



FGP: 6.19

LIDERAZGO EN EL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

INTRODUCCIÓN

Con la declaración de pandemia mundial por el nuevo coronavirus (Sars-CoV-2) el trabajo a distancia y el teletrabajo, una modalidad de trabajo hasta el momento poco instaurada, ha irrumpido en nuestras vidas de una manera precipitada y totalmente inesperada.

Motivar a distancia a las personas trabajadoras requiere de un liderazgo que influya realmente en el comportamiento del equipo y en situaciones de incertidumbre este liderazgo se hace más necesario, si cabe.

Aspectos a tener en cuenta para un liderazgo a distancia y teletrabajo.

1. Comunicación

Es de suma importancia que el personal no se sienta abandonado. Es momento de mostrarse más cercano y accesible que nunca.

Se debe tener especial empatía entre las distintas generaciones y situaciones personales. La adaptación a la nueva situación laboral puede variar en función de si se vive solo/a o si se debe compartir espacio y equipos de trabajo con familiares; si se convive con personas que requieren de cuidados, o de la habilidad para el uso y resolución de incidencias originadas por las nuevas tecnologías.

Es fundamental que se establezcan canales de comunicación bidireccionales: de empresa a plantilla y de plantilla a empresa.

Si la tecnología lo permite, se recomienda promover reuniones virtuales con todo el equipo:

- De esta manera se mantiene el sentimiento de motivación, compañerismo y pertenencia a un proyecto.

- También mejora el estado de ánimo, ya que el contacto visual hace que se cuide más el aspecto que cuando se trabaja aisladamente y el reencuentro con los compañeros y compañeras es una fuente de alegría.
- Crea cercanía porque facilita el compartir experiencias laborales y personales, reforzando, así, el vínculo del equipo.



2. Confianza

Aunque estamos acostumbrados a una cultura laboral basada en el presentismo, trabajar a distancia o teletrabajar no puede ser motivo de desconfianza hacia el rendimiento del personal.

Un buen líder, una buena líder debe conocer y confiar en su equipo.

El reto del liderazgo a distancia está en conseguir ese equilibrio entre confianza y eficacia productiva:



- Marcar objetivos e impartir instrucciones claras y concisas permitirá que el personal sepa qué se espera de él y al mismo tiempo pueda organizar libremente sus tareas dentro de un orden de prioridades.
- Realizar un seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos marcados indicará el rendimiento obtenido o bien las desviaciones de estos objetivos para poder aplicar medidas correctoras.
- Realizar un seguimiento global de los objetivos es una medida que se entiende necesaria y de mejora continua para todas las partes, no así las acciones fiscalizadoras hacia las personas trabajadoras, que logran justo el efecto contrario: desmotivan y desaniman.

3. Transformación organizativa

Las nuevas tecnologías pasan a tener un papel protagonista en esta nueva organización del trabajo.

Liderar y acompañar en esta transformación digital y organizativa será vital para conseguir que la adaptación a la nueva situación laboral se logre de una manera no traumática.

Y, como en todo cambio, su éxito dependerá de la información, la formación y la participación de las personas trabajadoras durante todo el proceso, ya que su actitud, implicación y responsabilidad irán directamente relacionadas con estos tres pilares de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

