

**CoronaOffice:**  
El trabajo hoy  
y después de la  
pandemia.



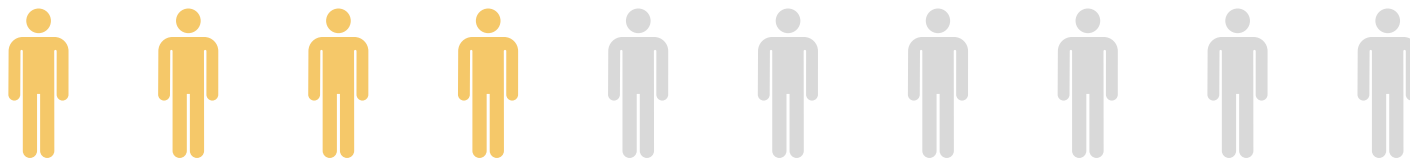
**“Clients do not come first.  
Employees come first.  
If you take care  
of your employees,  
they will take care  
of the clients.”**

**—Richard Branson**



RandysRandom.com

ALGUNOS DATOS PARA EMPEZAR...



# 4 de cada 10

Personas con empleo están  
trabajando desde casa en AMBA.

Si solo miramos profesionales independientes, ese número es **62%**

ALGUNOS DATOS PARA EMPEZAR...

# De cada 10 personas trabajando desde casa

3 ya hacían Home Office pre-cuarentena



→ Entre quienes ya hacían Home Office, la mitad lo hacía **todos los días**.

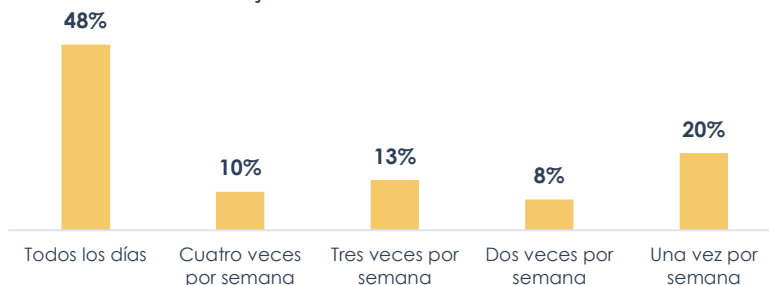


Para 7 es su primera experiencia con el "home office"

Pasamos de un **12%** de Home Office → A un **38%** de trabajo desde casa

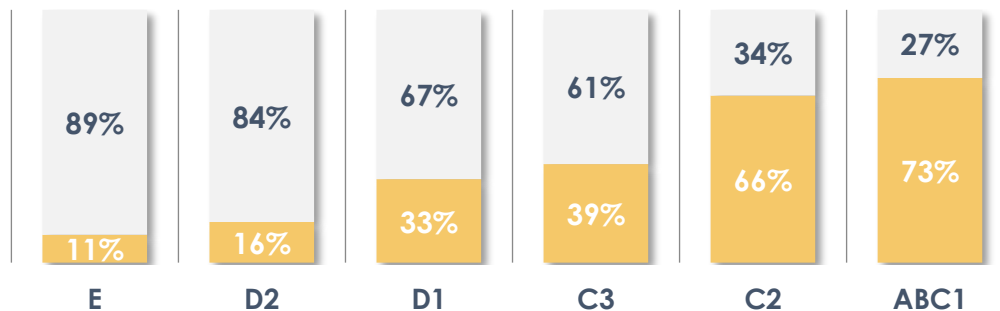
*Pero también crece la intensidad del Home Office*

¿Cuántas veces por semana trabajabas con esta modalidad?



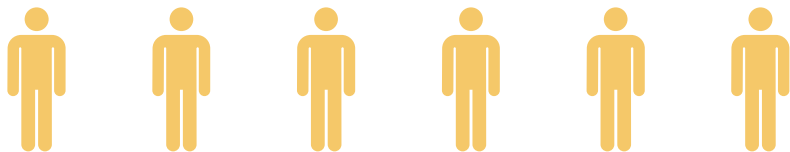
**100%**  
**Todos los días**

# EL trabajo remoto es una realidad para casi todo el nivel de **mayor poder adquisitivo**

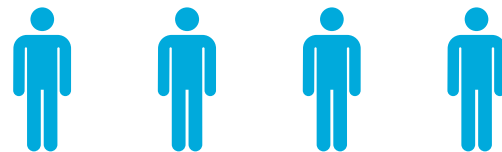


**¡7 de cada 10 ABC1** están trabajando de manera remota!

## Nos concentramos en quienes **NO** habían hecho Home Office pre-pandemia



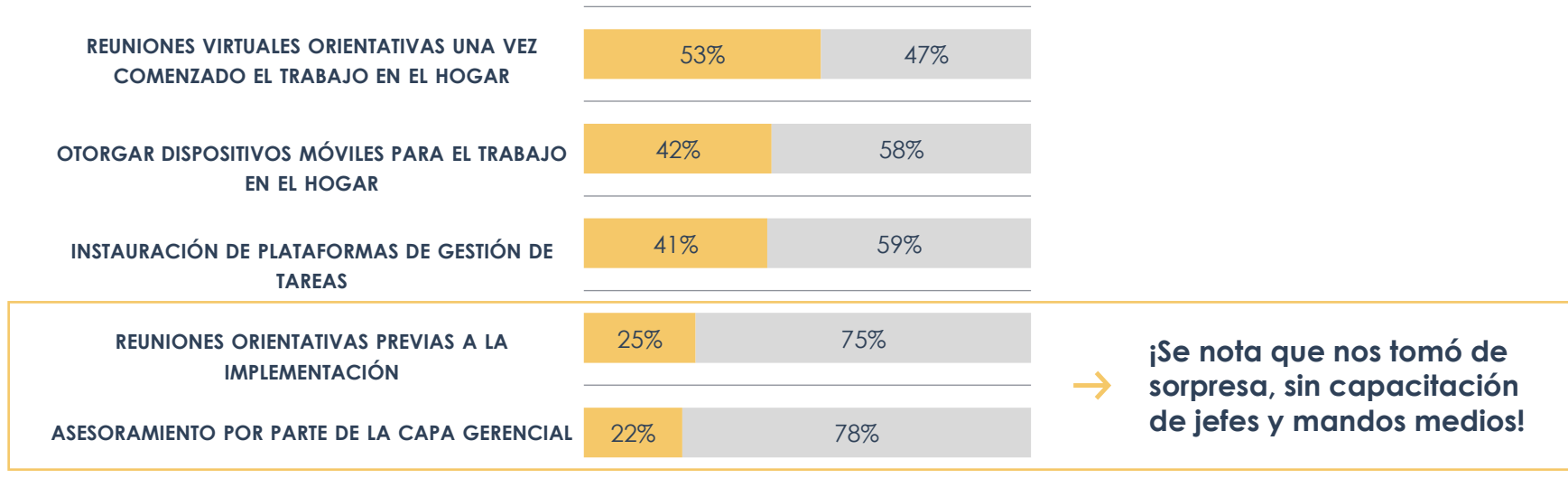
6 de cada 10 dice haber recibido soporte de la empresa.



Los otros 4 tuvieron que enfrentar esta situación sin orientación.

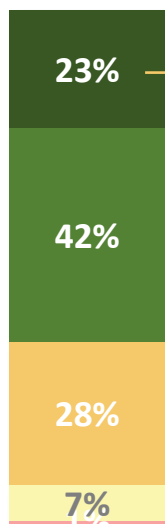
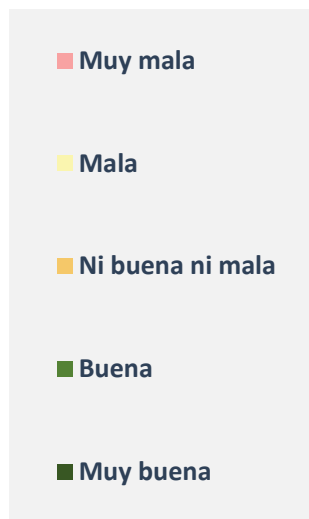
# Los que recibieron ayuda, en general, tuvieron una o dos de las siguientes acciones

■ SI ■ NO





# La experiencia del trabajo remoto es **“Buena”** o **“Muy buena”** para el **65%** de quienes la hacen



Este número es **30%** entre quienes recibieron asesoramiento para su trabajo de parte de sus gerentes.

# ¿Qué beneficios nos trae trabajar desde casa?

Entre quienes dijeron que es una buena o muy buena experiencia



## COMODIDAD

Es más cómodo trabajar desde casa  
(Mencionado por el 71% de los entrevistados)



## TIEMPO

### 3 RAMAS

La empresa recibe el mismo tiempo total, pero es menos para el entrevistado  
(Mencionado por el 54% de los entrevistados)

Manejo los tiempos de trabajo, puedo descansar cuando quiero, continuar por las noches, levantarme más temprano...  
(Mencionado por el 54% de los entrevistados)

Paso más tiempo con mis seres queridos (derivado de los otros dos, pero emocionalmente muy fuerte)  
(Mencionado por el 39% de los entrevistados)



## DINERO

Gasto menos en transporte y nafta (57% lo mencionan) y en almuerzos (25% de menciones)

# ¿Por qué no sería una buena experiencia?

Entre quienes dijeron que es una mala o muy mala experiencia

## Razones atribuibles a la empresa

No tengo las herramientas adecuadas  
(Mencionado por el 63% de los entrevistados)

Es muy desorganizada la empresa  
(Mencionado por el 21% de los entrevistados)

Falta de comunicación en la empresa  
(Mencionado por el 20% de los entrevistados)

Soy menos productivo  
(Mencionado por el 33% de los entrevistados)

## Razones atribuibles a la convivencia / casa

No puedo trabajar cómodo (56% lo mencionan) y no tengo espacio en casa (44% de menciones)

Erosiona la convivencia  
(Mencionado por el 28% de los entrevistados)

Me distraigo más  
(Mencionado por el 21% de los entrevistados)

## En un eventual retorno a la **situación previa**...



4 de cada 10 sienten que son  
más productivos en el hogar



3 de cada 10 sienten que son  
más productivos en la oficina

*¿Cómo podemos conciliar estas posiciones?*

## Si nos planteamos seriamente la posibilidad de seguir con un régimen de Home Office posterior a que termine la pandemia



Tenemos que establecer procesos

-

Asegurar herramientas de trabajo

-

Hacer capacitaciones

-

Brindar alternativas a quienes no pueden trabajar desde sus casas

## Si queremos que todos vuelvan a la oficina cuando la pandemia termine



Tenemos que explicar las razones de por qué es mejor trabajar en la oficina

-

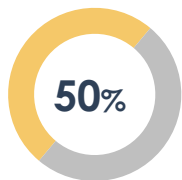
Hacer hincapié en la necesidad de trabajo de equipo y la interacción social

-

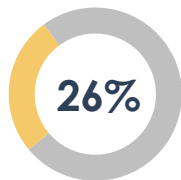
Enfrentar los miedos post pandemia (y preparar los espacios de trabajo para esto)

**Lo más probable, igualmente, es que vayamos a un sistema mixto: entonces tenemos que hacer todo lo listado más arriba.**

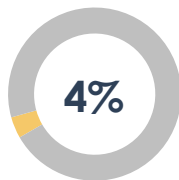
Tengamos en cuenta que solamente un **20%** de quienes están haciendo “Home Office” tienen un **cuarto destinado al trabajo**



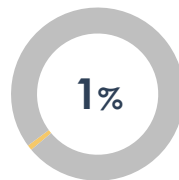
Living/Comedor



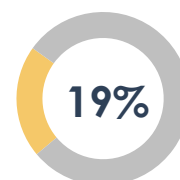
Dormitorio



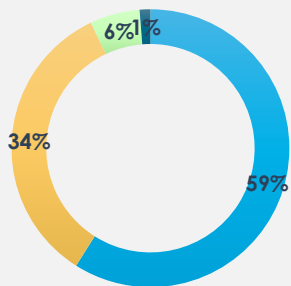
Cocina



Patio/Terraza



Cuarto Extra/ Estudio /  
Escritorio



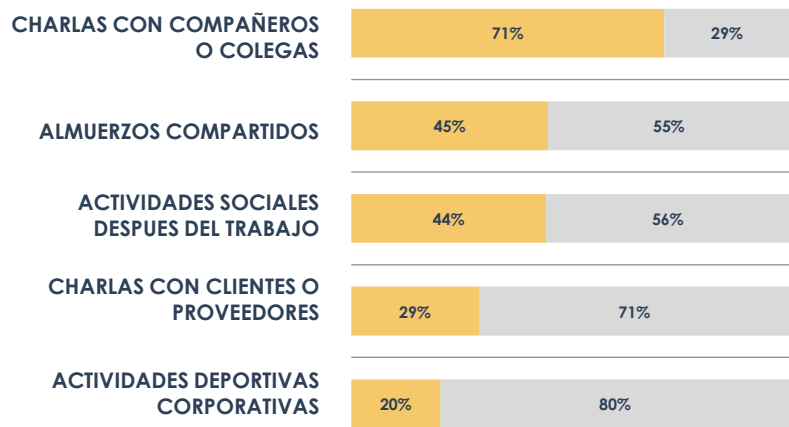
En cuanto a la convivencia y el trabajo en el hogar, ¿Cuál de estas frases se ajusta mejor a tu experiencia?

- No hay inconvenientes
- Hay días que puede volverse estresante
- Se me hace muy difícil, siempre hay motivos de problemas diariamente.

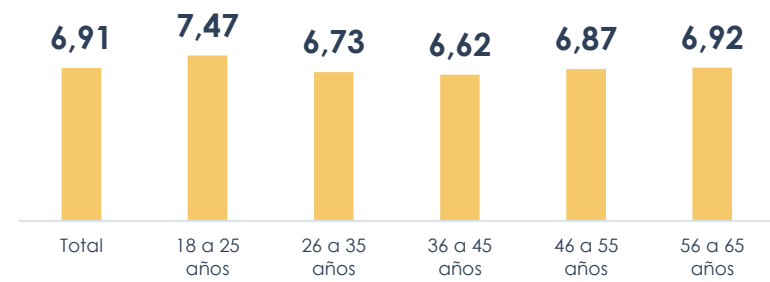
**La mala convivencia no parece ser un factor demasiado preponderante, solo el 7% tiene problemas constantes.**

# Y también que **7 de cada 10 personas extrañan las charlas con sus compañeros o colegas; hay ganas de reencontrarse con ellos.**

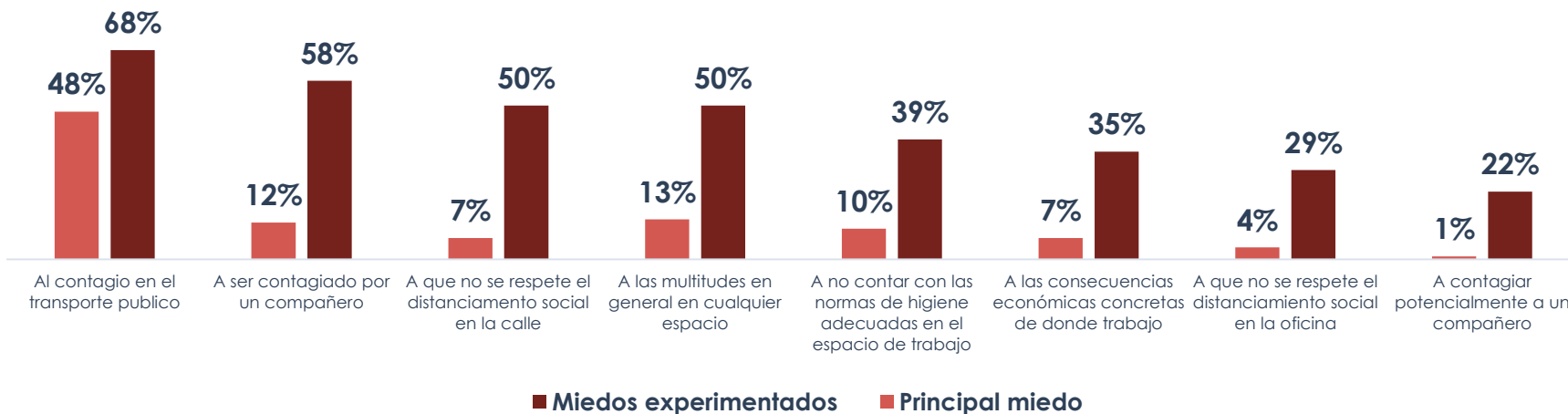
¿Extrañas el aspecto social del trabajo presencial?  
 ¿Cuáles son los aspectos que extrañas?



Utilizando la siguiente escala, donde "10" seria muchas ganas y "0" nada de ganas, ¿Cuántas ganas de volver al trabajo presencial y reencontrarte con tus compañeros / colegas de trabajo?

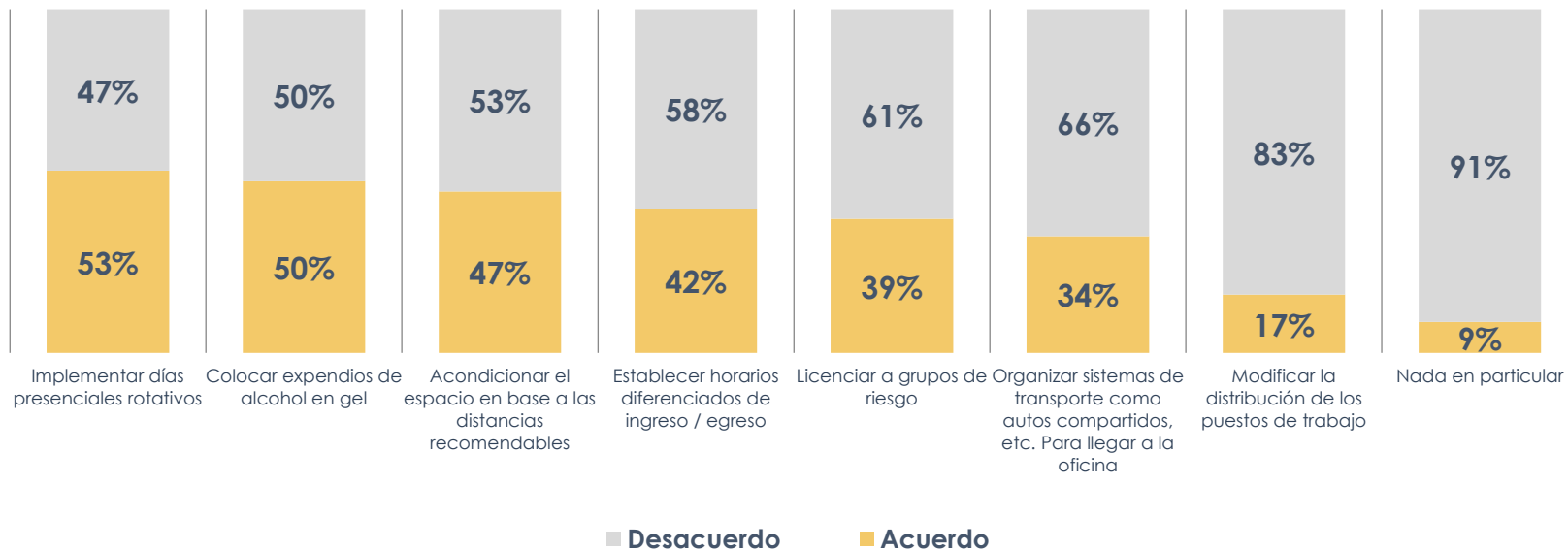


# La mitad de los entrevistados experimenta algún **temor a volver**, y entre ellos el mayor temor es al **transporte público** de pasajeros





## Entonces: qué podemos hacer para mejorar la confianza de los trabajadores: bajar la cantidad de días que tienen que ir a la oficina, en diferentes horarios, y con más espacio para cada uno



## La “*nueva normalidad*” ideal incluye días de Home Office. Pero esto nos va a exigir mayor cantidad y calidad de comunicaciones dentro de las empresas

Comunicación con superiores durante el home office:

38%

Solo me contacta para establecer prioridades o nuevas tareas

29%

Sabe lo que hago y me deja trabajar libremente

17%

Acordamos prioridades mutuamente y puedo acomodar mi trabajo

7%

Me escribe todo el tiempo para controlarme

5%

Solo me contacta para reclamar actividades pendientes

40% en **Adultos**  
(46 a 55 años)

50% en **Adultos mayores**  
(56 a 65 años)

Tendencia creciente con la edad!

16% en **centennials**  
(18 a 25 años)

## ...porque los gerentes y mandos medios coinciden en cuánto y para que se comunican con sus empleados

Comunicación con personal a cargo durante el home office

32%

Solo me contacto con ellos para establecer prioridades o nuevas tareas

27%

Tratamos de acordar prioridades mutuamente y así acomodar el trabajo de ambos

18%

Se lo que hacen y los dejo trabajar libremente

10%

Trato de controlarlos todo lo que puedo

9%

Solo me contacto con ellos para reclamar actividades pendientes

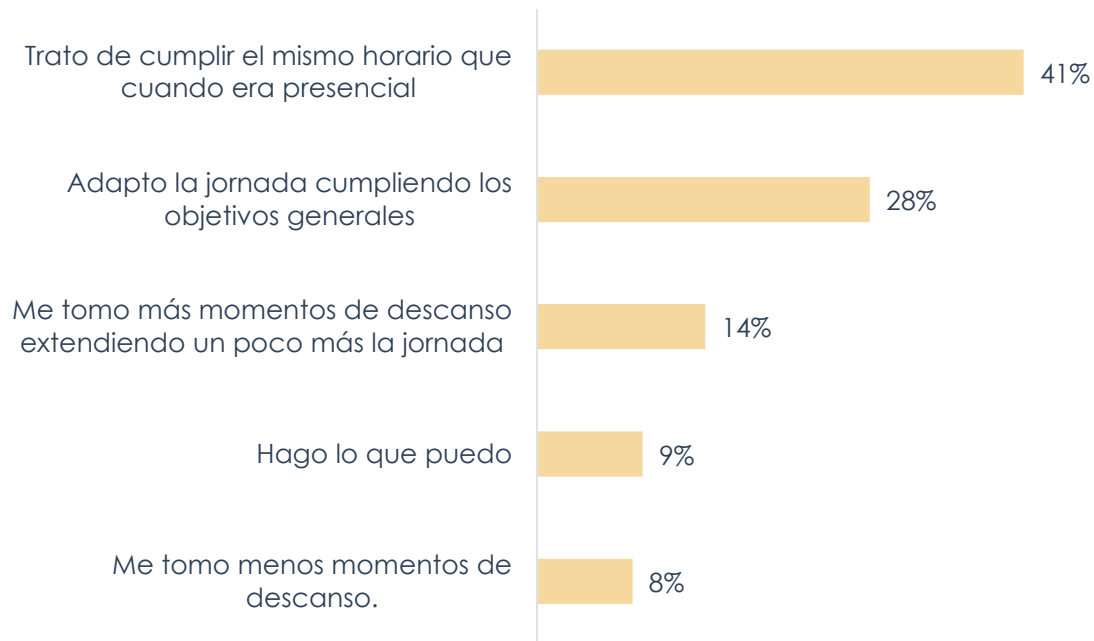
27% en Adultos  
(46 a 55 años)

29% en Adultos mayores  
(56 a 65 años)

Tendencia creciente con la edad!

16% en centennials  
(18 a 25 años)

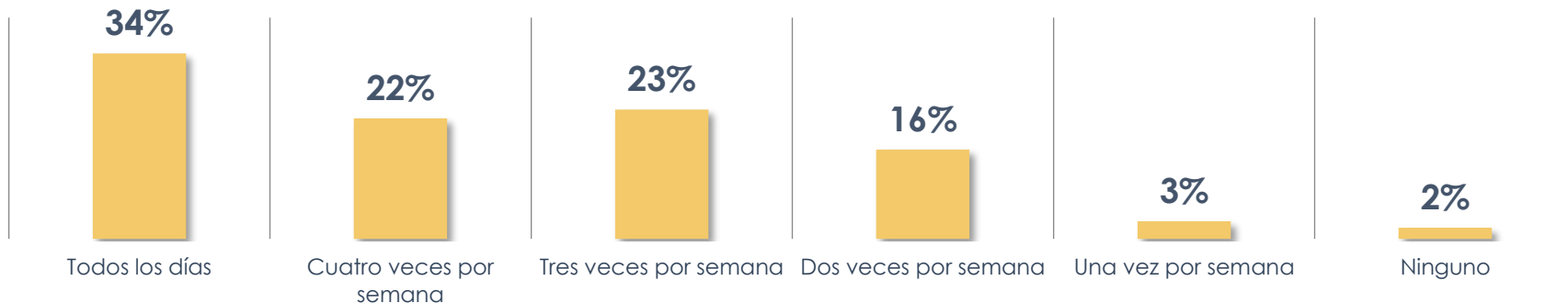
## También tendremos que adaptarnos a **necesidades particulares de espacio y tiempos de cada empleado**



## ¡Porque las expectativas respecto al Home Office en el futuro, post pandemia, **son muy altas!**

**54%** en Adultos mayores  
(56 a 65 años)  
**44%** en Grupos de riesgo

**29%** en centennials  
(18 a 25 años)



Mientras seguimos en emergencia, pero estamos seguros de deslizarnos hacia una nueva normalidad, es tiempo de evaluar **cuán preparados estamos para afrontar los nuevos escenarios?**

**¡40%** de la fuerza laboral podría no volver!

Si bien sería el extremo, podemos pensar cómo impacta esto en espacio de oficina, transporte, comercios aledaños a zonas de oficinas, urbanismo, etc.



**Para las empresas:** es hora de evaluar cuánta de mi fuerza laboral tiene que volver a la oficina, cuántos días por semana, a hacer qué tareas, con qué necesidades. Y para el home office: que procesos, qué tareas, con qué supervisión, con qué software, pueden seguir remotos.



**Para las personas:** podemos autoevaluar para qué necesito volver, qué condiciones tengo para quedarme en home office, qué tendría que mejorar la empresa, qué puedo acondicionar yo de mis espacios y horarios.

## Para lograr esto, es importante **evaluar cómo fue la transición inesperada al trabajo remoto** cuando se desató la pandemia

1. ¿Cómo fue el soporte que di/ recibí?
2. ¿Qué herramientas les entregué/me entregaron?
3. ¿Qué nuevos procesos se pusieron en juego? Formales o informales



Que la nueva normalidad **no nos agarre tan de sorpresa como la pandemia** implica reacomodar espacios, entender necesidades, preparar un sistema de trabajo mixto home office/físico



Y, más que nunca, **implica un proceso de escucha a los empleados**, para entender el clima actual y proyectarlo a futuro. Obtener un feedback es imprescindible, y con la velocidad con la que se desarrollan hoy los eventos, hay que mantenerlo actualizado constantemente.

MUCHAS  
GRACIAS!

