

Ficha informativa

Garantizar la equidad en las oportunidades profesionales

Trabajo híbrido y remoto

“La clave para prevenir la discriminación en las oportunidades profesionales es diseñar entornos de trabajo híbridos que promuevan el acceso equitativo al liderazgo, la formación y el desarrollo profesional.



Introducción

A medida que los modelos de trabajo híbrido y remoto se convierten en la norma, **garantizar la equidad en las oportunidades profesionales** es más importante que nunca. Si bien estas modalidades flexibles ofrecen numerosos beneficios, como una mejor conciliación de la vida laboral y personal y una mayor inclusión del talento, también **pueden crear nuevas barreras para el desarrollo profesional**. Los empleados que trabajan a distancia corren el riesgo de no ser considerados para ascensos, perderse la mentoría y tener dificultades para mantenerse visibles en las conversaciones de liderazgo.

Al replantear las evaluaciones de desempeño, las estructuras de liderazgo y el acceso a las oportunidades de desarrollo, las empresas pueden construir un lugar de trabajo justo e inclusivo donde todos los empleados, independientemente de su ubicación, tengan las mismas oportunidades de crecer.

Entendiendo el problema

Los entornos de trabajo remotos e híbridos han transformado la forma en que los empleados interactúan con sus compañeros, directivos y la cultura corporativa. Garantizar la **igualdad de oportunidades profesionales** es esencial no solo para la **equidad y la inclusión**, sino también para el éxito empresarial. Cuando los empleados sienten que tienen las mismas oportunidades de progresar, se sienten más comprometidos, productivos y comprometidos con sus organizaciones. Las empresas que promueven activamente la igualdad profesional **retienen a los mejores talentos, fomentan la innovación y construyen equipos de liderazgo más sólidos y diversos**. Por otro lado, no abordar estos desafíos **puede generar desmotivación, mayor rotación de personal** y pérdida de oportunidades tanto para las personas como para las empresas.

Algunos de los desafíos más comunes incluyen:



Evaluación de desempeño injusta:

Los empleados físicamente presentes en la oficina suelen recibir más reconocimiento, ascensos y oportunidades de desarrollo porque son más visibles para los gerentes. Esto puede perjudicar a los trabajadores remotos, especialmente a aquellos de entornos poco representados.

La forma de evaluar el desempeño puede agravar el problema. En muchas organizaciones, las evaluaciones aún se basan en la visibilidad y el tiempo dedicado al trabajo, en lugar de en los resultados reales y el impacto. Los empleados remotos pueden ser ignorados para proyectos de alto perfil o puestos de liderazgo, no por ser menos productivos, sino simplemente porque son menos visibles. Esto limita su crecimiento profesional, lo que les dificulta progresar al mismo ritmo que sus colegas en la oficina.

Acceso desigual al desarrollo profesional y la mentoría:

La creación de redes y la mentoría son cruciales para el crecimiento profesional; sin embargo, los teletrabajadores a menudo se pierden las oportunidades de aprendizaje informal, la exposición al liderazgo y las sesiones de capacitación que se imparten en la oficina. Sin programas de mentoría estructurados, sus oportunidades de desarrollo profesional pueden verse limitadas. Sin políticas proactivas, estos desafíos pueden generar un entorno laboral donde los empleados remotos tengan menos oportunidades de crecimiento. La clave para prevenir la discriminación en las oportunidades profesionales es diseñar entornos de trabajo híbridos que promuevan la igualdad de acceso al liderazgo, la capacitación y el desarrollo profesional.

¿Cómo podemos mitigar estos riesgos?

La equidad laboral se trata de "**nivelar el campo de juego**", y al priorizar la equidad profesional, las organizaciones pueden retener talento diverso, impulsar la innovación y crear una fuerza laboral más justa y comprometida. Aquí hay algunas maneras en que las empresas pueden garantizar que los empleados remotos tengan las mismas oportunidades que sus colegas en la oficina.

- ✓ Establecer **métricas de rendimiento claras y objetivas** que se centren en los resultados, no en la presencia física.
- ✓ Estandarizar los **criterios de ascenso** para garantizar que todos los empleados, independientemente de su ubicación, reciban una valoración justa.
- ✓ **Destacar periódicamente los logros de los teletrabajadores** en las comunicaciones a nivel de toda la empresa para garantizar que se reconozcan sus contribuciones.
- ✓ Asegurar que los teletrabajadores participen en las iniciativas de cultura empresarial, desde **actividades virtuales de teambuilding hasta reuniones periódicas con los directivos**.
- ✓ Crear **programas virtuales de mentoría y patrocinio** para que los teletrabajadores tengan las mismas oportunidades de networking que el personal presencial.
- ✓ Asegurar que la **formación y los programas ejecutivos** sean totalmente accesibles en línea.
- ✓ Desarrollar **planes de carrera** con vías de ascenso transparentes para garantizar que los teletrabajadores sean considerados por igual para puestos de liderazgo.
- ✓ Impartir **formación en diversidad, inclusión e inclusión (DEI)** a los directivos para ayudarles a crear una cultura inclusiva que apoye tanto a los trabajadores presenciales como a los teletrabajadores.

Conclusión

Sin **esfuerzos deliberados para eliminar barreras**, el trabajo híbrido y remoto puede reforzar las **desigualdades existentes** y limitar las oportunidades profesionales de los trabajadores remotos. Las organizaciones deben tomar medidas proactivas para garantizar que el avance profesional se base en el **mérito, el rendimiento y la igualdad de acceso a las oportunidades**, en lugar de la presencia física.

Al eliminar las barreras relacionadas con la visibilidad, el acceso al liderazgo, la mentoría, la formación y una remuneración justa, e implementar políticas estructuradas que **prioricen el rendimiento sobre la presencia física**, las empresas pueden **crear un entorno laboral inclusivo donde cada empleado tenga la oportunidad de crecer y prosperar**.



Referencias

- Chen, Te-Ping. (2024, January 11). Remote workers are losing out on promotions. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/lifestyle/careers/remote-workers-are-losing-out-on-promotions-8219ec63>
- Ladd, T. (2024, September 23). Employee retention and career growth in a Remote-First World. *Forbes*
- <https://www.forbes.com/sites/tedladd/2024/09/22/employee-retention-and-career-growth-in-a-remote-first-world/>
- Alliance Resource Group. (2024, May 15). Out of office, out of luck? The impact of remote work on career advancement. <https://www.allianceresourcegroup.com/2024/02/27/out-of-office-out-of-luck-the-impact-of-remote-work-on-career-advancement/>