

mercado laboral y coronavirus

randstad®



human forward.

teletrabajo y productividad

coronavirus: implementación de teletrabajo en Chile aumenta 17 veces entre la fase 1 y 4.

La rápida expansión que tuvo el COVID-19 en Chile gatilló que, de un segundo a otro, prácticamente todos los empleados a nivel nacional comenzaron a desempeñar sus funciones a distancia.

Frente a este escenario, Randstad realizó una encuesta a más de 300 personas, la cual reveló que la implementación de home office en las empresas del país llegó a 72% durante la semana del 16 de marzo. De éstas, 53% lo puso en marcha desde la fase 4 de la expansión del virus; mientras que en fase 1 solo 3% lo autorizó, lo que representa un crecimiento de 17 veces. Entre las fases 2 y 3 de la emergencia sanitaria, 34% autorizó trabajo remoto y 9% sostuvo no ha sido tema en su compañía, ya que siempre han tenido la posibilidad de teletrabajar. Por otro lado, 53% de los encuestados reconoce que su organización tiene nula o intermedia capacidad para

realizar teleworking, considerando que, para que esta modalidad funcione correctamente, tiene que existir una infraestructura adecuada, además de tecnología y políticas de protección de datos.

En este sentido, desde la consultora multinacional de RR.HH. sostienen que se vuelve urgente la necesidad de legislar al respecto, pero no solo en temas de derechos laborales, que son sumamente importantes, sino que también tomando en cuenta que uno de los grandes desafíos de esta nueva forma de trabajar es la seguridad informática. “La gran circulación de datos en la red puede dar lugar a ciberataques, especialmente si no se considera esta posibilidad antes de facilitar el acceso de la información a todos los empleados, que van a estar fuera de la oficina”.

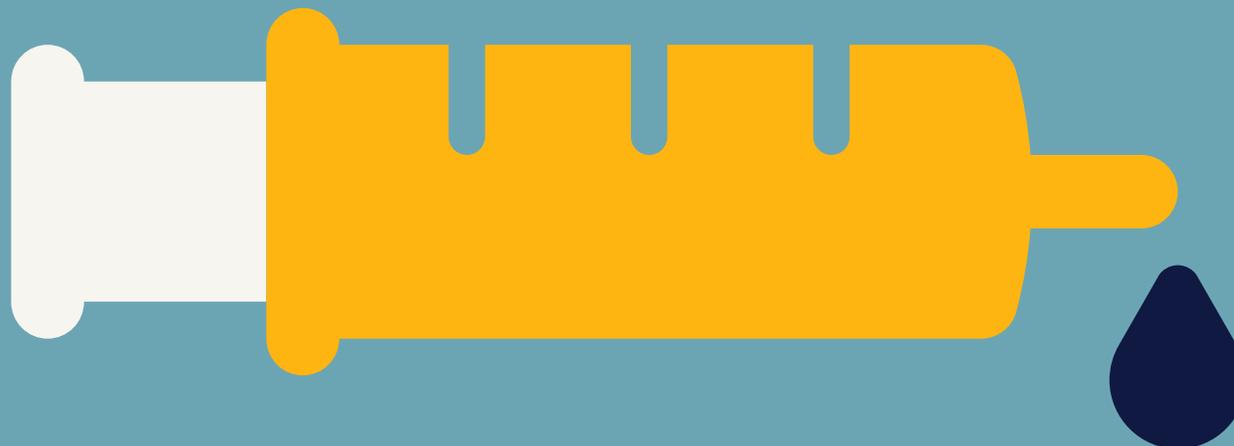
1 + 2 = 3



resultados del estudio. respecto al home office

¿qué medidas aplica tu compañía?

- documentos clave disponibles en la nube u otra plataforma desde donde se pueda acceder con cuentas de usuario corporativas, y accesibilidad a sistemas de gestión internos para procesos críticos del negocio, ambas opciones con 24%
- disponibilidad de los datos de contacto de todo el personal más teléfonos de emergencia por cada uno, con 19%
- medición de la productividad: todas las áreas con indicadores de rendimiento establecidos y monitoreados por jefaturas, con 13%
- no aplica, porque mi compañía nunca ha implementado Home Office y esta contingencia no ha sido la excepción, con 10%.
- activación de un Plan o Plan de Continuidad de Negocio ante contingencias, el cual se ha sido comunicado y probado por las distintas áreas de la compañía y los usuarios claves ante emergencias, sigue entre las últimas opciones con 8%
- otras medidas, entre las que destaca la puesta a disposición de alguna plataforma de comunicación interna, con 2%





resultados del estudio.

Con el teletrabajo, crees que los indicadores de productividad:

se mantienen, ya que los trabajadores desarrollan las mismas funciones que en la oficina



aumentan, porque crece el compromiso de las personas con la organización y se puede aprovechar el tiempo destinado a traslado



bajan, debido a que hay más distracciones y los colaboradores no tienen al jefe cerca

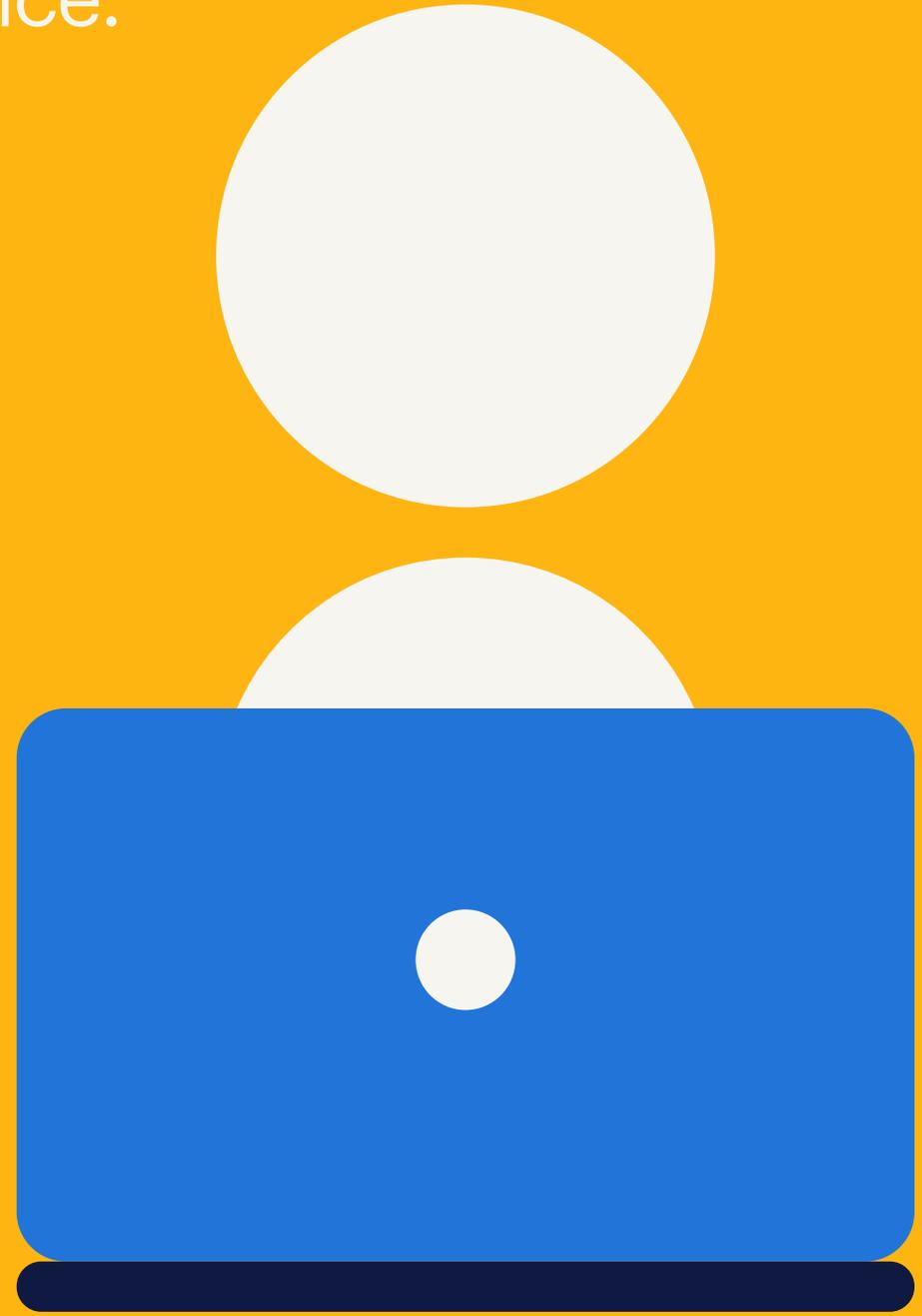


medición de la productividad de los empleados home office.



Ejecutivos de Randstad señalan que “con o sin home office, implementar indicadores para medir la productividad es fundamental para no perder de vista el desempeño de los trabajadores, por ejemplo, estableciendo KPI’s que permitan monitorear el avance en el cumplimiento de los objetivos por medio de evaluaciones de desempeño periódicas.

“Y es que todas las medidas que vayan en dirección a aumentar la flexibilidad, ya sea en la jornada horaria o en el tipo de contrato (empleo temporal) influyen en la satisfacción de los empleados y en su nivel de motivación y compromiso con la compañía, lo que eventualmente repercute en los indicadores de producción, siempre y cuando sean prácticas que vayan acompañadas de una estrategia en cuanto al seguimiento del rendimiento por parte de las organizaciones”.





resultados del estudio.

¿En qué área(s) o departamento(s) tu compañía ha implementado teletrabajo?



*Mantenimiento y Seguridad, Calidad, Innovación, Cobranzas y Asuntos Regulatorios, por mencionar algunos.





departamentos e industrias realidades diferentes.



“Hay que tener en cuenta que la naturaleza cada rubro y departamento es diferente, por ende, no todos tienen la misma posibilidad de desempeñar sus funciones desde el hogar. En estos casos, para las compañías no es fácil encontrar el equilibrio justo entre resguardar la salud de su personal, tener la capacidad de generar los ingresos suficientes para poder pagar sus sueldos y, al mismo tiempo, no tener que recurrir a despidos u otras medidas que puedan tener un impacto negativo en el mercado laboral. Igualmente, si hay áreas o industrias que deban seguir en la operación, la compañía debe proveer todos los recursos y herramientas a los trabajadores, de manera de evitar o minimizar el riesgo de contagio”, dicen desde la multinacional.

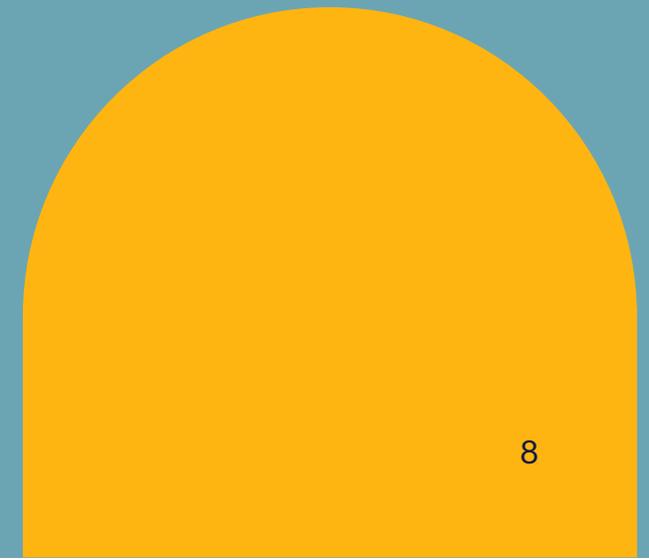
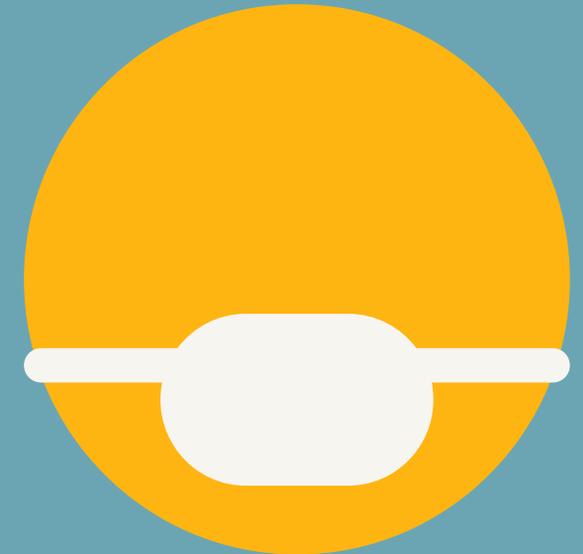
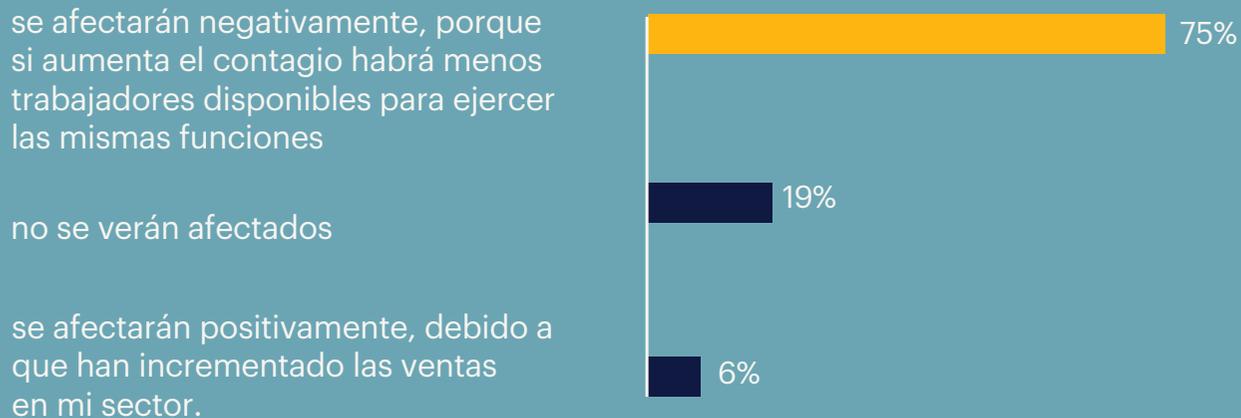


resultados del estudio

En general, ¿crees que las medidas preventivas implementadas por tu empresa respecto al coronavirus han sido las adecuadas?



Con el coronavirus, crees que los resultados de tu compañía:





perfil de los participantes

principales sectores



tamaño de la empresa

