

	Medio	Fecha
	gestion.pe	11/06/2024 05:33:00
		Valorización
		US \$ 2,353.00

PROHIBIDA SU REPRODUCCION Y/O DIFUSION

Últimas Noticias

Newsletters

Empresas

Tendencias

Finanzas Personales

G De Gestión

Videos

Q

Menu

GESTION

Publicidad

Roberto Colque

Alquiler de inmuebles: facilitarán a propietarios el pago de impuestos

PLUS

G

ESTILOS

0+

f

%

in

S

El liderazgo remoto: claves para gestionar equipos en un entorno laboral híbrido

Entre una modalidad remota y presencial, los jefes y la plana gerencial deben desarrollar habilidades para gestionar equipos de forma eficiente y motivadora.



Líderes deben saber gestionar equipos de forma presencial y virtual. Foto: difusión.

Únete al Whatsapp de Gestión

Empresas

Recibir newsletter

Christian Alcalá

christian.alcala@gestion.com.pe

Lima, 11/06/2024, 05:30 a.m.

De acuerdo al estudio Talent Trends 2024 Perú de [PageGroup](#), el 74% de los peruanos prioriza tener un **trabajo híbrido** o flexible, aunque solo el 43% de ellos **labora** en un esquema mixto. Y es que, si bien desde la **pandemia** los jefes de equipos y la plana gerencial han **tenido** que **liderar** equipos de manera virtual, hoy en día **deben** **gestionar** grupos de forma remota y presencial, lo cual **hace** que desarrollen nuevas habilidades.

Silvana Cárdenas, Directora de Right Management **Latinoamérica** en [ManpowerGroup](#), señala que, si bien no es sencillo **liderar** equipos remotamente, lo que se debe tener claro en todo momento son los objetivos que el grupo de [trabajo](#) debe cumplir en el corto y largo plazo, así como la manera en que estos serán medidos. De esta manera, el personal se mantendrá enfocado y motivado.

“También debe asegurarse que los colaboradores tengan los recursos y las condiciones suficientes (técnicas y de entorno físico) para trabajar de manera remota, logrando un balance entre lo personal y lo laboral. Implementando estas acciones, un líder puede gestionar eficientemente un equipo de [trabajo remoto](#) manteniendo altos niveles de [productividad](#) y colaboración”, agrega.

LEA TAMBIÉN: ¿Fin del trabajo híbrido? Los factores que empujan la modalidad 100% presencial

Por su parte, el Ph.D **Mauricio Bock**, profesor de liderazgo en MBA y MIBP en [ESAN Graduate School of Business](#), sostiene que **liderar** remotamente equipos se requieren de nuevas competencias. Precisa que las reuniones son claves para formar lazos con los equipos de [trabajo](#), además, se deben tener conversaciones informales que ayuden a construir relaciones personales. Establecer rutinas claras y horarios regulares también ayudaría a sentirse seguro al grupo.

“Es importante apoyar el bienestar mental, reconociendo el [estrés](#) y promoviendo prácticas de bienestar como pausas regulares y respetar los límites entre [trabajo](#) y vida personal”, anota el experto.

Generar confianza

Lo más complicado para **liderar** en una modalidad remota es ganarse la [confianza](#) del personal a distancia. Para **Rosa María Fuchs**, jefa del departamento Académico de Administración de la [Universidad del Pacífico](#), lo idea es tener definidos los canales de comunicación que tendrá el grupo de trabajo, ya sea por correo electrónico, [WhatsApp](#), u otra plataforma. Sumado a ello, debe haber un [feedback](#) entre el jefe de equipo y los trabajadores, acerca del desempeño que viene teniendo.



(Foto: Pixabay)

“La comunicación debe ser fluida, eso hará que la persona tenga la [confianza](#) para conversar a pesar que no estén cerca. Además, por esa misma vía debe haber reconocimiento al trabajador cuando le va bien e ir conversando sobre el avance del [trabajo](#), así como decir los puntos a mejorar en caso sea necesario”, sugirió la experta.

En ello coincide **Cárdenas**, quien añade que el líder de equipo debe estar promoviendo el [trabajo](#) colaborativo y la capacidad de pedir ayuda cuando sea necesario. Para ello es válido usar las herramientas digitales colaborativas como [Google drive](#), [Teams](#), [Slack](#) u otras.

LEA TAMBIÉN: ¿Qué deberían considerar los CEO para afrontar un proceso de reducción de personal?

Habilidad tecnológica

Un aspecto que destaca la docente de la [Universidad del Pacífico](#) es que la habilidad más desarrollada en una modalidad de remoto es la [tecnológica](#), ya que el líder debe de estar constantemente explorando herramientas digitales que le permita acercarse más al personal y entablar una relación que fortalezca el [trabajo](#) en equipo.

En esa línea, la representante de [ManpowerGroup](#) sostiene que en este entorno los líderes confían más en la [comunicación digital](#), como [correos electrónicos](#), llamadas de video y mensajería instantánea. Además, son más conscientes de la gestión del tiempo y la productividad, ya que la supervisión directa es más difícil de manera virtual.

Finalmente, **Mauricio Bock** comenta que la adaptación [tecnológica](#) ha sido fundamental para los líderes, quienes han tenido que aprender rápidamente a usar nuevas herramientas de gestión. “Flexibilidad y adaptabilidad se han vuelto cruciales, ajustando estilos de [liderazgo](#) para satisfacer las necesidades únicas de los equipos remotos. Además, desarrollar habilidades de [comunicación escrita](#) efectiva, gestión del tiempo y capacidad de motivar a distancia es esencial”, sentencia.

LEA TAMBIÉN: Las decisiones corporativas y su impacto en el clima laboral: las claves a tomar en cuenta

Temas que te pueden interesar sobre management:

- Cuando sabe que usted no era la primera opción para su nuevo puesto
- Trabajadores con estrés laboral: ¿qué tan alta es su intención de renunciar?
- Empresas a favor del trabajo remoto o presencial: ¿Cuáles obtienen más ingresos?

SOBRE EL AUTOR

Christian Alcalá ✕
Comunicador social licenciado en la Universidad de San Martín de Porres. Actualmente redacto para la sección de negocios del diario Gestión.

Comienza a destacar en el mundo empresarial recibiendo las noticias más exclusivas del día en tu bandeja de [correo](#). Si aún no tienes una cuenta, [Regístrate gratis](#) y sé parte de nuestra comunidad.