

Errores comunes

Si el trabajo remoto es el futuro del trabajo, entonces no es de extrañar que los gerentes cometan a menudo estos errores de primera generación. ¿Cuáles te están frenando a ti y a tu equipo?



1. Suponiendo que sus informes directos remotos no funcionan.

Los controles remotos, en promedio, trabajan más horas y son más productivos. ¿Sorprendido? Muchos gerentes lo son. Y aún así te preocupas: ¿por qué su estado en línea se ha configurado como "no disponible" toda la tarde? ¿Por qué no ha respondido mi correo electrónico? ¿Por qué no he tenido una actualización del proyecto en 10 días?

La verdad es que no tiene casi nada que ganar asumiendo que sus controles remotos son holgazanes, y mucho que perder. Si bien está preocupado con la idea de que se están aflojando, podría perderse por completo (y, al no hacer nada, exacerbar) una serie de problemas prevenibles que tienen más probabilidades de interrumpir a los equipos con miembros remotos, como fallas en la comunicación del equipo y los controles remotos sentirse aislado y sobrecargado de trabajo.

En su lugar, programe un 1-a-1 regular y establezca expectativas claras sobre la comunicación del equipo para asegurarse de que todos los miembros de su equipo obtengan la información, las actualizaciones y los comentarios que necesitan. (Por cierto, con este nivel de comunicación, si su control remoto *no* funciona realmente será muy obvio).

Para obtener más orientación, vea Me preocupa que un informe directo remoto no funcione realmente.

2. Esperar a que los controles remotos hablen, en lugar de solicitar activamente su nueva perspectiva y su aporte único.

Es muy fácil dejar que el ritmo de la conversación en la sala se haga cargo durante una reunión y, mientras tanto, sus controles remotos se sientan en la pantalla como una imagen en la pared, los micrófonos en silencio. Cuando los dejas acechar, no solo te arriesgas a hacerlos sentir excluidos, sino que también te estás perdiendo uno de los beneficios más grandes y a menudo más pasados por alto de tener miembros remotos del equipo: su nueva perspectiva.

Piénselo: sus co-ubicados se sientan cerca de usted todo el día y pueden ver sus reacciones y escuchar su tono, y están inmersos en la cultura y el entorno de su organización. Esas cosas influyen en sus puntos de vista, consciente o inconscientemente. Los controles remotos, por otro lado, están más libres de estas influencias constantes, lo que significa que tiene acceso regular a ojos y mentes relativamente frescos, lo que puede llevar al equipo a nuevas perspectivas y soluciones (y también a ayudarlo a evitar errores). Si llama a los controles remotos por su nombre y les pide que intervengan en los momentos oportunos, eso es.

Para obtener más información, consulte [Cómo despertar las reuniones de su equipo y hacer que todos participen](#) y [Facilitar la lluvia de ideas: cómo se ve una sesión exitosa](#) .

3. No diseñar, mantener y actualizar periódicamente un plan de comunicación para todo el equipo.

Cuando no establece normas en torno a la comunicación con un equipo de personas que navegan por las diferentes zonas horarias, antecedentes culturales y preferencias tecnológicas de las personas, configura el grupo para una información gratuita: una mezcla de actualizaciones por correo electrónico, chat y el panel de documentos del grupo. Subprocesos importantes de conversación que ocurren en varios canales de chat y subprocesos de correo electrónico. Peleando durante los primeros cinco minutos de cada reunión sobre si se supone que es una videoconferencia, un lugar de reunión virtual o una llamada telefónica pasada de moda.

En estas circunstancias, no está exagerando al decirle a la gente cómo y cuándo comunicarse. Estás siendo un administrador proactivo con un plan para asegurarte de que el equipo esté sincronizado y que los mensajes lleguen a su objetivo. Entonces, pregúntese periódicamente: ¿de qué manera se comunican usted y su equipo: correo electrónico, herramientas de chat, reuniones semanales del equipo, charlas informales sobre ideas? Considere establecer protocolos básicos para cada uno, así como designar algunas de las horas de trabajo superpuestas del equipo (también conocidas como "horas doradas") específicamente para tareas interactivas.

4. Agregar y contratar personas que no están preparadas para los desafíos de ser remoto.

Imagínese esto: contrata a un miembro remoto del equipo que no puede esperar para trabajar desde su casa todos los días, hasta que lo intente y se sienta tan sola que se le acerque seis meses después para preguntarle si hay un presupuesto para trasladarla a la sede. O esto: acepta dejar que un miembro del equipo de ubicación conjunta de alto rendimiento trabaje de forma remota, y luego renuncia después de perderse una promoción que no estaba en el sitio con la frecuencia suficiente para posicionarse.

Probablemente no podrá evitar cada escenario remoto que salió mal. Pero definitivamente puede evitar algunos al verificar la conciencia de los posibles controles remotos sobre los desafíos comunes para los trabajadores remotos: aislamiento, exceso de trabajo, falta de comunicación y falta de comunicación con el equipo (y con usted), desventajas profesionales y de desarrollo. ¿Los candidatos tienen estrategias para abordar estos desafíos? ¿Incluso están de acuerdo en que estos *son* desafíos?

Para obtener más información, consulte [¿Alguien es adecuado para el trabajo remoto? 8 preguntas para ayudarte a decidir](#) .

5. El incumplimiento de lo que sea conveniente para usted y / o los miembros del equipo de ubicación conjunta.

¿Por qué la investigación encuentra que los controles remotos se queman a una velocidad mayor? Probablemente no solo porque tienden a trabajar más horas. Hay [varias causas comunes de agotamiento](#) además del trabajo excesivo, incluida una sensación de injusticia y sentirse sin apoyo o aislado en su organización.

Y es probable que esté contribuyendo a estos sentimientos si hace cosas como programar reuniones que le permiten recoger a su hijo de la escuela, pero requiere controles remotos en otra zona horaria para estar en sus escritorios a las 6 am. O espere que los controles remotos hagan tiempo para viajes regulares a su oficina. O piense que es solo su mala suerte perderse las celebraciones de la hora feliz para los miembros del equipo en el sitio.

Es su trabajo hacer un esfuerzo adicional para ayudar a que los controles remotos se sientan como miembros completos del equipo, y eso significa que los miembros del equipo que comparten el lugar también hagan su parte. ¿Pueden ustedes y los que comparten el edificio presentar ideas para celebraciones creativas y virtuales? ¿O encuentra un horario de reunión más considerado para una zona remota a cuatro zonas horarias de distancia? ¿O podrías viajar a la ubicación de un control remoto?

Para obtener más información, consulte [Cómo ayudar a que los informes directos remotos y ubicados conjuntamente trabajen en equipo](#) .

6. Pensar que los controles remotos que funcionan bien y no se quejan deben estar bien.

Mientras sus controles remotos, o cualquiera de sus informes directos, para el caso, hagan su trabajo, todo es genial. ¿Derecho? En realidad, esa línea de pensamiento puede ser bastante miope.

Es completamente posible que sus informes directos remotos funcionen a un nivel aceptable o incluso alto, pero que sean miserables y agotadores. Y no puede observar fácilmente sus avisos de comportamiento (p. Ej., Una sutil cerda ante los comentarios que suelen tomar con calma) como puede hacerlo con informes directos en la oficina. Es bastante fácil para sus controles remotos poner una cara feliz por el corto tiempo que chatean con usted.

"Si no puedo ver lo que está pasando, voy a tener dificultades", admite el experimentado gerente Shahan Mohideen , quien ha manejado muchos informes directos remotos. Esto no sugiere que deba sospechar de un control remoto alegre. Por el contrario, Mohideen dice: "Trato de tener una mentalidad de 'hacer una pregunta más'" para profundizar en las conversaciones y descubrir posibles problemas.

Para obtener más información, consulte [Cómo alentar a los informes directos a abrirse en conversaciones 1 a 1](#) .

7. Darle a los controles remotos comentarios o entrenamiento inadecuados.

Muchos informes directos de ubicación conjunta ya sienten que no reciben suficientes comentarios y asesoramiento de sus gerentes. Ahora tenga en cuenta los obstáculos naturales de comunicación que enfrentan sus informes directos remotos, con menos acceso para usted y sus pares y todo ese tiempo entre registros sin contacto.

No es de extrañar que muchos gerentes no cumplan con sus fundamentos de gestión, obstaculizando los controles remotos al no dar una aportación adecuada sobre los proyectos (y posiblemente causando que se arruinen como resultado), no tener claro dónde se encuentran los controles remotos en términos de rendimiento o no darles oportunidades para crecer (y dejándolos sentir como si estuvieran estancados).

Sí, puede ser un desafío dar a los miembros remotos del equipo la atención que necesitan para prosperar, pero los buenos gerentes están a la altura de ese desafío, incluso viendo que los controles remotos son una oportunidad para mejorar su juego como gerentes. Esto significa trabajar para construir una cultura de retroalimentación sólida en su equipo , incorporando preguntas de coaching en sus conversaciones para ayudar a impulsar el desarrollo de informes directos, y estar en sintonía con otras oportunidades para entrenar y dar retroalimentación diariamente.

8. Delegar proyectos menos y / o menos importantes a controles remotos.

Cuando tienes proyectos grandes e importantes para delegar, ¿a quién se los das? La investigación sugiere que, para muchos gerentes, son los informes directos que se encuentran cerca (incluso cuando los controles remotos podrían ser más adecuados para el trabajo).

Cuando cometes este error de administración fuera de la vista y fuera de la mente, también podrías estar cometiendo otros tres grandes errores, todo a la vez: obstaculizando el desarrollo profesional de tus controles remotos, perjudicando el rendimiento de todo el equipo (si un control remoto es realmente el mejor opción para una tarea), y potencialmente sobrecargar a los que comparten el edificio. Mientras tanto, algunos miembros de su equipo podrían comenzar a cuestionar su imparcialidad, ya sea de forma privada o cara a cara.

Comience por verificar la carga de trabajo que le está dando a los controles remotos frente a los miembros del equipo que comparten el edificio, así como la importancia de las tareas que generalmente asigna a estos dos grupos. Si su delegación se ha inclinado hacia las personas más evidentemente accesibles, use nuestra [hoja de trabajo de preparación de delegación](#) para determinar qué miembros del equipo deben recibir qué tareas y buscar oportunidades para canalizar nuevas oportunidades a sus controles remotos.

9. Subcomunicar los beneficios de tener controles remotos, especialmente para los miembros del equipo que comparten el edificio.

Puede pensar que explicar por qué el equipo tiene miembros remotos es tan obvio que es innecesario. Pero sin sus recordatorios explícitos de que el trabajo remoto brinda a todos los miembros de su equipo una mayor flexibilidad en la vida laboral y acceso a diversas perspectivas, podría estar fomentando un terreno fértil para el resentimiento. Uno en el que los co-ubicados crecen para ver el trabajo remoto como una molestia que se debe soportar: nuevas herramientas de comunicación que se ven obligados a adoptar o horarios de reunión inconvenientes para acomodar a los miembros del equipo en todo el mundo, porque es "simplemente cómo se hacen las cosas aquí." Deje que esta actitud se agrave, y el trabajo en equipo y la moral sufran.

Esto no quiere decir que deba comenzar cada reunión virtual recordando a todos que la apertura de su empresa al trabajo remoto le permitió contratar a Minxuan, cuyas habilidades raras significan que el equipo puede asumir una gama más amplia de proyectos, o le permitió a Mateo reubicarse después de casarse . Pero no *son* momentos apropiados para ser explícitos acerca de lo que el trabajo a distancia se suma a su equipo -

por ejemplo, cuando un control remoto primero se une o celebra un aniversario con la compañía, o cuando inconvenientes de viaje o de comunicación adicionales parecen arrastrar el equipo.

© 2020 Jhana Education, Inc. Todos los derechos reservados