

Agustín Peralt: «La clave para un liderazgo efectivo es gestionar el tiempo con inteligencia»

🕒 05/02/2025 👤 Redacción 📁 Mercados



En un mundo donde la velocidad y la presión laboral imponen un ritmo frenético, la gestión del tiempo se ha convertido en un desafío clave para los líderes y profesionales. Agustín Peralt, doctor en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Politécnica de Valencia y MBA por ESADE, ha dedicado su carrera a transformar la productividad y el liderazgo a través de su modelo de efectividad circular, que combina productividad, resiliencia y liderazgo efectivo.

Tras quince años en posiciones directivas, Peralt decidió reorientar su trayectoria hacia la formación y el mentoring ejecutivo. Desde entonces, ha liderado más de cien proyectos en multinacionales y empresas familiares, ayudando a sus líderes a optimizar su tiempo y equilibrar su vida profesional y personal. Su metodología propia, el «método FASE», ha sido implementada con

éxito en más de 300 líderes de compañías como Pepsico y Bimbo, con resultados que demuestran que la productividad no se trata de hacer más, sino de hacer mejor.

En esta entrevista, Agustín Peralt nos habla sobre cómo la gestión del tiempo puede transformar el liderazgo, los principales errores que cometen los profesionales en su día a día y las claves para alcanzar un equilibrio sostenible en el trabajo y la vida personal.

¿Qué te parece la reciente estrategia de Amazon respecto a sus políticas laborales y su enfoque en el trabajo híbrido o remoto?

La estrategia de Amazon, que prioriza la presencialidad para fortalecer su cultura empresarial, refleja una visión tradicional de la necesidad y rigidez del presencialismo. Olvida algo que numerosos estudios están demostrando, como el

reciente de PwC (Workforce Radar Report 2024) que señalaba de manera clara que los empleados en esquemas híbridos suelen sentirse más comprometidos y satisfechos que aquellos con presencia total. Y no debemos de olvidar que existe un co-relación directa entre empleados comprometidos y satisfechos y los buenos resultados empresariales, incluso con la cotización bursátil.

Nosotros proponemos un modelo híbrido si bien con una serie de consideraciones. Debe existir un liderazgo basado en resultados y no en presencialidad con unas sistemáticas que garanticen el alineamiento de prioridades, así como el seguimiento de avances y progresos. Por otra parte, es necesario planificar el para qué voy a la oficina pues existe un valor en realizar esa actividad en ese lugar frente qué actividades salen favorecidos cuando me quedo en casa.

Y por supuesto, no debemos olvidar que para disponer de equipos cohesionados debemos de ser intencionales en la planificación de actividades en equipo y de manera presencial, algo que también exige previsión y ciertas normas marcadas por los líderes y los departamentos de personas.

¿Cómo puede este cambio influir en la percepción de los modelos de trabajo híbrido o remoto en otras grandes empresas, especialmente en mercados europeos como España?

Amazon es un referente global y su postura podría influir en otras compañías, especialmente en aquellas con una visión más tradicional. Sin embargo, en Europa y España, la tendencia hacia modelos híbridos sigue en crecimiento, impulsada por normativas laborales más flexibles y la demanda de los empleados.

Por otra parte, en un momento donde la lucha por el talento y su fidelización está en las agendas de muchos comités de dirección, la flexibilidad laboral puede ser una ventaja competitiva para ello en un momento donde la conciliación laboral es cada vez una de las prioridades de muchos profesionales comparable a la retribución, a los planes de carrera...

¿Qué elementos son esenciales para que las empresas fomenten la efectividad laboral sin depender exclusivamente de la presencialidad? ¿Cómo podría adaptarse este enfoque al contexto empresarial español?

Para garantizar la efectividad en cualquier entorno, las empresas deben enfocarse en tres pilares clave:

1. **Foco en resultados y no en presencia:** Medir el desempeño por objetivos y no por horas trabajadas.
2. **Formación en productividad y hábitos efectivos:** Implementar metodologías compartidas, que ayudan a las personas a gestionar mejor su tiempo y prioridades con un lenguaje común. Y donde además existan unas prácticas innegociables cuyo cumplimiento garantiza una efectividad con independencia del grado de presencialidad y remoto si bien con unos mínimos.
3. **Uso inteligente de tecnología:** Aprovechar herramientas digitales y sistemas de medición de desempeño para garantizar la colaboración efectiva a distancia si bien siempre y cuando exista un método de trabajo como base. La tecnología por sí sola no es suficiente.
4. **Un equilibrio presencialidad con remoto** pues no podemos olvidar que hay circunstancias que necesitan de una presencialidad mínima: nuevas incorporaciones, equipos nuevos, temáticas particulares...

En España, esto se puede adaptar promoviendo políticas de flexibilidad laboral estructurada, garantizando que el trabajo híbrido tenga procesos claros y mediciones

de rendimiento objetivas donde, además, las personas cuando no alcanzan sus resultados o evidencian falta de compromiso, puedan perder parte de esos privilegios

¿Crees que la flexibilidad laboral podría convertirse en una ventaja competitiva para las empresas a largo plazo? ¿Cómo impactaría esto en sectores clave de la economía española?

Definitivamente. La flexibilidad ya es un factor clave en la atracción y retención de talento. Como hemos señalado, hay muchas evidencias que nos enseñan que las empresas con esquemas flexibles pueden optimizar costos operativos por poder además disponer de mano de obra bajo circunstancias más beneficiosas incluida el costo de las mismas. Por otra parte, existen ahorros en espacios físicos siempre y cuando se planifique todo con un cierto orden y coherencia.

Hoy en día es muy evidente que, en sectores como tecnología, consultoría y servicios financieros, la flexibilidad se traduce en mayor acceso a talento global. En otros, como la industria y la sanidad, la flexibilidad puede aplicarse a través de turnos personalizados o modelos híbridos adaptados.

¿Cómo influye el equilibrio entre trabajo remoto y presencial en la cultura organizacional y en la retención del talento? ¿Qué enseñanzas pueden extraer las empresas españolas de este modelo?

El mayor error es pensar que la cultura organizacional solo se construye en la oficina. Lo que realmente importa es la calidad de las interacciones y la claridad en la misión de la empresa.

Las empresas que imponen la presencialidad sin propósito claro pueden generar desmotivación y pérdida de talento, así como valores relacionados con la desconfianza y el excesivo control. Las que equilibran el trabajo híbrido con procesos de colaboración efectivos logran potenciar valores como la confianza, la reciprocidad, la búsqueda del equilibrio entre lo personal y profesional...

Las empresas españolas deben aprender a construir una cultura basada en la confianza, más que en el control y deberían enfocarse en la efectividad del equipo, no en su ubicación física. Y por supuesto en crear una cultura que refleje el sentido común en todo este tipo de decisiones. Evidentemente, todo ello requiere dedicar tiempo a pensar en ello, hacer partícipes a los empleados con su opinión, testar, corregir siempre en un camino de aprendizaje y beneficios para todos

¿Qué estrategias podrían adoptar las empresas para medir y garantizar la productividad y la colaboración en entornos no presenciales, teniendo en cuenta las normativas laborales y la cultura de trabajo en España?

Las estrategias clave incluyen:

- **Definir indicadores de desempeño claros:** La productividad debe medirse por entregables y no por horas trabajadas. Es necesario combinar indicadores de resultados con indicadores de cumplimiento de actividades puse en ocasiones el indicador de resultado tardará en disponerse y es precisamente el dar visibilidad sobre lo que se va realizando lo que permite poder valorar con tiempo, reafirmar, corregir o impulsar nuevas iniciativas. (lag measurements vs lead measurements).
- **Implementar normas de colaboración así como herramientas de colaboración:** Desde cada cuánto tiempo debemos vernos presencialmente hasta que tipo de aplicaciones tecnológicas como Slack, Notion o Asana utilizaremos con un cierto compromiso pues facilitan la comunicación de los equipos bajo cualquier circunstancia.
- **Formación en efectividad personal:** Las compañías deben impulsar formaciones de metodologías de organización personal compartidas que ayudan a los empleados a estructurar mejor su tiempo y prioridades, así como a medir progresos y corregirnos. España ya cuenta

con normativas laborales que favorecen el trabajo flexible. El reto es que las empresas adopten una visión basada en resultados y no en la presencialidad.

Desde una perspectiva económica, ¿cómo podrían los cambios en los modelos de trabajo influir en los costos operativos y la sostenibilidad de las empresas? ¿Crees que las empresas españolas están preparadas para implementar este tipo de transformaciones?

Los modelos híbridos puede reducir costos de oficina y mejorar la rentabilidad si se gestiona bien.

- **Reducción de costos inmobiliarios:** Menos necesidad de espacios grandes.
- **Mayor acceso a talento sin limitaciones geográficas:** Atracción de profesionales de distintas regiones.
- **Optimización del tiempo y la energía de los empleados:** Menos desplazamientos innecesarios.
- Una mejora en la conciliación lo cual redundará en mayor satisfacción.

Las empresas españolas tienen la oportunidad de convertir la flexibilidad en una ventaja competitiva, pero necesitan trabajar en su cultura organizacional y en métricas claras de desempeño, así como en formar a sus empleados a que sepan cómo ser efectivos y se organicen mejor. Es una co-responsabilidad entre trabajador y empresa el mejorar en su organización y efectividad. El trabajo híbrido no es una tendencia pasajera, sino una transformación profunda del modelo laboral. Empresas como Amazon pueden influir en el debate, pero los datos muestran que la flexibilidad bien gestionada mejora la productividad, la satisfacción y la sostenibilidad empresarial.

El verdadero reto no es dónde se trabaja, sino cómo ayudamos a nuestros equipos a ser más efectivos. Apostar por la organización personal, la formación en hábitos productivos y la medición por resultados permitirá a las empresas españolas liderar en esta nueva era laboral.