

La Gestión del Cambio: Impulsando el Regreso a las Oficinas con Éxito

En la era post pandémica, muchas compañías se enfrentan a un desafío importante: atraer a los empleados de vuelta a las oficinas.

En los últimos años la captación y retención del talento se han convertido en grandes retos para las empresas. Han experimentado grandes crisis de talento y saben que para que las personas se sientan conectadas y comprometidas con la empresa, deben atender a nuevas necesidades y demandas.

El trabajador quiere sentirse como en casa cuando va a trabajar. Las principales razones por las que quiere ir a la oficina son: tener acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo de su carrera profesional, conseguir equilibrio entre vida laboral y personal, participar en iniciativas de sostenibilidad, contar con espacios de trabajo asignados más grandes y más privacidad en los espacios de trabajo.

En definitiva, existen nuevas necesidades que el espacio de trabajo debe cubrir para ganarse el trayecto de las personas. Los equipos quieren volver a una oficina a la que merezca la pena desplazarse.

La **gestión del cambio** se ha convertido en una herramienta esencial para lograr este objetivo, facilitando y acelerando la transición desde la situación actual a la situación deseada, minimizando las resistencias iniciales y maximizando los beneficios.

El Cambio como Constante

En el mundo empresarial actual, el cambio es constante. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 aceleró una transformación sin precedentes en la forma en que trabajamos. El trabajo remoto se convirtió en la norma, y la resistencia al cambio se hizo evidente. Ahora, después de un periodo de experimentación y aprendizaje de dos años, en el que las empresas han ido descubriendo las carencias que supone un exceso de trabajo remoto, las oficinas vuelven a abrir sus puertas y a reclamar el regreso de sus antiguos habitantes, y la gestión del cambio se vuelve crucial.

El proceso de consultoría y gestión del cambio que ofrece Steelcase para ayudar a las organizaciones a gestionar la vuelta a la oficina, es una herramienta clave para lograr este objetivo, ya que permite identificar y gestionar las resistencias, expectativas y necesidades de los empleados, alinear a la dirección, así como diseñar e implementar estrategias de comunicación, formación, involucración y acompañamiento que faciliten el cambio.

5 Claves para Gestionar el Cambio para el Regreso a las Oficinas

1. Comunicación Clara y Continua

La comunicación es la columna vertebral de cualquier estrategia de gestión del cambio. Las empresas deben comunicar de manera clara y constante por qué el regreso a las oficinas es importante, y que beneficios reportará tanto a la empresa como al empleado.

2. **Escuchar, entender y Abordar las Preocupaciones**

Es esencial escuchar a los empleados y comprender sus preocupaciones. Algunos pueden sentir incertidumbre o preocupación, mientras que otros pueden haberse acostumbrado a la flexibilidad del trabajo remoto. La gestión del cambio implica abordar estas preocupaciones y buscar soluciones juntos.

3. **Flexibilidad en la Transición**

Una transición abrupta puede generar resistencia. Las empresas pueden implementar estrategias flexibles, como permitir un regreso gradual, ofrecer opciones de trabajo híbrido adaptadas o proporcionar horarios escalonados para que los empleados se adapten al nuevo entorno.

4. **Un espacio de trabajo que mejore a la experiencia de trabajar desde casa**

La mejor manera de atraer a los empleados es ofrecerles un espacio de trabajo diseñado para que se sientan “mejor que en casa” ofreciendo espacios y herramientas que no puede ofrecer el “home office”.

Ahora las oficinas tiene el reto de reinventarse para dar soporte a su nuevo papel y a las nuevas necesidades de los trabajadores: colaborar, socializar, aprender, conectar y coordinarse con sus líderes y con sus equipos...y también a sentirse parte de una organización y de un propósito.

5. **Cultura de Apoyo**

Fomentar una cultura que respalde la adaptación y el aprendizaje continuo es esencial. Celebrar los éxitos, reconocer el esfuerzo y proporcionar recursos para el desarrollo personal pueden ayudar a que los empleados se sientan valorados y comprometidos.

Beneficios de una Gestión del Cambio Efectiva

Una gestión del cambio efectiva no solo facilita el regreso a las oficinas, sino que también trae consigo una serie de beneficios, que incluyen:

- **Aumentar el compromiso y la satisfacción de los empleados**, al involucrarlos en el proceso de cambio y hacerles partícipes de los beneficios de la presencialidad, como el contacto directo con los compañeros, el acceso a recursos y servicios, o la mejora de la conciliación.

- **Reducir el estrés y la ansiedad que puede generar el cambio**, al ofrecer información clara y transparente sobre los motivos, objetivos y planes del cambio, así como resolver las dudas y preocupaciones que puedan surgir.

- **Mejorar el rendimiento y la productividad de los empleados**, al proporcionarles las herramientas, habilidades y apoyo necesarios para desempeñar sus funciones en las nuevas condiciones de trabajo, así como reconocer y recompensar sus esfuerzos y logros.

- **Fomentar la innovación y la creatividad de los empleados**, al crear un ambiente de trabajo más dinámico, colaborativo y estimulante, que favorezca el intercambio de ideas, el aprendizaje continuo y la generación de soluciones.

En conclusión, la gestión del cambio es una herramienta fundamental para atraer a los empleados de nuevo a las oficinas, ya que les ayuda a adaptarse al nuevo escenario laboral de forma positiva y eficaz. Para ello, es importante contar con un equipo de gestión del cambio que lidere el proceso, así como con el apoyo y compromiso de todos los niveles de la organización.

Contactanos

En Steelcase, a través del proceso de consultoría y gestión del cambio, ayudamos a los clientes a desarrollar una estrategia de transformación personalizada, explorando a fondo la experiencia de trabajo de las organizaciones, considerándola de manera holística para mejorarla y conseguir los objetivos estratégicos de la empresa.
