



Dificultades del liderazgo a distancia

Por Alejandro Juan-Marcos Barocio
Instagram @alejandrojueanmarcos

Investigaciones internacionales muestran que el 74% de los gerentes consideran que la comunicación es muy importante para desempeñar un liderazgo eficiente, sin embargo, solo el 29% de los líderes sienten que lo hacen de manera óptima. Esto no es inesperado, ya que cada vez las labores directivas se realizan más de forma remota, (puede que nos parezca óptimo, no obstante, esto no es coherente para la mente humana ya que está diseñada para responder a las interacciones cara a cara).

Sin duda, muchos gerentes han tenido la experiencia de enviar un *mail* a un miembro del personal el cual fue tomado de forma completamente incorrecta (en algunos casos tan solo la ausencia de una coma puede cambiar por completo el mensaje a transmitir). Tales malentendidos se agravan cuando el líder y su equipo no comparten el mismo lugar de trabajo al no poder solucionarlo de inmediato.

Hoy en día, en casi todas las grandes compañías, es común ver que el CEO y su equipo de trabajo operan desde diferentes ubicaciones; el profesor en psicología organizacional y laboral, Mark van Vugt, expone que este método moderno tiene su lado negativo, en el pasado, el liderazgo era cara a cara, y al no haber distancia física entre el jefe y los empleados, se podía enseñar con el ejemplo, se desarrollaba una relación íntima y se creaba el sentimiento de “ponerse la camiseta”.

Asimismo, Vugt comenta que el 70% del impacto de un supervisor depende de factores que no tienen nada que ver con la comunicación verbal (los gestos son clave).

Una encuesta realizada por la Universidad de Amsterdam cuestionó a los empleados sobre qué tan satisfechos estaban con la interacción con su supervisor. No es de sorprenderse que el liderazgo cara a cara fue el más apreciado, después las videoconferencias (Skype), seguido de las comunicaciones telefónicas.

Los *mails*, WhatsApp y Facebook fueron las formas de comunicación menos aceptadas.

Los trabajadores comentaron que buscan que su líder establezca objetivos más claros y divulgue la información rápidamente. También esperan que los gerentes a distancia hagan un esfuerzo extra para fortalecer la unión en el equipo de trabajo.

Tras analizar las encuestas, todo parece indicar que los 4 factores principales que limitan el liderazgo efectivo en entornos remotos son:

1. Se experimenta una falta de control
2. El gerente y el trabajador tienen dificultades para saber qué esperar el uno del otro
3. La confianza es a menudo frágil y esto aumenta el riesgo de malentendidos
4. Por último, pero no menos importante, el carisma carece en los entornos a distancia, por lo que es difícil motivar e inspirar a los empleados

Entonces, ¿cómo pueden los líderes superar dichos desafíos para así lograr ser influyentes en la era digital moderna?

Indiscutiblemente, se deben implementar capacitaciones sobre el trabajo a distancia, se podría dar un mayor énfasis en cómo realizar videoconferencias efectivas o escribir un correo electrónico persuasivo. Los gerentes podrían ser entrenados específicamente en cómo comunicarse e inspirar a través de medios digitales/sociales. Finalmente, las organizaciones deben tener en cuenta la importancia de realizar reuniones presenciales periódicas, ya que este método está más alineado con la forma en que la mente opera.