

Beyond Slack: Construyendo sistemas de comunicación para equipos remotos

Madrid, 4 de diciembre.

A medida que más compañías buscan crear una fuerza laboral ágil, dependen cada vez más de equipos remotos para satisfacer sus necesidades de fuerza laboral. En un estudio realizado en USA el cuarenta y tres por ciento de los estadounidenses trabajó de forma remota al menos parte del tiempo en 2016, y se cree que la cifra sigue aumentando.

Pero crear equipos remotos efectivos puede ser un desafío, especialmente en lo que respecta a la comunicación.

Los problemas de comunicación pueden afectar al compromiso de los empleados en equipos remotos.

El 21% de los trabajadores remotos manifestó en una encuesta de 2018 que la colaboración / comunicación es el aspecto más difícil de trabajar de forma remota.

Crear una sólida cultura de colaboración y comunicación es clave para ayudar a los equipos remotos a prosperar.

Aquí hay algunas estrategias que puede usar para construir sistemas de comunicaciones que funcionen para equipos remotos:

1. Pensar estrategias de comunicación, no solo herramientas.

Las compañías tienden a enfocarse en las herramientas que los equipos remotos usarán para comunicarse, especialmente las herramientas de tecnología como Slack, que buscan replicar virtualmente la comunicación en persona.

Leila Bulling Towne, coach ejecutivo, dice que esto es un error. "El error más común con el que veo se topan los líderes es la suposición de que una herramienta o sistema es la forma de administrar efectivamente una fuerza laboral distribuida. "La tecnología ayudará, pero no puede hablar con los miembros de su equipo por usted".

En cambio, los líderes de los equipos remotos, deben centrarse en desarrollar estrategias de comunicación efectivas. "No delegue la administración de personas a una aplicación en su teléfono", dice ella.

2. Enfoque en los procesos de comunicación.

Bryant Galindo, cofundador y CEO de CollabsHQ, dice que es importante crear procesos alrededor de sus comunicaciones. Por ejemplo, las reuniones en línea pueden percibirse como desestructuradas e inconexas para los participantes. Es importante crear una estructura para las reuniones virtuales dejando claro por qué está teniendo la reunión y cuáles son los objetivos o los resultados deseados.

Bulling Towne recomienda asegurarse de que solo estén presentes en este tipo de reuniones los participantes clave, que comience a tiempo, que tenga un agenda, que reconozca que se necesita cierto debate ambicioso para tomar decisiones de colaboración y que recapitula las decisiones tomadas y los compromisos alcanzados.

Y recuerda que el seguimiento es crucial, dice ella. "La clave es introducir estas prácticas y responsabilizar a todos los participantes"

3. Crear conexiones virtuales.

Los equipos remotos dependen de las conexiones virtuales para todos los aspectos de su trabajo, y los líderes de los equipos también deben usarlos para estimular el compromiso. "Los miembros del equipo en la misma oficina toman café juntos y charlan. Los líderes deben hacer lo mismo con los empleados ubicados en diferentes oficinas ", dice Bulling Towne.

Galindo dice que los líderes deben crear enfriadores de agua virtuales y horas felices virtuales donde los miembros del equipo puedan conectarse de forma remota.

Bulling Towne señala que este esfuerzo puede requerir algunos ajustes. "Las zonas horarias pueden hacer esto más difícil pero no imposible", dice ella. "Entreno a un líder en San Francisco que hace 9 p.m. Reuniones de "café" con los empleados en Bangalore. Esta líder bebe té de manzanilla mientras su equipo bebe su bebida matutina habitual. Estas reuniones ocasionales a última hora de la noche la llevan a sentirse parte activa del equipo ".

4. Mira tu idioma.

Los líderes pueden enviar mensajes sutiles que devalúan a los equipos remotos, dice Bulling Towne. "Considere cómo habla sobre los miembros que trabajan en una oficina que no es la suya. Los líderes deben evitar llamar a equipos que no sean el HQ "satélite" o "remoto". Esas palabras transmiten sutilmente menos importancia o prioridad, y eso es un obstáculo instantáneo para la comunicación virtual ".

Ella aconseja que nombre a un equipo en función de su ubicación. "La ubicación de la oficina, ya sea en Munich o en Minneapolis, probablemente tiene una identidad parcialmente basada en su geografía", dice ella.



Esto puede dar al equipo una identidad distinta que le ayude a conectarse con el resto de la organización.

Además, Galindo, señala que una guía de comunicación simple, con las mejores prácticas, el lenguaje compartido y los objetivos exclusivos de la organización, puede ayudar a reducir los problemas de comunicación que son comunes con la configuración virtual.