

Lecciones clave

Introducción

Administrar miembros remotos del equipo puede significar todo, desde tener un informe directo o dos trabajando ocasionalmente desde casa, hasta supervisar a todo un equipo estacionado en un país que le cuesta encontrar en un mapa. Pero no importa cómo esté configurado su equipo, esto es seguro: el trabajo remoto, en sus diversas y cada vez mayores expansiones, no es solo una moda pasajera. Según la firma de investigación [Global Workplace Analytics](#), el porcentaje de la fuerza laboral global que trabaja de forma remota se dirige en una sola dirección. Arriba. Y eso parece ser exactamente lo que quieren los trabajadores. Solo en los Estados Unidos, hasta el 90 por ciento de los trabajadores preferiría trabajar fuera de la oficina de su empleador al menos unos días a la semana, y actualmente entre el 20 y el 25 por ciento lo hacen.



" Ok, tengan paciencia conmigo, nunca he configurado una llamada de conferencia.."

¿Cómo responderá a esta tendencia que cambia el juego y evoluciona continuamente? Si se eleva proactivamente para enfrentar los desafíos de administrar equipos con trabajadores remotos, que a menudo incluyen problemas relacionados con la confianza, la comunicación y la colaboración, sus equipos actuales y futuros estarán muy por delante de la curva. Como tu

5 lecciones clave

1. La administración de controles remotos puede exponer sus debilidades de administración ocultas, y presenta una oportunidad de oro para apuntalar sus fundamentos.

Si cree que es difícil decirle a sus informes directos que no recibirán un aumento este año, intente hacerlo cuando vivan en una parte diferente del mundo con una tasa de inflación altísima. O intente obtener promociones para ellos cuando solo visiten la oficina dos veces

al año y no hayan podido establecer relaciones sólidas con los tomadores de decisiones clave. O intente entrenarlos en una tarea complicada cuando sus pantallas se congelen o haya una barrera del idioma.

No hay duda al respecto: la gestión de los miembros del equipo remoto significa obstáculos adicionales a superar. Algunos gerentes se niegan a esto, pretendiendo que pueden administrar sus controles remotos tal como lo hacen los que comparten el edificio. Algunos gerentes lo resienten. Pero los grandes lo abrazan. Al igual que los escaladores que prueban su forma con una ruta notoriamente difícil, estos gerentes disfrutan la oportunidad de dejar que una nueva situación exigente revele lagunas en sus fundamentos.

¿Dónde están tus huecos? Agregar un miembro remoto del equipo podría ayudarlo a darse cuenta de que involuntariamente da instrucciones vagas, previamente enmascaradas porque los co-ubicados solo podían golpearlo en el hombro cuando necesitaban aclaraciones. O que tiene un estilo de comunicación divagante, uno que confunde a sus controles remotos que son de una cultura que es más directa. O que la forma en que posterga la idea de dar retroalimentación es doblemente molesta para las personas que se sientan en casa solas, sin tener idea de dónde se encuentran. Lo que descubras, ámate. La autoconciencia es el primer paso hacia la mejora, y la oportunidad de convertirse en un mejor administrador es suya.

2. Es complicado, pero vital, para los equipos de miembros remotos y co-ubicados compartir la carga que crea la distancia.

Los comportamientos predeterminados típicos de los miembros del equipo remotos y ubicados conjuntamente rara vez le hacen ningún favor al equipo: los controles remotos a menudo funcionan de manera demasiado independiente. Los co-ubicados, mientras tanto, tienden a colaborar con las personas cercanas, excluyendo los controles remotos que pueden tener una valiosa aportación. Independientemente de si estos comportamientos son intencionales o no, te quedas con controles remotos que sienten que son parte del equipo B y que comparten la ubicación y que pueden estar celosos de no poder trabajar desde casa o no les molesta tener que tomar pasos adicionales para involucrar a colegas lejanos.

La parte difícil es lograr que ambas partes comprendan la perspectiva de aquellos en el otro grupo y, al hacerlo, compartan voluntariamente algunas de las cargas que cada uno enfrenta. Estos podrían estar relacionados con tiempos de trabajo extraños, barreras tecnológicas y de idioma, o decidir quién viaja a dónde y cuándo. Como líder del equipo, usted está en la mejor (y quizás única) posición para ver a ambas partes y facilitar de manera activa y continua la comunicación y la cooperación.

Para obtener más información, consulte [Un informe directo remoto se siente excluido](#) .

3. Depende de usted seleccionar trabajadores que tengan las habilidades necesarias para prosperar trabajando de forma remota, además de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.

Imagínese esto: tiene un informe directo de superestrella, co-ubicado, uno que se alimenta de la energía del equipo y la emoción de la oficina. Ella comienza a trabajar desde casa, y toda esa energía se desvanece. Su talento sigue ahí. Pero no florece en un entorno remoto. Y tampoco ella.

La realidad es que algunas personas son adecuadas para el trabajo remoto y otras no. Entonces, ya sea que esté enfrentando una decisión de contratación, considerando la solicitud de un co-ubicado de ir a distancia, o investigando qué podría estar causando las dificultades de un control remoto actual, piense más allá de las habilidades laborales centrales para evaluar las habilidades específicas de la persona: ¿puede estar sola? sin sentirse solo? ¿Efectivamente programar su tiempo? ¿Actualizarlo a usted y al equipo de manera clara y concisa?

No solo deberá responder este tipo de preguntas, sino también considerar cómo las brechas de habilidades de trabajo remoto lo afectarán a usted y a su equipo. ¿Tiene el tiempo y la experiencia para ayudar a alguien a desarrollarse de manera que vaya más allá de los requisitos de su rol, por ejemplo, para convertirse en un experto en tecnología o un mejor comunicador?

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

4. Si no estructura y facilita deliberadamente la comunicación del equipo, más de lo que normalmente lo haría, puede olvidarse del trabajo en equipo.

El tiempo y la distancia no son rival para la tecnología poderosa, ¿verdad? Incorrecto. Pueden obstaculizar la comunicación y el trabajo en equipo independientemente de sus herramientas tecnológicas, incluso antes de que se dé cuenta de lo que está sucediendo.

Así que no les des la oportunidad. Siga los tipos de pasos que pueden parecer peligrosamente cercanos a la microgestión, pero que se vuelven razonables, esenciales, incluso, cuando tiene miembros remotos del equipo y desea mantener a todos involucrados e involucrados: establezca protocolos para garantizar que todos en el equipo tengan visibilidad de los demás. estado y disponibilidad. Establezca pautas sobre cómo los miembros del equipo deben buscar comentarios y mantenerse actualizados entre ellos. Y busque oportunidades para alentar la participación total del equipo, por ejemplo, interponiéndose durante una reunión para pedir una opinión remota tranquila pero bien informada.

Compensa en exceso en esta área, y siempre puedes retroceder. Pero no lo facilites, y estarás administrando una colección de personas trabajando en sus propios proyectos, no en un equipo.

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

5. La confianza puede ser esquiva en equipos con trabajadores remotos. Por lo tanto, deberá establecerlo y alimentarlo de manera proactiva.

"¿Por qué las empresas no tienen problemas para trabajar con un abogado que trabaja en la siguiente ciudad pero desconfían de sus propios empleados para trabajar en cualquier otro lugar que no sea su propio escritorio?" pregúntale a Jason Fried y David Heinemeier Hansson en su [manifiesto de trabajo remoto](#). La respuesta no es clara. Lo que es claro, sin embargo, es que la desconfianza de los que no se puede ver realmente trabajar contaminará su pensamiento y la cultura de su equipo.

Antes de que te des cuenta, podrías estar evitando los controles remotos para tareas importantes, para que nunca alcancen su potencial. O sus informes directos remotos y compartidos pueden retener ideas entre sí, reduciendo la colaboración y la innovación. O podría terminar con un control remoto que no confía en usted lo suficiente como para hacer preguntas, preocupado de que lo vea como una señal de que no puede manejar el trabajo desde su casa.

En cambio, los gerentes inteligentes reducen la distancia desde el primer día al establecer una buena relación y promover la confianza con y entre los miembros del equipo. Aproveche unos minutos de su tiempo individual para charlar informalmente, sugiriendo reuniones virtuales de café para que los miembros del equipo puedan aprender más unos de otros, organizando sesiones de retroalimentación mutua en el flujo de trabajo de su equipo: estas pequeñas acciones se suman. Y, con el tiempo, pueden ayudar a crear un equipo de informes directos remotos y ubicados conjuntamente que confían lo suficiente el uno en el otro como para trabajar juntos y elevarse a nuevas alturas.

Siguiente: [¿Alguien está bien preparado para el trabajo remoto? 8 preguntas para ayudarte a decidir](#)
