

El equipo está formado por personas; ¡no lo olvidemos!

🕒 Leer 2 minutos

El vestuario de mi instituto estaba cubierto con los mismos carteles motivacionales que cuelgan de las instalaciones deportivas de todo el mundo: «El trabajo duro supera al talento», «Si puedes soñarlo, puedes lograrlo». Y el eterno favorito del entrenador: «En un equipo no existe el yo». Si bien la intención de aquel axioma era cierta, creo que los entrenadores estaban equivocados. Los equipos están formados por un conjunto de «yoes» individuales con sus personalidades, habilidades y necesidades únicas. En el campo o en la oficina, un equipo actúa de la mejor forma cuando se satisfacen las necesidades del grupo al mismo tiempo que se abordan las necesidades de cada uno de sus miembros. Necesitamos pensar en «el yo dentro del nosotros».

El trabajo en equipo nunca ha sido el más importante ni el más demandado. A medida que la transformación digital irrumpe en las industrias de todo el mundo, las empresas confían en los equipos colaborativos para impulsar la innovación y el crecimiento. De acuerdo con nuestro reciente estudio, las personas colaboran porque creen que ello dará lugar a nuevas y mejores ideas, aumentará la precisión en el trabajo, mejorará la productividad y se crearán soluciones más innovadoras. El estudio también desveló que las personas pasan más de la mitad de su tiempo trabajando con otros. Los líderes no necesitan convencernos para que colaboremos con nuestros equipos, ya lo estamos haciendo. De hecho, somos hiper-colaborativos. Los líderes pueden ayudar comprendiendo y equilibrando las necesidades de todos esos «yoes» dentro de un equipo para ayudarlos a prosperar.

La clave para apoyar a las personas y a los equipos es darles un mayor control sobre su experiencia en el trabajo, sobre sus niveles de privacidad y la tecnología que utilizan. Dar a las personas un mayor control sobre su entorno requiere un cambio de mentalidad significativo en los líderes y las organizaciones acostumbrados a pensar que su espacio de trabajo es algo fijo. Sin embargo, en un momento en que cada organización necesita atraer y captar a aquellos «Yoes» con talento para unirse a su equipo, abandonar ese paradigma podría ser beneficioso.