



Los retos del retorno al trabajo ante pandemia **COVID 19**





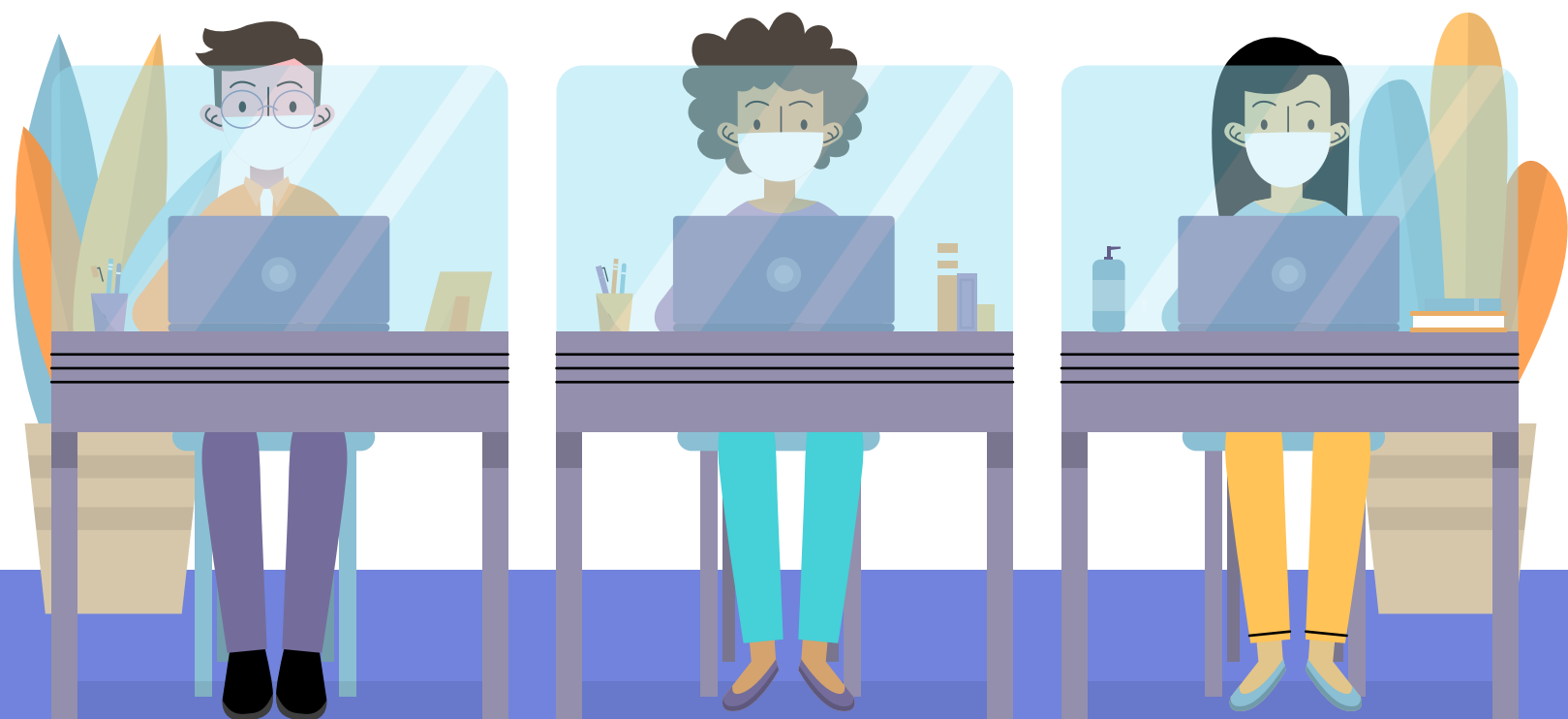
Recuperarse del impacto del Covid-19 en el entorno laboral requerirá tiempo, paciencia y gran resiliencia por parte de empresas y trabajadores. Cada sector productivo se enfrenta actualmente a situaciones y tiempos distintos en su trayecto hacia el restablecimiento gradual de sus operaciones.

Asimismo, las empresas están conscientes de la posibilidad de una segunda ola de infección a futuro y de sus repercusiones potenciales.

Ahora que muchos estados han comenzado a darle a las empresas, al menos condicionalmente, la luz verde para reabrir, los empleadores deben desarrollar planes para traer a sus empleados de regreso al trabajo en forma segura. Entre las cosas a las que se les está dedicando cuidadosa atención están los horarios, la configuración de los asientos, las políticas respecto a los visitantes, el uso de elevador, la entrega de comida, entre otras.

El retorno de su personal al lugar de trabajo requiere definir estrategias efectivas, además de establecer prioridades críticas para los próximos meses a medida que se enfrenten a un nuevo contexto y una realidad distinta a la que estaban habituadas.

Con estas consideraciones, las siguientes son algunas recomendaciones que pueden contribuir al proceso de reactivación de actividades, con el objetivo de salvaguardar la salud de todas las personas que colaboran en la empresa:



ASUMA COMO SU PRIORIDAD, EL BIENESTAR DE SUS EMPLEADOS:

Los empleados quieren la tranquilidad de que, en la medida de lo posible, sus compañías pondrán en primer lugar a la gente, especialmente en tiempos difíciles. La decisión de Costco para instituir un pago por riesgo para los trabajadores de primera línea, el movimiento de Apple para ofrecer licencia por enfermedad con goce de sueldo y la decisión de Ed Bastian, el CEO de Delta, para renunciar a su salario durante seis meses, son ejemplos iniciales de cómo las compañías han logrado aliviar las preocupaciones de los empleados.

ABRA UN CANAL DE COMUNICACIÓN ABIERTO Y CONSTANTE:

Un ritmo consistente en la comunicación por parte de su CEO u otros líderes de confianza es clave para manejar la ansiedad de los empleados.

Un patrón de comunicación abierta de ida y vuelta es especialmente crítico mientras los empleadores actúan para lidiar con el impacto económico de la pandemia. Las organizaciones que han mantenido a los empleados al corriente del desempeño del negocio e involucrados en un diálogo constante estarán mejor preparadas para conversaciones difíciles.

INFORMES, APLIQUE Y DE SEGUIMIENTO A LAS MEDIDAS DE SALUD PÚBLICA RECOMENDADAS:

Para aliviar las preocupaciones de los empleados respecto a su seguridad, los empleadores harían bien en seguir la recomendación de las autoridades de salud y adoptar amplias medidas de seguridad, como las de limpiar y sanitizar las áreas de trabajo, mantener la sana distancia, alentar a los trabajadores enfermos a quedarse en casa e instituir políticas flexibles de licencia por enfermedad, promoviendo la constante higiene personal, brindando equipo de protección personal y revisando a todos los empleados antes de que regresen al lugar de trabajo.

Los empleados también necesitan saber cómo se están implementando las medidas de seguridad, cuál es el calendario para su implementación y cómo se aplicarán. Finalmente, los trabajadores necesitan certeza de que se están dando pasos para actualizar los protocolos y procesos conforme evoluciona la situación.

ENTRENE A LOS LÍDERES, DIRECTIVOS Y COLEGAS SOBRE CÓMO APOYAR A LOS EMPLEADOS:

Los líderes y directivos llevarán buena parte de la responsabilidad de asegurar un regreso tranquilo al lugar de trabajo. Algunos de nuestros clientes están considerando realizar virtualmente “campamentos de entrenamiento para el reingreso” obligatorios y enfocados en temas como el lidiar con la ambigüedad, construir resiliencia personal, desarrollar inteligencia emocional y dirigir equipos híbridos.

Los directivos también necesitarán tomar mayor responsabilidad respecto al bienestar de los empleados. Esto incluye familiarizarse con las señales de alarma de la angustia emocional, incluir más tiempo en sus agendas para verificar cómo está su equipo, ayudar a los miembros de este a entender qué está o no bajo su control, y aprender cómo priorizar las situaciones en tiempo real mientras se recurre a otros recursos para ayudar.

La ansiedad se reducirá aún más mientras los empleados se reinvolucran con sus colegas por medio de redes de apoyo formal e informal. La cuarentena y el distanciamiento social han implicado que las personas pierdan los sistemas de apoyo que de otro modo les hubieran ayudado a superar la tormenta. Todos los empleados pueden iniciar foros para reconectarse entre sí (virtual o físicamente, a 6 pies de distancia) con empatía y compasión mientras se adaptan a su nueva normalidad.

IMPLEMENTE UN PLAN QUE OFREZCA FLEXIBILIDAD:

El Home Office ha demostrado que, al menos para algunas industrias, es posible no solo trabajar a distancia, sino en una variedad de horarios que se adapten de mejor forma a los compromisos personales y las horas de trabajo preferidas por los empleados. Mientras los lugares de trabajo vuelven a abrir, los empleadores pueden esperar que los presionen para mantener esta flexibilidad, particularmente en el caso de los miembros del equipo que cuidan niños o seres queridos que están enfermos. Muchos pudieran preguntarse, “si no puedo regresar a la situación laboral previa a la pandemia, ¿seré visto como alguien que no está plenamente comprometido o, peor aún, perderé mi trabajo?”

Los empleadores que deseen reducir la ansiedad pueden discutir y alinearse sobre cómo manejar estas situaciones. Deberían considerar las siguientes preguntas:

- **¿Seguimos el ejemplo de otras empresas, y nos movemos a un modelo mayoritariamente a distancia?**
- **De no ser así, ¿hasta qué punto permitiremos que diferentes grupos de empleados elijan cuándo regresar a la oficina?**
- **¿Es necesaria una reevaluación completa de nuestra política de trabajo desde casa?**
- **¿Qué adaptaciones necesitamos para habilitar una fuerza de trabajo realmente híbrida?**
- **¿Cómo protegeremos de la discriminación a los empleados de mayor edad, a quienes tienen condiciones médicas, a los padres y a las poblaciones desproporcionalmente impactadas por el virus?**

Todo ello tiene el potencial de impactar negativamente en el desempeño laboral. Tomar las cinco acciones ya descritas es lo correcto, pero esa no es la única razón para hacerlas. La atención o descuido de los empleadores respecto a todos los aspectos del bienestar de los empleados durante este capítulo tendrá consecuencias para la reputación de las empresas durante muchos años por venir.

Por último, se busca que las prioridades de Recursos Humanos y la gestión del personal se realineen con las prioridades más apremiantes del negocio y de los colaboradores. Hay que tener en mente siempre que conforme su organización avance hacia la recuperación, es necesario examinar cómo se rediseña el trabajo, se organizan las estructuras y colaboran los equipos.

FUENTES: IMSS. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, DIRIGE HOY, FORBES Y ALTO NIVEL

