



# Momentum

*Gestión de empleados remotos*

## Liderar en el lugar de trabajo virtual

En la era de la pandemia, muchas organizaciones han tenido que adaptarse a un entorno donde muchos empleados trabajan de forma remota. Si usted es un supervisor o gerente que lidera trabajadores remotos, estas son algunas prácticas recomendadas de teletrabajo.

- Revise las pautas del lugar de trabajo con su equipo, como prioridades, límites, hitos y expectativas de rendimiento. Ayúdelos a eliminar los cuellos de botella de información para que tengan lo que necesitan para hacer su trabajo.
- Comuníquese regularmente con el personal a través de videollamadas; escuche atentamente sus preguntas e inquietudes.
- Para los empleados que equilibran los compromisos de trabajo y de la familia en el hogar, ofrezca la flexibilidad de trabajar de maneras y en horas más productivas para ellos.
- Evite la microgestión, especialmente si el personal se está comunicando eficazmente y alcanzando sus objetivos de productividad.
- En los chats de video, esté alerta para detectar signos de aislamiento o estrés que los empleados puedan exhibir.

Programa de Asistencia al Empleado  
**1-800-523-5668 (TTY 711)**  
MagellanAscend.com

Contacte a su programa

**24/7/365**

para obtener ayuda confidencial y sin costo para usted y los miembros de su hogar.

### **Seminario web en vivo—**

Acompáñenos el miércoles 23 de junio para un oportuno seminario web de gerentes: Prácticas recomendadas para gestionar empleados remotos. Inscríbese [aquí](#).

## Más consejos para gerentes virtuales

Recuerde fomentar la pertenencia entre los miembros de su equipo. Incluya un breve período al comienzo de las llamadas del equipo para conversar de temas no laborales, por ejemplo, "¿Cómo estuvo tu fin de semana?" Realice fiestas virtuales de la oficina ocasionales.

Durante momentos perturbadores, pueden existir dudas respecto a que los empleados intenten algo nuevo. En su lugar, fomente la innovación, las mejoras de procesos y la toma de riesgos adecuada; comparta estas innovaciones para beneficiar a la organización.

Reconozca y celebre los mismos hitos de trabajo que se reconocerían en la oficina. Las recompensas para su personal pueden incluir reconocimiento público, fichas de agradecimiento, oportunidades de desarrollo profesional y ventajas de bajo costo.

Cuide su salud mental

## Junio es el Mes nacional de concientización del PTSD

Aproximadamente ocho millones de estadounidenses en un momento dado sufren trastorno por estrés postraumático. El Mes de Concientización sobre el PTSD busca sensibilizar al público sobre los problemas relacionados con el PTSD, reducir el estigma asociado con el PTSD y ayudar a quienes sufren con esta afección a obtener el tratamiento necesario.

- Los eventos traumáticos que pueden causar PTSD incluyen agresiones físicas o sexuales, estrés de combate relacionado con la guerra, accidentes graves, terrorismo, desastres naturales o causados por el hombre y otras amenazas en la vida de una persona.
- Los síntomas pueden incluir pesadillas, flashbacks o pensamientos perturbadores sobre la experiencia, evitar recuerdos traumáticos, ira, irritabilidad, depresión y sorprenderse o asustarse fácilmente.
- Los tratamientos útiles incluyen terapia cognitivo-conductual con un profesional de salud mental, medicamentos como antidepresivos, terapia familiar para ayudar a los seres queridos a entender el trastorno de estrés postraumático de un miembro de la familia y el apoyo de otros sobrevivientes de trauma.
- Hay recursos fácilmente disponibles para ayudar a diagnosticar y tratar eficazmente el PTSD. No debería avergonzarse en la búsqueda de ayuda.

Visite [www.MagellanHealthcare.com/About/MYMH](http://www.MagellanHealthcare.com/About/MYMH) o llame a su programa para obtener recursos confidenciales de salud mental.

Trabajar en el bienestar

### Cultivar hábitos saludables

- Las personas que siguen cinco hábitos clave (comer una dieta saludable, hacer ejercicio regularmente, mantener un peso corporal saludable, no consumir alcohol en exceso y no fumar) viven una década o más que los que no lo hacen.
- Si no hace ejercicio, intente caminar alrededor de la cuadra y aumentar gradualmente la distancia. Puede utilizar un dispositivo de acondicionamiento físico, aplicación o podómetro para realizar un seguimiento de su actividad. Pruebe un nuevo ejercicio de vez en cuando.

Mostrar apoyo

### Promover el crecimiento profesional

- Conduzca a su equipo a la excelencia proporcionando retroalimentación constructiva (no crítica personal) para que las personas obtengan una sensación de aliento para mejorar su rendimiento y crecer en sus profesiones.
- Su equipo le mira a usted en busca de asesoramiento, consejos u orientación, por eso, debe ser un mentor al establecer objetivos. Cree planes de desarrollo que ayuden a las personas a crecer en sus roles y como personas.



Equilibrio en la vida laboral

### Ayudar a los padres que trabajan en la transición

Mantenga una cultura de empatía para los nuevos padres que trabajan para usted. Ayúdelos a sentir que todavía son empleados valiosos, incluso si su regreso al trabajo tarda más de lo esperado debido a problemas de salud o de otra índole. Como sea posible, dé a los padres la oportunidad de ser flexibles con sus horarios a medida que cambian sus necesidades. Tenga en cuenta en el calendario de su departamento cuando dichos empleados pueden estar trabajando un horario reducido durante su transición de vuelta al trabajo de tiempo completo.