



Eficacia del Equipo

¿No es el equipo de tus sueños? No son ellos, eres tú

Índice

Introducción	3
Capítulo 1	
¿Vives por encima de la línea?	5
Capítulo 2	
¿Qué conversaciones no se dan en su equipo?	12
Capítulo 3	
Líderes, diagnosticad los desequilibrios de vuestros equipos	19
Conclusión	27
Contacto	28

Introducción

Si llamaras para decir que estás enfermo y no vas al trabajo, ¿alguien te echaría de menos?

Por supuesto, no estarías fingiendo para librarte del trabajo, no eres esa clase de compañero. Pero hipotéticamente, si no apareces por el trabajo, ¿hasta qué punto se resentiría tu equipo?

¿Eres el espíritu ganador detrás del éxito de tu equipo, el que sube la moral de todos –incluso cuando te toca estar en el banquillo o en un lugar secundario–, o eres el equivalente humano a la alergia primaveral, que propaga irritación y malestar allí donde va?

Piensa en esta pregunta mientras te contamos una cosa: los equipos ganadores son los pilares que sustentan las mejores organizaciones. Esta es una verdad que no admite discusión para las empresas de éxito. Hasta tal punto que si solo uno de los equipos no rinde como podría o debería, las consecuencias se ven reflejadas en el éxito del negocio.

Como una vez argumentó el difunto Richard Hackman, de la Universidad de Harvard, "para mí, es incuestionable la posibilidad de conseguir magia con el trabajo en equipo y lograr algo extraordinario... Pero esta es una verdad que no hay que dar por hecha". *

* <http://www.economist.com/news/business-and-finance/21694962-managing-them-hard-businesses-are-embracing-idea-working-teams?frsc=dg%7Cc>

De modo que cuando te preguntábamos qué tipo de miembro del equipo eres, no era solo hablar por hablar, ni una pregunta para romper el hielo. Al contrario, realmente nos interesa saberlo. Porque, en Insights, creemos que todos y cada uno de nosotros somos responsables del éxito del equipo, incluso si no somos líderes. Las responsabilidades de cada uno deberían ir más allá del simple deber cumplido: asistencia al trabajo confirmada, tareas del día realizadas y hora de salida puntual. Cada miembro del equipo, desde los becarios hasta los líderes, deberían contribuir de la forma siguiente:

- Centrarse y alinear sus esfuerzos con las prioridades y las tareas correctas
- Idear procesos que funcionen
- Trabajar con fluidez: con agilidad, innovación y en verdadera sinergia
- Fomentar un ambiente de confianza, apertura y respeto mutuo

En este documento, examinaremos tu grado de responsabilidad en el éxito de tu equipo, como individuo, como miembro del mismo y como líder. Te ayudaremos a:

- Saber reconocer el valor que aportas al equipo
- Asumir responsabilidades para el éxito del equipo
- Reconocer y preparar los momentos decisivos
- Diagnosticar los desequilibrios del equipo
- Restablecer el equilibrio del equipo
- Convertir el tuyo en un equipo con grandes resultados, que sea referencia y líder mundial

¿Suenan bien? Para nosotros sí. Continúa leyendo.



Capítulo 1 | ¿Vives por encima de la línea?

No aspire a ser el mejor del equipo.
Aspira a ser lo mejor para el equipo.



Capítulo 1 - ¿Vives por encima de la línea?

Imagina por un momento que recibes el galardón The Best Team Member In The World™.

Eres una persona inteligente, centrada, eficiente, competente en su labor, puntual, obediente, que cumple sus objetivos y sabe cómo arreglar la fotocopidora cuando el mensaje "Error 565" empieza a parpadear.

Esto suena como que lo estás haciendo todo bien –o casi todo.

De acuerdo con que haces tu trabajo. Nadie podrá recriminarte que no te esfuerzas. Pero, ¿dónde quedan el interés, la pasión y el deseo ardiente de hacer algo excepcional? En su libro *Leaders Eat Last*, el autor Simon Sinek reconocía que los "clientes nunca se enamorarán de una empresa si sus empleados no lo hacen antes". Aunque seas un compañero leal y trabajador, ser un miembro de equipo excepcional no consiste únicamente en ejercer tus mejores cualidades prácticas.

Todos somos líderes

¿Te consideras un simple mortal, una abeja obrera, y te preguntas exactamente cómo se supone que vas a ser responsable del éxito de tu equipo? Después de todo, apenas contribuyes a los resultados generales del equipo, al ambiente del grupo ni al nivel de atención y dinamismo con el que trabaja tu equipo. Tú solo haces tu parte, ¿verdad? Verdad. Bueno, no del todo.

En Insights, creemos que todos somos líderes en un sentido u otro. Si no eres un líder en el sentido estricto del término, ¿significa eso que no puedes influir en el equipo? No, claro que no significa esto. Por ejemplo, puedes buscar áreas en las que se te considera experto, porque habrá procesos o determinados temas que domines o que llegarás a dominar; los miembros que se vayan incorporando al equipo empezarán a fijarse en ti para que establezcas unas pautas conforme vayas adquiriendo experiencia. En definitiva, aunque no toda la responsabilidad del equipo recaiga sobre tus hombros, tienes tu parcela de responsabilidad personal en los resultados globales.

Capítulo 1 - ¿Vives por encima de la línea?

Ser miembro de un equipo significa también vivir por encima de la línea. Estar por encima de la línea significa levantar la mano para aceptar la responsabilidad de tus actos, señalarte ante los fallos y responder por ellos. Por otro lado, si estás viviendo debajo de la línea, lo más probable es que seas el tipo de persona que culpa a los demás, rechaza cualquier responsabilidad e inventa excusas cuando las cosas van mal.

Responsabilidad en los resultados
Responsabilidad de los propios actos
Responsabilidad del equipo

Culpa
Negación
Excusas

Vivir sobre la línea es más duro que trabajar horas extras sin recibir ningún agradecimiento, más tedioso que estar resolviendo papeleo todo el día y más complicado que explicar a un cliente enfadado por qué se retrasa su pedido. Es así porque se necesita personalidad y carácter para poder hacerlo.

Vivir debajo de la línea

Si estás viviendo debajo de la línea, te mueves en una zona de culpabilidad, excusas y negación. Y lo entendemos. No es fácil afrontar nuestros errores sin intentar ponerlos –por decirlo de alguna manera– en su contexto. Por ejemplo: "No, no alcancé mi objetivo del trimestre, pero es que mi cliente más importante cerró; y, de todos modos, mi objetivo es demasiado ambicioso; y el tono de llamada de Juan, tan molesto, me distrae mucho". En lugar de: "Sí, es cierto, no he alcanzado mi objetivo. Sin embargo, estoy muy motivado con el reto de encontrar otro cliente nuevo para aumentar mi cartera, y preveo que el próximo trimestre conseguiré un 20 % más de mi objetivo".

Pero, ¿de verdad te lo crees? A nadie le gusta trabajar con compañeros que no asumen responsabilidades. Criticar de forma velada, recrearse en el papel de víctima, evitar la responsabilidad e incluso desvalorizar a los compañeros en la cocina cuando no hay nadie más alrededor, son algunas maneras de estar debajo de la línea, y que no hacen ningún favor a nadie, y mucho menos a ti.

Capítulo 1 - ¿Vives por encima de la línea?

Elévate a ti mismo

Ser miembro de un equipo excepcional es una tarea realmente difícil. Para vivir por encima de la línea, tienes que querer superarte y mantenerte en un nivel más alto. Actuar como un referente entre los compañeros y asumir tu parte de responsabilidad en el éxito del equipo no va a ser siempre fácil.

Es probable que tengas que pasar por conversaciones difíciles, ser receptivo a las críticas constructivas y no mostrarte esquivo ante situaciones en que, sin darte cuenta y con poco acierto, cometes algún error. Pero, ¿sabes qué? Merece la pena.

Por ti mismo, porque al volver a casa cada día, a pesar de haberte enfrentado a una jornada dura, tendrás la satisfacción de haber dado lo mejor de ti. Y lo que es más importante, estarás subiendo poco a poco el nivel de las conductas que se esperan del equipo, contribuyendo a un ambiente de respeto y honestidad, y asegurándote de que, cuando el trabajo esté hecho, tu equipo también será un ejemplo en el departamento por los resultados obtenidos.

Sé consciente de tu valor

Te proponemos un ejercicio: en 30 segundos, escribe qué aporta al equipo la persona que se sienta a tu lado, tanto en términos de competencias como de cualidades personales. ¿En cuántas cosas has pensado?

Ahora, repite este ejercicio contigo mismo: ¿Cuántas cosas se te ocurren esta vez?

No se trata de ir presumiendo por todo, pero sí has de ser consciente de tu valor; y esto abarca desde competencias prácticas como ser un estratega de las hojas de cálculo, hasta valores personales como la actitud positiva con la que acudes al trabajo cada lunes.

Por el bien de tu equipo, asegúrate de que sabes qué valores estás sumando. Identificar aquello en lo que eres bueno supone conocer y aceptar los recursos que posees para poder mejorar tu equipo. Después de todo, si no sabes explicar por qué eres tan importante para el éxito del equipo, ¿por qué iba a poder explicarlo otra persona?

Capítulo 1 - ¿Vives por encima de la línea?

Al director ejecutivo de Insights, Andy, le gusta animar a las personas a "llevar todo su bagaje al trabajo". Y eso significa estar completamente convencido de lo que eres capaz de aportar, y hacerlo cada día. En "todo el bagaje" están tus habilidades, tus sueños, tus objetivos, tus carencias, tu peculiar sentido del humor, tu pelo azul brillante, tu adicción a los refrescos, tus ambiciones, tus miedos, tus planes, etc. –siempre que lo permitan las normas del lugar de trabajo, claro está. No dejes nada olvidado en casa, de lo contrario, estarás negando a tu equipo la oportunidad de conocerte y apreciar a tu verdadero yo.

Haciendo que suceda

Imagina un equipo en el que cada miembro ha tenido oportunidad de ser un líder a su manera; ser responsable, levantar la mano y señalarse cuando las cosas van mal, identificar comportamientos que no encajan con el espíritu del equipo, hacer preguntas difíciles y dar respuestas aún más difíciles. Suena a equipo de primera división, ¿no te parece? Nosotros creemos que sí, y no hay nada que nos guste más que ayudar a un equipo a obtener su máximo rendimiento.

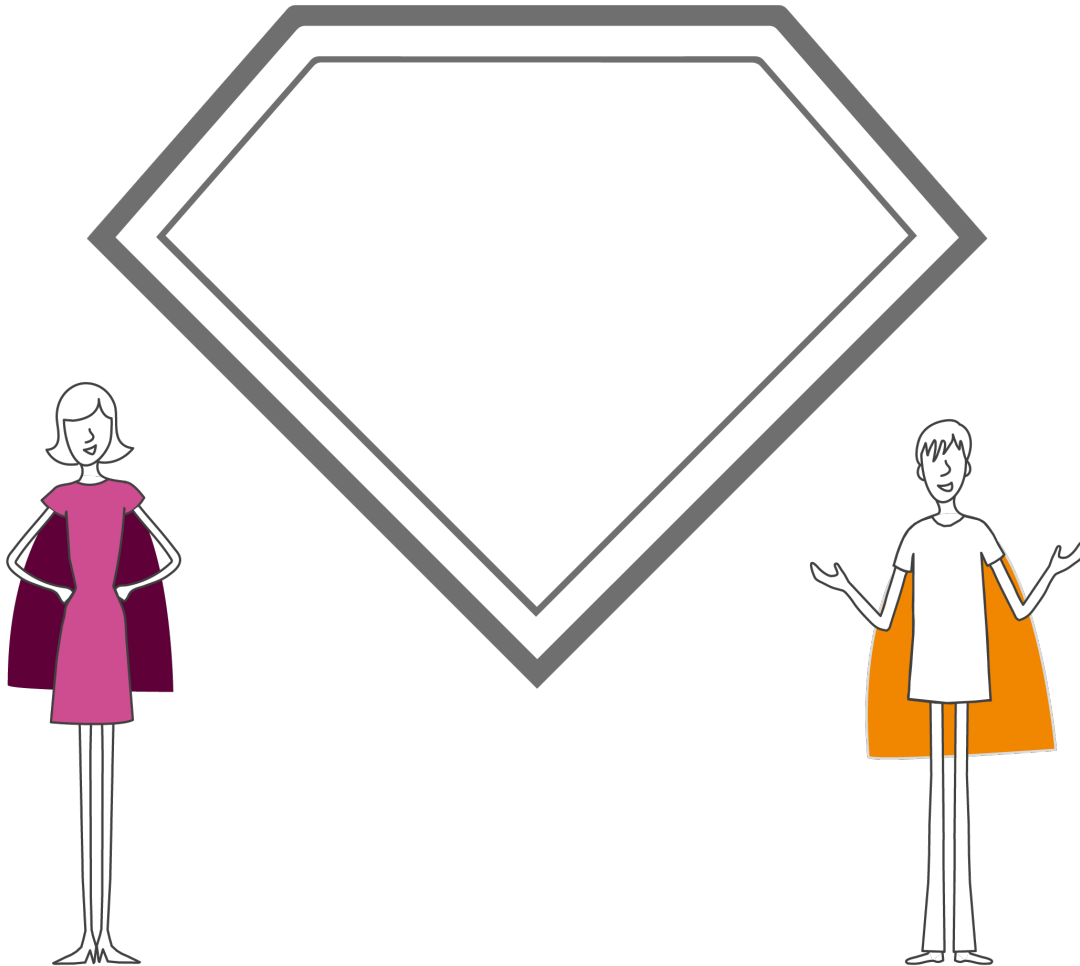
Ahora es tu turno

Para llegar a convertirte en miembro de un equipo de grandes resultados, antes sírvete un café y dedica unos minutos a responder a estas preguntas:

- ¿Qué tres principales habilidades aportas a tu equipo?
- ¿Cómo contribuyen al éxito de tu equipo?
- ¿Sabrías identificar algunos momentos en que has vivido debajo de la línea?
- ¿Cómo puedes utilizar tus puntos fuertes para ayudarte a vivir por encima de la línea?
- ¿Qué puedes cambiar hoy para aumentar tu responsabilidad de cara al éxito del equipo?

Capítulo 1 - ¿Vives por encima de la línea?

Señala un punto fuerte de un compañero o elige uno de sus superpoderes.





Capítulo 2

¿Qué conversaciones no se dan en tu equipo?



"Lleva tu yo completo al trabajo.
No creo que tengamos un yo profesional
de lunes a viernes y un yo real el resto del
tiempo. Es un yo todo profesional
y todo personal".

– Sheryl Sandberg, COO, Facebook

Capítulo 2 - ¿Qué conversaciones no se dan en tu equipo?

¿Formas parte de un equipo en el que todos se turnan para hacer el café y traer cruasanes los viernes, en el que apenas hay desacuerdos e imperan la amabilidad y educación?

Suena muy bien, pero no nos engañemos: es demasiado idílico. ¿Hay alguna posibilidad de que bajo la apariencia de relaciones amables y educadas esté germinando el resentimiento, los desacuerdos sin resolver, las disputas territoriales y la deslealtad?

Es bastante posible y, es más, seguro que todos vosotros lo sabéis. Pretender rodearse de un equipo encantador y lleno de buenos propósitos del que incluso Taylor Swift estaría celosa es una idea insostenible e ilusoria y, en definitiva, limita tu posibilidad de tener un equipo excepcional de grandes resultados.

Como Susan Scott advertía en su libro *Fierce Conversations*: "Nunca deberías preocuparte de las conversaciones que tienes. Preocúpate de las que no tienes". No podríamos estar más de acuerdo: los problemas que se quedan en el tintero suelen ser los que van menoscabando la fortaleza de tu equipo. Y aunque a nadie le gusta enfrascarse en una discusión, a veces está bien –e incluso es necesario– discrepar, si con ello se logra afianzar los vínculos del equipo y todo discurre más fluido.

Cómo se forman los equipos

Antes de convertirnos en un equipo, sois un grupo de personas con un proyecto compartido muy bien definido. Si falta la visión, la pasión y la conexión, sois almas errantes, que os cruzáis en los caminos respectivos conforme avanzáis hacia la consecución de los propios objetivos personales. Incluso podríais disimular para no saludaros si coincidís en el supermercado el fin de semana, y la idea de formar un equipo os provoca escalofríos.

Cualquier líder medio decente puede formar un equipo, pero hace falta algo más: una serie de experiencias compartidas para forjar la verdadera naturaleza del equipo. En Insights llamamos a estas experiencias comunes los "Momentos Decisivos".

Capítulo 2 - ¿Qué conversaciones no se dan en tu equipo?

Momentos Decisivos

Un Momento Decisivo es un punto de inflexión en la vida de un equipo, ya sea negativo o positivo, o un poco de ambos. Por ejemplo, podría ser una oportunidad ganada o perdida: un cambio de líder, una nueva dirección, obtener o perder un objetivo o plazo, fusionarse con otro equipo, una nueva estructura de equipo, un nuevo miembro que llega al equipo o uno que se va... , la lista es casi interminable.

La naturaleza del equipo se forja a partir de cómo se responde a los momentos decisivos que van sucediéndose. Imagina, por ejemplo, cuando un equipo se ve expuesto a determinada presión –cuando llega el momento de la verdad– y se revela la verdadera esencia, que puede resultar un trozo de carbón o un diamante.

Cuando un grupo de personas comparte una serie de experiencias, empieza a trazar una historia común, a tener una visión conjunta del mundo, a sentir quién está ahí para ayudar, y a acumular algunas anécdotas divertidas para contarlas en la barra de algún bar. Echa un vistazo a lo que ocurre cuando un momento decisivo convierte a un grupo de personas en un equipo.

	Grupo		Equipo
Enfoque	Me enfoco en mis propios objetivos personales	Momento decisivo	Estamos enfocados en los objetivos del equipo
Responsabilidad	Soy responsable de mi parte		Somos todos responsables por igual
Conexión	No me siento conectado con el resto		Todos estamos juntos en esto
Comunicación	No comparto mis proyectos		Hablamos de los problemas y conflictos abiertamente
Compromiso	Estoy comprometido con mi propio trabajo		Estamos comprometidos con el éxito del equipo

Capítulo 2 - ¿Qué conversaciones no se dan en tu equipo?

Puedes ver que cuando hay una historia común que trazar, hay un cambio en la manera de pensar del "yo" al "nosotros". Y cuando este cambio se produce, estáis en camino de convertirlos en un equipo, ya no solo eficaz, sino de alto rendimiento. Ahora ya sois un equipo con responsabilidad compartida, depende de vosotros estar a la altura y responder de vuestras acciones, y esto pasa por tener conversaciones comprometidas.

Tener conversaciones comprometidas

A nadie le gustan los conflictos. Mejor dicho, a casi nadie le gustan los conflictos. Pero cuando inviertes en algo, como deberías estar invirtiendo en el éxito de tu equipo, le debes a tus compañeros ser sincero. Incluso si con tu sinceridad pones en riesgo tu popularidad. Está bien querer gustar a todos, pero es mejor ser adultos y comportarse como tales. Por tanto, es mejor dejar atrás las sonrisas falsas y no callar lo que uno siente.

Por ejemplo, si no te gusta el proceso en el que te ves estancado, busca una alternativa y háblalo con tu equipo. Si sabes que alguien está hablando de ti a tus espaldas, lo mejor para ambos es tratar el tema de forma profesional antes de que se convierta en un problema. Y si crees que hay algo, sea lo que sea, que podríais estar haciendo mejor como equipo, hacedlo y comentadlo. Y si te resulta imposible entablar estas conversaciones comprometidas, llámanos. Somos expertos en que los equipos puedan sacar a la luz las verdades que cuesta escuchar.

Capítulo 2 - ¿Qué conversaciones no se dan en tu equipo?

Sin duda, es difícil retar, cuestionar y provocar, pero eso es lo que sucede cuando se vive por encima de la línea. Ser un buen compañero no siempre significa estar de acuerdo; a menudo hay que defender con uñas y dientes algo en lo que de verdad se cree. Puede significar hacer preguntas difíciles a tu líder, poner a los demás en situaciones embarazosas e incluso ser un poco menos popular.

Pero si vas a formar parte de un equipo de alto rendimiento, no puedes sucumbir al pensamiento del grupo ni callarte lo que piensas para no ofender. Para elevar el nivel de juego del equipo, primero necesitas elevar el tuyo propio. Incluso cuando se pone difícil.

Es tu turno

En tu búsqueda de la excelencia, dedica tiempo a responder a estas preguntas:

- ¿Qué conversaciones no se dan en tu equipo?
- ¿Cómo podrías abordar este tema de forma respetuosa?
- ¿Cuál ha sido el Momento Decisivo de tu equipo?
- ¿Cómo puedes prepararte para el siguiente gran momento?
- Si tu equipo pudiera elegir algo para dejar de hacer, algo para empezar a hacer y algo para continuar haciendo, ¿qué sería?

Capítulo 2 - ¿Qué conversaciones no se dan en tu equipo?

Tomando la temperatura del equipo

Usa este ejercicio de grupo para entablar una conversación abierta y honesta sobre tu equipo, por qué funciona, por qué no, y cómo podría funcionar mejor.

Nuestro equipo debería hacer más:

Nuestro equipo debería hacer menos:

Nuestro equipo debería continuar haciendo:



Capítulo 3

Líderes, diagnosticad los
desequilibrios de vuestros
equipos



"Los extremos son fáciles.
Hay que buscar el equilibrio".

– Colin Wright

Capítulo 3 – Líderes, diagnosticad los desequilibrios de vuestros equipos

Como líder de un equipo, ¿con qué facilidad puedes reconocer los aspectos en los que sobresale tu equipo, dónde están los retos y qué hacer al respecto? Cuando se está inmerso en el ritmo frenético del día a día y en la agenda aún te quedan temas pendientes, puede ser muy difícil alejarse por un momento y tomarse un tiempo para reflexionar tranquilo sobre lo que ocurre en tu equipo.

No seas demasiado duro contigo mismo, ¿quizá eres un afortunado jefe de un equipo que sobresale en planificación, o eres la envidia de Apple con tus ansias de innovación, o tu capacidad de ejecución es conocida por todos?

Esto está genial, pero deja de pensar por un momento en qué áreas individuales destaca tu equipo y analiza cómo está equilibrado en su conjunto. Después de todo, sobresalir en la planificación está muy bien, pero si no se pasa a la acción y los planes no se ejecutan, todo queda en un montón de papel malgastado. Y aunque buscar soluciones puede ser entretenido, si son muy difíciles de implementar, nunca verán la luz del día. Igualmente, la ejecución es importante, pero si se obvia el análisis crítico, podrías estar ejecutando todo de forma incorrecta.

Como ves, tener un equipo que sobresalga en un área podría significar carencias en otras. Y para alcanzar un rendimiento realmente alto, la cuestión no es optimizar los procesos en los que ya se sobresale, sino trabajar en las otras áreas para asegurarse de volar alto en todos los aspectos posibles.

Como hacemos con casi todo en Insights, nos gusta analizar la eficacia de un equipo a través de un prisma de color.

Hay cuatro pilares de la eficacia del equipo, que los llamamos Proceso, Clima, Fluidez y Focalización.

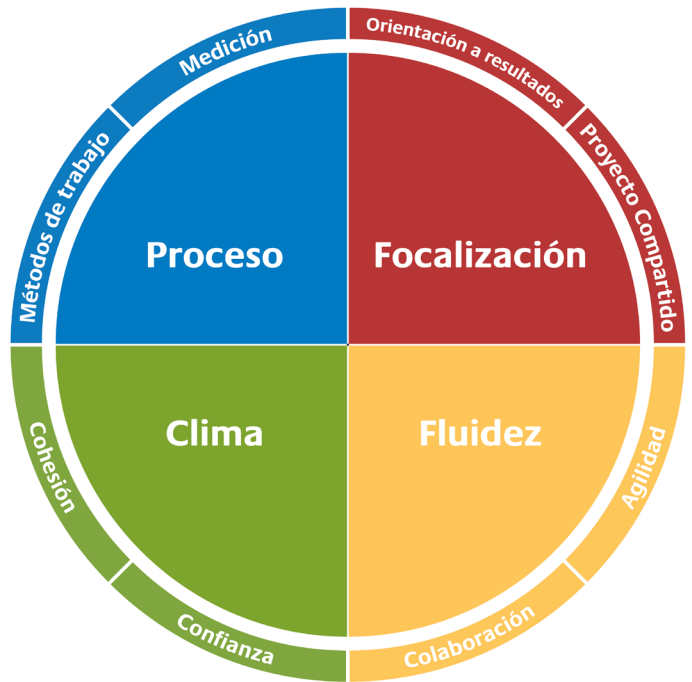
Capítulo 3 – Líderes, diagnosticad los desequilibrios de vuestros equipos

Proceso: los equipos que tienen procesos sólidos son como máquinas bien lubricadas: saben cómo hacer las cosas, cómo cuantificar el éxito, tienen claramente definidas las tareas y valoran la cohesión y la calidad.

Clima: los equipos con un clima afianzado son en los que hay un interés mutuo positivo, todos se sienten incluidos y valorados, y el equipo se une aún más con las dificultades, no se divide.

Fluidez: los equipos con fluidez son ágiles y no se desmarcan, están llenos de energía e ideas, y vuelven a enfocarse al mínimo despiste. Trabajan en sinergia para cumplir los objetivos, y de forma nueva e innovadora si es posible.

Focalización: los equipos focalizados tienen una orientación clara: les gusta lanzarse a la acción, tomando decisiones rápidas porque todos comparten una idéntica visión. Están orientados a los resultados, y no dudan de que podrán lograrlos rápidamente.



Capítulo 3 – Líderes, diagnosticad los desequilibrios de vuestros equipos

Los equipos que lo exprimen todo en estos cuatro pilares son los que con más probabilidad alcanzarán un alto rendimiento. Después de todo, un equipo en el que se respira un clima de confianza, que es ágil, innovador y resolutivo, y que cuantifica el éxito, es probable que sea el que atraiga a los mejores talentos con los mejores resultados. A este equipo no se le escapa nada, y probablemente sea la envidia de otros en el sector.

¿Pero qué ocurre si a tu equipo le falta uno de estos pilares? Ya sabes qué ocurre cuando un pilar empieza a desmoronarse: es inestable, inseguro y se derrumbará en cualquier momento.

De modo que, ¿cómo averiguas dónde es necesario apuntalar antes del derrumbe y cómo lo haces?

El modelo de la página anterior es muy útil para empezar a analizar la eficacia de tu equipo. Es un lenguaje sencillo y fácil de memorizar que permite que todos puedan opinar sobre la naturaleza del equipo, sin prejuicios ni culpas. Así que el primer paso sería alejarse para ver en perspectiva y a través del prisma de Proceso, Clima, Fluidez y Focalización.

¿Dónde localizas los puntos fuertes y dónde las carencias? ¿Tienes un equipo en el que todos se aprecian como una familia, pero en el que falta esa chispa innovadora que proponga soluciones nuevas a problemas viejos? ¿O quizá tu equipo es de los que están listos para actuar inmediatamente pero les falta la paciencia para cumplir primero con los preliminares necesarios?

Hazte estas preguntas y observa fríamente, desde la objetividad, qué está ocurriendo y, aún más importante, qué no está ocurriendo. Entonces, averigua qué hace falta para restaurar el equilibrio.

Capítulo 3 – Líderes, diagnosticad los desequilibrios de vuestros equipos

Restablecer el equilibrio

No hay una forma universal de restablecer el equilibrio de un equipo. Si fuera una tarea sencilla, las empresas estarían sobradas de equipos de alto rendimiento. Sin lugar a dudas, es desde tu función –la de liderazgo– desde donde se puede influir más y mejor en el estilo y en el éxito del equipo. Cuando se trata de cómo el equipo toma las decisiones, cómo se comunican sus miembros, cuán creativos son y cuánto se valoran los unos a los otros, tú eres el mejor ejemplo que tienen. Echemos un vistazo a cómo tu estilo de liderazgo da forma a cada uno de los cuatro pilares.

Proceso. Si tu equipo puntúa bajo en los procesos y no trabaja con el método y la lógica que podría: es ahí donde tú, líder, intervienes. ¿Eres el tipo de líder a quien no le apasionan los grandes procesos y esa actitud ha contagiado a todo el equipo? Quizá debas preocuparte por refundar un respeto no solo por las cosas hechas, sino por las cosas bien hechas. ¿Podrías tomarte un tiempo cada día para analizar los procesos, averiguar qué está fallando, dónde y por qué?

Clima. Un equipo con un clima enrarecido es un equipo sin corazón. Sin un compromiso común, poco se puede decir a los miembros de un equipo para animarles a dar lo mejor de sí mismos, por su bien y por el de sus compañeros. Necesitan que su líder fomente ese ambiente de unidad, que les recuerde los puntos fuertes que cada uno aporta al otro y que les dé una oportunidad para confiar y sentir que se confía en ellos. Algunos ejercicios sencillos, como compartir las secciones de "Valor para el equipo" de los Perfiles Personales de Insights Discovery, pueden servir para recordar exactamente qué es lo que valoras de tus compañeros.

Capítulo 3 – Líderes, diagnosticad los desequilibrios de vuestros equipos

Fluidez. Un equipo en el que nada fluye es lento y torpe, está falto de inspiración, se limita al trabajo monótono frente a la pantalla, sin interés por conocer al compañero de al lado. Si no eres la clase de líder que valora mucho la colaboración del equipo, quizá eso pueda apreciarse en la naturaleza aislada de tu equipo o en las disputas territoriales que se dan con regularidad. Analiza cómo tu papel de líder puede fomentar una cultura de afrontar juntos los problemas; tal vez, algo tan sencillo como dedicar un tiempo para que todos juntos propongan las ideas más disparatadas (sin someterlas a juicio) podría servir para atajar esta situación de desunión.

Focalización. Si tu equipo no está focalizado, no está alineado con la visión más grande que has concebido para él. Si lo que frena al equipo es la falta de confianza, tu deber es convencerlos de que saldrán adelante. De forma parecida, si eres un líder apasionado –que es estupendo–, a lo mejor tu equipo no siente el ímpetu para cumplir los plazos ni se focaliza en los objetivos. ¿Qué medidas puedes tomar para asegurarte de que todos van al unísono y están alineados para conseguir la visión?

Una pequeña ayuda de tus amigos

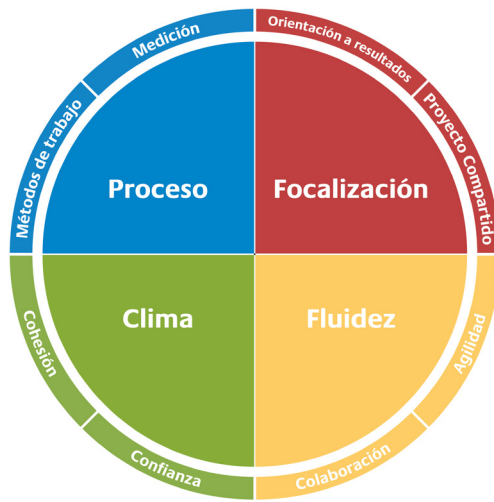
Por supuesto, nada de esto es fácil ni puede considerarse una solución rápida. Si no sabes bien dónde están los problemas o cómo compensar lo que le falta al equipo, habla con Insights. Somos una empresa que sabe cómo crear equipos líderes de grandes resultados en todo el mundo.

Capítulo 3 – Líderes, diagnosticad los desequilibrios de vuestros equipos

Es tu turno

Deja de ser el jefe por unos momentos y reflexiona sobre estas preguntas:

- ¿Ejerces tu liderazgo de forma ejemplar en términos de Proceso, Clima, Fluididez y Focalización?
- ¿Cómo se refleja tu estilo de liderazgo en el equipo?
- ¿Sabes dónde está la excelencia en tu equipo y qué es lo que le cuesta más trabajo?
- ¿Qué oportunidades hay para restablecer el equilibrio?
- Si tu equipo fuera eficaz en los cuatro pilares, ¿qué podría conseguir?



¿Cuáles son algunos de los ejemplos positivos del equipo trabajando en cada pilar?

¿Cuáles son los puntos débiles de cada pilar, en los que el equipo es menos eficaz?

¿Qué conclusiones puedes sacar? ¿Qué pilar debería desarrollar más el equipo?

Conclusión

Conclusión

Gracias por dedicar algo de tu tiempo a Insights. Confiamos en que hayas aprendido algo –o incluso mucho– sobre cómo rodearte de un equipo de éxito que logre el máximo rendimiento en todos los aspectos. Si te hemos hecho pensar sobre el potencial que no está siendo explotado en tu equipo ahora mismo, no te preocupes, acabas de empezar tu aprendizaje.

Información general sobre Insights

Somos expertos en convertir equipos mediocres en superequipos.

Ofrecemos programas de desarrollo del personal que ayudan a las empresas de todo el mundo a que sus empleados den lo mejor de sí mismos.

Nuestras soluciones se basan en la psicología Jungiana y emplean una serie de modelos psicométricos exhaustivos que contribuyen a una comunicación más eficaz para que las personas se comprendan mejor a sí mismas y a los demás, y para permitir solucionar los retos más apremiantes de las empresas.

Descubre cómo ayudamos a nuestros clientes a enfrentar sus retos empresariales en www.insights.com o escríbenos a admin@insights.com.

O síguenos en las redes sociales:

 linkedin.com

 twitter.com

 youtube.com

 facebook.com

 instagram.com



"Sé lo bastante valiente
para iniciar una
conversación que importe".

– Margaret Wheatley, escritora estadounidense