

Teletrabajo

Lo que no estamos viendo

Francisca Jünemann

Covid-19 produjo ruptura total con la inercia cultural

1%



40%

95% de empresas con teletrabajo implementado

80 mil

3 millones

QUEREMOS QUE SE QUEDE



1º) En general: herramienta entrada y no deserción al mercado laboral formal.

2º) Durante la pandemia: no suspensión ni término de los contratos.

3º) Post pandemia: recuperación empresas por costos y productividad.

67% efecto positivo en productividad

(Survey Findings: Workplace Flexibility, 2014", de la Society for Human Resource Management (que reúne 285.000 empresas en mas de 160 países).

80% personas con mayor compromiso

(Flexible Work Critical to Retention, Survey Finds, Society for Human Resource Management, 2019).

Para que se quede, debemos crear una nueva cultural del trabajo. Y el momento es HOY:



La cultura es el conjunto de modos de vida, de costumbres, de conocimientos y de desarrollo de una determinada época.

Cambios en los modos de vida del teletrabajo:

- Mayor fusión entre la vida personal, familiar y profesional.

Mayor fusión, mayor difusión de los límites.

- Mostrado distintas necesidades y realidades de las personas.

Mayor conciencia de la necesidad de adaptarse a ellas.



Difusión de los límites

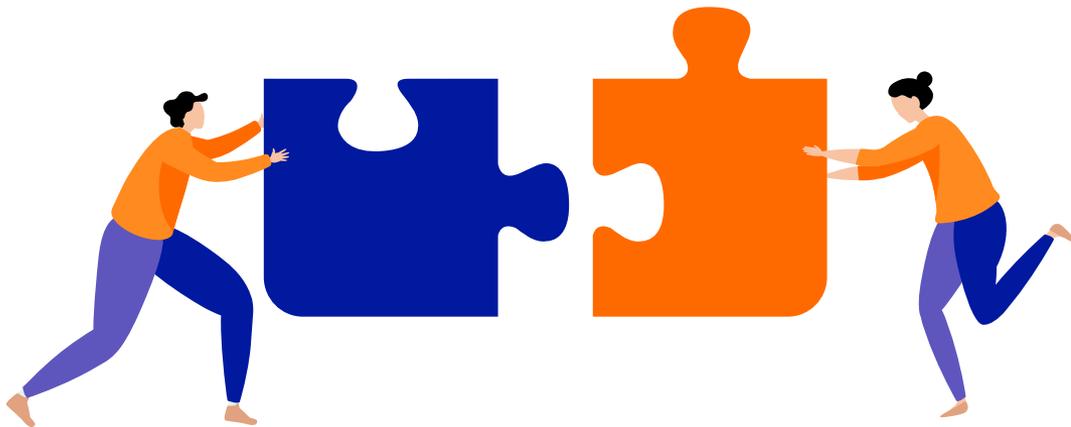


Redefinirlos

*Comprensión realidades
y necesidades*



Acuerdos



La nueva Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo aporta en estos sentidos

Redefinición de los límites:

Respeto a los descansos.

Respeto al derecho a desconexión.

Respeto a la vida privada e inviolabilidad del hogar

Medios de control



Sólo jornada

THE WALL STREET JOURNAL.

Las empresas quieren saber cómo están gastando su tiempo los empleados:

**Usted está trabajando desde su casa,
pero su compañía aún lo observa**

La nueva ley aporta en acuerdos para asumir la diversidad y multiplicidad de realidades y necesidades



1º) Todo tipo de trabajo.

2º) Total o parcial.

3º) Lugar determinado o no.

4º) Horas al día, días de la semana, semanas al mes, meses del año o períodos del año.

5º) Con o sin jornada ordinaria o parcial.

6º) Distribuir las horas de acuerdo a las necesidades.

Anexos de contratos al 1 de julio

79% siente que está
trabajando más que
cuando lo hacía
presencial.

72% estresado.

(trabajando.com)

Conversar

Preguntar

Adecuar

¿Y la corresponsabilidad?

18% padres dice estar a cargo de los hijos o hijas en esta pandemia.

Y el 30% que cocina.

(El estudio de Claves, IPSOS y La Tercera, 2020).



Nuevos límites

Nuevo marco legal

***Dimensión
humana***



***Nuevos
acuerdos***

Humanizar la cultura laboral



CEPAR
Centro de Prevención,
Asesoría y Resolución

MUCHAS GRACIAS

Francisca Jünemann