

5 Claves para liderar un equipo en remoto



Los cambios de estrategia repentinos que han surgido a raíz del confinamiento por el COVID-19, han obligado a líderes cuyos equipos normalmente compartían oficina, a enfrentarse a nuevos desafíos: ¿cómo liderar de forma efectiva a un grupo de colaboradores que han pasado de charlar junto a la máquina del café a saludarse con gifs?

Estamos viviendo **la mayor migración en la historia** de empleados que se mudan del sistema de trabajo tradicional al trabajo remoto. La mayoría de managers están acostumbrados a la comunicación presencial y, por supuesto, las organizaciones que se han implicado en la Transformación Digital están más preparadas que las que se han venido resistiendo pero, sea como sea, ahora es el momento de liderar en remoto ¡y nosotros tenemos unas claves para hacerlo con éxito!:

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

1. Claridad

La transición no es complicada si sabes **priorizar** y dejar claras todas las pautas. Pero antes de establecer horas y proyectos, asegúrate de **conocer la situación personal de cada colaborador**: ¿están bien? ¿están al cuidado de alguien? ¿tienen todos los recursos necesarios? Debes ayudar a cada empleado a trazar contigo su disponibilidad: cuándo, cómo, qué necesidades pueden surgir y cómo abordarlas. Solo si cuentas con esta información podrás establecer tareas, objetivos y horarios realistas. En cuanto hayas definido unas **metas claras**, los colaboradores podrán trabajar sintiéndose más seguros y alineados.

Además, este cambio es la oportunidad perfecta para revisar los conceptos con los que soléis trabajar, empezando por los más básicos para asegurarnos de que cada miembro del equipo entienda su rol, la importancia de su trabajo y cuáles son los objetivos (individuales y colectivos).

Y si vas a dar instrucciones, también entonces sé lo más claro posible. Cuando cara a cara no lo estamos siendo, nos damos cuenta en cuanto la otra persona frunce el ceño. Aunque ahora...gracias a los diccionarios de emojis también!

2. Crea conexión con los valores

Esta conexión genera compromiso y ayuda a que aumente el rendimiento. Si antes de la migración no se cuidó la cultura organizacional, ahora que cada colaborador está en su casa será demasiado fácil para ellos desconectar de los valores.

Para conectar -o reconectar- colaboradores con la cultura de la compañía, debemos compartirla con ellos tantas veces como sean necesarias y de todas las formas que se te ocurra, para que las reconozcan y asuman esos valores como propios.

Compartir valores es tan importante como contar con las habilidades adecuadas, por lo tanto, es vital que todos entiendan tu visión y expectativas.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

3. Mentalidad de tribu

Cuando un equipo convive en la oficina, es fácil que se creen lazos en el almuerzo, junto a la cafetera o cuando alguien lleva un bizcocho por su cumpleaños. Estas interacciones pueden perderse trabajando en remoto, pero podemos reproducirlas en digital. Por ejemplo, haciendo una videoconferencia diaria o semanal, creando un grupo de whatsapp donde puedan fluir conversaciones más informales, compartir stickers, felicitar cumpleaños con canciones, bombardear con algún meme que solo entiendes tú...

Gestiona teniendo en cuenta la cultura colectiva que debes seguir fomentando en equipos que teletrabajan sin olvidar la gestión individual de cada persona, pues es importante no perder de vista la situación personal que rodea a cada miembro del equipo: ¿está solo en casa, tiene que conciliar con el cuidado de otras personas, cuáles son las emociones particulares con las que cada uno tiene que lidiar? **Debes tener en cuenta los elementos comunes del grupo y los del individuo.**

4. Fomenta el Feedback

¿Cómo sabrán si están teniendo un progreso significativo o si deben cambiar su estrategia? Con feedback.

En esta fase es muy importante que **compartir resultados** y **motivar** a los colaboradores a que compartan sus logros con sus compañeros. También puedes comunicar malos resultados, siempre que lo hagas desde un punto de vista alentador y constructivo. Solo a través del **feedback continuo** podemos mejorar y progresar.

5. Confía

Nunca nos cansaremos de repetirlo: no microgestiones a tu equipo. Tener tus ojos clavados en tu equipo, no significa que vaya a ser más efectivo. Si conocen bien qué tienen que hacer o a qué punto tienen que llegar, deja que fluyan. En algunos estudios se constata como un seguimiento excesivo mina la confianza y puede disminuir la productividad.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

Un estudio de Gallup reveló que el 54% de los empleados se irían a un trabajo que les ofrezca horarios flexibles, y el 37% se iría a un trabajo que ofreciera la opción de trabajar de forma remota al menos a tiempo parcial. Así que observa esta situación como una oportunidad excepcional para darle a tu equipo motivos para quedarse, para ser mejor y, sobre todo, ¡para cuidarse!

Y, para finalizar, hemos decidido ayudaros con algo de inspiración musical para que podáis concentraros en lograr vuestros objetivos mientras estáis teletrabajando.

¡Si quieres aportar alguna canción a [nuestra Playlist para Teletrabajar](#), puedes escribirnos a help@hrider.net!



El equipo de HRider

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*