

Volver al trabajo tras el confinamiento: 10 tips.



Conforme cada región en los diferentes países comienza a reducir las medidas de confinamiento provocadas por la pandemia de Covid-19, las empresas y los trabajadores se enfrentan a una situación nunca antes experimentada para la vuelta al trabajo, mucho más radical que lo que nos sucede cuando regresamos al trabajo tras las vacaciones.

Los departamentos de RRHH tienen ante sí el reto de estar a la altura de las circunstancias, informarse muy bien para recopilar las mejores prácticas que se estén llevando a cabo y aplicarlas adaptándolas a la realidad de cada negocio.

Ante la incertidumbre que rodea esta situación sólo hay una certeza: las cosas no serán como antes. Hasta que una vacuna o un tratamiento sea capaz de neutralizar el contagio ante el peligroso virus, se deberán seguir ciertas pautas que velen por la seguridad de los empleados y por la de los clientes.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

Habrá que contemplar múltiples aspectos para mantener las operaciones en marcha al tiempo que se minimiza el riesgo para la salud de los empleados:

1. Nuevas políticas de Seguridad e Higiene:

Distanciamiento social, registros de trabajo grupal para el rastreo de contactos, nuevos protocolos para limpieza profunda y desinfección... en definitiva: **precauciones para la salud física y mental.**

Esto incluye cambios en los horarios de trabajo para que coincida el menor número de personas a la vez o modificaciones en el diseño de los espacios de trabajo, nuevas normas de uso de espacios cerrados como ascensores o salas para que puedan mantenerse las distancias físicas de seguridad.

La empresa debe ser muy clara y tener respuestas para preguntas como: ¿Debo regresar si tengo riesgo de estar contagiado? ¿O si pertenezco a algún grupo de riesgo? ¿Puedo o debo viajar si el trabajo lo requiere? ¿Cómo proceder si alguien presenta síntomas?

Todas las políticas de seguridad que se implanten deben, como mínimo, cumplir con la regulación de cada región o, si fuera posible, incluso incrementar dichas medidas.

(Empieza el reto...y eso que ¡sólo acabamos de mencionar el primer punto!).

2. Comunicación:

La estrategia de comunicación debe ser transversal a todas las iniciativas orientadas a la vuelta al lugar de trabajo. **La incertidumbre se combate con transparencia.** Las decisiones que tomen las empresas no tendrán garantizado el éxito pues nadie sabe a ciencia cierta qué pasará con la enfermedad o con la economía, pero es importante que sean cuales sean, se compartan para que todo el equipo sepa a dónde vamos a dirigir los esfuerzos.

Debemos ser capaces de **trasladar cuál es el propósito que todos compartimos** y trabajar en alinearlos con las inquietudes de cada uno de los miembros del equipo.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

3. Recuperar la productividad:

Las personas no somos máquinas que aceleran de 0 a 100 en unos segundos. Es importante que seamos flexibles las primeras semanas. También **es necesario que los empleados conozcan cuáles son sus nuevos objetivos** a corto, medio y largo plazo y tener feedback sobre su cumplimiento. Eso les permitirá poner foco.

Los departamentos de RRHH, junto a los Líderes de las diferentes áreas, deben asegurarse de que los empleados comprendan qué se les pide y qué pasos está tomando la compañía para proteger su salud y su estabilidad laboral a medio y largo plazo.

4. Mantener el teletrabajo:

En la medida de lo posible, aquellas empresas cuyos profesionales puedan ejecutar sus tareas desde su casa sin complicaciones deberán tener la posibilidad de hacerlo.

Empresas que todo el mundo conoce como Twiter o Facebook ya han anunciado medidas de teletrabajo permanente. Tras ellas, vendrán muchas más. El concepto del trabajo en la oficina cambiará para siempre tras este giro inesperado de los acontecimientos.

De igual modo, puede haber personas que no tengan un entorno propicio en sus hogares y se sientan mejor regresando a la oficina, de modo que también habrá que pensar en ellos y **promover la responsabilidad individual** de cada uno para hacer su trabajo en las condiciones que le resulten más adecuadas.

5. Compartir ideas:

Nuestros equipos son una fuente de ideas más valiosa de lo que a veces imaginamos. Cuando les damos voz, además de **estimular la cohesión y el compromiso**, logramos tener la visión de los retos de primera mano y, en muchas ocasiones, de soluciones creativas que ellos nos propongan. ¡Lanzar un cuestionario interno para **estimular nuestra inteligencia colectiva** puede ser una buena idea!

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

Además, también podemos encontrar **fuentes de nuevas ideas de manera externa**. Cualquiera de los profesionales de Gestión Humana en Industrias de primera necesidad que hayan tenido que adaptar éstas y otras medidas de manera improvisada durante este tiempo seguro que estarán encantados de compartir sus aciertos y errores para ayudar a los demás. ¿Qué tal contactar con algunos en LinkedIn para que nos den sus consejos?

6. Confianza:

Muchas empresas durante este tiempo ya han estado trabajando en la construcción de confianza, comunicando a todos sus equipos en tiempo real cada nueva situación, llevando a cabo encuestas de **clima virtual**, cuestionarios de salud laboral o cualquier otro proceso que permitiera dar feedback de manera honesta y transparente favoreciendo el contacto durante los meses de *home office*.

Pero quizás otros tengan que restablecer la confianza desde 0 o recopilar información necesaria para la toma de decisión de cara a la vuelta a la plena actividad. En estos casos, una recomendación que hacen algunas autoridades gubernamentales sería enviar un cuestionario interno a todos los empleados al menos 3 días antes de su regreso para conocer cómo está cada persona de nuestro equipo o saber qué necesidades particulares tiene para que la empresa pueda disponer en tiempo real de la información que necesita. Además, podemos aprovechar ese input de comunicación con nuestro equipo para que todos estén informados de los planes para su regreso.

7. Nuevos enfoques de liderazgo:

Si algo nos ha enseñado esta crisis sanitaria es el efecto radicalmente diferente que provocan aquellos líderes que se han mantenido distantes de aquellos que han puesto todos sus esfuerzos en ser empáticos, en **gestionar con inteligencia su lado más humano**.

Si propiciamos **comunicación real y bidireccional** dotando de herramientas de feedback a los equipos, los líderes pueden llegar a convertir la crisis COVID-19 en una oportunidad para **fortalecer la cultura corporativa**, aumentar la productividad de los empleados y, por supuesto, el compromiso.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

8. Innovación:

Sobrevivir a lo inesperado debe abrirnos la mente y hacernos recuperar nuestra capacidad para sorprendernos, aprender y superarnos. Dicen que **la necesidad es el principal estímulo para innovar** y que nos incita a afrontar situaciones de manera creativa.

Los nuevos tiempos que vivimos nos hacen cuestionarnos las certezas que hace unos meses dábamos por hecho y es ahora cuando debemos incentivar en nuestras empresas que afloren nuevas ideas para dar un mejor servicio al cliente o incluso para re-orientar la estrategia de negocio hacia los servicios que vayan a ser más demandados.

En este momento, **la innovación es un proceso que ha de ir de dentro hacia afuera**. No habrá tiempo para esperar a ver qué hacen los demás, la organización más innovadora en su **gestión interna** y en su **relación con el mercado** será la que ocupe la posición más ventajosa.

9. No descapitalizar a la empresa de su talento:

La empresa no debe descapitalizarse prescindiendo del talento que tanto trabajo le ha costado conseguir, formar e integrar en la cultura corporativa. Además, **ningún plan para recuperar la normalidad podrá tener éxito sin contar con su equipo**. Cuando la situación económica prospere, las organizaciones que mejor se hayan preparado ocuparán posiciones más ventajosas.

Si no hay más remedio para la supervivencia de la compañía, hay muchas maneras de llevar a cabo decisiones radicales como el despido, por ejemplo: la técnica del Outplacement. Consiste en ayudar a las personas de las que tienes que prescindir a encontrar un nuevo trabajo en otra organización basándose en sus competencias y habilidades, en lugar de rescindir sus contratos laborales sin más. **Los profesionales de RRHH son magníficos orientadores laborales que deben estar presentes en todo el ciclo de vida de un empleado:** desde el proceso de selección hasta el fin de su contrato. Un caso de actualidad similar lo encontramos cuando Brian Chesky, CEO de Airbnb, compartió un repositorio denominado "Talent Directory" con los perfiles profesionales de los que la compañía debía prescindir y que cuenta ya con más de 250.000 visitas.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

10. Digitalizar, automatizar procesos:

Prácticamente ninguno de nosotros puede predecir cómo será lo que llaman "Nueva Normalidad" pero sí hay un punto claro al respecto: **la nueva normalidad será digital.**

Es preciso aprovechar las nuevas tecnologías digitales disponibles para que las capacidades humanas y tecnológicas se refuercen mutuamente e impulsen una organización más flexible, adaptativa, basada en datos y cuyos principales procesos se puedan ejecutar en tiempo real ahorrando miles de horas en tareas burocráticas que no aportan valor.

La nueva normalidad va a traer consigo (además del renacimiento del término acuñado por el directivo de McKinsey Ian Davis en 2009) inéditos paradigmas nada normales para todos nosotros. Por ello, debemos prepararnos y entrenar nuestras habilidades para enfrentarnos al cambio, a lo incierto, orientarnos a la búsqueda constante de nuevos modelos de trabajo, de relación y de negocio.

Para abordarlo de manera práctica, puede ayudarnos hacer una checklist como esta elaborada por PWC, o guías como la de EU-OSHA (Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo), la de ILO (International Labour Organization) o esta otra de CIPD sobre aspectos a tener en cuenta para estar mejor preparados ante los retos y comprobar que hacemos todo lo que está en nuestra mano, dejando el mínimo margen posible a la improvisación.

La flexibilidad, la comunicación honesta y el cumplimiento de las mejores prácticas ayudarán a facilitar la transición a medida que los empleados se adapten al "nuevo ahora" en la oficina.



Rocío Valenzuela

Product Manager HRider & Talent Specialist

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*