

## DIRIGIR EQUIPOS EN TIEMPOS DE CRISIS

Como managers, estamos acostumbrados/as a enfrentarnos a situaciones complejas, a desarrollar nuestras capacidades, a mejorar la competitividad de nuestros equipos y de nuestra organización. Aun así, es la primera vez que nos vemos ante la necesidad de adaptar a una crisis sanitaria. ¿Cómo superar esta crisis sin precedentes? La actual pandemia hace que debamos replantearnos nuestros comportamientos, tanto individuales como colectivos.

### Función del manager en tiempos de crisis sanitaria



Garantizar la seguridad física y mental de los empleados tanto dentro como fuera de la empresa

Proteger la seguridad de la empresa involucrando a los equipos

### Comunicar para garantizar la seguridad mental y física de los equipos



#### FACILITAR A LOS COLABORADORES/AS TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA

- Ayudar a legitimar el miedo a la actual crisis y sus consecuencias mediante políticas tempranas de transparencia
- Identificar y compartir los indicadores de actividad relacionados con la crisis
- Delimitar los lugares/canales de comunicación y multiplicar el número de soportes

#### INSTAURAR UN MARCO DE SEGURIDAD «ULTRA-ESTRICTO»

- Implantar políticas de tolerancia cero en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad impuestas
- Procurar que los empleados no se planteen o cuestionen la necesidad de las medidas establecidas
- Fomentar "buenos comportamientos" relativos a las directrices

#### PREDICAR EN TODO MOMENTO CON EL EJEMPLO

- Aplicarse a sí mismo las medidas establecidas a los equipos
- Estar presente in-situ

#### REGULAR LOS FEEDBACK

- Evitar los feedback negativos (salvo en caso de violación de las normas de seguridad)
- Aumentar los feedback positivos a quienes aplican las instrucciones protegiéndose y protegiendo a los demás o que completan y mejoran las medidas establecidas

### Reorganizar la actividad y movilizar las capacidades de los demás



#### ADVERTENCIA

Los empleados con poca actividad, los que tienen más tiempo para «pensar en sus cosas», son más difíciles de dirigir. Esto puede generar aún más ansiedad, estrés y conflictos.

- Involucrar a los colaboradores/as en las actividades
- Fomentar la cooperación entre los equipos
- Construir conjuntamente metas intermedias para volver progresivamente al punto inicial

### Cuando la falta de motivación comienza a aparecer...

Adaptar las estrategias de comunicación según las necesidades de cada miembro del equipo, siguiendo alguno de los 4 ejes de acompañamiento (de forma individual o conjunta)



### Trabajando desde casa, ¿cómo seguir en contacto?

- Reuniones cara a cara (rutina individual)
- Reuniones de equipo
- Cafés virtuales
- Intercambios telefónicos (o por videoconferencia)



La **interacción social** entre los equipos es fundamental para mantener **engagement y clima**, así como para favorecer la aparición de **conductas de ayuda** entre colaboradores.

A la hora de implantar este tipo de iniciativas ten en cuenta la carga de trabajo para no ser demasiado intrusivo, **calidad es mejor que cantidad**.

Es importante incluir **sesiones colectivas e individuales**, este tipo de intervenciones suponen una forma de atención a las necesidades de cada trabajador/a y, por tanto, **una forma de reconocimiento**, especialmente crítico en situaciones de trabajo a distancia.

Nuestros equipos están a tu disposición, no dudes en ponerte en contacto con nosotros:

CONTACTO@STIMULUS-CONSULTORIA.COM / 911 92 40 74  
WWW.STIMULUS-CONSULTORIA.COM