

Cómo preparar a los directivos para el nuevo mundo de trabajo híbrido

me:is
aggity





Gartner subrayó la importancia de que los líderes empresariales desarrollen habilidades ‘blandas’ si quieren prosperar en el escenario laboral que empieza a imperar y que se caracteriza por combinar el mundo presencial con el virtual.

Para que los directivos y sus equipos tengan éxito en el mundo híbrido, que aún a lo presencial con lo virtual, las organizaciones deben centrarse en equipar a los gestores de personas, que son a su vez los responsables del rendimiento sostenible, con las capacidades adecuadas. Así lo indican desde la firma de análisis Gartner, cuya directora de investigación en la práctica de RRHH, Caitlin Duffy, subrayó: “Las organizaciones deben invertir en recursos para apoyar a los gerentes y equiparlos con las habilidades que necesitan para esta nueva forma de gestión”.

De hecho, según una encuesta realizada por Gartner a responsables de RRHH en enero de este año, los empleados cuyos directivos impulsan un rendimiento sostenible (un alto rendimiento individual, al tiempo que contribuyen positivamente al rendimiento de los demás sin comprometer su salud) son un 17% más productivos y tienen 1,7 veces más probabilidades de permanecer en su organización que otros empleados.

Según la firma de análisis, estas son las mejores tres tácticas para garantizar que los directivos estén preparados para dirigir a sus equipos en un entorno híbrido:



Equipar a los equipos para la resiliencia

El cambio al trabajo híbrido ha supuesto que los equipos estén más dispersos geográficamente. Para ayudar a los directivos a fomentar la resistencia y la colaboración entre sus equipos, las organizaciones deben invertir en herramientas y tecnologías que faciliten la colaboración intencional, tanto sincrónica como asincrónicamente.

Las organizaciones pueden apoyar una colaboración intencional más fuerte capacitando a los empleados para que desarrollen nuevos hábitos de colaboración que les funcionen en el entorno actual, proporcionando un acceso equitativo a múltiples opciones de lugares de trabajo y calibrando las normas de los equipos virtuales con RRHH.

Los líderes de RRHH, añadió Duffy, “también deberían dotar a los directivos de la flexibilidad necesaria para reajustar las prioridades de los recursos a medida que cambian las circunstancias, garantizar que los resultados clave sean visibles para los subordinados directos y realinear los objetivos de gestión del rendimiento con los profesionales de la empresa. De hecho, la investigación de Gartner muestra que los gerentes que pueden volver a priorizar de forma eficaz los recursos y los objetivos tienen un 27% más de probabilidades de mantener la salud de la fuerza de trabajo de su equipo.

Invertir en gestores centrados en el ser humano.

Para apoyar a los empleados, los líderes de RRHH deben ayudar a los gerentes a desarrollar las habilidades que necesitan para bandearse entre las conversaciones difíciles que fomentan la cohesión del equipo, la inclusión y la seguridad psicológica. Esto implica enseñar a los gerentes no solo a desarrollar las habilidades para afrontar las conversaciones vulnerables con sus informes directos, sino también a adaptar su enfoque a los diferentes empleados para desarrollar una profunda comprensión de sus comportamientos en contexto. “Los empleadores necesitan hacer espacio para el bienestar en las cargas de trabajo de los gerentes, ayudando a estos últimos a priorizar de forma radical y dándoles permiso para enfocarse en ello. Cuando los empleadores apoyan a los empleados (en este caso, a los directivos) con todos los aspectos de su salud durante los tiempos turbulentos, no solo tienen una vida mejor, sino que rinden a un nivel superior”, según Duffy.

Pasar a medir el rendimiento por el impacto.

Con el inicio de la pandemia, muchas organizaciones se esforzaron por medir la productividad de su personal en el nuevo

entorno remoto. Como resultado, la investigación de Gartner mostró que más de una de cada cuatro organizaciones informaron que invirtieron en nuevas tecnologías para monitorizar pasivamente a sus empleados en 2020.

Para crear una plantilla de alto rendimiento, las organizaciones deben fomentar una cultura en la que los empleados se sientan vistos, no vigilados. En concreto, para implementar prácticas de monitorización de empleados de manera efectiva, los líderes de RRHH deben hacer articular un objetivo claro para la supervisión de los empleados, y ayudar a los líderes y gerentes a desarrollar un entendimiento común de cuándo utilizarlo; elegir métricas para medir la calidad y el impacto del trabajo de los empleados; y explicar el propósito del seguimiento, incluyendo cómo se pretende que les beneficie.

Fuente de información: cio.com.mx

Autor (a): Mireya Cortés