

EL OBSERVADOR



Agustín Dorce

@Agustindorce

adorce@observador.com.uy

ECONOMÍA Y EMPRESAS > MERCADO DE TRABAJO

El teletrabajo se afianza como alternativa en el mercado laboral

Los llamados para trabajar vía remota crecieron 78% este año



Pexels

Teletrabajo

Que el teletrabajo llegó para quedarse es un latiguillo que se ha repetido una y otra vez desde aquel 13 de marzo cuando en Uruguay se decretó la emergencia sanitaria por la aparición del covid-19 en el territorio nacional.

Al principio, parecía ser una modalidad que iba a durar poco, unos meses, ante la expectativa de que la pandemia también iba a durar eso. Sin embargo, la extensión de los tiempos pandémicos y la emergencia sanitaria, obligó a muchas empresas y personas –que veían el teletrabajo como una opción a corto plazo en tiempos de crisis sanitaria– a empezar a incorporar la modalidad como algo natural, pensando incluso en el pospandemia.

De hecho, **el Parlamento aprobó en agosto de 2021 la ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo**, clara señal de lo sorpresiva que fue la llegada de esa opción a Uruguay y todos los aspectos que se necesitaban para poder regular esta modalidad.

Un informe de la consultora Advice muestra que en 2019 se registraron 766 llamados para teletrabajo, un 3% de la demanda total del año. En 2020 creció 160% la demanda para esa modalidad, alcanzando las 1.987 propuestas y escalando al 9% de la demanda total que releva esa empresa en base a las publicaciones de distintos portales y avisos clasificados.

En lo que va de 2021, se observan 3.544 llamados para teletrabajo, un 78% más que el año anterior, representando el 18% de la demanda total del año en curso.

El crecimiento de pedidos para la modalidad teletrabajo no es solo en términos absolutos, sino también en relativos. En 2019, 1 de cada 36 oportunidades publicadas manejaban la opción remota, en 2021, 1 de cada 5 son en esa modalidad. **Otro de los puntos destacados es que en lo que va del 2021 casi 1 de cada 10 llamados con contrato de tiempo indefinido son para trabajar fuera de la oficina parcial o totalmente, lo que supone una relación estable en el tiempo. Las empresas están confiando, en el mediano y largo plazo, en el trabajo a distancia, según Advice.**

Los sectores más demandantes

Del informe también se desprende que tres de los 15 sectores analizados acumulan cerca del 80% de los llamados laborales.

Tecnología lidera ampliamente en cantidad de cargos solicitados todos los años. Las oportunidades de teletrabajo que se generaron en 2019 para esta actividad representaron el 16% del total. En 2020 aumentaron 138% y pasaron al 39% del total. **En lo que va de 2021 ya sobrepasan en un 92% a lo registrado en todo 2020 y uno de cada dos llamados son para trabajar de forma remota.**

En segundo lugar se encuentra Recursos Humanos que entre 2019 y lo que va de 2021 aumentó más de siete veces. En este año tres de cinco llamados para el área manejaron la opción de trabajo remoto.

SECTOR	2019	2020	2021*
Tecnología	492	1.171	2.252
RRHH	51	155	419
Marketing	37	126	200
Comercio	33	132	155
Ingeniería	15	76	111
Atención al Cliente	41	49	103
Finanzas	24	98	101
Otras	37	112	85
Administración	18	28	47
Logística	5	19	27
Turismo	8	6	25
Educación	5	15	19
Salud	0	0	0
Industria	0	0	0
Construcción	0	0	0
Total	766	1.997	3.544

Advice

Tres de los 15 sectores analizados acumulan cerca del 80% de los llamados laborales

En tercer lugar se posiciona marketing. Las propuestas de teletrabajo que se registraron en 2019 en esta actividad eran tan solo el 3%. **En lo que va del 2021 la participación escaló hasta 19%.**

Desde el punto de vista del perfil funcional de la demanda de talento en el mercado laboral uruguayo, los tipos de cargos que tienen mayor posibilidad de teletrabajar, en alguna de sus formas, **son los técnicos en tecnologías de la información.**

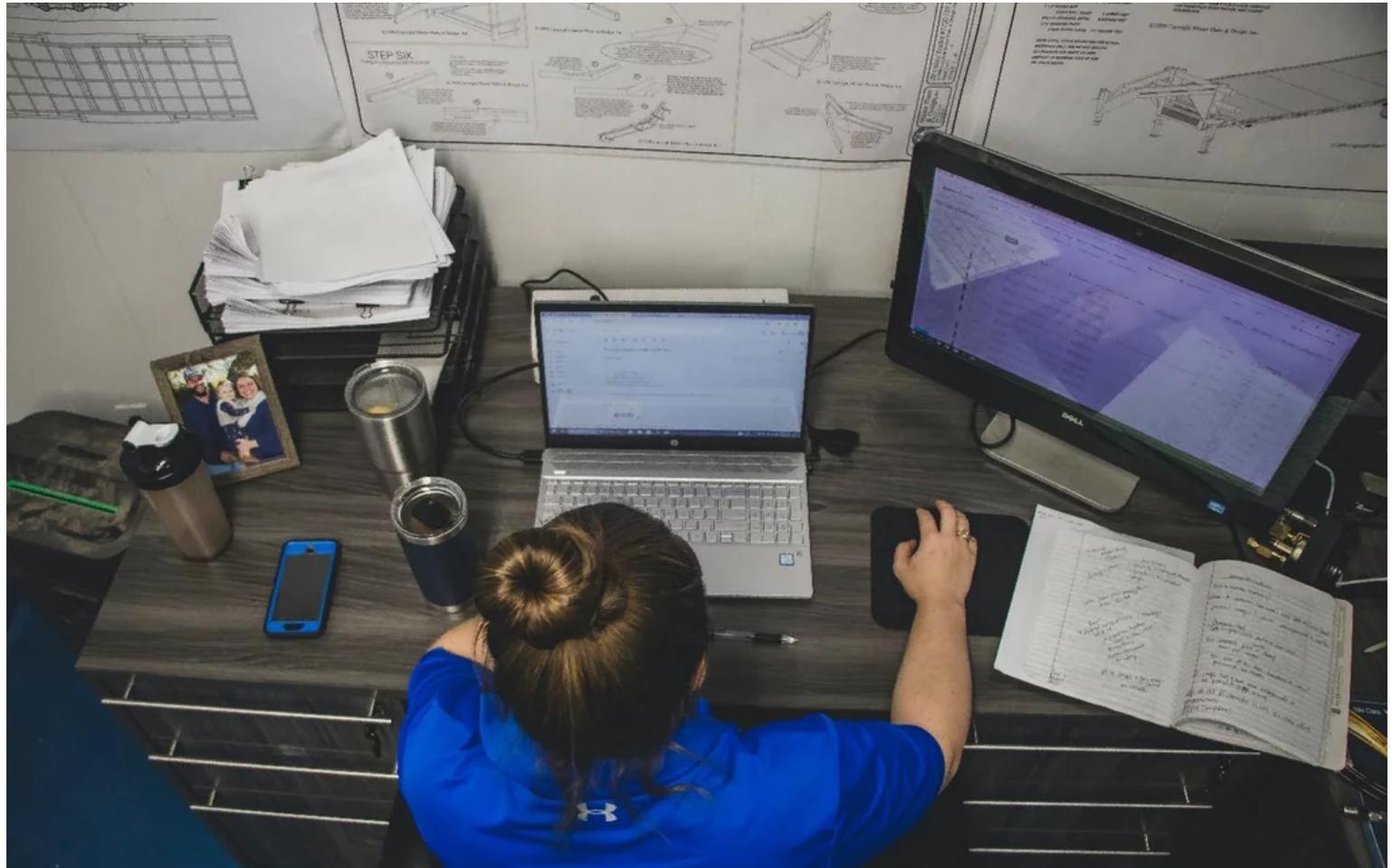
Estos perfiles se caracterizan por contar con un nivel de educación específica superior a la media y cuentan con experiencia laboral en su área de desempeño. En 2019 los cargos con este perfil funcional que tenía la opción de teletrabajar representaban el 16% del total. **En lo que va del 2021 creció la participación, alcanzando el 51% del total.**

Qué dicen los reclutadores

Según **Juan Pablo Lara, director de la consultora Randstad**, en las entrevistas para captar talentos a día de hoy, **“la segunda o la tercera pregunta que surge luego de la del salario es la de la posibilidad de teletrabajar tanto por parte del trabajador como también por parte de la empresa”.**

“Es una situación que le cierra a la empresa y también al trabajador. El trabajador se da cuenta de que con el teletrabajo puede hacer un mejor equilibrio entre su vida profesional y personal. Estamos yendo a la construcción de un modelo híbrido y en ese sentido las empresas se tienen que actualizar”, apuntó Lara en diálogo con *El Observador*.

José Luis O'Neill, director ejecutivo de la consultora en recursos humanos Ascênde para Argentina y Uruguay, dijo a *El Observador* que pasar a modalidad de teletrabajo implicó que se redujeran los costos y servicios que pagaban las empresas, tanto las que mantuvieron su oficina como las que pasaron a operar en una más pequeña. “A eso se le suma que la gente trabaja igual o mejor desde el punto de vista de la productividad. Entonces, la pregunta que se hacen es ¿por qué vamos a pasar otra vez a una cosa que no sería tan beneficiosa como en este momento?”, explicó O'Neill.



Unsplash

Teletrabajo

Para el experto en RRHH, muchas empresas han podido constatar un aumento de la productividad y eso se combina con que los colaboradores perciben que el teletrabajo es un beneficio ya que no deben trasladarse o cumplir horarios estrictos. **“Esos factores están determinando que algo que fue una consecuencia de la pandemia, se instale como una modalidad de trabajo permanente o híbrida”,** sostuvo.

“En este año y medio de pandemia nos demostramos que se puede hacer un buen trabajo a distancia y que no necesariamente eso implica una merma en la productividad”, apuntó Lara por su parte.

Ambos expertos coincidieron en que, desde ya y con miras a futuro, **la modalidad híbrida entre teletrabajo y presencialidad es la que irá tomando cada vez más forma y convirtiéndose en lo normal dentro de las empresas,** a excepción de los rubros donde el trabajo presencial sea imprescindible.

En muchos casos puede ser hasta contraproducente que una empresa contratante no les dé a los candidatos la opción de teletrabajar. **“Incluso las personas que actualmente trabajan en empresas que tienen teletrabajo, si les cambio ese régimen, puede que tenga dificultades porque alguno puede ser tentado por otras que le ofrecen trabajar 100% en forma remota”**, acotó O’Neill.

El teletrabajo pasó de ser “consecuencia de” o “modalidad alternativa” a una realidad que está vigente y que no va a dejar de crecer. La clave para empresas para estar en aggiornarse de la mejor forma posible, con miras a captar a los mejores talentos, según la visión de las consultoras.

José Luis O’Neill Ascênde Randstat Juan Pablo Lara teletrabajo

recursos humanos

REPORTAR ERROR