

DÍA DEL TRABAJADOR

7^{ero} DE MAYO

Trabajar con mayor libertad: tendencia en ascenso en diversos rubros

El trabajo por incorporar a la mujer a sectores masculinizados

Proyecto de las 40 horas, las principales características de la esperada iniciativa.



“La rebaja en la jornada permite que el trabajador pueda focalizarse más en su labor para dar cumplimiento a lo que debe llevar a cabo y así retirarse más temprano. Y el otro beneficio que tiene, es poder distribuir su jornada de una forma diferente, haciéndola un poco más flexible, lo que permite mejorar su calidad de vida”.

Karina Piña,
Directora de la carrera de
Derecho de la Universidad De
Las Américas.

Impulsado por la diputada del Partido Comunista, Karol Cariola

Las principales características del proyecto de las 40 horas

El pasado 11 de abril, la Cámara de Diputados y Diputadas aprobó el proyecto que baja la jornada laboral a 40 horas semanales.

La iniciativa, que se originó en 2017 por parte de la diputada del Partido Comunista (PC), Karol Cariola y otros seis parlamentarios; tiene como objetivo “mejorar la calidad de vida de los trabajadores del país, así como otros lineamientos económicos y de productividad”.

En este sentido, según información de la misma corporación, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 40 horas semanales. De este modo, su distribución se podrá realizar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, para lo que se establecerán límites y requisitos.

Así, el proyecto aclara que la ley entrará en vigencia de forma gradual. Es decir, en términos generales, el programa considera: 44 horas, a un año de la publicación de la ley; 42 horas, al tercer año y

40 horas, al quinto año.

Eso sí, si el trabajador y su empleador acuerdan que la jornada se distribuya sobre la base de un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, esta no podrá excederse de 45 horas ordinarias en cada semana, ni ampliarse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

En tanto, la iniciativa establece dos nuevos derechos mediante las indicaciones aprobadas: bandas de horario de dos horas para que madres, padres y cuidadores de menores de 12 años puedan anticipar o retrasar el inicio o salida del trabajo, además de la posibilidad de compensar horas extraordinarias por hasta cinco días de feriado adicionales.

Para la directora de la carrera de la Derecho de la Universidad De Las Américas (UDLA), Karina Piña, la reducción de la jornada a 40 horas semanales es un avance positivo, porque se encuentra comprobado que se va a producir mejor.

“Esto, por cuanto la rebaja en la jornada permite que el tra-

La distribución de la iniciativa recientemente aprobada en la Cámara de Diputados y Diputadas, se podrá realizar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, para lo que se establecerán límites y requisitos. Reducción de la jornada laboral será paulatina y debería terminar de implementarse en cinco años.

bajador pueda focalizarse más en su labor para dar cumplimiento a lo que debe llevar a cabo y así retirarse más temprano. Y el otro beneficio que tiene, es poder distribuir su jornada de una forma diferente, haciéndola un poco más flexible, lo que permite mejorar su calidad de vida”, agregó.

Ahora bien, la jurista afirmó que también hay que tener presente que no porque la ley diga que existe flexibilidad, es el trabajador quien la va a elegir, ya que es un pacto al que debe llegar con su empresa o la organización sindical correspondiente, si se encuentra inscrito en ella.

“Sin embargo, sin duda que todo cambio tiene un impacto y el económico es para las empresas, pero las que más se van a ver afectadas son las micro, pequeñas y en algunos casos, medianas empresas, ya que van a tener que modificar los sistemas de distribución de turnos si no logran dar cobertura completa conforme a las necesidades que tienen...van a verse en el requerimiento de contratar más personal, lo que va a incidir en un gasto mayor”, complementó.



Minería verde para la Región de Coquimbo

ELLOS CONSTRUYERON EL PASADO... ...CON DOMINGA CONSTRUIREMOS EL FUTURO.

Feliz día a las trabajadoras y trabajadores
de la comuna de La Higuera y la Región de Coquimbo

#1deMayo / Día Internacional de los Trabajadores

30.000

nuevos puestos de trabajo,
priorizando la contratación
de **mujeres y hombres de**
La Higuera y la Región de
Coquimbo.

USARÁ AGUA
DESALINIZADA
en sus operaciones.

ACCESO

a agua para consumo
humano en la comuna
de La Higuera.

UTILIZARÁ SOLO
1 BARCO
a la semana.

EL PUERTO DE DOMINGA
NO ESTARÁ
en la Reserva Pingüino
de Humboldt.

Construcción y minería

El trabajo por incorporar a la mujer a sectores masculinizados

El Estado y el mundo privado han fortalecido su coordinación para que más mujeres ingresen a puestos laborales en rubros como la minería, la construcción y la energía, que históricamente han contado con mayor presencia de hombres.

Recientes estudios, como el Zoom de Género, elaborado por la Fundación Chile Mujeres y el Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, señalan que sectores como la construcción y la minería siguen presentando grandes brechas de género en materia laboral y es así como, de acuerdo con la investigación, la construcción

y la minería aún no superan el 20% de participación femenina. Por otra parte, de acuerdo con un estudio efectuado por la Seremi del Trabajo y Previsión Social, sobre participación de las mujeres por sectores productivos y económicos, las mujeres tienen una mayor tasa de participación en áreas que están asociadas a los servicios domésticos, salud y educación, que han sido histó-

ricamente vinculadas con el género femenino, mientras que los sectores con menor participación femenina son la construcción, minería y energía, áreas tradicionalmente relacionadas con la presencia masculina. Precisamente, el sector construcción, del que tradicionalmente se pensaba que era un rubro destinado a los hombres, es uno de los que lleva camino

avanzado en materia de incorporación de la mujer al mundo laboral.

Es así como hoy en día, diversas empresas en la zona cuentan con equipos liderados solo por mujeres y que han debido enfrentar escenarios complejos en plena pandemia, con mujeres que ocupan puestos de alta dirección y también se desempeñan en diversos oficios, entre ellos, ceramistas, trazadoras o albañiles.

Cecilia Cortés Hernández, presidenta de la Comisión Mujeres de la Cámara Chilena de la Construcción La Serena, destaca que uno de los principales ejes estratégicos de la entidad es promo-

Cidere Región de Coquimbo

Trabajando Por La Seguridad Laboral Preventiva



En este día del trabajador, la Corporación Industrial para el Desarrollo Regional de Coquimbo, saluda afectuosamente a quienes son la fuerza vital de nuestra región, a aquellos que con su trabajo diario mantienen nuestra economía en marcha y hacen que las comunidades crezcan.

Como Corporación velamos por el trabajo digno y hemos centrado nuestros esfuerzos del 2023 en el fomento de la Seguridad Laboral Preventiva, por medio de una Mesa de Trabajo Regional de carácter público-privada, nos comprometemos a aportar al cuidado de los trabajadores de la región de Coquimbo.

Ustedes son quienes construyen nuestras ciudades, cuidan de nuestros enfermos, enseñan a generaciones futuras, mantienen nuestros hogares y negocios funcionando, y mucho más.

¡Feliz Día del Trabajador!





superación a las mujeres de la región. La Seremi del Trabajo y Previsión Social, Claudia Santander, complementa señalando que en conjunto con los ministerios de Vivienda y Obras Públicas se están generando acciones para incorporar a la mujer en la construcción, que es el rubro donde hay la más baja participación femenina con un 6%. Respecto de otros sectores, se trabaja en mesas como las de Mujer y Minería liderada por las seremis de Minería, Trabajo y Mujer y Equidad de Género, en las que en conjunto con las empresas del rubro se buscan compromisos de incorporación tanto en labores administrativas, como en roles directivos, en las que registran mayores avances. Sin embargo, por sobre todo, se persigue aumentar el número de mujeres en labores o tareas operacionales, de procesos de planta y de maquinarias. “En esos tres sectores estamos dirigiendo nuestros esfuerzos para la incorporación de las mujeres a esos rubros y nosotros valoramos la disposición que han manifestado las empresas, así como el trabajo para poder levantar cuales son los trabajos en capacitación que se requieren para fortalecerse en términos de competencias y habilidades para responder a las necesidades del mercado”, concluyó Santander.

ver e impulsar la incorporación laboral femenina en la industria de la construcción, “esto incluso, mucho antes de los efectos que provocó la pandemia, lo que significó retroceder casi una década en términos de la participación de la mujer en nuestro sector”. Es así como el gremio de la construcción cuenta con una Comisión Mujeres y, además, participa en la Mesa Mujer

y Construcción región de Coquimbo, instancia público-privada liderada por la Cámara y que cuenta con la participación de las Seremis de la Mujer y Equidad de Género, María Fernanda Glaser y la Seremi de Trabajo, Claudia Santander, además de diversos servicios públicos. Fruto de dicho trabajo es que, por ejemplo, más del 50% de los diplomas en-

tregados recientemente a 53 personas de La Serena y Coquimbo que se capacitaron en tres oficios, correspondieron a mujeres. Además, el programa Maestros y Maestras de la Construcción es una instancia que busca generar mano de obra calificada para enfrentar la demanda laboral del Plan de Emergencia Habitacional y entrega herramientas concretas de desarrollo, autonomía y



Este **1 de mayo**, saludamos a todos los trabajadores y trabajadoras que se esfuerzan diariamente por el desarrollo de la Región de Coquimbo y del país.



Grandes desafíos

La mujer en el trabajo: una deuda pendiente

En los últimos años las mujeres han ido ganando terreno en el mercado laboral, aumentando su participación. Actualmente ya están ingresando a otros rubros distintos a los que históricamente han sido catalogados como femeninos, pero la pandemia fue la muestra concreta que las acciones para que las mujeres se mantengan en el mundo laboral, aun son débiles.

Li bien en los últimos años se ha hecho visible e intentado avanzar en igualdad de oportunidades respecto a la incorporación y valor de la mujer en el trabajo, esto sigue siendo una deuda.

Las mujeres están presentes en un porcentaje menor en el mercado laboral, principalmente porque deben dedicarse a labores de cuidados de hijos o familiares. Por otra parte, con-

tinúan percibiendo menores ingresos y su mayor presencia se encuentra en labores que son consideradas históricamente femeninas, tales como el comercio o servicios administrativos.

A esto se suma la pandemia por Covid-19, que significó un retroceso en la incorporación de la mujer en el campo laboral y marcó aun más las brechas en esta materia. Así por ejemplo, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, INE, entre

abril y junio del 2020 se produjo la mayor salida de mujeres del mercado laboral con 828.456 y su reincorporación ha sido lenta. Para la seremi del Trabajo, Claudia Santander, esto es producto del cierre de los establecimientos escolares y los jardines infantiles, que llevó a cientos de madres trabajadoras a retornar a sus casas al no contar con alguien que las apoyara en el cuidado de los hijos y adultos mayores.

A esto se suma que uno de los principales sectores afectados fue el comercio, una de las áreas que cuenta con mayor presencia femenina. "Por lo tanto, eso implicó que en la tasa de participación laboral de las mujeres, si bien venía en un alza sostenida, desde el 2014 en adelante, por sobre el 49% a 50%, incluso hasta el 51% hasta el 2019, en el año 2020 y 2021 baja la participación femenina en el mercado laboral a un 43% y 42%", señala la seremi.

Para corregir esta situación, en el último año se ha hecho un esfuerzo con el foco en la recuperación del empleo perdido durante la pandemia, especialmente en las mujeres y la política pública apuntó a resolver esta situación. Así, agrega Santander, de acuerdo al último informe del INE del 28 de abril de 2023, la tasa de participación de mujeres se encuentra en un 48,6%, cifras similares a antes de la pandemia.

"Hemos recuperado la incorporación de la mujer en 12 meses y se ha logrado avanzar en un 5,3% en comparación al mismo periodo del año 2022. Entonces estamos recuperando esos niveles que debieran estar por

sobre el 50%, una cifra que se ha mantenido en el tiempo y que no se ha superado en comparación al hombre que desde el 2010 a la fecha, ha superado el 70%, llegando a tope de 76%", indica la seremi.

En datos concretos entregados por el INE este mes de abril, las mujeres que hoy día aparecen ocupadas en la región, desde el punto de vista formal, son 106 mil. Esto de un total de 410,800 trabajadores y trabajadoras.

"La verdad es que se ha ido mejorando y claramente la tasa de ocupación de mujeres aumentó bastante. La idea es que las mujeres que van quedando fuera de la fuerza del trabajo, vayan descendiendo y todo el esfuerzo ha sido traerlas al mercado laboral", añade Santander.

Entre las acciones y medidas que el gobierno de Gabriel Boric ha implementado se encuentran el apoyo a través del IFE Laboral, focalizado en las mujeres con un 60% de pago sobre su remuneración. A esto se suma el subsidio PROTEGE que amplió la cobertura para niños menores de cinco años, permitiendo una mayor reincorporación de las mujeres.

Paralelamente, se han implementado medidas como la ratificación en el Parlamento del convenio 190 que habla de la erradicación del maltrato y acoso laboral en el mundo del trabajo, generando espacios seguros para las mujeres, que se traduce en acciones exigibles tanto para el servicio público como el privado.

BRECHA SALARIAL

Según explica la seremi del Trabajo, Claudia Santander, la mujer sigue presente en mayor cantidad en el mercado laboral, en áreas como el trabajo doméstico; comercio- vendedoras, atención de público-; servicios administrativos- secretarías principalmente- y en la educación.

Sin embargo, han ido ingresando en otras áreas como el transporte(18%), la agricultura y la pesca (24% de participación)

Pero quizás la mayor deuda siga siendo la disímil situación respecto a las remuneraciones que perciben hombres y mujeres. La Encuesta Suplementaria de Ingresos del 2020 señala que ese año las mujeres ganaron en promedio un 20,4% menos que los hombres. Siendo el ingreso



Este 1º de mayo día del trabajador, a nombre de nuestro Presidente Arturo Castillo Viola, nuestro directorio y de la Asociación Gremial de Industriales de Coquimbo Asoinco A.G., saludamos fraternalmente a todos nuestros trabajadores de la cuarta región, especialmente a quienes forman parte del corazón del barrio industrial. Como ASOINCO, valoramos su aporte diario al desarrollo empresarial, sin ellos nuestras empresas carecerían del alma que las caracteriza, su apoyo nos permite llevar a cabo nuestras metas como empresas, entregar calidad profesional y calidez humana, lo que se traduce en el crecimiento económico del barrio industrial de Coquimbo.

Es importante reconocer su valía y decir: Gracias por apoyarnos, gracias por su trabajo. Feliz 1º de mayo





“Hemos recuperado la incorporación de la mujer en 12 meses y se ha logrado avanzar en un 5,3% en comparación al mismo periodo del año 2022. Entonces estamos recuperando esos niveles que debieran estar por sobre el 50%, una cifra que se ha mantenido en el tiempo y que no se ha superado en comparación al hombre que desde el 2010 a la fecha”

Claudia Santander
seremi del Trabajo

La seremi indica que se trabaja para disminuir esta brecha y valorar la labor de las mujeres con criterios de igualdad. Para ello se busca entregar mayor capacitación y formación femenina para incorporarlas con los conocimientos necesarios al mercado laboral. A esto se suma la Ley de 40 horas laborales que contiene también acciones para la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, permitiendo que muchas mujeres puedan conciliar su vida familiar con la laboral. Pero lo más importante para Santander es apuntar a que se haga un reconocimiento explícito de la demanda histórica de a igual trabajo, igual salario. “Esperamos que el 2023 y 2024 avancemos en esta materia, porque pensamos que con una mayor participación de mujeres en niveles gerenciales, dirigencia y directorios se irá fortaleciendo el reconocimiento de la labor de las mujeres en terminos de salariales y valoración de su rol en el desarrollo económico del país. Porque ese es el fondo de todo, la falta de reconocimiento real que históricamente han recibido las mujeres”, concluye la seremi.

mensual promedio de \$551.327 en las mujeres y \$692.289 en los hombres. Además 3 de cada 10 mujeres ocupadas recibieron remuneraciones menores o iguales a un salario mínimo. Así también 8 de cada 10 jefaturas de hogares monoparentales son mujeres, que recibieron ingresos del tra-

bajo un 35,6% menores que los hombres en igual situación. La misma Encuesta del año 2021 aumentó aún más la brecha salarial arrojando que, en promedio, una mujer gana en la Región de Coquimbo \$482.734, un 29,6% menos que los hombres que alcanzan, en promedio \$686.000

BRANDA
MÁS QUE UN SERVICIO, UN APOYO

“Para ser un gran equipo somos la suma de las diferentes habilidades y conocimientos de cada uno de ustedes”.

BRANDA LES DESEA A TODOS SUS TRABAJADORES

Feliz Día



Dedicar nuestra vida a lo que más nos apasiona es una de las claves del éxito y si lo hacemos con compromiso, perseverancia, de manera segura y responsable, tendremos el mejor de los resultados.

Feliz Día del Trabajador y Trabajadora de nuestro país, especialmente a quienes integran la industria de la construcción.

Les desea el Consejo Regional de la CChC La Serena.

Quando nos escuchamos crecemos.

Primer Encuentro de Supervisores/as de la industria de la construcción busca disminuir los accidentes laborales del sector

Cerca de 100 supervisores y supervisoras de empresas socias de la CChC La Serena, se reunieron durante dos jornadas en este seminario inédito a nivel nacional, con el objetivo de fortalecer la gestión de seguridad, prevención y salud laboral en sus obras y centros de trabajo y así disminuir la tasa de accidentabilidad del sector.



“La ley es clara respecto a que los supervisores estamos a cargo de vidas, de personas y esto es primero que todo”, afirma Carlos Astorga, supervisor de la empresa OVCO. La jefa de terreno de Constructora Nova, Verónica Torres agrega “es vital refor-

zar siempre la responsabilidad que cae sobre nuestros hombros tener personas a cargo y este tipo de capacitaciones son esenciales”.

Así de categóricos se manifestaron los participantes del primer Encuentro de Supervisores y Supervisoras de empresas socias de la CChC La Serena, iniciativa que nace de la Comisión de Prevención de Riesgos de esta cámara regional y la Mutual de Seguridad. Y es que tal es la responsabilidad que tiene esta línea de mando en obras y centros de trabajo, respecto a la integridad y seguridad de las y los trabajadores de la industria de la construcción, que se hace necesario redoblar esfuerzos para mejorar la gestión de prevención, seguridad y salud laboral de las empresas del sector.

De allí a que este seminario inédito a nivel nacional, diera a conocer las Estadísticas de Accidentabilidad de la industria de la construcción regional y nacional, a cargo del experto en prevención de riesgos de Mutual de Seguridad, Eduardo Guzmán; una charla sobre responsabilidad civil y penal de la supervisión, expuesta por el abogado penalista de Mutual de Seguridad, Sebastián Vicuña y un taller para compartir y reflexionar realidades y experiencias frente a esta materia.

Así también, en el marco de la conmemoración del Día Mun-

dial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es preciso relevar que con el fin de disminuir los accidentes laborales con tiempo perdido y erradicar los accidentes fatales del sector, es fundamental estar coordinados y unidos para avanzar en esta materia.

“El eslabón más fuerte para elaborar una estrategia sostenible y que nos dé resultados para mantener los accidentes con poca frecuencia y leves, son nuestros supervisores, por eso nació esta idea de reunirlos y hemos tenido representada a la gran mayoría de las empresas constructoras de nuestros socios, lo que, por supuesto es muy positivo para cumplir con nuestro propósito”, destaca el presidente de la Comisión de Prevención de Riesgos CChC La Serena, Felipe Páez.

Por su parte, el gerente de Agencia Mutual de Seguridad La Serena, Arturo Díaz, agrega “los resultados de accidentabilidad en la región de Coquimbo, en general, son buenos dentro de las empresas socias, de manera que lo que nos motiva es tratar de hacer cosas nuevas para mejorar la gestión del supervisor en seguridad y salud ocupacional. Creemos que ellos nos pueden aportar con ciertos aspectos que no hemos visualizado, por eso realizamos talleres para que nos den sus opiniones y así considerarlas como medidas para futuro”.

1° DE MAYO DÍA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA

En este nuevo día del trabajador y trabajadora, queremos reconocer el esfuerzo y dedicación que ponen día a día en su labor todos quienes somos parte fundamental de La Compañía Minera del Pacífico.

Sabemos que la labor minera implica un aporte significativo al desarrollo de nuestro País y las Regiones donde estamos instalados con una mirada hacia el crecimiento. Agradecemos el compromiso de todos y todas porque somos parte central de este proceso.

En la actualidad existe un nuevo contexto laboral nacional hacia una cultura con énfasis en la real conciliación trabajo familia, en seguir instalando conductas de cuidado en salud ocupacional, como también en avance y protección en derechos laborales y la inclusión de la mujer en minería. Como Sindicato PDP reafirmamos nuestro compromiso para seguir avanzando en esta senda.

Un afectuoso saludo.

Sindicato Planta Directiva Profesional y
Planta de Ejecutivos de Compañía Minera del Pacífico



www.sindicatopdp.cl

SINDICATOPDP
COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO

HellemaHolland

E N G I N E E R I N G



**NUESTRO
RECONOCIMIENTO A
LOS TRABAJADORES DE
CHILE Y EN ESPECIAL A
NUESTROS
COLABORADORES.**




**FELIZ DÍA DEL
TRABAJADOR**

 Av. La Fragua 1330, Barrio Industrial, Coquimbo
 info@hhechile.com

 51 254 5444
 51 254 5447

HHECHILE.COM



Gracias al avance de la tecnología

Trabajar con mayor libertad: tendencia en ascenso

Los avances de las tecnologías que permiten digitalizar infinidad de actividades y las realidades de un mundo que cambia a ritmo acelerado, están revolucionando la manera de entender el mundo laboral y generando nuevas modalidades de trabajo que hace pocos años estaban poco implantadas o incluso eran impensables.

Los avances tecnológicos están aumentando los elementos que conforman la actividad laboral y revolucionando las maneras en las que trabajamos y nos relacionamos con nuestros compañeros y jefes, según los especialistas en el ámbito laboral.

Surgen nuevas modalidades de trabajo que refuerzan un cambio de mentalidad de las generaciones más jóvenes en

su modo de entender el mundo laboral, dejando atrás los métodos basados en el control, el rango o las jornadas interminables, según Factorial, firma especializada en programas informáticos para automatizar la gestión del área de Recursos Humanos.

En este contexto, las empresas deben ser capaces de adaptarse de manera constante y rápi-

da a un mundo laboral en evolución y cada vez más centrados en la persona y en su bienestar, según esta compañía (<https://factorialhr.es>), que destaca cinco formas de trabajo cuyo auge va en aumento.

WORKATION

Esta modalidad consiste en que los empleados puedan escoger desde dónde trabajan, de modo temporal o en las vacaciones.

Si el trabajador trabaja desde un destino vacacional, cuando hayan acabado los días libres de los que dispone, podrá mantener su estancia en esa ciudad y combinarla con su jornada laboral.

Esta nueva modalidad favorece los resultados, teniendo en cuenta que un buen ambiente laboral propulsa la disminución del estrés y el aumento del compromiso del trabajador, y que algunas personas prefieren cambiar de territorio a la hora de trabajar, ya sea por motivos de agenda o comodidad, señala Factorial.

FLEXIBILIDAD LABORAL

Esta modalidad, que se puede implementar de manera total o parcial, se resume en brindar el poder de decidir dónde y cuándo realizar sus actividades al propio trabajador, quien marcará sus límites y se organizará la jornada.

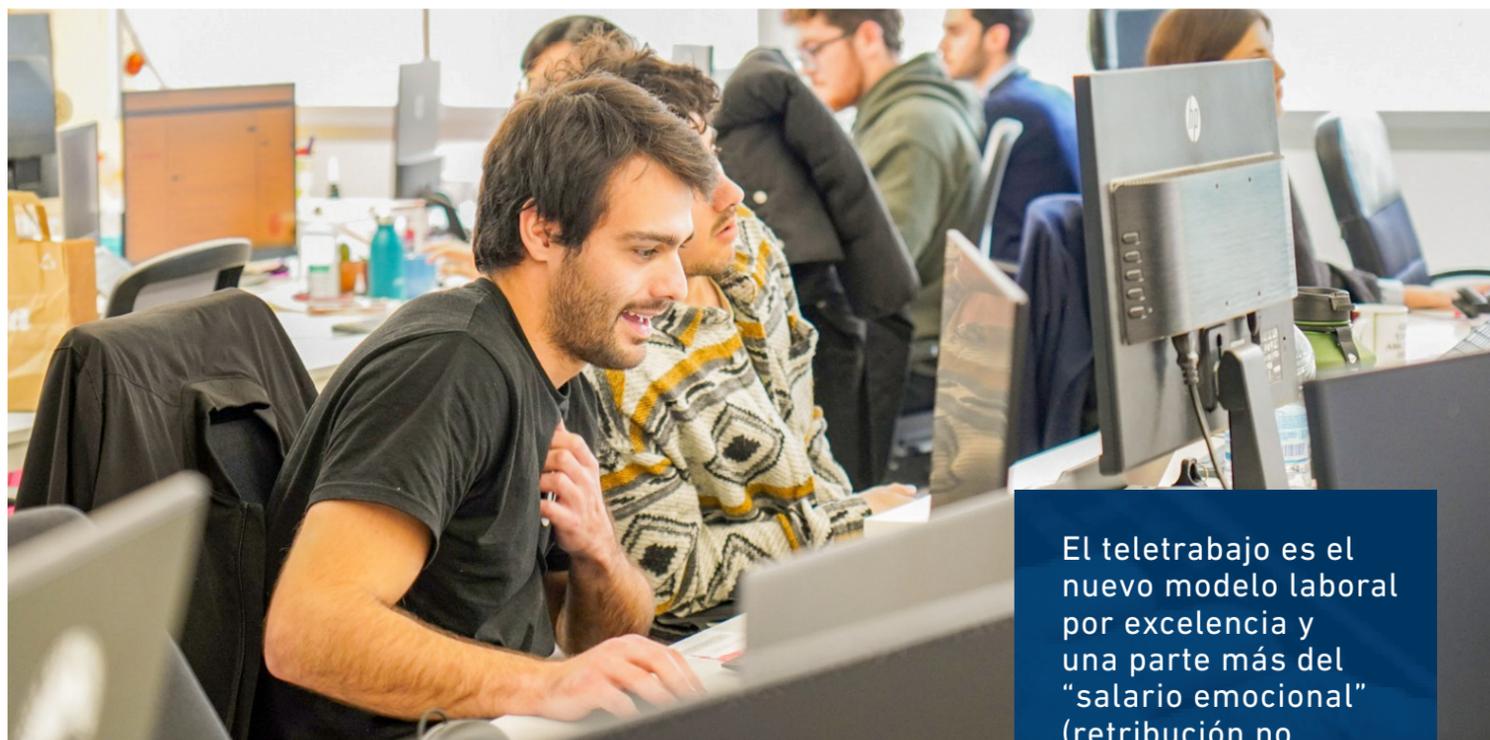
Este tipo de trabajo flexible ayuda a disminuir el estrés y potenciar la confianza entre líderes y trabajadores, y contribuye a que los empleados aumenten su compromiso con la empresa y conozcan mejor la cultura corporativa.

Esta autonomía, similar a la que ofrece el 'home office' (trabajar desde casa en lugar de hacerlo en la empresa) aumenta las competencias del trabajador, quien aprende a desenvolverse con más responsabilidades y creciendo profesionalmente, según los expertos de Factorial.

TELETRABAJO

El objetivo principal del trabajo "en remoto" o "a distancia", que se ha multiplicado a partir de la creciente digitalización, consiste en redirigir los recursos hacia aspectos que puedan potenciar los beneficios de las personas y el cumplimiento de objetivos.

Algunas ventajas de esta modalidad son la reducción de gastos en transporte y comidas, y una mayor flexibilidad y conciliación laboral, así como al fomento de más oportunidades laborales, ya que el teletrabajo puede adaptarse a las necesidades de los candidatos a un puesto laboral y de los trabajadores.



El teletrabajo es el nuevo modelo laboral por excelencia y una parte más del "salario emocional" (retribución no económica en forma de facilidades que mejoran la calidad de vida) que usan las compañías para retener y captar el talento, de acuerdo a Mireia Barón, experta en la gestión de recursos humanos.

También aumenta la calidad de vida y disminuye el estrés, construyendo a su vez una relación de confianza entre el empleado y el supervisor, destacan desde Factorial.

HOLOCRAZIA

Este nuevo modelo laboral, que se caracteriza por la ausencia de cargos, permite que el equipo de trabajo crezca profesionalmente y desarrolle sus actividades, en base al concepto de una responsabilidad ligada a la libertad.

Para que esta forma de trabajo ofrezca buenos resultados, es fundamental establecer y dejar claras desde un principio las tareas de cada uno, así como sus propósitos y funciones. Esta mecánica, basada en el empoderamiento de los empleados y la desaparición de la jerarquización, permite debatir para tomar decisiones, proponer ideas, fomentar la motivación y eliminar los procesos innecesarios.

En la Holocracia es imprescindible la comunicación interna, al aumentar mucho la interacción entre compañeros de trabajo y permitir que cada trabajador sea responsable de sus tareas, según Factorial.

FREELANCE

Los profesionales 'freelance', trabajadores por cuenta propia que proporcionan sus servicios a distintas empresas, trabajan para diferentes sectores, lo que les permite aumentar su conocimiento y experiencia, en una modalidad

que fomenta la construcción de buenas relaciones entre el 'freelancer' y sus clientes.

Esta modalidad es recomendable para aquellas personas que agradezcan la libertad a la hora de escoger sus proyectos y organizar sus propios horarios, aunque habrá otras que seguirán prefiriendo el trabajo más tradicional para una empresa, en relación de dependencia, de acuerdo a los expertos de Factorial.

Las cinco modalidades de trabajo son distintas entre sí y también lo son las ventajas que ofrecen y los ámbitos en que se aplican, según explica a EFE, Mireia Barón, Responsable de Gestión de Personas de Factorial HR.

Señala que la modalidad 'workation' suelen utilizarla los perfiles profesionales que se identifican con los 'nómadas digitales', profesionales que utilizan internet y las nuevas tecnologías digitales para trabajar de forma remota desde distintos lugares e incluso durante un viaje, en vez de hacerlo en un sitio fijo.

Estos profesionales dependen más de una conexión a la red que de un espacio físico y manejan las tecnologías a diario, apunta.

Por su parte, el teletrabajo es el nuevo modelo laboral por excelencia y se ha convertido en una parte más del "salario emocional" (retribución no económica en forma de facilidades que mejoran la calidad de vida del

trabajador) que usan las compañías para retener y captar talento, de acuerdo a Barón.

Asegura que el método 'freelance' "se ha ido extendido en los últimos años, y obedece más bien a perfiles especializados que prefieren trabajar de forma autónoma y ofrecer su especialización a una o varias compañías al mismo tiempo".

"La flexibilidad laboral se puede aplicar a trabajos de oficina, pero también a sectores y perfiles más creativos, como, redactores, periodistas, diseñadores o profesionales como los psicólogos o terapeutas del sector de la salud", según Barón.

Finalmente, la holocracia se suele implementar en pequeñas y medianas empresas, donde ofrece sus mejores resultados, aunque las multinacionales también pueden beneficiarse de este modelo laboral, aplicándolo con éxito solo en algunos departamentos, como hacen empresas como Netflix, concluye Barón.

EKLIPSE
Nos adaptamos a tus necesidades

Deseamos entregar un saludo a nuestros colaboradores y colaboradoras con motivo del Día del Trabajador.

"La dignidad y la honestidad de nuestro trabajo nos convierte en mejores personas y nos ayuda a crear un mundo mejor".



Día Internacional del Trabajo

Nuestra gente Nuestro principal valor

Juntos construimos un lugar de trabajo donde todos sean incluidos, valorados y estén equipados para el presente y el futuro.

Carmen
de Andacollo

Teck