

Desafíos

¿Cómo lo lograr un mejor ambiente laboral?

Regresar a la oficina o establecer un sistema laboral híbrido son los principales retos que enfrentan las organizaciones cuando se plantea la opción de retornar. La adecuada entrega de información e integrar a los colaboradores a los procesos de decisiones pueden ayudar a generar un mejor ambiente laboral. **Por: Sol Márquez Thomas**

Un informe de Workmonitor, realizado por la consultora internacional de recursos humanos Randstad, reveló que el 84% de los chilenos aseguró que le gustaría volver a trabajar presencialmente apenas sea factible. Una cifra por sobre el promedio mundial del 78% y que se explica por razones como extrañar la interacción con colegas (43%), dificultades para mantener el equilibrio laboral-familia (38%) y tener que cuidar y/o enseñar a niños en casa (37%).

Pero frente a las cifras de contagio y circulación del virus de las últimas semanas, estas expectativas no necesariamente pueden cumplirse en el corto plazo. "Los temores de los trabajadores y trabajadoras están relacionados por un lado con el contagio; volver a un lugar donde me pueda exponer físicamente a contagiarme. Y por otro parte, también, el miedo a dejar el espacio seguro de la casa, donde he estado, además, con mis hijos", explica Soledad Schott, directora del Centro de Psicología Aplicada de la Universidad de Talca.

Un temor, que como explica la especialista, se basa en la incertidumbre propia de la pandemia y en los distintos mensajes que circulan: "Este miedo se produce por la disonancia que genera, por una parte, estar hablando de presencialidad cuando la mayor cantidad de comunas está en Fase 1. Y por otra, porque los expertos están hablando del alto riesgo de contagio que todavía existe y que las medidas de resguardo deben continuar".

"Aún existe el miedo de contagiarse o los que estuvieron con COVID-19, que puedan volver a enfermarse o que haya que seguir realizando medidas de prevención de contagio y que éstas no se cumplan por todos en la organiza-



Ventajas Modelo híbrido

La pandemia aceleró la implementación del teletrabajo, un sistema que se cree permanecerá pero debe contar con medidas de seguridad.

"Sin duda que llegó para quedarse", comenta la psicóloga Marcela Music sobre el modelo híbrido. Para la especialista, la experiencia del último año

puede ser evaluada como positiva: "Las empresas han incorporado herramientas tecnológicas como Teams, Zoom, Meet, entre otros de seguimiento y control del trabajo e incluso hay algunas organizaciones con resultados muy buenos comparados con el tiempo pre pandemia. Lo híbrido también tiene un impacto en la reducción de costos para las empresas en cuanto a oficinas, estacionamientos, lugares de trabajo y

eso significará un incentivo para que las empresas contraten personal".

"Va a depender de la naturaleza de la organización si el modelo híbrido va a funcionar o no. Las organizaciones deben hacerse cargo de proveer en las casa de las personas, cuando están teletrabajando, con espacios adecuados. Es decir, que las personas cuenten con buena conectividad, con una buena silla. Salvaguardar el espa-

cio de trabajo", complementa Soledad Schott, directora del Centro de Psicología Aplicada de la Universidad de Talca.

Para la académica, el foco de las organizaciones debe estar en confiar en sus colaboradores y trabajar por metas: "Las organizaciones deben confiar en que las personas están comprometidas con sus trabajos, sobre todo si participan en la elaboración de sus propios objetivos".





ción o que no haya protocolos adecuados de seguridad implementados por la compañía”, complementa Marcela Music, psicóloga y gerente general de Talento Virtual.

Para la profesional, a estos también se suman distintos aspectos sociales y personales, con colaboradores a quienes les ha resultado muy bien diferenciar los espacios entre trabajo y el hogar durante su experiencia de teletrabajo, mientras que para otros la experiencia ha sido todo lo contrario. Además, persiste el miedo a quedar sin empleo.

“Hay muchos que sienten la motivación por volver a retomar la “normalidad laboral” y tener espacios diferenciados entre el trabajo y el hogar. Para otros, hay aspectos del teletrabajo que

fueron muy positivos, como por ejemplo los tiempos de traslados se disminuyeron, más espacio destinados a la vida familiar, a acompañar a los hijos y mejorar la forma de relacionamiento con ellos o con la pareja, asimismo, conocer mejor a la familia apareciendo nuevas necesidades o aspectos que no veíamos antes de la pandemia”, agrega Music.

Trabajo en equipo

El principal desafío de los departamentos de recursos humanos se encuentra entonces en poder preparar a los colaboradores de cada empresa para cuando sea el momento del retorno. Un proceso que debería considerar no solo entregar información de forma clara y precisa, sino que idealmente integre a los trabajadores y trabajadoras en la creación de protocolos.

“Los departamentos de gestión de personas deberían estar trabajando en una serie de protocolos asociados al retorno. Tanto en lo que es la implementación física de los espacios como también con la preparación psicológica. Esto significa hacerse cargo de qué es lo que le pasa al trabajador al volver al trabajo después de estar tanto tiempo en su casa”, comenta Schott.

Para la académica es fundamental

que las empresas cuenten con una comunicación de riesgo consistente y que la misma se realice de forma progresiva y respete los procesos personales de cada trabajador: “Por ejemplo, en la Fase 1 no existe soporte para los padres y las madres que tienen la posibilidad de que les ayuden con los cuidados de la casa o de los niños”.

En esta misma línea, para la psicóloga Marcela Music, el proceso de retorno debe ser capaz de flexibilizar las condiciones de reingreso: “Generar cambios en los horarios de entrada y salida de los colaboradores como consecuencia de un aprendizaje de la pandemia, ofrecer tipos de jornada distinta, presencial, híbrida o teletrabajo dependiente del rubro y del tipo de trabajo que realice la persona. Preparar adecuadamente a los líderes de la organización para acoger, contener y motivar a las personas en una organización diferente y en un contexto que ha sido incierto, amenazante y complejo de enfrentar por largo tiempo”.

“Es súper importante el tema de la conciliación trabajo-familia. Es decir que las empresas pongan a disposición de sus trabajadores y trabajadoras tanto recursos económicos como facilidades y flexibilidad para el regreso progresivo”, concluye Schott.

“

“Es muy importante que las organizaciones vayan informando sobre las medidas que han implementado y están implementando para el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores, para reducir así la incertidumbre que puede generar el proceso”.

—

“Es súper importante el tema de la conciliación trabajo-familia. Es decir que las empresas pongan a disposición de sus trabajadores y trabajadoras tanto recursos económicos como facilidades y flexibilidad para el regreso progresivo”.

Soledad Schott, directora del Centro de Psicología Aplicada de la Universidad de Talca.

“

“Los equipos de recursos humanos deben ser los más conscientes del estrés que hemos experimentado todos y todas y cómo éste afecta en todos sus ámbitos”.

Marcela Music, psicóloga y gerente general de Talento Virtual.