



Como aumentar el desempeño y bienestar en el Trabajo Remoto

Como aumentar el desempeño y bienestar en el Trabajo Remoto

Recientemente EMA Partners terminó una encuesta a nivel global con la participación de más de 400 empresas internacionales en más de 25 países, de la cual participaron CEO's y Directores.

Si bien las conclusiones son muchas e interesantes (ver link para solicitar encuesta completa al final), hay una preocupación común y global en los CEO y Directores respecto a ¿cómo ayudar a los trabajadores a aumentar su desempeño y bienestar en la nueva realidad del Trabajo Remoto?. Entendiendo y reconociendo esta inquietud, proponemos algunas pautas a considerar tanto por los ejecutivos como por los trabajadores para elevar el desempeño y bienestar en el Trabajo Remoto, entendiendo que es interés de ambos que esto suceda.

Los principales desafíos que se escuchan de líderes y trabajadores tiene que ver con demasiadas distracciones, fatiga por exceso de reuniones virtuales, gestión de prioridades, soledad, inadecuado intercambio de información (excesiva o escasa), gestión del bienestar, miedo a enfermedades, incertidumbre del futuro, ausencia de horarios en inicio y finalización de tareas, y muchos otros problemas que hoy hacen que el desempeño, el bienestar y la motivación de la gente estén en niveles muy por debajo de los habituales.

Una pregunta válida para un líder, como un punto de partida de conocer que pasa, sería ¿Cómo la están pasando mis colaboradores con la llegada del trabajo remoto?. Seguramente un líder que tiene desarrollada la escucha activa podrá recabar valiosa información de sus colaboradores. Es evidente que la empatía es una virtud necesaria para liderar en estas circunstancias, por lo que el líder debería desplegar rápidamente un liderazgo uno a uno, manteniendo un enfoque individual, entendiendo el ritmo y situación particular de cada colaborador, inculcando la ambigüedad como un concepto a incorporar, liderando de forma flexible y personalizada.

Ahora bien, damos por sentado que todas estas actividades o iniciativas del nuevo liderazgo ya han sido conversadas, y de alguna forma u otra están siendo practicadas por los líderes, con mayor o menor éxito, sin embargo ¿cómo puede saber fehacientemente (medir o parametrizar) un líder que va por el camino correcto en su gestión?, ¿qué elementos debe tomar como punto de partida para iniciar una acción que mejore el desempeño, bienestar y motivación, y que en futuras mediciones obtenga un parámetro cierto y real que le indique una tendencia o resultado?

La tecnología no solo avanza para permitirnos el trabajo remoto, también avanza para ayudarnos a conocer y entender mejor a nuestros colaboradores y darnos la posibilidad de cambiar la gestión desde el “yo pienso” dándonos la oportunidad de gestionar desde “los datos” formato que va tomando sentido en RRHH, ¿acaso no gestionamos con datos en ventas, marketing o finanzas?

Hoy en día podemos medir muchas variables de nuestros colaboradores y así hablar de elementos concretos, medibles y gestionables, que se adapten a la mayoría del conjunto, o a determinados grupos, o a un solo individuo.

El concepto de “People Analytics” no se limita a variables de ausentismo, accidentes y otros, hoy existen herramientas concretas que nos ayudan a medir el nivel de compromiso, identificando que factores son sobre los que debo actuar para ser más efectivo en cada caso. También podemos hacer lo mismo en comportamientos e identificar las características de comportamiento y/o de personalidad de cada colaborador e identificar como este se ve afectado ante el trabajo remoto, pudiendo rápidamente y con información fehaciente, diferenciar por ejemplo: a los que se sienten perdidos y frustrados ante la posibilidad de obtener resultados, o a los que principalmente necesitan una guía clara para avanzar, o bien los que la falta de interacción con su equipo les genere soledad y/o aburrimiento y así otros grupos claros de perfiles a identificar que necesitan soluciones distintas en cada caso.

Cada persona es única y hoy día tenemos muchos elementos para poder medir e identificar cada situación y a partir de ahí avanzar en una gestión consistente y efectiva del capital humano.

Desde EMA Partners, los invitamos a repensar y conversar acerca de estas posibilidades que nos da la tecnología para hacer una Gestión de Personas más moderna, medible y efectiva. La gestión basada en datos es un nuevo paso hacia el futuro y el profesionalismo que construimos cada día juntos.

Solicitar encuesta Global EMA 2021 completa a:
buenosaires@ema-partners.com

Autores



Lucrecia Airaldi Managing Partner

Lucrecia Airaldi fundó Airaldi Smart Human Connections en el 2007 y es su Managing Partner. Sus especialidades son Búsquedas Ejecutivas, Benchmarking de candidatos específicos de la industria, Mapeo de Talentos y Coaching de Carrera.

Hace más de 17 años, Lucrecia inició su carrera como Head Hunter & Executive Search Consultant trabajando en firmas locales fuertes como Alex Pitasi & Associates y Bureau Consultants. Con el tiempo se convirtió en una profesional reconocida entre los mejores Headhunters en mercados específicos, fundando Airaldi Smart Human Connections.

Antes del negocio de consultoría de búsqueda de ejecutivos, Lucrecia ocupó cargos gerenciales en RR.HH. en Mars Inc., así como en Gestión de cuentas de ventas para Young & Rubicam (Grupo WPP) y Grupo Telefónica.

Ella participa activamente en los programas de Mentoring para las mejores universidades como Di Tella, IAE Business School, UCA y otras. Habiendo vivido en el extranjero la mayor parte de su vida, habla inglés, español y francés.



Lucrecia Airaldi



Fernando Terrile

Director de Executive Search

Fernando se unió como socio en Airaldi SHC en 2008. Participa activamente en programas de tutoría para las mejores universidades como Di Tella, UCA y UCEMA.

Su carrera de consultoría comenzó hace 12 años y ha desarrollado con éxito estrategias apropiadas de búsqueda y selección para muchos de los clientes de Airaldi SHC dentro de una amplia gama de industrias. Antes de unirse a esta firma, ocupó posiciones gerenciales en áreas Comerciales y de Comercio Internacional para compañías multinacionales en bienes de consumo, industrias automotrices, así como también en empresas de Retail y franquicias.

Fernando es licenciado en Comercio Internacional por la Universidad de la Marina Mercante, tiene un MBA (Master en Administración de Empresas) por la UCEMA. Es Coach certificado ante la IAC (International Association of Coaching) y realizó posgrados de Recursos Humanos, Cambio, Innovación y Agilidad en la gestión de Personas de UCEMA y de Recursos Humanos en la Era Digital en la Universidad Di Tella, Habla español e inglés.



Fernando Terrile

Desde 1988, EMA Partners ha estado prestando servicios locales en empresas internacionales en todos los sectores industriales. La firma ha contribuido en ayudar a sus clientes a reclutar miles de líderes que han tenido un profundo impacto en sus organizaciones y la sociedad en general.

A través de nuestra asociación con Decision Dynamics AB (mediante un acuerdo de propiedad intelectual), EMA Partners es un proveedor mundial en evaluaciones de liderazgo y otros servicios de asesoramiento a nuestros clientes.

Nuestra experiencia radica en evaluar, contratar y desarrollar líderes en la Junta directiva, C-Suite y en el nivel ejecutivo superior de todas las industrias

Entre nuestros clientes se incluyen corporaciones globales, compañías locales y organizaciones sin fines de lucro.



Buenos Aires

EMA Partners Argentina | Airdi SHC

Av. Cordoba 795, 7th Flr. Suite #14
Buenos Aires - CP 1054
Argentina

Teléfono: (54) 11- 4313-6757
Email: buenosaires@ema-partners.com

GLOBAL FOOTPRINT

Amsterdam | Bangalore | Bangkok | Barcelona | Bogotá | Boston | Brussels
Buenos Aires | Chennai | Chicago | Copenhagen | Delhi NCR | Dubai | Düsseldorf
Frankfurt | Helsinki | Hong Kong | Istanbul | Johannesburg | Kiev | Lima | Lisbon
London | Madrid | Mexico City | Miami | Milan | Montreal | Mumbai | New York | Oslo
Paris | Prague | Riyadh | Santiago | São Paulo | Shanghai | Singapore | Stavanger
Stockholm | Tokyo | Toronto | Warsaw | Zurich