



SOTO & ARANZAZU

DE VUELTA AL
TRABAJO DESPUÉS
DEL COVID 19.



SOTO & ARANZAZU

1

DE VUELTA AL TRABAJO DESPUÉS DEL COVID 19.

Si, ya sabemos que lo que se impone en estos momentos es el “Remote Work” o que es lo mismo trabajar desde la casa y mantener a los empleados sanos y protegidos del letal virus que nos afecta. Esto obviamente tiene también sus beneficios económicos y de costo de los planes de salud para los empleados en la mayoría de las empresas.



DE VUELTA AL TRABAJO DESPUÉS DEL COVID 19

Si, ya sabemos que lo que se impone en estos momentos es el “Remote Work” o que es lo mismo trabajar desde la casa y mantener a los empleados sanos y protegidos del letal virus que nos afecta. Esto obviamente tiene también sus beneficios económicos y de costo de los planes de salud para los empleados en la mayoría de las empresas. Pero qué pasa con aquellas compañías que tienen que regresar a las oficinas por distintas razones que no les permiten trabajar desde la casa o remotamente, ni a los empleados ni a los gerentes o dueños del negocio.

He aquí que el regreso a la Oficina suena un poco escabroso para un alto porcentaje

de los trabajadores, sabemos que tenemos que regresar porque la recuperación económica de la empresa es vital para todos los actores, pero el temor al contagio personal y mas el de los seres queridos que dejamos en la casa hace que la tensión entre empleadores y empleados sea alta.

Lo que se impone en estos momentos es un cambio en la “Cultura” de la empresa, los que ya han venido trabajando en Desarrollo Organizacional tienen ahora la oportunidad de acentuar ese trabajo y los que no lo han hecho tienen ahora la necesidad de comenzarlo, no hay una receta única para todas las compañías pero lo que se impone es tomar un lid-

erazgo que despierte la conciencia de los trabajadores de la compañía guiados por el objetivo de un bien común como lo es el de mantener la salud de todos los involucrados y por lo tanto la salud financiera y la viabilidad de la empresa en el tiempo.

Se han sugerido muchas medidas de remodelación y mejoras de las condiciones físicas de las instalaciones de las empresas para cumplir con las recomendaciones de distancia social apropiadas para resguardar la salud de las personas, pero lo que ciertamente puede garantizar que nos mantengamos sanos además de estas mejoras físicas es definitivamente la cultura que creamos entre nosotros que garantice el cumplimiento de las normas adoptadas por la Gerencia para el retorno al trabajo. En las siguientes líneas les voy a delinear un corto plan de 5 puntos que pueden intentar implantar en sus empresas como comienzo de un plan posterior mas elaborado y hecho a la medida de las necesidades particulares de cada una de sus compañías:

1- Compromiso de comunicación: este es el primer acuerdo que deben hacer todas las personas que regresan al trabajo en una oficina. Cuantas veces nos quedamos callados cuando uno de nuestros compañeros de trabajo o el mismo "Jefe" traspasa las normas establecidas de conducta en la compañía. A partir de esta pandemia el quedarse callado ya no es una opción. Se debe establecer una regla de conducta en la que todos se sientan cómodos y libres de expresar sus temores si alguien en la oficina esta violando de alguna manera las reglas de distancia social e higiene. Muchos pensarán que este no debería ser el primer punto porque primero hay que definir cuáles serán las

normas de distancia e higiene, pero el sustento de las demás normas descansa sobre la seriedad y solidez de este primer compromiso.

2- Establecimiento de normas de higiene y salud: Las normas de higiene y distancia social deben estar bien establecidas, ser claras y adecuadamente comunicadas, la mejor manera es explicarlas a todos los empleados en reuniones de grupo o a todos juntos si el número de estos es pequeño y lo permiten las instalaciones, publicarlas en los accesos a la oficina y en las carteleras, en los baños, en la kitchenette y en los espacios públicos. Deben quedar muy claras y las personas deben recibirlas en su totalidad. La primera norma a explicar será la contenida en el punto 1. Este compromiso debe quedar bien claro y las primeras personas que deben predicar con el ejemplo son los dueños, gerentes y supervisores.

3- Comunicación diaria: Los primeros días de regreso al trabajo juntos deben mantenerse reuniones a primera hora y al final de día de corto tiempo de duración pero que refuercen los puntos esenciales establecidos en el punto 2. Se debe hacer énfasis en la comunicación abierta, franca, sincera y sobre todo respetuosa entre las personas, no debe haber duda que un empleado puede llamar la atención de un supervisor que este infringiendo la normativa siempre y cuando lo haga dentro de las normas de respeto y consideración, estamos cuidando nuestras vidas y eso se sobrepone a todo trato desconsiderado. Lo mismo debe hacer el supervisor hacia sus empleados. Las reuniones diarias deben ser

cambiadas por reuniones interdiarias a medida que se cumple con el punto 4.

4- Supervisión y delegación: Se deben establecer las rutinas de supervisión diaria con rondas de un periodo establecido de tiempo con el consiguiente reporte y resumen de la información para ser tratados en la reuniones diarias. Esta supervisión es adecuada para mejorar los procesos establecidos en el punto 2 y para crear los KPI que se deben alcanzar, poder medirlos en porcentaje hasta mantenerlos cerca del 95%. Las reuniones se pueden espaciar a medida que el cumplimiento va alcanzando la meta establecida. Los supervisores no necesariamente tienen que ser los gerentes del core business, pueden ser otras personas de la organización que estén comprometidas con el cuidado y prevención del Covid 19, tampoco tienen que ser las personas de RRHH. Lo que si es importante es que los gerentes y dueños del negocio estén involucrados y comprometidos con todos los acuerdos y normas.

5- Medición y evaluación: Se debe evaluar periódicamente las normas establecidas en el punto 2, reforzar el acuerdo de comunicación del punto 1, y redefinir las metas y objetivos a medida que avanzamos en los días y las directrices oficiales se van renovando. La medición a través de los KPIs establecidos es muy importante y su publicación para el conocimiento de todos los involucrados se hace necesario como medida de recompensa inmediata, el establecimiento de premios simbólicos morales ayuda a la mejora del ambiente de trabajo y si esta al alcance de la empresa la recompensa al grupo de

otra manera como pequeños bonos de incentivo o beneficios variables que no afecten el bottom line seria de gran impacto para todo el plan.

Estos pasos son un resumen de un plan bien elaborado y que debe hacerse a la medida de las necesidades y características de cada organización; sin embargo, es lo básico que debemos emprender para un regreso seguro a la Oficina. El compromiso de comunicación es lo mas importante dentro de este plan, así como el respeto y cuidado mutuo entre las personas que cohabitan un mismo espacio cerrado y muchas veces pequeño. Quien sabe si implementando estas sencillas normas nuestro ambiente de trabajo se multiplica con la comunicación sincera y abierta y todo se lo deberemos a una pandemia que nunca olvidaremos.

Fabio H. Soto Salom

Socio

Soto & Aranzazu