

# Reinicio: Regresando al lugar de trabajo

¿Cómo será el regreso al lugar de trabajo en el futuro - ya sea en una oficina, una tienda o una fábrica? En los últimos dos meses, hemos aprendido que más personas de las que imaginamos pueden trabajar de forma remota, pero, para que esto sea la norma en el futuro, deberán adoptarse esas nuevas tecnologías y formas de trabajo. Las empresas también deberán realizar cambios significativos en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Como se verá y funcionará su empresa dependerá de múltiples factores. No podrá controlar todos esos factores, pero puede adoptar algunos de ellos ahora para acelerar su estrategia de fuerza laboral tanto para corto y largo plazo. Al utilizar datos e información para impulsar las decisiones, puede administrar nuevas operaciones, tecnologías y formas de trabajo, mientras satisface las necesidades de su gente y su negocio a medida que avanza.

**Es posible que el trabajo no vuelva a ser lo mismo. Esto es lo que debe hacer ahora para ayudar a mover su empresa y empleados hacia adelante con éxito.**

## Administre la salud y la seguridad

Use los datos como su guía

- **Desarrolle un plan para tratar y ayudar a mitigar las enfermedades en el lugar de trabajo.** A medida que muchos empleados regresan al lugar de trabajo, es probable que se encuentren con otros que han continuado trabajando en el lugar como trabajadores esenciales o aquellos que tienen prácticas de distanciamiento diferentes a las que ellos tienen. Esto puede preocupar a los trabajadores que retornan. A medida que atienda la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, incluya herramientas empresariales para ayudar a proporcionar privacidad e identificar rápidamente los posibles riesgos de exposición.
- **Modele un plan de retorno gradual al lugar de trabajo, por sitio y tipo de trabajo, utilizando datos, no fechas.** Para comprender los riesgos y los problemas de seguridad que podrían surgir en cada lugar de trabajo, use lineamientos específicos del regreso al lugar de trabajo y análisis predictivo del comportamiento. Anticipese y planifique las recurrencias de las medidas de quedarse en casa.
- **Ejecute medidas y controles de riesgo que sean específicos del COVID-19.** Construya un marco para administrar y monitorear los riesgos legales y operativos y procedimientos relacionados con el regreso al lugar de trabajo, para ayudar a respaldar la salud y la seguridad de su gente, la continuidad del negocio y las nuevas formas de trabajo a corto plazo. Esto incluye establecer expectativas para los proveedores, vendedores y otros que entran en contacto con sus trabajadores e instalaciones.

## Desarrolle un plan y estrategia

Concéntrese en las personas, la productividad y en cómo trabaja.



Apóyese en las nuevas tendencias de acción y la solución de problemas a través del empoderamiento y la confianza Desarrolle una **estrategia general de la fuerza laboral y un plan de acción** que ponga a las personas primero, incluyendo un enfoque de toma de decisiones consistente basado en datos, y establezca los riesgos y controles adecuados para permitir la salud y seguridad de su gente, la continuidad del negocio y, a corto plazo, nuevas formas de trabajo.



Determine quién necesita regresar al lugar de trabajo. Al 22 de abril, casi la mitad (**49%**) de **las empresas** dicen que están planeando hacer del trabajo remoto una opción permanente para los roles que lo permitan. Confirme que su estrategia trate con las necesidades de las personas que trabajarán en el sitio o de forma remota, ya sea de forma temporal o indefinida.



Desarrolle un manual de retorno al lugar de trabajo. Movilice una oficina de transición enfocada en el retorno al lugar de trabajo para cumplir con todos los aspectos del plan: la fuerza laboral, clientes, necesidades del lugar de trabajo, salud y seguridad, y los modelos de ingresos y costos, entre otras áreas.

## Lidere y comunique los cambios

Sea guiado por el propósito, el optimismo y la claridad.

- **Vaya lejos en su propósito.** Tome decisiones con una política de "sin remordimientos" siempre que sea posible. No se arrepentirá de tomar decisiones que se enfoquen en la seguridad de sus empleados o en el papel de su empresa en la comunidad.
- **Inspire y enseñe a las gerentes nuevas formas de liderar.** Los últimos dos meses han desafiado a los líderes a pensar en cómo involucrar e inspirar a sus equipos en un tiempo de incertidumbre y constante cambio. Eleve las historias de éxito y brinde una clara orientación y planes sobre cómo mantener esas prácticas.

## Opere bajo las demandas del cambio

Adaptarse a lo que sigue a medida que las condiciones cambian

- **Construya escenarios de las necesidades su fuerza laboral en tiempo real.** La segmentación de empleados, la secuencia de apertura de las instalaciones y, para los empleados de oficina, hacer planes para operar en un 35% al 50% de la capacidad en persona durante un período prolongado. Desde nuevos puestos especializados al cambio de recursos o cambios de personal, incorpore análisis basados en datos para ayudar a reducir costos y preservar trabajos cuando sea posible.
- **Acelere las formas de trabajo digitales y remotas.** Actualmente, el **40% de las empresas** dicen que planean **acelerar nuevas formas de trabajo y la automatización como parte de su estrategia de regreso al lugar de trabajo**. Concrete cómo mejoraría los procesos que han tenido éxito utilizando nuevas tecnologías.
- **Encuentre formas rentables para mejorar sus operaciones principales.** Considere un **enfoque de servicios administrados**, para que pueda obtener la experticia que tal vez no tenga internamente y escale rápidamente.
- **Cuando regrese al lugar de trabajo, no volverá a las mismas formas de trabajo.** Adopte y desarrolle aptitudes y **nuevas formas de trabajo** que tengan sentido para su lugar de trabajo. Deje ir la forma en que siempre ha hecho las cosas. En cambio, **actúe rápido y decisivamente para adoptar nuevas estrategias, herramientas, tecnologías** y formas de colaboración y comunicación para el futuro.

## ¿Y ahora qué?

A medida que avanzamos hacia un trabajo que se ve muy diferente al de hace solo dos meses, es más importante que nunca guiarse por conocimiento impulsado por datos sobre su personal, procesos, finanzas y riesgos. Eso le dará el conocimiento que necesita para actuar con confianza.

Tenemos experiencia, servicios, soluciones y la tecnología para ayudarlo volver a trabajar.

## Recapacite sobre las instalaciones y la tecnología

Considere cómo y dónde trabaja la gente

- **Comprométase a la automatización y acelere el movimiento a lo digital.** Ahora ha visto de primera mano qué procesos manuales han obstaculizado su funcionamiento eficiente, así que mejore o reemplace esos procesos. **Acelere la adopción digital**, comenzando con tecnologías y procesos que permitan a sus empleados ser más productivos. Las empresas que ya habían estado operando más digitalmente se han podido administrar mejor durante esta crisis.
- **Evalué su huellamobiliaria.** Considere lo que podría ser permanente – o lo que durará por lo menos hasta el próximo año más o menos: capacidades reducidas en el lugar de trabajo y un mayor número de puestos remotos permanentes. Utilice **conocimiento impulsado por datos** para determinar dónde puede reducir los costos.
- **La capacitación es esencial para adoptar nuevas políticas y directrices.** Planifique capacitaciones sobre las nuevas medidas de seguridad para los trabajadores que retornan a las instalaciones. Solidifique nuevas prácticas e incorpore capacitaciones virtuales para aquellos que trabajan de forma remota a la largo. Espere que surjan problemas y esté preparado para atenderlos.
- **Planifique y realice inversiones para lo imprescindible.** Debe cumplir con las diferentes demandas de herramientas e infraestructura, y cumplir con los requisitos reglamentarios que cambian a diario. Manténgase al día sobre lo que se requiera y lo que su gente necesite para mantenerse productivo.

## Desarrolle políticas y cultura empática

Sea sensible ante la situación que enfrenta su gente

- **Planifique horarios de trabajo con un enfoque prioritario para las personas.** Tenga en cuenta no solo las necesidades de distanciamiento físico, sino también las preocupaciones de los empleados que de repente tienen nuevas responsabilidades en el hogar o tienen problemas de salud. Recomiende o proporcione opciones de transporte alternativo y seguro, si es necesario, particularmente para aquellos que dependen del transporte público.
- **Comprenda las necesidades de los trabajadores mejorando la escucha a los empleados.** Luego, **defina e implemente políticas** para tener en cuenta las limitaciones individuales y los niveles de comodidad de los empleados, incluidos los problemas de salud subyacentes, el cuidado infantil, etc.
- **Reevalúe las medidas de rendimiento, las preocupaciones de los empleado y los bloqueos de productividad.** Análisis de preferencias de empleado para bien desarrollar una estrategia de fuerza laboral que sea ágil y que pueda actuar y reaccionar rápidamente. Reevalúe y realínee el desempeño comercial, el desempeño individual y las estructuras de compensación que sean apropiadas para las condiciones de su negocio.
- **Concéntrese en el bienestar de su gente.** Considere nuevos o frescos programas de bienestar de empleados para demostrar afecto y ayudar a reducir el estrés emocional, físico y mental del entorno actual. Comprenda las principales limitaciones de su fuerza laboral y ayude a su personal a trabajar productivamente en los momentos en que pueden ser más efectivos.