

There are no translations available.

Circular 1707-2021

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado en el diario “El Economista” el día 05 de marzo 2021, sobre algunas empresas que pudieron ayudar a sus colaboradores y ¿qué pasó con los empleos de las que no pudieron otorgar esa ayuda?

¿Qué hicieron las empresas mejor evaluadas por sus colaboradores en la pandemia?

De acuerdo con la certificadora Great Place to Work, en esta pandemia el personal en teletrabajo ha necesitado respaldo económico o de herramientas para realizar sus labores a distancia, pero también de apoyo emocional.

Al inicio de la **pandemia de covid-19** las empresas atravesaron una “gran incertidumbre de cómo hacer las cosas”, recordó Paulo Preciado, vicepresidente de Consultoría y Formación de la certificadora Great Place to Work (GPW) México. Muchas compañías temían enfrentarse a una evaluación de su personal; “sé que vamos a salir mal”, se adelantaban las y los líderes.

A un año de ese momento, GPW, compañía dedicada a la consultoría de empresas, dio a conocer las prácticas que implementaron [aquéllas que resultaron con evaluaciones más alta entre sus colaboradores](#). Cada año, esa organización da a conocer la lista de las calificadas como los mejores lugares para trabajar.

A nivel administrativo, algunas de las medidas implementadas para **enfrentar el impacto de la crisis** por la pandemia fueron:

- El cuerpo directivo redujo su salario hasta 30% desde abril pasado y hasta que se normalice la situación económica
- Compromiso de que bajo ninguna causa se afectara la nómina de los colaboradores
- Bonos mensuales de hasta 800 pesos a todo el equipo, incluidos los becarios, para gastos de luz y/o internet por el teletrabajo
- Bono económico covid-19 al equipo en planta de producción por el riesgo de contagio que asume
- Apoyos económicos de hasta 300 dólares para que adaptaran su espacio de trabajo en casa
- Préstamo de sillas de la oficina y se les ofreció una evaluación ergonómica
- Comidas para el personal que debía asistir al centro de trabajo
- Reconocimiento a quienes atienden a clientes en las sucursales, otorgando alimentos o productos que la empresa adquiere de negocios locales para apoyar a la comunidad
- Entrega de despensas a las familias de los colaboradores
- Pruebas de detección de covid-19 a domicilio sin costo para el personal

En el terreno de **políticas laborales** generales, las mejor evaluadas fueron:

- *Home office* para quienes, por la naturaleza de sus operaciones, como información financiera, se consideraba riesgoso que laboraran fuera del centro de trabajo
- Flexibilidad en el horario de las juntas y una duración máxima 45 minutos
- Creación de un equipo de gestión de crisis para evaluar, todas las semanas, las acciones contra la pandemia y la sostenibilidad de la organización.
- El director o directora general ha mantenido una línea de comunicación abierta con todo el personal. Ha informado las acciones de la empresa frente a la pandemia
- Programas de apoyo emocional para el personal y su familia a través de sesiones virtuales con especialistas en el tema
- Programa de salud para promover la pérdida de peso especialistas en nutriología

Apoyo emocional, la principal demanda

Al inicio de la pandemia de covid-19 el principal requerimiento de las personas fue contar con herramientas para laborar a distancia. A un año de ese momento, que no se avizoraba tan

largo, sus principales demandas son de **apoyo emocional**, de acuerdo con Alma Rosa García Puig, directora de Great Place to Work (GPW) México.

Según los datos que ha podido obtener esa compañía, [las empresas que atienden estas necesidades](#) y se convierten en “un buen lugar para trabajar tienen hasta tres veces más retorno financiero”. Además, disminuye hasta 50% la rotación voluntaria y “se recuperan más rápido de las crisis”.

Otra de las peticiones de las trabajadoras y los trabajadores en esta pandemia ha sido la creación de “**canales más abiertos de comunicación**”, detalló en conferencia de prensa virtual. Hace un año muchas empresas “creían que el *home office* no se podría lograr” en sus organizaciones. Actualmente cerca del 30% ha decidido que no regresará a una oficina, según diferentes estudios, señaló.

“El reto será cómo acompañar esa toma de decisiones”, ayudarles a estar al día y encaminar su transformación, cuando todos los días surge una nueva herramienta tecnológica y el aspecto emocional del personal en confinamiento va desgastándose. Y, al mismo tiempo, “en ese ánimo, cómo nosotros estamos también transformándonos para estar fuertes para ese acompañamiento”, reconoció la directora de GPW México.

De la incertidumbre a la confianza

Si de algo ha servido todo este tiempo es que “ratificamos que en situaciones desafiantes, [si la organizaciones le brindan cuidado](#) , acercamiento y compañía a su personal, éste le retribuye de manera natural”, indicó Paulo Preciado.

Las organizaciones que “no escatimaron recursos, priorizaron el trabajo de la gente e invirtieron en **esquemas innovadores**” fueron las mejor evaluadas por sus empleadas y empleados. En 2020, del total de las organizaciones analizadas, 96% lograron la certificación que otorga GPW.

Esto demuestra que la gran mayoría “sí estaba preparada a pesar de las dificultades por la pandemia” y que implementaron “prácticas adaptadas al **cuidado del colaborador**”, afirmó

Alma Rosa García. La gran parte de esas empresas recibía asesoría de GPW previo a esta crisis.

Cuando las organizaciones cuentan con una certificación, “8 de cada 10 colaboradores y colaboradoras creen que su líder es confiable”, agregó. En cambio, cuando no cuentan con distintivo que respalde una cultura laboral sana, “6 de cada 10 piensa que su líder no es confiable”.

Lástima que el gobierno no realizo un plan de ayuda para la conservación del empleo y muchas de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas perdieron la posibilidad de conservar la fuente de empleo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”