

Circular 1464-2020

Transcribimos otro artículo escrito por Kate Whiting/ Foro Económico Mundial, publicado el 29 de octubre 2020 en el diario “El Economista” respecto al por qué piensan los líderes que el Teletrabajo-*Home Office* afectará la productividad.

¿Por qué muchos líderes creen que el teletrabajo afectará la productividad?

El 78% de los empresarios piensa que el trabajo híbrido y el home office tendrán un impacto negativo en la productividad de sus colaboradores, según el Informe sobre el Futuro de los Empleos del Foro Económico Mundial.

En promedio, el 44% de los trabajadores podría trabajar a distancia a raíz de la pandemia de covid-19, según una encuesta de los Directores de Recursos Humanos del *Informe sobre el Futuro del Empleo 2020* del Foro Económico Mundial.

En mayo del 2020, el 42% de los estadounidenses de entre 20 y 64 años que ganaban más de

20,000 dólares al año trabajaba desde sus casas a tiempo completo, según una encuesta de la Universidad de Stanford, lo que equivale a más de dos tercios de la actividad económica de los Estados Unidos. Eso se compara con el 2% que trabajaba a tiempo completo desde casa antes de la pandemia.

Existen enormes disparidades entre países y sectores, según el *Informe sobre el Futuro del Empleo*. Alrededor del 60% de los trabajadores en países de altos ingresos como Estados Unidos y Suiza no puede trabajar completamente desde casa. Esta cifra se eleva a más del 80-90% en economías como México, Egipto y Bangladesh, debido principalmente a la conectividad digital y a los sectores comunes a esas economías.

[Los que pueden trabajar a distancia](#) tienen más probabilidades de conservar sus puestos de trabajo que los empleados desplazados en los sectores más afectados por la pandemia, como el comercio minorista, los viajes y el turismo, y la hotelería.

Pero la mayoría de los empleadores no están seguros de cómo el trabajo remoto y el trabajo híbrido (ir a la oficina unos días a la semana) resultarán a largo plazo, según el *Informe sobre el Futuro de los Empleos*.

Impacto en la productividad

La mayoría de los líderes empresariales encuestados (78%) espera algún [impacto negativo de la actual forma de trabajar en la productividad](#), el 22% espera un fuerte impacto negativo y sólo el 15% cree que no tendrá ningún impacto o un impacto positivo en la productividad.

En el informe se identificaron tres posibles razones para este escepticismo:

- El cambio al trabajo a distancia se produce durante un período de estrés adicional causado por los riesgos asociados al virus covid-19.
- Quienes cuidan a los niños se enfrentan a presiones adicionales: necesitan asumir más trabajo de cuidado no remunerado debido a los cambios en la organización de las escuelas y guarderías.
- Las nuevas empresas de trabajo a distancia siguen estableciendo un sentido de comunidad y asegurando un flujo de comunicación en el mundo laboral posterior al cierre.
-

Apoyo a la salud mental en el hogar

El informe dice: “Los trabajadores a distancia se enfrentan a posibles [problemas de bienestar y salud mental](#) debido a los amplios cambios en las prácticas laborales, así como a nuevas áreas de exclusión, como el acceso a la conectividad digital, las circunstancias de vida y las responsabilidades de cuidado adicionales que enfrentan los padres o las personas que cuidan de los familiares ancianos”.

Un estudio longitudinal en el Reino Unido encontró que los niveles de estrés, ansiedad y depresión fueron más altos de lo esperado entre marzo y abril del 2020, cuando el país entró en cierre. La angustia mental era un 8.1% más alta en abril del 2020 que entre 2017 y 2019.

Los adultos que vivían con niños tenían más probabilidades de tener una peor salud mental que los adultos que vivían sin niños, según mostraron dos estudios.

Los líderes empresariales están priorizando la salud mental de los empleados. El *Informe sobre el Futuro de los Empleos*

encontró que

[asegurar el bienestar de los empleados](#)

era una de las medidas clave que estaban tomando los líderes que buscaban cambiar de manera efectiva al trabajo a distancia.

En particular, más de un tercio (34%) de los líderes dijo que estaba tomando medidas para crear un sentido de comunidad entre los empleados en línea; también estaban tratando de abordar los desafíos de bienestar que plantea el cambio al trabajo a distancia.

Por eso pensamos que si se establece el Teletrabajo- *Home Office*, deberá establecerse un protocolo específico para regular ese tipo de prestación de servicios fijando condiciones especiales para la prestación de los mismos

.

Ponemos a su disposición el protocolo y diversas bases y formas de condiciones de trabajo que se deben establecer.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”