

Evalúa tu Clima Virtual



Según ha publicado Harvard Business Review cerca del 40% de los empleados dicen que su compañía no les preguntó cómo les estaba yendo desde que comenzó la pandemia. Sea o no tu caso, es innegable que establecer canales de **comunicación cercana y honesta** entre empresa y colaboradores es siempre necesario. Y mucho más cuando las circunstancias obligan a implantar el **home office** en un entorno de incertidumbre.

La cultura corporativa, la sensación de afiliación de las personas con su organización, la motivación... son aspectos que no dejan de existir cuando dejamos de ir a la oficina. Lo que conocíamos como **clima laboral u organizacional** ahora podríamos llamarlo **Clima Virtual**, acuñando un **nuevo término** que define a la perfección el concepto en el contexto actual.

¿Y no crees que preocuparse por estos aspectos ahora es aun más importante que nunca?

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

Como empresa, debemos hacer ver a las personas que no están solas en esto y estimular la conciencia de grupo. Además, disponer de datos sobre la percepción que se tiene de lo que hacemos como organización, sin duda puede ayudar a tomar medidas rápidas con las que ganar competitividad en múltiples aspectos.

Si tú también estás de acuerdo, te damos 10 tips a tener en cuenta para llevar a cabo una evaluación de clima virtual con éxito:

1. Determina qué preguntar

De otro estudio publicado por Josh Bersin sobre las prioridades de los departamentos de RRHH en este momento podríamos considerar hacer preguntas y tomar datos sobre aspectos como: **salud física y bienestar, adaptación al trabajo remoto** con nuevas herramientas para la comunicación interpersonal, cuestiones relacionadas específicamente con **el trabajo y la continuidad del trabajo** e incluso sobre **salud mental** y el manejo de la incertidumbre.

2. ¡No dejes escapar las buenas ideas!

Lanzar una encuesta de clima virtual te puede abrir a un mundo de nuevas percepciones, opiniones o situaciones que no conocías. Recuerda que la **innovación** también se estimula en entornos que presentan ciertas limitaciones o ante la pura necesidad. Asegúrate de **pedir comentarios e ideas** con respecto a cómo puede mejorar el trabajo individual, el equipo y toda la compañía (en el presente y de cara al futuro!)

3. Comunicación corporativa

También puede ser buena idea preguntar por la opinión de las personas acerca de los **canales de comunicación** que se están empleando, las técnicas para el **seguimiento** de las tareas, la **frecuencia** de este seguimiento y comprobar con cuáles se sienten más confortables.

4. Fomenta decisiones participativas

Ayudará mucho a la **implicación y a la cohesión del equipo** que todos sientan que han sido consultados y que sus opiniones son tenidas en cuenta de un modo constructivo. De ahí que sea importante el punto anterior, tomando datos de manera continua para asegurarnos un **clima virtual saludable** que perdure.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

5. Se sensible a la situación individual

Cada persona tendrá una situación particular que podrá ayudar o dificultar su trabajo: hay personas que tienen que conciliar la atención a sus tareas con la atención a los hijos. Otros que vivan solas esta situación tendrán que lidiar con los sentimientos de soledad sin ver a sus familiares. Debes ser capaz de trasladar que, como organización, **agradecemos los esfuerzos individuales** que cada uno hace por mantener el foco en el trabajo del día a día.

6. Descubre qué liderazgo se necesita

Comprueba si los empleados perciben que su líder se comunica con ellos lo suficiente, o si por el contrario necesitan más espacio y libertad para autogestionarse. O si tal vez el feedback entre jefe y empleado escasea y deberíamos impulsar otro tipo de iniciativas para favorecerlo: como evaluación de desempeño, definir nuevos planes de acción conjuntos o estimular conversaciones de desarrollo.

En esta nueva situación podría ponerse de relieve la necesidad de reevaluar las fortalezas y debilidades de cada persona. Quizás descubramos que necesita cambiar las responsabilidades o dedicar más tiempo a sesiones de capacitación en aquellos aspectos en los que los colaboradores se sientan más inseguros de cara a los nuevos retos que deben afrontar.

7. Aprovecha para comunicar certezas

Las situaciones de incertidumbre no son las más propicias para estimular la motivación, por lo que debes aprovechar cualquier input de comunicación con el equipo para dar **mensajes de confianza** y comunicar de la manera más **transparente** posible la situación que atraviesa la compañía o los nuevos retos que todos debéis perseguir trabajando en equipo.

8. Respeto

Cuando trabajamos desde casa, los límites entre la privacidad y lo profesional se diluyen, así que deberás respetar la decisión de cada uno a participar o no responder a ciertas preguntas como las de estabilidad emocional. Aunque la encuesta sea anónima, puedes dar libertad en caso de que alguien no desee responder a alguna cuestión: manejar esa posibilidad es sencillo con una fórmula de respuesta que incluya un No Aplica (o No sabe/ No contesta).

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

9. Feedback continuo

Si haces **cuestionarios breves y efectivos** tal vez pueda ser interesante **que tengan una recurrencia** en el tiempo para ir tomando el pulso al clima virtual, o ir verificando si las acciones que la empresa están llevando a cabo cumplen los objetivos deseados y logran aumentar el bienestar de las personas en esta situación.

10. No tengas miedo a los datos

Hagamos nuestro el mantra de Andy Grove, que decía que **"en tiempos de crisis las compañías malas son destruidas, las buenas sobreviven y las grandes mejoran"**.

Y solo los valientes que se enfrentan a la realidad de las cosas tal cual es, venciendo el miedo a que los problemas se pongan de relieve, son las que mejoran. ¡Esas son las grandes empresas!

Nuestra conclusión es que mantener un buen clima virtual es una manera de honrar a aquellos que no tienen la suerte de seguir trabajando o que han sufrido las consecuencias de la pandemia en primera persona, así como a todos aquellos que siguen haciendo su trabajo de manera presencial para que los demás podamos teletrabajar en las mejores condiciones posibles.

Pasar del caos a la confianza es fácil si basas tus evaluaciones en una plataforma como HRider que te permita contar con datos objetivos y en tiempo real para la toma de decisiones. Tenemos muchas más ideas sobre esto, si quieres profundizar más estaremos encantados de compartirlas contigo. ¡No lo dudes: escríbenos a help@hrider.net!



Rocío Valenzuela

Product Manager HRider & Talent Specialist

✓ Solicita tu cuenta
DEMO gratuita