

Productividad en el trabajo remoto

Cerca del 80% de las empresas en el Perú vienen priorizando el trabajo remoto. Incluso sin la cuarentena, muchas organizaciones optarían por esta forma de laborar desde casa. Así, lo señala la directora de Gestión de Talento Perú y Chile de ManpowerGroup, Cynthia Sánchez.

“Esta pandemia ha cambiado y roto paradigmas a nivel laboral. Una de ellas es la modalidad de trabajo. En este contexto, muchas organizaciones han decidido mantener a dos grupos de personas, uno que haga trabajo remoto y otro presencial (1 o 2 días a la semana), dependiendo de la naturaleza de sus funciones. Esto da pase a un rediseño de la experiencia para cada uno de los colaboradores”, explica.

Para la profesora de Pacífico Business School, Cecilia Boschiazzo, el reto es que las empresas y los colaboradores entiendan que el trabajo remoto se sustenta en la confianza, en clarificar los objetivos, pactar fechas o plazos de entrega y hacer un seguimiento de las tareas, pues esta modalidad continuará en el futuro de forma mixta.

“Dudo que las cosas vuelvan a ser como antes. Creo que nuestros estilos de trabajo van a ser mixtos. Hay actividades que tienen que ver con los servicios esenciales que siempre serán presenciales, mientras que los servicios de soporte y análisis van a continuar de forma virtual”, añade.

- ▶ Cinco consejos de ciberseguridad para el trabajo remoto
- ▶ Latam: empresas consideran un reto crear políticas de beneficios para trabajo remoto

Según la líder de Capital Humano de EY Perú, Alejandra Osorio, las empresas ya están revisando sus estructuras para saber cómo ajustarlas en la post pandemia, considerando que se requieran mantener algunas posiciones de manera remota.

Clarificar los objetivos

Ante esta situación, uno de los mayores retos es mantener la productividad de los trabajadores. Así, de acuerdo a datos de EY Perú, la mayoría de las empresas percibe que con el trabajo remoto se ha mantenido la productividad de sus trabajadores.

“Cada vez más empresas están pidiendo implementar un modelo de gestión del desempeño con KPIs claros. Han dejado un poco de lado hacer una evaluación del desempeño enfocada en competencias y están incorporando el tema de los indicadores”, precisa Alejandra Osorio.

En esa misma línea, Cynthia Sánchez, de ManpowerGroup, afirma que es necesario decirle a cada trabajador qué se espera de ellos, cuál es el objetivo de su posición y qué deben hacer para cumplirlo. Asimismo, comunicarse de manera constante y hacerlos partícipes de los sucesos de la organización.

De otro lado, Alejandra Osorio, de EY Perú, detalla que se está apostando por la integración de los trabajadores a través del team building, bingos y reuniones virtuales, para así para mantener a los equipos motivados. A ello se suman estrategias vinculadas al bienestar del colaborador, como darles soporte en temas de salud, respecto a la COVID-19, las vacunas y las pólizas de seguros.

“Las empresas se han convertido en comunicadores y han tenido que proveer de información a los colaboradores, reforzando toda la parte del salario emocional para incrementar esa satisfacción y vínculo con la organización”, recalca.

Capacidad de gestión de los líderes

Sin embargo, una de las carencias que han saltado a la vista durante este primer año de pandemia y home office es que muchos líderes no tienen la capacidad para gestionar a sus equipos. Cecilia Boschiazzo, de Pacífico Business School, resalta que un gran problema que existe es que hay jefes muy agobiados por la cantidad de cosas que tienen que hacer y les está costando priorizar.

“Hay que entender que uno no puede hacerlo todo. Tenemos que pensar con la cabeza fría hacia dónde van los negocios, hacia dónde van las organizaciones y priorizar las tareas; a partir de ello acordar con el personal qué hacer primero”, asevera. Boschiazzo refiere que en estos momentos se necesita una mentalidad de apertura al cambio.

“Si no estamos atentos a lo que los clientes necesitan para resolver sus necesidades, muchas empresas no van a poder continuar. Uno de elementos claves para que el personal produzca y obtenga resultados es el estilo de liderazgo de los jefes, que hoy tiene que cambiar”, sostiene.

Entonces, es importante que el área de Recursos Humanos acompañe a los gestores de equipos, dotándolos de herramientas de gestión virtual para que sean capaces de sostener un vínculo con sus trabajadores y, de alguna manera, asegurar la productividad de sus equipos.

Flexibilidad laboral

La directora de Gestión de Talento Perú y Chile de ManpowerGroup, Cynthia Sánchez, indica que cada uno de los líderes de la organización tiene que conocer el entorno con el que conviven sus colaboradores para que puedan confluenciar lo profesional con lo personal.

Además de brindarles la flexibilidad que tanto se requiere, ponerles retos para que cada uno pueda participar en los procesos interdisciplinarios, y, finalmente, mantener un feedback constante, que ayudará a encausar y saber si se va por el camino correcto.

“Hay que evitar el estrés laboral. Cada uno de los líderes debe cuidar mucho el espacio y los tiempos para no sobrecargar

a sus colaboradores y dejarlos descansar los fines de semana. Todos necesitamos un descanso y desconectarnos de los procesos laborales, sobre todo en esta cuarentena”, añade.

Se necesita nuevas habilidades

Por otro lado, **según información de EY Perú, solo 20% de empresas tiene paralizada su contratación, es decir, se reactivó considerablemente todo el proceso de reclutamiento de personal, pues al inicio de la pandemia el 80% de las compañías no contrataba.** Así, las organizaciones han implementado nuevos procesos y, por tanto, necesitan incorporar nuevos profesionales.

La profesora de Pacífico Business School, Cecilia Boschiazzo, recalca que, por un lado, hay organizaciones que están apostando por hacer un update (crecimiento de las competencias) de sus empleados. Esta es una apuesta porque las personas mantengan su empleabilidad, generando valor a la organización. Por otro lado, hay conocimientos más sofisticados que necesitan ampliarse en el mercado.

En ese sentido, **la líder de Capital Humano de EY Perú, Alejandra Osorio, coincide en que la cultura de las empresas está sufriendo un cambio brusco hacia los temas digitales,** por eso se necesita que el colaborador tenga esas habilidades, además de adaptabilidad y resiliencia. De esta manera, están teniendo auge todos los profesionales vinculados a la tecnología, inteligencia artificial, digitalización, e-commerce y también salud ocupacional.

Reclutamiento virtual

Por otro lado, para el proceso de selección de trabajadores, durante el año pasado y este, se ha estado apostando por la virtualización, es decir, el uso de las redes sociales y las herramientas tecnológicas, para hacer los primeros filtros, o las videollamadas para las entrevistas. Un claro ejemplo es el uso del video CV corto, donde se hable de la experiencia profesional y del propósito de la persona en su camino de desarrollo.

“Esto ayuda al reclutador a eliminar algunas fases, y si se ve que la persona tiene las competencias necesarias, se valida la experiencia que menciona o detalla en su perfil profesional”, explica Cynthia Sánchez, de ManpowerGroup, y agrega que, pese a la caída del empleo en el país, de todas maneras habrá un crecimiento de los puestos de trabajo este año.