**Más allá de la ley home office: ajustes y estrategias para una implementación exitosa de la nueva NOM-37**

* *Tras la implementación de la nueva normativa del teletrabajo NOM-37, que entró en vigor el pasado diciembre, las organizaciones pueden ir más allá del cumplimiento aplicando ajustes estratégicos en un contexto en el que es necesario impulsar la conexión con la cultura organizacional.*
* *De hecho, el 47% de las empresas del país aún no han empezado a tomar las medidas, lo cual se traduce en un buen momento para optimizar la gestión de su talento con políticas claras, procesos efectivos, comunicación fluida y un impulso al bienestar laboral.*

****

**Ciudad de México, enero de 2024.-** La adopción del *home office* en México ha transformado la dinámica laboral de las organizaciones. La entrada en vigor de la nueva normatividad en diciembre pasado marca un hito significativo para garantizar la seguridad y salud de los colaboradores en el trabajo remoto, pues de acuerdo con una [encuesta](https://www.linkedin.com/posts/pandape-latam_teletrabajo-nom037-seguridadlaboral-activity-7148355165924802560-yym3/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop) de Pandapé, el 47% de las empresas del país aún no ha empezado a tomar las medidas para implementar la NOM-037.

Con ello, además, las organizaciones deben impulsar cambios estratégicos en la gestión de su talento humano, y es que el éxito de la nueva norma va más allá de simplemente permitir el trabajo desde casa.

*“Estamos en un contexto en el que la modalidad a distancia o los equipos híbridos están aumentando las brechas de conexión y el 41% de los colaboradores no conecta con la cultura organizacional de su empresa, de acuerdo con datos del sector. Esto marca nuevos escenarios para el cumplimiento y gestión de los colaboradores en torno a la NOM-37”*, explica **Haydeé Jaime, Especialista en Comunicaciones de Marketing de** [**Pandapé**](https://www.pandape.com/).

Para lograrlo, es esencial que los profesionales de RRHH reconozcan la importancia de realizar ajustes en aspectos fundamentales de la mano de la innovación tecnológica. Entre los principales se encuentran los siguientes:

**Formulación de políticas claras**

La base para una transformación organizativa exitosa y sostenible, especialmente en el contexto del trabajo remoto, radica en la formulación de políticas claras. De esta manera, es clave establecer directrices sólidas que aborden roles, expectativas y responsabilidades de colaboradores y empleadores.

Aquí, la creación y difusión de una Política de Teletrabajo por escrito se vuelve imperativa. Ésta no sólo debe abordar la prevención de riesgos y enfermedades, evitar el aislamiento y regular horarios, sino también promover la igualdad de derechos, la perspectiva de género, la conciliación de la vida personal y la reversibilidad temporal de la modalidad de trabajo, enfatizando así la importancia de estructuras claras y adaptadas a la nueva dinámica laboral.

**Definición de procesos efectivos**

El teletrabajo no solo implica un cambio de ubicación, sino una reevaluación de los procesos internos. Esta adaptación es esencial para mantener la productividad y la eficiencia, donde la tecnología con enfoque en la gestión remota se convierte en una herramienta estratégica al optimizar los procesos laborales.

Esto incluye definir los canales de comunicación entre el teletrabajador y la empresa. Asimismo, se debe especificar los momentos o condiciones que ameritan el retorno a las oficinas físicas, establecer mecanismos de supervisión, detallar el mantenimiento del equipo asignado y definir con precisión los procedimientos para aplicar la reversibilidad, incluso de manera temporal, asegurando así una transición fluida y eficiente.

**Comunicación constante y efectiva**

La comunicación se convierte en el hilo vital en un entorno remoto, sobre todo para superar los desafíos de la distancia , así como la falta de interacción directa. Afrontar las barreras de comunicación es esencial para fortalecer la conexión entre empleadores y colaboradores. Para ello se deben facilitar las herramientas y/o plataformas necesarias para el diálogo cotidiano, reuniones virtuales, difusión de información y noticias relevantes, etc.

En adición, ante un panorama donde el 48% de las empresas se están concentrando en la innovación y digitalización de los procesos para hacer frente a los retos, de acuerdo con datos de Pandapé, una comunicación personalizada y automática puede ser garantizada mediante la adopción digital.

**Flexibilidad y bienestar de los colaboradores**



La flexibilidad se convierte en una moneda de cambio en el panorama actual, donde las empresas deben ser flexibles para abrazar los nuevos modelos de trabajo híbridos o a distancia y responder así a las necesidades de los colaboradores, los cuales buscan este tipo de beneficios como parte de sus empleos, lo cual también se traduce en mayor equilibrio vida laboral y trabajo.

Aquí, el bienestar no puede pasar desapercibido en la conversación sobre el teletrabajo en el contexto de la nueva normatividad. Para impulsar este factor es necesario hacer uso de las herramientas digitales adecuadas para promover la prevención de riesgos y enfermedades, hasta evitar el aislamiento mediante dinámicas, charlas con expertos en psicología y una política muy clara de respeto a la privacidad, a la jornada laboral y el derecho a la desconexión.

En conclusión, mientras que cumplir con la NOM-37 es esencial, la optimización del entorno laboral va más allá de las obligaciones normativas. Las empresas deben abrazar un cambio integral, desde la formulación de políticas claras hasta la promoción del bienestar de los colaboradores. La clave radica en adoptar soluciones que también impulsen la transformación positiva, construyendo entornos laborales ágiles, conectados y resilientes. En este nuevo paradigma, no solo se trata de cumplir, sino de prosperar e impulsar la conexión.

***\*Para revisar todas las obligaciones que marca la nueva NOM-037 para tu organización, descarga este*** [***checklist***](https://recursos.pandape.com/checklist-nom-037) ***gratuito y editable elaborado por Pandapé.***

***\*Para conocer más contenidos sobre tendencias, transformaciones y todo lo relacionado a la gestión y atracción de talento, visita el siguiente enlace al*** [***Blog***](https://www.pandape.com/blog/) ***de Pandapé.***

**Descarga** [**aquí**](https://drive.google.com/drive/folders/17-leX3VJ_TFtAv1BoraJ1tHZSoIJy4gj) **los materiales.**

**-o0o-**

**Sobre** [**Pandapé**](https://www.pandape.io/)

Pandapé es el *software* de Recursos Humanos líder en Latinoamérica que optimiza los procesos de RH para contratar de forma eficiente el mejor talento y facilitar la gestión de las personas impulsando su felicidad laboral. Pandapé nace de la fusión de SherlockHR, el *software* para soluciones de reclutamiento, y HolmesHR, para gestión de talento, convirtiéndose en el líder en Latinoamérica con más de 7,000 productos activos. Visita [https://www.pandape.com/](https://www.pandape.io/) y nuestros contenidos en <https://www.pandape.com/blog/>.

**Síguenos:**

Facebook: <https://www.facebook.com/HolmesHR.HCM/>

Twitter: <https://twitter.com/pandape_hr>

Instagram: <https://www.instagram.com/pandape_latam/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/pandape-latam>

YouTube: <https://www.youtube.com/@pandape-latam>