

Cómo los **CIO** restauran la confianza
de los empleados después de los despidos

mevis
Managed secure IT | no matter what



Cómo los **CIO** restauran la confianza de los empleados después de los despidos



Los CIO deben planificar cuidadosamente lo que sucede después de los despidos para evitar caídas en la moral, la retención y la productividad. Impulsado por COVID-19, el 22% de las organizaciones despidieron empleados en la primera semana de abril, de acuerdo a un estudio realizado por especialistas. Además, el 77% de las organizaciones esperan que los despidos continúen en los próximos meses. Y aunque los despidos en sí mismos requieren una cuidadosa planificación, estrategia y transición, lo que los CIO a menudo no pueden planificar son las consecuencias. Si bien reducir la cantidad de personal puede ser una decisión comercial necesaria, aunque difícil, los CIO deben "PLANIFICAR" para despidos posteriores.

Priorizar la acción

Después de los despidos, identifique y enfóquese en victorias rápidas o áreas de baja dificultad de implementación, pero de alta relevancia comercial. Esto aumentará la confianza de los empleados y señalará un claro sentido de dirección.

Dele a su equipo el espacio para expresar sus pensamientos y críticas. Aclarará cuestiones que no había considerado y también destacará áreas potenciales de resistencia futura. Asegúrese de preguntar sobre las capacidades necesarias para abordar estas victorias rápidas y encargue al equipo la creación de soluciones pragmáticas. La creación conjunta permitirá que el equipo se sienta en control, reduzca la ansiedad y eleve la moral.

Aproveche los influenciadores y anticipe la resistencia para cada cambio significativo, enumere las posibles influencias, resistencias, y cómo aprovechar o mitigar cada una. Identifique a cada uno de los interesados clave, ya que el apoyo de ellos conducirá a una transformación exitosa.

Mantenga esta información actualizada a medida que se desarrollen las percepciones, pero trátela con la máxima confidencialidad. Cultive el realismo independientemente de los sentimientos personales de los CIO, son responsables de apoyar la posición corporativa. Eso hace posible liderar al equipo sin un juicio emocional que empañe el proceso. Adquiera los hechos concretos sobre el despido y trabaje con otros ejecutivos de C-suite para crear un plan de recuperación. Reconozca que nadie tiene todas las respuestas y que no hay certeza en el futuro.

Reconstruir la confianza más allá del "PLAN", haga un esfuerzo concertado para reconstruir la confianza que se rompe durante un despido. Inicie un diálogo con su equipo y asegúrese de que sea una configuración de comunicación bidireccional con usted, el CIO y los empleados compartiendo y recibiendo información. Active una red de soporte y asegúrese de estar revisando el equipo y actuando sobre los comentarios. Considere organizar un evento "Pregúnteme cualquier cosa" para responder preguntas en vivo del equipo, lo que le permitirá hablar con autenticidad a su equipo y evaluar el ambiente general del equipo. Pero la planificación no es suficiente. El viaje posterior al despido no es simple, sino que es una situación compleja y en evolución, y los CIO deben prestar especial atención para monitorearlo y reaccionar ante él. El estrés adicional de una pandemia global solo complicará el proceso, los CIO también deben establecer el tono evaluando su propio estado mental para evitar sobrecargarse a sí mismos y a los demás, así como reconstruir la base de confianza con sus equipos a través de conversaciones bidireccionales.

Fuente de información:
<https://www.gartner.com/>