

EnergiX

ENERGIA CONFIABLE

CICLO DE GESTIÓN

Liderazgo Virtual



EnergiX

Nuestro Noveno artículo hablará sobre LIDERAZGO VIRTUAL

¿Por Qué?

El 2020 nos condicionó a crear una rutina de trabajo atípica de la que normalmente estábamos acostumbrados teniendo que adaptarnos a trabajar desde nuestras casas. Esto ha acelerado la transformación laboral desplazándose hacia la virtualidad. La misma nos trajo muchos desafíos que afrontar a la hora de liderar equipos de trabajo.

Pero, si bien la estructura de los equipos virtuales ofrece muchos beneficios, también presenta algunos riesgos, como la falta de alineación y colaboración, trayendo aparejado desconfianza en el equipo y falta de participación, si no se gestiona correctamente. Como hemos podido experimentar a lo largo de este último año, el trabajo virtual no es el mismo que el presencial que tan bien conocemos.

Entonces, ¿Cómo podemos liderar con éxito a los equipos de trabajo virtuales para que la conexión y productividad de los mismos continúe siendo eficiente?

Sin dudas esta modalidad de trabajo virtual llegó para quedarse y como Líderes debemos adaptarnos a esta nueva normalidad de trabajo virtual, teniendo en cuenta que además ésta será la modalidad que marcará la forma futura de trabajar.

En este Ciclo de Gestión, te mostraremos cómo aprender a generar un impacto diferente desde el Liderazgo Virtual.

Liderazgo VIRTUAL

En otros artículos hemos hablado sobre el Liderazgo empresarial y como sus diferentes aspectos inciden para lograr los objetivos de la organización con éxito.

Como hemos visto, el Liderazgo actual centra su actuación en un esquema de roles basado principalmente en una relación de influencia y donde el control sólo se da en forma parcial y no directa, y en el que la eficacia de los objetivos se da mayormente por la persuasión y comunicación, a diferencia de la autoridad.

Pero debido a los profundos cambios que se están produciendo en las organizaciones como consecuencia de la pandemia de COVID 19, cabe plantear algunos desplazamientos hacia la denominada Organización Virtual (*) y redefinir al Liderazgo hacia un Liderazgo Virtual como un tema importante a tener en cuenta porque, además, esta modalidad marcará el futuro del ámbito laboral.

Cambios en las exigencias de los clientes, nuevas tecnologías, la distancia de los equipos de trabajo, son algunos de los desafíos a enfrentar para el Líder Virtual. Como tales, debemos redefinir este rol y responder rápido a los cambios del contexto para adaptarse a los mismos de forma eficiente.











(*) La organización virtual es la formada por individuos, sistemas, recursos, capital y equipos centrados en un proyecto concreto. Generalmente una vez finalizado el proyecto se deshace dicha organización virtual. Está fundamentada en el marco temporal, tanto de componentes como, en su caso, de ubicaciones diferentes.

Aspectos de la organización virtual como tal, se ven hoy reflejados en muchas empresas que han tenido que mutar debido al contexto de pandemia que transitamos, adoptando este tipo de estructura, o algunos aspectos de la misma, como el trabajo por resultados, de allí la necesidad de Liderar equipos virtuales de forma eficiente.

Liderazgo VIRTUAL

Para lograr la eficiencia en la gestión de equipos de trabajos virtuales, te contamos cuáles son algunos de los aspectos que fortalecen el liderazgo en este nuevo contexto.

- 01  Reafirmar el propósito del Equipo y confirmar los roles
- 02  Comunicación constante, de forma estratégica
- 03  Establecer un nuevo ritmo
- 04  Monitorear la capacidad y el progreso
- 05  Ser visible y hacer verificaciones con frecuencia
- 06  Empoderar y promover el auto liderazgo
- 07  Aprovechar la tecnología para colaborar
- 08  Asegurar el bienestar

**Aspectos
relevantes para
fortalecer el
Liderazgo
Virtual**

1

Reafirmar el propósito del Equipo y confirmar los roles.

Revisar los propósitos y roles de equipo es vital para los equipos virtuales, e impulsará la dirección al mismo tiempo que proporcionará un sentido de pertenencia.

Estas tareas se vuelven aún más importantes

para los líderes cuando pasan a un entorno virtual con la necesidad de un enfoque intencional, claro y estructurado.

2

Comunicación constante, de forma estratégica.

Compartir las experiencias que experimentas en el proceso de adaptación al entorno virtual para ampliar la visión del equipo y generar espacios de escucha.

La comunicación para este entorno es fundamental, de esta forma todos estarán al tanto de los avances y situaciones del equipo y de cada uno de los integrantes.

✓ **Reviva el propósito y los Principios:**

El propósito y los principios por los que trabaja deben ser claros, comprendidos y tener el compromiso de todos los miembros del equipo.

✓ **Identifique los roles necesarios y acepte cambios frecuentes:** Identifique qué roles son necesarios para cumplir con su propósito y no tenga miedo de hacer ajustes continuos.

✓ **Evite ser el cuello de botella:**

Esto significa delegar el control donde pueda y confiar en los miembros de su equipo para que cumplan.

✓ **Aumente la comunicación en tiempos disruptivos:**

En tiempos de incertidumbre, necesitamos comunicarnos más, no menos. Sin embargo, si no tenemos qué comunicar, entonces comuniquemos el cómo.

✓ **Delegue sus mensajes:**

Es importante coordinar y estructurar su comunicación. Delegue quién en su equipo de liderazgo entregará qué mensajes y cuándo.

✓ **Sea creativo en su forma de comunicarse:**

Descubra cómo puede usar diferentes formatos y plataformas para comunicarse y mantenerse relevante y dinámico.

Para más información podés escribirnos a info@energix.com.ar

Energix

3

Establecer un nuevo ritmo

Implementar nuevas tradiciones y hábitos.
Asegúrese de decidir deliberadamente qué debe y qué no debe convertirse en una tradición para su equipo.

4

Monitorear la capacidad y el progreso

Para lograr el compromiso y la productividad es clave tener presente el conocimiento de la capacidad individual y colectiva de su equipo e inclusive tener una visión general continua de la progresión de las tareas. Gestionarlo correctamente requiere una disciplina extrema y un uso constante de la tecnología.

✓ **Proponga reuniones informales intencionalmente:**

Las reuniones informales son invaluable para el compromiso y la productividad

✓ **Agende actividades recurrentes:**

Las reuniones para verificar el estado de los empleados y las reuniones regulares de equipo son ejemplos de actividades que se deben organizar. Es importante que estos encuentros sean recurrentes en el espacio virtual y darles prioridad, ya que son clave para que su equipo cumpla con el propósito.

✓ **Abrace la incomodidad:**

Probablemente sea extraño organizar un after virtual la primera vez, pero se convertirá en una costumbre agradable cuando interactúe con esas experiencias.

✓ **Ayudar al equipo a priorizar tareas existentes y nuevas:**

A medida que se pasa de lo físico a lo virtual, se debe volver a evaluar qué tareas ya no son relevantes y qué tareas se han vuelto repentinamente críticas o que, incluso, hacen falta.

✓ **Capacidad de actualización proactiva y continua:**

Saber siempre quién puede apoyar en qué y cuándo le ayudará a mantener a los miembros del equipo flexibles como un recurso para mantener la productividad al máximo.

✓ **Mantener una visión general compartida de las tareas:**

Después de la (re)priorización inicial, se debe mantener una visión general integrada de todas las tareas en las que el equipo está trabajando. Use la visión general para guiar su priorización continua.

5

Ser visible y hacer verificaciones con frecuencia

La distancia Virtual puede reducir la confianza de los miembros del equipo, la capacidad de innovar y el compromiso. Para contrarrestar esta distancia, el líder virtual debe mostrarse disponible.

6

Empoderar y promover el auto liderazgo

Cada líder vive su proceso de adaptación al nuevo entorno virtual, reconociendo sus habilidades, conocimientos y experiencias previas para construir sobre ellas. Es así que liderar de forma remota presenta una paradoja, ya que debe mantener una visión general completa, pero no puede liderar todo de una vez. Será conveniente para el caso, generar confianza y empoderar a su equipo para que tome medidas e iniciativas para mantener la máquina funcionando.

✓ Aceptar que las personas tienen diferentes necesidades:

Mantenerse abierto al cambio en las necesidades de cada miembro del equipo y, lo que es más importante, sus diferentes necesidades: escuche y haga lo que pueda para adaptarse.

✓ Reconocer el riesgo del cambio en el rendimiento:

Los empleados que solían tener un alto rendimiento pueden tener dificultades para adaptarse a formas virtuales de trabajo, mientras que otros se desempeñan mejor que nunca. Averigüe cuáles son las barreras y haga todo lo que esté a su alcance para eliminarlas. Ayude a los que tienen dificultades, pero no se olvide de detectar y acelerar a los que prosperan.

✓ Dar atención personalizada y usar la tecnología para verificar el estado:

No olvidarse de mostrarle a su equipo que está disponible y que está ahí para ellos. Esté presente en línea y muestre su rostro. Trabajar virtualmente es una oportunidad para usted como líder de mostrar más de sí mismo; invite al equipo a su casa, vístase casual... no pida solamente el progreso de una tarea.

✓ Aceptar el fracaso y el error y aprender de él:

Cuando pase a ser un equipo virtual, sucederán errores que no habrían sucedido si todavía fuese un equipo físico. Explore formas virtuales de trabajo sobre cómo llevar los principios ágiles al extremo: fallar, avanzar y aprender. En forma de iteración de mejora continua.

✓ Genere confianza para impulsar la innovación:

Al confiar en su equipo, le da luz verde para actuar rápido y probar cosas nuevas. Como resultado, será que la innovación emerge de lugares y personas nuevas y quizás inesperadas en su equipo.

Para más información podés escribirnos a info@energix.com.ar

7

Aprovechar la tecnología para colaborar

Los equipos virtuales realmente necesitan explorar e incorporar la tecnología en sus formas de trabajo para tener éxito.

Utiliza el entorno virtual a tu favor aprendiendo herramientas de colaboración virtuales para cada aspecto laboral estableciendo las pautas claras de en qué momento se usan las videollamadas, o un correo o mensaje por whatsapp.

Recomendamos Incursionar en herramientas especializadas para el trabajo de gestión (Trello, Slack, Asana, Salesforce).

8

Asegurar el bienestar

El bienestar de los miembros de su equipo es fundamental para su compromiso. Sin embargo, este bienestar se ve considerablemente desafiado por la naturaleza virtual de su equipo y debe estar más alerta que nunca para crear las condiciones adecuadas.

✓ Fomente la creación colaborativa y el pensamiento divergente:

Numerosas tecnologías le permiten trabajar juntos en un lienzo compartido. Esto le permitirá colaborar, crear en conjunto y generar creatividad e ideas a pesar de no estar juntos físicamente.

✓ Establezca una configuración para impulsar la colaboración:

La red mundial le brinda muchas oportunidades de colaboración, por lo tanto, debe decidir qué plataformas son adecuadas para el propósito y la composición de su equipo, y lograr que su equipo se incorpore en este momento.

✓ Ve la tecnología como un pegamento:

Su nueva realidad es virtual y, por lo tanto, la tecnología será su habilitador eterno.

✓ Haga que la fluidez sea fija:

Cuando trabaja virtualmente, la mayoría de los aspectos de su vida se mezclan rápidamente en una neblina borrosa. No permita que eso suceda: aliente a los miembros de su equipo a establecer límites y condiciones para su trabajo.

✓ Fomente rutinas saludables:

Tener rutinas saludables no es un discurso nuevo en el liderazgo. Sin embargo, asegurar la salud mental y física de su equipo en el futuro es crucial. Todos los niveles están en riesgo de sobrepasarse por completo, porque los límites ahora no existen.

✓ Lidere con el ejemplo:

Acuerde un conjunto de reglas básicas como equipo y cree las rutinas que mantendrán a su gente cuerda a la larga. Además, si usted no apoya las reglas de bienestar de su equipo, nadie más lo hará. Sea un modelo a seguir y prepare el camino para el bienestar de su equipo.

Fuentes

- <https://sintoniaconsultora.com/>
- <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/povs-covid19/cl-liderazgo-equipos-virtuales.pdf>
- <https://pacocorma.com/es>
- https://www.accenture.com/_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF-2/Accenture-COVID-19-New-Human-Truths-That-Experiences-Need-To-Address-AR-ES.pdf

Acompañamos el crecimiento de tu negocio con una selección eficiente de tus fuentes de energía.

Gestionando la eficiencia con pasión.

WWW.ENERGIX.COM.AR



EnergiX
ENERGIA CONFIABLE

EnergiX