Los beneficios del trabajo en equipo

Las nuevas formas de trabajo implican asumir proyectos compartidos. En la mayoría de las organizaciones existen propuestas de organizar grupos que articulen esfuerzos y talentos en el cumplimiento de un objetivo.
Los especialistas coinciden que el trabajo en equipo puede ser una buena manera de promover espacios laborales saludables que contribuyan con la estrategia de la organización y el bienestar de los trabajadores.

Bajo la expresión de trabajo en equipo se acostumbra a englobar formas de colaboración que abarcan un espectro muy amplio, desde la ayuda mutua entre individuos por alcanzar determinados objetivos, la colaboración de dos jefes de sección en un asunto que afecta a sus unidades, pasando por un círculo de calidad hasta el trabajo conjunto de un comité de directivos.

El trabajo en equipo hace que la empresa marche y los beneficios que se obtienen son los siguientes:

- Fomenta la búsqueda de mejores ideas y aumenta el compromiso de llevarlas a la práctica.
- Se identifican las personas con los principios, valores e intereses en la organización.
- Los objetivos colectivos están sobre los individuales.
- Genera colaboración, confianza y solidaridad entre compañeros.
- Permite el desarrollo de habilidades multifuncionales.
- Facilita la delegación de autoridad y autonomía.
- Elimina controles innecesarios, reduce procesos y correcciones.
- Facilita la capacitación para el mejoramiento de la calidad y la productividad.

Estas ventajas impactan en distintos factores, como baja del ausentismo, aumento de la motivación, mejora en el clima de la organización, afianza las relaciones interpersonales, mejora los procesos, entre otros beneficios.

Las 5 "C" del trabajo en equipo

1. Complementariedad: cada miembro domina una parcela determinada del proyecto, necesaria para sacar el trabajo adelante.
2. Coordinación: el grupo, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a concretar el proyecto.
3. Comunicación: la comunicación abierta entre sus miembros, es esencial para coordinar las actuaciones individuales.
4. Confianza: Cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.
5. Compromiso: Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

Evolución de un equipo de trabajo

Para mantener al equipo protegido y preservar las relaciones que permitan cumplir los objetivos es importante considerar que todo equipo evoluciona y transita por diferentes instancias. Estas demandan distintas consideraciones con el fin de preservar las relaciones para que no se produzcan fisuras en grupo que compliquen la realización del proyecto.

- Inicio: Hay optimismo, ilusión, las relaciones son cordiales, todos tratan de evitar conflictos.
- Primeras dificultades: El trabajo se complica, se originan tensiones y roces, las diferencias de carácter y personalidad asoman.
- Acoplamiento: Conciencia de necesidad de entenderse para sacar el proyecto adelante, tratar de superar enfrentamientos personales.
- Madurez: Fase productiva. El equipo controla el trabajo, sus miembros conocen los puntos débiles de sus compañeros y evitan herir sensibilidades.
- Agotamiento: Proyecto casi terminado. Puede perderse ilusión y rendimiento, surgir rivalidades. Ir cerrando el proyecto y dejar únicamente aquellas personas necesarias para rematar el trabajo.

Existen algunas recomendaciones que pueden ser útiles para mantener la motivación del equipo:

Siempre **empezar por uno mismo**, para motivar a otros se debe estar motivado y notarse en todas las situaciones. Si el líder muestra energía y seguridad el equipo, tendrá confianza y seguirá convencido.

Compartir siempre la información que se tenga acerca del proyecto, el equipo debe hacer suyo al proyecto y conocer las circunstancias que le rodean y sus limitaciones, esto también puede llevar a que el equipo tome iniciativas para hacer sugerencias sobre nuevas formas de mejorarlo.
Podemos motivar a la gente al compartir los problemas con el equipo. Propicia la participación para buscar ideas y modos alternativos de salir del problema. Una vez que sienten que el líder también es parte del equipo es más fácil llevarlos a resolver los retos.

Esforzarse en **mantener un ambiente amigable**. Las personas usualmente trabajan mejor si no sienten la respiración del jefe en su cuello. Las fechas y compromisos deben ser un reto, de tal forma que el equipo se sienta orgulloso de alcanzarlas, en lugar que sean una obligación impuesta que ocasione discusiones si no se cumplen.

Debe **mostrar aprecio por los miembros de su equipo**, incluso las tareas pequeñas deben terminar con al menos un gracias, las personas pueden esforzarse más al buscar ese reconocimiento. Al comunicarse sea humilde, elija las palabras cuidadosamente, utilice más el nosotros que el yo.

Durante la evaluación el principio es **no intentar culpar a nadie**, pues esto puede generar un ambiente de desconfianza. Un buen clima se debe entender como un logro de equipo o una falla del mismo.

Dar **retroalimentación positiva**, mencione que es lo que se ha realizado correctamente, las deficiencias y como el equipo lo puede hacer mejor. Sea parte del equipo cuando haya que responsabilizarse por una falla y termine siempre la retroalimentación con una nota positiva.

Escuchar a sus colaboradores. Dé espacio de tiempo en tiempo y esmérese en escucharlos. Esto debería ser un ritual para obtener sus perspectivas. Se pueden obtener ideas frescas que ayuden a mejorar las políticas y beneficiar al proyecto.
Cuando un miembro del equipo le exponga un problema sea positivo en su análisis, trate de encontrar una solución definitiva para que este regrese a trabajar en ella. Incluso considere arremangarse para ayudar a llevar cabo la solución. Esto es ganarse el respeto con acciones y no con palabras.

Apoyar a su equipo, deles confianza y oportunidades de ganar la suya. Es ilógico que confíen en que los apoyará en caso de que estén en problemas.

No todo el mundo puede realizar todos los trabajos. **Como líder** le corresponde a usted **escoger a la persona adecuada para el trabajo correcto**. Aunque un miembro poco convencido de enfrentar una tarea nueva podría ganar mucha confianza al completar exitosamente el objetivo, el impacto a la moral es enorme en caso de falla.

Permitir la creatividad del equipo. La productividad aumentará si se les da un día donde puedan probar nuevas ideas, siempre y cuando tengan algo que ver con el proyecto que los ocupa.

¿Qué es lo que hace que la gente trabaje mejor? Algunos ponen en juego las recompensas monetarias, incluso puede ser emocionales o personales. Si logra inculcar un **sentido de propiedad o pertenencia** en el equipo, tomarán las metas del proyecto como metas personales, y si se consigue no tendrá que preocuparse por el resultado, pues la gente siempre hará su mejor esfuerzo.

Considere la **diversión**, puede ser algún tiempo libre en un juego de mesa o algo similar, puede hacer equipos de miembros junior contra veteranos y dejar que disfruten la competencia o quizás fiestas de trabajo para romper el hielo, esto ayudará a que se tomen mejor las responsabilidades.

Brinde elogios. Un correo electrónico que reconozca una buena idea, una palmada en la espalda por una entrega temprana o halagos con el equipo o con los directivos es una excelente manera de mostrarles aprecio.

Durante alguna discusión, si existe un punto que necesite aclararse, busque el tiempo y asegúrese de pedir las aclaraciones pertinentes. Los malentendidos pueden llevar a grandes errores y estos pueden ser perjudiciales para los miembros de su equipo. **Evite los conflictos** y resolver las situaciones antes de que puedan dañar la moral del equipo o de las personas.

Localice a los motivadores en su equipo, hay miembros de su grupo que muestran gran entusiasmo e incitan a los demás miembros a hacer lo mismo sin decirlo. Identifíquelos y ponga alta prioridad en su desarrollo profesional.

Divida el proyecto en partes para que pueda dar a sus colaboradores **metas alcanzables**, así les brindará libertad para hacer las cosas a su modo, dejándoles ganar confianza y hacer así su mejor trabajo.

Por último, considerar la pirámide de *Maslow*. **Elabore una jerarquía de necesidades**, con esto se puede calcular la mejor motivación y el incentivo para sus colaboradores. Es de suma importancia conocer bien a su equipo.

Fuentes:

http://salud-ocupacional.espacioblog.com/post/2012/09/11/1-liderazgo-y-trabajo-equipo

http://www.liderdeproyecto.com/articulos/25_secretos.html

http://psicologiayempresa.com/el-trabajo-en-equipo.html