

Para que la gente vuelva a la oficina, hágala social

Chris Capossela

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

CAPITAL
HUMANO

En el mundo híbrido actual, el trabajo es cada vez más algo que la gente hace, no un lugar al que van. No hay vuelta atrás al lugar de trabajo anterior al COVID-19, por lo que es hora de repensar el papel de la oficina, tanto para los empleados como para las empresas.

El valor de la oficina está en las personas, no en el lugar. La más reciente investigación del Microsoft Work Trend Index muestra que el 82% de los responsables de la toma de decisiones comerciales dicen que volver a la oficina en persona es una preocupación. Sin embargo, después de años sin tiempo de traslado al trabajo y con la capacidad de administrar de manera más efectiva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, los empleados buscan una razón convincente para aventurarse a regresar a la oficina — y el 73% de los trabajadores dicen que necesitan una mejor razón que solo las expectativas de la empresa. La pregunta es, ¿cuál es una razón convincente para venir a la oficina?

Cuando se les preguntó qué los motivaría a hacer esto, los empleados tuvieron una respuesta contundente: Tiempo social con compañeros de trabajo. Los líderes deben priorizar la creación y reconstrucción de conexiones interpersonales para impulsar la creatividad, el trabajo en equipo y los sistemas de apoyo sólidos que los capaciten para enfrentar los desafíos. **He aquí tres formas en que los líderes pueden preparar el escenario para interacciones sociales significativas:**

— **Eliminar el trabajo rutinario:** Haga de la conexión la máxima prioridad para el tiempo en persona. Nadie quiere ir a la oficina para pasar el día respondiendo correos electrónicos y participando en videollamadas. Sin embargo, eso podría suceder a menos que los líderes y gerentes otorguen intencionalmente tanto el espacio como el permiso para que los empleados pasen ese tiempo reconectándose.

Comprenda que esta socialización en persona no le quita productividad: está impulsando la innovación, la seguridad psicológica, la retención y más. Para fomentar y proteger el tiempo de conexión, aliente a los empleados y equipos a establecer normas en torno a los tiempos de respuesta esperados mientras están en la oficina, para que estar allí no se convierta en una confusión de plazos sobrepuestos.

Este artículo es útil para:

- Fomentar las interacciones sociales en el trabajo.
- Apoyar la reconstrucción del capital social y los lazos de equipo.
- Ayudar a las personas a construir su capital social.

El 73% de los trabajadores dicen que necesitan una mejor razón que solo las expectativas de la empresa.

Para aliviar la ansiedad en torno a la acumulación de trabajo, considere instituir días libres de reuniones de equipo o alentar a los empleados a reservar y proteger el tiempo de concentración, para que las personas sepan que pueden ponerse al día más tarde. Por ejemplo, considere los viernes sin reuniones.

— **Crear nuevos rituales en persona:** Para apoyar la reconstrucción del capital social y los lazos de equipo, los líderes deben diseñar experiencias que reúnan a las personas de nuevas maneras. Cree oportunidades intencionales para la conexión, como un almuerzo prolongado en un restaurante popular cercano, para atraer a los empleados a la oficina, u organice eventos de equipo trimestrales que reúnan presencialmente a todos los empleados para una serie de talleres.

— **Actuar con autenticidad:** ¿Cómo se ve la autenticidad en la práctica? Comienza en la cima. Cuando los líderes marcan la pauta para una cultura auténtica, pueden darse conexiones genuinas y empáticas. Deberá predicar con el ejemplo, usando una voz auténtica que comunique apertura, inclusión y que esté allí para ayudar a las personas a construir su capital social. Como líder, siempre me pregunto cómo puedo crear una cultura y un entorno de trabajo en el que todos los empleados se sientan seguros para conectarse a un nivel más profundo, más allá de las relaciones transaccionales.

Todavía estamos aprendiendo cómo hacer que el trabajo híbrido funcione correctamente. A partir de la investigación, está claro que fomentar la conexión de los empleados es clave para el nuevo rol de la oficina.

A partir de la investigación, está claro que fomentar la conexión de los empleados es clave para el nuevo rol de la oficina.

Sobre el autor:

Chris Capossela es director de marketing y vicepresidente ejecutivo de negocios de consumo a nivel mundial en Microsoft.



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