

## **Circular 1659-2021**

**Transcribimos un artículo escrito por Blanca Juárez publicado en el diario “El Economista” el día 04 de febrero 2021, sobre el futuro de las empresas que no inviertan en tecnología.**

## **Sin inversión en tecnología y home office, empresas podrían desaparecer en 2025**

Al mes, por cada trabajador o trabajadora que asiste a la oficina, las empresas gastan entre 2,500 y 3,500 pesos, según Sofía Mendoza, fundadora de la plataforma Life, una inversión cercana a 42,000 pesos al año por persona.

La pandemia de covid-19 colocó a las empresas entre el trabajo remoto, el presencial o una mezcla de ambos. Unas se resisten al home office y aguardan el día que vuelva la antigua normalidad y otras intentan actualizarse. Todas tienen un reto en común: si no invierten al menos 10% de su presupuesto en tecnología, “es muy probable que puedan morir en 2025 “.

De acuerdo con Sofía Mendoza Dillón, cofundadora de la página de empleo flexible para mujeres Bolsa Rosa, esa inversión tiene que ir acompañada de capacitación para que las personas que laboran en la organización aprendan a autogestionar su trabajo y el tiempo que le dedican.

Un estudio de mercado realizado para la creación de su nuevo emprendimiento, la plataforma Life orientada a gestionar el talento vía remota, mostró que entre las empresas que se adaptaron al *home office*, el **60% planea mantenerse** en esa modalidad.

De ellas, el 87% puso en práctica cualquier tipo de estrategia para mantener comunicación con su personal. Gran parte lo hacía con WhatsApp o vía correo electrónico. Ambos medios, utilizados previo a esta crisis, se quedan cortos cuando cada quien labora desde su casa.

“Uno de los dolores que más hemos visto en los líderes es la falta de visibilidad, las zonas grises que no pueden detectar por tener **equipos remotos**, presenciales o híbridos”, señaló Sofía Mendoza en conferencia de prensa. Y su nuevo emprendimiento, Life, trata de resolver este problema.

### ¿Cuánto cuesta estar en la oficina?

El costo para las empresas por cada trabajador o trabajadora que labora de manera presencial en el centro laboral oscila **entre 2,500 a 3,500 pesos mensuales**, informó Sofía Mendoza. En ese sentido, invertir en tecnología para laborar a distancia no necesariamente es más caro, agregó.

La [reforma laboral que regula el teletrabajo](#) obliga a las organizaciones a pagar el servicio de Internet y la parte proporcional de la energía eléctrica. La empresaria sugirió canjear algunos beneficios que ya ofrecía la compañía, como vales para gasolina por el pago de la conectividad.

Reconoció que uno de los retos más frecuentes en las empresas que han contratado su plataforma es “la capacidad económica para invertir en tecnología”.

Sin embargo, quizá el desafío más importante es que “la gente sigue esperando que esto termine ya”. Pero la pandemia y sus estragos permanecerán todavía por mucho tiempo más. “Los datos duros nos dicen que **el futuro del trabajo** ha llegado, ya no será como antes”.

Lo mejor será transitar “esa mentalidad de duelo” por las oficinas recién remodeladas, o el espacio de trabajo donde se podía mirar a todas las personas, porque “la realidad ya es otra”.

Y la realidad también le ha enseñado a las sociedades que nada puede ser tajante y se necesita flexibilidad. En la era poscovid la mayoría de las empresas que implementarán el *home office*

como modalidad permanente también

[se ajustarán a un sistema híbrido](#)

, pues las personas han manifestado que les gustaría acudir algunos días a la oficina, “tener un lugar donde ir a trabajar”.

Cualquiera que sea el caso y el momento, teletrabajo o modalidad híbrida, ahora o en el futuro, sin las herramientas y las políticas adecuadas, las empresas seguirán enfrentando los mismos problemas: falta de comunicación y, por lo tanto, baja de productividad.

## **La comunicación en home office o presencial**

Al inicio de la pandemia, cuando muchas personas se estrenaron en el trabajo remoto, recordó Sofía Mendoza, se reportaron aumentos en la productividad. Pero conforme pasó el tiempo [es](#)  
[tos números decayeron](#)

Incrementarla requiere de varios elementos, “por ejemplo, que el propósito de vida y los valores del personal estén alineados con el objetivo de la empresa”. Si carece de un sentido de compromiso con la organización “y no tiene un vínculo con el líder, no va a funcionar”.

Por ello hay que conocer a las colaboradoras y los colaboradores, saber de sus aspiraciones y motivarlos a desarrollarlas en la empresa, y eso se logra con comunicación, indicó Adriana Casillas, directora de Life.

“Lo que hacemos es capacitar a los líderes para que aprendan a **confiar en sus colaboradores** . Y a los colaboradores a que ellos son responsables de gestionar su tiempo. La finalidad de la plataforma no es revisar las horas que trabaja, sino el cumplimiento de metas”.

No todas las personas saben “cómo su puesto impacta la facturación de la empresa” y eso puede repercutir en que se esfuercen o no en su tarea, dice Sofía Mendoza. O, al contrario, en la pandemia su labor se volvió obsoleta y lo saben y “esto genera falta de motivación”.

Las [fallas en la comunicación](#) también causan problemas en los modelos híbridos. Cuando una parte del personal labora de manera presencial y otra en casa, “se generan dos culturas, la de los que van y las de que acuden a la oficina”.

Es importante que cualquiera que sea la modalidad de trabajo, las personas sepan qué se espera de ellas, “**conservar la flexibilidad**, que todas y todos tengan conocimiento de la meta del negocio y del área en la que laboran y alinear su puesto para alcanzar ese objetivo”.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**