

Gestión de dinámicas de equipos híbridos

“Sin conexiones interpersonales sólidas y una cultura inclusiva, los equipos pueden tener dificultades con la innovación, la creatividad y la resolución de problemas, ya que los individuos pueden sentirse menos inclinados a compartir ideas o colaborar de manera efectiva.



Introducción

Gestionar dinámicas de equipo en equipos híbridos y remotos presenta retos únicos, pero también ofrece grandes oportunidades de crecimiento, colaboración e innovación. Esta ficha informativa está diseñada para ayudar a los líderes y a los miembros del equipo a navegar las complejidades de coordinar a los trabajadores en la oficina y a distancia, ofreciendo estrategias prácticas para fomentar la comunicación clara, la inclusión y la colaboración eficaz. Mediante la aplicación de estas buenas prácticas, los equipos pueden salvar las distancias entre los distintos entornos de trabajo, garantizando que todos los miembros se sientan valorados, apoyados y capacitados para contribuir al éxito del equipo, independientemente de su ubicación.

La importancia de la cohesión en el trabajo híbrido y remoto

La importancia de la cohesión de equipo en equipos híbridos no puede ser subestimada, ya que afecta directamente tanto al bienestar psicológico de los empleados como a la productividad del equipo. Cuando los miembros remotos del equipo se sienten aislados o desconectados de sus compañeros presenciales, puede generar desmotivación, una disminución en la moral y un sentimiento de exclusión. Estas sensaciones de aislamiento pueden hacer que los trabajadores remotos se retraigan o pierdan motivación, impactando finalmente en el éxito general del equipo. Por otro lado, los empleados presenciales pueden no comprender completamente los desafíos que enfrentan sus compañeros remotos, lo que conduce a una falta de empatía y a una división entre ambos grupos. Esta desalineación puede obstaculizar la colaboración y la comunicación, impidiendo que el equipo alcance su máximo potencial.

Además, la importancia de fomentar la cohesión en equipos híbridos se extiende a la salud a largo plazo de la organización. Sin conexiones interpersonales sólidas y una cultura inclusiva, los equipos pueden tener dificultades con la innovación, la creatividad y la resolución de problemas, ya que los individuos pueden sentirse menos inclinados a compartir ideas o colaborar de manera efectiva. La falta de cohesión también puede provocar una mayor rotación de personal, dado que los empleados pueden sentirse poco apoyados o desconectados de la organización. En contraste, un equipo híbrido cohesionado está mejor preparado para adaptarse a los desafíos, aprovechar perspectivas diversas y construir un ambiente de trabajo positivo donde todos los miembros se sientan valorados. Por lo tanto, abordar esta cuestión no solo significa mejorar la dinámica diaria; se trata de crear una base para un crecimiento y éxito sostenidos en una fuerza laboral híbrida.

Fortaleciendo la cohesión de equipo en equipos híbridos

Fomenta la comunicación abierta

Para mantener la comunicación fluida y asegurar que se escuche la voz de todos, programa reuniones regulares uno a uno o chequeos de equipo, que pueden ser encuentros breves e informales para mantener la conexión. Además, los líderes pueden ofrecer horas virtuales de 'puerta abierta', permitiendo que los miembros del equipo se unan a videollamadas para charlas informales o para discutir temas laborales, ayudando a crear un ambiente accesible y abierto

Implementar actividades inclusivas de integración virtual del equipo

Fomenta la conexión mediante pausas virtuales para tomar café, donde los miembros del equipo puedan conversar sobre temas no laborales. Las sesiones de 'mostrar y contar', en las que los integrantes comparten algo personal—como un pasatiempo o un libro favorito—pueden ayudar a que las personas se conozcan más allá del entorno laboral, fortaleciendo las conexiones personales.

Fomentar la colaboración entre equipos

Emparejar a empleados remotos y presenciales para proyectos o tareas fomenta el trabajo en equipo y reduce las divisiones entre ambos grupos. Además, los sistemas de mentoría o de compañeros crean oportunidades para que las personas se apoyen mutuamente, promoviendo un sentido de pertenencia y conexión en todo el equipo

Celebra hitos y éxitos

Celebra hitos como cumpleaños, aniversarios laborales y logros del equipo con tarjetas virtuales, reconocimientos en reuniones o fiestas en línea que incluyan a todos los miembros del equipo, sin importar su ubicación. Utiliza plataformas como Slack o Microsoft Teams para reconocer los logros y destacar el progreso del equipo, asegurando que se reconozcan las contribuciones de todos.

Fomenta un sentido de pertenencia con prácticas inclusivas

Asegura que las reuniones virtuales de equipo sean inclusivas utilizando herramientas colaborativas como documentos compartidos o pizarras interactivas para que todas las voces sean escuchadas. Mantén una comunicación transparente garantizando que todos los miembros del equipo, ya sean remotos o presenciales, tengan acceso a la misma información y recursos, evitando así sentimientos de exclusión o aislamiento.

Ofrecer **flexibilidad en las actividades sociales**

Organiza eventos sociales amigables con el formato híbrido que puedan incluir tanto a miembros del equipo presenciales como remotos. Al programar estas actividades, considera las diferentes zonas horarias para asegurar que todos tengan la oportunidad de participar, fomentando un ambiente más inclusivo y equitativo.

Recopilar **comentarios y hacer ajustes**

Utiliza encuestas rápidas para recopilar opiniones sobre las actividades de integración del equipo, la inclusión y los desafíos del trabajo remoto, y luego ajusta las iniciativas futuras según lo que más resuene con el equipo. Realiza chequeos periódicos con los miembros del equipo para entender cómo se sienten respecto a la dinámica grupal y hacer ajustes que mejoren continuamente la inclusión y la conexión.

Conclusión

Fomentar vínculos sólidos dentro del equipo en un entorno de trabajo híbrido es esencial para mantener un equipo conectado, motivado y de alto rendimiento. Al implementar estrategias como fomentar la comunicación abierta, participar en actividades virtuales inclusivas para fortalecer el equipo y promover la colaboración entre equipos, las organizaciones pueden cerrar la brecha entre los empleados remotos y los que están en la oficina. Celebrar logros, crear un sentido de pertenencia y ofrecer flexibilidad en las actividades sociales fortalecen aún más las relaciones y mejoran la moral. El feedback regular y los ajustes garantizan que estos esfuerzos sigan siendo relevantes y efectivos. Al priorizar el fortalecimiento de los vínculos del equipo, los equipos híbridos pueden superar el aislamiento y la división, lo que conduce a un entorno laboral más colaborativo, inclusivo y exitoso para todos.



Lecturas complementarias

- Cakar, M. E., & Karabeyoglu, K. (2022). Nurturing teamwork and team dynamics in a hybrid work model. *Journal of Management Development*, 41(4), 1-10.
<https://doi.org/10.1108/cemj-12-2022-0277>
- Lee, C. H., & Kim, Y. J. (2024). Fostering hybrid team performance through inclusive leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 305-321.
<https://doi.org/10.1016/j.joeb.2023.07.015>
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2024). How to boost productivity in hybrid teams. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/646949/boost-productivity-hybrid-teams.aspx>