

ALUMNI

Comunicación abierta

Por:
EDGAR MORALES SOTELO

Mi memoria selectiva me permite compartir la primera experiencia que he tenido con la formación de equipos exitosos y es así que puedo hacer una regresión junto a ustedes a mi época de primaria, específicamente hablando de las clases de educación física, dónde nos casi obligaban a elegir jugadores para formar equipos y practicar algún deporte.

Usualmente eran partidos de fútbol, para ello debíamos elegir al niño más rápido, más fuerte y más talentoso en el deporte para conformar un buen equipo, pero esto lo hacíamos sin previa indicación del docente, significa que para nosotros, en ese momento infantes de primaria aún, ya era algo natural ser selectivos con nuestros compañeros de equipo: estos son principios básicos de la competitividad, nosotros desarrollamos diferentes habilidades a lo largo de nuestras vidas y para ello debemos aprender métodos para poder reforzarlas y formar equipos exitosos.

Para conformar un equipo debemos enfocarnos en la comunicación asertiva con los potenciales candidatos de nuestro equipo, comunicando nuestras expectativas con ellos y expresando claramente lo que esperamos de ellos dentro del equipo. Es fundamental mencionar sus fortalezas y debilidades, para así lograr transmitir la perspectiva que tenemos y complementarnos, es por eso, que para seleccionar potenciales integrantes de equipo debemos considerar: ¿cómo van a complementar las habilidades de estos candidatos al equipo? Un ejemplo podría ser un estudiante que es talentoso para la redacción, podría integrarse con otro que sea bueno para la

investigación, esta fusión podría ayudar a que el equipo contenga una amplia gama de habilidades al momento de presentar un trabajo y defenderse desde diferentes ángulos.

Una comunicación abierta es una de las herramientas clave para tener un equipo exitoso, ya que nos permitirá resolver un problema utilizando los diversos puntos de vista que pueden aportar nuestros diferentes talentos, así mismo, es muy importante mantener un ambiente de intercambio de ideas y opiniones con los demás miembros del equipo, ya que esto será de vital importancia en la toma de decisiones, debemos considerar trazarnos un plan de trabajo, ya que, será la luz del faro que nos permitirá arribar a un puerto exitoso, esto demandará de un planteamiento objetivo de las cosas que nuestro equipo puede realizar y de manera realista enfocar nuestra meta, de tal forma, consideraremos las limitaciones y habilidades de cada miembro del equipo. Por último, debemos recordar que crear equipos de trabajo exitosos es como cultivar un jardín. Es necesario seleccionar las semillas adecuadas al momento de sembrar y nutrir el jardín con los cuidados necesarios para que cada planta crezca y florezca. Cada miembro del equipo es una planta única con habilidades y fortalezas diferentes, y es necesario darles el espacio y los recursos necesarios para que puedan crecer y desarrollarse. Al igual que en un jardín, la colaboración y la comunicación son esenciales para asegurarse de que cada planta reciba lo que necesita y el jardín en su conjunto florezca. Con tiempo, esfuerzo y dedicación, el resultado final será un equipo de trabajo fuerte y productivo, que dará frutos y florecerá de manera espectacular.

Trabajo en equipo un estudio constante

Por:
CAMILA POMA ALPONTE

La satisfacción en el trabajo en equipo es un tema ampliamente estudiado en la literatura científica y ha sido reconocido como un factor importante en la motivación, el desempeño y la retención de los empleados en las organizaciones. En este artículo, se presentarán algunas citas bibliográficas relevantes sobre la satisfacción en el trabajo en equipo.

En un estudio sobre la satisfacción en el trabajo en equipo en una organización de salud, Sasso y Cabrita (2018) reveló que “la satisfacción en el trabajo en equipo se asocia positivamente con el compromiso y la intención de permanencia de los empleados”. Además, destacaron que “la comunicación y el liderazgo efectivo son factores críticos para fomentar la satisfacción en el trabajo en equipo”.

Por otro lado, en un estudio de Van der Vegt y Bunderson (2005) evidenció que “la satisfacción en el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la percepción de justicia distributiva y procedimental en la asignación de recursos y tareas”. Asimismo, señalaron que “la diversidad de habilidades y conocimientos en el equipo puede aumentar la

creatividad y la innovación, pero también puede generar conflictos interpersonales que afecten la satisfacción en el trabajo en equipo”.

En relación con la importancia del liderazgo para la satisfacción en el trabajo en equipo, Meyer et al. (2017) encontraron que “los líderes que fomentan la participación, la confianza y la comunicación abierta en el equipo tienen un impacto positivo en la satisfacción de los miembros del equipo”. Además, destacaron que “los líderes deben reconocer y valorar el trabajo y las contribuciones individuales de los miembros del equipo para aumentar la satisfacción en el trabajo en equipo”.

Finalmente se puede concluir que, la satisfacción en el trabajo en equipo es un factor crítico para el éxito de las organizaciones y puede ser influenciada por diversos factores, tales como la comunicación efectiva, la asignación justa de recursos y tareas, la diversidad de habilidades y conocimientos en el equipo, y el liderazgo efectivo. Los empleadores deben prestar atención a estos factores y trabajar en fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y satisfactorio para aumentar la motivación, el desempeño y la retención de los empleados.

