

3 prácticas que distinguen a los equipos resilientes

Keith Ferrazzi y CeCe Morken

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO Y GERENCIA

Mantener a su equipo con energía en tiempos difíciles siempre ha sido un reto, pero ¿mantener la resiliencia en una pandemia? No hay libro de jugadas para eso. Como Gallup preguntó en su informe de fin de año del 2021: “¿Cómo se puede esperar que los gerentes mejoren el compromiso y el bienestar de su fuerza laboral si ellos mismos están agotados?”

A través de nuestra práctica de coaching, reunimos datos sobre los comportamientos y prácticas de 272 empresas globales. Estos datos nos han ayudado a codificar **tres prácticas sencillas de ejecutar y de alta rentabilidad que los equipos pueden adoptar para potenciar el rendimiento:**

— **Los equipos resistentes saben que colaboración no equivale a reuniones:** Todos sabemos que las reuniones son demasiado abundantes. Una encuesta de abril de 2021 a 1,000 trabajadores remotos a tiempo completo encontró que el 69% de los encuestados dijeron que sus reuniones habían aumentado desde que comenzó la pandemia, y el 56% dijo que la sobrecarga de horarios estaba dañando su desempeño laboral.

El verdadero problema es la creencia errónea de que toda colaboración comienza en las reuniones, en particular las reuniones sincrónicas. Los equipos resilientes entienden que la colaboración efectiva puede comenzar de forma asincrónica. Nuestros datos revelan que la colaboración asincrónica puede reducir las reuniones en un 30%. También encontramos que la colaboración asincrónica puede conducir a una mejor toma de decisiones, ya que le brinda a las personas más tiempo y espacio para pensar en sus contribuciones. Además, la colaboración asincrónica permite que más personas contribuyan, ya que es más fácil para unas pocas personas dominar la conversación en reuniones cara a cara.

Este artículo es útil para:

- Conocer las prácticas que los equipos pueden adoptar para potenciar el rendimiento.
- Construir relaciones de cuidado, confianza y apoyo.
- Construir equipos más resilientes

¿Cómo se puede esperar que los gerentes mejoren el compromiso y el bienestar de su fuerza laboral si ellos mismos están agotados?

— **Los equipos resilientes construyen relaciones de cuidado y apoyo entre sí:** Las relaciones productivas prosperan con base en sentimientos de fuerte conexión y cuidado. El candor y la transparencia son atributos de relaciones sólidas. No puede operar con su equipo al máximo potencial si no saben lo que está sucediendo con cada uno.

Tener revisiones personales es una práctica simple que ayuda a construir relaciones de cuidado, confianza y apoyo. Ya sea que esté empezando una reunión o simplemente llamando a alguien con quien no ha hablado durante unos días, asegúrese de hacer un *check-in* rápido al principio de la conversación. Haga preguntas como: “¿Con qué tienes dificultades personalmente? ¿Con qué tienes dificultades profesionalmente?”

— **Los equipos resilientes sienten la responsabilidad colectiva de levantarse unos a otros:** Lo que hemos visto emerger en los mejores equipos, particularmente durante el COVID-19, es la resiliencia colectiva convirtiéndose en una responsabilidad del equipo. El contrato social cambia de: “Sé que todos tienen suficiente sobre sus hombros; No quiero molestar a la gente con mi estrés”, hacia “Es nuestra responsabilidad sostenernos mutuamente en tiempos difíciles, celebrando y construyéndonos unos a otros.”

Esta es una característica poco frecuente del comportamiento grupal. Nuestros datos sugieren que solo el 14% de los miembros de un equipo sienten que tienen la responsabilidad colectiva de elevar mutuamente su energía y bienestar mental. Una práctica de alto rendimiento para alentar una mentalidad de responsabilidad colectiva es que los líderes realicen chequeos de energía con los empleados. Este ejercicio le brinda a los miembros del equipo el tiempo y espacio necesarios para revelar cómo están y qué está pasando en sus vidas.

Nuestra investigación reveló que la forma en que trabajamos como equipo contribuye más a la resiliencia que los estresores externos. En equipos resilientes, las personas se sienten responsables de energizarse y ayudarse mutuamente. En medio de preguntas sobre el futuro del trabajo, las prácticas simples aquí descritas pueden ayudar a los gerentes a construir equipos más resilientes.

El contrato social cambia de: “Sé que todos tienen suficiente; No quiero molestar a la gente con mi estrés”, hacia “Es nuestra responsabilidad sostenernos mutuamente en tiempos difíciles, celebrando y construyéndonos unos a otros.”

En equipos resilientes, las personas se sienten responsables de energizarse y ayudarse mutuamente.

Sobre los autores:
Keith Ferrazzi es fundador y presidente de Ferrazzi Greenlight. CeCe Morken fue CEO de Headspace.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com