



A medida que la pandemia del COVID-19 afecta a organizaciones de todo el mundo, los empleados están cada vez más ansiosos, frustrados y fatigados. Si no prestamos atención, estos sentimientos afectarán a la productividad y al compromiso de los empleados, lo que conducirá a una baja calidad del trabajo y a una fuerza laboral desconectada, y en última instancia obstaculizará la capacidad de una organización para tener éxito en estos tiempos difíciles.

En general, las empresas han centrado la planificación de la contingencia en las respuestas operativas necesarias para garantizar la continuidad del negocio. Estos planes a menudo no logran abordar la capacidad de los trabajadores para concentrarse en su trabajo.

RRHH debe ayudar a los gerentes a garantizar que los empleados tengan el apoyo adecuado para abordar la montaña rusa emocional de esta pandemia a través de seis estrategias clave:

1. **Preocuparse por el bienestar de los empleados.** Identificar signos de angustia entre los empleados, directamente a través de conversaciones e indirectamente a través de la observación, es un paso en la dirección correcta para los gerentes. Los empleados necesitan una oportunidad para plantear problemas y saber que su empresa se preocupa y está actuando por su bienestar. Para promover las interacciones diarias entre gerentes y empleados, RR.HH. debe asesorar a los gerentes sobre la mejor manera de manejar los problemas delicados que surgen de la pandemia de COVID-19, incluidos los modelos de trabajo alternativos, la seguridad en el puesto de trabajo y las perspectivas, los impactos en la dotación de personal y los conflictos laborales.
2. **Fomentar el diálogo para construir la comprensión.** Los líderes deben facilitar conversaciones bidireccionales con sus empleados para garantizar que las estrategias de

comunicación mejoren el compromiso. La interacción con gerentes y compañeros brinda a los empleados la información y la perspectiva que necesitan, lo que les permite expresar y procesar emociones negativas y mejorar sus sentimientos. RR.HH. puede trabajar con los gerentes para crear oportunidades para diálogos bidireccionales con sus empleados, que deberían centrarse en una visión práctica de los efectos positivos y negativos del brote actual de COVID-19.

3. **Focalizarse en los objetivos para crear claridad.** Una fuerte conexión entre el desempeño individual y el logro de los objetivos comerciales puede aumentar la confianza de los empleados en la importancia de su trabajo, incluso en un entorno comercial desafiante. Del mismo modo, tener objetivos claros y recibir actualizaciones periódicas sobre posibles cambios ayuda a garantizar que los empleados mantengan el enfoque, la energía y un sentido de propósito. Los gerentes pueden reafirmar la conexión entre el trabajo de los empleados y el éxito organizacional proporcionando una visión clara de los objetivos organizacionales actuales y traduciendo la visión de la organización al contexto de sus empleados. Cuando los empleados confían en la importancia de su trabajo para el éxito de la organización, se sienten menos ansiosos por la seguridad de su trabajo.
4. **Fortalecer los valores organizacionales** para minimizar el riesgo conductas poco deseables. Durante los períodos de incertidumbre, los comportamientos no deseados de los empleados aumentan hasta en un 33%, según la investigación de Gartner.
5. **Adaptar los momentos de reconocimiento de los empleados.** En estos momentos las organizaciones deben redoblar sus esfuerzos de reconocimiento. El reconocimiento efectivo no solo motiva al receptor, sino que puede servir como una señal fuerte para otros empleados de los comportamientos que deben emular. El reconocimiento no debe limitarse a recompensas monetarias: el reconocimiento público, las muestras de agradecimiento, las oportunidades de desarrollo y otras ventajas de bajo costo también son prácticas de reconocimiento efectivas.
6. **Impulsar el compromiso a través de la innovación.** Si bien el entorno impredecible de hoy en día hará que los gerentes y empleados se vuelvan más reacios a los riesgos, fomentar la creatividad y asumir riesgos es fundamental para la participación de los empleados y el desempeño organizacional. El impacto desencadenante de las restricciones sobre la innovación y la asunción de riesgos son particularmente graves para los empleados de alto potencial, que tienden a tener un mayor apetito por este tipo de oportunidades. Debemos hacer hincapié en la necesidad y la capacidad de los empleados para avanzar en las iniciativas y encontrar mejoras en los procesos, incluso cuando la organización tiene limitaciones para nuevas inversiones.

Durante este período de incertidumbre, RR.HH. debe trabajar con los gerentes para adoptar activamente las preocupaciones y emociones de sus empleados manteniendo la mayor productividad y compromiso posible.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Àngels Mora](#)

Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).