

Edición
Núm. 108

25 años
COMPETIMEX
inteligencia ● empresarial



La transición y
el futuro del “Home
Office”

COMPETIMEXTRA
inteligencia empresarial
para tu negocio

Octubre 2023

Bienvenido

Somos una firma con **más de 25 años** trabajando de la mano de nuestros clientes, brindándoles **soluciones de inteligencia empresarial** en materia de **asesoramiento de negocios, administración y contabilidad, soporte jurídico, capital humano, tecnología y procesos.**

Estamos convencidos de que la formación, **la experiencia, el compromiso y la innovación** son la base para ofrecerte soluciones exitosas para tu negocio.

En **COMPETIMEX** entendemos tus necesidades y **hacemos nuestros tus objetivos** garantizando una plataforma sólida para tu **operatividad, rentabilidad y competitividad.**

Nuestros Servicios



Gestión Administrativa, Contable y Fiscal



Soporte Jurídico



Capital Humano



Tecnologías de la Información



Mejora de Procesos

Si deseas consultar nuestros servicios o tienes algún comentario respecto a la publicación, por favor envía un correo a info@competimex.com o llámanos al **+52 (55) 5616-7283 ext. 101**

Gestión
Administrativa,
Contable y Fiscal

Soporte Jurídico

Capital Humano

Tecnologías
de la Información

Mejora de Procesos

La transición y el futuro del “Home Office”

Edición Número 108. Octubre 2023

- La modalidad de trabajo totalmente en línea está siendo desfasada en México, pero las tendencias globales son diferentes.
- La modalidad híbrida está en auge, ¿cuáles son sus ventajas?
- Qué retos presenta la transición al modelo híbrido, presencial o mantenerse en línea.

El mercado laboral contiene actualmente un alto grado de disrupción. Debido a la pandemia hemos visto la transición más radical del empleo en décadas, provocando tendencias nuevas, una serie de oportunidades y decisiones complejas. Estar informados sobre este tema con tantas opiniones, permite tomar las mejores decisiones ante la nueva realidad.

COMPETIMEX 25 años
inteligencia ● empresarial

¿Por qué México deja atrás el “Home Office”?

La modalidad de “Home Office” ha sido muy particular, creando enormes y repentinos cambios en las industrias y las formas de trabajar. Ahora que vuelve a ser una modalidad opcional para las empresas podemos ver más tendencias y hacer reflexiones sobre ello.

En una encuesta de la agencia OCC se observó que **en México la modalidad de trabajo 100% en línea ha disminuido y muestra una tendencia a la baja.** Actualmente, sólo el 5% de los empleados trabaja en línea al 100%, cuando hace tres años era superior a 50% y en 2021 se estimaba que había 23% (ENOE). **A nivel global, la modalidad presencial también aumentó en post pandemia (Forbes). La tendencia mundial es al alza.**

¿Y qué causa que esté bajando la modalidad en línea? Una de las razones podría ser la reforma de 2021 la **NOM 037**, que entró en vigor a principios de este año. Esta indica que, si el empleado trabaja más del 40% de su semana en línea, el empleador debe garantizarle una serie de apoyos que generarían un alto costo económico y administrativo.

Puntos clave de la NOM 037

- **Condiciones de trabajo.** Se requiere que le garantice el empleador al empleado condiciones aptas para laborar en casa. Como sillas ergonómicas, computadora, impresora y cualquier otra herramienta necesaria. Incluso apropiada ventilación e iluminación.
- **Cubrir gastos.** Se requiere cubrir los gastos que el empleado realiza, como pagos de luz, internet y otros.
- **Programas de igualdad de género y salud mental.** Se deben crear programas que minimicen el desgaste mental del empleado, cree conexiones sociales a distancia, programas de noticias de la empresa, pláticas de perspectiva de género, mecanismos para casos de violencia familiar y la posibilidad de regresar a la oficina en cualquier momento.
- **Derecho a la privacidad.** Se está obligado a respetar el derecho a desconexión y protección de ser monitoreado y vigilado digitalmente.

Fuente: Competimex, S.C.

Simultáneamente, hay una serie de razones humanas. En una encuesta de 2021 (OCC) se observó que el **63% de los empleadores prefieren tener en persona a sus empleados**, y si bien no se exhiben las razones, podemos asociarlas con estudios comparables. **Dos ejemplos internacionales en la adopción del Home Office son Japón y Francia (Ifop)**, los cuales presentan bajos porcentajes de trabajo en línea. Ambos casos presentan razones de corte cultural como la costumbre de superar todo: importancia de socialización; dificultad de comunicarse digitalmente; destaca la comunicación no verbal; les cuesta delegar responsabilidades laborales; las viviendas no están preparadas para trabajar en casa. Algunos de estos puntos consideramos se reflejan en México.

Otra razón aparente sería **la función de mentor o entrenamiento que se da de los empleados con mayor experiencia hacia los que tienen menor experiencia**, situación que parece dificultarse cuando no se está en presencial.

Los incentivos para los empleados, especialmente los que empujan a motivarse y trabajar más, son principalmente en persona. Aumentos de salario no siempre es el mejor incentivo (McKinsey), prefieren las ventajas físicas como el despacho o lugar de estacionamiento, los cuales son más visibles socialmente que el salario.

Finalmente, basado en un estudio de Microsoft, se observa que **el 85% de líderes ven difícil confiar en la productividad de sus empleados bajo el formato**

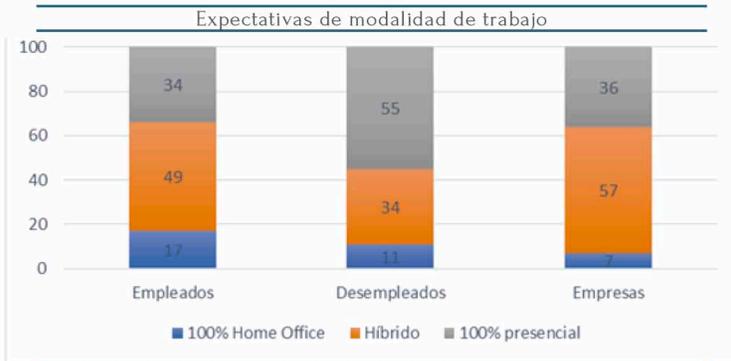
en línea y creen que pierden horas laborales de productividad, debido a la falta de monitoreo y supervisión. Incluso el 41% de los líderes comentan que es más improbable que les ofrezcan promociones a sus empleados que trabajan en línea.

Modelo híbrido en auge

Según la encuesta de OCC, el 35% de los empleados trabajan de forma híbrida. En tanto que en una encuesta de KPMG se observa que **90% de las empresas pretende ofrecer modalidades híbridas**. Es de destacar que la modalidad híbrida puede volverse una necesidad, ya que también se estima que el 56% de los empleados que ya cuentan con modalidad híbrida están dispuestos a cambiarse de trabajo si pierden ese privilegio; y según (ClarifyCapital) 68% dimitiría si son obligados a regresar 100% presencial.

Al parecer será una necesidad para las empresas incluir la posibilidad de modalidad híbrida para poder atraer talento consistentemente. En este contexto, en Estados Unidos se observó (ZipRecruiter) que **el empleado está dispuesto a un recorte de 14% a su salario a cambio de modalidad híbrida y 20% en el caso de ser padres con hijos jóvenes**.

Uno de los impedimentos de la transición al modelo híbrido es la infraestructura en las viviendas, se observó que (Expansión) **el 38% de los empleados no poseen las herramientas necesarias para trabajar desde el hogar**.



Fuente: Competimex, S.C. y OCC

En Competimex, S.C. contamos con más de 25 años de experiencia siendo más que los administradores de nuestros clientes. Además de brindar servicios integrales de gestión administrativa, generamos información relevante para el cumplimiento de objetivos y brindamos la asesoría que las empresas demandan.

¿Reflexión de la transición actual?

El empresario está ante una disyuntiva, entre tres modelos: presencial, en línea o híbrido; esta última sobre la que observamos mayor tendencia. Para tomar una buena decisión se deben considerar los principales costos y beneficios; las prestaciones de los empleados; sus sentimientos; las instalaciones tanto en viviendas como oficinas; cumplir con las normativas; reclutamiento de talento; productividad, monitoreo y gestión; y complicaciones de adaptación tecnológica.

Es importante que las empresas evalúen las mejores opciones de modalidad de trabajo, buscando elevar la productividad por hora trabajada a la vez que se incentiva al trabajador a permanecer en la empresa con un alto sentido de pertenencia.

25 años
COMPETIMEX
inteligencia ● empresarial

*Copyright © Competimex, S.C. Octubre 2023
Todos los derechos reservados*

inXf

www.competimex.com

info@competimex.com

Tel: +52 (55) 5616-7283