

# Cómo mantener los vínculos puede salvar su cultura de equipo

**Tres reglas pueden ayudar a fomentar una cultura más resiliente.**

🕒 Leer 7 minutos

*Este artículo forma parte de la serie: [Haciendo posible el trabajo a distancia](#).*

Por Christopher M. Good, Director Creativo de One Workplace

El mundo del trabajo al que volveremos después del Coronavirus será muy diferente del que dejamos atrás. Las organizaciones que alguna vez insistieron en que sus equipos nunca podrían trabajar con éxito de forma remota, de repente se convencerán de que los equipos distribuidos y el trabajo desde casa pueden ser un modo de trabajo efectivo y productivo. Por el contrario, las organizaciones que durante mucho tiempo han promovido el trabajo a distancia se darán cuenta de repente de que enviar a personas lejos de la oficina al por mayor tiene efectos secundarios dramáticos.

**La soledad y la pérdida de conexión, una epidemia en el lugar de trabajo que se ha vuelto cada vez más perturbadora, probablemente se extenderá y amenazará los lazos culturales dentro de muchas empresas.**

Sin embargo, ante un gran problema, aparece la posibilidad de una gran oportunidad. Al comprender los impulsores de la soledad, y los instigadores de nuestra pérdida de conexión o sentido de pertenencia, podríamos descubrir medidas simples de acción que cualquier organización podría llevar a cabo para fomentar una cultura resistente. También podríamos, a su vez, crear nuevos espacios de trabajo más significativos preparados para el regreso de nuestros equipos.

# El Poder de la cercanía para generar vínculos

Uno de los más convincentes impulsores de la conexión es nuestro sentido de afinidad hacia lo que tenemos más cerca. Es nuestra tendencia humana natural a desarrollar estrechos lazos con las personas o cosas que tenemos más próximas. Esta propensión hacia lo que nos rodea se encuentra en el centro de cada equipo, cada relación íntima, cada vínculo social que creamos. Es la razón por la que tu lugar de trabajo físico es tan importante.

Hace más de veinte años estuve involucrado en el proyecto de diseño de un espacio de trabajo de uno de los mayores sistemas bancarios de los Estados Unidos, se encontraban en un periodo de transición hacia un modelo de trabajo más flexible que llamaban "El Futuro del Trabajo". Fue un primer intento de agilidad y teletrabajo antes de que esos conceptos empezasen a ganar repercusión. Esta nueva fórmula, o forma de trabajo fue un éxito rotundo en muchos aspectos. Los empleados reportaron un 41% de aumento en relación a la satisfacción con su lugar de trabajo, un 10% de reducción en relación al tiempo perdido por distracción, y un 12% de aumento en la satisfacción por el tiempo que tenían para la concentración.

**La propincuidad se encuentra en el centro de cada equipo, cada relación íntima, cada vínculo social que creamos. Es la razón por la que tu lugar de trabajo físico es tan importante.**

Estas estadísticas contaron una poderosa historia sobre los beneficios de dar a la gente la posibilidad de elegir sobre sus experiencias de trabajo. Estos números también ocultaron un curioso efecto secundario. La organización era conocida por su estrecha cultura de trabajo. Los miembros del equipo rápidamente desarrollaron relaciones significativas y familiares con los compañeros de trabajo con los que se sentaban todos los días. Asistían a las fiestas de cumpleaños de sus hijos y organizaban juntas comidas al aire libre los fines de semana. Esta no es una experiencia poco común en muchos lugares de trabajo. Sin embargo, cuando los equipos pasaron al modelo "Futuro del Trabajo", algo cambió. Una idea que compartía conmigo el director del proyecto "Futuro del Trabajo", era que cuando los empleados dejaban de sentarse junto a las mismas personas todos los días - esas relaciones se veían dañadas y la cultura de esos equipos sufría finalmente debido a la falta de conexión diaria. La gente dejó de ir a las fiestas infantiles de los demás y a las comidas al aire libre de los fines de semana.

Lo que la organización estaba experimentando era el poder de la cercanía para generar vínculos. Desafortunadamente estaban experimentando el lado negativo de esta nueva situación, lo que sucede cuando un fuerte sentido de conexión se desvanece.

# Tres reglas pueden ayudar a fomentar una cultura más resiliente

Los vínculos que creamos, motivados por lo que tenemos más cerca son una clara respuesta emocional. Está impulsada tanto por nuestras hormonas como por nuestras intenciones. Los neurotransmisores que se producen en los huecos profundos de nuestros cerebros, como la oxitocina, influyen en nuestro sentido de confianza, vinculación emocional y conexión. Estas respuestas automáticas pueden dejarse al azar o pueden ser moldeadas e influenciadas por experiencias intencionales que diseñamos en nuestro día de trabajo – tanto física como virtualmente.

Para aprovechar el poder de la cercanía a la hora de desarrollar vínculos dentro de tu equipo, ya sea trabajando desde casa o desde la oficina, considera cómo podrías abordar estas tres reglas:

## LA REGLA DE LA PROXIMIDAD

*“Cuanto más cerca estés de alguien, más probable es que desarrolles un vínculo”.* Similar a lo que los equipos encontraron en el proyecto “Futuro del Trabajo”, nuestra proximidad entre nosotros lleva a conexiones profundas. Compartir el mismo espacio físico (o el mismo espacio virtual) aumenta nuestras posibilidades de que se desarrolle una relación y que nuestras influencias culturales se entrelacen.

## LA REGLA DE LA FRECUENCIA

*“Cuanto más a menudo te conectes con alguien, más fuerte será ese vínculo”.* A medida que desarrollamos vínculos, éstos se fortalecen por la frecuencia de nuestras interacciones. Cuanto más a menudo nos veamos, toquemos y nos comprometamos con el otro, más resistentes se volverán los lazos de ese vínculo.

## LA REGLA DE LA AFINIDAD

*“Cuanto más similitudes compartas con alguien, más rápido crecerá ese vínculo”.* Esta es quizás la regla más problemática ya que conlleva los riesgos de un sesgo inconsciente. Nuestra propia naturaleza nos impulsa a vernos atraídos y pensar sólo en las personas o cosas más parecidas a nosotros mismos o a nuestros propios intereses. Buscamos y desarrollamos rápidas conexiones con la gente, e ideas que entendemos más íntima e innatamente. A medida que formamos nuestros equipos y nuestros espacios de trabajo, debemos crear experiencias que promuevan y apoyen una experiencia diversa para toda nuestra organización, y considerar las necesidades y afinidades tanto de los que más se parecen como de los que no se parecen a nosotros.

# Propincuidad en el trabajo

Para ayudar a nuestros equipos a adaptarse a este cambiante mundo de trabajo, tanto ahora en esta época de aumento del trabajo a distancia – como al regresar al lugar de trabajo físico, considera estas medidas de acción para ayudar a promover la generación de nuevos lazos motivados por la cercanía entre tus equipos.

## COMIENZA TU DÍA CON TU EQUIPO

Toma una de las rutinas de modelos de trabajo ágiles y comienza cada día con una reunión rápida de grupo. Si trabajas a distancia, elige hacer esto por videollamada. Haz que esta reunión sea obligatoria, aunque no sea técnicamente necesaria para las tareas que realiza tu equipo. Hazlo sin otra razón que asegurarte de que existe una conexión entre los miembros del equipo. Utilízalo como un momento para socializar: comparte historias, discute sobre la cultura pop, haz que sea ameno y divertido.

## VER CARAS AMIGAS

Si tu equipo está utilizando la videoconferencia para colaborar – se implacable en su aplicación, que todos compartan su vídeo. Verse, leer nuestro lenguaje corporal y recordar caras amigas, nos recuerda que nuestro equipo está formado por personas. Gente como nosotros, gente que nos importa y que se preocupa por nuestro éxito compartido.

## CREAR EQUIPOS DE AFINIDAD

Considera la posibilidad de encontrar maneras de que el equipo celebre sus afinidades compartidas por cosas no relacionadas con el trabajo. Crea grupos que puedan transmitir listas de reproducción temáticas de Spotify mientras trabajan a distancia, con canales Slack para compartir preocupaciones. Establece clubes de lectura (o clubes de Netflix si tu equipo se inclina por ello). Entrenarse juntos desde casa con aplicaciones de ejercicios en grupo como Peloton o Nike Training Club. Ayuda a tu equipo a invertir tiempo en crear vínculos a través de intereses comunes.

## REPENSAR TU ESPACIO DE TRABAJO

Cuando tus equipos empiecen a regresar a la oficina, considera distintas formas de celebrar que tenéis este espacio y estáis de nuevo allí. Ya nunca más será un sitio en el que te sientas y te pones a trabajar sin más. Nuestros lugares de trabajo deben convertirse ahora en un lugar para conectar, para reforzar nuestra cultura, para compartir nuestra cercanía, y para apoyar a todas las experiencias de trabajo que siempre serán mejores que cualquier mesa individual de trabajo. Esto puede incluir lugares para reunirse, para concentrarse, para crear, para pensar, para colaborar, para compartir, y para desarrollar los lazos de un equipo fuerte.

## La cultura triunfa sobre la perturbación

La irrupción global del virus COVID-19 se sentirá por mucho tiempo ya que afecta a las vidas de nuestros amigos, familias, compañeros de trabajo, socios y clientes. Recuerda que nuestra comunidad humana es a la vez resiliente e interdependiente lo que nos permite tener fe en que, sin importar el desafío, seguiremos beneficiándonos y buscando el poder de nuestras conexiones interpersonales positivas. Para quienes dirigimos equipos de personas a lo largo de este tiempo o ayudamos a las organizaciones en la transición hacia un uso cada vez mayor del trabajo a distancia, es importante que recordemos que son esas conexiones frecuentes las que crean confianza, alinean los objetivos y fomentan nuestra cultura organizativa. Con un enfoque consciente de la influencia que tiene la cercanía a la hora de desarrollar lazos tanto con personas como con cosas, cada uno de nosotros puede asegurarse de que nuestras culturas organizativas pueden seguir siendo fuertes, independientemente de dónde o cómo trabajemos.

---

Christopher Good es el director creativo de One Workplace. Su trabajo está enfocado en cambiar la forma en que pensamos sobre el entorno. Es un defensor del proceso design thinking y cree en el poder del diseño para hacer cosas buenas para otras personas.

---