



Reinventarse y definir la nueva normalidad de tu empresa

Perspectivas, análisis para el desarrollo

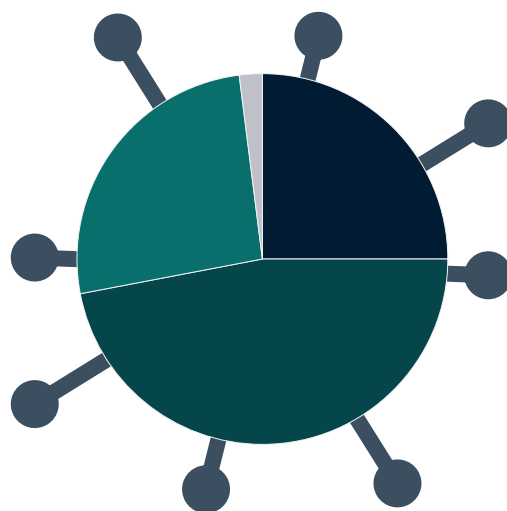
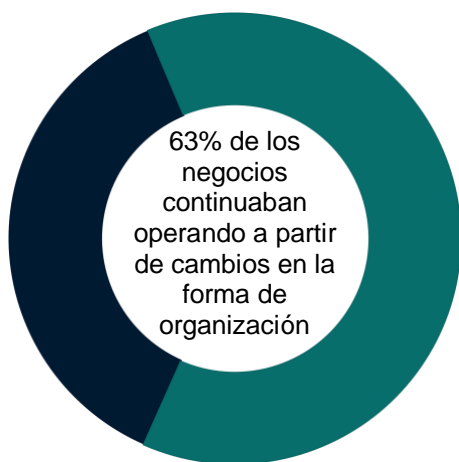
Agosto del 2021

Por Carmina Moreno Sánchez

La pandemia originada por el virus del COVID-19 ha transformado la forma en que se trabaja alrededor del mundo

Todos hemos vivido parte de este cambio y en la medida en la que se generalice la vacunación y se controlen los contagios, las empresas deben decidir cómo seguirán hacia adelante. Lo que es un hecho es que nada será como lo era antes de la pandemia y las organizaciones deben aceptarlo y asumir los nuevos retos que esto conlleva.

La forma en la que trabajamos el último año y medio fue totalmente atípica, adaptamos nuestros hogares, y más aún, nuestra vida a una nueva realidad que implicó hacerlo todo desde casa. Los diferentes aspectos en que teníamos dividida nuestra rutina diaria se fundieron en uno mismo y enfrentamos la necesidad de adecuarnos. Para muchos, el proceso de adaptación fue muy complicado, pero ahora es parte de esta “nueva normalidad” de la que todos hablamos.



Impacto del COVID 19 en las empresas

- Muy fuerte (25%)
- Fuerte (47%)
- Poco (26%)
- Ningún (2%)

Transformación del espacio de trabajo

Ya sea que tengamos una oficina, que combinemos entre la oficina y la casa o la oficina y los lugares de coworking, cada uno de estos espacios brinda una serie de ventajas que influyen en nuestra valoración sobre aquello que definimos como el lugar más adecuado para trabajar.

Vinculación con la comunidad
Desarrollo profesional
Desarrollo de redes
Separación
trabajo/familia

Lluvia de ideas, innovación
Colaboración interactiva
Integración de equipo, celebraciones
Vínculo con clientes
Inducción y entrenamiento selectivo

Zona tranquila
Concentración en el
trabajo

OFICINA

ESPACIOS
DE
COWORKING

CASA

Cambio de escenario
Conveniencia del lugar

Menor movilidad
Flexibilidad
trabajo-vida privada

Cuidado personal /
Familiar

En un inicio, uno de los principales impactos se tradujo en jornadas de trabajo que no respetaron horarios, dado que todos estábamos en nuestros hogares se diluyó la línea entre el tiempo personal y el profesional; nadie sabía cómo mantener a los niños fuera de las reuniones de trabajo remotas, tampoco cómo evitar llamadas a la hora de la comida o por las noches; se comenzaron a generar problemas familiares y de pareja, por lo que un cambio fue requerido de forma inminente. Fue así como las personas comenzamos a poner límites y esos límites poco a poco se tradujeron en una calidad de vida aún mejor a la que teníamos antes de iniciar la pandemia.

Hoy buscamos desempeñar nuestras actividades laborales en circunstancias más flexibles

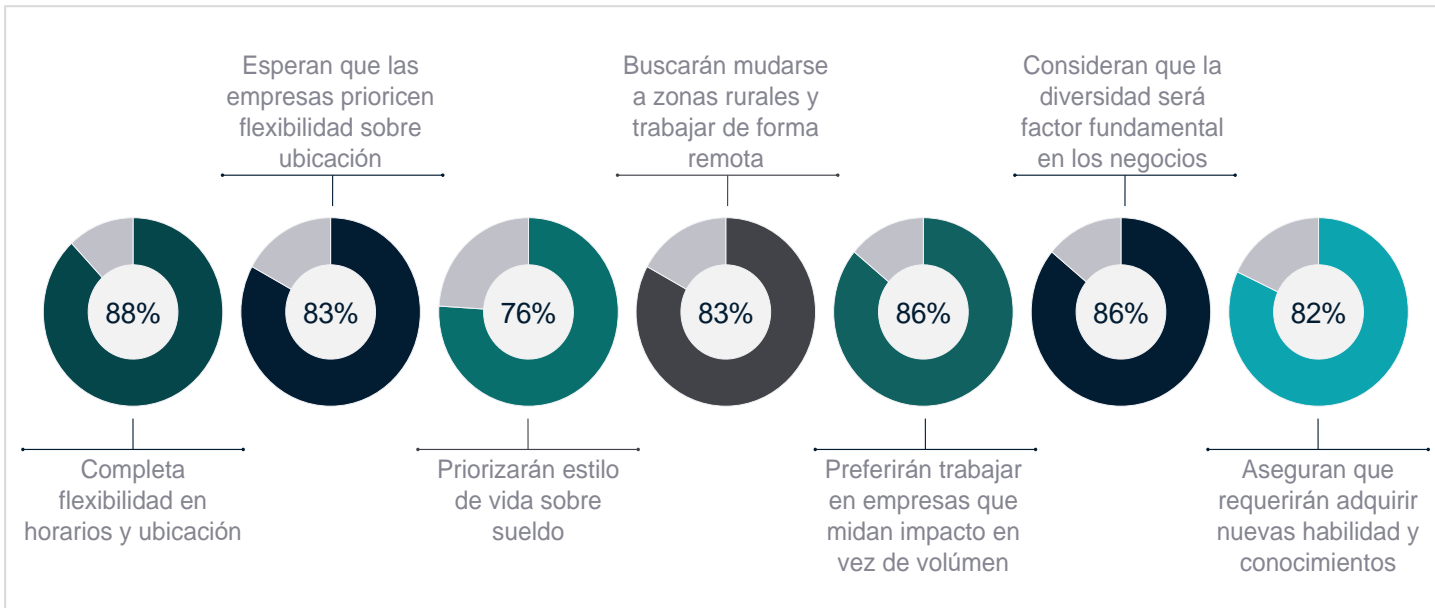
Por ejemplo, sabemos que el 88% de los trabajadores estadounidenses buscan opciones flexibles de trabajo y por flexibles no sólo se debe de pensar en ubicación, sino que dicha flexibilidad se extiende también a los tiempos que se dedican al trabajo.

Con relación a la ubicación, el 83% de las personas han descubierto que prefieren trabajar desde lugares tranquilos, alejadas de las ciudades y tienen planes para mudarse al campo o zonas rurales; por otro lado, los individuos ya no quieren ser obligados a trabajar semanas de 40 horas, sino tener la libertad de administrar sus horarios y ser evaluados por el impacto que generan en las organizaciones en donde laboran.

Cabe destacar que, con respecto al regreso al trabajo 100% en oficinas, muchas personas lo evitarán, incluso se espera que las organizaciones pudieran confundir la disposición a regresar al trabajo presencial con una característica considerada como de alto desempeño. Por prioridades e ideología, quienes estarán más dispuestos a regresar serán los hombres de la generación X; mujeres y millennials, en mayor proporción, buscarán conservar su flexibilidad.

Asimismo, ocurrió un fenómeno nunca registrado, la línea entre la vida profesional y personal se diluyó tanto que los empleadores comenzaron a tener mucha más información respecto a la situación personal que viven sus trabajadores; lo que impulsó a que se generaran algunos apoyos en beneficio de los trabajadores. Esto constituye un ganar-ganar, cuando una organización toma medidas para afectar positivamente la vida de sus trabajadores, éstos reportan mayores niveles de salud, menor estrés y se registra un incremento de 21% en el número de empleados con alto desempeño.

Un efecto adicional se refleja en nuevas necesidades dentro de las empresas, lo que demanda trabajadores con nuevas y mejores habilidades. Lo anterior genera dos efectos, primero los individuos requieren y solicitan capacitación más frecuente y de mejor calidad; adicionalmente, buscan diseñar su propia carrera a través de la elección de las habilidades que estarán desarrollando. Lo anterior explica el que el 88% de las personas estén buscando trabajar en una organización que les garantice oportunidades de aprendizaje ágiles y accesibles.



A su vez, empresas voltearán hacia otros lados para buscar a su gente

Ahora bien, las empresas saben que no lograrán desarrollar de manera interna todas las habilidades requeridas, por lo que un cambio muy grande en el mercado laboral será que las organizaciones buscarán atraer talento que tradicionalmente no contrataban. Tal es el caso de personas que dejaron el mercado laboral temporalmente para cuidar de sus hijos o de un adulto mayor, así como de retirados o personas que tienen múltiples ocupaciones y pueden prestar sus servicios sólo en horarios flexibles o parciales. En este sentido el trabajo a destajo será parte fundamental de la nueva normalidad.

Como ya se mencionó, las personas hemos modificado nuestra forma de medirnos a nosotros mismos y buscamos generar impacto en las organizaciones en las que colaboramos, sin embargo, también estamos buscando que nuestro esfuerzo sume en empresas con las que nos identificamos. Por esta razón cada vez es más importante para los individuos compartir valores con las entidades en las que laboran y más aún, buscan que dichas entidades sean vocales al respecto, que hagan saber al mundo cuáles son sus valores, sus ideales y que además las respalden con recursos económicos para generar cambios positivos en la sociedad.

Las empresas que se adapten a las necesidades de los individuos lograrán atraer y retener al mejor talento

Por lo antes mencionado, se vuelve crítico que las organizaciones escuchen lo que el talento está exigiendo para generar sus mejores resultados. Aquellas que logren adaptarse a las necesidades de los individuos lograrán atraer y retener al mejor talento. En las siguientes semanas IRALTUS estará publicando un estudio específico sobre las expectativas del mercado laboral mexicano. Sin embargo, en tanto eso ocurre, dejamos algunas recomendaciones básicas para las empresas que buscan adelantarse y asumir el cambio que ya estamos viviendo:

1. Se vuelve fundamental normalizar el apoyo a la salud mental de los trabajadores, eliminando primero todo tipo de estigmas sobre el tema. Para aquellas empresas que quieran sobresalir, se volverá una importante invertir en la salud mental y emocional de sus trabajadores.
2. Las evaluaciones de desempeño se tienen que replantear para enfocarse en la medición de impacto.
3. Desarrollar esquemas flexibles de trabajo, tanto de ubicación como de tiempo, ya no es un lujo, es una necesidad para quienes busquen contar con personal de alto desempeño.

Una organización ágil y resiliente:



Cuida a su gente



Mantiene una cultura alineada a su propósito principal



Promueve una cultura de innovación



Mantiene una cultura incluyente

4. Es muy peligroso asumir que quien regrese a la oficina será el personal más comprometido o de mayor desempeño; simplemente las reglas cambiaron y los individuos quieren diseñar su propio esquema de trabajo, adaptándolo a sus necesidades personales.
5. La capacitación es factor fundamental y diferenciador para los individuos al elegir en dónde trabajar, el poder tener el control de su propio desarrollo se vuelve un atributo muy codiciado entre los trabajadores.
6. El mejor talento se buscará rompiendo todo tipo de paradigmas; amas de casa, padres y madres solteros, retirados, estudiantes, profesionales independientes y firmas especializadas serán fundamentales para satisfacer las necesidades de las organizaciones.



IRALTUS

BUSINESS DEVELOPMENT