



Cómo generar confianza, cohesión y energía en un equipo de trabajo

Taken and adapted from the book "Team code of honor" by Blair Singer

Un equipo de trabajo no sólo es un grupo de personas con un objetivo común. Es un grupo comprometido a trabajar por una misma meta en la que se pondrán a prueba y se llevarán al máximo las habilidades únicas de cada persona. Sus miembros están dispuestos a subordinarse por el bien del equipo y a seguir las reglas que pueden someterlos a escrutinio, corrección y crítica.



Los verdaderos equipos tienen prioridades:

- Las necesidades del equipo, en primer lugar.
- Las necesidades del individuo, en segundo lugar.

Importancia de un código de honor

Si los miembros en un equipo no conocen las reglas o no las interpretan del mismo modo, el equipo no puede ganar. Los comprometidos deben comprender las reglas de juego y comprometerse a respetarlas. Reglas como la puntualidad, la práctica, la asistencia a los ensayos, el compromiso con la excelencia o no abandonar nunca a un compañero que necesite ayuda no sólo garantizan que todo salga bien, sino que hacen el juego más gratificante. Por ejemplo, la manera más sencilla de evitar enojos, enfrentamientos y falta de armonía en cualquier grupo es tomarse tiempo para estar seguro de que todos participan con las mismas reglas.

Crear un código de honor que saque lo mejor de todos

Las normas aclaran conceptos como seriedad, trabajo en equipo, integridad y comunicación, entre otros. Ustedes deciden a qué nivel de desempeño quieren operar: mientras más restringido sea el código, más alto será su desempeño.

Si llevan al equipo sin reglas exigentes, explotará cuando las cosas se pongan difíciles. Mientras mayor sea el desempeño, menor debe ser la tolerancia.

He aquí un ejemplo de código:

1. Nunca abandones a un compañero que necesita ayuda.
2. No suelten un desacuerdo hasta que se resuelva y nunca abandonen los asuntos difíciles.
3. Cumple con los tratos.
4. Sé puntual.
5. Sé responsable: ¡no eches la culpa a los demás, no te justifiques!
6. No busquen ni pidan compasión o reconocimiento.
7. Esté dispuesto a escuchar las opiniones de otras personas y sus puntos de vista sin interrupciones.
8. Defiende las reglas que decidió el equipo.
9. Realiza sólo los acuerdos que estén dispuestos a cumplir.
10. Si surge un problema, busca las posibles soluciones y luego comunica tu solución a la persona que puede hacer algo al respecto.
11. Asume tu responsabilidad. No culpes, no te justifiques y no delates a otros.

12. Primero actúa y luego pregunta. No permitas que los roces personales interfieran con tu función.
13. No hay cláusula de salida.
14. Nunca se retiren a mitad de una discusión.

Una manera útil de usar los errores para fortalecer al equipo

Utiliza estas cinco preguntas para interrogar sobre cualquier situación:

- ¿Qué pasó? Aquí queremos hechos, no opiniones.
- ¿Qué funcionó? Respuestas breves y libres de opiniones, de ser posible.
- ¿Qué no funcionó? Fíjate en el lenguaje utilizado: no se trata de qué estuvo bien o mal. Funcionó o no. Debes responder ambas preguntas, porque siempre coexisten.
- ¿Qué aprendiste del hecho? (¡Es la pregunta más importante!) Busca patrones de conducta o resultados, no un incidente aislado.
- ¿Qué puedes hacer para corregido (si era un error) o cómo aprovechado (si fue un acierto)? Debes responder a esta pregunta hasta el final. De otra manera podrías activar algo que pueda crear más problemas de los que tenías al principio.

MEET OUR TEAM

Asegurar la responsabilidad, la lealtad y la confianza

Las estadísticas



Todos los miembros del equipo deben llevar estadísticas de resultados y actividades cuantificables. De una semana a otra se miden fortalezas y debilidades.

Si se llevan estadísticas, podrán observar patrones, medir el progreso y resolver problemas. Sin ellas se sentirán desanimados, no reconocerán sus logros y, lo más importante, olvidarán qué tan lejos han llegado.

Sin responsabilidad, hay poco para medir tu progreso o el de los demás. De nuevo, regresamos a saber quién está en tu equipo. No se gana un campeonato a menos que estén dispuestos a hacerse responsables. Las estadísticas hacen que esto sea muy sencillo. Si puedes medirlo, puedes mejorarlo.

Gracias