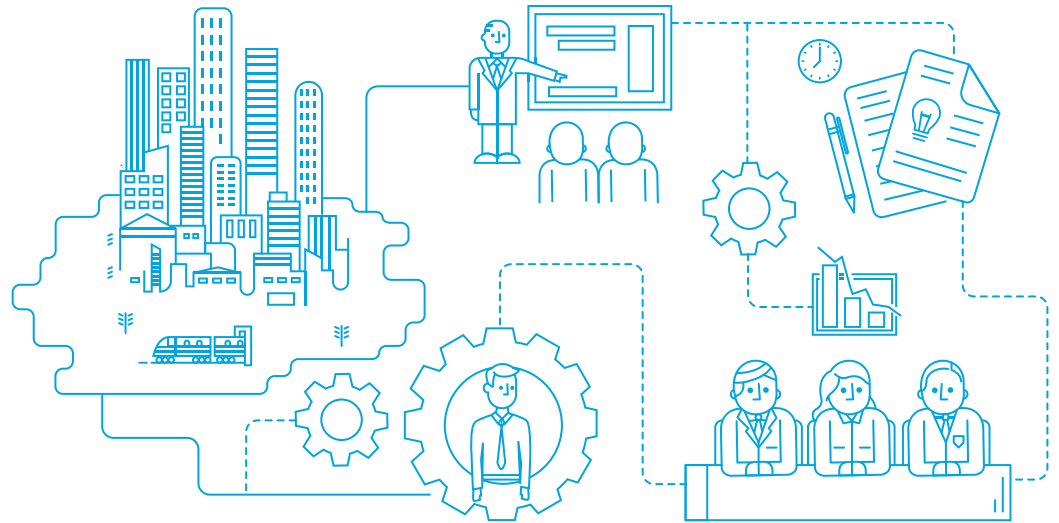


6

CONSEJOS PARA QUE LAS EMPRESAS PUEDAN TRANSITAR LAS DISRUPCIONES EN EL TRABAJO A RAÍZ DEL COVID-19

Alrededor de México y del resto del mundo, las empresas y sus equipos de trabajo se han visto obligados a lidiar con las numerosas interrupciones causadas por la pandemia del Coronavirus. En un esfuerzo por frenar la propagación de la enfermedad, algunas compañías han tenido que despedir empleados, y otras han obligado a sus equipos a trabajar de forma totalmente remota. Si bien estas modalidades de trabajo pueden ser desafiantes, también hay formas en que las empresas del mercado medio pueden adaptarse y desarrollar las mejores prácticas para transitar estos tiempos inciertos. Aquí, algunos consejos para líderes empresariales:



que puedan intimidarlos. "Mi consejo para los ejecutivos es que dejen fluir la creatividad", dice Busse, "y que la gente muestre cómo funcionan mejor. ... Sé tú y saca el trabajo adelante".

1. COMPRENDA CÓMO APOYAR A SUS COLABORADORES EN ESTE NUEVO ENTORNO LABORAL

El cambio a trabajar desde casa es nuevo y turbulento para muchos trabajadores. Los ejecutivos están desarrollando nuevas políticas en torno a la "virtualización" de los empleados, comenta Jennifer Busse, líder de personas y organizaciones en el equipo de consultoría de gestión de RSM. Algunas empresas están alentando a sus colaboradores a asistir a las videoconferencias en sus versiones más confortables, ya sea que eso signifique usar ropa deportiva, no molestarse en maquillarse o hacer cualquier otra cosa para sentirse cómodos. En este nuevo entorno, dice, algunos empleados están hablando más y, por lo general, tienden a ser más ellos mismos, tal vez porque no están sentados en una habitación con ejecutivos

2. FOMENTAR EL COMPROMISO A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO.

Los líderes empresariales y los colaboradores deben ser muy claros con su tiempo, ya que la incertidumbre de la pandemia continúa impregnando la vida diaria, dice Busse. Establecer expectativas claras, agendas y plazos para los logros incluso ha llevado a algunas empresas a ver un aumento en la productividad, dice ella. Parte de la razón de esto puede ser que las llamadas virtuales pueden acortar algunas pláticas informales que suceden cuando nos reunimos en persona. La gestión del tiempo va de la mano con el compromiso de los empleados. Las empresas podrían considerar enviar un consejo de bienestar diario a sus colaboradores, alentándolos a hacer cosas como salir a tomar descansos. Las reuniones de video diarias son otra forma de generar compromiso al unir grupos para hablar sobre proyectos, dice Busse. Los líderes también

deben buscar aprovechar las diferentes perspectivas entre los equipos.

"Sus baby boomers van a pensar en las cosas de manera diferente a los millennials y la Generación Z", dice ella. "¿Cómo comprometer a sus colaboradores para ayudar a su empresa a prosperar y mantenerse activa?"

3. VEA A LOS COMPETIDORES BAJO UNA NUEVA LUZ

Las empresas del mercado medio deben centrarse en encontrar ingresos a corto plazo siempre que puedan para superar esta crisis, dice Busse. Pero la pandemia también requiere un cambio de perspectiva.

"Pensamos tanto en los competidores como en algo malo", dice ella. "Necesitamos dar la vuelta y pensar que nuestra competencia es buena". Tal cambio puede parecer contradictorio en un momento en que todos se preparan para una recesión, pero las empresas pueden unirse para apoyar a sus industrias en general, dice. "Si estoy en la industria manufacturera, ¿a quién conozco en este panorama competitivo con quién puedo hacer una llamada?". Ella dice: "En estos momentos, no vea a sus competidores como competidores solo para ganar la guerra de los negocios. Piense en ellos desde otro punto de vista, ¿cómo ganamos la guerra contra el conocimiento, para que todos podamos permanecer en el negocio?"

4. NO SEA DEMASIADO REACCIONARIO

La reducción de costos es lo más importante para muchos líderes empresariales en este momento. Pero tenga cuidado al tomar decisiones rápidas cuando se trata de las necesidades de la fuerza laboral, insta Busse. "No se puede ser tan reaccionario, y no se puede reaccionar ante las emociones", dice ella. "Necesita liderar desde la calma, ser sincero. ... Tiene que lidiar con los hechos".

En lo que respecta al futuro inmediato, las empresas aún deben pensar en el impacto que tendrán sus decisiones a largo plazo, dice. Eso es tan cierto para las decisiones sobre el número de empleados de la empresa como lo es para cualquier otra parte del negocio. Los líderes deben ser creativos al pensar en lo que podría ser posible implementando medidas de trabajo desde el hogar y otras herramientas virtuales. "Piense en esa lista de proyectos que siempre ha querido hacer. Entregue esos a aquellos colaboradores que quieran contribuir de una manera diferente", dice ella. "Realmente se trata de ser reflexivo e impactante con su negocio y trabajar en cosas que podrían ayudarlo en el futuro".

5. USE LA FLEXIBILIDAD A SU FAVOR

La pandemia ha dado un vuelco a la vida de las personas, y las personas que tienen hijos en casa tienen aún más desafíos que enfrentar en este momento. Las empresas deben comunicarse con los empleados sobre las formas en que pueden querer adaptar sus horarios para beneficiarse a sí mismos y a sus empresas. Para algunos, eso podría significar aprovechar las vacaciones o el tiempo de licencia remunerado para los empleados que desean cuidar a los miembros de la familia, o determinar si algún empleado está interesado en cambiar sus roles. "No todo el mundo puede manejar todo esto emocionalmente: hacer malabares con el trabajo, los niños, las mascotas, las tareas diarias de la casa", dice Busse. "Algunas personas pueden querer ir a tiempo parcial; algunas personas pueden querer hacer tareas por la noche. Hay que adaptarse y ser muy flexible".

6. MANTÉNGASE AL DÍA CON LA LEGISLACIÓN CAMBIANTE

Los ejecutivos de nivel directivo deben colaborar con los jefes de sus recursos humanos y equipos legales para prepararse para manejar los cambios.