



## ENCUESTA: CÓMO SE SIENTEN LOS EMPLEADOS DE EE. UU. CON RESPECTO A UN REGRESO COMPLETO AL LUGAR DE TRABAJO

### Foro Económico Mundial

Escrito por: Jose María Barrero<sup>1</sup>, Nicholas Bloom<sup>2</sup> y Steven Davis<sup>3</sup>

Puede consultar la versión original [aquí](#)

- Los empleadores en los EE. UU. Están tomando decisiones sobre si sus empleados deben regresar al lugar de trabajo o si pueden continuar trabajando de forma remota.
- Cuatro de cada 10 estadounidenses que actualmente trabajan desde casa al menos un día a la semana buscarían otro trabajo si los empleadores piden un regreso completo al lugar de trabajo.
- La encuesta también mostró que es probable que la mayoría de los empleados acepten un nuevo trabajo que ofrezca el mismo salario con la opción de trabajar desde casa dos o tres días a la semana.

A medida que las tasas de mortalidad por COVID caen a niveles bajos en los Estados Unidos (CDC 2021), los empleadores están lidiando con la posibilidad de llevar a los empleados a la oficina u otro lugar de trabajo y cómo hacerlo. Están adoptando una variedad de enfoques (Bloom et al. 2021). Goldman Sachs y JPMorgan quieren que los banqueros vuelvan a la oficina cinco días a la semana (Verlaine y Benoit 2021). Otras empresas, como Apple y Google, quieren empleados en el sitio solo una parte de la semana (Tilley 2021). Según el *Wall Street Journal*, “El trabajo remoto es el nuevo bono de firma” y “Los trabajadores han pasado” de restaurantes y bares a trabajos con salarios más altos y arreglos laborales más flexibles (Cutter y Dill 2021, Haddon et al. 2021). La evidencia anecdótica sugiere que los deseos de trabajar a distancia están contribuyendo a las altas tasas de abandono y la escasez de mano de obra en el ocio, la hospitalidad y otras partes de la economía (Weber 2021, *The Economist* 2021).

Para proporcionar evidencia sistemática sobre estos asuntos, exploramos las actitudes de los trabajadores sobre el regreso a la oficina y el atractivo del trabajo remoto en la Encuesta de junio sobre acuerdos y actitudes laborales (SWAA). También nos basamos en oleadas anteriores de la SWAA, que cubren a casi 50,000 estadounidenses en edad laboral desde mayo de 2020, para rastrear la evolución de los deseos de los trabajadores y los planes de los empleadores para trabajar desde casa en la economía pospandémica (Barrero et al. 2021).

---

<sup>1</sup> Profesor Asistente de Finanzas, Instituto Tecnológico Autónomo de México

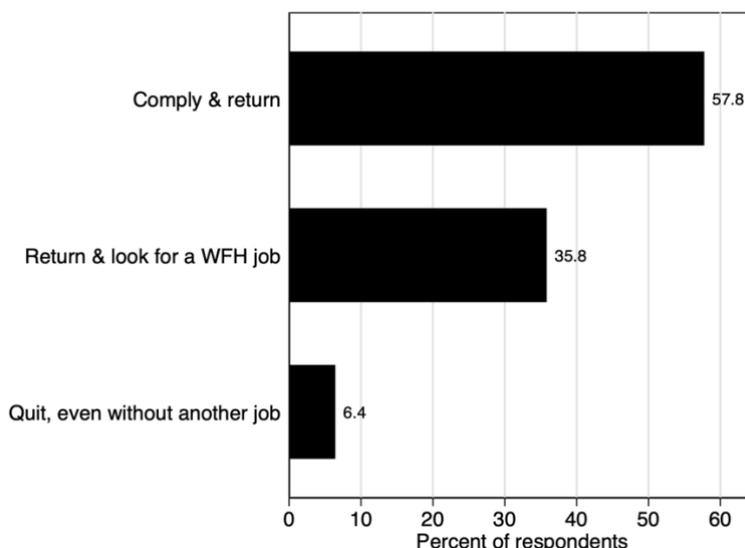
<sup>2</sup> Profesor de Economía, Universidad de Stanford

<sup>3</sup> Profesor de Servicio Distinguido William H. Abbott de Economía y Negocios Internacionales, Escuela de Negocios Booth de la Universidad de Chicago; Miembro sénior de la Hoover Institution

En junio, planteamos la siguiente pregunta a los encuestados que actualmente trabajan desde casa al menos un día a la semana:

- *¿Cómo respondería si su empleador anunciara que todos los empleados deben regresar al lugar de trabajo más de 5 días a la semana a partir del 1 de agosto de 2021?*
  - *Cumpliría y regresaría al lugar de trabajo*
  - *Comenzaría a buscar un trabajo que me permita trabajar desde casa al menos uno o dos días a la semana, pero regresaría al lugar de trabajo si no encuentro uno antes del 1 de agosto.*
  - *Dejaría mi trabajo el 1 de agosto o antes, independientemente de si conseguía otro trabajo.*

**Figura 1** *¿Cómo respondería si su empleador anunciara que todos los empleados deben regresar al lugar de trabajo más de 5 días a la semana a partir del 1 de agosto de 2021?*



El 35,8% de las personas buscaría trabajo en otro lugar en esta situación.  
Imagen: VoxEu

*Notas: Los datos provienen de la Encuesta de arreglos y actitudes laborales de junio de 2021. Pusimos la pregunta del título a los participantes de la encuesta que informaron haber trabajado desde casa uno o más días en la semana de la encuesta, estaban en un despido temporal en espera de ser retirados, o estaban actualmente empleados y pagados pero no trabajando. 2.232 encuestados cumplieron con uno de estos criterios en una muestra que contiene 3.350 encuestados que estaban empleados o en despido temporal en la semana de la encuesta. Volvemos a ponderar las respuestas sin procesar para igualar las proporciones de población en la CPS de 2010 a 2019 por celda {edad x sexo x educación x ingresos}.*

La Figura 1 desglosa las respuestas. El cincuenta y ocho por ciento cumpliría con la directiva de su empleador y regresaría a tiempo completo a las instalaciones comerciales. El treinta y seis por ciento cumpliría pero comenzaría

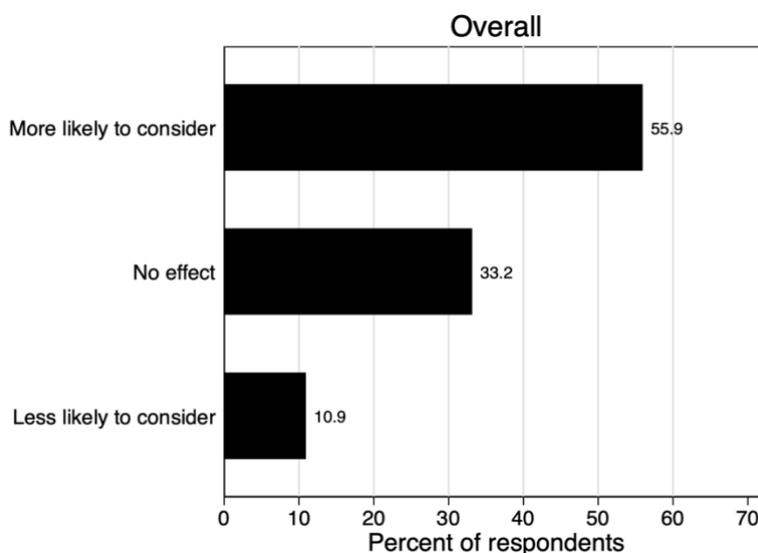
a buscar un trabajo que les permita trabajar desde casa, y el 6% renunciaría en lugar de regresar al trabajo a tiempo completo en persona el 1 de agosto. Para contextualizar, las últimas cifras de la Encuesta de oportunidades laborales y rotación laboral (JOLTS) <sup>1</sup> de mayo de 2021 informan una tasa de abandono del 2,5%, que es la segunda tasa más alta desde al menos 2000. <sup>2</sup> La Figura 1 respalda las afirmaciones de que las altas tasas de abandono en parte reflejan el deseo de muchos trabajadores de seguir trabajando desde casa uno o más días a la semana.

También preguntamos a los encuestados empleados en junio sobre su receptividad a un nuevo trabajo que ofrece la opción de trabajar desde casa dos o tres días a la semana:

*Suponga que recibe una oferta para un nuevo trabajo con el mismo salario que su trabajo actual. ¿Sería más o menos probable que aceptara el nuevo trabajo si le permitiera trabajar desde casa dos o tres días a la semana?*

**Figura 2** Suponga que recibió una oferta para un nuevo trabajo con el mismo salario que su trabajo actual. ¿Sería más o menos probable que aceptara el nuevo trabajo si le permitiera trabajar desde casa dos o tres días a la semana?

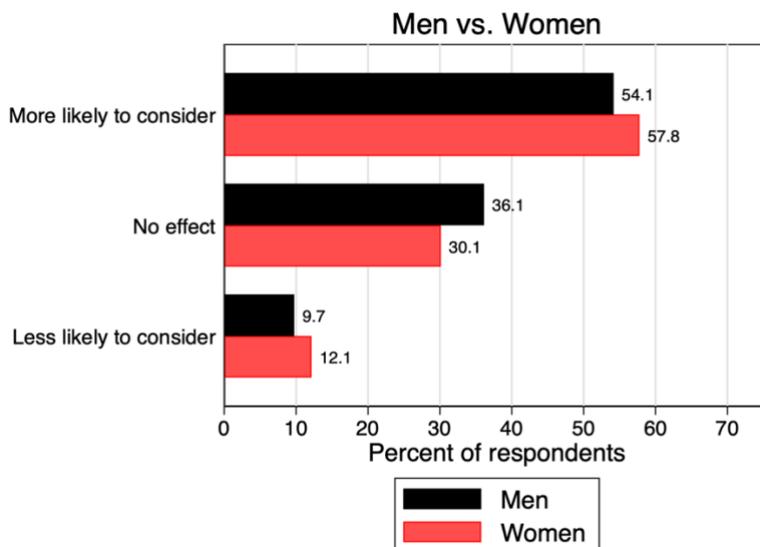
a)



Más de la mitad de los encuestados tendrían más probabilidades de considerar el trabajo que permitiera cierto grado de trabajo a domicilio en esta situación.

Imagen: VoxEu

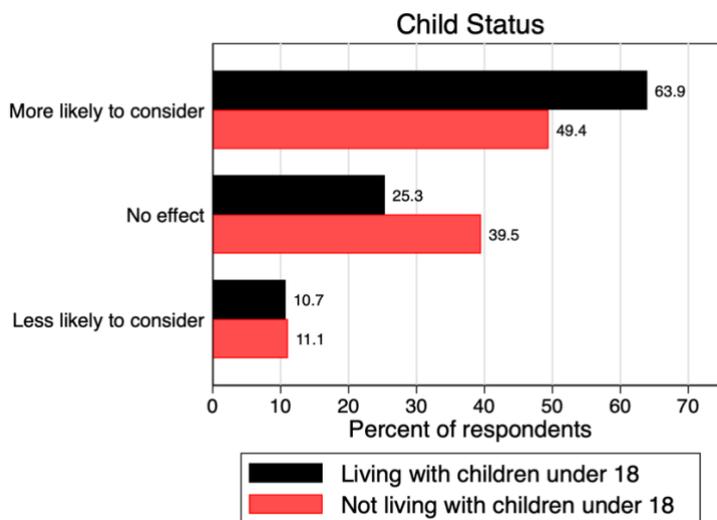
B)



Las mujeres tendrían más probabilidades de elegir el nuevo trabajo en esta situación que los hombres.

Imagen: VoxEu

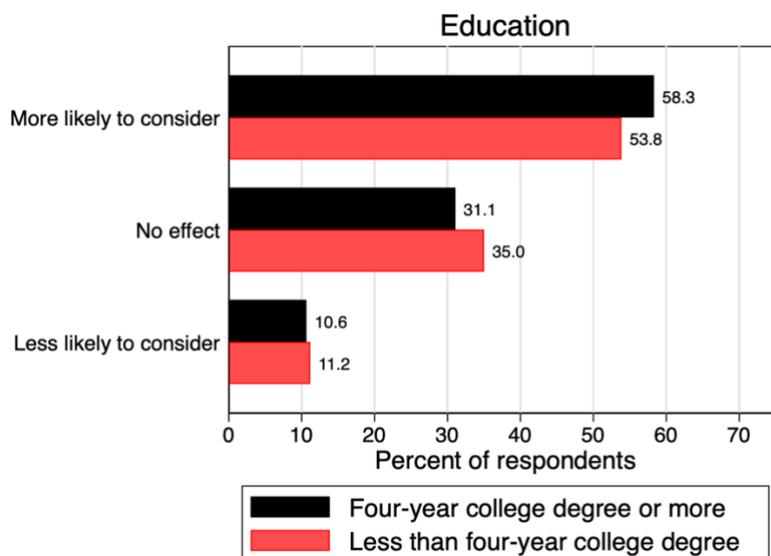
C)



Vivir con niños menores de 18 años es un factor de influencia.

Imagen: VoxEu

D)



La educación superior aumenta la probabilidad de aceptar la oferta de trabajo desde casa.

Imagen: VoxEu

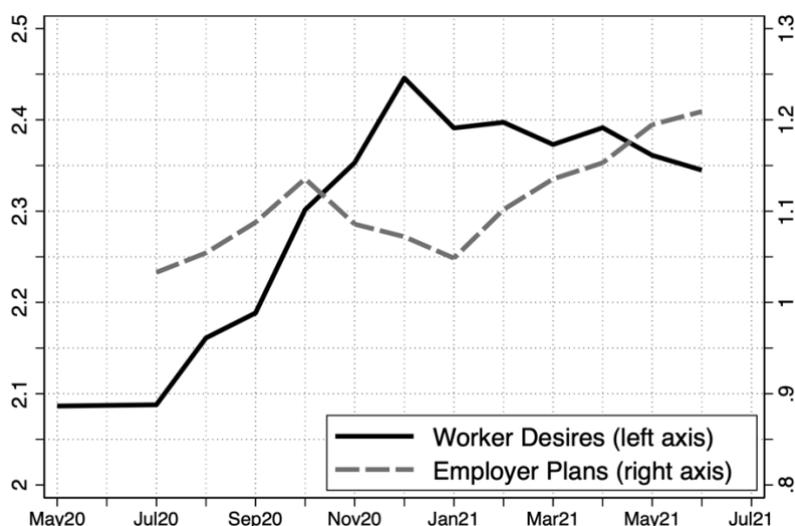
*Notas: Los datos provienen de la Encuesta de arreglos y actitudes laborales de junio de 2021. Los participantes de la encuesta reciben la pregunta del título si trabajaron por un salario en la semana de la encuesta, o si estaban empleados y se les pagó pero no trabajaron. Volvemos a ponderar las respuestas sin procesar para igualar las proporciones de población en la CPS de 2010 a 2019 por celda {edad x sexo x educación x ingresos}.*

Como se muestra en la Figura 2a, es más probable que el 56% de los empleados consideren un nuevo trabajo con un arreglo de trabajo híbrido. Esta proporción es ligeramente mayor entre las mujeres que entre los hombres (Figura 2b) y entre aquellos con un título universitario de cuatro años. Sin embargo, es mucho mayor entre los encuestados que viven con niños menores de 18 años (64%) que entre los que no lo hacen (49%). Los trabajadores con niños, por lo tanto, tienen las preferencias más fuertes por los arreglos de trabajo híbridos, presumiblemente porque les permite hacer malabarismos con el trabajo y el cuidado de los niños más fácilmente.

Las figuras 1 y 2 indican que muchos empleados prefieren trabajar desde casa al menos parte de la semana y están dispuestos a actuar de acuerdo con esas preferencias. Pero los mercados laborales tienen dos caras. No es obvio si los empleadores se adaptarán plenamente a los deseos de los empleados recién descubiertos de trabajar desde casa y en qué medida. Los informes de los medios sugieren que muchos trabajadores tienen la ventaja en los últimos meses, y los mercados laborales de EE. UU. Parecen extremadamente ajustados según algunas medidas (Hilsenrath y Cambon 2021). La medida de JOLTS de la tasa de vacantes está cerca de máximos históricos.

**Figura 3** Los trabajadores y empleadores adoptan cada vez más el trabajo desde casa después de que termina la pandemia

Promedio de días por semana trabajando desde casa después de que termina la pandemia



La popularidad de trabajar desde casa ha aumentado.  
Imagen: VoxEu

*Notas: Los datos corresponden a las oleadas de mayo de 2020 a junio de 2021 de la Encuesta de Arreglos y Actitudes Laborales, en la que hacemos el siguiente tipo de pregunta: "Después de COVID, en 2022 y más tarde, ¿con qué frecuencia le gustaría tener días laborales pagados en ¿hogar?" En cada mes de la encuesta, agregamos las categorías de respuesta (como se detalla en Barrero et al. 2021) para calcular el número promedio de días por semana que los trabajadores desean trabajar desde casa en la economía pospandémica. Volvemos a ponderar las respuestas sin procesar para igualar las proporciones de población en la CPS de 2010 a 2019 por celda {edad x sexo x educación x ingresos}. Adoptamos el mismo enfoque para los planes del empleador, utilizando respuestas a "Después de COVID, en 2022 y más adelante, ¿con qué frecuencia su empleador planea que trabaje días completos en casa?" La figura traza los promedios móviles centrados de tres meses de la serie mensual,*

Volviendo a la SWAA en busca de evidencia sistemática, la Figura 3 resume la evolución de los deseos de los trabajadores y los planes del empleador para trabajar desde casa después de que termine la pandemia. Tanto los trabajadores como los empleadores se han entusiasmado con la idea de trabajar desde casa desde el inicio de la pandemia. Durante todo el período desde mayo de 2020, los trabajadores dicen que les gustaría seguir trabajando desde casa más de dos días a la semana, en promedio, después de que la pandemia haya terminado. En los últimos meses, dicen que les gustaría trabajar desde casa casi medio tiempo (2,4 días a la semana) en la economía pospandémica. Estas estadísticas resuenan con nuestros hallazgos en las Figuras 1 y 2 de que muchos trabajadores están dispuestos a renunciar o buscar un trabajo con trabajo flexible antes de regresar al trabajo en persona a tiempo completo.



Los empleadores planean trabajar desde casa solo la mitad de lo que desean los trabajadores. A partir de junio de 2021, los empleadores les están diciendo a sus empleados que planifiquen aproximadamente 1.2 días por semana de trabajo desde casa en la economía posterior a la pandemia. Como muestra la Figura 3, los planes de los empleadores para la extensión del trabajo desde casa aumentaron un 23% durante el año pasado, de 1.0 días a la semana en julio de 2020 a 1.23 días en junio de 2021. Gran parte de esta tendencia ascendente tuvo lugar durante la primera mitad de 2021, cuando la economía estadounidense se reabrió y los mercados laborales se endurecieron. Si bien las preocupaciones sobre la selección adversa desalentaron el trabajo remoto antes de la pandemia (Emanuel y Harrington 2021), la Figura 3 sugiere que gran parte del cambio impulsado por COVID hacia el trabajo desde casa persistirá mucho después de que la pandemia retroceda. Es más, Estos planes de empleadores sugieren que las empresas están sopesando los costos y beneficios de trabajar desde casa y decidiéndose por un término medio, como sugirieron Behrens et al. (2021).

Nuestros resultados ayudan a comprender el nivel históricamente alto de renuncias y puestos de trabajo que ha experimentado la economía estadounidense en los últimos meses. La estrechez del mercado laboral, el desajuste espacial y el desajuste de habilidades pueden contribuir, pero también hay otra fuerza impulsora. En particular, muchos trabajadores y empleadores han descubierto que trabajar desde casa funciona mejor de lo previsto, como documentamos en Barrero et al. (2021). Eso ha llevado a nuevos deseos de continuar trabajando de forma remota después de que termine la pandemia. Algunos empleadores están dispuestos y son capaces de satisfacer esos deseos, y otros no. Como resultado, muchos trabajadores se están reorganizando entre empleadores y en trabajos que se adaptan mejor a sus preferencias sobre los arreglos laborales. A medida que se desarrolle ese proceso, aumentará las tasas de abandono. También impulsará altas tasas de apertura laboral, ya que los empleadores se enfrentan a la necesidad de un ritmo superior al normal de contrataciones de reemplazo.