

Home office

La vuelta al trabajo en un nuevo escenario

El regreso al trabajo exige una nueva dinámica en la que el “Home Office” representa una modalidad laboral que fue adoptada, transitada y llegó para quedarse como una alternativa prácticamente obligatoria.

Esta modalidad requiere distintas formas de comunicación, énfasis en la tecnología, capacitación, determinados perfiles en materia de liderazgo, promoción de la empatía y confianza entre pares y superiores, entre otras dimensiones y habilidades.

Para que estos factores puedan converger y funcionar en sinergia, las empresas deben instrumentar un plan estratégico integral y una política de “Trabajo Remoto” que les permita cumplir con sus operaciones y preservar la salud de sus trabajadores.

En este marco, mientras la ley que regula esta modalidad de trabajo se encuentra en avance, se abren una serie de interrogantes que exigen encontrar respuesta en este momento para los líderes de las empresas, de modo que su instrumentación y el retorno al trabajo se presente en un contexto ordenado, claro y con los cuidados adecuados.



¿pensamos en las nuevas modalidades de trabajo a las que debe ajustarse nuestra empresa?



¿analizamos un sistema único de home office o convergencia en un sistema mixto?



¿evaluamos los resultados que estamos obteniendo ante la remotización laboral?



¿vislumbramos el grado de eficiencia y productividad mediante la instrumentación de teletrabajo?



¿se incrementaron o redujeron las reuniones virtuales y participaciones activas en eventos de la empresa?



¿identificamos nuevas habilidades en nuestros colaboradores: “la empatía” como factor clave?



¿contamos con una política interna de home office?

¿consideramos los distintos aspectos que deben contemplarse en la política?

- Estructura de modalidad de trabajo
- Medidas preventivas y de seguridad
- Resguardo de intimidad del trabajador
- Elementos de trabajo
- Desconexión digital
- Supuestos particulares
- Alternativas de reversibilidad
- Urgencias y reclamos
- Uso de la tecnología
- Consentimiento del trabajador
- Extensión y carga de trabajo
- Reconocimiento de gastos
- Canales de comunicación entre pares y superiores
- Modalidades de comunicación hacia clientes
- Diseño de cronogramas mixtos de modalidad virtual y escrita
- Identificación de líderes atentos a cuestiones personales de los equipos de trabajo
- Selección de líderes proactivos ante oportunidades de negocios
- Planes de contingencia
- Compromiso en la relación empleador - empleado



Desde PwC Argentina te podemos ayudar... analizando la situación de la Compañía con relación a modalidades de trabajo, confección de una política interna de home office y su instrumentación, preparación de comunicaciones y recomendaciones sobre buenas prácticas con el objetivo de acompañarte en lograr un regreso al trabajo organizado y coordinado.

Contacto:

Marcelo Brandariz | Socio, PwC Argentina | marcelo.brandariz@pwc.com | 54 11 4850-6732

Silvana Chehda Ramacciotti | Senior Manager, PwC Argentina | silvana.chehda.ramacciotti@pwc.com | 54 351 420-2300/2320, (54 11) 4850-0000 - 2386

