



7 CLAVES PARA LA DIRECCIÓN DE EQUIPOS ONLINE



Francisco Torreblanca



CLAVE 1: Motivación colectiva

Algo que tenía que llegar si o si pero no sabíamos cuando era el **teletrabajo** generalizado, siempre que éste sea posible. Ahora, gracias a la pandemia, ha llegado y parece que para quedarse en numerosos casos. El teletrabajo ha sido algo normal para muchos **emprendedores** y algunas **empresas** con visión de futuro.

Lo cierto es que esta situación ha generado un interesante **escenario** que puede provocar que se estudien algunas prácticas laborales ampliamente generalizadas.

La pregunta es si se puede ser **eficiente** y alcanzar resultados de alta calidad si los diferentes miembros de un equipo trabajan desde casa.

Sin duda, no es lo mismo el trabajo grupal de manera física que de manera digital. El **entorno** cambia, la manera de relacionarnos cambia y hay aspectos clave, como la comunicación no verbal, que cambia.

Además, la **capacidad** del gestor del grupo de trabajo para liderar y motivar al equipo es determinante para alcanzar la productividad.





CLAVE 2: Las 3 dimensiones

Las **3 dimensiones** a las que nos referimos en cuanto a la dirección de equipos de trabajo virtuales son la geográfica, la de zona horaria y la operativa. Dichas dimensiones exigen una gran concentración a la hora programar y planificar todos los procesos referentes al equipo de trabajo. A continuación, vamos a destacar algunos aspectos importantes de cada una de estas tres dimensiones:

Geográfica

A pesar de que en el mundo virtual no hay distancias físicas, en la realidad sí las hay y cada miembro del grupo, incluyendo al gestor o gestora del mismo, se ubica en un lugar diferente.

Horaria

Totalmente solapada a la dimensión anterior, ya que es posible que si el equipo de trabajo es internacional las franjas horarias jueguen en contra o a favor, según circunstancias.

Operativa

No todos los miembros del equipo poseen las mismas cualidades y capacidades, por lo que el gestor o gestora tiene un reto enorme por delante a la hora de planificar cualquier proyecto.





CLAVE 3: Vida compatible

Lo **virtual** no es incompatible con lo **personal**. Es una afirmación verdadera. Pero eso no garantiza que sea fácil, más bien todo lo contrario.

Cada profesional tiene unas **condiciones personales** que definen su entorno de trabajo y determinan su rendimiento y capacidades.

Cuando se **trabaja desde casa**, especialmente en este inédito confinamiento, es probable que los miembros del equipo se vean obligados a hacer magia con sus circunstancias domésticas.

El gestor del grupo debe tener en cuenta cada circunstancia, conociendo el máximo de **detalles** personales de cada uno de los miembros del grupo.

Todos necesitamos una dosis extra de paciencia, empatía y comprensión por parte de la empresa. Además, está el papel consciente de cada uno de los miembros de manera **individual**, que tienen que ser muy responsables y comprometidos con ambos escenarios.

Compaginar y **equilibrar** ambas cosas puede resultar a veces imposible.





CLAVE 4: Confianza absoluta

Para el gestor del grupo de trabajo hay una **máxima** que resulta clave: No asumir ni suponer nada sobre los miembros del equipo que están en casa. Por ello, resulta clave evitar la desconfianza y hacer juicios parciales sobre el **desempeño** de los miembros del equipo. La solución pasa por tener un contacto permanente con cada uno de los miembros, mostrando la confianza necesaria para que puedan compartir lo bueno y lo malo.

Para generar confianza, algunas **recomendaciones** son:

- Demostrar que todo aquello que se pretenda lograr es realizable
- Maximizar la transparencia, evitando cualquier secretismo
- Comunicar de manera constante y fluida
- Admitir, si sucede, cualquier tipo de error, inconveniente o limitación que evite el correcto desarrollo de un proyecto
- Delegar las tareas, sabiendo quiénes pueden desempeñar el mejor rol en función de las características y necesidades de cada proyecto
- Cumplir compromisos trasladados al grupo antes de cada reto
- Solicitar periódicamente feedback por parte de cada miembro del grupo
- Evitar favoritismos con cualquier miembro del grupo
- Escuchar activamente cualquier aporte del grupo
- Primar el éxito del conjunto a cualquier individualidad





CLAVE 5: Clave de urgencia

Establece la estructura, las reglas y los horarios para las sesiones de trabajo siempre ha sido algo elemental.

En el caso de la dirección de equipos de trabajo online, esto adquiere una dimensión trascendental.

Por este motivo, el propósito de cualquier gestión de proyectos es un núcleo determinante.

Teletrabajar no permite excusas, pues hay factores que dejan entrever que los **objetivos** pueden alcanzarse con las herramientas online. Las empresas que han podido adaptar el **teletrabajo** han podido obtener unos recursos posiblemente inimaginables justo antes de la pandemia.

La **urgencia** a la hora de adaptar los nuevos procesos de trabajo ha marcado el ritmo. Pero gestionar la urgencia, desde el rol del gestor o gestora de un grupo de trabajo no es nada sencillo.

De forma **individual**, cada miembro del grupo puede ser consciente de sus desempeños, pero para el gestor del grupo esta va mucho más lejos.

Controlar todas las **variables** de la planificación de un proyecto y a todos los actores que intervienen a él no es nada sencillo en este escenario.





CLAVE 6: Foco con propósito

Establecer la estructura, las reglas y los horarios para las **sesiones de trabajo** siempre ha sido algo elemental. En el caso de la dirección de equipos de trabajo online, esto adquiere una dimensión trascendental. Por este motivo, el propósito de cualquier gestión de proyectos es un núcleo determinante en el largo plazo.

Los integrantes de cualquier equipo de trabajo, más aún si trabajan a distancia, deben de tener siempre en mente el **propósito** diseñado. De nuevo, el gestor del grupo de trabajo destaca como figura determinante.

Si los miembros de un equipo de trabajo a distancia tienen las **metas** definidas e interiorizadas, la energía se concentra y actúa en conjunto. Tener metas orienta los esfuerzos y da sentido al desempeño colectivo. Es lo que crea el vínculo común y la identidad del equipo.

Establecer un **objetivo** que genere el máximo compromiso a distancia y construya una visión compartida es complicado. En este sentido, hay que tener en cuenta la bidireccionalidad, ya que no se trata de imponer desde la parte de dirección, sino de saber gestionar el feedback del equipo.





CLAVE 7: Nueva normalidad

La ya famosa **nueva normalidad** es el escenario que debería llegar tras la progresiva salida de la pandemia que vivimos. El concepto 'nueva normalidad' parece una aparente contradicción, pues la normalidad se construye a través del tiempo, paso a paso, desarrollando el día a día. Pero lo importante es que alguien se ha encargado de definir un escenario que todos contemplamos, aunque no sabemos a ciencia cierta cómo será.

Sea como sea, lo cierto es que en este periodo de confinamiento hemos aprendido muchas **destrezas** de manera urgente. Debemos ser capaces de aprovechar estas nuevas capacidades adquiridas, que sin duda nos pueden ayudar muchísimo en el futuro.

Esta **gestión express** a la hora de dirigir equipos de trabajo virtuales ha sido un aprendizaje express de gran valor. También será muy importante el registro mental colectivo de todo aquello que emocionalmente nos ha generado este confinamiento inédito.

Ojalá sepamos valorar lo que hemos tenido y lo que hemos vivido ahora, para poder poner en valor estos **intangibles** para mejorar nuestras vidas personales y profesionales. Aprovechar todo esto nos hará mejores en todos los sentidos, más conscientes con nuestro entorno y más eficientes.





Francisco Torreblanca

franciscotorreblanca.es