

# Cómo liderar y dirigir un equipo virtual durante la COVID-19



Liderar un equipo remoto puede ser algo nuevo para usted a medida que la creciente tensión alrededor de la COVID-19 (coronavirus) obliga a las empresas a enviar a los empleados a sus casas. ¿Cómo puede guiar a otras personas de manera consciente y efectiva mientras explora este territorio desconocido?

## **En primer lugar, conéctese con usted mismo**

Antes de sumergirse en la logística de dirigir un equipo remoto, es importante que primero evalúe su bienestar. Tómese un momento para hacer una pausa. Perciba los pensamientos y las emociones que surgen en este momento. Perciba las sensaciones en el cuerpo. Acepte y esté presente con todo lo que está experimentando.

Puede ser útil verbalizar las emociones que siente. Puede haber una sensación de malestar o agobio. Puede ser estimulante o terrorífico (o ambas cosas a la vez).

Considere empezar cada día con algunos minutos de atención plena, una práctica fundamental que le permite fortalecerse para poder comenzar cada día sintiéndose más centrado y despejado.

## **Practique la compasión**

La autocompasión significa aceptar sus pensamientos y sentimientos abiertamente y sin juzgar. También incluye reconocer nuestra condición humana común, sabiendo que a pesar de lo que está experimentando, no está solo.

En este momento, todos perdimos la estabilidad debido al brote de la COVID-19 y estamos intensificando este objetivo mayor: protegernos mutuamente. Además de disminuir nuestra propia exposición, estamos actuando en nombre del bien común. Trabajar de forma remota es un acto de compasión.

Muchos empleados aprecian la oportunidad de trabajar de forma remota. Es una oportunidad para que hagan su trabajo lo mejor posible de manera individual y colectiva, una oportunidad para que brillen de verdad.

Y en estos tiempos de incertidumbre y preocupación, su equipo necesita su liderazgo consciente. Necesitan su presencia tranquila y una sensación de claridad y atención. A medida que se desplaza hacia el trabajo remoto, su equipo necesita sentirse conectado con usted y con los demás.

*“La incertidumbre es un elemento permanente del paisaje del liderazgo. Nunca desaparece”.* – Andy Stanley

### Diez consejos para tener en cuenta al administrar un equipo remoto

1. Conéctese con cada uno de sus empleados de forma periódica. Pregúnteles cómo se sienten y qué tipo de apoyo necesitan.
2. Elimine las distracciones de manera que pueda estar completamente presente para escuchar, sentir empatía y ofrecer compasión.
3. Conéctese como equipo. Los miembros del equipo se necesitan mutuamente. Necesitan sentirse unidos hacia un objetivo común.
4. Sea sincero aunque no tenga certezas. Permítase ser vulnerable y compartir sus propias incertidumbres y preocupaciones como una forma de generar confianza y establecer una conexión.
5. Sea claro en cuanto a las expectativas y mantenga el rumbo con los proyectos.
6. Recuerde que su equipo es innovador y capaz de afrontar este desafío. Sus diversos talentos y fortalezas son invaluableles en este momento.
7. Comuníquese más que nunca por correo electrónico, mensaje de texto, llamadas telefónicas y chats de video. Adapte la tecnología a la tarea. Considere enviar por correo mensajes de agradecimiento escritos a mano.
8. Incorpore recursos a medida que se necesitan. Por ejemplo, alguien de asistencia de TI que pueda ofrecer orientación sobre la marcha mientras los miembros del equipo se desplazan hacia el trabajo remoto.
9. Cree una cultura de aprendizaje continuo. John F. Kennedy dijo que “El liderazgo y el aprendizaje son indispensables entre sí”. La habilidad de aprendizaje significa estar abierto a nuevas ideas y sistemas, y ver los errores como oportunidades para aprender.
10. Ocúpese de usted mismo. Al cuidar su propio bienestar, estará más presente y podrá dirigir mejor a quienes cuentan con usted.

### Practique el método STOP para reducir el agobio

Esta técnica de consciencia, conocida como STOP, lleva solo un minuto. Es especialmente útil cuando se siente reactivo o agobiado, ya que le ayuda a tomar decisiones y a avanzar con mayor calma y claridad.

**SUSPENDA** el trabajo y tómese el tiempo para hacer una pausa.

**TOME** aire.

**OBSERVE** su experiencia sin juzgar.

**PROCEDA** con la acción que más necesita en ese momento.

### Equipos de alto desempeño

Los equipos de alto desempeño tienen claro su objetivo común. Confían los unos en los otros y en su líder, y sienten la libertad de expresar sus ideas y sentimientos.

Los mejores líderes acercan a las personas, ya que inspiran y respaldan a sus equipos. Su liderazgo afectuoso, comprensivo y competente respaldará el máximo desempeño de su equipo, y les permitirá brillar de verdad en esta transición y en estos tiempos difíciles de incertidumbre.

Escrito por Kathleen Jones 

Este programa no debe usarse para necesidades de emergencia ni de atención de urgencia. Ante una emergencia, llame al 911 si está en los Estados Unidos, al número de servicios de emergencia locales si está fuera de los Estados Unidos, o visite el centro ambulatorio o de emergencia más cercano. Este programa no sustituye a la atención brindada por el médico o un profesional. Debido a la posibilidad de un conflicto de interés, no se brindará asesoramiento jurídico sobre asuntos que puedan implicar acciones jurídicas contra Optum o sus filiales, o cualquier entidad a través de la cual la persona que llama está recibiendo estos servicios de forma directa o indirecta (por ejemplo, empleador o plan de salud). El programa y todos sus componentes, en particular los servicios a los miembros de la familia menores de 16, pueden no estar disponibles en todos los centros y están sujetos a cambio sin aviso previo. La experiencia y/o los niveles educativos de los recursos del Programa de Asistencia al Empleado pueden variar en función de los requisitos del contrato o los requisitos reglamentarios del país. Se pueden aplicar exclusiones y limitaciones de cobertura.

© 2020 Optum, Inc. Todos los derechos reservados. WF998385 202406-042020 OHC