

There are no translations available.

Circular 2613-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el retorno a la presencia física en el trabajo.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 14 marzo del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Empresas hacen a un lado flexibilidad ganada en la pandemia y retornan a la presencialidad

Ya pasaron cuatro años desde que la declaratoria de emergencia sanitaria por la Covid-19 forzó el experimento masivo más grande de **teletrabajo en el mundo**, México no fue la excepción en esta tendencia. Sin embargo, diversos reportes apuntan a una realidad muy distinta en la actualidad: el trabajo remoto fue más un modelo emergente que una nueva forma de trabajo, y hoy las empresas están [privilegiando las actividades presenciales](#).

De acuerdo con el informe de *Tendencias en beneficios* de Cobee, el **teletrabajo ha perdido terreno**, el 69% de los trabajadores en México se encuentra laborando de tiempo completo en un formato presencial, aunque el esquema híbrido permanece en un número importante de empresas, el modelo tradicional sigue avanzando en las preferencias.

“Hoy las empresas ven el trabajo híbrido o de *home office* un beneficio para los empleados, pero no lo están enfocando como parte de la productividad. Lo perciben como una **prestación que le dan al colaborador** en el aspecto de bienestar, pero no realmente por el impacto en el desempeño”, expone Arleth Leal, CEO de Tutorel y especialista en Recursos Humanos.

El **retorno a las oficinas** empieza a borrar los avances alcanzados en flexibilidad. Según el *Workmonitor 2024* de Randstad el 44% de las personas en nuestro país percibe que su empleador espera que los trabajadores pasen más tiempo en la oficina que hace seis meses, esa proporción se reduce al 35% a nivel global. De hecho, casi cuatro de cada 10 encuestados asegura que las [empresas se han vuelto más estrictas](#) a la hora de buscar el retorno de los empleados.

“El regreso a la oficina ha sido tema desde principios de 2023. Grandes empresas de tecnología, redes sociales, comercio electrónico, entre otras, insisten en que sus trabajadores regresen a sus espacios físicos con mayor frecuencia en **el trabajo presencial** y sin autonomía para elegir días y horarios. El resultado de esto es un [gran porcentaje de insatisfacción](#) de sus colaboradores”, señala WeWork en su informe *Retos y perspectivas del trabajo: revelando las claves de la evolución laboral*

El reporte de la compañía de *coworking* también destaca que los trabajadores tienen poca autonomía en la **elección de su modelo de trabajo**. El 40% asegura que la empresa es la quien decide el esquema laboral y otro 24% menciona que sus líderes son quienes eligen. Sólo dos de cada 10 personas han sido consultados en el diseño de su modelo de trabajo.

“Los trabajadores no entienden por qué las empresas no implementan esquemas remotos cuando sus puestos pueden **estar en home office**. Las personas no ven una justificación válida para no implementarlo”, dice Arleth Leal.

Los trabajadores cuestionan estar físicamente todos los días en el centro de trabajo para

realizar tareas que pueden desempeñar desde cualquier otro punto. La resistencia de los empleados a **regresar al modelo tradicional** tiene un vínculo directo con los [beneficios que experimentaron](#) con la ola de flexibilidad laboral.

“Los empleados pudieron experimentar de primera mano cómo la flexibilidad mejoraba significativamente el equilibrio entre su vida personal y profesional. La eliminación o **reducción de los desplazamientos**

diarios no solo minimizó el estrés asociado con el tiempo invertido en transporte, sino que en algunos casos también optimizó la gestión de su tiempo, permitiéndoles ser más productivos y eficientes en sus actividades laborales y personales”, indica la firma de reclutamiento Robert Walters en su *Estudio de Remuneración 2024*.

Aunque el modelo híbrido se posiciona como un punto medio entre las fricciones de empleados y empresas, Ipsos detecta un área de oportunidad: los **incentivos para que las personas regresen** no son los adecuados.

“Hoy los empleados [están más tiempo en la oficina](#) del que quisieran, y las empresas están jugando a las adivinanzas, lanzando incentivos que parecen innovadores, pero no están teniendo los efectos esperados”, afirma Héctor Jaso, líder de Experiencia del Empleado para LATAM en Ipsos.

El informe *Trabajo Híbrido Llegó para quedarse* de la firma de investigación de mercados evidencia que el 57% de los trabajadores asiste a la oficina más tiempo del que desea. Los incentivos que hasta ahora consideran las empresas para no tienen el impacto deseado porque las personas destacan que el teletrabajo representa un **ahorro de tiempo y dinero**, y un mejor balance vida-trabajo.

¿Cómo elegir el modelo de trabajo?

Esa es la duda para resolver y no existe una fórmula mágica ni un menú general. La recomendación de Robert Walters es “realizar una **evaluación interna**. Esto implica no solo

considerar la naturaleza del trabajo y sus requisitos logísticos, sino también

escuchar activamente a los empleados

. Encuestas, conversaciones individuales y análisis de datos pueden revelar patrones y preferencias”.

Lo que es un hecho, es que la imposición de modelos sin considerar lo que desean los colaboradores servirá de poco, la **atracción y retención de talento** están en juego. El informe de Cobee muestra que el teletrabajo se mantiene como una preferencia para los trabajadores, el 90% de las personas con un esquema totalmente presencial asegura que se cambiaría a una empresa que le ofrezca por lo menos un día de *home office*.

“Ante este interés de los empleados, vale la pena reflexionar sobre si es posible aplicar esta modalidad a distancia o un esquema híbrido, pues conlleva varias ventajas como [reducción de costos](#),

mejora de productividad,

mayor motivación

, disminución del absentismo, así como retención y atracción de talento”, sugiere la plataforma de beneficios.

La recomendación de Ipsos no es distinta, su investigación también apunta a la escucha activa de los colaboradores, y la promoción de la colaboración como una de las estrategias para diseñar un **modelo de trabajo exitoso**.

“No, una pizza gratis no es suficiente. Encuentra lo que realmente motiva a tu equipo y úsalo para incentivarlos. Debes **entender los problemas complejos** como el costo de traslado y ofrecer soluciones como esquemas de aventones, horarios escalonados, uso de la bicicleta, servicio de autobuses o centros de trabajo en distintas ubicaciones. Recuerda que los mismos colaboradores pueden ser una excelente fuente de posibles soluciones o ideas para abordar estos problemas”, comparte la firma.

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