



EL FARO

* Por David Martínez

Sistemas de los nuevos equipos de trabajo



Recientes investigaciones sugieren que los equipos de mayor rendimiento han encontrado nuevas formas sutiles de aprovechar las conexiones sociales que durante la pandemia se vieron afectadas, y así impulsar y alcanzar su éxito. Los hallazgos ofrecen pistas importantes sobre las formas en que cualquier organización (pública o privada) puede fomentar una mayor conectividad, incluso dentro del popular formato homeoffice o trabajo remoto para diseñar equipos de mayor rendimiento. Hacerlo requiere más que simplemente contratar a las personas adecuadas y dotarlas de las herramientas necesarias para hacer su trabajo. Requiere crear oportunidades para que se desarrollen relaciones genuinas y auténticas. Los investigadores y autores de estos estudios, presentan una serie de características que son concurrentes en estos disruptivos equipos de alto

impacto. Curiosamente todas destacan el papel vital de la estrecha conexión entre compañeros como motor del rendimiento del equipo. Cuando los nuevos entornos y demandas del mercado nos obligan a construir lugares de trabajo extraordinarios y equipos de alto rendimiento, debemos de ampliar nuestros conocimientos y así respaldar la toma de decisión para seguir competitivos. Los expertos han apreciado durante mucho tiempo que tres necesidades psicológicas son esenciales: autonomía, competencia y relación. Décadas de análisis e investigación demuestran que cuando las personas se sienten psicológicamente realizadas, tienden a ser más sanas, felices y productivas. Y después de la sacudida que la sociedad y comunidad laboral sufrió y sigue sufriendo, hoy se requiere atender indudablemente estos factores.

De esas tres necesidades esenciales, la relación, o el deseo de sentirse conectado con los demás, siempre ha sido la más difícil de cultivar para las organizaciones. Una cosa es atraer empleados talentosos, pero ¿cómo lograr exactamente que se caigan bien? Covid-19 ha hecho que fomentar la relación sea aún más difícil. Si bien trabajar desde casa ha sido una bendición para la autonomía, al permitir que muchos decidan cuándo y dónde trabajar, la falta de proximidad física con los colegas ha hecho que sea exponencialmente más desafiante crear vínculos personales cercanos. Entonces, ¿qué es lo que hacen diferentes los equipos de alto rendimiento? Tras los últimos estudios y el cruce de información, salieron a la luz cinco diferencias clave, todas las cuales resaltan el papel vital de la conexión

cercana entre los individuos como impulsor del desempeño del equipo.

Mayor uso del teléfono

Si bien las llamadas telefónicas son cada vez menos comunes en el lugar de trabajo en general, ese no es el caso entre los equipos de alto rendimiento ya que estos tienden a comunicarse con más frecuencia, y es significativamente más probable que se comuniquen con sus colegas por teléfono que sus pares menos exitosos.

Si bien la mayoría de las personas anticipa que las llamadas telefónicas serán difíciles e incómodas, esa es una percepción errónea. No sólo las llamadas telefónicas no son más incómodas en la práctica, sino que también tienden a fortalecer las relaciones y evitar malentendidos, lo