

APÍCOLAS
La calidad
de la miel
tiene sello

Frente a los
productos
falsificados,
las familias
productoras logran
un instrumento
para diferenciarse

TELETRABAJO
¿Cuánto
tiempo más
se aplicará?

La directora del
ICWF, Mireia Las
Heras, revela los
resultados de una
encuesta y por qué
esta modalidad
continuará vigente



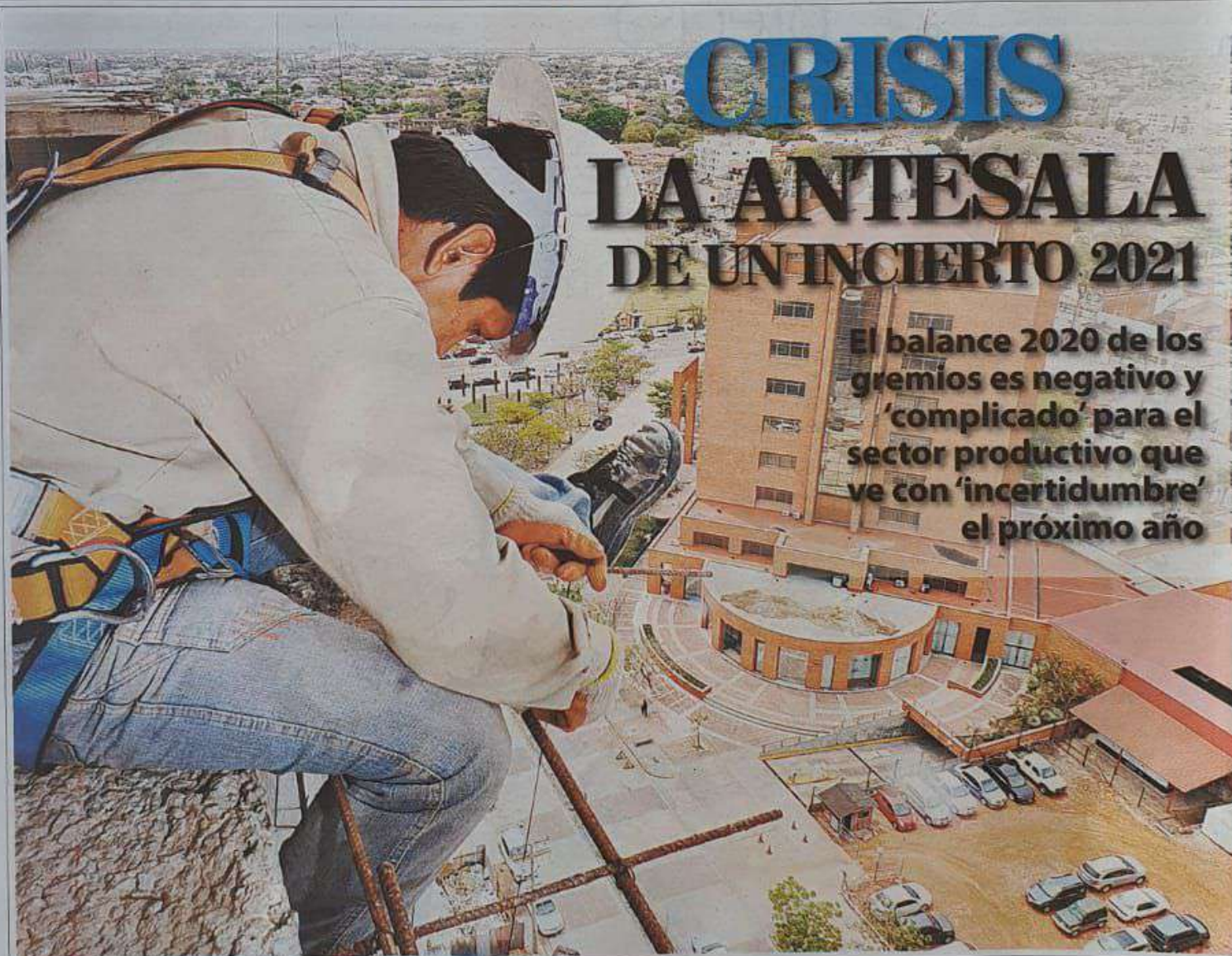
www.la-razon.com

el financiero

laRazón DOMINGO 06-12-2020 B1

www.la-razon.com

BRASIL SALE DE LA RECESIÓN, PERO NO DE LAS INCERTIDUMBRES



CRISIS

LA ANTESALA DE UN INCIERTO 2021

El balance 2020 de los
gremios es negativo y
'complicado' para el
sector productivo que
ve con 'incertidumbre'
el próximo año

UN SUPERFOOD NO SE APROVECHA

Apenas el 1% del asaí
que se produce en
Bolivia es transformado
y comercializado en
mercados externos

LILIANA AGUIRRE ■ LA PAZ

El ICWF (Centro Internacional Trabajo y Familia, por sus siglas en inglés), del IESE Business School de la Universidad de Navarra, apostó por un estudio sobre el teletrabajo. Mireia Las Heras, directora del ICWF, habla sobre él. El estudio incluye a Bolivia y tiene la participación de la Universidad Privada Franz Tamayo (Unifranz) y la colaboración de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB).

—¿Qué características debe tener el teletrabajo exitoso?

—El teletrabajo para ser exitoso tiene una primera característica esencial y es que la tarea a realizar no requiera estar "cara a cara" o estar en el mismo lugar. Es decir, que se pueda dar en el mismo momento, pero no en el mismo lugar. Hay situaciones en las que esto no puede ocurrir, por ejemplo un médico que tiene que operar a un paciente; pero sí se aplica si por ejemplo hay que dar una conferencia. Una vez así se puede teletrabajar. Por ejemplo, un artículo lo puedo escribir desde España en la noche y mandarlo, no requiere que esté en sus oficinas. Otra característica que requiere es que las personas tengan autonomía y sean responsables. Las empresas y directivos deben estar dispuestos a delegar y dar a las personas las capacidades de decisión y autonomía para poder satisfacer las necesidades del cliente interno y externo.

—¿Qué competencias deben tener las personas que desarrollan el trabajo en remoto, tanto jefes como subalternos?

—La primera competencia de subalternos es la capacidad de decisión y gestión personal de su tiempo, su energía y espacio. Capacidad de concentración y que sean personas en las que realmente podamos confiar sin tener que supervisarlas constantemente. Esos son los subalternos que también debemos tener en las oficinas, para no tener que comprobar constantemente lo que hacen. Por lo tanto, en realidad las competencias de los subalternos son las mismas que ya debían tener cuando están en las oficinas. En cuanto a los jefes, ellos deben ser capaces de comunicar muy bien. Las personas que trabajan para nosotros no van a poder consultarnos en el pasillo, por ejemplo. Por eso es importante la comunicación proactiva, la capacidad de delegar, que las personas puedan tomar decisiones y satisfacer a los clientes para generar productos, servicios. Los jefes no están para ver, evaluar o examinar; ellos están para ayudar, aportar, colaborar y salir al paso de posibles problemas que surjan.

—¿Cuáles son los beneficios

MIREIALASHERAS

La académica da detalles sobre el teletrabajo con base en un estudio que se realizó entre marzo y julio de 2020 con una muestra de 2.690 personas. El 98% de los participantes son de España, Chile, México, Bolivia y Perú, entre otros

ENTREVISTA

El teletrabajo precisa personas en las que se pueda confiar

Perfil

Nombre:
Mireia Las Heras

Profesión:
Ingeniera industrial

Cargo:
Directora ICWF

Formación

Profesora de IESE Business School en el Departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones. Se graduó de un doctorado en Boston University School of Management, estudió un MBA y tiene una licenciatura en Ingeniería Industrial en la Universidad Politécnica de Cataluña.

del teletrabajo para una empresa y sus empleados en lo económico y personal?

—Cuando hablamos del teletrabajo no hablamos de personas que trabajan al 100% desde lugares alternativos, eso también generaría disrupciones y tendría efectos negativos. Cuando hablamos de teletrabajo, dentro de la empresa, hay dos modalidades que crean sinergias: presencial y remota. Un día o dos a la semana trabajo en un lugar alternativo y otros días des-



de el trabajo. Al convivir conjuntamente podemos capitalizar los beneficios y disminuir al máximo los costos. El teletrabajo no hace exclusivamente referencia al trabajo desde el hogar. No todas las personas tienen los espacios, luz adecuada o conexiones a la red para trabajar desde su hogar. Por tanto, el teletrabajo incluye el trabajo desde oficinas de coworking u oficinas satélites que la empresa puede tener. En cuanto a los beneficios, para la empresa tiene mayor flexibilidad en sus espacios, menor ocupación y menor gasto. Podemos alquilar un espacio más pequeño; como no todo el personal viene a trabajar, una oficina más reducida es suficiente y habrá menos gasto de agua,

electricidad, calefacción, comedor. Otro beneficio es que sus trabajadores van a estar más satisfechos, con mejor salud y habrá menos días que falten. La imagen como empleador será mejor.

—La pandemia ha obligado a las compañías a optar por el teletrabajo. ¿Continuará o concluirá el teletrabajo luego de que se supere la situación?

—No podemos saber a ciencia cierta lo que va a suceder. Sabemos lo que están haciendo, hoy por hoy, las compañías y consideraciones que tienen en la cabeza. Por un lado, tenemos la consideración de empresarios y directivos de que el teletrabajo ha facilitado y ha hecho factible seguir ofre-

No todas las personas tienen conexión para trabajar desde casa

ciendo bienes y servicios a sus clientes. El trabajo en remoto ha sido una gran bendición para las empresas y para la sociedad. Los directivos que toman decisiones a nivel empresarial ahora se plantean cómo hacer ese trabajo en remoto y hacer que se pueda vivir durante la normalidad cuando ésta llegue. Muchas empresas están considerando cuál es el mix adecuado para que sus empleados puedan trabajar un porcentaje de su jornada laboral en remoto. El trabajo en remoto ha llegado para quedarse. Muy distinto de lo que hemos estado haciendo hasta ahora porque fue 100% remoto; se tendrá que ir adaptando ese mix donde conviva esa modalidad presencial con la remota. Algunas empresas se están planteando venderse o dejar de alquilar, pienso que eso es un error, el trabajo presencial todavía tiene un espacio,

el contacto cara a cara aporta a las relaciones entre empleados, clientes, proveedores y esas relaciones se tienen que preservar. Se tiene que hacer un mix entre trabajo remoto y el presencial.

