

TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO

CONTEDIDOS	Pagina
Introducción.	1
Trabajo en equipo.	5
Condiciones para el trabajo en equipo.	5
Equipo de trabajo.	6
Las cinco c de trabajo en equipo	6
Proceso de creación de un equipo de trabajo.	8
Etapas de un trabajo en equipo.	8
Tipo de trabajo y principio básicos de un equipo	9
Cómo potenciar el trabajo en equipo en una empresa.	11
Grupos y equipos.	12
Características de los equipos	12
Integrar y administrar grupos y equipos	14
Aprendizaje en equipo	15
Ambiente de trabajo	15
Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo	16
Equipo de altos rendimientos	18

Introducción

El clima organizacional es todo lo que rodea a un colaborador en un ambiente de trabajo y es de vital importancia cuidarlo; para que esto suceda las empresas deben buscar la forma de brindar los beneficios necesarios que logren que los colaboradores se sientan satisfechos en su trabajo y así crear un sano desarrollo que permita establecer un clima organizacional saludable; las empresas deben tener presente dos cosas fundamentales, la primera es que cada miembro sea reconocido por sus diferentes habilidades y conocimientos; la segunda es saber cómo utilizar las habilidades de los mismos, para beneficio de la organización y sus colaboradores.

La manera más efectiva de identificar las habilidades y conocimientos que los integrantes poseen es por medio del trabajo en equipo, debido a que permite actuar en conjunto, así los colaboradores se conocen unos con otros y lograr de mejor manera los objetivos; cuando se piensa en una organización en desarrollo constante, rápidamente se cree que hay un excelente equipo, sin embargo, el trabajar de esta manera facilita muchos desafíos y por consecuente obstáculos que demandan atención.

Para poder desarrollar un trabajo en equipo tiene que existir un líder, que sea capaz de crear un grupo de personas unidas y comprometidas y es aquí donde la gran mayoría de organizaciones enfrentan un obstáculo, pues si no existe se reflejará en los resultados de los colaboradores.

Para que exista un trabajo en equipo es importante la integración, esto únicamente lo puede lograr un buen dirigente, es por esta razón que resulta importante el presente material, el cual identifica elementos que facilitan el conocimiento para el buen desarrollo de un clima organizacional a través de equipos de trabajo.

En algunas organizaciones el líder no piensa en el equipo, la relación que tiene con sus colaboradores no es adecuada, y esto genera que los miembros de la organización perciban un ambiente organizacional poco agradable, lo que puede evitarse por medio de evaluaciones constantes para que no afecte a los demás miembros del grupo.

Los líderes son facilitadores de la integración de un equipo, donde lo importante no es dar directrices de cómo hacer el trabajo, sino estimular al grupo para que los individuos se integren del modo más efectivo, normalmente tiene sueldos y beneficios superiores a los colaboradores, no porque sean más habilidosos, como muchos creen, sino porque son los responsables de obtener el máximo rendimiento de las habilidades de su equipo.

Los beneficios que los colaboradores puedan obtener de la organización son estímulos muy importantes para la mejora constante de un clima organizacional agradable, la mayor recompensa es que la organización mantenga una relación adecuada con sus empleados; como se sabe las relaciones éticas permiten un trato equitativo, también estimular a los empleados para que trabajen en equipo para un desarrollo constante, debido a que ambas variables son vitales para el funcionamiento adecuado de una organización; el objetivo de este material es determinar la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional.

La importancia de un buen clima organizacional menciona que la mayoría de veces cuando le preguntan a un empresario ¿qué es lo que piensa que una empresa deba tener para que trabaje bien y tenga mayor productividad?, su respuesta automatizada será aumentar la eficiencia del personal; indica que la eficiencia es aquella en donde se fusionan competencias naturales con buenos ambientes de trabajo y esto tiene como consecuencia satisfacción laboral, que a su vez lleva a que se eleven resultados, eficiencia y compromiso; al estar ellos más satisfechos y felices se van a esmerar por su trabajo y al mismo tiempo tendrán una buena actitud que se contagiara fácilmente.

También como consejos para mejorar el clima organizacional en la empresa, se menciona que el clima organizacional es un factor muy influyente en la productividad, el deterioro del mismo puede ser paulatino y es importante tomar medidas antes de que sea irreversible, si no se invierte para mantenerlo sano puede tener consecuencias tales como deficiencias en la materia del desempeño, improductividad, conflictividad, insatisfacción; para sanar un clima es necesario que los colaboradores vuelvan a confiar en los líderes y en la organización, el cual es un proceso largo; algunos consejos prácticos para mantener un clima positivo es estar atento a las preocupaciones del empleado, elegir muy bien a las personas que puedan liderar grupos y mantenerlas capacitadas, asegurar que la comunicación sea rápida y de arriba abajo, dar incentivos y reconocimientos cuando sea necesario, reforzar el plan estratégico de la organización para que cada colaborador se sienta parte de la empresa, que sepan cual es la visión, misión y objetivos organizacionales. Sin duda, los líderes crean un clima de trabajo positivo.

El clima organizacional ¿cómo se siente la gente en su trabajo?, muchas veces la rapidez y la exigencia del trabajo, no permiten darle importancia a detalles que resultan fundamentales en las relaciones cotidianas, entre los miembros de la organización y su desempeño; las empresas más productivas y exitosas son aquellas que están en constante evaluación del clima, es ahí en donde se puede observar mejor los procedimientos y actitudes de los colaboradores; existen aspectos básicos que se observan cuando se realiza un diagnóstico del clima, permite ver áreas de la organización en donde se debe poner mayor énfasis para lograr la sintonía y así lograr un crecimiento personal y de la organización.

Falta de compromiso igual a mal clima organizacional, más rotación de personal dentro de una empresa, determina que un colaborador que este comprometido con su empresa genera un cierto valor para la misma, es por ello que es importante fomentar un nivel de compromiso, pero es un tanto difícil averiguar sobre el nivel que poseen, ya que puede ser subjetivo. También es necesario desarrollar un nivel de responsabilidad, para que esto suceda hay que capacitar así lograr que cada colaborador sepa cuál es objetivo de la organización, y cuál es su rol dentro de la misma, esto ayudara a que se sientan parte de la empresa, que tengan un sentido de pertenencia profundo, y así evitar un alto índice de rotación para lograr una mayor estabilidad, así como seguridad para los integrantes de la empresa.

El buen clima organizacional origina, que todas las personas tienen un carácter distinto y por consecuente percibe las sugerencias o críticas de diferente manera; definitivamente un buen clima organizacional garantiza que las personas se sientan cómodos con el trabajo que realizan y permite aspirar a un plan de carrera en la empresa; por el contrario si se sienten insatisfechos con su entorno, la productividad bajará, lo que impedirá que efectúen sus tareas de manera eficiente y se sientan frustrados; las organizaciones deben saber qué hacer para cuidar el ambiente laboral, es por ello que es importante entender que el carácter de cada persona es diferente y esto puede dar lugar a diferentes opiniones. También se debe utilizar la comunicación como herramienta principal para poder llegar al consenso y no dejarse llevar por los rumores; la tolerancia dentro de las organizaciones se basa en respetar las decisiones del resto.

Las claves para mantener un buen ambiente laboral suponen que cada vez el mundo está más y más competitivo, la presión que existe dentro de las organizaciones para que el trabajo sea eficiente es mucho mayor, por eso en ocasiones el clima organizacional no es el adecuado y el colaborador es el más afectado, sin embargo hay muchas variables que impactan en el ambiente laboral, el líder es quien puede lograr que el impacto de las negativas sea menor y maximizar las positivas para beneficio de todos, porque es el la parte fundamental e importante para mejorar el clima ya que su estilo de liderazgo es muy influyente. Para lograr un clima organizacional sano hay que, mezclar el juego y el humor para así poder brindarles a los colaboradores desafíos e involucramiento en las actividades, generar confianza en ellos, también es importante, ayudara a crear un clima de innovación y creatividad, los especialistas mencionan que los principales problemas de las empresas radica en creer que todas las personas poseen las mismas necesidades y expectativas, el clima organizacional no es más que una percepción colectiva de las personas en relación con las prácticas y procesos que se desarrollan en una organización y es fundamental evaluarlo y mantenerlo sano.

El impacto del clima organizacional significa que el clima está construido a lo largo de un periodo de tiempo, este puede ser observable, medible y cuantificable; en los últimos años las empresas se embarcan en el desafío de controlar, el cambio de su entorno les exige reestructurar de una manera más adecuada la administración del talento humano y pilares fundamentales de la organización tales como las estrategias, estructuras, procesos y recursos, su principal prioridad es el cuidado de los miembros, ya que constituyen lo más valioso para cualquier empresa y las que hacen posible los cambios y transformaciones, y así influenciar en su totalidad en el clima organizacional, por consiguiente es esencial generar las condiciones apropiadas en el entorno laboral, al crear el entorno adecuado se puede estimular la percepción para generar un ambiente agradable, pero gestionar el clima de una organización demanda de esfuerzo y voluntad, es por ello que es un verdadero desafío en el cual hay que actuar proactivamente en crear y mantener las condiciones de trabajo apropiadas para que cada miembro de la empresa se sienta a gusto en su lugar de trabajo.

El liderazgo impacta en un 70% en el clima organizacional, buscando no solo la satisfacción del colaborador, sino generando valor económico al negocio.

La gran mayoría de jefes están más concentrados en los asuntos técnicos que en los empleados, tal como sus procesos, políticas, tecnologías, contabilidad e indicadores; todos estos aspectos son necesarios para el desempeño exitoso de una organización, pero se olvidan del capital humano brindándoles poca importancia, que al cabo del tiempo genera cierta insatisfacción de los mismos. Para poder generar o reconstruir la confianza de los colaboradores es necesario realizar acciones, como dedicarles tiempo, velar porque los líderes actúen como entrenadores para apoyarlos en su crecimiento, desarrollo y contribución; proveer de buenas condiciones laborales, agradables, respetuosas, cálidas y atractivas, las cuales promuevan el buen trabajo y la comunicación efectiva de las personas, cuidar el espacio físico, la limpieza, organizar actividades recreativas y de integración; proporcionar a los empleados momentos de diversión y socialización no es solo una buena acción propuesta para que se sientan bien, sino una acción inteligente destinada a mejorar el desempeño individual y colectivo.

El trabajo en equipo es la fuente del éxito, busca que al momento de analizar el trabajo es necesario tener autoconocimiento ya que ayudara a fijar los objetivos y retos de una forma consciente a la realidad, también el entorno que se le dé a los miembros del equipo es primordial ya que los equipos que triunfan son aquellos que trabajan en ambientes donde el buen trato y respeto imperan entre compañeros; existen elementos distorsionadores del ambiente, que es necesario identificar y tratar, siendo el trabajo del líder ayudar a mantener el ambiente necesario para poder afrontar los problemas organizacionales que se le presenten.

En varias organizaciones existe una falta de un buen liderazgo, es por ello que cada vez más directivos quieren desarrollarse, convirtiéndose en una necesidad para las organizaciones; son pocos aquellos que tienen un liderazgo joven y sano, que puede estar compuesto por distintos factores.

Como recomendación es importante reconocer las habilidades y conocimientos de los colaboradores de una organización para poder adaptar tareas o proyectos en los cuales ellos se puedan desenvolverse y aportar más al proyecto para lograr el objetivo, la propuesta de esta investigación es que los miembros de una organización conozcan sobre el trabajo en

equipo, que se tenga una idea común respecto a lo que significa y lo que implica. Es importante identificar el rol del líder otorgado por la empresa vs. el líder que emerge dada una situación. Es necesario mantener condiciones laborales saludables para sus colaboradores.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes.

En toda organización siempre hay trabajo en equipo, ya que el éxito depende en gran parte de la unión de sus miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización,

Condiciones para el trabajo en equipo

Para que los equipos de trabajo sean exitosos se requieren una serie de condiciones para ayudar a desarrollarlos, a continuación, se describen.

❖ Condiciones propicias

Todo líder de una organización debe conocer y creer en el trabajo en equipo, para promover algunas tareas, mejorar, e innovar constantemente; es el encargado de desarrollar a los equipos para que tengan una orientación adecuada, así como condiciones y apoyo necesario, esto se logra por medio de capacitación constante, seguimiento y formas adecuadas de estímulo al trabajo en equipo.

❖ Formación del equipo

El primer paso al momento de la creación de un equipo, es la designación de la persona que será la responsable del proyecto o tarea (líder o coordinador), esto se hace en función del objetivo del proyecto. Las cualidades necesarias para ser líder, deben ser que la persona sea madura y digna de confianza, con un alto grado de motivación, con buena actitud hacia los demás, tolerante a diversos puntos de vista y con la habilidad para llegar a acuerdos y lograr que los demás trabajen para conseguir metas compartidas.

❖ Establecer y aclarar objetivos

Todos los colaboradores de la organización deben tener presente cuales son los objetivos, algo importante es que tienen que ser compartidos, que se consideren realmente importantes, así como alcanzables en un tiempo razonable (normalmente de tres a seis meses) a partir de esto cada persona sabrá lo que se espera del equipo y que puede aportar para beneficio del mismo.

❖ Buenos procedimientos de trabajo (conocimientos y habilidades)

Los miembros de un equipo deberán contar con un entrenamiento adecuado para guiarse y tomar decisiones correctas, así como conocer los métodos afines a la naturaleza del proyecto. El líder deberá tener la habilidad de analizar, asesorar y solucionar problemas.

❖ Participación y buenas relaciones interpersonales

Para el buen funcionamiento de la organización, es necesario que en el equipo exista un adecuado nivel de participación, un alto compromiso y un clima de respeto y confianza, que favorezca el mantenimiento de buenas relaciones y así lograr que el equipo esté interesado en el proyecto.

❖ Comunicación y manejo de conflictos

En todo grupo de personas pueden existir conflictos debido a diferentes motivos los cuales representan obstáculos para que una tarea se realice y se desarrolle con normalidad por ello la comunicación es de vital importancia para evitar que obstaculice un proyecto y el líder es quien debe solucionar de la mejor manera posible el conflicto, para un bien común y para mantener un clima agradable.

Equipo de trabajo

Toda organización para que logre un trabajo en equipo, tiene que tener ciertos requisitos tales como objetivo en común, sentido de pertenencia y normas.

Las empresas bien estructuradas tienen objetivos en común, estos deben ser concretos, alcanzables y realistas para así poder alcanzarlos, si estos no son dados a conocer a los empleados puede generar conflicto y falta de coordinación, es necesario hacer que los miembros se sientan parte de un equipo de trabajo sólido (sentido de pertenencia), también es necesario la creación y desarrollo de normas ya que ayudaran a proporcionar sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones, asignación de roles y otros, las normas se enfocan hacia dos áreas claves a continuación se describen dos tipos: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos; que se centra en la división del trabajo, distribución de la autoridad, procedimientos para la solución de conflictos, y la segunda es utilizada para garantizar la satisfacción y motivación de las personas, su objetivo es la creación de normas precisas sobre sistemas de recompensa para las contribuciones de los miembros también sobre sistemas de comunicación formal e informal que permitan lazos de cohesión y apoyo mutuo.

Un equipo de trabajo aparte de tener un objetivo operativo, un sentido de pertenencia y una regulación formal de la autoridad y las tareas, está orientada hacia los objetivos globales mucho más amplios y específicos que justifican su existencia cuya misión es lograr una rentabilidad adecuada.

Las cinco c de trabajo en equipo

Comunicación: sin duda, la comunicación es uno de los pilares del trabajo en equipo. Y es que para un grupo de personas puedan realizar sus labores de manera correcta, eficiente y con buen ambiente laboral es preciso que todos los miembros cuenten con toda la información necesaria para poder desarrollarla.

Por eso, en los equipos de trabajo hay que olvidarse de ambigüedades. Los canales de información y los procedimientos para facilitarle a todos los compañeros deben estar muy claros para que no haya pie a malos entendidos o que a una sola persona no pueda desarrollar su labor en el tiempo y forma adecuadas porque no tuviera todas las indicaciones claras.

Es preciso que los líderes sean lo más transparentes posibles con su equipo y que les mantengan informados en todo momento de cambios que les puedan afectar. Que alguien se entere a través de terceros de alguna novedad respecto a su trabajo o los objetivos del mismo puede generar conflicto y desconfianza.

Compromiso: si los puntos anteriores se realizan de manera eficiente, el compromiso de los miembros del equipo crecerá. El líder, como ya se ha apuntado, debe velar por que cada persona conozca su labor y los objetivos comunes, contribuyendo de esta manera al incremento de la motivación de todos los componentes. El compromiso ha de ser con el trabajo, con los compañeros y con la empresa.

Confianza: para facilitar la agilidad en el trabajo, es preciso que se genere confianza en el equipo. Y también ganarla. La comunicación transparente o el tiempo en el que los miembros se conocen es importante para que se cree ese ambiente perfecto.

Además, es importante seguir generándola día a día, el líder debe explicar de manera clara y concisa el proyecto al equipo, las labores que realizará cada persona y cuál es el objetivo final que se quiere conseguir.

Coordinación: En todo equipo de trabajo debe estar presente la figura del líder. Esta figura es quien se encarga de coordinar las tareas y los miembros, conociendo a fondo cada uno de ellos para asignar los trabajos a las personas que mejor preparadas estén para cada punto.

El líder debe ser accesible para los miembros del equipo y contar con flexibilidad a la hora de realizar la coordinación de manera positiva. De esta manera se obtendrán los mejores resultados de cada individuo.

Complementariedad: en el punto anterior se hablaba del líder y de su papel a la hora de coordinar a los miembros del equipo, eligiendo al mejor preparado para cada labor. Bien, pues la complementariedad es eso, contar en el equipo con personas con conocimientos y habilidades particulares para ser capaz de dar respuesta a las necesidades de los clientes de manera global.

La formación y la experiencia tanto a nivel personal como profesional de cada miembro enriquecerán los resultados del trabajo común.

Por tanto, y siempre que sea posible, es importante formar equipos en los que sus miembros se complementen. Conocer a cada persona previamente favorece la coordinación de las tareas. Es una buena opción apostar por la creación de equipos de personas con diferentes perfiles, aunque la coordinación resulte más compleja, puesto que de esta manera se enriquecerán los resultados.

Proceso de creación de un equipo de trabajo.

La creación de un equipo de trabajo es un proceso complejo que pasa por diferentes fases, en primer lugar, como se ha explicado anteriormente, su existencia debe estar justificada. Sólo se deben formar equipos cuando haya razones de peso, si no será una pérdida de tiempo y de esfuerzo, en segundo lugar, y una vez que se constata la necesidad de su existencia será necesario definir con claridad cuáles van a ser sus cometidos y cuales los objetivos que deberá alcanzar.

Posteriormente habrá que determinar su posición dentro de la organización en el supuesto de medianas y grandes empresas: de quién va a depender, cuáles van a ser sus relaciones con el resto de las áreas.

A continuación, se seleccionará a sus miembros. En función de la tarea asignada hay que buscar a personas con capacidades y experiencia suficiente para cubrir adecuadamente las distintas facetas del trabajo encomendado, así como determinar el número de miembros para que su funcionamiento sea eficaz.

Hay que seleccionar personas con capacidad para trabajar en equipo evitando individualistas. Es preferible además que tengan personalidades diferentes ya que ello enriquece al equipo: unos más extrovertidos que otros; unos apasionados y otros reflexivos; unos generalistas y otros más detallistas.

Aunque pueda parecer que la diversidad puede complicar la gestión del equipo, lo que sí es cierto es que contribuye a su enriquecimiento (cada persona aporta unas cualidades diferentes).

Entre los miembros seleccionados se nombrará un jefe del equipo en base a su mayor experiencia, a su visión más completa del trabajo asignado, a su capacidad de conducir grupos.

Tras ello, es necesario que la dirección convoque una reunión con todos los miembros del equipo. Con esta reunión se pretenderá presentar a cada uno de los miembros, así como a la persona que se ha decidido que ostente la jefatura. Se explicará cual ha sido el motivo/justificación que ha generado la creación del equipo y por último se comunicará con claridad el proyecto asignado, el plazo previsto de ejecución si lo hubiera, los objetivos a alcanzar, cómo se les va a evaluar y como puede afectar a la remuneración de sus miembros.

Una vez que la dirección ha realizado la presentación formal y tras marcharse los miembros de la directiva, la reunión continuará de la mano del jefe del equipo. Este, les informará de cómo se van a organizar, cuál va a ser el cometido de cada uno, sus áreas de responsabilidad, con qué nivel de autonomía van a funcionar. Se fomentará, que antes de empezar a trabajar sus miembros se vayan conociendo (en el supuesto de que no se conozcan) y que comience a establecerse una relación personal entre ellos.

No se trata de que tengan que ser íntimos amigos, pero al menos que se conozcan, que tengan confianza, que exista una relación cordial. Es conveniente fomentar el espíritu de equipo, sentirse orgulloso de pertenecer al mismo. No se debe fomentar un sentimiento de división entre "nosotros" (los miembros del equipo) y "ellos" (el resto de la organización), pero sí un sentimiento de unidad, de cohesión.

El equipo no puede funcionar de espaldas a la organización como una unidad atípica, extraña, muy al contrario, debe estar plenamente integrada en la misma. Para ello resulta muy interesante las actividades extralaborales: comidas informales, actividades de ocio (excursiones, equipos deportivos, etc.).

Etapas del trabajo en equipo

Etapa 1: FORMACIÓN, ante la formación de un equipo de trabajo, la empresa debe decidir acerca de su posición dentro de la organización y su relación con el resto de las áreas.

De quién va a depender y quién será el responsable o jefe del equipo.

Quién formará parte del equipo y los conocimientos y habilidades necesarias.

Antes de comenzar a trabajar, el jefe de equipo deberá reunir a sus integrantes para que se conozcan, intentando en todo momento, fomentar un buen clima, nunca se debe olvidar que cada persona tiene diferentes expectativas en su incorporación al grupo y que, generalmente, en un primer momento, los participantes se muestran ilusionados y optimistas por el nuevo proyecto, las relaciones tienden a ser cordiales y todos ponen de su parte para evitar conflictos.

Hay que informar claramente a los componentes sobre el proyecto a desarrollar, el plazo previsto de ejecución, los objetivos a alcanzar, las responsabilidades de cada uno, el nivel de autonomía en sus actuaciones y sobre todo aquellas normas y cuestiones de interés para su buen funcionamiento.

Etapa 2: ENFRENTAMIENTO O TORMENTA

En esta fase, el trabajo se complica y surgen las primeras dificultades y conflictos. Las relaciones establecidas al principio pueden verse rotas o reorganizadas y los temas a discutir se presentan de manera más abierta y se hacen esfuerzos para aclarar los objetivos del equipo.

Aparecen diferencias de carácter y personalidad y cada persona intenta establecer su propio lugar dentro del grupo e influir en su funcionamiento. Las discrepancias entre los objetivos y los intereses personales de cada miembro se hacen evidentes.

Para superar conflictos y promover el sentimiento de permanencia al equipo se pueden organizar cursos, eventos deportivos, de ocio, sociales o culturales.

Etapa 3: NORMALIZACIÓN

Los miembros del equipo son conscientes de que tiene que superar sus diferencias si quieren sacar el proyecto adelante.

Por ello, se establecen reglas de trabajo comunes a partir de normas de comportamiento que consideran aceptables y no aceptables. A cada miembro se le atribuyen diferentes roles, dando respuesta a las siguientes preguntas: quién hará qué y cómo lo hará.

Al avanzar el proyecto se recupera cierto optimismo y se percibe su sentido de identidad, de ser únicos y diferentes con respecto a otros equipos.

Etapa 4: RENDIMIENTO O MADUREZ

El equipo se concentra en el rendimiento y entra en una fase muy productiva.

Funciona de manera autónoma. Sus miembros tienen clara su posición y papel en el equipo y dedican toda su atención a la tarea que hay que llevar a cabo y a la forma de alcanzar los objetivos propuestos.

Etapa 5: DISOLUCIÓN

Llega el momento de cerrar el proyecto y disolver el equipo, bien porque se ha finalizado el trabajo encomendado y se han alcanzado los objetivos, o bien por la partida de uno o varios miembros fundamentales del equipo. Se trata de una etapa complicada, donde se pierde ilusión en el proyecto, el rendimiento puede volver a caer y es posible que surjan rivalidades. Antes de la disolución, algunos grupos bien formados pueden hacer una reflexión sobre la experiencia vivida y sobre su disposición para seguir cada uno su camino.

No se disuelve siempre el equipo, éste puede reorganizarse para alcanzar nuevas metas, e incluso esta etapa puede llegar a no darse nunca.

Finalizado el proyecto es necesario reflexionar sobre los resultados obtenidos. Incluyendo aspectos como realizaciones profesionales y relaciones personales.

Tipo de trabajo y principio básicos de un equipo

Cinco principios básicos del Trabajo en Equipo

1. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos, de esta forma cada quien puede encontrar nuevas formas de alcanzarlos y no estar atados a cierta manera de hacer las cosas. Además, todo el equipo debe saber que es su responsabilidad como grupo alcanzar estos objetivos y no de un solo individuo del equipo.

El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes.

2. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado.

Si necesitas la colaboración de alguien para terminar una tarea ya sea su opinión o ayuda en otro sentido, la debes pedir.

3. Todos deben cooperar, cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo, el liderazgo es compartido.

En un equipo todos deben estar en la capacidad de relevar a alguien si esta persona no puede cumplir por algún motivo, en un equipo todos deben estar dispuestos a dar y recibir ayuda.

Un equipo de trabajo no funcionará si todos sus miembros no son positivos y colaborativos, dispuestos a animar a los demás miembros del equipo cuando sea preciso.

4. Información compartida, un equipo debe tener buena comunicación, aprovechar todo lo que ofrecen las redes sociales, usar herramientas como Twitter, Facebook, etc para mantenerse en contacto constantemente. Además, asegurarse de que exista un buen ambiente

de trabajo que fomente la participación de todos los integrantes y la libre expresión de opiniones sin burlas y prejuicios.

5. Recompensar las cosas que quieren en el equipo, no castigar las cosas que no se buscan, también deben ser bienvenidas las críticas pero que sean constructivas, no es suficiente con decir, esto se hizo mal, se debe explicar porque se considera que se hizo mal. Esto ayudará a que los miembros del equipo permanezcan motivados y tengan la oportunidad de crecer.

Cómo potenciar el trabajo en equipo en una empresa

En muchas empresas, el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de las actividades. En este sentido, el concepto está muy relacionada con las dinámicas de trabajo grupal en diferentes ámbitos como el laboral, estudiantil, incluso el familiar.

Es por esto que la importancia del trabajo en equipo surge de la situación de que mientras más personas se aboquen de manera comprometida en la realización de una actividad, serán mejores y más efectivos los resultados.

Para lograr buenos resultados es fundamental contar con un buen equipo multidisciplinario. De esta manera se estará más próximo a contar con un alto rendimiento en cualquier emprendimiento. Trabajar de esta manera no implica que todos los miembros se enfoquen en la misma tarea, o que cada uno tenga que ser capaz de desempeñar las funciones de los demás, sino que se trata de una sinergia en la que todos aportan algo desde su experiencia y sus habilidades.

Una vez que está bien encaminado, el trabajo en equipo ayuda a maximizar las fortalezas de cada integrante, dando lo mejor de sí y complementándolo con los demás.

A continuación compartiremos 10 recomendaciones que permitirán mejorar el trabajo en equipo:

Esto se logra cuando los miembros entienden que la única manera de llegar a la meta es hacerlo juntos.

Ya sean de manera individual o grupal, cada miembro del equipo debe cumplir con sus tareas. Con que una sola persona no cumpla con sus responsabilidades, el proyecto puede verse afectado.

Al ser parte de un equipo de trabajo, las personas no pueden desarrollar sus tareas por su propia cuenta. Por eso es necesario interactuar con los demás para llegar a acuerdos, terminar tareas y motivarse unos a otros.

Trabajar en equipo tiene una complejidad mayor que al trabajar solos, porque es necesario entender los hábitos y las costumbres de cada profesional. Para esto, es importante establecer relaciones de cordialidad que promuevan la confianza y la comunicación.

La confianza es el elemento principal del trabajo en grupo. Todos los miembros deben conocerse, entender sus roles y ayudarse mutuamente.

Para poder trabajar en equipo, los colaboradores tienen que tener asignadas las mismas metas. Es importante comunicar la misión de la empresa de manera uniforme y definir cómo cada miembro puede contribuir a cumplir el objetivo.

Las personas necesitan sentirse parte de algo. Por eso, es fundamental en el armado de equipos crear una identidad común.

Es importante que no todas las decisiones sean tomadas por un jefe. Para esto, es fundamental impulsar la generación de ideas y motivar a que cada empleado quiera compartir su opinión.

Para que todos trabajen en la misma sintonía es fundamental tener canales de comunicación adecuados. Los buenos equipos se escuchan y se dan feedback.

Las recompensas deben ser otorgadas a todos los miembros del equipo que lograron los objetivos. Cuando algo sale bien se tiene que reunir a todos los implicados y agradecerles y felicitarlos por el trabajo realizado, destacando el trabajo de cada uno pero celebrando al grupo.

Grupos y equipos

Las organizaciones conforme el paso del tiempo han tenido que evolucionar, actualmente tienen un mayor énfasis en la velocidad y flexibilidad, por ello radica la importancia de administrar y operar con efectividad grupos y equipos, es mucho más importante ahora que en el pasado. En consecuencia, se requiere un cambio de mentalidad tanto en administradores como subalternos; los colaboradores necesitan cambiar de actitud hacia el trabajo en equipo y favorecerlo sobre la labor individual; para lograr esto se necesita de destrezas grupales fuertes y la capacidad para trabajar con éxito, dichas aptitudes ayudarán a construir el capital social dentro de la organización.

Es importante diferenciar lo que es un grupo y un equipo.

- ❖ Grupo. Es un conjunto de personas limitadas en cuanto a número que tiene cierto grado de interacción y objetivos compartidos.
- ❖ Equipo. Posee mayor grado de interacción coordinada y en especial un sentido más alto de responsabilidad individual de sus miembros para alcanzar los resultados grupales específicos.

Características de los equipos

El nivel de desempeño colectivo está influenciado por características o rasgos de sus miembros, algunos de estos son estructurales y otros son rasgos básicos como normas y grado de cohesión. Es importante que los líderes entiendan todos los efectos de esas características.

Características estructurales.

Cada equipo sea grande o pequeño tiene su estructura, existen cuatro rasgos inherentes que los distinguen esto son: tamaño, composición, roles diferenciados y estatus distinto.

❖ **Tamaño.**

No existe un número exacto de cuantas personas se necesitan para que un equipo de trabajo sea efectivo, esto dependerá del tipo de tarea que se enfrentan y los objetivos que se han trazado con anterioridad. Mientras más grande es el grupo, se puede observar que se tiende a disminuir el sentido de responsabilidad, esto se le denomina apatía social, para evitar esto es necesario estructurar las tareas del grupo para estimular la participación plena de los miembros.

❖ **Composición.**

Cada grupo está compuesto por individuos que son muy diferentes o muy parecidos, lo cual puede ser ventaja o desventaja para una organización; si son muy parecidos se dice que es un grupo homogéneo y si es todo lo contrario se habla de un grupo que es heterogéneo o diverso, la tarea del líder consistirá en maximizar los beneficios significativos que sean posibles por tener diversidad en el grupo y tratar de minimizar las desventajas potenciales al anticiparlas y enfrentarlas de forma directa. Una forma de hacerlo es dar atención adicional al desarrollo de normas grupales y cooperación fuerte es decir destacar el objetivo de cada miembro al momento de observar y valorar la importancia de la cooperación dentro del grupo, existen efectos ante la diversidad y consecuencias.

❖ **Roles diferenciados.**

No siempre son tan claros y varían desde muy específicos a muy generales, el rol que se destaca en la mayoría de las organizaciones es el del líder es por ello que se vieron en la necesidad de distribuir las funciones del líder entre los miembros, en cuanto a estructurar tareas y brindar apoyo personal y motivación tanto como sea posible, para generar equipos de trabajo auto administrados y los resultados se cumplan con mayor eficiencia es necesario aclarar los roles para que no exista ninguna ambigüedad y no exista tensión dentro del grupo que pueda afectar el rendimiento de el mismo.

❖ **Estatus diferenciado.**

El estatus es la posición o el prestigio que un individuo tiene en el grupo se basa en ciertos números de factores tales como aptitudes de liderazgo, personalidad y destrezas especiales.

Características conductuales.

Son las normas y grado de cohesión.

❖ **Normas.**

Son estándares compartidos en un grupo, que regulan la conducta de sus miembros individuales, estas son esenciales en cualquier grupo o equipo de trabajo, ya que ofrecen a los miembros, claves y lineamientos útiles sobre cómo comportarse. Dicha información normativa es esencial para los nuevos colaboradores, ya que son ellos quienes necesitan aprender tan rápido como sea posible para adaptarse adecuadamente a la organización.

❖ **Efectos de las normas.**

Las normas influyen en la conducta de los miembros de un grupo, se ha comprobado que, bajo la existencia de normas, suele disminuir en gran medida las diferencias individuales en

el comportamiento y creencias, esto da como resultado un grado de conformidad o de adherencia estrecha.

❖ La cohesión.

Es el grado en que los miembros están motivados a permanecer en el grupo, esto puede ser muy beneficioso ya que fortalece las relaciones para un trabajo en equipo; se ha comprobado que los grupos cohesivos son más eficaces para alcanzar las metas, lo cual los lleva a una satisfacción.

Integrar y administrar grupos y equipos

Se menciona que administrar un equipo de trabajo conlleva ciertos conocimientos y habilidades, que fomentan el desarrollo efectivo de un grupo de trabajo, él se centra en tres aspectos que en particular resultan fundamentales para integrar y administrar grupos y a su vez desarrollar competencias y mejorar la eficacia grupal.

❖ Desarrollar competencias del equipo

Para desarrollar a un equipo efectivo es necesario basarse en tres pilares fundamentales que son áreas básicas para adquirir las competencias, los conocimientos y destrezas. Los conocimientos son todos aquellos conceptos, relaciones e información pertinente y necesaria para llevar a cabo las tareas, sin conocimiento o capacitación las tareas no se realizarían de la forma correcta por medio de las destrezas, que incluyen competencias como la adaptabilidad y la flexibilidad en relación con el cumplimiento de las tareas del equipo tales como ser capaz de supervisar el desempeño propio y asumir responsabilidades de liderazgo dentro del grupo. Y a través de las actitudes se podrán ver partes importantes del ambiente como también identificar la necesidad de cohesión que exista.

❖ Mejora de la eficiencia de un grupo y equipo

Los equipos de trabajo no son estáticos, es necesario mantener cambios constantes para mejorar tanto su eficiencia como su desempeño, sin embargo, para el líder es una tarea muy complicada no existe una fórmula que sea igual en todos los grupos de trabajo, pero existen ciertos enfoques que ayudaran a mejorar el rendimiento de un grupo.

Para que un grupo se desempeñe con eficacia deben de realizar esencialmente tres cuestiones:
A. Dedicar esfuerzos suficientes para cumplir sus tareas en niveles aceptables de cantidad y calidad, promover en los colaboradores un alto grado de compromiso recompensando cada tarea que se realice de la mejor manera posible.

B. Obtener conocimientos y aptitudes suficientes para llevar a cabo su trabajo, por medio de capacitaciones constantes que ayuden el desenvolvimiento adecuado dentro de su área de trabajo y crecimiento personal y profesional.

C. Utilizar estrategias adecuadas para aplicar con eficiencias sus esfuerzos conocimientos y aptitudes, por medio de una organización constante basándose en los objetivos organizacionales plantados para el cumplimiento de su misión.

En la actualidad las organizaciones han visto la necesidad de adaptarse a ciertas formas de trabajo con el objetivo de mantener su competitividad en un entorno impredecible, esto ha ayudado a ver a los colaboradores como una célula fundamental en toda organización, la gran mayoría reconocen la importancia del trabajo en equipo siendo este un medio para mejorar, como también todo el sistema organizacional que a su vez influye en el clima organizacional y su efectiva comunicación e integración para una mejor adaptabilidad de los nuevos miembros.

Las ventajas que aporta el trabajo en equipo son muchas, entre los principales beneficios se pueden mencionar, que facilita el desarrollo personal y profesional de sus integrantes por medio del reconocimiento, apoyo y retroalimentación, pero es necesario que los integrantes

perciban que tienen un objetivo en común, se autodefinan como miembros y perciban como una unidad, a su vez que desarrollen normas que regulen las relaciones de los miembros.

Aprendizaje en equipo

El aprendizaje en equipo es una de las disciplinas del aprendizaje, que conjuntamente con el pensamiento sistémico, los modelos mentales, la visión compartida y el dominio personal conforman las herramientas facilitadoras del aprendizaje organizacional. Se orienta a la búsqueda de resultados satisfactorios fijados por el grupo, el equipo nunca concluye el aprendizaje, si lo creen concluido cierra el acceso al mismo.

Pueden señalarse tres dimensiones que conforman el aprendizaje del grupo:

Pensar agudamente sobre problemas complejos

- Explorar el potencial de la sumatoria de las mentes individuales.
- Analizar las fuerzas que impiden que el pensamiento grupal sea mayor.

Acción innovadora y coordinada

- Aspectos de actuación espontánea y coordinada.
- Ímpetu operativo.
- Clara complementación entre sí de los integrantes

El papel de los miembros del equipo en otros equipos

- Todos los actos de los equipos son coordinados con y entre otros equipos.
- Es una disciplina colectiva, con independencia de la existencia de aptitudes.

Ambiente de trabajo

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus colaboradores, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, son elementos que van conformándolo que se denomina clima organizacional o laboral. Es la percepción que los colaboradores de una organización tienen de la empresa a la que pertenecen y es quizás el factor con mayor peso para determinar el

desempeño del conjunto. La metáfora clima es particularmente apropiada para hablar del ambiente laboral de una organización empresarial.

Existen factores internos y externos que contribuyen a la conformación del clima laboral. El interno, un ambiente donde los individuos se encuentran satisfechos e incluso orgullosos de las condiciones culturales y físicas de la organización, la integración de los equipos de trabajo, la historia, los valores y tradiciones, el liderazgo, la misión de servicio a la comunidad, etc., propiciará el logro de metas y además desatará energías creativas.

Por el contrario, un ambiente caracterizado por un clima de tensión, de frustración profesional, de ausencias de incentivos, con liderazgo autocrático y falta de claridad en las metas empresariales y sociales, disminuirá la productividad y aumentará los costos.

En lo externo, existen diversos factores que ejercen influencia sobre el clima laboral. La colocación de la empresa en los mercados, el prestigio local (o carencias de), regional, nacional e internacional; los valores (o la ausencia de) y como son percibidos por la sociedad, la amenaza de compras hostiles, el desempeño en la bolsa de valores, la aplicación de reglamentaciones, las amenazas de competidores, etc., son situaciones que influyen en el ambiente laboral de la organización. Así el clima tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una empresa.

Existen nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización tales como:

Estructura: representa la percepción de los miembros de la organización a cerca de la cantidad de reglas, procedimiento, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad: es el sentimiento de lo miembros de la organización a cerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que recibe es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensas: corresponde a la precepción de los miembros sobre lo adecuado de la recompensa percibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza mas el premio que el castigo.

Desafíos: corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca del desafío que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de los riesgos calculados a fin de lograr a los objetivos propuestos.

Relaciones: es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y colaboradores.

Cooperación: es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis esta puesto en el apoyo mutuo, tanto a niveles superiores como inferiores.

Estándares: es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones en las normas de rendimiento.

Conflictos: es el sentimiento del grado en el que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: es el sentimiento de pertenencia a la organización, un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con la organización. El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo

Se menciona que cuando las personas se comprometen a actuar de una manera comprometida, su decisión se ve fortalecida porque saben que el grupo, también está comprometido de una manera similar; una de las fuerzas motivadoras que es de beneficio en los equipos de trabajo en las organizaciones es que los individuos se sientan respetados y apoyados por los integrantes del grupo; se ha comprobado que las personas están satisfechas en su trabajo cuando existe una participación constante y no cuando solamente hacen su trabajo y se ven involucradas en el proceso de programación organización y control del mismo. Existen ciertas ventajas tanto para el individuo como para la organización

A. Ventajas para la organización.

- ❖ Incremento en el nivel de productividad.
- ❖ Mejora la comunicación.
- ❖ Existe un mayor compromiso con los objetivos.
- ❖ Mejora el clima organizacional.
- ❖ Existe mayor éxito en tareas complejas
- ❖ Facilitan la dirección, control y supervisión.
- ❖ Proporcionan a sus miembros una dimensión social nueva.
- ❖ Favorecen la integración de nuevos miembros.
- ❖ Facilitan la coordinación.
- ❖ Mejoran la satisfacción de sus integrantes.

B. Ventajas para el individuo

- ❖ Satisface la necesidad de afiliación
- ❖ Aumenta la seguridad personal
- ❖ Facilita el desarrollo personal y profesional
- ❖ Estimula la creatividad y la innovación.

Como existen ventajas existen desventajas, el trabajo en equipo no es fácil, primero tiene que pasar por una serie de fases antes de convertirse en equipos efectivos, todos los aspectos son

necesarios para que un equipo llegue a madurar; los inconvenientes que se pueden presentar en un equipo de trabajo pueden ser:

- ❖ Consume tiempo.
- ❖ Una persona puede controlar y manipular al resto del equipo.
- ❖ Puede existir proceso que incidan en la calidad de las decisiones y solución de problemas.
- ❖ Desarrollo de normas, objetivos contrarios a los definidos.
- ❖ Rechazo o menosprecio hacia determinados miembros.

Las desventajas que el trabajo en equipo son muy pocas, es normal que al intentar crear un conjunto de trabajo existirán ciertas diferencias dentro de los integrantes o cierto conflicto, para que las desventajas sean mínimas dependerá mucho del estilo de liderazgo.

Equipo de altos rendimientos

El equipo de alto rendimiento, la tendencia en empresas. Nunca te has preguntado, ¿en qué consiste un equipo de alto rendimiento empresarial y cuáles son sus principales características?, esta cuestión y a otros interesantes aspectos relacionados con el apasionante universo de estos grupos de trabajo.

Se podría afirmar que un equipo de alto rendimiento consiste en un grupo de personas que trabaja de forma conjunta y coordinada para conseguir unos determinados objetivos empresariales.

Cada miembro del equipo posee unos roles específicos, aunque la metodología de trabajo es multifuncional. Esto significa que la tarea se realiza de forma complementaria e integradora, donde el compromiso y la colaboración juegan un papel fundamental en la consecución de un objetivo común.

Se tratan de grupos autodirigidos y totalmente comprometidos. De hecho, asumen de forma colectiva tanto los éxitos como los fracasos. Además, el trabajo se realiza en un clima de confianza y empatía que, sin duda, contribuye a conseguir los objetivos propuestos.

Características

Este efectivo método de trabajo tiene unas características comunes que permite identificarlo como equipo de alto desempeño.

– Alto grado de autonomía

Todos los integrantes disponen de suficiente margen para decidir tanto los planes de trabajo como los instrumentos necesarios para cumplir los objetivos de la empresa.

Esto aumenta la motivación y la implicación de cada uno de los miembros del equipo, ya que les otorga responsabilidades que les hacen sentirse importantes y necesarios.

– Identificación y compromiso

El grupo comparte los principios y valores de la empresa, los asume como propios y se implica en la consecución de las metas establecidas. La conexión entre la empresa y los trabajadores, debe ir más allá de la estricta relación profesional.

– Información

Existe un libre y fluido intercambio de información entre todos los integrantes del equipo. No existen secretos ni información oculta entre ellos. La perspectiva multifuncional del grupo hace que la cooperación y la retroalimentación sea imprescindible para el logro de los resultados.

– Organización en torno a procesos

Todas las actividades a realizar son identificables y poseen un marco temporal definido, lo que ayuda a diagnosticar los problemas y tratarlos de la forma correcta.

– Búsqueda de la excelencia

Buscamos el resultado perfecto, no solo a nivel laboral o profesional, sino también a nivel social y personal. El afecto, la empatía y la confianza entre todos los trabajadores debe verse reforzada progresivamente a medida que el equipo actúa y se desarrolla.

– Innovación y progreso

Debemos huir de los modelos y sistemas tradicionales, ya que pueden conducir a la monotonía y la desmotivación laboral. El intercambio libre de ideas, por ejemplo, puede conducirnos a perfeccionar los diversos trabajos y proyectos.

Es necesario cambiar los paradigmas clásicos en busca de alternativas que sean más rápidas, eficaces y satisfactorias.

Ventajas de los equipos de alto rendimiento

Al trabajar formando un equipo de alto rendimiento obtenemos una serie de ventajas que van a afectar de forma positiva tanto a la empresa como a los componentes del grupo de trabajo.

En primer lugar, debemos mencionar el hecho de que permite obtener resultados de mayor calidad, lo que hace aumentar el prestigio de la empresa y también su potencial económico.

Por otro lado, también cabe resaltar que los grupos de trabajo de alto rendimiento generan cohesión y desarrollan el compañerismo, dejando de lado aspectos competitivos y conflictos personales. Esto permite a sus miembros conocerse mejor y crecer como equipo.

Por último, pero no por ello menos importante, estimula factores tan importantes como la confianza, el autoconcepto, la autoestima y la seguridad personal. Todos estos aspectos se consideran actualmente decisivos, no solo en el marco laboral, sino también en el entorno psicosocial y familiar.

Cómo construir un equipo de alto rendimiento

Para crear y desarrollar de forma adecuada un grupo de trabajo de alto nivel se necesitan varios factores que, actuando de forma conjunta, lograrán fortalecer los lazos de unión y conseguir las metas.

Uno de los más importantes hace referencia a la relación de los trabajadores con sus jefes. Hay que dejar atrás conceptos como subordinados o empleados para fomentar una visión más global de la empresa. Es aquí donde entra en juego el papel del líder. La actuación de este puede marcar el éxito o el fracaso de todo el equipo de alto rendimiento.

Habilidades del líder

Existen multitud de estudios interesados en conocer cómo debe ser el líder perfecto. Entre ellos destacan los referidos al neuroliderazgo.

El neuroliderazgo es una rama de la neurociencia dedicada a conocer el funcionamiento cerebral de los líderes para, de este modo, establecer reglas de actuación que mejoren el rendimiento laboral y la satisfacción personal de los trabajadores.

Según este modelo, un líder deberá tener en cuenta estos 5 aspectos:

– Estatus social

En ocasiones el dinero (aunque no lo parezca) no es lo más importante. Otros factores como la estima, el prestigio o simplemente el respeto pueden ser mucho más influyentes. Es por este motivo que los líderes deben buscar otra clase de incentivos distintos a los tradicionales, como por ejemplo el reconocimiento público.

– Seguridad

El líder debe de crear un ambiente de trabajo cómodo y de confianza que otorgue seguridad. Está demostrado que el cerebro necesita sentirse protegido para no entrar en un estado de alerta que podría derivar en ansiedad.

Se deben evitar cambios en las condiciones laborales, o en las indicaciones contradictorias, ya que podrían hacer crecer la inseguridad y perjudicar el resultado final.

– Autonomía

Un buen jefe debe otorgar autonomía y responsabilidad a todos los miembros que estén a su cargo, evitando reglas estrictas y sanciones. Horarios flexibles y posibilidad de elección de proyectos son dos buenos métodos para fomentar la independencia del trabajador.

– Socialización

Todos queremos formar parte de algún grupo. Sentirnos parte del proyecto. Aumenta la confianza y el bienestar personal. El dirigente puede consolidar esta característica escuchando a su equipo, conociendo sus necesidades y preocupándose por resolverlas. También puede crear ambientes de ocio dentro de la empresa donde se fomenten las relaciones sociales.

– Justicia

Esta premisa, al igual que en todos los ámbitos de la vida, es fundamental en un equipo de alto rendimiento. Injusticias como la discriminación laboral o las brechas salariales acarrear un clima de desconfianza e inseguridad que el líder debe evitar a toda costa