

COVID19, un punto de inflexión para las empresas y las personas

Los aplausos a las 8 de la tarde, las muestras de solidaridad entre vecinos, los policías arriesgándose por la población, el ejército desinfectando residencias de ancianos, los camioneros, personal de supermercado, limpieza etc., al pie del cañón en pleno confinamiento y, sobre todo, los sanitarios como soldados que luchan denodadamente contra un enemigo invisible al que vencerán.

Éstas son las imágenes que perduran en nuestra retina en las últimas semanas. Pero cuando esta guerra finalice con la victoria del personal sanitario y cuando todos volvamos a nuestras rutinas, nos deberíamos preguntar, ¿qué vamos a hacer diferente?

Nuestra vida y nuestra relación en el entorno laboral no debería ser la misma que la que era antes de la pandemia del COVID19. Este confinamiento debe enseñarnos que somos capaces de trabajar también en remoto, que podemos colaborar en grupo, aunque no estemos sentados al lado de nuestro compañero de equipo y que también podemos dar nuestra mejor versión cuando no tenemos a nadie que controle continuamente lo que hacemos.

Para ello, debemos auto gestionarnos, comprometernos, apasionarnos con nuestro trabajo; en definitiva, conseguir ese auto liderazgo que nos permitirá dar lo mejor de nosotros mismos, independientemente del lugar en el que nos encontremos.

Para alcanzar este nuevo reto al que nos enfrentamos, los equipos han de tener objetivos claros y medibles, que permitan comprobar que el rendimiento esperado se está produciendo.

¿Qué se espera entonces de nosotros en este futuro organizacional, una vez que las compañías hayan tomado sus decisiones sobre ERTES o ERES? Cuando haya pasado la primera ola de expedientes de regulación, ¿cómo será la relación con nuestros empleados? Sabiendo que nos enfrentamos a una recesión en la economía global, sabiendo que esta pandemia va a dejar a numerosos países en un estado crítico debido al parón en la actividad productiva y comercial, sabiendo que esto conllevará un reajuste de los recursos y capacidades de las empresas, ¿qué podremos hacer, una vez realizado este reajuste y vuelto a una normalización de las tareas?



Jose Miguel Sánchez.
Psicólogo motivacional, experto
en empresa y deporte.
Profesor IE Business.
Coach con más de 3.000 horas
de coaching ejecutivo.
www.jmiguel Sanchez.com

Será fundamental la gestión que lleven a cabo las personas que tienen la responsabilidad de dirigir equipos y de crear relaciones productivas y eficientes entre los empleados. Sin duda, los líderes tendrán que guiar a sus equipos hacia una nueva forma de trabajar en la que serán clave los siguientes puntos:

1. Pondrán la transformación digital al servicio de los equipos con el objetivo de obtener la máxima eficiencia del tiempo y de los recursos de los mismos. Unos y otros, en cierto modo, se convertirán en expertos en el uso de la tecnología.

2. Colocarán al empleado en el centro. La tendencia humanista que hemos visto que llegaba con fuerza a las organizaciones en los últimos años, parece que ha venido para quedarse. Las experiencias que vive nuestro colaborador en la empresa son clave para que se comprometa con su trabajo. Cuando estas vivencias son positivas, generan en el colaborador la necesidad de devolver lo que está recibiendo, de dar lo mejor de sí mismo, independientemente del lugar desde donde lo haga. Las relaciones personales

con nuestros colaboradores serán todavía más importantes, si cabe.

3. Cada vez más, tendrán que actuar con una mentalidad estratégica. Puesto que las máquinas harán el trabajo más administrativo, las personas se deberán encargar de pensar más allá de lo obvio, de forma más creativa y no basándose tanto en lo que funcionó ayer, sino en lo que necesitará mi cliente mañana.

4. Tomarán más decisiones apoyándose en los datos. Vivimos en un mundo de *infoxicación*, por lo que debemos filtrar esa cantidad ingente de información para utilizar la que necesitamos en nuestras decisiones. De nuevo, la tecnología, los algoritmos, la inteligencia artificial, nos permitirán acceder, examinar y elegir en cada momento la opción más acertada en función de los datos de los que dispongamos. Nuestro objetivo será identificar patrones que nos permitan realizar acciones diferenciales.

5. Crearán un entorno donde el estrés negativo se reduzca. La OMS lleva tiempo indicando que el estrés es una de las principales causas de absentismo y rotación laboral en las compañías, por lo que será responsabilidad de los líderes generar un contexto organizacional en el que las personas se sientan cómodas, seguras, motivadas y satisfechas para ofrecer el máximo de sus capacidades. La confianza, la solidaridad, la colaboración y la gratitud serán actitudes necesarias para alcanzarlo. Si además, trabajamos en remoto al menos una vez por semana, esto facilitará que alcancemos una de las demandas que más tiempo llevamos haciendo en el entorno laboral, la conciliación entre la vida personal y la profesional.

La diferencia entre las empresas que superen esta crisis y salgan mejor que entraron en la misma y las que se queden ancladas a un mundo que ya está cambiando, vendrá dada por el modo en que lideren el nuevo entorno al que nos enfrentamos. Las que aprovechen esta ola para ver más allá de lo negativo que vemos hoy, tendrán una ventaja competitiva sobre las demás.

Y tú, líder, ¿seguirás haciendo lo mismo que antes o explorarás nuevas formas de comprometer y motivar a tus equipos en el nuevo entorno? ■