

Equipos de trabajo en las organizaciones

Durante décadas expertos en management y grandes directores de empresa se han dedicado a estudiar cómo formar equipos de trabajo efectivos. Cuando se forman e integran **equipos de trabajo en las organizaciones** los resultados son extraordinarios, generando beneficios notables en productividad, innovación, rentabilidad y compromiso.

Pero lograrlo no es sencillo, situaciones como el manejo incorrecto de la información, competencia más que colaboración entre compañeros, liderazgos autoritarios y/o paternalistas, reconocimiento individual por encima del grupal por parte de la organización, etc. Son causas recurrentes que obstaculizan el trabajo en equipo y el enfoque colectivo.

Los **equipos de trabajo en las organizaciones** deben aprender a administrar factores humanos y estratégicos que les permita crear un ambiente colaborativo y encajar correctamente en las estructuras de la empresa.



Recomendaciones para la conformación e integración de un equipo de trabajo:

Estas son las recomendaciones que según investigaciones hacen que los equipos de trabajo sean altamente productivos:

1. Reunir a personas que comparten valores similares y el mismo tipo de cultura. Las culturas funcionan como “sistemas cerrados”, pueden ser aglutinantes de energía positiva para la realización de un fin generando altas dosis de sinergia, lo mismo que pueden expulsar a los individuos que no comparten los mismos principios.

2. Reunir a las personas que cuentan con las habilidades y capacidades que se requieren para lograr los objetivos del proyecto. No caer en el error de “privilegiar a individuos con personalidades afines por encima de las habilidades técnicas”. La pluralidad de pensamientos y opiniones aportará un gran valor al capital intelectual del equipo. Lo que la organización debe de hacer es aplicar dinámicas de integración para que se **conozcan entre ellos y valoren las aportaciones** de cada uno. El único factor que debe de tenerse en cuenta como elemento fundamental para amalgamar la integración, es que compartan los mismos valores y principios.

3. La integración comienza el primer día. Aplicar un recibimiento efectivo a los nuevos miembros que integran el equipo. Una práctica de presentación de cada miembro es fundamental para fomentar la integración y la participación: el nuevo miembro se presenta a su nuevo equipo, dice quien es (nombre, especialidad, tiempo en la empresa, que hace muy bien, sus gustos y hobbies) y puede responder a las preguntas de sus compañeros. También expone qué espera del equipo y declara qué es lo que el equipo puede esperar de él, a qué se compromete. El mutuo conocimiento de los miembros de un equipo de trabajo es fundamental para generar el ambiente colectivo indispensable para que un equipo de trabajo funcione.

4. Reconocimiento y aprecio. Como escribiera William James, padre de la psicología americana: *“El principio más profundo de la naturaleza humana es el deseo de sentirse apreciado”*. Cuando las personas se sienten reconocidas y apreciadas por sus aportaciones aumenta considerablemente su motivación para participar y para colaborar. El sentimiento de sentirse valorado y reconocido incrementa exponencialmente el rendimiento y efectividad de un empleado.

5. Compartir el mismo fin en mente. Para que un equipo sea realmente “un equipo” y no solo un grupo de personas reunidas trabajando juntas, es necesario que todos compartan la misma visión de negocio, los mismos objetivos y metas, el estado de los avances, el enfoque en resolver los problemas. Solo entonces, la aportación de cada miembro del equipo sumará a los esfuerzos colectivos. Es recomendable la práctica de compartir periódicamente cuadros de control para revisar los niveles de avance en la entrega de los resultados comprometidos.

6. Enfoque en las fortalezas no en las debilidades. Martin Seligman define las fortalezas individuales como *“aquellas capacidades que pueden adquirirse a través de la voluntad, las cuales representan rasgos positivos de la personalidad”*. Las fortalezas son habilidades repetidas exitosamente en las cuales sobresalimos y marcamos diferencia. De ahí la enorme importancia de autoconocerse. Una persona que se conoce a sí misma cuenta con la posibilidad de encauzar su vida personal y profesional de manera exitosa.

7. Crear una estructura de trabajo. Los **equipos de trabajo en las organizaciones** necesitan crear estructuras sólidas para ser funcionales. La **estructura formal** de un equipo determina la interacción de sus integrantes: lugar o forma de reunión (presencial u on line), los roles que asume cada quien, el papel de líder, distribución de las tareas, tiempos de entrega de los trabajos, características de las presentaciones, etc. La estructura informal la definen los integrantes del equipo a partir de la construcción de su pacto psicológico donde queda constituido el decálogo de comportamiento grupal que facilita la relación productiva.

8. Enfoque en el bienestar. Según las estadísticas, a nivel mundial las organizaciones invierten anualmente 48 billones de dólares en programas de bienestar en el trabajo (coaching, formación de líderes, team buildings, etc.) por la creencia de que las personas felices son más productivas y que las organizaciones con culturas más saludables rozan la excelencia.

Te recomendamos nuestro blog: [La teoría del Bienestar.](#)

9. Generar un ambiente para las relaciones positivas. Las investigaciones comprueban que el factor que amalgama a un equipo de trabajo es la **calidad de relaciones que existe entre compañeros**. El sentirse bien con los compañeros, donde fluye la comunicación, se comparten ideas, momentos de ocio y de confianza, aumenta considerablemente el bienestar de los miembros de los equipos. De ahí que las intervenciones sobre la formación de líderes y las dinámicas de Team Building aportan valores significativos y contundentes en los procesos productivos de los **equipos de trabajo en las organizaciones**.

Te recomendamos nuestro blog: [Pasos para elaborar un programa de bienestar laboral.](#)

En [Megaron](#) te apoyamos en la construcción de equipos de alto desempeño para potenciar sus competencias principales, manteniendo niveles óptimos de ejecución y lograr una verdadera ventaja competitiva.