

TÍTULO DEL ESTUDIO DE CASO: ÓRBITA ROJA

Nombre de la organización:

'Red Orbit' - Órbita Roja

País y sector de la organización:

Eslovenia, marketing digital

Tipo de organización:

- **Empresa comercial**

Tamaño de la organización:

- **Pequeño**

Breve descripción de la organización:

Red Orbit es una agencia de rendimiento digital galardonada, es empleador del año 2019 entre las pequeñas empresas de Eslovenia. La empresa está superando los límites del marketing digital mediante la creación de nuevas oportunidades, el desarrollo de nuevos servicios y productos en el ámbito del marketing digital, el impulso de la educación y la aproximación al nuevo mercado de forma innovadora.

Breve descripción del estudio de caso (500 caracteres)

La empresa se esfuerza por crear una cultura organizativa relajada y abierta. La empresa ha puesto en marcha canales de comunicación que proporcionan una retroalimentación eficaz y coherente entre los empleados, lo que genera relaciones de calidad y compromiso. Por ejemplo, "una taza de gratitud", destinada a la evaluación, y "una taza positiva", son elementos destinados a pensamientos y citas positivas. La empresa organiza entrenamientos de actuación en público delante de todo el equipo, en los que se ayuda a un compañero dentro de un círculo seguro a superar la zona de confort en la actuación, juegos de rol, entrenamiento interno de reuniones con clientes.

Palabras Clave:

Colaboración, trabajo en equipo, comunicación, apoyo, seguridad psicológica.

PERFIL DE BUENAS PRÁCTICAS

DESCRIPCIÓN DETALLADA

Red Orbit es una pequeña empresa de marketing digital que actualmente cuenta con 19 empleados de edades comprendidas entre los 30 y los 40 años. Son Google Partner y Google Trainer certificados y la única empresa eslovena con el certificado de Google Analytics Certified Partner.

La victoria en el proyecto Hilo de Oro y el estatus de mejor empleador en 2019 y 2020 demuestran lo valioso que es el esfuerzo de todo el equipo, que ha conseguido grandes éxitos con su trabajo y navegando por el cambio. La dirección de la empresa se centra en sus empleados y en su bienestar, en aceptar a la persona como un todo y en promover el equilibrio entre la vida privada y la profesional. Consideran al empleado como un todo, respetan su forma de comunicación y su contribución a la cultura y los valores de la empresa. Se esfuerzan constantemente por establecer buenas relaciones y confianza.

Su objetivo final es construir una buena cultura y relaciones en la empresa en la que la gente se sienta bien y quiera trabajar a largo plazo. La cultura de la empresa que construyen juntos se basa en la confianza, en la que también es necesario invertir a largo plazo. La esencia de su cultura es también que el cambio proviene del equipo y se extiende hacia arriba en la jerarquía.

Como resultado de la pandemia, experimentaron una pequeña crisis (perdieron alrededor del 25% de los ingresos), pero vieron esta situación como una oportunidad y un reto. Mantuvieron la transparencia en la comunicación, empoderaron a los empleados y los guiaron con éxito en los tiempos turbulentos. Según el director, los empleados eran informados semanalmente de lo que ocurría en la empresa y de los indicadores de negocio. No obstante, admiten que cometieron errores, pero con una retrospectiva adecuada se volvieron aún mejores y más eficientes.

JUSTIFICACIÓN

Al trabajar desde casa, organizaron un brainstorming online sobre retos específicos abiertos en la empresa. Todos los empleados estuvieron encantados de asistir y colaborar con sus propuestas. De este modo, reforzaron la conexión, el sentido de pertenencia, la propiedad y la responsabilidad de un objetivo común. Al volver a las oficinas, organizaron un taller con un psicólogo que les enseñó a afrontar las restricciones y los obstáculos provocados por la pandemia. Debido a la imprevisible situación social, los talleres se reforzarán con contenidos sobre resiliencia psicológica y flexibilidad.

Durante la pandemia, trabajaron mucho en el campo de las habilidades de liderazgo, ya que durante su trabajo desde casa se dieron cuenta de lo importante que es para un líder estar a disposición de sus compañeros, saber organizar el teletrabajo y gestionarse a sí mismo.

Como explican, prestan la máxima atención al desarrollo de las competencias profesionales en el ámbito del marketing digital. Se anima a los empleados a transmitir sus conocimientos y a establecerse como expertos digitales en Eslovenia y en el extranjero. El director anima a los empleados a situarse en diferentes contextos y situaciones, ya que así amplían sus horizontes y salen de su zona de confort. Con este enfoque, construyen individuos fuertes, profesionales, estrategas y líderes que harán frente a los retos del futuro.

OBJETIVOS

Red Orbit aspira a ser colaborador de sus clientes en su avance y crecimiento digital. Les ayudan a alcanzar sus objetivos mediante la innovación y el desarrollo de capacidades digitales. Con sus empleados, la empresa coopera como agente de su crecimiento personal y trata de ayudarles a conseguir lo que se proponen para desarrollar sus competencias. Por último, la sintonía entre el empleador y los empleados también tiene un buen efecto en los resultados empresariales.

Esta primavera organizaron un taller intensivo de Presentación & Narración, en el que los empleados practicaron las habilidades de oratoria, argumentación y persuasión o influencia. Invierten constantemente en el conocimiento y la educación de su personal, ya que es importante que crezcan como individuos y como equipo. Como empresa innovadora, se esfuerzan para que todo el equipo piense y genere nuevas ideas, nuevos productos y servicios, y optimice los procesos. La condición previa para todo esto es la seguridad psicológica de los miembros del equipo.

Durante la pandemia, el director trató de establecer una seguridad y estabilidad psicológica entre los empleados. Se comunicaba diariamente con al menos dos empleados y les preguntaba por su bienestar, no por su trabajo. La seguridad laboral era una prioridad, ya que no despidieron a nadie, sino que contrataron a cuatro nuevos empleados. Mantuvieron una comunicación transparente entre ellos, introduciendo correos electrónicos semanales, en los que todos se enteraban de la situación financiera de la empresa, de los clientes que ganaban y de los que perdían.

IMPACTO

La crisis covid-19 ha afectado a los procesos de trabajo. Antes de la crisis, la empresa funcionaba como una familia; tras la vuelta a las oficinas, la conexión se mantiene, pero ahora se hace mucho más hincapié en el equilibrio entre la vida profesional y la privada.

El reto, al que se enfrenta todo el mundo, implicó aún más al empleado en los objetivos comunes de la empresa y en la resolución de los desafíos comunes.

LECCIONES APRENDIDAS

El director destaca que ha recibido una formación profesional adicional para gestionar a sus empleados en tiempos de crisis, de modo que pueda establecer una seguridad y estabilidad psicológica en la empresa.

A pesar de trabajar desde casa, mantuvieron la rutina diaria de las reuniones matinales, en las que todo el equipo se reúne por videoconferencia. Estas reuniones han tomado una nueva dimensión. Ahora representan un encuentro matutino y una socialización fuera de la familia. Hace falta mucha flexibilidad y tolerancia para organizar a todo un equipo para que trabaje desde casa. El director acepta todas las formas de trabajar y comprende que uno trabaja más fácilmente por la mañana y el otro por la tarde. Lo más importante es que el trabajo se haga.

Además, hace hincapié en que, cuando se trabaja desde casa, es necesario encontrar el ritmo adecuado que permita concentrarse en el trabajo. Aconseja a sus empleados que se alejen de las redes sociales mientras trabajan, que se centren en su trabajo y que reserven tiempo para el NM (No molestar).

MATERIAL



Fuente: Perfil de FB de Red Orbit. Director de Red Orbit.
Fotografía: Črt Piksi (<https://www.marketingmagazin.si/>)



REFERENCIAS

- <https://www.zdruzenje-manager.si/sl/novice/andraz-stalec-sodelavce-razvijam-v-poslovneze/>
- <https://marketingmagazin.si/intervju/smo-partner-zaposlenih-pri-njihovi-osebni-rasti>
- https://www.dmslo.si/zapis/kljucni-element-kulture-podjetja-je-zaupanje?fbclid=IwAR1GwLpOdrRD6whEulvq9s1Nokn6A6UNaQ9evlokWSPA76_en0etvd1rdI
- <https://www.youtube.com/watch?v=LPC7asintGk>
- <https://www.red-orbit.si/blog/vodja-mora-biti-zgled-pogovor-z-direktorji-najboljsih-zaposlovalcev>
- Entrevista con Red Orbit.