

There are no translations available.

Circular 1228-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado en el diario “Economista”, el día 18 de junio 2020, respecto a la Nueva Normalidad y los modelos flexibles de trabajo, que es de actualidad.

Nueva normalidad: 60% de las empresas apostará por modelos flexibles de trabajo

La pandemia aceleró la implementación de nuevas modalidades de trabajo en algunas empresas. La gran mayoría extenderá el home office e introducirá jornadas escalonadas y días de descanso variables para roles presenciales.

Entre los tantos desafíos generados en torno a la pandemia de Covid-19, la nueva normalidad traerá mayor flexibilidad en la dinámica laboral. Más de la mitad de las empresas apostará por modelos como home office, horarios escalonados, trabajo por objetivos y días de descanso elegidos por el trabajador.

Así, el 60% de las empresas en México considera dejar el modelo tradicional de trabajo para transitar a “oficinas flexibles”
, reveló la
Encuesta de regreso al trabajo en México
, de Mercer.

“No todo el mundo se va a ir a trabajar desde su casa, pero una [gran proporción de los colaboradores hará lo propio](#)”,

comentó Julieta Manzano, líder Comercial para México de la firma de consultoría.

De las empresas que está considerando transitar a nuevos modelos de trabajo en la reapertura de actividades económicas tras la Jornada de Sana Distancia, el 39% analiza los mecanismos que implementará, mientras que un 16% ya se encuentra con esquemas flexibles establecidos.

La pandemia aceleró el proceso de flexibilización que ya venían experimentando algunas empresas, pues el confinamiento colocó el home office como la [única modalidad de trabajo para continuar con las operaciones](#), sin exponer a los colaboradores. En ese contexto, las organizaciones que no estaban listas tuvieron que adaptarse a las nuevas dinámicas, expuso Rogelio Salcedo, líder de carrera de Mercer México.

En ese sentido, el retorno a la “vieja normalidad” es complicado por dos razones: la primera, porque no es posible debido a las disposiciones oficiales; la segunda, las empresas han comenzado a cuestionar si vale la pena invertir tanto en infraestructura y mobiliario, en lugar de destinar recursos para buenas herramientas que faciliten el trabajo a distancia, dijo en entrevista Rogelio Salcedo.

Según la encuesta, sólo el 11% los centros de trabajo hará obligatorio el retorno al trabajo presencial, porque las funciones de sus empleados no pueden hacerse vía remota, se tratan de puestos operativos en industrias como la maquiladora. “Empresas que no tienen mucha opción”, acotó Julieta Manzano.

Ganar – ganar

La mayoría de las empresas facilitará el trabajo desde casa, al menos el 71% de las organizaciones lo permitirá por un lapso específico de tiempo, mientras que el 27% implementará el teletrabajo de forma indefinida.

Para Rogelio Salcedo la flexibilidad es un ganar-ganar, porque si bien la empresa tiene ahorros al tener más trabajadores laborando desde casa, los colaboradores pueden tener un [mayor balance entre la vida laboral y personal](#).

“A través de un proceso de escucha activa, que hoy, aun estando a distancia con plataformas de escucha digital se pueden utilizar, es plantear la situación en donde las dos gentes ganen. Es decir, tiene que haber una disposición de parte del individuo de aceptar y, por otro lado, tiene que haber por parte de la organización la flexibilidad para darle a escoger a la persona”, puntualizó el especialista.

El balance vida-trabajo no será la única ganancia que tendrán los trabajadores con esquemas más flexibles como el home office, la implementación de estos modelos de trabajo deberán acompañarse por una evolución de los beneficios para los trabajadores.

Por ejemplo, comentó el líder de Carrera de Mercer, subsidiar el internet o dar bonos para la compra de materiales como un escritorio o una silla y adicionalmente una tarjeta para transporte por aplicación, en el caso de trabajadores que requieran visitar clientes.

“A través de la creatividad, y lo vamos a ir viendo porque las empresas van a preguntar, cómo migro para que el empleado sienta que gana, pero también la empresa tenga sus beneficios y, obviamente, a través de la escucha y la comunicación negociar de una manera muy amigable los win – win”, expresó.

Medidas para el retorno

Hasta el momento, las medidas de distanciamiento, las sanitarias y el diseño del regreso gradual son los recursos que más han implementado los centros de trabajo para [prepararse para el regreso a la nueva normalidad](#).

. Sin embargo, un 13% de las empresas en México no piensa retornar a las actividades hasta que la curva del Covid-19 se aplane.

Otras acciones que llevan a cabo las empresas de cara al retorno son el fortalecimiento a la promoción de la salud, capacitación, adquisición de equipo de protección, mejoramiento de medidas administrativas y de ingeniería.

La estructura de la organización también cambiará en la nueva normalidad, el 72% de las empresas en México se encuentra en un análisis profundo para modificar su estructura organizacional y el 81% considera que en los siguientes meses esta reestructuración de la organización avanzará, ya sea por reducción de costos o reacomodo de algunas funciones.

Nos ponemos a sus ordenes para planear e implemetar cualquiera de los tipos de trabajo, que sean necesarios para enfrentar la nueva normalidad en los centros de trabajo

.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”