



Tres maneras de ayudar a las personas a trabajar inteligentemente durante los tiempos del Covid-19 (y después también)

#1 ABRAZAR NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

- **Aprovechar herramientas tecnológicas** que nivelan el campo de juego para todos los trabajadores (no solo aquellos que estaban equipados para trabajar a distancia).
- **Permitir la colaboración pero también garantizar la seguridad y la privacidad de los datos** al explicar a los trabajadores que todos son responsables de proteger los datos, mientras inician prácticas y procedimientos que fortalecerán la seguridad de los datos dentro del negocio.
- **Concentrarse en la producción, no en estar en línea.** Se suele poner demasiado énfasis en “ser visto” como un indicador de cuán comprometido está un trabajador en línea con una organización. Asegurarse de establecer objetivos claros y medidas para cumplirlas, en lugar de estar conectado en horarios específicos.
- **Crear estructuras para equipos remotos** con encuentros calendarizados y listados de objetivos informales, impulsando el compromiso ya que los trabajadores se sentirán incluidos y comprenderán claramente el valor de su producción diaria.
- **Encontrar las formas para expresarse en una cultura digital.** Crear circuitos específicamente dedicados para que los empleados pueden encontrarse y compartir sus costados más humanos.
- **Pensar a largo plazo.** La reacción al brote del COVID-19 dejará como legado la construcción de una forma de trabajar más cercana a las necesidades de las personas, demostrando que somos capaces de superar barreras físicas.
- **Pensar en el trabajo remoto no como un desafío a superar, sino una ventaja a alcanzar desde la organización.** Al no vincular el trabajo a una ubicación física, democratizamos las oportunidades y nos abrimos un mundo de nuevas posibilidades.

#2 PRIORIZAR EL LIDERAZGO FUERTE

- **Recordar que el liderazgo preparado y responsable** es crucial para reaccionar rápidamente y de forma competente en tiempos de crisis.
- **Predicar con el ejemplo.** Los líderes deben estar disponibles y visibles en las herramientas en línea y los canales de comunicación proactivamente y participar de forma comprometida en las conversaciones que oportunamente vayan surgiendo.
- **Confiar en que los equipos sean más autónomos** pero con procesos, responsabilidades y roles claramente definidos para medir resultados y reajustar los comportamientos.
- **Considerar nuevas maneras de trabajar y cumplir con los objetivos puede contribuir a la transformación de la industria**, rediseñando los modelos de negocio y diversificando las cadenas de valor y los mercados, lo cual beneficiará al negocio a largo plazo.
- **Recordar que un buen plan de contingencia es sólo el inicio** que sienta las bases necesarias para luego conquistar las posibles oportunidades y así, repensar a la compañía y a su liderazgo en un contexto de gran transformación impuesto por la crisis.

#3 ENFOCARSE EN CAPACITARSE Y MEJORAR LAS HABILIDADES

- **Ayudar a las personas a aprender, adaptarse y cumplir nuevos roles** con nuevas formas de trabajar.
- **Estar listos para entrenarse en la digitalización.** Seminarios webs y tutoriales en línea “resuelven” la co-presencia. Los cuestionarios y las pruebas permiten a las empresas verificar el aprendizaje y mantener el compromiso en constante crecimiento.
- **Crear una cultura que permita a las personas nutrir su capacidad de** aprendizaje y actualizarse continuamente. La Revolución de las Habilidades que hemos predicho está sucediendo aquí y ahora, asegurándole a las personas que la capacitación y la adaptación es la forma en que las compañías seguirán siendo competitivas y en la que las personas seguirán estando motivadas y comprometidas, brindando valor a largo plazo.