



CONTEXTO COVID - 19

NUEVA COTIDIANEIDAD LABORAL

Lic. Ana Miguel VP Búsquedas IT
Junio, 2020

· LA NUEVA COTIDIANEIDAD ·

En estas últimas semanas hemos empezado a escuchar cada vez más sobre posibles “retornos” a la normalidad, o a nuevas rutinas laborales que de alguna manera retomarían elementos de la cotidianidad laboral previa al Covid - 19.

Esto lleva a pensar en algunas estrategias para implementar en el posible retorno, pero cada una de ellas, tiene diferentes acepciones, consecuencias y dificultades de implementación.

Desde Búsquedas IT, hemos trabajado en una compilación de información en las diferentes empresas a las que brindamos nuestros servicios, a fin de obtener una especie de “glosario” o insumo de buenas prácticas que sirva de apoyo para nuestros clientes.

Es así que a continuación les presentamos una serie de prácticas ajustadas para el retorno:

- LA NUEVA COTIDIANEIDAD -



Colaboradores y su contexto

Analizar el contexto de los colaboradores es clave para poder entender distintos aspectos:

- Disponibilidad real de retorno a la oficina (organización familiar).
- Salud: analizar si el colaborador es población de riesgo o convive con personas calificadas como tal.
- Motivación personal y rendimiento: analizar si es adecuado para el colaborador retornar a la oficina en la modalidad previa al Covid - 19 o es viable establecer variables en este sentido, en función de su rendimiento y motivación.
- Generar alternativas en conjunto con los equipos de trabajo, en función de las necesidades y percepciones del colaborador: puede que muchas personas sientan temor por volver a la presencialidad, y esto es importante trabajarlo y no desestimarlo.

- LA NUEVA COTIDIANEIDAD -



Condiciones Laborales

Identificar qué condiciones laborales deben preservarse para el retorno a la oficina.

- Analizar el Protocolo para la Prevención del Covid -19 estipulado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Doc adjunto) y adoptar las medidas de prevención y seguridad más acordes a la realidad de la oficina. Comunicarlo de manera clara a cada colaborador a fin de generar seguridad y confianza.
- Organizar un proceso paulatino de vuelta a la oficina: dividir equipos de trabajo y asignar días de presencialidad y de trabajo remoto, para descongestionar la coexistencia de colaboradores previniendo la distancia de 1 mt entre puestos laborales.
- Establecer cronogramas para la implementación de las medidas paulatinas de retorno. Comunicarlo de manera adecuada a todos los colaboradores.

- LA NUEVA COTIDIANEIDAD -



Condiciones Laborales

Identificar qué condiciones laborales deben preservarse para el retorno a la oficina.

- Analizar desempeños durante el tiempo de trabajo remoto: evaluar quienes puedan y quieran continuar con la virtualidad, evaluando posibilidades de mantener o alternar esta condición laboral con días presenciales, de manera fija y permanente.
- Monitorear elementos de stress laboral y sobrecarga física en los colaboradores durante estos meses: considerando medidas paliativas de cara a una nueva cotidianeidad que mantenga la virtualidad: muchas veces las jornadas laborales extensas sostenidas en el tiempo generan desmotivación, estrés y por ende bajos rendimientos.
- Generar espacios de "pausa activa" promoviendo que quienes se matengan en la virtualidad, logren encontrar espacios para el desanso y la pausa tan productivos para el rendimiento intelectual.

- LA NUEVA COTIDIANEIDAD -



Procesos de Trabajo

Analizar cómo vienen desarrollándose hoy los procesos de trabajo y qué variables se requieren para lograr eficiencias.

- Evaluar de qué manera se establecieron los procesos de trabajo y metodologías de organización durante la virtualidad, y cómo podrían optimizarse los mismos en la nueva cotidianidad laboral: evaluar aprendizajes y oportunidades de mejora.
- Establecer mejoras a nivel de liderazgo de equipos: qué cosas se pueden enriquecer y profundizar a nivel de prácticas de gestión de equipos presenciales - remoto.
- Introducir nuevas variables en los procesos: de cara a minimizar tiempos de oficina, priorizando la presencialidad para situaciones o eventos que realmente lo ameriten.

- LA NUEVA COTIDIANEIDAD -



Procesos de Trabajo

Analizar cómo vienen desarrollándose hoy los procesos de trabajo y qué variables se requieren para lograr eficiencias.

- Manejar la flexibilidad en los procesos, de manera que sea factible mantener la dinámica de trabajo en caso de que haya que implementar medidas de prevención puntuales (ante colaboradores con síntomas de Covid - 19).
- Elaborar procesos y describir formas de trabajo orientadas a generar nuevas dinámicas en las cuales lo virtual y presencial puedan conjugarse como parte inherente a las condiciones laborales habituales.

- LA NUEVA COTIDIANEIDAD -

Este documento intenta ser una guía respecto a las buenas prácticas a considerar, buscando articular medidas adoptadas durante la crisis Covid - 19 y condiciones de trabajo previas a este período.

Es importante destacar que hoy no somos los mismos. Hemos podido transformarnos y rápidamente darle un giro a nuestra forma de organización laboral para continuar produciendo en un momento crítico.

Tenemos que ser capaces de aprender de ello y adoptar una nueva cotidianeidad que no solo tenga en cuenta condiciones anteriores, sino que considere las mejores condiciones generadas en este tiempo para el mejor desempeño de nuestro negocio y nuestro trabajo.

Se considera que el desarrollo de una nueva cotidianeidad laboral debe poner énfasis en la prevención física, mental y emocional, no dejando de tener en cuenta que cualquier medida preventiva no es 100% efectiva.

· LA NUEVA COTIDIANEIDAD ·

Es así que debemos tener presente otros factores inherentes a la salud del colaborador:

- tiempos de ocio
- excesos en jornadas laborales
- sedentarismo
- dificultades de concentración en el trabajo en casa
- dificultades de comunicación entre pares
- procesos de socialización laboral y fortalecimiento cultural
- rendimiento y motivación
- curvas de aprendizajes
- procesos de crecimiento y desarrollo.

Integrar lo aprendido se vuelve clave para obtener una nueva forma de trabajo que capitalice lo vivido y nos potencie para los tiempos que corren.