

There are no translations available.

Circular 1733-2021

Transcribimos un artículo escrito por Felipe Morales Fredes el 22 de marzo 2021 en el diario “El Economista” sobre el Teletrabajo- Home Office pero parcialmente.

Un año en pandemia: Sí al home office... pero con algunos días de oficina

A la gran mayoría de quienes han teletrabajado en la pandemia le ha resultado positiva la experiencia, pero en un futuro quieren un modelo híbrido con algunos días de trabajo presencial e interacción en persona con sus pares.

“Siempre pensé que me gustaría **hacer home office**, pero nunca pensé que lo tendría que hacer sin poder salir de mi casa prácticamente en ningún momento. Me gustó la experiencia, aunque no tanto como pensaba, extraño un poco la vida de oficina”, comenta Sandra Sánchez, contadora en una empresa trasnacional.

Como Sandra, miles de trabajadores en México cumplen en estos días un año de experiencia de teletrabajo. La pandemia de covid-19 propició un [experimento masivo de esta modalidad de empleo a nivel global](#), pero en las condiciones más adversas, pues lo hizo en un contexto de confinamiento.

El 14 de marzo de 2020 el gobierno federal anunció que se adelantarían las vacaciones de Semana Santa en todos los niveles de estudio como una medida para prevenir los contagios de la entonces recién llegada **pandemia de covid-19** a México.

“Eso fue un sábado, estábamos comiendo con mi familia cuando vimos en la televisión el anuncio y pensé: a ver cómo le hacemos para ir a trabajar y dejar a los niños en la casa”, narra Miguel Ríos, analista de operaciones en el sector financiero. “Cuando llegué a trabajar a la oficina el martes siguiente —porque tal como ocurrió esta semana, el lunes de hace un año fue festivo— nos avisaron que nos enviarían a **trabajar desde la casa** esa misma semana, y aquí sigo un año después”, agrega.

El anuncio oficial de la suspensión de las actividades económicas no esenciales para prevenir los contagios de covid en las empresas se hizo unos días más tarde, el 30 de marzo. A partir de esa declaración de emergencia sanitaria el teletrabajo se hizo obligatorio para las empresas que no tenían permiso de abrir y que quisieran seguir operando. En promedio, [12% de las compañías en México](#) implementó esta modalidad, según datos del Inegi.

De acuerdo con estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y de la Universidad de Chicago, la cantidad de trabajos que en México se pueden realizar a distancia por la naturaleza de sus funciones es de entre 18 y 22% del mercado laboral, esto equivale a cerca de **10 millones de trabajos**.

Antes de la pandemia, sólo una cuarta parte de esa población potencial trabajaba a distancia, aproximadamente [2.5 millones de personas en el país](#), de acuerdo con el estudio *Teletrabajo en América Latina*, realizado por 5G Américas. Dicha cantidad prácticamente se duplicó debido a la pandemia, estima la IAE Business School.

¿Qué dicen los teletrabajadores?

Tras un año de **experimento masivo de teletrabajo** ya se pueden medir algunos resultados. Le preguntamos a nuestros lectores sobre su sentir sobre el *home office*, las cosas buenas y las malas. El 40% califica su experiencia como excelente, para otro 45% ha sido buena; en tanto, un 13% la considera regular y un 2% como negativa.

Evitar el **tráfico** y los largos traslados a los centros de trabajo —característica de la rutina de la vida citadina moderna—, más tiempo para convivir con la familia y flexibilidad laboral son los aspectos positivos a destacar en los que hay mayor coincidencia.

En el otro lado de la balanza se hallan, como tintes negativos, la extensión de las jornadas, los problemas de desconexión —y de conexión—, el incremento en las **cargas de trabajo** por una mayor demanda de cuidados, principalmente para las mujeres, así como las complicaciones para lograr el balance entre la vida personal y laboral.

“Me encanta no lidiar con el tráfico hacia la oficina. Pero me ha costado organizarme con las labores de la casa, la escuela de mi hija y mi trabajo”, comenta Silvia Torres, funcionaria en el área de comunicación de una dependencia pública.

A esto se suma la realidad de que no todas las personas tienen [las facilidades para trabajar desde casa](#). El 58% de los encuestados respondió que antes de la pandemia no contaba con un espacio específico para hacer *home office*. Tuvieron que adaptarse, en muchos casos codo a codo junto a otros familiares también teletrabajando o estudiando.

“Tener un espacio cómodo y aislado para trabajar es lo que más me hubiese gustado, pero uno se adapta a lo que hay”, expresa David Pérez, analista de datos en una empresa de soluciones digitales.

La mayoría coincide en que la figura es positiva, siempre y cuando sea parte de un [modelo híbrido](#) en el que pueda hacer alguna interacción en los centros de trabajo durante la semana.

De acuerdo con una encuesta de Firstbase realizada la última semana de febrero entre casi 50,000 teletrabajadores, 34% de las personas quiere seguir así en la pospandemia. El **62% quiere un esquema híbrido** en el que tenga que asistir a la oficina entre uno y tres días a la semana; un 5%, por su parte,

quiere regresar de lleno a su centro laboral.

El pero del desgaste emocional

Pero no todo es miel sobre hojuelas. El componente del “encierro” en el que se ha dado este teletrabajo masivo, así como el incremento en las cargas y las jornadas de trabajo, además de las condiciones en las que muchos han tenido que continuar sus labores, han llevado a que “el **agotamiento de los empleados** que trabajan en modalidad remota ha alcanzado niveles preocupantes”, advierte Mauricio Reynoso, director general de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh).

De acuerdo con la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés), sólo el [31% de las personas es productiva en el teletrabajo](#) . Esto se debe a que no todos cuentan con un entorno adecuado, herramientas necesarias o bien, carecen de las competencias y hasta la personalidad para realizar el trabajo desde casa.

Además, trabajar desde casa en un contexto de pandemia ha sido muy diferente a lo que se conocía como *home office* antes de la emergencia sanitaria. En la actualidad, el **teletrabajo** se realiza en un ambiente de incertidumbre y estrés constante, detalla Mauricio Reynoso, ésta es la razón por la que el agotamiento ha tenido un aumento significativo e incluso los niveles son peores en los teletrabajadores en comparación con los trabajadores con actividades presenciales.

Entre las personas que trabajan de forma remota, el **desgaste emocional** ha aumentado de 18 a 29% de la fuerza de trabajo. Mientras que entre los que laboran de forma presencia se redujo de 30 a 26%, según un estudio de Gallup.

“Me ha gustado la experiencia, pero me siento agotada. Estoy saturada. Regularmente hay mucho por hacer y es difícil cumplir con todo a tiempo porque continuamente surge más trabajo por hacer”, comenta Andrea López, gerente de *marketing* en el sector servicios. “Y así seguiremos quién sabe cuánto tiempo más”.

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

