

IBEX 35 ▼ -0,07% / EUROSTOXX 50 ▲ 0,38% / S&P 500 ▼ -0,22% / EUR X USD ▲ 0,352% / PETROLEC

CincoDías

APERTURA

El Ibex abre con subida del 0,75% en 7.021 puntos »

Fortuna

GESTIÓN >

Cómo plantear la vuelta a la oficina

- Durante la última crisis los trastornos psicológicos y el consumo de alcohol aumentaron un 19%



ANA MUÑOZ VITA



GETTY IMAGES

[Ir a comentarios](#)

Madrid | 23 AGO 2020 - 11:27 CEST

Aún hay mucha incertidumbre sobre cómo será este otoño y cuándo se recuperará la ansiada normalidad. La evolución de la pandemia y los rebrotes están haciendo que muchas empresas cambien sus planes de vuelta a las oficinas o, si ya incorporaron a parte de sus equipos, se planteen dar marcha atrás y volver a instaurar el teletrabajo como norma general. Lo que es seguro es que **conviene estar preparados para todo**. Así, muchas compañías empiezan a establecer protocolos sobre cómo gestionar emocionalmente la reincorporación de la plantilla. Los retos: vencer miedos, retomar rutinas y aprender a funcionar con equipos híbridos, donde algunos de los miembros teletrabajen y otros operen desde las propias instalaciones de la compañía.

Para el director ejecutivo de BICG, Iñaki Lozano, aprender a gestionar de manera ágil diferentes formas de trabajo es el primer paso, sobre todo en vistas a que la incorporación no será total, al menos durante unos meses. “Mientras antes todo el mundo tenía las mismas reglas, todo el mundo estaba en remoto, el trabajo era simétrico; pero ahora no va a ser así y esto genera una dificultad añadida que hay que saber gestionar”, comenta.

A la hora de establecer quiénes vuelven antes a las instalaciones de la compañía, la recomendación es que los responsables de recursos humanos estén muy en contacto con el resto de los equipos para atender así a las necesidades personales de cada uno. “Hay que ver quiénes pueden seguir o no en remoto, no solo por aquellas personas que tienen hijos a los que cuidar, sino también por **aquellas que están completamente aisladas y necesitan volver a la oficina antes**”, expone Lozano. Esta flexibilidad también la reivindica el líder del área de **career** y director de recursos humanos de Mercer, Juanvi Martínez. “La empresa tiene que facilitar que cada empleado aporte de la manera en la que esté más cómodo y sea más sencillo para él, especialmente cuando es muy probable que haya que volver a la fase inicial, cuando lo primordial era garantizar la seguridad”, añade.

MÁS INFORMACIÓN

| **Los jefes suspenden en la gestión de la crisis del Covid-19**

| **Cómo aprovechar las vacaciones en tiempo de teletrabajo**

El principal peligro que tienen estos sistemas, alerta Susana Marcos, directora ejecutiva de People Matters, es que haya gente que caiga en el olvido. “Habrà personas que estén trabajando desde su casa y a quienes no vemos jamás; eso tiene mucho riesgo, porque parece que nunca nos acordamos de quien no está pisando la moqueta diariamente”, continúa la experta, quien insiste en que tampoco se deben engrandecer las virtudes del teletrabajo. No obstante, es consciente también de que uno de los mayores retos a los que se enfrentan ahora las oficinas es a volver a

resultar atractivas para los trabajadores. “Tantos meses en estas condiciones han hecho que nos hayamos adaptado y generado rutinas hasta el punto de que esto es para nosotros la normalidad. Ahora va a haber muchas resistencias que nos va a costar vencer, aunque esta no sea la mejor manera de trabajar”, reconoce.

Más allá de las necesidades individuales, para Marcos es fundamental que los primeros en reincorporarse sean aquellos que tienen una vinculación más directa con los clientes. “La atención al cliente debe ser excelente, la mejor posible, no digo la de antes, sino la mejor, porque según pase el tiempo, el consumidor perdonará menos que el servicio no sea excepcional”, justifica la directiva.

Otro de los departamentos que sigue siendo clave es el de recursos humanos. “Van a tener que darlo todo, asegurarse de que los empleados tienen todas las medidas de seguridad a su alcance, cierto equilibrio mental y, por supuesto, pensar en la sostenibilidad de la compañía en el largo plazo”, apoya Marcos. En esta línea, el principal rol de los líderes, según el vicepresidente de la consultora BTS, André Ribeiro, debe ser tranquilizar a la plantilla. “La gente se pregunta hasta dónde pueden aguantar los puestos de trabajo y se deben tratar con empatía y transparencia este tipo de inquietudes. **Cuantas más preocupaciones tenga la gente en la cabeza, menos productivos van a ser**”, comenta. El directivo insiste en que el primer paso debe ser garantizar la salud y la seguridad de todos los empleados, para después comunicar un plan de regreso que puede ir amoldándose conforme evolucionen las circunstancias.

De cara a este posible retroceso, Martínez insiste en que las compañías deben poner a disposición de los empleados y sus familias servicios de atención psicológica para garantizar su bienestar en todo momento. “Hay un porcentaje muy elevado de trabajadores que considera que esto es fundamental, pero no hay tantas empresas que lo tengan implementado. Existe una brecha muy grande entre lo que se oferta y lo que se demanda”, reivindica el responsable de Mercer, quien considera que esta posibilidad debe poder ofrecerse rápidamente, a distancia y sin necesidad de cumplimentar una gran cantidad de papeleo.

Así lo creen también desde Cigna, cuya directora de recursos humanos, Ana Romeo, critica que las empresas se estén fijando en cuestiones muy físicas, como si abrir o no la cantina, el espacio que debe haber entre las mesas o los diversos protocolos de seguridad, pero no tanto en el aspecto emocional de la vuelta a la oficina. Según un estudio elaborado por la aseguradora, el **67% de los españoles se sintió estresado durante el confinamiento**. “El coronavirus ha afectado a todos los aspectos de nuestro estilo de vida”, recuerda la directiva. Una cuestión que, por supuesto, tiene un fuerte impacto individual, pero que tampoco puede resultar ajeno al mundo laboral. “Esto provoca una disminución en la motivación, en la capacidad de gestionar el día a día...”, desarrolla.

Un problema que se repite con cada crisis: en la de 2008, según las organizaciones de salud pública, los trastornos del estado de ánimo aumentaron un 19%. También creció drásticamente el consumo de alcohol. El 23% de los españoles cree que su vida no será como antes en la vuelta a la normalidad, mientras que en países como Reino Unido o Emiratos Árabes este porcentaje solo alcanza el 13% y el 12%, respectivamente. A la preocupación habitual durante las crisis, en esta ocasión se suma el miedo al contagio. Por ese motivo, desde Cigna han lanzado una guía con pautas para tratar la vuelta a la normalidad desde un punto de vista más psicológico. En ella aparecen consejos para afrontar aspectos como el duelo o la soledad. Aunque Romeo insiste en que cada persona es un mundo y debe ser tratada como tal: **“Lo más importante es saber escuchar y atender a las particularidades de cada uno”**.

Archivado en

[OFICINAS](#)[GESTIÓN EMPRESARIAL](#)[CORONAVIRUS COVID-19](#)[PANDEMIA](#)[CORONAVIRUS](#)

Contenido patrocinado

Recomendado por |

Asesor de dinero

Con solo 250€ en Amazon u otras acciones, podría generar un segundo ingreso

Consejos Financieros

Cómo generar altos ingresos invirtiendo 250€ en acciones de Amazon, Netflix y...

Noticias de hoy

Invierte en Amazon desde 250€. ¡Calcula tus ganancias potenciales ahora!

Y además...