

# Decálogo para la vuelta presencial a la oficina

La vuelta de las vacaciones de verano ha coincidido con la reincorporación al trabajo presencial de muchas personas. Y se está produciendo en un momento de gran incertidumbre, debido a la evolución de los contagios. La mayoría de las compañías están haciendo un esfuerzo para gestionar esta vuelta a la 'nueva realidad', adoptando modelos híbridos que combinan trabajo presencial y remoto, y haciendo frente a sentimientos como el miedo y la frustración de sus empleados. La comunicación interna puede ser una herramienta de gran ayuda para afrontar esta situación.

RETO *Flexibl*Eficiente  
Gana la empresa, ganamos todos

Desde Grayling, y como parte de nuestro #RetoflexibleEficiente, queremos compartir unos sencillos consejos para ayudar a las organizaciones en esa vuelta presencial de sus empleados a la oficina:

- 1 Gestiona el miedo a la vuelta a la oficina:** el contacto continuo con los empleados es fundamental para detectar ese miedo que se está produciendo en la mayoría de las plantillas y poder garantizar un regreso a las oficinas seguro y responsable. Desarrolla diferentes acciones para tratar de combatir ese miedo.
- 2 Mejora la experiencia del empleado:** es importante que las empresas aporten las medidas necesarias para que la vuelta al trabajo sea lo más llevadera posible: desarrollo de protocolos de prevención y seguridad, valoración de la disposición de la vuelta a los lugares de trabajo teniendo en cuenta la situación personal de cada empleado, coordinación de los empleados que van a estar en la oficina y los que van a trabajar en remoto, evaluación del grado de compromiso y motivación de los empleados....
- 3 Potencia la importancia del bienestar:** es necesario seguir desarrollando la escucha y cercanía, reforzar el mensaje de que lo primero es la salud. Las medidas de bienestar emocional cobran ahora si cabe mayor relevancia.
- 4 Refuerza el papel de los managers, crucial en la gestión de las emociones:** los managers están siendo la clave en estos momentos como principal nexo de los empleados con la compañía. Los líderes necesitan poner en marcha redes de equipos, crear mucha empatía con los empleados, además de una buena comunicación, ya que una mala gestión por su parte puede poner en riesgo el plan de adaptación a la nueva normalidad. Facilita a sus managers las herramientas necesarias para acercarse a sus equipos de forma efectiva y mejorar la productividad y el rendimiento.
- 5 Fomenta la flexibilidad:** el proceso de vuelta a la oficina va a ser largo porque habrá dificultades en incorporar a toda la plantilla a la nueva realidad y aquí la flexibilidad se convierte en incuestionable. Incrementa los días de teletrabajo y plantea nuevas formas de trabajar.
- 6 Comunica, comunica y comunica:** la dirección debe transmitir una visión de futuro, de transparencia en las acciones que se están llevando a cabo y una comunicación continuada muy directa, principalmente a través de los managers. Es importante que desde comunicación se asesore y mantenga un consenso sobre cómo comunicar para facilitar esta labor a todos los portavoces.
- 7 Refuerza tus estrategias de sostenibilidad y compromiso social:** la crisis ha impulsado estrategias de sostenibilidad y compromiso social. Surge una oportunidad excepcional para alinear la visión y el propósito de los empleados con las nuevas estrategias, una forma fundamental para fomentar el compromiso.
- 8 Busca nuevas fórmulas que fusionen el mundo físico y el virtual:** se ha detectado un cansancio entre los empleados por los formatos virtuales. Ha llegado el momento de reinventarse a través de nuevas herramientas y formatos para lograr una comunicación más efectiva. Organizar eventos y actividades donde haya una unión del mundo físico y del mundo virtual empieza a ser fundamental en estos momentos.
- 9 Revisa tu estrategia y propósito:** la pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de un cambio de prioridades, planes de acción a corto plazo y modelos organizativos. Atributos como la flexibilidad, la innovación, la digitalización, la accesibilidad cobran mayor peso en las propuestas de valor y serán clave para retener el talento en el futuro. Al igual que la seguridad, que debe ser incuestionable a partir de ahora.
- 10 Extrae lecciones:** recoge y analiza qué ha funcionado y qué no durante la pandemia (teletrabajo, trabajo en equipo, liderazgo), y establece nuevos protocolos para el futuro.

Si quieres profundizar en estos consejos, conocer qué acciones puedes desarrollar para ponerlos en marcha de forma efectiva, o necesitas ayuda en cualquier otro ámbito de Comunicación Interna, no dudes en ponerte en contacto con nosotros en el **91 522 10 08** o en [almudena.rodriguez@grayling.com](mailto:almudena.rodriguez@grayling.com)