartido. En el momento en que los trabajadores ven un documento el que las distintas piezas de información van siendo aportadas por cada uno de los participantes relevantes, empiezan a entender que hay otra manera de hacer las cosas”. Pero lo verdaderamente difícil en la mayoría de las compañías, añade Dans, “no es que lo entiendan los trabajadores, sino que lo acepte un *management* que, por lo general, se siente más seguro manteniendo un esquema de liderazgo trasnochado y caduco”.

NOTICIAS RELACIONADAS

- [¿Por qué hay tantos empleados infelices y qué hacen las empresas para remediarlo?](#)
 - [Teletrabajo, salud y formación, un trío de ases para atraer y mantener el talento](#)
-

En resumen, según coinciden los expertos, el trabajo asíncrono, con sus múltiples formulaciones, es un modelo de futuro y que ofrece multitud de ventajas para las empresas que operan en el mundo digital. Siempre y cuando se doten de las herramientas tecnológicas adecuadas y cuenten además con una filosofía de gestión empresarial acorde. Lo cual no significa que este formato sea siempre escalable y trasladable a cualquier realidad.

“Lógicamente, existen compañías en las que la secuencia de trabajo es clave, y no se puede interrumpir en función de la conveniencia de cada departamento o trabajador. Hay compañías que son casi como una cadena de montaje, y que precisan de unos ritmos que tienen necesariamente que ser establecidos a golpe de horario preciso y con protocolos pensados para ello. Pero la mayor parte de las compañías, por mucho que sus directivos lo crean o lo pretendan, **son como una cadena de montaje**”, concluye Dans. Ciertamente, no hay dos empresas iguales y no tiene senti

