REINVENTAR LA COLABORACIÓN EN LAS CONSULTORAS

Cómo unir a tus equipos en 2025

Boond Manager

El trabajo en equipo y la colaboración eficiente en el lugar de trabajo aumentan las ventas de un **27%**

Encuesta de Frost & Sullivan - 2019

Boond Manager

La colaboración dentro de los equipos de una consultora tecnológica es crucial para adaptarse a un mercado en constante cambio. A menudo se inspira en métodos ágiles, que aportan flexibilidad y eficacia a la gestión de un proyecto conjunto. Estos métodos se centran en los individuos, sus interacciones y la capacidad de adaptarse rápidamente.

EN EL SECTOR DIGITAL, LOS CLIENTES QUIEREN SOLUCIONES RÁPIDAS Y A MEDIDA. UNA ORGANIZACIÓN COLABORATIVA FACILITA LA SATISFACCIÓN DE ESTAS NECESIDADES AL TIEMPO QUE MEJORA LOS PROCESOS INTERNOS.

Este enfoque motiva a los empleados dándoles una sensación de logro y sentido de su trabajo. Una organización colaborativa refuerza los vínculos entre todos los miembros del equipo -reclutadores, comerciales, jefes de proyecto, personal de ventas y finanzas- fomentando el trabajo en equipo, una toma de decisiones más rápida y un intercambio de conocimientos más fluido.

Con estas prácticas, las consultoras ganan en competitividad y eficacia, responden mejor a las expectativas de sus clientes y cultivan un entorno de trabajo dinámico y motivador.

¿Cómo puedes reforzar la colaboración en tu consultora? Te presentamos algunas vías e ideas que puedes explorar.

1 COLABORACIÓN INTERDISCIPLINAR

> El éxito de un equipo depende sobre todo de la capacidad de cada miembro para comprender los retos del otro.

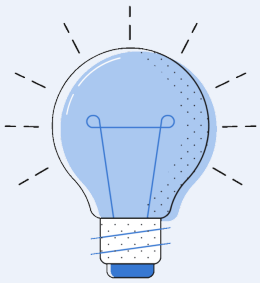
COMPRENDER CADA LÍNEA DE NEGOCIO DE MI CONSULTORA PARA ALINEAR MIS OBJETIVOS CON LOS DE LOS DEMÁS.

Has establecido una serie de procesos para que cada división alcance sus objetivos, manteniendo un hilo conductor entre cada disciplina, y sin embargo encuentras regularmente puntos de fricción entre los equipos?

78% de los directores de innovación reconocen que la falta de intercambio de buenas prácticas entre unidades perjudica los **resultados de innovación** de su empresa.

Esta fragmentación, debida a menudo a culturas de equipo aisladas y a prioridades contrapuestas, conduce a la duplicación de esfuerzos y a la ineficacia general.

Fuente: Arthur D. Little - 2022



Un ejemplo llamativo de las consecuencias de la falta de colaboración entre equipos es el fracaso del proyecto de sonda espacial Mars Climate Orbiter en 1999. En este caso, Lockheed Martin (una empresa aeroespacial estadounidense) utilizaba el sistema imperial (pulgadas, libras) mientras que la NASA utilizaba el sistema métrico (metros, kilogramos). Esta falta de coordinación provocó la destrucción de la sonda al entrar en la atmósfera marciana, con la consiguiente pérdida de 125 millones de dólares.

PUNTOS DE FRICCIÓN YA VISTOS EN CONSULTORAS :

EL EQUIPO DE RECLUTAMIENTO CRITICA AL EQUIPO DE VENTAS POR NO PREVER LA NECESIDAD DE RECURSOS EN LOS PROYECTOS EN CURSO, LO QUE PROVOCA PRESIONES PARA ENCONTRAR CANDIDATOS URGENTEMENTE.

EL EQUIPO DE VENTAS CRITICA AL EQUIPO DE RECLUTAMIENTO POR LA FALTA DE COMPRENSIÓN DE LOS PERFILES ESPECÍFICOS NECESARIOS PARA DETERMINADOS PROYECTOS.

LOS ADMINISTRADORES DE VENTAS CRITICAN AL EQUIPO DE VENTAS POR NO FACILITAR INFORMACIÓN COMPLETA, LO QUE REPERCUTE EN LA PREPARACIÓN DE LAS FACTURAS Y HACE QUE SU TRABAJO DE VERIFICACIÓN LLEVE MUCHO TIEMPO.

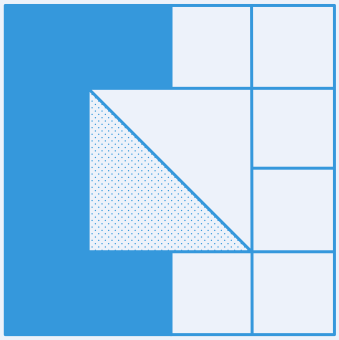
LA DIVISIÓN DE FINANZAS CRITICA A LOS ADMINISTRADORES DE VENTA POR CATEGORIZAR INCORRECTAMENTE CIERTAS PARTIDAS EN LAS FACTURAS, LO QUE HACE QUE EL RECONOCIMIENTO DE INGRESOS SEA MÁS COMPLEJO Y MENOS PRECISO.

¿Tienes muchos otros ejemplos? ¿Por qué, a pesar de contar con procesos sólidos, no conseguimos eliminar estas diferencias?
Parte de la respuesta está en nuestra capacidad para **entender los negocios y los retos de los demás**.

¿CONOCES EL ERROR FUNDAMENTAL DE ATRIBUCIÓN?

Estás al volante de tu coche y de repente un conductor te corta el paso. Angustiado y conmocionado, es probable que digas una serie de malas palabras acusando a esa persona de intentar matarte. Es una **reacción bastante legítima**.

Sin embargo, si alguien te explica que este conductor acaba de recibir una llamada de su vecino, alertándole de que su casa se está incendiando en ese momento mientras su perro está encerrado dentro, y que por tanto debe correr a su casa, a unos minutos de distancia, para rescatar a su perro, tal vez puedas entender las razones de su comportamiento.



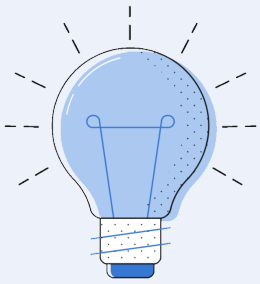
DEFINICION WIKIPEDIA

El error fundamental de atribución (EFA) es la tendencia a sobreestimar la importancia de los factores internos (disposicionales) de una persona al explicar su comportamiento, mientras se subestima la influencia de los factores externos (situacionales). Es decir, tendemos a pensar que las acciones de los demás se deben a su carácter o personalidad, en lugar de reconocer la influencia del contexto o las circunstancias en las que se encuentran.

En una organización, es bastante «natural» culpar a los demás cuando uno no consigue llevar a cabo sus tareas correctamente. En cambio, es más difícil cambiar de punto de vista y ponerse en el lugar de otro para pensar en cómo resolver un problema.

LA EMPATÍA DEBE CONVERTIRSE EN UNA PALABRA CLAVE DE TU CULTURA CORPORATIVA

Comprender los retos y limitaciones de otros equipos es crucial para encontrar soluciones eficaces. Para trabajar bien juntos, es muy importante conocer bien los trabajos y responsabilidades de cada uno. Comprender cómo influye el trabajo de los demás en nuestros propios objetivos es la clave de una buena cooperación entre los distintos departamentos de la empresa.

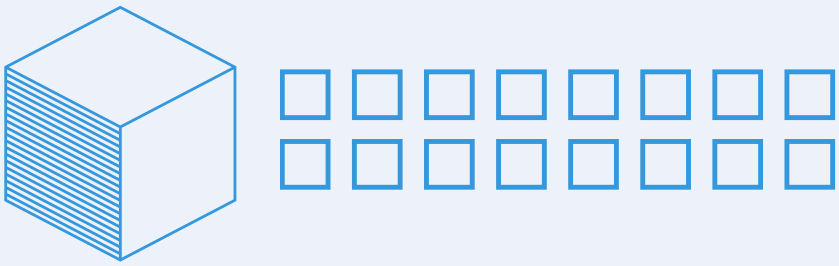


¿Sabías que los elefantes son famosos por su capacidad de empatía? Detectan la angustia en sus congéneres y llegan a consolarlos apoyando la trompa sobre ellos. Los elefantes colaboran activamente en la resolución de problemas y se les ha observado ayudando a otros elefantes heridos o atrapados. Por ejemplo, pueden utilizar su trompa para retirar ramas o ayudar a un elefante atascado en el barro.

GESTIÓN OPERATIVA: UN ESLABÓN ESENCIAL

Sensibilizar al personal y permitirle desarrollar la empatía empieza por sensibilizar a los directores.

Ellos son los garantes de la correcta transmisión de información dentro de su equipo y los responsables de educar constantemente a su personal sobre los retos a los que se enfrentan las demás divisiones.



Organiza reuniones periódicas con tus responsables de cada sector para comentar las últimas novedades de cada equipo, sugiéreles que identifiquen regularmente los puntos conflictivos entre cada sector y, sobre todo, anímales a proponer constantemente soluciones para los demás equipos.

Al crear este tipo de sinergia, estarás desarrollando una **cultura de colaboración** dentro de tu organización involucrando a cada uno.

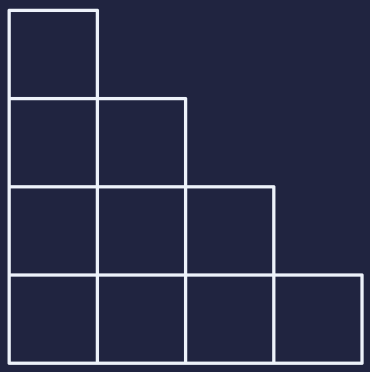
UNIR Y ALINEAR EQUIPOS

La colaboración eficaz dentro de una consultoría se basa en la capacidad de federar y alinear los distintos equipos hacia objetivos comunes.

Esta sinergia es esencial para optimizar el rendimiento, estimular la innovación y mantener una ventaja competitiva en un sector en constante evolución.

COMPROMISO

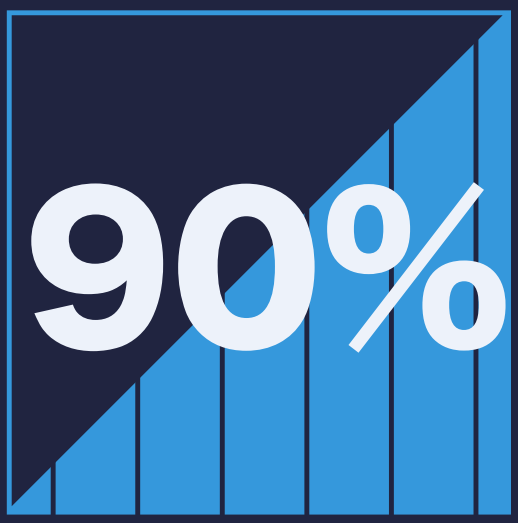
Anima a tus responsables de equipo a crear formatos divertidos e interactivos para transmitir estos conocimientos de forma efectiva. Una buena idea puede ser organizar jornadas de inmersión, donde por ejemplo un comercial acompaña a un asistente de ventas, o un reclutador pasa un día con el equipo administrativo. Ponerse en el lugar del otro es una excelente manera de entender mejor sus retos y fomentar la colaboración.



TAMBIÉN PUEDES PEDIR AL EQUIPO DE COMUNICACIÓN QUE LANCE CAMPAÑAS INTERNAS DE CONCIENCIACIÓN, UTILIZANDO TESTIMONIOS DE EMPLEADOS QUE EXPLIQUEN CÓMO TRABAJAN EN SU DÍA A DÍA Y QUÉ DIFICULTADES ENFRENTAN. COMPARTIR ESTAS EXPERIENCIAS AYUDA A GENERAR EMPATÍA Y MEJORAR LA COLABORACIÓN ENTRE EQUIPOS.

GAMIFICACIÓN

Desplegar mecánicas de juego para estimular la cooperación.



de los empleados afirman que la gamificación les hace ser más productivos en el trabajo.

Fuente: Arthur D. Little - 2022

El uso de la gamificación introduce objetivos y retos compartidos que fomentan la colaboración entre los equipos. Permite reconocer los esfuerzos individuales y colectivos mediante puntos, insignias o niveles. Estos sistemas ayudan a estructurar los objetivos de forma clara y alcanzable, normalmente en forma de "misiones" o "desafíos", lo que facilita que cada persona visualice su contribución. Esta dinámica impulsa a los equipos a avanzar paso a paso, aumentando su motivación y satisfacción a medida que alcanzan logros.

IMPLICA A TUS EQUIPOS CON FASES DE CO-CONSTRUCCIÓN

Un proceso verdaderamente ágil es aquel que evoluciona de forma continua para adaptarse a los cambios y avances de la empresa. Requiere una revisión periódica para asegurar que los equipos avanzan hacia sus objetivos. Los responsables de equipo deben garantizar que las propuestas y ajustes estén alineados con las metas del resto de áreas.

No subestimes el poder del "probar y aprender" : experimentar de forma constante es clave para detectar oportunidades de mejora y seguir progresando.

El enfoque ágil ha permitido al 60% de las empresas aumentar su facturación y sus beneficios.

Fuente: Estudio Parabol 2024, empresa especializada en el desarrollo de herramientas de colaboración para equipos ágiles.

HACKATHON ENTRE EQUIPOS PARA DIGITALIZAR PROCESOS

Objetivo: implicar a los equipos en la mejora de los procesos y las herramientas digitales.

Mecanismo : organizar hackathones trimestrales con equipos mixtos (administración de ventas, reclutadores, ventas y finanzas) que colaboren juntos para resolver problemas concretos, como la automatización de un proceso administrativo o la optimización de un ERP.

Recompensas : las mejores soluciones pueden implementarse dentro de la empresa, y los equipos ganadores pueden recibir premios como créditos de formación, sesiones de co-creación con la dirección o presupuestos dedicados para desarrollar nuevas iniciativas.

COMUNICAR CON EFICACIA

MAPAS MENTALES

Puedes utilizar herramientas de mapas mentales en línea (como Miro o MindMeister) para visualizar los procesos en forma de diagramas interactivos que cada equipo puede explorar o comentar. Estos mapas pueden incluir enlaces a recursos, guías detalladas o pasos concretos, proporcionando una visión clara que puede consultarse en cualquier momento. La ventaja de este formato es que es fácil y barato de desplegar.

Los mapas mentales fueron popularizados en los años 70 por el psicólogo británico Tony Buzan, que buscaba un método para organizar la información de forma eficaz y estimular las capacidades cognitivas, en particular la memoria, la creatividad y el aprendizaje.

LISTAS DE TAREAS INTEGRADAS DIRECTAMENTE EN TU HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE ACTIVIDADES : ¡TE LO RECOMENDAMOS!

Si tu consultora ha tomado la sabia decisión de adoptar una **herramienta empresarial unificada** para todos tus equipos, sácale el máximo partido integrando todos tus procesos. Crea listas de tareas detalladas y específicas que sirvan de guía para cada equipo. Este enfoque estructurado no sólo aclara las expectativas, sino que también garantiza la coherencia en la ejecución de las tareas en toda la organización.

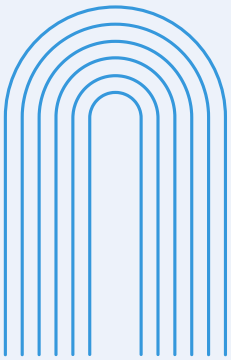
Al centralizar tus procesos en esta herramienta, facilitas el acceso a la información y reduces el riesgo de errores o malentendidos. Los equipos pueden seguir fácilmente su progreso, comprender su papel en el flujo de trabajo global e identificar rápidamente posibles cuellos de botella. Esta mayor visibilidad fomenta una mejor colaboración entre equipos y una ejecución más fluida de los proyectos.

UNA HERRAMIENTA 360° PARA UNIR Y ALINEAR EQUIPOS

Nota del editor :

Si tú, lector, ya usas nuestra solución BoondManager pero todavía no has logrado que todos tus equipos gestionen su actividad desde la herramienta... ¡este capítulo también es para ti! 😉

HERRAMIENTAS DEDICADAS VS HERRAMIENTA CENTRAL



Cuando cada departamento define sus propios objetivos operativos y selecciona sus propias herramientas para alcanzarlos, es fácil caer en la tentación de optar por **soluciones específicas** para cada actividad.

- Los reclutadores eligen un ATS,
- Los comerciales eligen un CRM,
- Los administradores de las ventas eligen una solución de facturación, (...)

¿El resultado?

Una galaxia de herramientas que no se comunican entre sí. Los costes de licencia se disparan, los equipos no comprenden las limitaciones de los demás, y lo más preocupante: se vuelve imposible compartir buenas prácticas, ya que cada herramienta funciona d

78%

de las empresas reportan un **aumento significativo de la productividad** tras adoptar una herramienta centralizada.
Al simplificar la gestión de datos entre departamentos, se agiliza la toma de decisiones y se reduce la fricción operativa.

Fuente: Arthur D. Little - 2022

Moviliza a los responsables de tus unidades operativas (RRHH, CFO, TI, etc.) para identificar sus preguntas y problemas, encontrar la solución ideal y unirlos en torno a sus objetivos comunes.

UNA HERRAMIENTA CENTRAL EN EL CORAZÓN DE TU EMPRESA

Unir a los equipos en torno a una herramienta central para mejorar el flujo de información es un factor esencial para **acelerar la colaboración** y **mejorar la eficacia operativa**.

LOS BENEFICIOS :

UNA VISIÓN 360°: UNA ÚNICA HERRAMIENTA PROPORCIONA UNA VISIÓN CLARA DE LAS ACTIVIDADES EN CURSO (Y DE QUIÉN HIZO QUÉ Y CUÁNDO).

AHORRO DE TIEMPO EN LA REALIZACIÓN DE TAREAS: POR EJEMPLO, SE RECUPERAN AUTOMÁTICAMENTE TODOS LOS DATOS DE UN CANDIDATO RECIÉN CONTRATADO PARA GENERAR SU CONTRATO DE TRABAJO, O LOS DATOS CUALIFICADOS DE UNA OPORTUNIDAD DE VENTA PARA CREAR EL PROYECTO CORRESPONDIENTE. YA NO ES NECESARIO INTRODUCIR REPETIDAMENTE LA MISMA INFORMACIÓN EN DISTINTAS HERRAMIENTAS.

MEJOR COORDINACIÓN DE LOS PROCESOS: SE DEFINE CON PRECISIÓN EN QUÉ MOMENTO DEBE INTERVENIR CADA EQUIPO (¡COMO EN UNA CARRERA DE RELEVOS!), LO QUE PERMITE UNA MEJOR GESTIÓN DE LA CALIFICACIÓN Y EL APROVECHAMIENTO DE LOS DATOS EN LA HERRAMIENTA.

UN ÚNICO PUNTO DE ENTRADA PARA LOS DATOS: (UNA “ÚNICA 'FUENTE DE VERDAD”), CON MAYOR TRANSPARENCIA: POR EJEMPLO, EL EQUIPO DE CONTRATACIÓN PUEDE ACCEDER AL CRM PARA ENTENDER MEJOR EL POSICIONAMIENTO Y LOS RETOS DE UN CLIENTE."

IDENTIFICAR A UN RESPONSABLE DE CALIDAD

Como garante del **buen seguimiento de los procesos** y de la **calidad de los datos ingresados** en la herramienta principal, el Responsable de Calidad desempeña un papel clave en preservar la integridad de la base de datos a largo plazo.

EL PAPEL DE UN GESTOR DE CALIDAD SE BASA EN VARIAS ÁREAS CLAVE

- **Control continuo:** realiza controles periódicos para garantizar que los datos introducidos cumplen las normas de calidad definidas.
- **Medición del rendimiento:** establece y supervisa indicadores clave de rendimiento (KPI) para evaluar la calidad de los datos, como la tasa de cumplimentación de los campos obligatorios o la coherencia de la información entre distintos módulos.
- **Formación y sensibilización:** organiza sesiones de formación para los usuarios, haciendo hincapié en la importancia de introducir los datos de forma precisa y completa.
- **Optimización de procesos:** en colaboración con los equipos de negocio, identifica oportunidades para mejorar los procesos de captura y gestión de datos.

Mediante estas acciones, el responsable de calidad no sólo garantiza la **fiabilidad** de su base de datos, sino que también contribuye a la eficacia operativa global de su empresa, en línea con su crecimiento y sus objetivos estratégicos.

EXPLORA LAS OPORTUNIDADES DE AUTOMATIZACIÓN

Una herramienta central puede conectarse fácilmente con otras soluciones para cubrir necesidades específicas que no gestiona por sí sola. Estas integraciones se realizan a través de APIs o plataformas de automatización, dando lugar a un sistema completo y perfectamente integrado.

Es clave identificar aquellas tareas repetitivas y de bajo valor añadido que no requieren intervención humana.

Automatizarlas te permitirá ahorrar tiempo sin perder el control. Además, deberías poder gestionar y hacer evolucionar estos procesos de forma autónoma, alineándolos con las tendencias del mercado y evitando dependencias innecesarias. Integraciones mal diseñadas pueden comprometer tu agilidad.

NUESTROS SOCIOS CLAVES PARA AUTOMATIZAR TUS TAREAS :
MAKE
ZAPIER

A menudo se considera a Ada Lovelace la primera programadora informática, gracias a su trabajo en la máquina analítica de Charles Babbage en la década de 1840. Ada escribió un algoritmo para ser ejecutado por esta máquina, convirtiéndolo en el primer algoritmo diseñado específicamente para una máquina. Su visionario trabajo sentó las bases conceptuales de la idea de que una máquina puede ejecutar una serie de instrucciones para realizar tareas repetitivas o complejas. Estas ideas son la piedra angular de la automatización moderna.

REFLEXION FINAL

Para prosperar en un entorno en constante evolución, las consultoras deben desarrollar mecanismos de colaboración flexibles y unificadores.

La adopción de métodos ágiles, combinada con herramientas centralizadas y procesos de interacción reforzados, permite a los equipos trabajar juntos con más eficacia y responder rápidamente a las necesidades de los clientes.

Al cultivar la empatía entre equipos e integrar elementos lúdicos e iniciativas de co-construcción, no solo se potencia el compromiso, sino también la innovación continua.

Los ejes aquí presentados no son simples métodos de trabajo: son los pilares de una cultura de colaboración que convierte cada proyecto en un éxito compartido.

¿QUIÉNES SOMOS?

BoondManager, ¡el ERP más sencillo del mercado!

2 000 Consultoras tecnológicas y TIC acompañadas

80K usuarios activos en todo el mundo

98% de tasa de renovación anual: nuestros clientes siguen confiando en nosotros año tras año

Boond Manager