



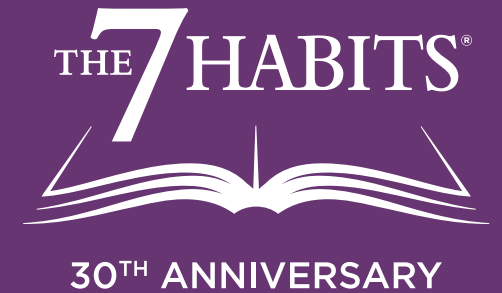
Ayuda a tu equipo a prosperar en

la era del trabajo remoto

**8 consejos para aumentar el
compromiso, la colaboración y
la moral**

By Leena Rinne

Vice President, Consultants, FranklinCovey



Dado que gran parte del mundo tiene que adaptarse y trabajar de forma remota siempre que sea posible, puede ser difícil gestionar incluso un solo equipo debido a las distancias virtuales.

Los gerentes pueden sentirse impotentes para mantener a un grupo cohesionado y productivo, ya sea en la oficina o trabajando de forma remota.

Trabajo a distancia tiene su propio conjunto de desafíos y problemas culturales, al igual que trabajar en la oficina.

Entonces, ¿qué puedes hacer para reducir esta división cultural e impedir que los miembros de tu equipo colocados o remotos se sientan aislados a ambos lados?



"¿Son Los 7 Hábitos® tan relevantes hoy en día como lo eran cuando se crearon por primera vez? Absolutamente, son más relevantes que nunca. Cuanto mayor sea el cambio, cuanto más difíciles son los desafíos, más relevantes serán los 7 Hábitos. ¿Por qué? Porque se basan en principios de eficacia que perduran".

— Stephen R. Covey

1. Discuta abiertamente los beneficios y desafíos del trabajo remoto.

Habito 4: Piensa Ganar-Ganar®



Como grupo, explore soluciones a desafíos como las mezclas de zonas horarias.

No asuma que todos comparten la misma comprensión de cómo el trabajo remoto puede afectar al equipo. Al iniciar discusiones grupales —quizás en almuerzos trimestrales en vídeo— sobre lo que significa el trabajo remoto para todos, puedes ayudar a las personas de ambos grupos a ser más comprensivas y complacientes entre sí.

Como grupo, explore soluciones a los desafíos (como las mezclas de zona horaria y discutir los beneficios potenciales de tener personas en diferentes lugares (como obtener un conjunto más amplio de opiniones.

Si tu equipo ha añadido recientemente algunos miembros remotos, esa es una excelente razón para iniciar una conversación. O si los trabajadores remotos no son nada nuevos, podrías empezar diciendo:

Algunos de ustedes han estado trabajando remotamente por un tiempo, y pensé que podría ser útil para que todo el equipo se registre sobre lo que funciona bien y lo que todos podríamos estar haciendo de manera diferente para mejorar las cosas el uno para el otro. ¿Suenan bien?



Los hábitos de trabajo remotos seguirán cambiando a medida que herramientas y normas se crean en el entorno de trabajo actual. Esté preparado para adaptarse, cambiar y crecer.

2. Ser un facilitador activo durante las reuniones virtuales.

Habito 1: Ser Proactivo®



Configurar y probar tecnología antes de la reunión.

Las reuniones virtuales a menudo están plagadas de fallos técnicos y retrasos frustrantes: miembros del equipo de colocado que se olvidan de mirar la pantalla y congelan inadvertidamente a los que no están en la sala; remotos que no están seguros de cuándo entrar con un comentario, o que renuncian a probar y se desconectan.

No en su reloj! Al convertirse en un facilitador activo, o asignar el rol a otra persona en el equipo, puede evitar que estos problemas descarrilen sus reuniones y hacer que la fricción de bajo nivel se acumule entre compañeros de equipo remotos y colocados.

Concéntrese en los problemas específicos de las interacciones virtuales:

- ✔ Configurar y probar la tecnología antes de la reunión y actuar como un solucionador cuando surgen problemas técnicos. Por ejemplo, tan pronto como escuche comentarios de audio, recuerde a las personas que silencien sus micrófonos.
- ✔ Explicar e interpretar para los asistentes lo que está sucediendo en la sesión que los demás no pueden percibir. Comentarios simples como "Rosa está asintiendo con un acuerdo vigoroso" o "Chad acaba de dibujar una matriz 2x2 en la pizarra" les ayudará a mantenerse al día con el flujo de la reunión.

- ✔ Haga preguntas de seguimiento para asegurarse de que todos hablen. Esto es crítico. Y es difícil de hacer. Requiere saber qué preguntas son relevantes para qué miembros del equipo, hacer un seguimiento de quién no ha expresado nada todavía, frenar la reunión con los monopolios y ponerlo todo junto en el momento.
- ✔ Establezca algunas reglas básicas. Hágale saber a su equipo que le gustaría que hablaran y fueran parte de la conversación, use el chat y los iconos.
- ✔ Use la cámara. Cree una cultura en la que se espera que todos se unan a las reuniones virtuales con el vídeo. Incluso si los participantes están en la misma habitación, este enfoque permite a los miembros del equipo conectarse entre sí y ver las respuestas de los demás.



Algunas personas tienen sesgos hacia nuevas formas de trabajar. Superarlos abordando los temores y llenando las lagunas de conocimiento sobre la tecnología.

3. Establezca expectativas de comunicación amigables en torno a las herramientas de comunicación.

Habito 4: Pensar Ganar-Ganar®



Establezca el tono actualizando a conciencia su propio calendario y estado.

Los miembros del equipo remoto no pueden ver que un colega que todavía trabaja en la oficina se alejó de su escritorio por un momento, o que un superior que ha regresado a la oficina está en una reunión durante una hora ininterrumpida.

Y cuanto más tiempo pasan esos empleados remotos impotentes esperando respuestas o vacilando sobre si tender la mano, menos tiempo pasan en el proyecto necesita que el equipo termine este mes.

Estas son algunas maneras de aumentar la visibilidad para todos:

- ✔ Compartir sus calendarios y establecer estándares de equipo para la forma en que su equipo bloquea el tiempo para proyectos y reuniones. Este enfoque permite que el equipo sea adaptable a medida que programan tiempo juntos.
- ✔ Adopte etiquetas de estado en línea como disponible, almuerzo, BRB ("vuelvo enseguida"), en una llamada, codificando, viaje, o lo que tenga sentido para su equipo. Desanimar a las personas a usar un estado "invisible".
- ✔ Establezca el tono actualizando a conciencia su propio calendario y estatus.

- ✔ Si algunos miembros del equipo arrastran los pies para adoptar otra herramienta, haz tiempo para ayudarlos a aprender a usarla.
- ✔ Cuando llames a un informe directo por no seguir una práctica de equipo, recuérdale por qué es importante:

"Publicar nuestros estados y calendarios nos hace más transparentes sobre cuándo somos accesibles, y ayuda a los miembros del equipo remoto a sentirse más incluidos".



Para facilitar un cambio de comportamiento efectivo, responsabiliza a los miembros del equipo utilizando herramientas digitales.

4. Comparte noticias a través de canales digitales y anima a otros a hacer lo mismo.

Habito 4: Pensar Ganar-Ganar®



Resume y publica noticias relevantes para los miembros de tu equipo remoto.

Probablemente no te des cuenta de cuántas noticias te llegan todos los días — y nunca sale del edificio.

Imagine que la mayoría de su equipo está de vuelta en la oficina de trabajo cara a cara. Entonces su mánager pasa por el área de su equipo y comparte sus conclusiones de una reunión. O usted toma una llamada de cliente difícil que los miembros de su equipo escuchan y aprenden de.

La realidad es que los empleados remotos son casi siempre los últimos en saber, limitando sus oportunidades de expandir, elevar o profundizar la conversación del equipo.

No e encojas de hombros y aceptes este problema. Resuélvelo con las innumerables herramientas de colaboración en línea de tu arsenal. Resume y publique noticias que sean relevantes, o simplemente interesantes, para sus empleados remotos



“Brinde a los trabajadores remotos la confianza y la atención que merecen. Hacerlo puede convertirlos en sus mejores artistas.”

— Kory Kogon
Bestselling Coauthor, *The 5 Choices*

5. Haga que los miembros del equipo se emparejen para trabajar o chats virtuales

Habito 7: Afilarse la Sierra®



Considere la posibilidad de emparejar compañeros de trabajo basados en oportunidades de coaching.

Gallup ha informado durante mucho tiempo que tener un mejor amigo en el trabajo es uno de los mejores predictores de compromiso en el lugar de trabajo y productividad. La conexión humana nos vigoriza e ilumina nuestros días.

Los miembros del equipo no quieren defraudar a un colega de confianza —especialmente a alguien que también los ha invitado a su boda. Sin embargo, a menudo es más difícil para los trabajadores remotos, que están físicamente aislados, cultivar relaciones de trabajo sólidas.

Para ayudar a fomentar las conexiones, considere la posibilidad de emparejar compañeros de trabajo basados en oportunidades de coaching. Por ejemplo, podría pedirle a su veterano de ventas remoto que asesore a un nuevo empleado.

O simplemente emparejar a los miembros del equipo para co-mentoring o chats virtuales de café. Puede optar por cambiar las asociaciones trimestralmente para que el equipo cree conexiones más sólidas en general.

Y no asuma que alguien está adecuadamente autosuficiente o demasiado difícil de hacerse amigo. Eso sólo perpetúa un ciclo: Dan es considerado independiente, tímido o gruñón, por lo que nadie se molesta en conocerlo y permanece aislado.

“

“No es sólo la gente,
sino la naturaleza de
las relaciones entre
las personas lo que
realmente establece
ventaja competitiva
de una organización”.

— **Todd Davis**
Bestselling Author, *Get Better*

6. Animar a las personas en diferentes lugares a pedirse comentarios unos a otros.

Habito 1: Ser Proactivo®



Dado que los miembros del equipo remoto no están en la sala, se pierden una gran cantidad de comentarios espontáneos.

Una gran cantidad de comentarios suceden en el momento — para aquellos en la habitación es decir. Dado que muchos empleados están trabajando de forma remota, con frecuencia se pierden en sesiones espontáneas ("Oye, ¿tienes un segundo?"), así como oportunidades para sopesar las decisiones de grupo.

Esto no es sólo malo para ellos, es malo para todo el equipo operar sin las diferentes perspectivas que los miembros de su equipo remoto podrían aportar a varios proyectos. Además, explicar una idea por teléfono o en línea da a las personas la oportunidad de flexionar un conjunto más completo de habilidades de comunicación, ya que no pueden confiar en señales no verbales y ayudas visuales.

Busque oportunidades para crear una sólida cultura de retroalimentación en su equipo. Cuando los miembros del equipo tengan una idea interesante que podría beneficiarse de más aportaciones, sugiera que la presenten a un compañero distante. También puede modelar este comportamiento usted mismo y dar comentarios de refuerzo cuando note a alguien que involucra proactivamente a colegas, independientemente de su ubicación.



Asegúrese de tener un proceso virtual para que los miembros del equipo se den su retroalimentación. Lo harán si lo haces fácil.

7. Idear celebraciones que incluyen a los miembros remotos.

Habito 7: Afilarse la Sierra®



Inste a su equipo a encontrar formas creativas de celebrar los logros de sus compañeros remotos.

Cuando los miembros del equipo que suelen estar en la oficina logran algo, reciben "choque de manos", aplausos o incluso un brindis.

Pero los empleados que tienen que trabajar de forma remota son más propensos a recibir algunas palabras genéricas en el chat o en las videoconferencias. Con el tiempo, esta enorme inequidad puede generar resentimiento, haciendo que sus empleados remotos se sientan menospreciados y erosionando su motivación.

Los gerentes sabios son proactivos en la nivelación de la igualdad de condiciones un poco. Por ejemplo:

Cuando los miembros del equipo remoto estén de vuelta en la oficina, vuelva a visitar algunos de sus logros anteriores y más grandes, los que solo se celebraron virtualmente.

Si a su equipo le gusta ser creativo, ínsteles a encontrar formas de compartir el amor, a pesar de la distancia. Incluso podrías hacer que sea un concurso informal, votando ideas, desde la reflexiva (una tarjeta firmada y una tarjeta de regalo), hasta lo más tonto (un telegrama de canto), hasta algo personalizado (un mensaje de vídeo del equipo publicado en el canal de chat de su equipo).

Incluya a los miembros del equipo remoto al celebrar los logros de los miembros del equipo que también pueden estar de vuelta en la oficina: en vivo por vídeo o con publicaciones de seguimiento.

“

“La gente quiere ganar.
Cuando tú o tu equipo logren el éxito, celebrenlo”.

— **Scott Miller**

Bestselling Coauthor, *Everyone Deserves a Great Manager*

8. Establezca un recordatorio de calendario para evaluar la cultura remota de su equipo.

Habito 1: Ser Proactivo®

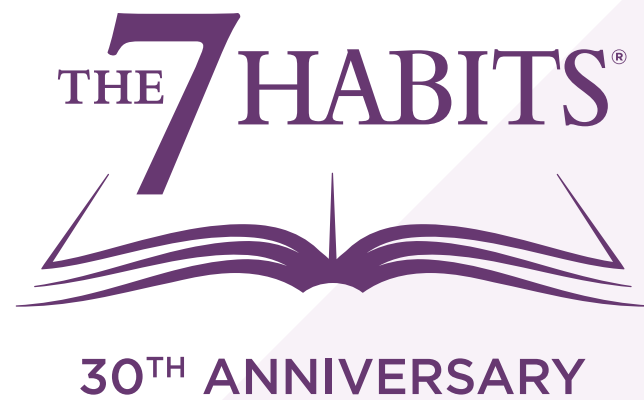


Evalúe la cultura remota de su equipo de forma regular, prestando atención a lo que ha cambiado.

Todo el mundo está trabajando en diferentes circunstancias en estos días. Ya sea en el sitio o remoto, tendrá que perseguir conscientemente el objetivo de la unidad del equipo a lo largo del tiempo.

Añada un recordatorio recurrente a su calendario para evaluar la cultura remota de su equipo, tal vez trimestralmente, e incorporarla a las evaluaciones regulares de su equipo.

Preste especial atención a lo que ha cambiado con el tiempo. Por ejemplo, ¿la salida del miembro del equipo Usain dejó a Remy remoto sin un compañero de café virtual? ¿Algunos miembros del equipo están creciendo laxos con mantener su estado actualizado? ¿Hay alguna nueva tecnología para habilitar reuniones virtuales que valga la pena explorar? Con el tiempo, incluso puede crear una lista de comprobación para revisar en función de los patrones de su equipo en torno al trabajo remoto.



El libro de Stephen R. Covey Los 7 Hábitos de las Personas Altamente Efectivas ha empoderado e inspirado a los lectores durante 30 años. Sigue siendo un best seller por la sencilla razón de que ignora las tendencias pop y se centra en los principios atemporales de empatía, colaboración, autogestión, resolución de problemas y comunicación.

El éxito de su organización depende de un fuerte desempeño individual.

No importa cuán competentes sean sus colaboradores, no generarán resultados sostenidos y duraderos a menos que sean capaces de liderarse de manera efectiva; influir, comprometerse y colaborar con otros; y continuamente mejorar y renovar sus capacidades.

Reconocido como la principal solución de desarrollo de liderazgo personal del mundo, Los 7 Hábitos de las Personas Altamente Efectivas® alinea los principios duraderos de efectividad con la tecnología y las prácticas actuales. Al hacer que estos principios formen parte de la cultura compartida de su organización, puede impulsar a todos sus colaboradores hacia su mejor desempeño.

Comparta las ideas de esta guía con los principales líderes de su organización. Nos encantaría ayudarlos a construir una cultura de efectividad óptima en toda su organización.

Para programar una reunión, envíenos un correo electrónico a infocr@fcla.com, o visite fcla.com.

O llámenos al:

4000-1031



