



LA ADAPTACIÓN DE LOS **LIDERES ACTUALES** AL LIDERAZGO VIRTUAL



La adaptación de los **líderes actuales** al liderazgo virtual

Debido a la pandemia del coronavirus hemos enfrentado muchos retos y desafíos de adaptación, entre ellos, se encuentra la adaptación de los líderes a esta nueva normalidad.

Es seguro decir que, por primera vez en la era de la tecnología, las reuniones cara a cara ya no son opción para muchas personas. Aún y cuando estas seguirán existiendo.

Para muchos, trabajar desde casa no es algo nuevo (algunas organizaciones adoptaron esta modalidad desde hace más de 10 años). Aún así, aunque la tecnología ha mejorado nuestra capacidad de cumplir con el trabajo y comunicarnos a distancia, no hemos sido forzados a desarrollar una serie de mejores prácticas para dirigir a equipos remotos al grado que generó la actual crisis.

Sin embargo hoy es tiempo de desafiar a los líderes a hacer una pausa e identificar qué necesitan realizar en forma diferente no sólo para sostener, sino para fortalecer sus habilidades en un entorno virtual, particularmente ahora que sus equipos recurren más que nunca a ellos en busca de dirección.

Pero tu querido lector... ¿Estas siendo el mejor líder virtual posible?

Melissa Raffoni, la prestigiosa autora del grupo de Harvard Business Review y consultora dedicada la asesoría de diversos CEO'S a nivel global, hace estas 5 preguntas para ubicar en qué nivel de adaptación a este nuevo liderazgo estamos.

Melissa Raffoni,

la prestigiosa autora del grupo de Harvard Business Review y consultora dedicada la asesoría de diversos CEO'S a nivel global, hace estas 5 preguntas para ubicar en qué nivel de adaptación a este nuevo liderazgo estamos.



01

¿Estoy siendo lo suficientemente estratégico?

Los líderes fuertes practican la comunicación estratégica en cada interacción, así sea una junta de 1 hora, una llamada de ventas o incluso un correo electrónico. Sin embargo, el comunicarse virtualmente requiere incluso más planeación estratégica, porque usted no puede depender tanto de la conexión humana o del carisma. Antes de cada intercambio tome tiempo para pensar acerca de su propósito, audiencia y contexto. Después escriba sus objetivos, agenda y la cantidad de tiempo que quiere dedicar a cada punto.

02

¿He reacondicionado los planes de comunicación para mi equipo directo y para la organización en general?

Los líderes fuertes practican la comunicación estratégica en cada interacción, así sea una junta de 1 hora, una llamada de ventas o incluso un correo electrónico. Sin embargo, el comunicarse virtualmente requiere incluso más planeación estratégica, porque usted no puede depender tanto de la conexión humana o del carisma. Antes de cada intercambio tome tiempo para pensar acerca de su propósito, audiencia y contexto. Después escriba sus objetivos, agenda y la cantidad de tiempo que quiere dedicar a cada punto.

03

¿Cómo podría replantear los roles y responsabilidades para ayudar a las personas a tener éxito?

Algunas personas prosperan trabajando a distancia, mientras que otras pudieran encontrar desafíos imprevistos. Aunque al principio podría no estar claro quién tiene dificultades, como líder es su trabajo hablar regularmente con los miembros de su equipo, a través de sesiones individuales acerca de cómo están lidiando con la situación.

Por medio de estas discusiones, reevalúe las fortalezas y debilidades de cada persona. Podría encontrar que necesita modificar las responsabilidades o invertir en sesiones de entrenamiento para quienes se sienten menos cómodos con las nuevas herramientas que han tenido que adoptar. Por ejemplo, uno de los miembros de su equipo podría destacarse al dirigir reuniones en persona, pero carecer de las habilidades técnicas o de facilitación para hacerlo a distancia.



04

¿Estoy manteniendo la mirada en (y comunicando) la película completa?

Cuando está trabajando a distancia, es fácil enfocarse solamente en lo táctico y mantenerse pegado a su computadora, trabajando desorganizadamente en un correo electrónico tras otro. Con su lista de pendientes frente a usted, y sin colegas para distraerlo, podría estar tentado a mantenerse encerrado en los pendientes. Sin embargo, las personas recurren a los líderes en busca de dirección, especialmente durante tiempos de incertidumbre. Esto significa que usted necesita ser capaz de alzar la cabeza y mantener un ojo en la película completa.

Hágalo bloqueando tiempo de su calendario personal para pensar acerca de la estrategia. Cuando sus pensamientos estén claros, agende una sesión de estrategia con su equipo. Use este tiempo para visitar preguntas fundamentales acerca del negocio y la organización, como: “¿Nuestra propuesta de valor es clara para nuestros consumidores? ¿Hay oportunidades para que mejoremos nuestro modelo de negocio? ¿Nuestro equipo está comprometido, productivo e inspirado para hacer su mejor trabajo?”

05

¿Qué más puedo hacer para fortalecer la cultura de nuestra compañía?

Muchos de los líderes más resilientes están encontrando oportunidades para alinear, involucrar e inspirar a sus equipos alrededor de un propósito. En este momento, los equipos necesitan sentirse conectados, no sólo a la misión de la compañía, sino también entre sí. Una forma de lograrlo es apartar regularmente algo de tiempo para que los miembros del equipo destaquen y compartan las victorias que han conseguido. Si se construyen adecuadamente, estas oportunidades para compartir pueden ser una forma de reiterar la visión de la compañía y el rol esencial que todos juegan para alcanzarla.

Para acercar a las personas, usted también podría considerar el priorizar algunas rutas de construcción de equipo que antes eran menos esenciales. Muchos de nuestros clientes han comenzado a realizar horas sociales a distancia, grupos de meditación, clubes para compartir arte, presentaciones musicales en equipo y desafíos de condición física. Aunque estas opciones pudieran no ser para todos, son solo un puñado de ejemplos de las actividades que pueden iniciar dinámicas positivas en los equipos. Incluso algo tan simple como empezar la reunión pidiéndole a las personas que traigan un video, un meme o una fotografía que los alegre puede incentivar la camaradería y una necesaria risa.



Características de un **buen líder** a distancia

También en este sentido el saber gestionar el talento humano es una de las principales habilidades con las que debe contar cualquier líder, pero hacerlo a distancia y sin aprovechar el contacto personal supone un reto aún mayor. Es ahora, por tanto, cuando las personas que se encuentran liderando un equipo deben reinventarse y adaptarse a las nuevas cualidades que se esperan de él.

Para lo cual es necesario darles una mirada a estas habilidades a desarrollar o fortalecer para ejercer el liderazgo virtual de la mejor manera:

Motivación

Mantener la propia motivación es tan importante como motivar al equipo. Cuando el líder está motivado, la energía positiva se transmite a sus subordinados y se genera un mayor compromiso hacia la consecución de los objetivos.

Flexibilidad

La flexibilidad es una característica importante en cualquier líder, independientemente de las circunstancias en las que trabaje el equipo, ya que permite tener en mente distintas tareas y responsabilidades al mismo tiempo. Cuando se trabaja a distancia, la flexibilidad es imprescindible.



Comunicación

Cuando el equipo no trabaja en un mismo sitio físico se pierde una parte importante de la comunicación. Un buen líder debe propiciar una comunicación fluida entre el equipo para reducir al mínimo la sensación de soledad que puede provocar el teletrabajo.

Encontrar la mejor herramienta para hacerlo, realizar comunicaciones diarias y encuentros virtuales semanales, además de cualquier contacto necesario para resolver urgencias, son habilidades que se esperan de un jefe a distancia efectivo y cercano.



Confianza

El líder virtual debe inspirar confianza y, además, confiar plenamente en su equipo. Medir los resultados y no las horas de trabajo o el modo en que se realizan las tareas es el primer paso para mostrar esta confianza.

Pero los líderes a distancia se enfrentan a otros retos como tener al día los registros de control horario, ausencias o solicitudes de vacaciones. Hoy en día la tecnología ayuda, y mucho, a continuar con estas gestiones a pesar de la distancia.

Fuentes: Harvard Business Review, Grupo Spec, Dirige hoy, Expansión, Entrepreneur