

PROMOVER POLÍTICAS Y BUENAS PRÁCTICAS SERÍA ESENCIAL

Cómo prepararse para la inminente aprobación de la “Ley de conciliación familiar y laboral”

El proyecto que podría exigir a los empleadores autorizar el “teletrabajo” en caso de contratar a padres, madres y cuidadores, impone un nuevo desafío a las organizaciones: cuidar a sus trabajadores aunque trabajen desde su casa.

Ofrecer mayor flexibilidad horaria y jornadas híbridas a padres y madres de menores de 14 años; y a cuidadores de personas con dependencia severa o moderada se ha convertido en un desafío país. Por eso, la Comisión del Trabajo del Senado propuso que no sea el trabajador quien solicite desempeñar sus funciones en modalidad de teletrabajo, sino que la propia organización tome la batuta en este ámbito.

Contar con esta alternativa —que muchas empresas adoptaron durante la pandemia— representaría una disminución tanto en los gastos asociados al cuidado de menores u otras personas dependientes como en movilización. Por eso, el director de Adactiva, Cristian Montero, ve con buenos ojos que algunos colaboradores, efectivamente, puedan trabajar a distancia. Sin embargo, reconoce que existe temor de cara a la iniciativa.

“En algunos casos, incluso vimos bastantes mejoras en la eficiencia. La productividad puede aumentar con el teletrabajo, porque la gente ahorra tiempo en traslados que, a veces, pueden tomar más de una hora. Sin embargo, todavía nos queda aprender como empresas. Aunque hemos visto el ánimo de avanzar en este camino”, detalla el especialista tributario y



El teletrabajo también implica fomentar entornos sanos para evitar enfermedades laborales.

contable.

Otra ventaja asociada a esta nueva modalidad es, afirma, que se amplía la oferta de profesionales disponibles. “La idea es poder acceder a los mejores profesionales, en lugar de descartarlos porque no pueden asistir a la oficina de lunes a viernes durante 40 o 45 horas a la semana”, sostiene el director de Adactiva.

Pero, una gran virtud del proyecto sería el ahorro de costos para las empresas en infraestructura, el pago de cuentas básicas y otros gastos asociados. Y aunque algunas

cosas pueden resultar un poco más complejas, como fortalecer el sentido de pertenencia de quien trabaja a distancia, Cristian Montero considera que es posible trabajar en ello para no afectar la productividad.

“Los empresarios podemos mirar el vaso medio y sacarle partido a los beneficios que representa tanto para el trabajador como para la organización”, concluye el director de Adactiva.

TELETRABAJO Y BIENESTAR

La Organización Internacional

del Trabajo (OIT) reconoce la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, pues los accidentes y las enfermedades laborales pueden afectar a cualquier organización. “Estos accidentes y enfermedades representan naturalmente una amenaza a nuestro bienestar y comprometen tanto la productividad como la calidad de los servicios que ofrecemos en el día a día profesional”, afirma Marcelo Jara, académico de Ingeniería en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de la Universidad de Las Américas (UDLA).

De ahí que, para lograr un escenario laboral idóneo tanto en la oficina como en el hogar, si el trabajador optó por el teletrabajo, se deben aprovechar las ventajas que entregan las tecnologías y los nuevos procesos que permiten organizar las tareas. “Estos desafíos requieren de la participación y del diálogo entre todas las partes interesadas (gobierno, trabajadores, empresarios), a fin de promover políticas y buenas prácticas que permitan proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores”, señala Marcelo Jara.

En este contexto, el académico de la UDLA invita a reflexionar sobre el rol de cada persona en materia de autocuidado y también sobre cómo podemos contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, fomentando entornos sanos de trabajo.

ESPACIOS FLEXIBLES

La flexibilidad laboral podría representar un ahorro de tiempo, especialmente en traslados que, sin duda, los trabajadores valoran a la hora de elegir dónde aportar su talento. De hecho, según el estudio “La paradoja del trabajo flexible en Latinoamérica”,

elaborado por WeWork, las personas buscan equilibrar de mejor manera trabajo y vida personal. Por eso, el 72% de las empresas ha cambiado su modelo de trabajo tras la pandemia.

“Algunos de nuestros members ocupaban diariamente dos horas de su tiempo para trasladarse entre el lugar de trabajo y su hogar. Al hacer una suma sencilla, nos dimos cuenta de que utilizaban al menos 40 horas al mes, o sea, una semana laboral casi completa en Chile. Con el trabajo híbrido o remoto, estos tiempos se pueden ahorrar y los colaboradores pueden mejorar su calidad de vida”, sostiene Víctor Parra, country manager de WeWork Chile.

De acuerdo con el estudio de la firma que impulsa los espacios de trabajo compartidos, sólo el 1% de los trabajadores aprecia un esquema de trabajo puramente presencial, mientras que un 18% prefiere un modelo completamente remoto. En tanto, el 14% de las personas que participaron de la investigación optarían por un esquema híbrido que ofrezca flexibilidad y un espacio de colaboración con sus equipos sin comprometer su equilibrio entre vida personal y profesional.