

Cinco años del Covid-19 en Guatemala y cómo el teletrabajo se quedó después del confinamiento

Prensa Libre

13-03-2025

La pandemia trajo consigo una transformación radical en la manera en que nos relacionamos con el entorno laboral, y surgieron diversas modalidades de teletrabajo.

Adoptar el [teletrabajo o trabajo remoto](#) representa uno de los cambios y retos más importantes en la organización de las rutinas cotidianas de muchos trabajadores desde la presencia de la pandemia.

Cinco años después del primer confinamiento en marzo de 2020, **el teletrabajo sigue siendo una práctica común para una parte significativa de la población activa en Guatemala.**

Según Claudia Zelaya, gerente comercial de ManpowerGroup en Caribe y Centroamérica, explicó que antes de la pandemia el teletrabajo era poco

común en Guatemala y la región, las restricciones obligaron a las empresas a implementarlo rápidamente y esto generó que tuvieran que cambiar sus procesos, sistemas de supervisión e interacción entre equipos y con sus clientes.

En 2022 se aprobó la [ley de teletrabajo](#) es decir que hubo también impacto en la legislación del país, se pudo tener crecimiento en sectores como tecnología, financieros, call centers, también puso de manifiesto los retos de conectividad que no fueron únicamente para Guatemala sino para toda la región centroamericana, refirió Zelaya.

ManpowerGroup consulto con colaboradores en 2021 sobre este tema y los hallazgos obtenidos de dicho estudio indicaron que **la flexibilidad de tener acceso a teletrabajo o a una jornada híbrida es un beneficio que los colaboradores no quieren perder.**

"Esto es importante porque enfrentamos una escasez de talento que sube cada año, y el mantener estas iniciativas permite que la empresa sea atractiva para los candidatos y apliquen a sus ofertas laborales", expresó Zelaya.

Formas de trabajo en Guatemala

En opinión de Massiel Calderón, asesora especialista en gestión de Capital Humano, Políticas, Procesos y Tecnología, considera importante empezar a entender y hablar de la flexibilidad laboral como un nuevo esquema para cumplir con un rol dentro de la organización, resaltó.

A continuación, la especialista describe algunas de las formas de trabajo que han ganado relevancia, después de la pandemia del Covid-19:

- i. Trabajo remoto: Modalidad en la que el empleado realiza sus tareas desde un lugar diferente a la oficina, generalmente desde su hogar.
 - ii. Híbrido flexible: Modelo que combina trabajo presencial y remoto, permitiendo a los empleados elegir cuándo y dónde trabajar, según sus preferencias.
 - iii. Híbrido fijo: Modalidad donde los empleados trabajan en la oficina ciertos días y tienen días específicos asignados para trabajar de manera remota.
 - iv. Presencial: Modalidad en la que los empleados realizan su trabajo exclusivamente en la oficina.

Calderón considera fundamental entender que la oficina no es un lugar solo para estar, sino para hacer. **A partir de este concepto de “hacer” es donde debemos flexibilizarnos, eligiendo el lugar y las herramientas que nos permitan ser más productivos.**

"No se trata de trabajar menos, sino de hacer más eficiente nuestro trabajo y conciliar de mejor manera nuestra vida profesional y personal, entendiendo que ambas son una sola. Ya debemos dejar de pensar que se trata de dos vidas separadas", enfatizó Calderón.

LECTURAS RELACIONADAS

El teletrabajo no se adapta para todos

Luis Linares, analista laboral de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asíes), explicó que durante la emergencia sanitaria, el [teletrabajo](#) fue una necesidad más que una virtud, porque la mayoría de

las empresas e instituciones, salvo, aquellos trabajos que puede hacer la persona de forma aislada, en su casa, hay muchas actividades en las que no se puede hacer de esa forma.

Además, hay una serie de desventajas en el trabajo desde casa o distancia, uno de ellos es la falta de socialización, incluso de movilidad. Entonces, eso también afecta e impacta en el funcionamiento de las empresas.

"Por eso es que la gran movilidad volvió y actualmente son pocas creo yo, las organizaciones que se quedaron con una parte de su personal en teletrabajo, **en contraste con las entidades públicas, que todas regresaron a modalidad presencial**", destacó.

Según Linares en ningún país de América Latina el teletrabajo superaba el 15%, y Guatemala estaba abajo de todos los países con un 3%.

Demandan más interacción

Zelaya de ManpowerGroup, comentó que con la apertura de las economías a un 100% está generando más demanda de actividades comerciales y de interacción en las empresas.

Si bien es cierto esta modalidad ha sido de beneficios, también ha significado retos para la supervisión del personal y el logro de resultados, debido a que se ha detectado que no todos los colaboradores están preparados para un trabajo a distancia y las distracciones en el hogar impactan el rendimiento. **En otras ocasiones se ha detectado que el colaborador realiza emprendimientos que también le distraen de sus actividades principales, agregó la profesional.**

Sin embargo, para Calderón existen varios mitos que aún impiden la evolución hacia nuevas formas de trabajo, lo que explica la preferencia por el trabajo presencial en lugar del teletrabajo.

Entre los mitos más comunes se encuentran: "la responsabilidad del cargo exige ir a la oficina", **"el progreso en la carrera profesional depende de la presencia en la oficina" o "la flexibilidad laboral compromete la calidad del trabajo"**.

Además, uno de los mitos más persistentes es que "el trabajo remoto afecta negativamente la cultura organizacional", una creencia que, aunque ampliamente compartida, no corresponde necesariamente con la realidad, especialmente cuando la pandemia demostró que el teletrabajo puede ser igualmente efectivo, resaltó Calderón.

Claves para que un modelo flexible funcione

Calderón explicó que, aunque la flexibilidad laboral permite que cada persona adapte su jornada de trabajo a su vida, en la práctica, este enfoque plantea interrogantes sobre cómo coordinar equipos cuando cada individuo organiza su tiempo de manera distinta.

Para que un modelo flexible funcione, son esenciales los siguientes elementos:

- i. Tener claridad en los entregables o trabajos asignados y el compromiso con ellos.
- ii. Fomentar una cultura organizacional y de confianza mutua.
- iii. Crear la forma de medir la productividad de manera efectiva.

La transición hacia un modelo de productividad más flexible requiere, entonces, un cambio cultural y estructural que aún no se ha alcanzado plenamente en muchas organizaciones en Guatemala.

También se percibe que la falta de interacción cara a cara puede afectar la cohesión del equipo. **Para los directivos, las interacciones físicas diarias son vistas como clave para mantener una cultura empresarial sólida.** Sin embargo, este mito ha sido desafiado por muchas organizaciones que han encontrado formas de mantener una cultura organizacional fuerte y una comunicación efectiva, incluso en entornos remotos, afirmó Calderón.

Aunque el teletrabajo ha demostrado ser efectivo, las empresas continúan prefiriendo el trabajo presencial debido a estos mitos culturales, la falta de estructuras de trabajo claras y la preocupación sobre el impacto en la cultura organizacional. "Estos factores hacen que la transición hacia modelos más flexibles sea más compleja de lo que parece a simple vista", concluyó Calderón.