

¿La variante Delta ha alterado los planes de reapertura de su oficina?

Nikhil Bhojwani y Deborah Lovich

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

ESTRATEGIA
Y DECISIONES

Justo cuando las empresas se preparan para traer a los empleados remotos de regreso a sus oficinas e instituir nuevos modelos de trabajo híbridos, el mundo experimenta un aumento de las tasas de infección por COVID-19 causadas por la variante Delta. Como resultado, muchas empresas pausado sus anunciadas reaperturas. Este nuevo giro en la pandemia de COVID-19 es uno más de una larga lista (y puede que no sea el último). Considerando esta realidad, he aquí seis principios que los ejecutivos pueden aplicar a la hora de tomar decisiones sobre el regreso a la oficina:

1. Siga priorizando el bienestar de sus empleados: Las personas vacunadas tienen un riesgo mucho menor de contraer COVID-19, incluida la variante Delta, y si la contraen es menos probable que sufran un caso grave de la enfermedad. Sin embargo, datos recientes han llamado la atención sobre raros casos de contagio, y sigue existiendo un alto riesgo para las personas no vacunadas y aquellas con un sistema inmunitario comprometido. Los líderes también deben considerar formas de ayudar a los empleados a superar desafíos adicionales (como el cuidado de los niños, los ancianos y la salud mental) proporcionando flexibilidad, apoyo o beneficios.

2. Adáptese: Los empleados desean una dirección clara, y los directivos tienden a proporcionarla. Las empresas deben evitar caer en la trampa de crear planes que parezcan buenos sobre el papel pero que no funcionen en la vida real. Cuando el futuro es imprevisible, como sigue siéndolo gracias a la pandemia, tiene sentido mantener las opciones abiertas. Los líderes deberían ser francos y honestos sobre lo que no saben.

3. Mejore la comunicación: En la era de la COVID-19, los empleados ya han pasado por una enorme cantidad de cambios, y el aumento de la comunicación puede conducir a mayores niveles de ansiedad. Los líderes deben reconocer esta ansiedad y comunicarse de manera que ayuden a desactivarla o reducirla, en lugar de alimentarla. Los líderes deberían perfeccionar su capacidad de escucha para analizar los matices de lo que los empleados quieren de la empresa. Establecer grupos consultivos de empleados puede garantizar que la comunicación sea bidireccional.

4. Replantee sus prejuicios sobre el trabajo: La proporción de empleados que trabajaron en casa casi se duplicó durante la pandemia. Este cambio demostró la viabilidad del trabajo a distancia para muchos tipos de trabajos.

Este artículo es útil para:

- *Tomar decisiones sobre el regreso a la oficina.*
- *Garantizar que la comunicación sea bidireccional.*
- *Fortalecer la cultura corporativa.*

Este nuevo giro en la pandemia de COVID-19 es uno más de una larga lista (y puede que no sea el último).

Los líderes necesitan reconocer que muchos de los temores de que el trabajo remoto reduzca la productividad o debilite la cultura de una organización son exagerados o pueden mitigarse.

5. Aprenda de los “nativos del zoom”: Los “nativos del zoom” son los recién graduados de la universidad, que comenzaron sus carreras durante la pandemia y, por lo tanto, tienen experiencia en la formación de conexiones sociales a distancia. Pueden compartir consejos con los miembros más veteranos del equipo sobre cómo navegar por los aspectos sociales de las interacciones remotas y asíncronas.

6. No se apresure a definir el futuro: Colectivamente, hemos aprendido mucho sobre cómo se puede hacer el trabajo en las difíciles circunstancias de la pandemia. Sin embargo, este es un proceso de descubrimiento continuo, y las conclusiones sobre el futuro del trabajo son prematuras.

Conforme aumenta la presión sobre los líderes para que tomen decisiones respecto al regreso de los trabajadores a las oficinas o la posibilidad de que trabajen a distancia, los directivos enfrentan un campo minado. Esperamos que estos principios ayuden a los líderes a abordar dicho dilema de una forma que beneficie a todo el equipo y fortalezca la cultura corporativa.

Los líderes necesitan reconocer que muchos de los temores de que el trabajo remoto reduzca la productividad o debilite la cultura de una organización son exagerados o pueden mitigarse.

Sobre los autores:

Nikhil Bhojwani es fundador y socio directivo en Recon Strategy.

Deborah Lovich es socia senior y directora ejecutiva del Boston Consulting Group.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com