

## Gestión Empresarial

# Teletrabajo, de emergencia sanitaria a cambio cultural en las compañías

Los modelos híbridos permiten combinar la presencia física con el trabajo de forma remota

Algunos directivos promueven el presentismo por su necesidad de controlar a los empleados

elEconomista MADRID.

El Covid-19 ha llevado a las empresas y los trabajadores a realizar un cambio de organización que implica el aislamiento físico de las personas para evitar los contagios. El teletrabajo se ha convertido en una necesidad por emergencia sanitaria y los cambios que conlleva van más allá de llevarse el ordenador a casa e intercambiar *emails* con los compañeros desde el salón de casa. Dos expertos de la UOC, profesores de los Estudios de Economía y Empresa, Eva Rimbau y Manel Fernández, analizan los retos que implica el teletrabajo en un mundo pospandemia desde el punto de vista de la organización.

Lo más importante es conseguir que el teletrabajo funcione, según Rimbau. “No basta con enviar a los trabajadores a casa”, precisa. El teletrabajo tiene que ir más allá: “Hay que cambiar el modo de organizar y dirigir el trabajo” y eso, subraya, implica “un cambio cultural”. Por lo tanto, también “hay que transformar las formas de comunicarse y relacionarse”.

Ahora bien, la profesora opina que si el teletrabajo no funciona, será debido a que las empresas no habrán hecho los cambios necesarios, que son más importantes aún en el caso de las compañías en las que el teletrabajo es intensivo.

Ahora mismo, la mentalidad de la alta dirección es uno de los obstáculos que puede hacer que las experiencias de teletrabajo se estrellen contra un muro. A veces, se trata de actitudes que van acompañadas de mitos y “creencias típicas”, apunta Rimbau, como por ejemplo que el teletrabajo se vea como un impe-

dimento para la creatividad y la innovación. “Si no haces nada, sucederá, porque el teletrabajo separa y hace que las comunicaciones sean más difíciles”, advierte. Se impone la necesidad de tomar medidas: “Hay que hacer algo y aprender a generar la innovación y la creatividad de otro modo”.

### Modelos híbridos

Para la profesora también se hace necesario que el teletrabajo se entienda de forma adaptada a cada puesto de trabajo, es decir, valorando qué tanto por ciento de tareas requiere la presencia física y qué puede asumirse plenamente sin

“No basta con enviar a los empleados a casa, hay que cambiar la forma de dirigir”

tener que estar en las instalaciones de la empresa. Hay que valorar que se pueden adoptarse modelos híbridos que combinan presencialidad y teletrabajo y permiten obtener lo mejor de ambas modalidades.

En relación con este aspecto, otra de las resistencias al teletrabajo la pone “la necesidad de controlar” que tienen algunos cargos directivos. Con el teletrabajo “puede perderse la sensación de control”. Ante esto, añade, lo que es necesario es “aprender a controlar en el mejor sentido de la palabra”, o sea, centrándose en unos resultados acordados previamente, y dejar de pensar que por el hecho de tener a



alguien delante y verlo sentado en la oficina se lo controla.

Por otro lado, Rimbau advierte de que en España el teletrabajo quedará frenado cuando tropiece con la ley específica del Gobierno, que podría hacer que muchas empresas decidan no aplicarlo en más del 30% de la jornada para evitar, así, tener que cumplir con los requisitos que pueden exigirle.

### Nuevos horarios

Otro aspecto a tener en cuenta es el relativo al horario. Para Rimbau, “tiene que haber un límite máximo en las horas” que se trabajan al día, pero la distribución de las tareas a

El teletrabajo quedará frenado cuando tropiece con la Ley específica del Gobierno

lo largo de la jornada debe ser un aspecto a valorar personalmente.

A la hora de profundizar en esta cuestión, se comprueba que existen dos tipos de tendencia entre las personas que teletrabajan: por un lado, hay personas a las que les gusta segmentar el trabajo y la vida personal, es decir, a quienes les va bien tener una jornada muy marcada con horarios; pero, por el otro, existen personas más integradoras, a las que les gusta mezclar la vida personal y el trabajo y que se sienten cómodas pasando de una cosa a la otra, y para este tipo de personas el concepto horario es más bien un estorbo.

ISTOCK

## Agro, logística y manufactura liderarán la creación de empleo

Supondrán casi la mitad de los contratos de 2021, según Randstad

elEconomista MADRID.

Los sectores de agricultura, logística e industria manufacturera liderarán de nuevo la creación de empleo en 2021, según las previsiones del grupo de recursos huma-

nos Randstad, que ha subrayado que la suma de estos tres sectores supuso en noviembre cerca de 617.000 contratos, más del 44% del total de los firmados.

Junto a ellos, también serán generadores de empleo las actividades relacionadas con las nuevas tecnologías, como el comercio electrónico, la seguridad informática, las soluciones de trabajo a distancia, la formación *online* o la generación de contenidos en *streaming*.

“Durante los últimos meses hemos sido testigos de que el comercio electrónico ha sido un notable dinamizador de nuestra economía, por lo que la logística y las nuevas tecnologías seguirán siendo protagonistas del mercado laboral en 2021, además de la agricultura y de determinadas industrias”, ha asegurado el director de Randstad Research, Valentín Bote.

Entrando más al detalle, Randstad estima que la agricultura y la

ganadería continúe siendo el año próximo uno de los sectores más dinámicos en creación de empleo después de haber generado en noviembre 314.790 contratos, lo que supone un 25,2% más que en igual mes de 2019 y el mayor incremento anual de todos los sectores.

Según Randstad, los hábitos de consumo adquiridos durante el confinamiento, con el comercio electrónico jugando un papel fundamental, han llevado a que el sector

de la logística se haya convertido en uno de los más dinámicos.

En este sentido, prevé que la demanda de profesionales en el sector logístico siga arrojando cifras positivas en 2021, tras haber generado en noviembre 133.637 contratos, un 22,3% más que en 2019.

En el caso de la industria, Randstad apunta que las industrias sanitaria, farmacéutica y alimentaria continuarán generando empleo durante 2021.