

Gestión de dinámicas de equipos mixtos **en el trabajo híbrido y a distancia**

“Realizar chequeos periódicos, ofrecer flexibilidad y utilizar la tecnología para cerrar brechas son claves para construir un equipo cohesionado y de alto rendimiento, sin importar la ubicación.



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.

Entender el problema

Entender cómo gestionar las dinámicas de equipos mixtos en el trabajo híbrido y a distancia es crucial, porque su éxito depende de cómo los líderes gestionen las complejidades de equilibrar a los trabajadores presenciales y a distancia. Sin una gestión eficaz, los equipos híbridos pueden sufrir fallos de comunicación, sentimiento de aislamiento y desigualdad de oportunidades, lo que puede repercutir en la productividad y la moral. Cuando estas dinámicas no se abordan adecuadamente, los empleados remotos pueden sentirse desconectados y los trabajadores internos pueden no comprender los retos a los que se enfrentan sus homólogos remotos. Al comprender y gestionar activamente estas dinámicas, las organizaciones pueden crear un entorno de equipo más cohesionado, inclusivo y eficiente, lo que conduce a un mayor compromiso, una mejor colaboración y un mejor rendimiento general.

Buenas prácticas para gestionar la dinámica de equipos mixtos en el TRH

Promover una comunicación clara y coherente

Establecer expectativas definiendo protocolos de comunicación y herramientas para diferentes situaciones, como Slack para chats rápidos, Zoom para reuniones y correo electrónico para actualizaciones formales. Comunicar reiteradamente la información importante para garantizar que los empleados remotos se mantengan informados sobre los detalles y actualizaciones clave del proyecto. Dado que los equipos híbridos trabajan en diferentes zonas horarias, el uso de **herramientas de comunicación asíncronas** como el software de gestión de proyectos ayuda a garantizar que nadie se quede fuera debido a conflictos de horarios

Fomentar la inclusión y la equidad

Se debe evitar el favoritismo hacia los empleados de la oficina asegurándose de dar las **mismas oportunidades** de contribuir a las reuniones y a la toma de decisiones. Rotar los papeles en las reuniones para que tanto los miembros del equipo remoto como los de la oficina tengan la oportunidad de dirigir los debates o intervenir. Utilizar herramientas de colaboración como documentos compartidos o pizarras interactivas para garantizar que se escuchan todas las voces, y utilizar videoconferencias en las reuniones para garantizar participación independientemente de la ubicación del equipo. El trato justo y la visibilidad de ambos grupos ayudan a fomentar una cultura de equipo más cohesionada e integradora.

Crear oportunidades de interacción social

Organizar eventos sociales virtuales y fomentar las charlas informales creando espacios virtuales donde los miembros del equipo puedan hablar de temas no relacionados con el trabajo. Establecer sistemas de compañeros o emparejar a los empleados remotos con los de la oficina ayuda a fomentar el apoyo entre compañeros y a construir relaciones más sólidas en todo el equipo, mitigando la sensación de aislamiento de los trabajadores remotos.

Fomentar una cultura de confianza y transparencia

Establecer metas claras y medibles que alineen a todos los miembros del equipo - tanto a distancia como en la oficina- hacia los mismos objetivos. Las reuniones periódicas entre jefes y empleados ayudan a proporcionar apoyo, comentarios y formación personalizados. Fomentar las **opiniones abiertas de todos los miembros** del equipo para abordar cualquier problema o preocupación relacionados con la dinámica del equipo, la comunicación o la carga de trabajo. Si se sientan las bases de la confianza y la franqueza, los equipos se sentirán más cómodos compartiendo ideas y abordando los problemas a medida que surjan

Supervisar y abordar los posibles conflictos

Prestar atención a cualquier signo de frustración, malentendido o falta de comunicación entre los trabajadores remotos y los de la oficina. Si surgen tensiones, afrontarlas rápida y abiertamente para evitar que se agraven. Establecer mecanismos claros de resolución de conflictos y animar a los miembros del equipo a abordar los problemas de forma directa y constructiva. Impartir formación sobre empatía y resolución de conflictos también puede ayudar a evitar que los conflictos alteren la dinámica del equipo y a fomentar un ambiente de apoyo para todos los empleados

Conclusión

Gestionar las dinámicas de equipos mixtos en entornos híbridos y remotos requiere estrategias intencionales para garantizar una comunicación, colaboración, inclusión y apoyo eficaces. Aplicando las prácticas descritas en esta ficha informativa, los equipos pueden derribar las barreras entre los empleados de la oficina y los remotos, fomentar la confianza y crear un entorno en el que todos los miembros se sientan igualmente valorados. Informarse con regularidad, ofrecer flexibilidad y utilizar la tecnología para salvar las distancias son elementos clave para crear un equipo cohesionado y de alto rendimiento, independientemente de su ubicación.



Lectura complementaria

- De Souza Santos, R., Grillo, W., Cabral, D., de Castro, C., Albuquerque, N., & França, C. (2024). Post-Pandemic Hybrid Work in Software Companies: Findings from an Industrial Case Study. arXiv preprint arXiv:2401.08922.
- Hu, X. E., Hinds, R., Valentine, M. A., & Bernstein, M. S. (2022). A "Distance Matters" Paradox: Facilitating Intra-Team Collaboration Can Harm Inter-Team Collaboration. arXiv preprint arXiv:2202.02484.
- Santos, R. E. de S., & Ralph, P. (2022). A Grounded Theory of Coordination in Remote-First and Hybrid Software Teams. arXiv preprint arXiv:2202.10445.
- Sporse, T., & Moe, N. B. (2022). Coordination Strategies When Working from Anywhere: A Case Study of Two Agile Teams. arXiv preprint arXiv:2204.03978.