

[ENTREVISTAS <](#)

[HTTPS://INFOMERCADO.PE/NEGOCIOS/ENTREVISTAS/>](https://infomercado.pe/negocios/entrevistas/)

## Patricia Debeljuh: «Debemos ser cuidadosos con el home office porque no es para cualquier persona ni familia»

Infomercado conversó con la directora de ConFyE, un centro de investigación de IAE Business School,(Argentina), para conocer detalles de la campaña #MiFamiliaMiMejorEquipo.

Por César Flores Córdova < <https://infomercado.pe/author/mcflores/> > • 27 de mayo

👍 6 minutos



[Patricia Debeljuh < https://www.linkedin.com/in/patricia-debeljuh-9161b8a/ >](https://www.linkedin.com/in/patricia-debeljuh-9161b8a/) es la directora de ConFyE, un centro de investigación de [IAE Business School < https://www.iae.edu.ar/ >](https://www.iae.edu.ar/), la escuela de negocios de la [Universidad Austral < https://www.austral.edu.ar/ >](https://www.austral.edu.ar/) (Argentina) que estudia y promueve las mejores prácticas de conciliación trabajo y familia en las organizaciones, con el fin de instalar la responsabilidad familiar corporativa.

**Infomercado conversó con Patricia Debeljuh** para conocer más detalles de la [campaña < https://www.iae.edu.ar/2024/05/el-iae-lanza-la-campana-mi-familia-mi-mejor-equipo-para-celebrar-el-30o-aniversario-del-dia-internacional-de-la-familia-onu/ >](https://www.iae.edu.ar/2024/05/el-iae-lanza-la-campana-mi-familia-mi-mejor-equipo-para-celebrar-el-30o-aniversario-del-dia-internacional-de-la-familia-onu/) de **redes sociales #MiFamiliaMiMejorEquipo**, que incluye la difusión de investigaciones y herramientas para promover la integración de la vida familiar y laboral desde las empresas.

## **¿Cómo nace esta iniciativa? Es un escenario donde el trabajo remoto e híbrido son parte de la convivencia familiar...**

Hace 15 años empecé investigando esta realidad, cuando pocos lo hacían, He sido pionera en Latinoamérica con el estudio de la conciliación trabajo-familia-vida personal. En el 2018, con un grupo de profesionales, empezamos a estudiar el futuro del trabajo que es lo que estamos viendo hoy. Fruto de la pandemia, ese cambio lo vivimos muy rápido, se acortaron las distancias y se aceleraron los procesos. **En este momento, se nos presentan nuevos retos que vienen de la mano de la flexibilidad, de cómo nos adaptarnos a la tecnología y, a la vez, cuidamos de la familia y los trabajadores.** Estamos en el mejor momento para hablar de esta realidad porque existe mayor consciencia sobre dicha conciliación luego de los retos post pandemia.

## **En época de trabajo remoto o híbrido: ¿Pasar más tiempo en casa significa estar más tiempo en familia?**

**Durante la pandemia, el trabajo se nos metió en casa sin pedirnos permiso e hicimos lo que pudimos entre el *home office* y la educación en línea para los hijos.** Esa etapa ya pasó pero debemos capitalizar las lecciones que nos dejó esa experiencia para crear un nuevo ambiente laboral que combine la presencialidad con la virtualidad, la flexibilidad con la decisión por objetivos y, si estamos en casa, trabajar cumpliendo objetivos y cuidar a la familia.

## ¿Qué consecuencia general el home office en la conciliación trabajo-familia?

Debemos ser cuidadosos con el *home office* porque no es para cualquier tipo de trabajo ni persona porque requiere de mucha disciplina y un empoderamiento para trabajar por objetivos. Tampoco es recomendable para cualquier tipo de familia porque se deben tener condiciones favorables de espacio, una vida familiar organizada para que los integrantes no invadan el tiempo y el espacio laboral, es decir, debe ser un buen lugar donde se respeten las fronteras. De lo contrario, se puede pasar todo el día conectado, trabajar muchas horas o distraerse en algunas otras y alargar el tiempo de trabajo siendo improductivos. Estamos en un cambio de paradigma,.



## ¿Cómo va esa tarea en el liderazgo híbrido desde las empresas?

Hay que trabajar mucho con los líderes acostumbrados a dirigir de manera presencial y que, durante la pandemia, hicieron teletrabajo. Los que lideran equipos híbridos demandan otro tipo de competencias. **Post pandemia se ha generado un espacio de aprendizaje en la que se demuestra que no todos los líderes están en condiciones de dirigir en espacios híbridos porque les falta aprender a medir la performance de los trabajadores en realidad remota, saber motivar a los equipos cuando no están todos presentes.** Hay una oportunidad pero no todos se sienten capaces de asumir esta modalidad.

## Los directivos exigen perfiles de trabajadores con habilidades tecnológicas en gran nivel y habilidades blandas. ¿Es posible desarrollar las dos al mismo tiempo?

Es cuestión de prepararse y desarrollarlas porque las necesitamos en los entornos laborales actuales. **Nos hemos familiarizado con la tecnología y hacemos muchas actividades con ella, pero es necesario dominarla porque nos ayuda a ganar tiempo. La otra cara es que la tecnología nos puede aislar porque ingresamos a un mundo interconectado que enfría las relaciones interpersonales.** La riqueza que otorga la presencialidad no se suple con la tecnología. Entonces, lo que piden hoy las empresas tiene sentido porque nos

## ¿Se puede tener las dos habilidades a gran nivel?

**Las habilidades blandas también se aprenden, pero requieren más tiempo para cultivarlas.** Un profesional las desarrolla gracias a su educación, su personalidad y al ambiente en el cual se mueve. **Así como se puede estandarizar un aprendizaje en habilidades tecnológicas, también se puede en habilidades blandas.** Como decía el filósofo español Leonardo Polo: 'la persona es el único ser capaz de un crecimiento irrestricto'. **Todas las habilidades técnicas se pueden aprender y cada vez se puede ser mejor persona.**

**Los jóvenes no desean pasar mucho tiempo en un trabajo y buscan nuevas experiencias; la generación anterior decidió estar mucho tiempo en un puesto laboral. ¿Esto genera grietas en la conciliación trabajo-familia?**

Desde el año 2010 publico [una investigación llamada Expectativas de la vida personal y laboral en los nuevas generaciones <https://www.iae.edu.ar/confye/ejes-de-investigacion/nuevas-generaciones/>](https://www.iae.edu.ar/confye/ejes-de-investigacion/nuevas-generaciones/). Con una muestra de 5000 jóvenes de Latinoamérica, entre 18 y 30 años, veo que la gente joven se vincula de manera

