There are no translations available.

Circular 2329-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las enseñanzas y desafíos del Home office.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 04 de octubre del 2022, publicado en el diario "El Economista".

A 30 meses del home office masivo, ¿qué hemos aprendido y cuáles son los desafíos?

Han pasado 30 meses desde que **el trabajo remoto** se implementó de manera acelerada en México y el mundo para permitir el aislamiento social y prevenir los contagios de Covid-19. Después de este experimento masivo, la modalidad ha dejado muchas lecciones y desafíos sobre el impacto en la productividad, la calidad de vida de las personas y la atracción de talento, entre otros.

De acuerdo con el estudio de KPMG *Reglas 2022 para el teletrabajo*, las empresas han avanzado en la definición de las políticas para regular esta figura, han entendido la importancia del esquema, la demanda cada vez mayor entre la fuerza laboral y su aporte a
la inclusión laboral
de grupos vulnerables.

Pero aún quedan desafíos, como definir métricas para medir el desempeño de las personas, capacitar al personal, prevenir riesgos psicosociales , mejorar la desconexión digital, ver las oportunidades de acceder al mejor talento y mejorar el impacto social de las compañías. Además, la prevención de riesgos y la transformación cultural siguen representando un desafío para la continuidad de la modalidad.

“El primer gran aprendizaje es que **el teletrabajo** ya es parte de nuestra vida diaria, de lo que las empresas van a dejar en sus esquemas de trabajo, es parte de lo que el talento busca para mejorar su experiencia y es un diferenciador”, señala en entrevista Olivia Segura, socia de Asesoría en Capital Humano y Gestión del Talento de KPMG en México.

El estudio de la firma destaca que hay una brecha entre la **mejoría en la productividad** que perciben los colaboradores y las empresas con la adopción del trabajo remoto. Mientras el 67% de los colaboradores afirma que ha mejorado su rendimiento con el esquema, sólo el 44% de los altos directivos percibe lo mismo.

“Las empresas tal vez tiene métricas que no necesariamente están alineadas con las de los colaboradores o incluso la **definición de productividad** no es lo misma para unos que para otros. Aquí uno de los puntos que hemos identificado en nuestras asesorías es que, si no partimos de ese lenguaje común, yo puedo creer que soy productivo en mayor o menor grado, pero sin conocer realmente lo que significa eso para la empresa o los jefes”, expone la especialista.

Sin embargo, una de las lecciones innegables es que ocho de cada 10 colaboradores consideran que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida al evitar traslados, permitir más tiempo de convivencia con la familia, disminuir gastos y tener mayor flexibilidad en los horarios.

Por parte de las empresas, se observa un avance importante en el cumplimiento de la regulación de la figura que se estableció en enero de 2021 en la **Ley Federal del Trabajo** (LFT). El 77% de las empresas reportó que está otorgando las herramientas adecuadas a sus colaboradores para la modalidad, esto es casi coincidente con el 74% de los empleados que informa lo mismo.

Pero entre los avances, un desafío importante es “reforzar la comunicación”, opina Olivia Segura. La percepción de la especialista es porque el 61% de las compañías asegura contar con una **política de teletrabajo**, pero sólo 53% de los colaboradores reporta conocer los lineamientos establecidos por su empleador para la modalidad.

“Típicamente sucede que una empresa puede tener políticas o lineamientos, pero tal vez no los comunica o les da **la difusión necesaria** para que los colaboradores los conozcan. Cuando los colaboradores no conocen esta política, las reglas no se implementan y se convierte en un documento de referencia, pero no en una realidad”, apunta la especialista.

Salud en el teletrabajo, un desafío

La **salud física y mental** en el teletrabajo es uno de los desafíos que aún tienen las empresas en México. El 53% reconoce que no ha informado a sus colaboradores sobre los riesgos asociados al trabajo remoto. Sólo 17 de cada 100 organizaciones ha compartido información con su fuerza laboral en *home office* sobre los riesgos.

En esa misma línea, al menos la mitad de las compañías no ha proporcionado capacitación a sus colaboradores sobre las condiciones de seguridad y salud en este esquema de trabajo, una de las nuevas obligaciones que podrían adquirir las organizaciones con la NOM-037 de Teletrabajo.

Paradójicamente, cerca de cuatro de cada 10 trabajadores remotos asegura que su empresa ya le brindó capacitación sobre los **riesgos relacionados con el teletrabajo**. “Hay una disonancia entre lo que pudieran estar interpretando como capacitación los colaboradores, tal vez aquí sube el porcentaje porque ellos consideran que un comunicado ya es una capacitación”, considera Olivia Segura.

En buena medida, considera la especialista, esto estuvo motivado por la expectativa que tenían las empresas sobre la continuidad de este **modelo de trabajo**. “Así fueron pasando los meses y ahora ya los años. Ahora, una vez que ya se decide adoptar y los colaboradores pasaron esa curva de adaptación, viene la etapa de perfeccionar y aquí ya hablamos de lo que implica estar de manera permanente en este esquema o a tiempo parcial, los riesgos que pueden existir y lo que se debe implementar para prevenirlos”.

Adicional a esto, otro desafío que muestra el informe de KPMG es la **desconexión digital**. Pues mientras el 78% de las compañías asegura que respeta este derecho, sólo el 56% de la fuerza laboral considera que puede desconectarse después de su jornada laboral.

“Hay más empresas que creen haber permitido ese **derecho a la desconexión**. Esto se debe al cambio cultural y que no respetan los horarios tanto empresas como colaboradores. Otro punto importante son los estilos de liderazgo y otro, que sí está en las manos de los colaboradores y las colaboradoras, es la gestión del tiempo”, expone la especialista.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”