

# LAS CONEXIONES SOCIALES EN EL CONTEXTO LABORAL

Por Álvaro López Peralta

 @Almakulop

**M**as allá de la incertidumbre que genera la situación política actual hay muchos otros temas importantes en nuestra sociedad que merecen nuestra atención. Por ejemplo, no existen dudas de que los lazos sociales en el lugar de trabajo solían ser mucho más fuertes antes de la pandemia y sus consecuencias. A medida que han cambiado las formas tradicionales de trabajar las conexiones en el lugar de trabajo, que son esenciales tanto para el avance individual como para la cohesión organizacional, se han debilitado.

Por otro lado, existe amplia evidencia de que para aquellas empresas u organizaciones que cuentan con un modelo o esquema operacional flexible que así lo permita, el trabajo remoto es conveniente y productivo. Muchos empleados se preguntan por qué deberían ir o regresar a la oficina si están siendo eficaces y productivos. En este nuevo contexto la oficina se está convirtiendo en un nuevo espacio no deseado o "fuera de contexto".

Sin embargo, es necesario hacer la tarea de fortalecer las conexiones sociales de los colaboradores y esa responsabilidad corresponde directamente a los líderes, quienes podrán utilizar varias estrategias para facilitar la reconstrucción de las redes, las relaciones y el compromiso necesarios para fortalecer la productividad y la cultura de la empresa.

A veces las mejores soluciones son las más sencillas. Llamar a los miembros del equipo para saludarlos y ponerse al día rompe las interacciones impulsadas por la agenda que crean fatiga en línea y conectan persona a persona. Las llamadas no necesitan ser largas; su poder proviene de la autenticidad. Un buen líder de una organización puede llamar a varios empleados todos los días, sin programar, con el solo propósito de saber cómo están. También se pueden considerar espacios de tiempo para reuniones presenciales, como el "viernes de equipo" para el almuerzo social y la



resolución de problemas en grupo.

La mayoría de los colaboradores pueden conectarse con frecuencia con sus jefes y compañeros de trabajo; para facilitar ese comportamiento es necesario tener un entorno inclusivo, en el que los miembros del equipo de trabajo sientan fuertes lazos positivos que permitan un mejor desempeño. Esa es una consideración importante para los colaboradores cuando planifican sus carreras.

La inclusión en el lugar de trabajo, definida como la medida en que las personas sienten que su yo auténtico es bienvenido en el trabajo, permite hacer las conexiones y contribuciones que avanzan en sus objetivos profesionales. Las oportunidades de participación para los colaboradores más jóvenes es clave.

Un regreso a la oficina no necesariamente resolverá el problema. De hecho, sin otras acciones significativas, incluso podría resultar contraproducente. El mundo ha cambiado y las actitudes de los empleados o colaboradores también. Para construir comunidad, cohesión y un sentido de pertenencia las organizaciones necesitan evolucionar en su enfoque hacia el manejo de las condiciones laborales de sus colaboradores.

Es muy importante investigar lo que más extrañan

los colaboradores sobre las interacciones en persona mientras realizan el trabajo individual desde casa; eso permitirá establecer planes de acción orientados a satisfacer las necesidades que se identifiquen.

No hay dudas de que se necesita tiempo para crear

estas prácticas y descubrir que funcionan satisfactoriamente puede requerir algo de experimentación. El reto y las apuestas para las organizaciones empresariales son altas. Si los colaboradores no encuentran la cultura, la conectividad y la cohesión que buscan, estarán propensos a buscar oportunidades en otra parte.

