

Con un mes de aislamiento obligatorio sobre nuestras espaldas, con cada persona pasando por situaciones distintas, las sensaciones se mezclan y afloran día a día.

El Coronavirus nos ha llevado a cambios masivos en cómo operan las organizaciones. El escenario actual no tiene precedentes y es normal que las organizaciones se muestren reactivas a este paradigma en cambio constante.

Llegamos un día a la oficina, y al otro día la oficina está en nuestra casa. Ahora bien, este no es el home office tradicional que las empresas otorgaban como beneficio o tenían instalado como modalidad de trabajo para algunas o todas las posiciones. Y este home office no es el tradicional porque la situación que estamos viviendo tampoco lo es.

Con un mes de aislamiento obligatorio sobre nuestras espaldas, con cada persona pasando por situaciones distintas, las sensaciones se mezclan y afloran día a día.

Entonces es acá donde surge la necesidad de que los líderes desplieguen habilidades para liderar remotamente a sus equipos, en donde la flexibilidad y la adaptabilidad son indispensables, y la comunicación cobra un valor central en esta situación.

Así es como su empresa puede detenerse por un rato y modificar su estrategia de gestión de personal de forma proactiva:

Transición de balance laboral y personal a integración laboral y personal

Ayude a los miembros del equipo a fusionar de manera exitosa las responsabilidades del trabajo con las tareas diarias de sus vidas personales.

Es fundamental también estar presente y atento a las realidades de cada persona: desde saber si las personas cuentan con las herramientas necesarias, hasta saber si están atravesando alguna situación personal que afecte la productividad. Escuchar y contener, son habilidades claves para liderar remotamente en este nuevo contexto.

Manténgase fiel a sus valores

¿Por qué quiere que se conozca su empresa? Piénselo de nuevo. Y mantenga la cultura organizacional entre la gente: esto hace que la gente sienta que sigue siendo parte de la empresa, de un equipo. Mantener canales abiertos de comunicación con todos los líderes de la organización es fundamental, así como proponer encuentros de interrelación con los empleados y realizar actividades que solían realizarse presencialmente y que ahora puedan re-adaptarse a lo virtual, fomentan el sentido de unidad y pertenencia.

Establezca metas de corto plazo

Impulse la estabilidad desplazando el foco de los objetivos anuales a otros cuatrimestrales o más a corto plazo.

Identifique los trabajos clave para los objetivos

Determine áreas de foco clave para ayudar a los equipos a priorizar y distribuir los recursos de manera apropiada.

El Coronavirus nos ha llevado a cambios masivos en cómo operan las organizaciones. Mariana Amores, gerente de RR. HH. de Grant Thornton Argentina

Descentralice la autoridad para potenciar una respuesta rápida

Instaure equipos ágiles e interfuncionales para atender el trabajo clave para lograr los objetivos. Se necesita más confianza: delegar tareas, acompañar y ponerse a disposición para traccionar el cumplimiento de objetivos, es clave. El micromanagement no generará eficiencia. El control se transforma en colaboración y confianza. Un estilo de liderazgo colaborativo, en el cual ponerse a disposición y a la par de los integrantes del equipo, generará compromiso.

Migre a una gestión del desempeño basada en resultados

Adapte su proceso de determinación de objetivos para migrar de métricas basadas en el esfuerzo a basadas en resultados. Amores remarca que lo esencial es el cumplimiento de objetivos, no la cantidad de horas trabajadas. Delinear y acordar conjuntamente los mismos y las fechas límite será clave en la organización de las tareas.

Diversifique los beneficios para mantener la motivación

Presente beneficios no monetarios que tengan un impacto financiero limitado.

Capacite y recapacite

Identifique brechas de habilidades en su fuerza laboral teniendo en cuenta las necesidades actuales y las oportunidades futuras.

Mire hacia adentro para encontrar casos de éxito

Identifique aquellos equipos funcionando con éxito a pesar de la crisis.

Este nuevo escenario en donde los líderes cobran un rol más protagonista que nunca, debe estar acompañado y sostenido por una estrategia de comunicación interna por parte de la compañía, que transforme a la comunicación en una herramienta no solo de transmisión de información, sino en un canal de socialización y contención de los empleados.

La comunicación ya no es unidireccional, sino bidireccional, constante, proactiva, dando lugar a los colaboradores a ser protagonistas, a proponer ideas y actividades, fomentando a que compartan sus experiencias y que así la construcción sea colectiva.

A medida que navegamos a través de la crisis, la incertidumbre reina para todos. Los líderes tienen la responsabilidad crítica de mitigar el impacto negativo y salir más fuertes que antes. La única forma ahora de mantenerse a la delantera es empezar.

Suscribete vía RSS y recibe todas las notas de Mariana Amores