

Cómo las pymes han vuelto a la presencialidad en el tercer año de pandemia

Sábado, 09 de Julio de 2022 - Id nota:1059709

Medio : Pulso
Sección : Pulso Laboral
Valor publicitario estimado : \$11771994.-
Página : 14 y 15
Tamaño : 39 x 37

[Ver completa en la web](#)

LT PULSO Laboral
LATERCERA

Con un modelo de trabajo híbrido y digitalizado, las pequeñas y medianas empresas se adaptan a la nueva realidad sanitaria ante un panorama económico complicado.

Cómo las pymes han vuelto a la presencialidad en el tercer año de pandemia

MARIELA GALLARDO

El regreso a la presencialidad ha traído un sistema híbrido que para la pyme no es tan fácil de implementar como en las grandes empresas, cuando hablamos de productividad y elementos de recursos humanos. "A muchas personas se les hace necesario volver a sus lugares de trabajo, por el hecho de salir de la casa, de tener su espacio. Lo que se ha visto también es que hay colaboradores que no conocían a sus compañeros, entonces eso ha afectado en términos psicosociales", comenta Rodrigo Fuentes, académico de la Facultad de Negocios de la Universidad de Chile.

Fuentes señala que el estar en las casas dio la oportunidad de un aprovechamiento de los espacios laborales y un reacondiciona-

miento de las oficinas. Incluso, muchas empresas han implementado las "oficinas satélites", sedes más cercanas a los domicilios que siguen la lógica de no perder tiempos de traslado y evitar riesgo de contagios.

Marilo Cáceres, gerenta nacional de pymes y emprendedores de Mutual de Seguridad concuerda en que la casa es un espacio seguro para desempeñar las funciones, pero hoy la situación es distinta y una de las principales dificultades para las pymes tiene que ver con la implementación y operación de la ley 21.342, que determina protocolos de seguridad sanitaria. "No es menor lo que la empresa tiene que implementar, organizar el retorno, decidir quién retorna y cómo, bajo qué condiciones, adoptar todas las medidas de ingeniería y organizaciones. También las medidas de limpieza e higiene de los lugares y el uso de los elementos de protec-



ción y vigilar la salud de los trabajadores. Hay que considerar que todos estos factores pueden impactar en la salud mental de las y los trabajadores", dice Cáceres.

Factor tecnológico

Según Cáceres, hay matices que hay que considerar con respecto al

panorama de las pymes. Para aquellas que pudieron subirse al carro de la digitalización el impacto ha sido positivo, no obstante, las que no lo hicieron por distintas razones, ya sea porque no pudieron o porque el rubro no se lo permitía, como es el caso de restaurantes, pubs, espectáculos, tu-

rismo, vieron disminuida sus ganancias y aún no han vuelto a las cifras prepandemia.

Cáceres sostiene que varias pymes han adoptado el modelo híbrido de trabajo para darle continuidad operacional a sus negocios y cuidar la salud de sus trabajadores, por lo tanto, "conceptual-

mente la flexibilidad laboral llegó para quedarse. Independientemente de que se termine la pandemia -que queda mucho-, las empresas sí van a considerar como un factor positivo que los colaboradores puedan optar al teletrabajo como una modalidad validada y que obviamente sí tiene impacto en la productividad positivo, ya que aporta a crear un compromiso de sus trabajadores. El teletrabajo evita horas y costos de traslado que son muy tediosos, que son tiempos que los colaboradores están expuestos a accidentes o algún siniestro”.

Concuerda con ello Diego González, CEO de DeFontana, que plantea que el trabajo híbrido es la nueva forma de trabajar en las empresas chilenas, “donde el foco es el bienestar del empleado y la optimización de su productividad. Sin duda, el mundo ha cambiado y no se volverá a una realidad o normalidad como a la que alguna vez estuvimos acostumbrados. Las empresas se han dado cuenta de que el trabajo remoto es posible, seguro y eficiente, incluso, que la productividad puede mantenerse o aumentar con una dirección clara por objetivos, entregables y reporte por horas, facilitado por la incorporación de nuevas tecnologías como los sistemas de administración de recursos empresariales, digitalización de sus procesos que están facilitando el trabajo a distancia”.

Para González, la transformación digital es un hecho y hoy en día “las empresas tienen importantes desafíos en esta nueva realidad, donde los sistemas 100% web, la digitalización y la ciberseguridad son la base para el retorno seguro a las oficinas”.

Panorama incierto

Las complicaciones que tiene el retorno a lo presencial son evidentes, pero a nivel coyuntural la pandemia ha quedado disminuida con el panorama económico y la situación internacional. Para Rafael Cumsille, presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Conapyme), las principales dificultades a las que se han visto enfrentadas las pymes en esta vuelta a la presencialidad son los aforos limitados. Pero lo que realmente le preocupa es que pese a la reducción de público y todas las exigencias sanitarias para el funcionamiento, los negocios están vacíos. “El principal problema se llama inflación. En nuestro sec-

El posible efecto 40 horas

●●● Un 48,5% de las empresas chilenas considera que una jornada de 40 horas semanal tendría un alto impacto en su organización o negocio, y un 21,2% ve un impacto medio. Estas fueron las conclusiones de un estudio presentado en un encuentro organizado hace unos días por la Cámara Nacional de Comercio, revelando que este cambio laboral también es algo que preocupa a las pequeñas y medianas empresas.

Las entidades encuestadas representan a 87.500 trabajadores, donde un 12% son grandes empresas, el 21%, medianas, el 33%, pequeñas, y un 34%, microempresas.

Al preguntar por las medidas de adaptabilidad que debieran incorporarse para acotar el impacto de una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas, un 49,4% de los consultados eligió contar con márgenes en los horarios de entrada y/o salida; un 31,6% mencionó mensualizar o anualizar el cálculo del límite de la jornada, y el 31,3% se refirió a la compensación de jornada.

tor a partir del mes de mayo las ventas del comercio detallista y todas las empresas de menor tamaño vieron decrecer sus ventas, y la gente ya no tiene los recursos. Y como no hay recursos, la demanda ha decrecido mucho”, dice Cumsille.

Cáceres opina que “tenemos mucha incertidumbre social, con un panorama económico muy negativo respecto del crecimiento proyectado y obviamente la inflación que estamos viviendo. Y a eso se suman los problemas históricos que tienen las pymes de financiamiento, el flujo de caja, el cambio de condiciones de forma unilateral, brecha digital y la brecha de capacitación de los trabajadores, los que no desaparecen, sino que se exacerban al retornar a las labores en sus lugares de trabajo”.