



ENTREVISTA A **ESTEFANÍA GONZÁLEZ**,
DIRECTORA DEL ÁREA CONSULTORÍA DE LAYCOS

“DIGITALIZAR PROCESOS PARA SEGUIR TRABAJANDO IGUAL ES EL MOTIVO DEL FRACASO DE MUCHOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN”

AUTOR:
REDACCIÓN ORH

ORH) ¿Crees que las empresas conocen realmente el alcance de lo que necesitan, cuando en la ley del teletrabajo se habla de medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo?

No, no lo saben. Como se especifica en la nueva ley de teletrabajo, la empresa debe proporcionar las herramientas y medios necesarios para que el trabajador pueda desarrollar sus funciones a distancia. Es por ello que las herramientas y medios tecnológicos que proporcionen no sólo deben cubrir la necesidad específica, sino que además se debe ir un poco más allá. Con esto me refiero a ver la operatividad y conexión que pueda haber entre las distintas herramientas de las que ya se disponen y las nuevas que se hayan adquirido o se vaya a adquirir.

No hay que pecar de saturar a los empleados con muchas nuevas herramientas, creyendo así que van a facilitar el teletrabajo cuando lo que hacen es generar el efecto contrario, esto es, disminuir la productividad por la cantidad de aplicaciones que deben utilizar (gestor de correo, video-llamadas, mensajería instantánea, gestor de calendarios, tareas, etc.).

ORH) Antes de la nueva normativa del trabajo a distancia ya se hablaba de la necesidad de digitalizar la comunicación y la gestión de procesos. ¿Qué significa exactamente esto?
La carencia que hay o ha habido en muchas empresas en lo referente a la comunicación no es algo nuevo. Podemos decir que uno de los principales problemas en las empresas es la falta de comunicación y el no saber gestionarla. Y en la comunicación es donde está el trabajo por hacer.

Actualmente las empresas se encuentran inmersas en procesos de digitalización, pero

muchas de ellas pretenden hacerlo contratando herramientas digitales para seguir trabajando de la misma forma que lo venían haciendo hasta ahora, y eso es un error que puede provocar el fracaso del proyecto. La implantación de cualquier plataforma digital comienza por el cambio de mentalidad de sus usuarios, la implicación de los mismos en el proyecto y el compromiso de la empresa para dar la formación necesaria. A partir de ahí es cuando hay que comenzar a optimizar los procesos y buscar soluciones que permitan aumentar la productividad, reducir los tiempos de resolución de las tareas y conseguir que la comunicación entre los usuarios sea más fluida.

ORH) Con la regulación del trabajo a distancia, ¿ha habido un aumento en la demanda de herramientas tecnológicas que permitan la comunicación, la gestión del trabajo y que, además, fomenten el trabajo en equipo de forma remota?

Sí, sin duda. Con la situación actual que estamos viviendo a causa de la pandemia por el Covid-19 las empresas que no contaban con herramientas digitales se han visto casi obligadas a tener que invertir en algún tipo de solución tecnológica para poder comunicarse y seguir llevando a cabo su actividad a distancia.

ORH) ¿Cuáles son los factores clave para que la implantación de herramientas tecnológicas de comunicación y gestión tengan éxito en la empresa?

Para que la implantación de una herramienta tecnológica tenga garantizado el éxito lo primero y más necesario es la implicación por parte de la empresa. Antes de iniciar un proyecto de digitalización, la organización debe tener muy claro cuáles son sus objetivos en este proyecto, y para ello es necesario que

se designe a una/s persona/s líder/es que se implique/n al 100% en el proyecto y haga/n de enlace con el resto de la empresa.

ORH) ¿Cuáles crees que son los motivos por los que a veces la empresa invierte en sofisticados o conocidos softwares y no saben muy bien cómo sacarles todo el rendimiento, llegando a arrepentirse de la contratación del servicio?

Creo que son dos. El primer motivo es que, en muchas ocasiones, las empresas no analizan las necesidades reales que tienen antes de contratar cualquier software nuevo, y se dejan guiar por nombres conocidos o herramientas que están de moda en la actualidad.

Y el segundo motivo es, una vez contratado o incluso antes de contratar cualquier herramienta tecnológica, que no se garantice el servicio que ésta ofrece (consultoría, implantación, formaciones, soporte al cliente y usuarios). No olvidemos que la empresa está constituida para el desarrollo de su actividad y no tiene por qué saber implantar un software.

ORH) ¿Qué necesidades tiene una empresa que inicia la búsqueda de una plataforma de comunicación que facilite el trabajo a distancia, intentando digitalizar la comunicación y la gestión de muchos de sus procesos?

Como he venido comentando en cuestiones anteriores, las principales necesidades que se encuentran las empresas es la falta de comunicación, la infoxicación (exceso de información), la pérdida de tiempo sustancial en la búsqueda de información, la falta de seguridad o trazabilidad en procesos internos, la disminución del uso del papel y la reducción del número de herramientas que utilizan para el desarrollo del trabajo.

ORH) Antes de la implantación acelerada del teletrabajo, ¿qué llevaba a las empresas a necesitar herramientas tecnológicas de este tipo?

Es lo mismo, y la necesidad siempre ha existido, aunque con un creciente interés en los últimos meses. La única diferencia es que antes del Covid-19, las empresas se planteaban el proyecto de digitalización, como una opción a largo plazo y tras el Covid-19, se han visto obligadas a contratar herramientas tecnológicas para poder ofrecer a sus trabajadores la opción del teletrabajo, y así no parar su actividad.

ORH) ¿Cuál crees que es el futuro del trabajo?

El futuro del trabajo, desde mi punto de vista, cada vez va a ser más descentralizado, la contratación será por proyectos concretos y temporales, permitiendo contratar talento glo-

bal y que éstos a su vez, puedan trabajar desde cualquier lugar. El uso de herramientas tecnológicas es ya una realidad, pero iremos viendo cómo estas también evolucionan, dejando paso a soluciones más simples, completas y personalizables, adaptadas a las necesidades de cada puesto de trabajo.

El teletrabajo ha llegado a España para quedarse, y son las empresas las que deben subirse al tren de la digitalización para que el paso del tiempo no las haga morir o experimenten una fuga de talento. Muchos de los actuales puestos de trabajo evolucionarán con la automatización de procesos, pero también se generarán otros nuevos, que precisarán de implantación de herramientas de comunicación, que faciliten el trabajo en equipo y mantenga conectadas, informadas y motivadas a todas las personas implicadas en un proyecto común.]



ESTEFANÍA GONZÁLEZ,
directora del Área
Consultoría de LAYCOS.

■ LAYCOS: UNA PLATAFORMA INTEGRAL]

ORH) Háblanos de Laycos (ventajas, seguridad, beneficio real a los usuarios...).

Laycos es una plataforma diseñada y creada en España, en concreto en Canarias, con el objetivo de centralizar la comunicación de la empresa en un único lugar, y que dispone, a su vez, de todas las funcionalidades necesarias para el desarrollo del trabajo: calendarios individuales y grupales, chat y vídeo-llamada, gestor documental, gestor de tareas y gestor de proyectos, firma digital, ofimática, formularios y meta-formularios, entre otras muchas, que nuestro equipo de desarrollo va sumando... Con esto conseguimos tener toda la información y los flujos de trabajo en una sola aplicación, garantizando además la seguridad de dicha información, ya que está certificada en el Esquema Nacional de Seguridad y en la ISO 27001.

ORH) ¿Qué tiene Laycos que motive a elegirlo frente a otras herramientas más conocidas?

Desde mi punto de vista Laycos tiene dos puntos fuertes respecto al resto de herramientas del mercado, que son:

- No hay en la actualidad ninguna herramienta que concentre en una única plataforma todas las funcionalidades que tiene Laycos.
- El servicio. En el coste por usuario está incluido el servicio de consultoría e implantación, formaciones y soporte al cliente durante toda la vida del contrato.