

There are no translations available.

Circular 2361-Bis-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre como prepararse para el aumento en vacaciones.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 20 de diciembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

¿Cómo pueden prepararse las empresas para gestionar el aumento de las vacaciones?

La buena organización, la definición de objetivos e indicadores y la planeación pueden ser claves para implementar la reforma de vacaciones y evitar una de las preocupaciones patronales: que se afecte la operación por tener más días fuera a los trabajadores.

La **reforma de vacaciones** aprobada por el Congreso de la Unión entrará en vigor el próximo año y a partir de su promulgación los trabajadores gozarán de un período más amplio de descanso. Especialistas en gestión de talento coinciden en que la organización y un cambio de mentalidad serán clave para que las empresas se adapten y puedan aprovechar los beneficios de que su fuerza laboral goce de **más días de desconexión**.

Aunque la mayoría de las agrupaciones patronales se pronunció a favor de la modificación legal, algunos empresarios externaron su preocupación por la posible dificultad de mantener la operación del negocio con más días de ausencia disponibles para los trabajadores. Sin embargo, [la implementación de los cambios](#) puede hacerse sin afectar la continuidad del mismo, coinciden los especialistas consultados.

Desde la óptica de Hayddé Jaime, responsable de Estudios de Mercado Laboral de HolmesHR, la transición hacia el **nuevo período vacacional** requiere de mayor organización al interior de las empresas, y esto será fundamental para evitar que se afecten las operaciones.

“Mantener **el control de las vacaciones** de toda la plantilla con todas las variables que supone y sin cometer errores puede ser difícil; sin embargo, con un poco de organización, administración previa y la ayuda de la tecnología, se puede reducir el número de incidentes relacionados y permitir que los colaboradores en realidad tengan una desconexión reparadora”, apunta.

Esta visión la comparte Alejandra Toscano, directora general de la firma DNE Consulting. Para la especialista, las compañías deben comenzar por una **proyección del número de trabajadores**, la antigüedad que tienen, el período que les corresponde con el nuevo marco regulatorio y segmentarlo por área, además de incluir un análisis con los días pendientes por disfrutar.

“Hay un tema de planeación de acciones que ya se debieron haber hecho y son **planes de contingencia** que permiten saber cómo funciona un área si un trabajador está ausente, con roles definidos, procedimientos y capacitación. Insisto mucho en que hay que tener más orden, control, indicadores y trabajo por objetivos, y ese es el chip que tenemos que cambiar”, puntualiza.

De acuerdo con una encuesta de OCC Mundial, los propios trabajadores consideran que el incremento de las vacaciones puede ser más factible **si las empresas trabajan estos cinco puntos** :

1. Buena organización
2. Trabajo por objetivos
3. Aprovechamiento de las herramientas tecnológicas

4. Liderazgo efectivo
5. Asignación de tareas eficaz

En este sentido, Alejandra Toscano subraya que la implementación del **trabajo por objetivos** puede ser un elemento clave para que las empresas tengan una mejor transición. “Cuando nosotros en las organizaciones no tenemos objetivos claros y procesos alienados a resultados, y no al ‘hacer por hacer’, que hoy es algo que nos mata en México, la productividad no es buena”.

Para Hayddé Jaime, la mejoría de la gestión del [nuevo período de vacaciones](#) se vincula con establecer ciertas normas desde el principio, incluyendo número de días, tiempo previo de solicitud, manejo de pendientes, entre otras.

Pero la organización es sólo una parte de la fórmula para lograr una buena implementación de la reforma. Arturo Chávez Nieto, profesor de la Universidad La Salle, considera que además se requiere un **cambio de mentalidad** tanto por parte de trabajadores como los empleadores.

“Las horas de trabajo deben ser efectivas. El [problema toral que debemos atacar de raíz](#) es cambiar la cultura de que los empleadores busquen cómo pagar menos y hacer que las personas trabajen más, y que el trabajador busque cómo trabajar menos y ganar más, para lograr que una empresa perdure en el tiempo y lo haga de manera sana, con empleos de calidad, con trabajadores contentos, motivados y prestando un servicio adecuado”, opina el especialista.

“Se trabaja para vivir, no se vive para trabajar”, esta frase la deben tener presente tanto colaboradores como empresas, y **las vacaciones** pueden ser un punto de inflexión para cambiar una cultura laboral que ha puesto como prioridad el trabajo por encima de muchos aspectos, indica Chávez Nieto.

El nuevo termómetro de sentido de pertenencia

La modificación a la Ley Federal del Trabajo (LFT) aprobada por el Congreso de la Unión le otorga la potestad a los trabajadores de elegir si quieren [tomar por lo menos 12 días continuos](#) de vacaciones o fraccionar los días a los que tienen derecho por su antigüedad. Desde el punto

de vista de Alejandra Toscano, esto se convertirá en un termómetro del sentido de pertenencia.

“Hay que planear con anticipación en la medida de lo posible y determinar a un porcentaje del personal de cada área que puede tomar vacaciones sin afectar la operación. Pero en todo esto tendrá que haber mucha influencia por parte de la organización y con ello las empresas medirán su **sentido de pertenencia**, porque habrá quien diga ‘yo me voy y hazle como quieras’ y si necesitamos poner manos a la obra desde ahorita”, expone.

En este sentido, la especialista considera que la **reforma de vacaciones** implicará que haya mayor compromiso y responsabilidad de ambas partes. “Es multifactorial al final del día y será un desafío interesante, pero el orden y la estructura es lo que nos va ayudar”.

El descanso más allá de ser un derecho, subraya Hayddé Jaime, es un aspecto fundamental para el **bienestar físico y emocional** de las personas y es un recurso efectivo para desconectarse y recargar energías. “Volver revitalizados y motivados para desempeñar su actividad laboral”.

Los especialistas coinciden que es importante que las compañías vean el **lado positivo de las vacaciones** para el negocio. “Hay beneficios de que los colaboradores regresen con más entusiasmo y energía. Las organizaciones tienen que cambiar el chip y no verlo como algo que impone la ley, sino como un aspecto que les beneficia”, enfatiza Alejandra Toscano.

Por su parte, Arturo Chávez Nieto destaca que [la productividad no incrementará](#) por arte de magia al transitar a más días de vacaciones. En este sentido, el especialista no quita el dedo del renglón: un factor clave será hacer más eficiente la jornada de trabajo.

“En vez de discutir si son muchos o pocos días, y si hay empleadores o trabajadores contentos o descontentos, tendríamos que estar pensando en cómo hacer más eficientes **la jornada laboral** y evidentemente si eso permite, ejemplificando un extremo, que el trabajador labora sólo un día a la semana y con eso es suficiente y con eso sale el trabajo, y crece la productividad, estoy seguro que nadie se opondría”, afirma.

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