

Empresas en México reprueban en flexibilidad laboral

Por el Staff de El Inversionista

Las empresas en México reprobaron en flexibilidad laboral al no ofrecer a los colaboradores autonomía real para organizar su tiempo, de acuerdo con el Lenz Indicator que mide la compensación no monetaria. En una escala de 0 a 100, la flexibilidad obtuvo 58 puntos, la calificación más baja de los cinco rubros evaluados, de acuerdo con la primera edición del índice de la consultora Lenz Human Capital. “Es una flexibilidad un poco disfrazada. Te dejo ciertos horarios, te digo si en casa o en la oficina, pero de ahí en fuera no hay más flexibilidad. Hay una necesidad de control como en la presencialidad”, explica Mónica Lenz, fundadora de la consultora Lenz Human Capital. Mediante una metodología econométrica y con panel de expertos, el indicador mide el valor monetario del llamado “salario emocional”, es decir, la propuesta de valor que la empresa ofrece más allá del sueldo.

La calificación más alta la obtuvo el pilar de convivencia, con 91 puntos; después bienestar, con 74; reconocimiento, con 69 y plan de carrera, con 65 puntos de 100 posibles. “Hasta ahora las encuestas tradicionales han medido la parte dura (sueldos y prestaciones), pero ahora nosotros medimos la parte no monetaria”, agrega Mónica Lenz.

Ofrecen trabajo flexible, pero sin autonomía

El 81% de las empresas evaluadas ofrece alguna modalidad de horario flexible. Sin embargo, el

Se realizó una evaluación sobre medidas en el trabajo, donde el 67% no tiene una política formal que otorgue autonomía real a los colaboradores para organizar su tiempo

67% no tiene una política formal que otorgue autonomía real a los colaboradores para organizar su tiempo. “Se cayó en ese pilar porque la muestra refirió que no manejan, por ejemplo, autogestión de pausas ni de descansos, o sea, tú no decides en qué momento quieres pausar o descansar o avanzar ni hay una autonomía formal en la jornada, ni siquiera escrita”, explica Mónica Lenz. La falta de autonomía y la necesidad de control en las empresas evaluadas se explican por tres factores: cultural, liderazgos y falta de reglas claras, agrega. En lo cultural, la autora del estudio menciona que, a diferencia de mercados laborales como el europeo, donde lo que importa es la entrega del resultado acordado y no los horarios ni las pausas que hace el colaborador, en México sí hay una necesidad de control.

Además, incide la presencia de distintas generaciones con visiones divergentes sobre la flexibilidad: los baby boomers y generación X que tienen preferencia por la presencialidad y

los generación Z y millennials que valoran más la flexibilidad. Mientras que los líderes que no fomentan la autonomía muestran desconocimiento sobre cómo manejar equipos flexibles. «Con quién más cuesta la flexibilidad es con los líderes que no saben manejar a su equipo, solamente lo quieren presente. Así es difícil liderar de una manera remota. No hay reglas, siempre tienen la sospecha de qué estarán haciendo si estarán conectados», describe la especialista

con base en testimonios de Recursos Humanos.

Estos líderes descartan la autonomía porque no saben qué resultados pedir ni qué tipo de reglas implementar para que la autogestión de los colaboradores funcione.

Rotación y agotamiento, el saldo de la flexibilidad disfrazada

La falta de autonomía pese a la flexibilidad en esquemas de trabajo afecta el bienestar de los colaboradores y aumenta el riesgo de rotación.

“En esquemas rígidos la gente se agota más y como hay más tensión hay tendencia a desarrollar burnout, ansiedad o estrés. Por el contrario, cuando hay flexibilidad baja el ausentismo los colaboradores tienen tranquilidad y menos problemas de salud”, destaca Mónica Lenz.

