

Los empleados son el combustible de cualquier organización y es necesario que den su mejor versión para impulsar el rendimiento de la organización. El impacto más contundente e inmediato del COVID-19 se ha materializado en las personas. Las nuevas formas de trabajar han aumentado la presión sobre los directivos y sus equipos. Las medidas de confinamiento y el trabajo a distancia han desdibujado las barreras entre la vida profesional y personal, y han puesto el foco en el bienestar físico y mental de los equipos de trabajo. El hecho de trabajar y vivir en el mismo espacio físico puede atraer síntomas de estrés, ansiedad y otros inconvenientes relacionados a la salud mental. La incertidumbre generada al cabo de este tiempo, sumada al hecho de continuar con el teletrabajo, hace que el ambiente laboral individual, las habilidades y la productividad sean cuestiones críticas y se conviertan en prioridad. En este sentido, la gestión de recursos humanos cobra vital importancia en términos de acompañamiento y asistencia a los trabajadores.

Frente a esta realidad, Mariana Amores, Gerente de RRHH de Grant Thornton Argentina comenta: "las áreas de RRHH han atravesado un profundo proceso de reconversión, ya sea en aquellas empresas de rubros esenciales como en otras que pudieron sostener su actividad a través del teletrabajo. Contención, empatía, acompañamiento y comunicación podrían ser las palabras que cobraron vida y protagonismo desde marzo 2020. Luego de un año y medio de estar atravesando esta pandemia, las situaciones y estados de ánimo de las personas también fueron cambiando.

En un principio apareció el miedo por el desconocimiento, la incertidumbre, derivada de la enfermedad propiamente dicha pero muchas veces con repercusiones en la situación laboral y económica de las familias, y un sentimiento colectivo de solidaridad y apoyo mutuo".

Según la última edición del estudio Global Business Pulse de Grant Thornton, el 36,7% de las empresas del mercado medio están planificando medidas para abordar las cuestiones de recursos humanos y de gestión de cara a la recuperación del negocio.

Gestionar el rendimiento en "la vuelta a la oficina"

En el caso de aquellas entidades cuyo personal debe estar ubicado en un lugar determinado, la prioridad es proporcionar un entorno seguro con medidas adecuadas de distanciamiento, y los datos de Grant Thornton muestran que el 46,8% de las empresas están planificando estas cuestiones.

Para algunos, el hecho de contar con la vuelta al trabajo de manera presencial significa recuperar algo valioso que había sido arrebatado: las charlas entre compañeros, las reuniones o bien compartir el almuerzo. Sin embargo, para otros puede generar miedo, ansiedad e incertidumbre frente a la nueva normalidad y los protocolos necesarios para desarrollar la actividad diaria en las oficinas. Cuando las personas regresan a sus centros de trabajo, también necesitan orientación y claridad para volver a entrar en ritmo.

Sin embargo, un plan de gestión del cambio bien ejecutado puede generar un impacto positivo. Si se plantea una planificación cuidadosa y un nivel considerable de interacción, los cambios pueden ser una oportunidad para que recuperar el terreno perdido y que el resultado sea aún mejor. En este sentido es necesario destacar que se debe poner al empleado en el centro de la escena, sabiendo que los protocolos de higiene y seguridad se llevan a cabo para protegerlos. También es indispensable que cada organización tome los recaudos necesarios adoptándolos como parte de la cultura organizacional con vistas hacia el futuro.

¿Y tercerizar funciones específicas?

En vista de que muchas empresas se muestran reacias a contratar personal indefinido, se prevé que aumente la demanda de servicios de terciarización.

O cuando se requieren habilidades muy específicas y de alto valor, contratar a un especialista en proyectos específicos puede resultar más ventajoso que crear un puesto permanente en la empresa. Esto beneficia tanto a los proveedores como a los clientes que no quieran inflar sus estructuras. Las empresas de servicios quieren forjar relaciones estratégicas en aquellas áreas en las que los clientes puedan aprovechar sus conocimientos especializados cuando y según lo necesiten.

Redefinir las políticas de bienestar

Actualmente, una gran proporción de empleados trabajan totalmente (o fundamentalmente) a distancia. Para muchas empresas, esta situación ha hecho que el bienestar mental y anímico de los empleados – más fácil de controlar y percibir cara a cara – se haya convertido en una preocupación cada vez mayor.

"Los meses fueron pasando y todas estas situaciones nuevas requirieron de la puesta en práctica de competencias, y nuevas formas de trabajar. En el medio, perdimos la socialización, un aspecto clave en los seres humanos. Las sensaciones de cansancio, estrés, tristeza, angustia y soledad comenzaron a aparecer con más frecuencia, como síntomas derivados de la pandemia, y aquí Recursos Humanos, debió empezar a prestar atención y monitorear de alguna manera la "salud psíquica" de sus colaboradores", agrega Amores.

En este sentido, principalmente los líderes de equipos deben empatizar con los empleados y ponerse en su lugar. Lo ideal es que el empleado sienta que su jefe o líder está a disposición cuando este se siente desbordado o atravesando alguna crisis. De esta manera, cuanto mayor acompañamiento y compromiso haya, mejores serán los resultados. Dar para recibir.

Lo cierto es que los empleados debieron reorganizar sus horarios para poder cumplir con sus obligaciones laborales y, al mismo tiempo, ser tutores escolares de sus hijos. A veces con un mismo dispositivo electrónico, las reuniones virtuales coexisten con las clases de los niños, a las cuales se le suman las tareas domésticas y la falta el espacio en momentos de recreación y socialización, tan necesarios para mantener una vida psíquica saludable. Sin embargo, la nueva normalidad del trabajo remoto ha atraído consecuencias favorables para una gran parte de la población. Según nuestro último reporte Women in Business, que describe la posición de las mujeres en la alta dirección en todo el mundo, más de dos tercios (68%) de los encuestados está de acuerdo en que las nuevas prácticas laborales que son resultado de la pandemia beneficiarán las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo, a pesar de los factores potencialmente perjudiciales que puede traer la flexibilidad del trabajo remoto. En menor medida, el 42% de los encuestados está de acuerdo en que las nuevas prácticas también han permitido a las mujeres en las empresas desempeñar mayores roles de liderazgo.

La importancia de la cultura y los valores de su organización

Dado que para muchos negocios la prioridad fundamental es la supervivencia, no es sorprendente que la cultura haya quedado en un segundo plano. Los empleados de las organizaciones que descuidaron a su personal durante el confinamiento están callados y sin hacer ruido porque ven que el mercado está plagado de gente sin trabajo.

Home | Acerca de | Suscribirse | Premios | Contactenos | Legales

VisualNews HyperData BIZ | VisualNews HyperData TIC | Semaforo HyperData

En Facebook: www.facebook.com/mario.pincus

En Twitter: @visualnews @HyperDataMedia @MarioPincus






En LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mario-noe-pincus-volin-20238a1>

Director General

Las personas, lo primero

Argentina - Visual News Hyperdata Info - Periodista (Online) [Online]

Tier:N/D Circulación: 50 Audiencia 50

 P. --  0 cm²  7739 cc  N/D  Sin autor

Ref.: 306547673

Mario Noe Pincus Volin

En el Recuerdo

Carolina Volin de Pincus

Copyright (c) 2021 Mario Noe Pincus Volin - HyperData Media

HyperData | HyperData Media | VisualNews | VisualNews HyperData

Una Nueva Manera de Ver las Noticias | Atache | El Punto en la Noticia son Marcas Registradas por Mario Noe Pincus Volin