

MEMORIAS DE LA CHARLA CON EXPERTO:  
TIPS PARA EL RETORNO AL NUEVO NORMAL  
DESDE LA PERSPECTIVA ORGNIZACIONAL

NAISA GORMAZ  
PDH, MA



# Memorias de la charla

## El nuevo normal

- Lo que sea después de la pandemia NUNCA será igual que antes
- Esto seguirá causando ansiedad e incertidumbre de las personas.
- El modelo SCARF es una guía para ayudar comprender y ayudar.

# Modelo SCARF

## El modelo SCARF muestra el camino para motivar e influenciar a las personas.

Estatus (S), Certidumbre (C), Autonomía (A), Relaciones (R) y Equidad (F)\*

- 1.** Estatus: es el nivel de confianza y seguridad de la persona. Un feedback a tiempo y de la mejor forma será suficiente para mantenerlo.
- 2.** Certidumbre: hace referencia al manejo de la incertidumbre. Una comunicación clara y abierta es la clave para que se genere certeza.
- 3.** Autonomía: es el control que tenemos de las situaciones.
- 4.** Relaciones: es la proximidad con las otras personas. Crear espacios de interacción fortalecerá las interacciones.
- 5.** Equidad: la justicia como parte de la realidad de la organización. Un trato justo con todos es parte de la convivencia.



Por sus siglas en inglés\*

# Memorias charla con experto

## El Futuro:

1. Usemos el modelo SCARF para ayudar a comprender lo que nos pasa a las personas y accionar desde ahí.
2. Creemos equipos de avanzada que están solamente pendientes del futuro, viendo escenarios
  1. Una "mano" puesta en el hoy y otra en el futuro.
3. Revisar los procedimientos que los distintos países están ya elaborando, ir preparando desde ahí.
4. Asumir que el trabajo será mixto entre presencial y teletrabajo, asegurar los medios para el teletrabajo.
5. Dar tiempo para acostumbrarse a la nuevas dinámicas., dadas por las relaciones sociales y los nuevos espacios de trabajo.
6. La comunicación es esencial, preparar los protocolos de re-inducción a los espacios físicos de los empleados.

# Memorias de la Sesión

## Gestión Emocional y liderazgo

1. Se necesitan líderes CONTENEDORES
2. Abrir espacios de vulnerabilidad, donde los líderes pueden ser contenidos.
3. Espacios de escucha y empatía con la gente, mostrar los procesos emocionales para normalizar las etapas.
4. Mantener sobre la mesa la mayor cantidad de información posible (Comunicados frecuentes y oficiales de la organización)
5. Hacer pulsos constantes de clima con las personas y equipo para saber como van
6. Asegurar que los profesionales de RRHH tienen recursos de contención, así como todos quienes tienen roles de liderazgo.

# Memorias de la Sesión

## Cultura

1. Asegurar que los valores establecidos se convierten en conductas reales
2. Revisar que las políticas y procedimientos sean justos y transparentes (Ej: Evaluación de desempeño).
3. Revisar lo urgente / importante hoy de los equipos, y dar autonomía.
4. Fomentar espacios de comunidad y de compartir los espacios colectivos, de crear cohesión.



# Kite Group

[www.kitegroup.cl](http://www.kitegroup.cl)

- Av. Presidente Kennedy 6800 Of 316B
- Fono: +56232450526



Pon tu equipo  
**a volar**