



GUÍA PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL

No responder los correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral es un derecho por ley. Pero hacerlo válido también depende de las empresas y de los propios colaboradores.

POR: Nancy Malacara

Hace seis años, Geana Barbosa se mudó a Singapur, uno de los países con mayor competitividad en el ámbito laboral. Mientras se adaptaba a una nueva cultura y equipo de trabajo, la actual directora para América Latina de Hootsuite comenzó a sentir una contradicción muy grande. Pronto la sensación de éxito se transformó en un profundo agotamiento y melancolía.

Barbosa supo que era hora de tomar un camino alternativo y en el *mindfulness* encontró el autoconocimiento. La práctica se volvió parte de su día a día para conectarse y desconectarse del trabajo y aprendió que las experiencias laborales se viven e interpretan con base en lo que pensamos y en nuestra actitud ante ellas.



“No soy exactamente el modelo de perfección que se busca. Estaría mintiendo si dijera que nunca miro el teléfono después de la jornada o que no me queda un poco de trabajo para el fin de semana”, reconoce. “Sin embargo, sí puedo decir con mucha alegría que si lo hago es por una decisión de administrar mi tiempo de forma más productiva para llegar a mis resultados y atender cosas personales que tampoco están limitadas al post hora tradicional de trabajo entre las nueve y las cinco”.

Para manejar mejor su energía, Barbosa también practica boxeo al aire libre a las seis de la mañana. “Es una hora de concentración donde claramente no cabe pensar en el trabajo. Hago sesiones de Hot Yoga por 90 minutos y busco leer libros de ficción, dando espacio en mi mente a la creatividad”, añade.

Estas actividades la ayudan a lidiar con la ansiedad de responder un mensaje a destiempo y a equilibrar mejor su vida personal y laboral. Desconectarse del trabajo es un reto. La aparente facilidad de estar disponible 24/7 gracias a la tecnología influye para que los colaboradores no ‘bajen el switch’ al término de su jornada.

Sin embargo, la desconexión laboral es un derecho. El artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en octubre de 2020, establece que los empleados no están obligados a responder ninguna comunicación de trabajo fuera de su horario laboral, ya sea llamada telefónica, correo electrónico o mensaje instantáneo.

Y las empresas con una sana cultura organizacional reconocen que el resultado que entregan sus colaboradores es más importante que el número de horas que trabajan: las personas descansadas y con un mejor balance de vida son más productivas y felices en la organización, así que implementan acciones que promuevan la desconexión.

La farmacéutica Boehringer Ingelheim optó por sumar a sus políticas dos reglas de oro y el líder de cada área es responsable de permearlas en su equipo. La primera es ser responsable del tiempo y compromisos y, a través de ella, se trabaja en conjunto para administrar las cargas de trabajo y que no rebasen las jornadas.

Dolores Valenzuela, jefa de Comunicaciones y Responsabilidad Social de la empresa para México, Centroamérica y el Caribe, detalla que mediante comunicación interna y programas de liderazgo lograron que la gente se pregunte si para cierto asunto se necesita una reunión o si funciona mejor un correo electrónico o una llamada rápida. En caso de que sí amerite reunirse, dice, se

establece el horario con anticipación (dentro de las horas de trabajo) y el propósito de la reunión se incluye en la invitación.

“Aquí es muy mal visto que los líderes envíen correos electrónicos o mensajes después de la jornada laboral. Y suponiendo que eso llegara a ocurrir, está entendido que los empleados no tienen por qué responder. Como parte de la cultura organizacional promovemos mucho que la gente tome sus vacaciones y que se respete el tiempo libre de los demás”, dice.

La segunda regla se centra en el bienestar como prioridad. Con ella se fomenta que los colaboradores hagan pausas, se alejen de la computadora para comer y dediquen tiempo al ejercicio y al descanso. La compañía alemana ofrece a sus

empleados gimnasio, servicio de nutrición, comedor y áreas de esparcimiento. Asimismo, cada colaborador elige si trabaja en la oficina o desde casa, según sus necesidades. Esto se traduce para Boehringer en un *engagement* superior al 90%.

BUENAS PRÁCTICAS

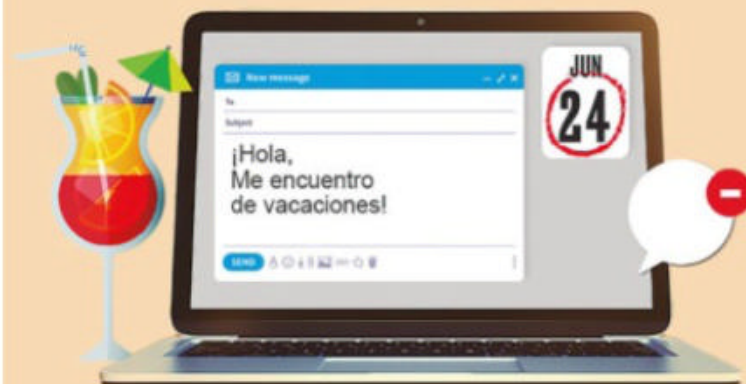
Esperanza Martínez, especialista certificada por la Secretaría del Trabajo en higiene laboral, refiere que otras acciones que hacen las empresas para apoyar la desconexión son anular las juntas ciertos días de la semana, fijar horarios para videollamadas, hacer campañas de concientización, sacar temporalmente de los grupos de mensajería instantánea a las personas que están de vacaciones y ofrecer programas de bienestar y semanas de salud mental para realizar actividades ajenas al trabajo.

Aunque se reconocen estos esfuerzos, la desconexión sigue siendo un desafío en el mercado laboral. “Por un lado, aún hay jefes que creen erróneamente que un empleado disponible 24/7 está más comprometido y, por el otro, aún hay colaboradores que por pena, por querer quedar bien o por temor a perder el empleo responden y trabajan a deshoras”, comenta.

De acuerdo con la bolsa de empleo OCCMundial, seis de cada 10 trabajadores piden que se respete su derecho a la desconexión y consideran que este es el principal beneficio que deberían ofrecer las empresas en México, como parte de su salario emocional.

“Si la empresa envía mensajes fuera de horario, la gente debe saber que, por ley, no está obligada a responder y que su trabajo no está en riesgo. Igual los colaboradores deben aprender a poner límites y a quitarse el traje para asumir otro rol de su vida. Lo aconsejable es que siempre hablen con su líder y expongan su situación personal”, puntualiza la especialista.

¿CÓMO ME DESCONECTO?



Realiza ejercicio y actividades no relacionadas con el trabajo. Aprovecha el tiempo de ocio y descanso para recargar energía. Incluye ejercicios de relajación, respiración, yoga o meditación. A tu regreso serás más tenaz para cumplir con objetivos reales.

Habla con tu líder. Acercarse y exponer los intereses fuera del ámbito laboral ayuda a que haya un mejor entendimiento. Es importante que los empleadores conozcan qué mueve a su plantilla, así sabrán qué incentivos favorecen la retención.

Incluye asuntos personales en el calendario. Agendar cosas como realizar un trámite o tiempo para ti ayuda a que el equipo sepa que estás fuera de horario. La idea es equilibrar ambos mundos y no que el calendario sea exclusivo para cosas de trabajo.

Limita el celular y las apps de mensajería. Apagar los dispositivos móviles, silenciar los chats que estén relacionados con el trabajo y restringir llamadas con el modo ‘no molestar’ evita que estés pendiente de contestar los mensajes que llegan.

Usa mensajes de autorrespuesta. Configurar una respuesta automática en el correo y en los mensajes instantáneos fuera del horario laboral ayuda a que la persona que nos contacta sepa que le daremos respuesta a nuestro regreso.