

There are no translations available.

Circular 1944-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 24 de agosto de 2021 en el diario “El Economista” sobre el retorno a las oficinas.

TENDENCIAS DEL MUNDO LABORAL

Retorno a las oficinas: Lo que las personas quieren y esperan de sus patrones

La fuerza laboral que ya experimentó las ventajas del teletrabajo y le teme al contagio de la covid-19 no quiere regresar a un espacio donde no haya medidas sanitarias, un buen balance vida-trabajo y flexibilidad.

La pandemia y sus efectos en el **mercado laboral**, como el aumento en la adopción del **teletrabajo**, tuvo un impacto en las expectativas de los trabajadores hacia sus empleadores. Los cambios en los intereses de la fuerza laboral están evidenciándose cada vez más conforme se levantan las medidas de restricción y las empresas convocan a su personal al retorno para las actividades presenciales.

El **retorno a la oficina** plantea nuevos desafíos para las organizaciones en la gestión de talento frente a una fuerza de trabajo que no quiere un regreso que implique un retroceso en la flexibilidad alcanzada y mucho menos que los exponga al contagio de Covid-19.

“La pandemia lo cambió todo”, dice convencido Alejandro Paz, country manager de Robert Walters México. El teletrabajo potenciado durante la emergencia sanitaria explica en buena medida el por qué las personas tienen [nuevas expectativas de sus empleadores después del regreso a la oficina](#), como tener un mayor balance entre el trabajo y la vida personal.

El estudio *El regreso al nuevo mundo del trabajo* de Robert Walters identificó los intereses de las personas pensando en el **retorno al centro de trabajo**, la mayoría de estos están vinculados con la flexibilidad laboral y las ventajas que ésta otorga.

Parte de las acciones esperadas por los trabajadores están vinculadas con el **nuevo modelo de trabajo** después del regreso a la oficina. El estudio de la consultora destaca que las personas desean volver a una organización donde tengan algunas de las siguientes alternativas:

- Mayor balance vida-trabajo
- Semanas de trabajo con menos días
- Más colaboración
- Jornadas más cortas
- Oportunidad de realizar actividades personales

Alejandro Paz considera que entre los mayores desafíos que tienen las empresas para alinear sus políticas internas con los nuevos intereses de los trabajadores es cambiar la **mentalidad de los líderes**.

“Se trata de [cambiar la forma de pensar de los empleadores](#) para que se entienda que este tipo de acciones son importantes para las personas, sobre todo cuando eso va a promover una mayor productividad. Creo que el *home office* apoyó mucho para que las personas se retiren antes de la oficina cuando hayan terminado sus tareas”, apunta el especialista.

De las nuevas expectativas de los trabajadores, el resto de las acciones se pueden agrupar en lo que se espera durante el retorno. La segunda edición del reporte *Tendencias del entorno laboral en México* de Kelly

Services identificó las

medidas que deben adoptar las empresas

para que el personal se sienta más seguro al reincorporarse a las tareas presenciales:

- Cumplir con los protocolos de higiene y sana distancia
- Apoyo para el cuidado de la familia
- Gestionar de forma adecuada los casos confirmados o sospechosos de covid-19
- Informar al colaborado si estuvo en contacto con un compañero con resultado positivo
- Entregar equipo personal de protección
- Contratar un seguro que proteja ante un contagio
- Contar con un distintivo o certificación que avale el cumplimiento de medidas sanitarias

“Es claro que los protocolos de higiene y las medidas de distanciamiento son claves para que los trabajadores se sientan seguros al volver al esquema presencial, por lo que las empresas deben implementar las estrategias necesarias para garantizarlo”, destaca la firma en su reporte.

El costo de no escuchar

La perspectiva de los trabajadores ha cambiado y hoy las personas le dan más relevancia a temas como **la flexibilidad y la salud**, en buena medida estos son los puntos de mayor interés en el regreso a la oficina. Alejandro Paz opina que la marca empleadora de las organizaciones podría verse afectada si no se presta atención a las nuevas expectativas.

“El **31% de los empleados** podría rechazar una oferta laboral si se requiere un trabajo presencial al 100 por ciento. Estamos empezando a ver un comportamiento de las personas en los cuales, si tienen las capacidades y las competencias, fácilmente pueden trabajar en cualquier industria donde le ofrezcan lo que buscan”, comenta el ejecutivo.

Sin embargo, en la construcción del nuevo modelo de trabajo, el ejecutivo de Robert Walters México considera importante que los trabajadores mantengan **expectativas alineadas** a la realidad de la industria y el puesto en el que se encuentran.

“Creo que como empleados tenemos que estar conscientes de qué tanto nos puede dar nuestro empleador con respecto a nuestra expectativa, porque quizá quiero trabajar sólo tres días a la semana, pero la compañía no tiene esa forma de trabajar”, agrega.

Por su parte, Kelly Services resalta que los trabajadores deben ser el eje principal de las estrategias empresariales, garantizando las condiciones que les permitan seguir laborando sin arriesgar su salud y promoviendo el bienestar físico y mental.

Recordamos a ustedes, que tenemos a sus ordenes un protocolo de regreso a laborar en forma presencial y virtual.

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