

**EN DIRECTO**

Vea en directo la misa desde la catedral de Valencia

ECONOMÍA



# Cómo ser un buen jefe en remoto en tiempos de pandemia

Si con algo puede acabar el Covid-19 es con los vicios del pasado, como el presentismo, mientras que la empatía y la flexibilidad se vuelven esenciales



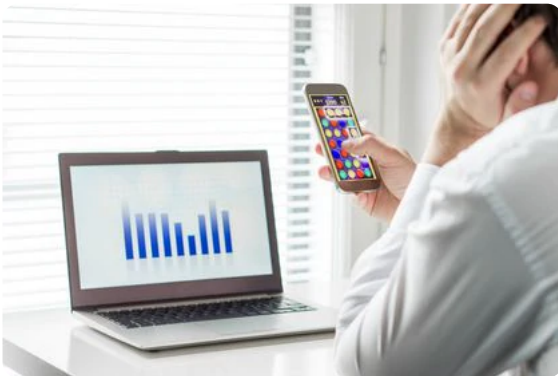
El 61% de las compañías de nuestro país está implementando el teletrabajo / Foto: Dreamstime (nombre del dueño)

[Rosa Carvajal](#)

Hasta hace unos meses, **menos del 8% de los trabajadores españoles trabajaba en remoto de manera habitual**. Un porcentaje que se ha elevado sustancialmente a raíz del Estado de Alarma y el confinamiento al que nos ha llevado irrevocablemente el **Coronavirus**. Según datos aportados esta semana por **Randstad**, el **61,6% de las compañías de nuestro país está implementando el teletrabajo**. Sin embargo, no está siendo un trabajo en remoto al uso, sino que podría calificarse de explosivo, puesto que uno tiene que compaginar muchos más factores a la vez, la familia, el cuidado de los hijos, los deberes, las tareas de la casa y, en escenarios más duros, ocuparse de personas enfermas e incluso soportando un luto por la pérdida de un ser querido.

---

## MÁS NOTICIAS



**El arte de «escaquearse» sin llamar demasiado la atención**

Muchas empresas y sus profesionales no estaban preparados para una situación de crisis de esta magnitud y por esta misma razón **los líderes tienen que ser más líderes que nunca.**

**preparadas para un teletrabajo masivo?**

remoto tiene que ser una persona que influye desde

la autoridad moral, el ejemplo y la credibilidad personal, y no un jefe a la antigua usanza, **un capataz desconfiado dedicado a controlar**», explica Juan Carlos Cubeiro, «head of Talent de **ManpowerGroup**». Si con algo puede acabar esta crisis es con vicios del pasado, como lo es el presentismo. «Este **coronavirus se va a -llevar para siempre la burocracia mal entendida**, que no aporta valor, que abusa del presentismo para dar la impresión falsa en realidad de que aporta algo», añade Cubeiro.

*“Un líder en remoto no tiene que ser un jefe a la antigua usanza, un capataz desconfiado dedicado a controlar”*

Por tanto, en estos momentos lo que se espera de un líder es que sepa gestionar nuevas variables para las que tampoco él estaba preparado. **Camilla Hillier-Fry, socia de PeopleMatters**, ofrece algunas pistas. «Es importante que el jefe hable con los colaboradores para saber si necesitan adaptar su jornada con el fin de atender las necesidades familiares v/o personales:

productividad. Dicho esto, es **importante comunicar cualquier cambio al horario habitual, para que se sepa cuándo se puede localizar a los compañeros, dentro de una franja horaria normal**». Hillier-Fry desaconseja evitar las reuniones diarias de seguimiento, ya que los empleados lo pueden percibir como un control excesivo. «Más que el control diario, es importante mantener el contacto, de persona a persona», apunta esta experta. De todos modos, añade, la situación provocada por el **coronavirus ha cogido a muchas organizaciones por sorpresa** y la implantación del trabajo en remoto ha sido extremadamente acelerada, por lo que no ha habido tiempo para planificar, ni mucho menos para hacer un piloto y luego ajustar el método de actuación.

## Las mismas competencias

El que era un buen líder antes del **Covid-19**, lo seguirá siendo ahora. «Las competencias son las mismas pero acentuadas», constata Neus Antón, socia y «general manager» de **AdQualis Executive Search Madrid**. «La empatía y la comunicación son ahora más esenciales que nunca, porque cada situación es diferente», añade Antón, como también es importante la organización y el sentido común. «No puedes tener a la gente conectada a todas horas. **El buen líder delimita y da flexibilidad para que la gente inicie su trabajo cuando pueda**, tiene que ser más tolerante que nunca. Tiene que buscar el **equilibrio entre la orientación a las personas y los resultados**».

Por tanto, empatía, flexibilidad, comunicación, y sobre todo confianza, esto último como apunta **Victoria Sánchez, directora de PageGroup**. «Hay que demostrar confianza en el equipo, en su compromiso y responsabilidad». En esta situación de confinamiento, Sánchez apela más que nunca a una metodología de trabajo. «Cuanta más distancia, más importantes son las reuniones, y establecer objetivos para que todos sepan lo que tienen que hacer». Sobre si con esta experiencia quedará demostrado que el teletrabajo es una buena opción, esta experta responde que, “se adapta muy bien a las diferentes situaciones personales, sin embargo, hay que ir a un **modelo mixto**, donde veamos al equipo, a los clientes, etc. lo que nos permite generar vínculos”.

## Manual de buenas prácticas del jefe en remoto

Ovidio Peñalver, socio director de Isavia Consultores aconseja lo siguiente:

- Marcar objetivos y metas muy claros, priorizando y poniendo fechas de cumplimiento.
- Establecer rutinas y protocolos para revisar el rendimiento periódicamente.
- Evitar la sobre comunicación, definiendo claramente los momentos de contacto (tanto individuales como colectivos)

- Mantener la sensación de conexión con el equipo con reuniones virtuales, donde se puedan ver y escribir simultáneamente, además de mantener otras opciones como un WhatsApp colectivo, para comunicaciones más espontáneas y urgentes.



SE HABLA DE: [Teletrabajo](#) [Coronavirus](#) [Covid-19](#)

### Te puede interesar



**Incluso a distancia, descubre el SUV Citroën C5 Aircross y págalo en septiembre**

Citroën



**Se cumplen 20 años del taconazo de Redondo en Old Trafford camino de la Octava**

Real Madrid



**€ 250 suficiente para empezar a invertir**  
invertir en Netflix

**Una joven se suicida por no tener...**

**Muere la modelo Carolina Sada tras...**

**Este juego te mantendrá Vikings**

