

Recopilar las necesidades de los miembros del equipo

“Al integrar evaluaciones de necesidades estructuradas y continuas en la cultura del lugar de trabajo, las organizaciones pueden fomentar un sentido de pertenencia, mejorar la colaboración y aumentar la satisfacción laboral general



Introducción

Comprender las necesidades de los miembros del equipo es esencial para fomentar la inclusión, el compromiso y la productividad en lugares de trabajo remotos e híbridos. Sin interacciones en persona, los retos tácitos pueden pasar desapercibidos, lo que conduce a la falta de compromiso o a la desigualdad. Recoger y abordar de forma proactiva las necesidades de los empleados garantiza un entorno de trabajo eficaz y de apoyo en el que todos se sienten valorados, escuchados y capacitados para dar lo mejor de sí mismos.

Apoyando a los trabajadores remotos

Los entornos de trabajo remotos e híbridos (DRH) ofrecen flexibilidad, pero también plantean retos a la hora de identificar y atender las necesidades de los empleados. En las oficinas físicas, las interacciones informales ayudan a los directivos a evaluar el bienestar, la carga de trabajo y el compromiso. Sin embargo, en los entornos remotos, la ausencia de interacciones espontáneas puede dar lugar a problemas que se pasan por alto, como el aislamiento, la falta de reconocimiento o los problemas de conciliación.

Los distintos miembros del equipo pueden tener necesidades diferentes en función de sus funciones, circunstancias personales o estilos de trabajo. Algunos pueden necesitar una comunicación más clara, mientras que otros necesitan una mayor conexión social o un mejor acceso al desarrollo profesional. Sin un esfuerzo proactivo, las empresas corren el riesgo de crear un entorno en el que algunos empleados se sientan desatendidos o desvinculados.

Además, los equipos remotos pueden abarcar diferentes zonas horarias, culturas y competencias tecnológicas. Un enfoque único para todos no funciona; en su lugar, las organizaciones deben buscar opiniones activamente, crear políticas integradoras y adaptar las soluciones a las diversas necesidades.

Al integrar evaluaciones de necesidades estructuradas y continuas en la cultura del lugar de trabajo, las organizaciones pueden fomentar un sentimiento de pertenencia, mejorar la colaboración y aumentar la satisfacción general en el trabajo.

Implementación de estrategias de evaluación de necesidades

Para garantizar la equidad y la justicia, las organizaciones deben enfocar la recopilación de necesidades teniendo en cuenta la inclusión. He aquí algunas estrategias clave para mitigar los riesgos de discriminación:

1 Garantizar la igualdad de acceso a los canales de comunicación

los empleados deben disponer de múltiples formas de expresar sus necesidades, como encuestas, reuniones individuales y formularios de opinión anónimos en línea. Algunos empleados pueden sentirse incómodos hablando en grupo, por lo que la diversidad de métodos garantiza que se escuchen todas las voces.

2 Utilizar los datos para identificar patrones

analice periódicamente los comentarios para detectar disparidades en la experiencia. Si determinados grupos declaran niveles de estrés más elevados o menor acceso a las oportunidades, pueden adoptarse medidas específicas para cubrir las lagunas.

3 Evitar los prejuicios en la toma de decisiones

Los gerentes deben recibir formación para reconocer los prejuicios inconscientes a la hora de evaluar y responder a las necesidades de los empleados. Por ejemplo, dar por sentado que los padres necesitan más flexibilidad y pasar por alto necesidades similares de los empleados con discapacidades puede generar desigualdad.

4 Aplicar políticas integradoras

Los acuerdos de trabajo flexible deben diseñarse para beneficiar a todos los empleados, no sólo a los más ruidosos. Las políticas estructuradas sobre horarios de reunión, distribución de la carga de trabajo y desarrollo profesional garantizan la equidad en todos los ámbitos.

5 Fomentar la seguridad psicológica

Los empleados deben sentirse seguros compartiendo sus necesidades sin temor a consecuencias negativas. Un mensaje de liderazgo claro y la protección de la confidencialidad pueden ayudar a generar esta confianza.

Conclusión

Aplicando mecanismos estructurados de retroalimentación, fomentando la comunicación abierta y abordando proactivamente las disparidades, las organizaciones pueden crear entornos de trabajo equitativos en los que todos los empleados se sientan escuchados, valorados y apoyados. Dar prioridad a estos esfuerzos conduce a un mayor compromiso, una mejor colaboración y una cultura empresarial más solidaria.



Referencias

- Manager Talking Points: Remote, Hybrid and On-site Arrangements
<https://cardinalatwork.stanford.edu/workplace-essentials/flexible-work/manager-resources/manager-talking-points-remote-hybrid-and-site>
- "Building Workplace Belonging in a Hybrid Environment" by Guidehouse
<https://guidehouse.com/insights/defense-and-security/2024/building-workplace-belonging-in-a-hybrid-environment>
- "Leadership Strategies in Remote and Hybrid Workplaces" by Kandaovr
<https://us.kandaovr.com/blogs/news/leadership-strategies-in-remote-and-hybrid-workplace>