CONCLUSIONES DEL “CICLO DE WEBINARS 2020 EN TIEMPOS DE COVID-19”

WEBINAR 3: TRABAJO REMOTO Y TRABAJO "EN CASA”

La planificación del teletrabajo es un gran desafío

El aislamiento físico ha obligado a las organizaciones a adaptarse de inmediato a trabajar desde casa, sin brindar tiempo para planificar, llegar a acuerdos, establecer normativas o disponer de espacios físicos adecuados. Incluso, en muchos casos, la organización o el personal tuvieron que incorporarse a este nuevo sistema de trabajo sin contar con las competencias necesarias. Son tiempos que llegan con muchos retos.

No solo es tecnología, también se necesita gestionar competencias

Estamos frente a un cambio en la cultura laboral; por tanto, los trabajadores deben desarrollar ciertas competencias como la autogestión, que les permitirán organizar su trabajo, ser disciplinados y disponer de autonomía. También, requieren adaptarse al entorno virtual, de manera que puedan fortalecer los lazos de confianza, la comunicación y la empatía con su equipo. Asimismo, deben contar con competencias digitales para trabajar de forma eficiente con las TIC, gestionar la información y cuidar la seguridad en la red. Las competencias sociales y de liderazgo son muy importantes en este entorno.

La organización debe fortalecerse

El teletrabajo requiere desarrollar tres pilares. El primero es la *normativa*, que permitirá regular y asegurar las condiciones laborales. El segundo es contar con la *infraestructura tecnológica* adecuada para disponer de las herramientas y dar acceso a los trabajadores. Además, es importante que cuente con capacidad para gestionar los equipos remotos, pues se requiere coordinar, mantener los ritmos productivos, comunicar adecuadamente, difundir metas y gestionar emociones.

Disminuye el *engagement* y aumenta el agotamiento

El *engagement* es el estado de alto entusiasmo y activación en el trabajo, que favorece la productividad, satisface a trabajadores y clientes, y mejora los resultados de negocio. Sin embargo, según un reciente estudio de la consultora Circular HR, de la Fundación Chile, el *engagement* se ve reducido con el teletrabajo, el aislamiento físico y las demandas del trabajo; a la par que el agotamiento aumenta considerablemente, por lo que es importante gestionarlo con mayores recursos del trabajo y recursos personales; estos últimos se relacionar con el desarrollo de estrategias individuales de recuperación efectiva.

El teletrabajo sí tiene beneficios

El estudio de Circular HR (Fundación Chile) también indica que el teletrabajo tiene beneficios, como la reutilización del tiempo para otras actividades, pasar más tiempo con la familia, mejorar el equilibrio entre vida laboral y familiar, lograr mayor autonomía para gestionar tiempos, menores distracciones cotidianas del trabajo, mayor focalización en los objetivos diarios, oportunidad de ajustar el espacio de trabajo de acuerdo con las preferencias personales, así como mayor claridad en los objetivos y metas laborales.

Pero el teletrabajo también tiene dificultades

El estudio señala que los ciudadanos chilenos han identificado un aumento en los quehaceres del hogar, las horas de trabajo y las distracciones con la familia. También revela que no se dispone de espacios y herramientas físicas adecuadas para el teletrabajo, hay una sensación de aislamiento por no poder compartir emociones con los compañeros de trabajo, y se percibe una mayor incapacidad para desconectarse psicológicamente del entorno de trabajo, lo que incide en un mayor agotamiento por falta de recuperación efectiva.

Diferencias de agotamiento entre hombres y mujeres

De acuerdo con el estudio chileno, las mujeres se sienten más agotadas que los hombres, y esto se acentúa especialmente cuando hay hijos en la casa. Esto revela la diferencia de roles de género en el hogar, pues las mujeres están trabajando más. En ese sentido, hay un tema pendiente por resolver, que implica equilibrar las tareas del hogar y las corresponsabilidades respecto de los hijos.

El nuevo protagonista: recursos humanos

Además de los profesionales de la tecnología, los responsables de recursos humanos serán un actor fundamental en el teletrabajo. Y es que ahora deberán entender los cambios en las competencias de las personas que no son solo tecnológicas; sino, también, socioemocionales. Así, será importante desarrollar competencias en el manejo emocional con la familia, la autogestión, la comunicación, entre otras.

El teletrabajo llegó para quedarse

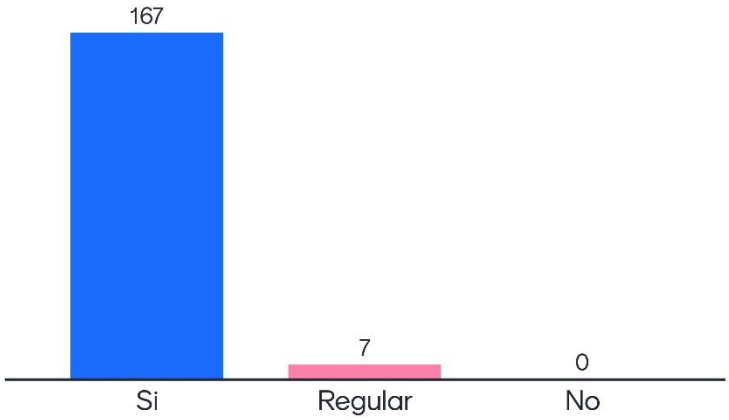
Frente a la actual situación, y tomando en cuenta los buenos resultados presentados por las experiencias de Chile y Uruguay, podemos concluir que el teletrabajo llegó para quedarse, ya sea que trabajemos en pequeñas, medianas o grandes instituciones, o de manera independiente. Las organizaciones deben saber que tienen una gran responsabilidad de acompañar a sus líderes y colaboradores en estos procesos de cambio; además, deben escucharlos para conocer sus experiencias y sus aportes para la

mejora continua. Son tiempos de adaptación, aprendizajes y mucha innovación; donde es necesario cambiar la cultura del trabajo, hacia una cultura de flexibilidad laboral.

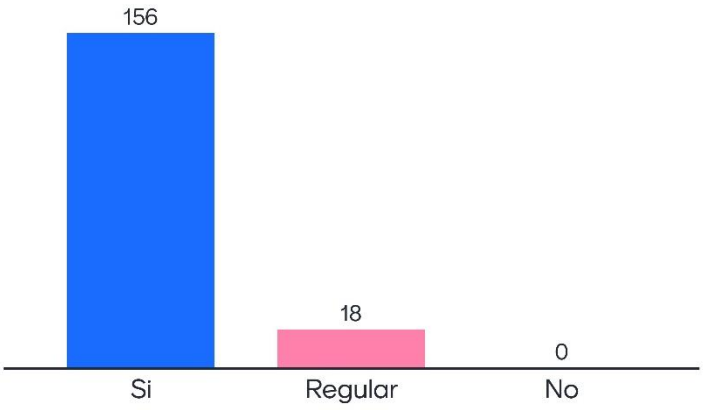
Durante las dos horas de transmisión del Webinar 3 de la Red Competencias, contamos con **620 espectadores en vivo** a través del Facebook del Sineace; y se produjeron **1945 interacciones** mediante comentarios, compartir el *streaming* o dar Me Gusta. La transmisión fue vista desde **México**, **Colombia**, **Chile**, y **Uruguay**; en **Perú**, nos acompañaron desde las regiones de **Lima**, **La Libertad**, **Lambayeque**, **Áncash**, **Tacna**, **Arequipa**, **Cajamarca** y **Piura**.

La encuesta realizada en la app **Mentimeter**, respondida por 174 asistentes, resaltó la satisfacción respecto de los contenidos compartidos:

¿El tema tratado en el Webinar fue de su interés?



Las presentaciones realizadas ¿son útiles para su propio trabajo?



En una sola palabra, describa con qué se queda de este Webinar