**Los secretos del home office en cuarentena**

*Son muchas las compañías que se vieron en la obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia conocida como home office debido a la cuarentena obligatoria que hay que cumplir por el COVID-19.*

Al respecto, **Paula Curtale**, directora de Recursos Humanos de Bayer Cono Sur, habló sobre el teletrabajo en un contexto atípico -entre otros temas- en la primera entrevista del ciclo #MujeresEnElAgro organizada por **Expoagro** a través de su IG Live.

Muchos argentinos, especialmente los más jóvenes ya venían implementando la modalidad home office -una vez a la semana o media jornada-, pero ahora con el COVID-19 de fondo, el escenario es diferente. “Nadie tiene experiencia en manejar una situación como la que estamos atravesando, no solo desde el punto de vista laboral, sino también por los cuidados que debemos tener”, destacó Curtale.

De acuerdo a su experiencia, comentó: “Los primeros días de aislamiento estábamos mucho tiempo conectados, y nos costó ordenarnos. Resulta muy difícil separar lo personal de lo laboral, y la necesidad de responder a las urgencias”.

A partir de la tercera semana de cuarentena, comienzan a surgir los cambios, lo que puede convertirse en **TIPS** para quien esté leyendo esta nota. “**Empezamos a incorporar el home office, a practicar algunos límites, entender que no todo tiene el mismo nivel de urgencia, y a resolver lo básico en primer lugar**”, destacó la especialista, y agregó: “Me gusta que mi casa esté ordenada e impecable, que no haya ruido y que la conexión funcione cuando tengo que trabajar”. Sin embargo, reconoció que **“a veces se puede y otras no. Vamos aprendiendo que no todo está bajo control”.**

**Mujeres en modo home office**

Curtale, quien de profesión es licenciada en Relaciones del Trabajo, graduada de la Universidad de Buenos Aires (UBA), está casada con Gastón, y tienen dos hijas: Martina (13) y Juana (11). Ella sostiene que la temática de mujeres líderes no es nueva. “Desde la teoría se dice y aspira a mucho más, pero el tema es la práctica”, señaló.

Según comentó, **las primeras dos semanas fue muy habitual encontrar a sus pares de la organización y amigas más estresadas por una sobre carga de exigencias, y por tratar de sostener una forma de vida que en realidad había cambiado**”.

“Este contexto (haciendo referencia al COVID-19), nos pone en una situación que **ante a la urgencia reaccionamos con patrones primarios que nos queríamos sacar de encima**”. Por lo tanto, sugirió: “**Los roles son complementarios, en cada casa hay que buscar soporte**, y está bien sino está ordenada”.

**¿Cambiará el ámbito de trabajo post- cuarentena?**

Ante este interrogante, Curtale respondió: “Espero que sí. Dentro de las compañías ya se venía hablando sobre la digitalización, y como adoptamos nuevas formas de trabajo”, y advirtió: “**Si las empresas no se mueven a un ámbito de mayor agilidad, en el cual, se pueda trabajar de forma remota; en el mediano plazo se van a quedar sin gente** porque las nuevas generaciones tienen otra expectativa, no van a trabajar como hace 20 años”.

Para la especialista, la cuarentena obligatoria ha provocado una aceleración, y ha logrado naturalizar alguna de las problemáticas que se presentaban cuando se pensaba en hacer *home office*. Al respecto, argumentó: “**Si a un trabajador no le anda el Skype, busca otra opción de conectividad, como puede ser Zoom, y lo resuelve**”. Como positivo, esta situación de trabajo remoto en el marco de un encierro con un fin incierto, de alguna manera **genera recursos, y paciencia.**

Frente a este aprendizaje, Curtale sugirió: “A la hora de regresar a nuestros lugares de trabajo, hay que **reflexionar sobre que funciona y que no, y encontrar un balance**. Si hoy, se pretende medir el nivel de productividad del *home office*, estamos mirando la película equivocada”. Se presentan muchos aspectos para analizar, como aquellas **cuestiones vinculadas al tiempo** -horas viajando para llegar al trabajo-, las **barreras geográficas**, lo que me distancia de alguien que está en Vicente López o en Brasil ya no se percibe.

En la misma línea, ejemplificó: “La interacción humana me parece fantástica y necesaria. Pero, **lo que en una *call* resolvemos en una hora, en una reunión cara a cara tardamos tres**. Los recursos y colegas se ampliaron más”.

**“Diversidad es que te inviten a la fiesta, inclusión es que te saquen a bailar”**

Por último, la especialista en Recursos Humanos de Bayer para el Cono Sur, analizó dos conceptos claves en la agenda laboral: “El ambiente más o menos inclusivo hace que la diversidad esté limitada o que no explote”, y recordó: “Alguien una vez que me dijo diversidad es que te inviten a la fiesta, inclusión es que te saquen a bailar”.

Al traducirlo al ambienta laboral, explicó: “´**Puede existir un montón de diversidad, pero si no te invitan a compartir una opinión, tu diversidad no se aprovecha**. Hay que trabajar para tener mayor cantidad de expresiones diferentes alrededor de una mesa, en una organización, pero sin olvidarnos que tiene haber inclusión. Si un compañero está callado y no le pregunto si tiene algo para decir, estoy perdiendo muchas cosas. Quizás esa persona como siente que se habla otro lenguaje, no se anima o no se siente cómodo expresando una idea diferente”.