

Periódico: El Economista

Título: Empresas privilegiarán el trabajo presencial; sólo 5% dejará home office permanente.

Tema: Trabajo

Subtema: Privilegiarán trabajo presencial

Referencia: Hernández G. (10 de noviembre de 2021). Empresas privilegiarán el trabajo presencial; sólo 5% dejará home office permanente. *El Economista*. Recuperado de <https://bit.ly/31HXxno>

Noticia:

Empresas privilegiarán el trabajo presencial; sólo 5% dejará home office permanente

A medida que el semáforo epidemiológico ha permitido la reapertura de actividades y el incremento en las operaciones de algunos negocios, la discusión en torno a mantener el teletrabajo implementado en la pandemia ha cobrado mayor relevancia. Diversos estudios evidencian que la fuerza laboral que tuvo acceso al trabajo remoto desea mantener, aunque sea en un modelo híbrido, parte de esta flexibilidad, pero parece que la mayoría de las empresas quieren dar revés al esquema.

De acuerdo con un análisis de SherlockHR, el 60% de las organizaciones en México quiere un retorno a un esquema presencial de tiempo completo, pero paradójicamente, el 70% de las empresas que ha tomado esta decisión puede operar bajo un modelo de teletrabajo.

“Sin duda el regreso al esquema presencial de trabajo se va a convertir en un reto interesante, después de un periodo de labores a distancia, sobre todo para atraer y fidelizar talento”, comentó Alejandra Martínez, responsable de Empresas y Estudios de Mercado Laboral de SherlockHR México.

Según el estudio, sólo 5% de las organizaciones con posibilidad de ofrecer teletrabajo lo implementará a tiempo completo, otro 35% prefiere un modelo híbrido, pero en el resto la flexibilidad fue únicamente una respuesta a la pandemia y no ha permeado como cultura de trabajo.

En un mercado laboral como el de México, donde el 90% de los empleos no aspiran a desarrollarse en un esquema remoto por la propia naturaleza del trabajo, según estimaciones del Banco de México, el teletrabajo en medio de la pandemia fue una modalidad que se focalizó mayormente en las grandes empresas.

La segunda medición del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) sobre el impacto del Covid-19 en las empresas reveló que sólo 5.7% de los negocios mantendrá el teletrabajo como opción para sus trabajadores, una disminución de 1.9 puntos porcentuales en la proporción de organizaciones que señalaron en la primera encuesta que sí ofrecerían el trabajo remoto.

“La pandemia ha acelerado la posible viabilidad del trabajo vía remota en nuestro país; sin embargo, la tendencia indica que las empresas quieren volver a modelos prepandemia o empezarán a implementar esquemas híbridos con un día de trabajo desde casa, como mucho. Sin embargo, es en los rubros de empresas más tecnológicas o de finanzas donde mejor se aprecia el objetivo de ir migrando poco a poco un posible esquema 100% remoto, poniendo en el centro al talento y sus necesidades y expectativas de desarrollo profesional y personal”, expuso Alejandra Martínez.

La reapertura de actividades ha evidenciado que el teletrabajo es una modalidad que aún no termina por permear en las culturas organizacionales a pesar del gran experimento que representó la pandemia para su implementación y los beneficios que puede tener el modelo tanto para las empresas como para los trabajadores.

De acuerdo con una investigación de Bain & Company México, las empresas pueden ahorrar entre 15 y 30% el costo inmobiliario al implementar teletrabajo, esto por la reducción de gastos en viajes, alquiler y servicios del centro de trabajo.

Por otra parte, el home office como oferta de valor incrementa la motivación de los empleados y los colaboradores motivados son tres veces más productivos que sus compañeros con insatisfacción.

“Un modelo estratégicamente alineado al trabajo remoto (remoto, híbrido) tiene el potencial de lograr mejoras significativas en la productividad del 80% de la plantilla laboral, a través de una mayor eficiencia en tiempos de trabajo y en costos”, destacó la consultora en su análisis.

El desafío del modelo híbrido

Sin embargo, el retorno a las actividades presenciales se caracteriza por un choque de posturas: por un lado, líderes que desean un regreso al modelo tradicional de trabajo y en la otra posición, los empleados que no quieren renunciar a la flexibilidad alcanzada. En ese sentido, los modelos híbridos que combinan trabajo presencial y remoto parece un punto medio entre ambas posturas. Según el reporte Tendencias del Entorno Laboral en México 2021 de Kelly Services, el 45% de los trabajadores puede trabajar desde casa, pero necesita asistir algunos días a la oficina, una proporción que refleja el alcance que puede tener este esquema mixto entre la fuerza laboral que aspira al teletrabajo.

Pero el modelo híbrido por sí mismo no implica por sí mismo dotar de flexibilidad a los trabajadores. Las personas esperan verdaderas políticas de flexibilidad en el home office que les permitan tener mayor libertad para trabajar, mejorar su bienestar mental y conciliar su vida laboral y personal.

“La disrupción tecnológica y la flexibilidad laboral son factores que seguirán influyendo en el talento del futuro, especialmente en las nuevas generaciones. Las personas cada vez están más interesadas en un modelo de trabajo donde su tiempo y calidad de vida se valore tanto como los objetivos de las compañías, pero que también les permita crecer profesionalmente y otorgue recompense por su trabajo”, se resalta en el estudio.
(sic)

Contenido:

A pesar de que el 70% de las empresas en México pueden optar por la modalidad de teletrabajo, se calcula que solo un 5% permanecerá con este modelo laboral.

Responsable: Cynthia Guadalupe Hernández Rojas