

- Licenciado en Actuaría y maestro en Finanzas Corporativas por la Universidad de las Américas Puebla.
- Pasante de la maestría en Consultoría Estratégica de Negocios por la Universidad Panamericana.
- Cuenta con más de siete años de experiencia en proyectos de documentación y consultoría de precios de transferencia, valuación de negocios y activos y resolución de controversias con autoridades fiscales, para clientes multinacionales en las industrias de consumo, manufactura, energía, hospitalidad y servicios financieros.
- Actualmente es gerente de precios de transferencia en Deloitte México.



.....

El teletrabajo, sin delimitaciones adecuadas, puede fácilmente convertirse en un ambiente más estresante que el de la oficina tradicional.

.....

LA OFICINA LEJOS DE LA OFICINA

«¿Cómo te gustaría trabajar en el 2022? ¿Presencial, teletrabajo, mixto?» Esta pregunta recurrente en LinkedIn es una de las grandes interrogantes que enfrentan trabajadores y empresas en un contexto mucho más amplio de transformación de los espacios laborales. El proceso imparable de globalización y el perpetuo crecimiento que persiguen las empresas multinacionales, combinados con la crisis sanitaria y económica, han obligado a replantear algunas de las ideas tradicionales de lo que es un espacio de trabajo. El resultado: gran parte del talento quiere cambiar el cubículo y las salas de junta de la oficina del siglo XX por la laptop y el móvil en conferencia desde la sala de estar, la playa o un vuelo transatlántico en el siglo XXI.

FlexJobs reporta que entre 2005 y 2015, el tiempo en teletrabajo de empleados en Estados Unidos aumentó 115%. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado ese crecimiento el último año y medio y para los empleadores esto ha traído diversas oportunidades. Por un lado, ofrecer la flexibilidad del trabajo remoto como un beneficio para unirseles es definitivamente atractivo. Para las empresas resulta igualmente interesante el prospecto de reducir gastos en términos de superficies arrendadas, servicios y otros gastos de oficina, al tener menos personas en un lugar fijo. Otra ventaja adicional que pueden aprovechar las empresas, alineado con el contexto de globalización y expansión internacional, es la posibilidad

de reclutar y emplear a personas en cualquier lugar, formando equipos multiculturales y brindándole a la compañía un estatus de casi omnipresencia. Todas estas opciones conllevan sus respectivos riesgos.

A pesar de lo atractivo del teletrabajo, no todas las empresas terminan de convencerse de su uso. KPMG reporta que, en México, 91% de la fuerza laboral adoptaría el teletrabajo si estuviera disponible en un mundo pospandemia, para hasta el 40% de su tiempo, mientras que sólo el 63% de las empresas expresó intenciones de mantener este esquema. La aprensión por este cambio es comprensible, las dudas más frecuentes son cómo mantener la productividad en altos niveles, lograr comunicación, colaboración y supervisión efectiva, garantizar la seguridad de la información, y mantener el compromiso de personas que sólo conviven a la distancia. Estas cuestiones ponen a prueba la capacidad de gestión y liderazgo cuando se trabaja con equipos remotos.

Estos riesgos no invalidan las bondades del teletrabajo, pero sí demuestran que son necesarios controles y reglas claras para que todos los involucrados se beneficien de su aplicación. Aunado a lo anterior, también es importante destacar que el teletrabajo, sin delimitaciones adecuadas, puede fácilmente convertirse en un ambiente más estresante que el de la oficina tradicional. Para muchos trabajadores no basta

tener la opción de trabajar remotamente; también es necesario el respeto al derecho a la desconexión. La flexibilidad de horarios también se ha convertido en un punto clave, con firmas importantes adoptándolo, como Deloitte en Australia, desechando el horario fijo de 9 a 6 y en su lugar permitiendo que sus colaboradores designen sus propios horarios.

Con respecto a la posible reducción de espacios físicos y, consecuentemente, de gastos de oficina, las empresas deben tener en cuenta que, si bien el teletrabajo y la flexibilidad de horarios son sumamente populares, también habrá quienes prefieran la oficina habitual, por lo que no en todos los casos se podrá prescindir por completo de un sitio al que puedan acudir. Esta es una cuestión que se debe ponderar tanto de la perspectiva financiera como operativa.

Finalmente, la oportunidad de contar con equipos multiculturales colaborando simultáneamente en distintas geografías implica retos más importantes que la simple consideración de diferentes husos horarios. Si bien cada compañía posee su propia cultura organizacional distintiva, los colaboradores también tienen su propia identidad, la cual debe ser respetada y bienvenida antes de que puedan adoptar la de la empresa. Por esto, los líderes empresariales deben ser sensibles ante el reto de expandir sus fronteras, para lograr una colaboración armoniosa en lugar de una confrontación cultural. Tanto las empresas como su talento entienden plenamente la relación entre labor y creación de valor, pero los catalizadores para optimizar la creación de valor están permanentemente sujetos a prueba. En el caso del trabajo remoto, hay evidencia clara de sus ventajas pese a sus riesgos. Sin embargo, el mayor reto para implementar la oficina fuera de la oficina es el cambio de paradigma organizacional. A medida que se continúe demostrando su efectividad, el trabajo remoto podrá continuar su progreso como el futuro del espacio laboral. 📍

REFERENCIAS

- Reynolds, B. y Bibby, A. (2021). *The Complete History of Working from Home*. Recuperado de <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>
- Segura, O. (2021). *Teletrabajo en México: retos para su implementación*. Recuperado de <https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/04/teletrabajo-en-mexico-retos-para-su-implementacion.html>