

Ayudar a su equipo en la transición de vuelta al lugar de trabajo



Después de haber estado en sus casas por mucho tiempo, los empleados están comenzando a regresar a sus lugares de trabajo. Luego de evitar espacios públicos, compartir el espacio con los compañeros de trabajo puede generar miedo. Los diferentes métodos para estar seguro también pueden agregar estrés. Como gerente, usted puede ayudar. Comience por aceptar las posibles emociones de los empleados. Luego, tome medidas para abordar sus preocupaciones.

Comprender las reacciones de la vuelta al trabajo

Para muchas personas, volver a trabajar hará que afloren emociones y comportamientos basados en el miedo. Cuando los empleados temen enfermarse, tienen niveles más altos de estrés y ansiedad. Incluso pueden experimentar depresión, cansancio o trastorno por estrés postraumático. En el trabajo, es posible que se irriten con facilidad. Esto es particularmente cierto si sienten que el comportamiento de los compañeros de trabajo implica un riesgo. Empezar a tener una nueva rutina también puede dificultar la atención. Incluso puede provocar el síndrome de desgaste profesional.

Tenga en cuenta que los empleados tendrán diferentes reacciones y emociones. Algunos se sentirán ansiosos de volverse a conectar y regresar a la “normalidad” después de haber estado aislados durante tanto tiempo. Muchos experimentarán una mezcla de emociones. Y algunos pueden estar sufriendo una pérdida.

Comunicar las medidas de seguridad

Lo más importante que puede hacer es darle tranquilidad al equipo. Hable claro sobre las precauciones de seguridad del COVID-19. El respaldo de estas medidas por parte del líder es fundamental para ayudar a que los empleados se sientan seguros. Siga las pautas establecidas por organizaciones, como los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), y las regulaciones estatales y locales. Comunique las expectativas de manera clara y asegúrese de liderar con el ejemplo.

Tan pronto como se anuncien los planes de reabrir su lugar de trabajo, pídale a los miembros del equipo que aporten sus comentarios. Recuerde que es posible que tengan diferentes (o incluso contradictorios) métodos para estar saludables. Algunos pueden usar mascarillas. Algunos pueden poner en práctica el distanciamiento social. Y algunos pueden pedir quedarse en sus casas un tiempo más. Otros pueden no tener ninguna duda. Acepte y respalde las preferencias de su equipo. Haga su mejor esfuerzo para satisfacer las solicitudes. Ayude a resolver conflictos. Y cree un entorno donde los empleados se sientan cómodos expresando sus necesidades.

Abordar el impacto emocional

Además de abordar la seguridad del equipo, asegúrese de abordar el impacto emocional de volver al trabajo. En lugar de una vuelta inmediata a la "rutina de siempre", piense en una adaptación gradual. Sugiera a los empleados expresar de manera abierta el estrés o la angustia en el trabajo. También puede probar estas recomendaciones:

- Al dirigirse a todo el equipo, compórtese de manera ejemplar. Hable con calma. Fomente la empatía y la colaboración.
- Esté pendiente de su equipo. Comuníquese con frecuencia con cada miembro del equipo, en especial, al comienzo.
- Preste atención a lo que funciona bien y a lo que no.
- Comparta recursos de salud mental y emocional, como el Programa de Asistencia al Empleado.
- Considere crear espacios privados para quienes están sufriendo una pérdida o problemas de salud emocional.
- Aliente a los miembros del equipo a hacer descansos de conciencia plena. Es una buena forma de que se comuniquen con sus propias emociones a lo largo del día.

En medio de una transición difícil, puede facilitar la experiencia para su equipo. Sea empático, considerado y comprensivo. Y siempre escuche con atención.

Este programa no debe usarse para necesidades de emergencia ni de atención de urgencia. Ante una emergencia, llame al 911 si está en los Estados Unidos o al número de servicios de emergencia locales si está fuera de los Estados Unidos, o visite el departamento de accidentes y emergencia más cercano. Este programa no sustituye a la atención brindada por el médico o un profesional. Debido a la posibilidad de un conflicto de interés, no se brindará asesoramiento jurídico sobre asuntos que puedan implicar acciones jurídicas contra Optum o sus filiales, o cualquier entidad a través de la cual la persona que llama está recibiendo estos servicios de forma directa o indirecta (por ejemplo, empleador o plan de salud). El programa y todos sus componentes, en particular los servicios a los miembros de la familia menores de 16, pueden no estar disponibles en todos los centros y están sujetos a cambio sin aviso previo. Los niveles de experiencia o de educación de los recursos del Programa de Asistencia al Empleado pueden variar según los requisitos de contrato o los requisitos reguladores del país. Es posible que se apliquen exclusiones y limitaciones de cobertura.

Optum® es una marca registrada de Optum, Inc. en los Estados Unidos y en otras jurisdicciones. Todas las otras marcas o los nombres de productos son marcas comerciales o marcas registradas de la propiedad de sus respectivos propietarios. Optum es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades.

© 2020 Optum, Inc. Todos los derechos reservados. WF998385 203170-062020