

Circular 1985-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Mauricio Reynoso el 27 de septiembre de 2021 en el diario “El Economista” sobre como crear confianza y productividad con equipos remotos.

¿Cómo crear confianza y acelerar la productividad de los equipos remotos?

Ahora que las organizaciones se han visto obligadas a implementar el trabajo remoto, se ha observado que la productividad y el bienestar de los colaboradores no depende tanto del lugar donde laboran, sino de su líder o gerente.

Desde hace tiempo, una interrogante reiterada en el ámbito laboral es si los **equipos remotos** pueden ser realmente

productivos

, ya que prevalecía la idea generalizada de que el trabajo remoto inhibe la colaboración y la productividad.

Ahora que las organizaciones se han visto obligadas a implementar esta modalidad de trabajo, se ha observado que la productividad y el bienestar de los colaboradores [no depende tanto del lugar donde realizan el trabajo](#)

, sino de las acciones de una persona en particular: su líder o gerente.

En efecto, su manera de conducir al equipo y su estrategia para asignar tareas a cada integrante son factores de suma importancia, mientras que la **construcción de confianza** es una de las herramientas más valiosas a su disposición para lograr tal cometido.

Construir la confianza a partir de las historias de éxito

Para que la modalidad remota funcione, es indispensable que líderes y gerentes **confíen en sus colaboradores**

. Pueden comenzar por preguntarse si confían o no en cada persona y analizar a qué se debe.

Antes de [culpar a un empleado por su falta de productividad](#) , debe evaluar si debido a esa falta de confianza se le ha negado ayuda u orientación alguna vez. No se trata de un problema menor; antes bien, si se cuestiona cada movimiento de las personas y se enfoca la mirada en los errores, quien lidera terminará por convertirse en un micro gestor, con toda la ineficacia que ello implica.

En cambio, si estudiamos el desempeño pasado de cada colaborador, podremos identificar cuál es la **motivación intrínseca** de cada uno; por ejemplo, algunos aprenden sobre la marcha, mientras otros se toman su tiempo. Esta información nos permitirá aprovechar los diferentes talentos de la gente para realizar el trabajo.

Para efectuar un **diagnóstico del equipo** es necesario hacer ciertas preguntas: en qué circunstancias los colaboradores han sabido trabajar en equipo para llevar a cabo un proyecto, quiénes participaron, qué funciones desempeñó cada persona, bajo qué criterios se le asignaron roles y tareas, cómo se transmitieron las expectativas y qué medios de comunicación dieron mejor resultado (correo electrónico, teléfono, videoconferencia, reuniones presenciales). También debe analizarse de dónde surgieron los altibajos emocionales.

A partir de este análisis, líderes y gerentes sabrán a qué personas deben asignar las diversas actividades. Lo que sigue es confiar en que tienen las herramientas para conquistar los resultados esperados.

Identificar los talentos naturales

El análisis de las experiencias pasadas también puede orientarse a identificar los talentos naturales de cada colaborador según cuatro ámbitos determinantes para **construir equipos de alto rendimiento** :

- **Ejecución**: Cuando el equipo necesita hacer las cosas, las personas saben tomar una idea y convertirla en realidad. Buscan asumir la responsabilidad de los proyectos y aceptan los plazos asignados. Entienden y aprecian las fortalezas de los demás.
- **Influencia**: Cuando el equipo necesita vender sus ideas y persuadir a otros, la gente toma la batuta, hablan y se aseguran de que los demás sean escuchados. Saben cómo alinearse con los *stakeholders* clave y transmitirles los mensajes críticos.
- **Construcción de relaciones**: Cuando el equipo necesita fortalecerse, sus integrantes saben estimular a los demás para lograr el éxito colectivo. Se conectan de forma proactiva con líderes y compañeros y comparten los puntos emocionales de los proyectos.

- **Pensamiento estratégico:** Cuando el equipo necesita ser más creativo e innovador, aportan nuevas ideas. Los colaboradores absorben y analizan la información para tomar mejores decisiones. Comprenden y anticipan las consecuencias y planifican cómo superar las dificultades. Buscan y valoran los pensamientos y opiniones de los demás.

A partir de esta información, el gerente podrá gestionar ese cúmulo de habilidades innatas para alcanzar el desempeño deseado por la empresa, al tiempo que fortalece el compromiso de su gente.

**El autor es Director General de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos ([@Amedirh](#))*

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”