

## CASO DE ESTUDIO

Descrito para el proyecto: "The Hexagonal Leader"

### Nombre de la organización

Red Orbit, digital marketing, d.o.o.

### Página web de la organización

<https://www.red-orbit.si/>

### Logotipo de la organización



### Tipo de organización

- Organización empresarial  
 Administración pública  
 ONG  
 Otros (¿qué tipo?) .....

### Tamaño de la organización

- Pequeña  
 Mediana  
 Grande

### Sector Económico

Marketing y Publicidad

### Breve descripción de la organización

Red Orbit es una agencia de marketing digital especializada en marketing en buscadores y analítica

web. Se permiten pensar de forma diferente y creen que los límites del marketing digital están lejos de alcanzarse. Están convencidos de que esos límites están ahí para cambiarlos y desafiarlo todo. Esto lo hacen proporcionando a sus clientes servicios innovadores pero medibles que les permitan aprovechar mejor el marketing digital en su conjunto y superar los resultados esperados. Red Orbit es la única agencia eslovena con el distintivo de Google Certified Trainer y Google Certified Partner. Son expertos en marketing web. La publicidad en Google y Facebook, la analítica y el SEO son su pasión. Red Orbit cuenta con 19 empleados, cuya edad media es de 36 años, y todos ellos aprecian la comunicación honesta, que es aún más importante hoy en día.

### Descripción del caso de estudio (situación / problema al que hacen frente) [max 2000 palabras]

En 2019, Red Orbit recibió el premio al mejor empleador de 2019 en la categoría de pequeñas empresas en el Premio Hilo de Oro. El Hilo de Oro es el único proyecto esloveno que mide a largo plazo las relaciones en la organización, la calidad del ambiente de trabajo y las conexiones en el equipo. Red Orbit participa anualmente en el proyecto con el objetivo de medir las relaciones y las conexiones y obtener una valiosa visión de su estrategia de gestión de personas y liderazgo cada año.

La empresa es innovadora en el desarrollo de las personas y la cultura. Esto se traduce en la participación de sus empleados en la búsqueda de nuevas soluciones, servicios y productos. Y esto también se refleja en su ventaja competitiva en el mercado.

La empresa está formada por un pequeño equipo que trabaja con el director en la gestión de personas, la gestión estratégica y operativa del negocio y la comunicación. La comunicación, la retroalimentación y las conversaciones tienen lugar de forma orgánica dentro de las vías establecidas, pero aun así el director se sienta con cada colaborador al menos una vez al mes para tener una conversación personal, cara a cara. En cuanto a la toma de decisiones y el liderazgo, le gusta tomar prestada la teoría de que una empresa necesita tener un buen visionario, pero no puede hacer nada si no tiene grandes integradores en el equipo. Todos son responsables de su trabajo y, por tanto, se convierten en responsables de la toma de decisiones en el ámbito que cubren. De este modo se consigue la implicación de todos los individuos y de todo el equipo en la gestión, y a continuación el desarrollo de la empresa.

### Soluciones sugeridas (ventajas e inconvenientes añadidos)

No importa lo grande que sea el equipo, ni lo autodidactas y comprometidos que estén los colaboradores, es imprescindible designar a una persona para que dirija cada tarea importante. De este modo, se organiza el trabajo, se establecen directrices y responsabilidades claras, y se faculta al

individuo para alcanzar el objetivo. No se trata tanto de un principio organizativo sino de un cambio de mentalidad. Y si todos tienen claro en qué están de acuerdo, si aceptan su responsabilidad y si disfrutan del trabajo, entonces toda la empresa actúa como una orquesta bien coordinada y todo eso suena como "una hermosa sinfonía", dice el director.

Su forma de comunicar y resolver los retos es la que atrae el mejor talento de las personas. Además de las reuniones semanales habituales, también tienen los llamados viernes de pizarra, en los que cada miembro del equipo representa alguna idea nueva, su propia forma de pensar o simplemente comparte sus conocimientos con todo el equipo. En las sesiones de brainstorming de los viernes discuten sobre un tema específico. Juntos resuelven nuevos retos del mercado o de sus clientes. Uno de los compañeros predice qué tipo de reto van a resolver e invita al equipo a pensar. Este tipo de brainstorming aporta muchas ideas útiles, que luego se pueden aplicar en la solución.

## Solución elegida

La empresa sigue y se adapta a los rápidos cambios y al ritmo de los tiempos, lo que también es fruto de los intercambios semanales de ideas (brainstorming). Casi todos los viernes tienen una breve formación interna o un taller en el que comparten buenas prácticas y conocimientos entre ellos.

Un ejemplo concreto son sus nuevos botiquines digitales, creados debido a las necesidades cambiantes del mercado durante la epidemia. La iniciativa partió del departamento de ventas y, junto con los expertos en los distintos campos, elaboraron una oferta completa. En estos casos, las aportaciones de los expertos son inestimables.

Además, organizan otros tipos de perfeccionamiento interno de los talentos, como los denominados "spotlights", presentaciones de 10 minutos sobre los últimos descubrimientos y conocimientos de sus expertos, organizan formaciones públicas delante de todo el equipo -en las que ayudan a un compañero a atravesar la zona de incomodidad-, formaciones internas de conducción de reuniones con clientes, etc. Durante la epidemia, lanzaron toda una serie de conversaciones en línea con varios expertos, incluidos los compañeros de trabajo. Esta fue, sin duda, la mejor manera de educar en ese momento.

## Justificación de la decisión adoptada

Con ideas y soluciones más complejas, primero se toman el tiempo suficiente para elaborar una idea en el equipo más pequeño -también tienen su propio laboratorio para estos fines- y cuando la idea está lo suficientemente madura, la presentan a todo el equipo. Así es como vuelven a recibir un feedback profesional. La ronda completa concluye con la presentación de una nueva solución a todo el equipo y, en los siguientes pasos, también con la retroalimentación no sólo del mercado, sino también de los expertos basada en su trabajo. Red Orbit se centra en la mejora continua.

La filosofía del director es también socializar y hablar mucho porque así están más conectados. Y eso es

precisamente lo que más echaron en falta durante la pandemia. En ese momento, reforzaron aún más su comunicación, incluso por escrito, ya que los compañeros necesitaban información sobre cómo les iba como empresa. Y si algo les unía era la franqueza y la autenticidad en aquellos tiempos de incertidumbre. También dieron un giro importante. Si antes se centraban en sus tareas cotidianas, durante la epidemia, con un notable descenso de los pedidos, se unieron con fuerza en busca de nuevas ideas e iniciativas. Tras el regreso del trabajo desde casa, perciben una mejora en las ventas y en la organización del trabajo. Antes tenían la oportunidad de trabajar desde casa y ajustarse a su horario personal, pero ahora han mantenido dos días de trabajo desde casa y han dejado más flexibilidad para elegir el lugar de trabajo. La pandemia ha difuminado la línea que separa el trabajo de la vida privada, por lo que ahora es aún más importante que se comuniquen entre ellos, se escuchen, se adapten y se apoyen.

### Solución aplicada a la práctica

En busca de la forma correcta de desarrollar la innovación, también pasaron por una escuela de flexibilidad y agilidad. En la que han estado, han llegado a la conclusión de que el brainstorming sobre un tema concreto funciona mejor que, por ejemplo, los retos más amplios. Los miembros del equipo están más motivados y orientados cuando resuelven un reto muy concreto, y además obtienen resultados más rápidamente. Por eso la empresa cuenta con el llamado "i. Lab, un departamento especial que se ocupa de la visión del diseño de nuevas ideas, productos y servicios.

### Lección aprendida

Invertir en las personas, en el equipo y en la cultura es restaurar precisamente el desarrollo y la mejora constantes. En su opinión, todos los empleados son responsables del éxito de la empresa, por lo que también consideran importante incluir a los empleados en las nuevas ideas y soluciones, y consideran muy importante el feedback.

Se ha producido un giro en el campo del marketing digital, y las empresas están mejorando cada vez más sus equipos internos. Esto ha provocado una gran demanda de profesionales del marketing digital. Es importante lo que buscan, pero es aún más importante para ellos, que el candidato esté dispuesto a aprender en todas las áreas. Apuntan a un conocimiento amplio y cada vez más quieren dirigir el equipo para cubrir varias áreas del marketing digital.

### Conexión con las seis habilidades representadas en el proyecto

Feedback (retroalimentación)

Toma de decisiones

El ejemplo de un caso de estudio se basa en ciertas habilidades que se espera que tenga un líder de éxito. En este caso, la retroalimentación es especialmente destacada. El rendimiento de la empresa está muy influenciado por la cultura de la retroalimentación, ya que ésta es uno de los elementos básicos de la organización que vincula los objetivos de la organización con la continuidad, crea

confianza entre los empleados y los directivos, así como entre los propios empleados y orienta la motivación, la innovación y la creatividad del individuo.

El feedback es más que un consejo o una evaluación. Es también una información constantemente presente sobre el grado de consecución de nuestro objetivo y sobre cómo ser aún mejores. En RedOrbit también son conscientes de ello.