

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.

CHRISTIAN ALCALÁ

christian.alcala@diariogestion.com.pe

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 forma, 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.

Por su parte, Mauricio Bock, profesor de liderazgo en MBA y MODP 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 es-

trés 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 ideal 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 vienen teniendo.

“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 so-

bre 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.

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 di-

La adaptación tecnológica ha sido fundamental para los líderes, quienes han tenido que aprender rápidamente a usar nuevas herramientas de gestión.

gital, 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.

ISTOCK