

Trabajo: Seis buenas prácticas que las empresas deberían implementar

El 47% de latinoamericanos procedentes de Perú, México, Colombia, Argentina y Chile prefiere el trabajo remoto, según un estudio realizado por la multinacional Zoho; mientras que el 45% opta por un trabajo híbrido. Además, el 63% del personal asegura que el *home office* ha mejorado su productividad.

Ante estas nuevas modalidades de empleo, se ha vuelto necesario establecer buenas prácticas para reforzar la confianza entre los equipos y crear un clima laboral saludable.

“Las mejores prácticas adoptadas por las compañías no necesariamente representan una gran inversión; pero, sí agregan mucho valor a la organización, porque impactan positivamente en la cultura, que es la columna vertebral de toda empresa, pues permite afrontar las crisis, mejorar la comunicación de los equipos, disminuir la rotación del personal, aumentar la rentabilidad del negocio y tener objetivos más claros”, enfatizó Giancarlo Ameghino, gerente de Gestión y Desarrollo Humano del Grupo Crosland.

El especialista también destaca seis buenas prácticas que se deberían aplicar en las empresas:

1. Creación de espacios digitales de socialización

El trabajo en equipo y el compañerismo no solo deben fomentarse en las oficinas, también es necesario promoverlo desde espacios remotos. “En pandemia, destinamos un momento de la semana para que nuestros equipos se conecten de manera virtual, donde no hablaran nada del trabajo, sino de temas personales. Lo denominamos ‘Momento Crosland’. Además, una vez al mes desarrollamos nuestras olimpiadas internas en formato híbrido, para darnos un respiro del trabajo”, señaló.

2. Alejarse del modelo de “presentismo digital” en el trabajo remoto e híbrido

Una relación se basa en un vínculo de confianza. Por eso, se debe valorar el desempeño en el rendimiento del personal. No se trata de pasar más cantidad de horas conectado, sino de hacer un trabajo de calidad.

3. Aumento de la participación e implicación de los colaboradores

Debemos observar qué funciona en nuestra empresa y cuán satisfecho se siente el personal. Para poder conocer sus opiniones, se pueden realizar encuestas anónimas. “En nuestro caso, el gerente general se reúne quincenalmente para tener desayunos o almuerzos con grupos pequeños de trabajadores”, indicó Ameghino.

4. Capacitación en habilidades digitales

Si bien la cantidad de empresas y colaboradores que se sienten cómodos con el **trabajo remoto** ha aumentado notoriamente, aún no todos los profesionales ni compañías están preparados para este modelo. Por eso, será importante desarrollar una cultura digital en la organización.

5. Adaptación de los estilos de liderazgo

Es importante preparar a los líderes para ajustar las perspectivas del negocio, teniendo como eje un enfoque de gestión más humano. “No solo hemos optado por reforzar el liderazgo humano, sino que disponemos de un día al mes para reuniones del personal con el gerente general, donde se hable con claridad sobre temas como el rumbo de la empresa”, aseguró el experto.

6. Preocupación por la estabilidad emocional

A causa de la pandemia, los casos de burnout aumentaron, debido al *home office*. Frente a esta situación, el equilibrio emocional se volvió una prioridad. “Con un **teletrabajo** que desencadenó en mayores cargas laborales y conexión a medios electrónicos, en Grupo Crosland decidimos establecer una red de apoyo, donde ofrecemos ayuda psicológica a los

colaboradores que presentaran cuadros de depresión, ansiedad o estrés”, afirmó.

“Las buenas prácticas laborales que aplicamos en Grupo Crosland –en complemento con el cumplimiento ordenado de nuestros procesos de reclutamiento, capacitación, desarrollo, gestión del desempeño, pago de planillas y administración del personal– nos han permitido obtener el certificado ABE (Asociación de Buenos Empleadores) en el 2015; y, lo hemos venido revalidando cada dos años, que es el periodo de vigencia de la certificación, siendo la última vez en el 2021”, finalizó.