



que contribuye a interacciones más fructíferas entre los compañeros de equipo.

Reuniones inteligentes

No es ningún secreto que las reuniones mal organizadas contribuyen a la insatisfacción de los empleados, agotan el ancho de banda cognitivo y cuestan miles de millones a las organizaciones. Los equipos de alto rendimiento evitan esos errores comunes de las reuniones sin propósito y mal organizadas. Específicamente, requiriendo trabajo previo de los participantes, presentando una agenda clara y con alto nivel de comunicación antes, durante y después de la reunión.

Al garantizar que el tiempo juntos sea eficiente y colaborativo, los equipos de alto rendimiento no sólo hacen un mejor uso de sus reuniones, sino que también preparan el escenario para interacciones más amenas y productivas, lo que contribuye a mejorar las relaciones.

Vinculación con temas ajenos al trabajo

Desde un punto de vista de jefe o gerente, es fácil desaprobado las conversaciones en el lugar de trabajo que no tienen nada que ver con el trabajo. Después de todo, ¿de qué sirve que los empleados dediquen su valioso tiempo a compartir impresiones sobre un partido de fútbol o la final de una serie de Netflix?

Sin embargo, las investigaciones sugieren que discutir temas no laborales ofrece grandes ventajas. Eso se debe a que es en las conversaciones personales que identificamos intereses

compartidos, lo que fomenta una simpatía más profunda y conexiones auténticas con las demás personas. En otras palabras, los mejores equipos no son más efectivos porque trabajen todo el tiempo.

Por el contrario: invierten tiempo en conectarse de manera genuina, lo que produce amistades más cercanas y por consecuencia un mejor trabajo en equipo.

Reconocer y agradecer

Una razón clave por la que la necesidad de relacionarse contribuye a un mejor desempeño en el trabajo es que nos hace sentir valorados, apreciados y respetados por aquellos cuyas opiniones apreciamos. Es por eso que el reconocimiento es a menudo una fuerza motivadora más poderosa que los incentivos monetarios. Así pues, los miembros de los equipos de alto rendimiento reciben

reconocimientos más frecuentes en el trabajo, tanto de sus colegas como de sus gerentes. A la par, también expresan agradecimiento a sus compañeros e iguales con mayor frecuencia, lo que sugiere que dentro de los mejores equipos, el agradecimiento no fluye de arriba hacia abajo. Es una norma cultural que es observable en las interacciones entre pares.

Autenticidad sobre todo

Los miembros de equipos de alto rendimiento tienen significativamente más probabilidades de expresar emociones positivas con sus colegas. Son más propensos a felicitar, bromear y burlarse de sus compañeros de equipo. Y un dato curioso: en los correos electrónicos, usan más signos de exclamación, emojis y GIFs. Incluso, en los equipos de alto rendimiento, es permitido expresar las emociones negativas y maldecir. Esto es, porque la alternativa a expresar emociones negativas es suprimirlas, y la supresión es cognitivamente costosa. Implica gastar valiosos recursos como energía, enfoque y concentración tratando de ocultar las emociones hacia los demás, dejando menos potencia y claridad mental para hacer el trabajo.

No hace falta decir que hay momentos en los que expresar emociones negativas en la oficina no es útil ni apropiado. Pero, en la medida en que los miembros del equipo experimenten la seguridad psicológica para expresar su gama completa de emociones con sus colegas, el rendimiento general del equipo tiende a beneficiarse. En resumen, un lugar de trabajo de alto rendimiento requiere más que simplemente contratar a las personas adecuadas y equiparlas con las herramientas adecuadas para hacer su trabajo. Requiere crear oportunidades para que se desarrollen relaciones genuinas y auténticas. Fomentar conexiones cercanas entre compañeros de equipo no tiene por qué ser costoso ni llevar mucho tiempo. Al incorporar prácticas simples basadas en evidencia que producen una mejor comunicación, reuniones más productivas y amistades más profundas, cada lugar de trabajo tendrá la capacidad de alimentar la necesidad psicológica básica de relación de las personas y mejorar el desempeño del equipo.

* RMR Consultores
david@rmr.mx

