

Adecco ofrece consejos para la motivación laboral en tiempos de la COVID-19

Trabajar desde casa puede llegar a ser todo un reto, ya sea por falta de motivación, de concentración o incluso por no tener contacto personal con el equipo. En palabras de Carlos Viladrich, director de RRHH del Grupo Adecco: "se debe evitar la sensación de aislamiento, mantener el sentido de pertenencia y cercanía; y la valoración y el reconocimiento son clave"

Cuando la pandemia estalló en España, nadie imaginó que duraría tanto tiempo. A mediados de marzo, nada más decretarse el Estado de Alarma, se pensaba que el confinamiento y las restricciones acabarían rápido y pronto volvería la normalidad: el trabajo presencial, el colegio, el ritmo de vida acelerado, las reuniones, los eventos, etc. A raíz de la COVID-19 ha cambiado drásticamente la forma de pensar de la sociedad, tanto en el ámbito personal como en el laboral. Las actitudes y comportamientos no son los mismos. Actualmente la humanidad se está enfrentando a un cambio de paradigma que perdurará en el tiempo. Por eso, debido al virus, se han tenido que tomar medidas especiales en todos los sentidos.

Las primeras semanas de confinamiento el trabajo en remoto fue la solución para muchas empresas para continuar con su actividad, protegiendo la salud de los empleados, que se tuvieron que adaptar con rapidez a la extraordinaria situación. Fue tal la implementación de este modo de trabajo que las videoconferencias llegaron a aumentar un 150%, según un estudio publicado por el Grupo Adecco.

Trabajar desde casa puede llegar a ser todo un reto, ya sea por falta de motivación, de concentración o incluso por no tener contacto personal con el equipo. ¿Qué se debe hacer para que esto no ocurra? ¿Cómo se deben gestionar los equipos que están teletrabajando? En este contexto, el Grupo Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, busca dar respuesta a estas cuestiones y aportar una serie de consejos a las empresas y los managers de los equipos.

En palabras de Carlos Viladrich, director de RRHH del Grupo Adecco para el Sur de Europa "se debe evitar la sensación de aislamiento, mantener el sentido de pertenencia y cercanía; y la valoración y el reconocimiento son clave".

Es importante que los departamentos se ocupen de la motivación laboral, especialmente en esta situación tan complicada. "Es fundamental que se establezcan rutinas de comunicación, que se combinen sesiones individuales y colectivas, dar mayor estructuración a las tareas a realizar, el tiempo y las entregas. Se debe encontrar un buen balance, evitando el aislamiento o el exceso de control (es un riesgo que denota falta de confianza) y siempre es importante establecer una relación basada en la confianza, y en este caso, con el trabajo en remoto, adquiere más relevancia", señala el directivo de RRHH.

Muchos empleados llevan varios meses trabajando desde casa, cada vez son más las compañías que

fomentan el teletrabajo, y muchas lo mantendrán hasta 2021, o indefinidamente; pero ¿se puede mantener el apego a la empresa trabajando tanto tiempo a distancia? ¿Cómo se logra? ¿Qué deben hacer los managers? ¿Y las organizaciones? Como explica Carlos Viladrich: “Trabajando en remoto o no, es clave que la persona se sienta valorada, reconocida en su aportación de valor y una pieza importante del equipo. Esto se logra con los consejos que he mencionado anteriormente: rutinas de comunicación, combinar espacios colectivos e individuales, establecimiento de expectativas, reconocimiento, equilibrio entre confianza y control, etc.”.

Vuelta a la oficina

Después de seis meses algunas compañías están volviendo de manera gradual a los centros de trabajo. Desde Adecco nos cuentan cómo ha sido el balance de estas primeras semanas de vuelta a la oficina: “El reencuentro ha sido positivo, sereno y prudente. Pero decir que hemos vuelto a las rutinas anteriores a la pandemia sería faltar a la verdad. La situación de riesgo sigue ahí, y los protocolos vigentes son muy exigentes. Estamos adaptándonos a esta situación que sigue sin ser de ‘normalidad’. Pero, sin lugar a duda, hemos aprendido y adquirido más cosas buenas que malas. Lo que no quita que también hemos tenido la oportunidad de identificar áreas en las que debemos mejorar, como evitar caer en el error del micromanagement ante el trabajo en remoto, establecer eficaces y eficientes rutinas de comunicación, etc.”, señala el director de RRHH de Adecco.

Aunque muchas organizaciones han optado por el teletrabajo, lo cierto es que la mayoría de ellas no se atreven a implantar este modelo al 100%. Por eso, ya son varias compañías las que han iniciado el modelo híbrido tras los meses de confinamiento, lo que permite que se pueda trabajar en la oficina durante una parte de la jornada laboral y el resto del trabajo se hace desde casa. Según el estudio “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo”, un 74% de los empleados a nivel global afirma que la mejor manera para conseguir avanzar en su puesto de trabajo es, sin duda, el poder combinar el trabajo a distancia con el trabajo en la oficina. En palabras de Viladrich: “la pandemia nos ha obligado a una inmersión ‘exprés’ en el trabajo en remoto. Esto ha sido lo único positivo de toda esa lamentable situación. Hemos avanzado muchísimo en nuevas formas de trabajo y creo que se dibuja un futuro en este modelo híbrido con mucha mayor nitidez que en el pasado”.

Teletrabajo indefinido

No todos los empleados quieren seguir trabajando a distancia, son muchos los que tienen ganas de volver a la oficina, pero no pueden, ya sea por política de la empresa o por ser de riesgo desde el punto de vista sanitario. ¿Cómo se debe actuar con aquellos que quieren volver a los centros de trabajo, pero no tienen la opción de hacerlo? “Está claro que si no es posible es porque hay condicionantes de fuerza mayor a los que tenemos que adaptarnos. Debemos intentar compensar, en la medida de lo posible, sus ‘demandas’ de proximidad incrementando la frecuencia de contactos. Las interacciones virtuales suelen circunscribirse enteramente a contenidos profesionales, echándose de menos los espacios de relaciones extra- profesionales que se dan en momentos de descanso. Buscar espacios para este tipo de contactos puede ayudar a quienes los echen en falta”, asegura Viladrich.

En el caso de que, por cuestiones de espacio, por política de empresa o por alguna normativa, no se pueda volver a la oficina, ¿es recomendable hacer algún tipo de reunión o encuentro físico entre los miembros de un equipo cada cierto tiempo para retomar el contacto personal? “El formato ideal es una buena combinación entre trabajo presencial y virtual. El trabajo 100% virtual sólo es posible en determinadas tareas y siempre de forma limitada en el tiempo. Por ello, mantener rituales presenciales

siempre será recomendable si las circunstancias lo permiten”, afirma el director de RRHH de Adecco.

Datos de contacto:

Adecco

+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Comunicación](#) [Marketing](#) [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>