

Los equipos de alto rendimiento no dejan las relaciones al azar

Ron Friedman

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

CAPITAL
HUMANO

La investigación revela que al alimentar nuestra básica necesidad humana de pertenencia psicológica, las conexiones laborales significativas impulsan muchos resultados centrales para los equipos de alto rendimiento.

Para empezar, los empleados con conexiones cercanas en el trabajo son más productivos, creativos y colaborativos. También reportan estar más satisfechos, son menos susceptibles al agotamiento y es menos probable que abandonen su organización para desempeñar otro rol.

Por el contrario, cuando los empleados se sienten desconectados de su equipo o están solos en el trabajo, su rendimiento se derrumba. Su capacidad de concentración se deteriora y su voluntad de colaborar se desploma.

Las amistades en el lugar de trabajo no surgen por casualidad. Florecen bajo ciertas condiciones, muchas de las cuales los líderes pueden diseñar estratégicamente, incluso en un entorno remoto o híbrido. **He aquí tres estrategias basadas en evidencia que los líderes pueden usar para aprovechar los conocimientos de la ciencia de las conexiones cercanas:**

— **Utilice los puntos en común para generar amistades:** Los estudios indican que uno de los impulsores más fuertes de las amistades es la similitud. Entre más puntos en común tengan los trabajadores, ya sea un programa de televisión favorito o un pasatiempo, es más probable que hagan clic.

Los gerentes pueden aprovechar esta información facilitando que los empleados identifiquen puntos en común. La incorporación ofrece la oportunidad perfecta. En lugar de simplemente presentar a los nuevos empleados con base en su experiencia profesional, considere entrevistarlos para descubrir algunos detalles coloridos sobre sus intereses y luego espolvoree estos detalles en su mensaje de bienvenida.

— **Destaque objetivos compartidos:** Un aspecto crucial de liderar equipos es asegurarse de que los empleados vean a sus colegas como compañeros de equipo, no solo como compañeros de trabajo. Los psicólogos sociales han apreciado durante mucho tiempo que los objetivos compartidos, o la experiencia de trabajar juntos hacia un objetivo común, ayudan a desarrollar amistades.

Este artículo es útil para:

- *Aprovechar los conocimientos de la ciencia de las conexiones cercanas.*
- *Destacar los objetivos compartidos.*
- *Fomentar las amistades de los empleados.*

Las amistades en el lugar de trabajo no surgen por casualidad. Florecen bajo ciertas condiciones.

Los estudios muestran que los trabajadores que ven a sus colegas como esenciales para su éxito construyen amistades más cercanas, tienen menos desacuerdos y ven su trabajo como algo más significativo.

Los objetivos compartidos pueden ofrecer a los líderes una valiosa oportunidad para desarrollar una mentalidad de equipo, incluso cuando la colaboración es limitada. Por ejemplo, los gerentes pueden llamar la atención sobre cómo los proyectos requieren un esfuerzo de equipo. Hacerlo puede ser tan simple como resaltar una colaboración importante o agradecer públicamente a una persona por un trabajo que es menos conocido públicamente, pero resulta es vital para el éxito de su equipo.

— **Convierta la tensión en conexión:** Las investigaciones indican que los desacuerdos en el lugar de trabajo a menudo surgen cuando las personas experimentan ausencia de relación en la que se sienten subestimadas, no apreciadas o perciben una falta de respeto. Cuanto menos conectadas se sientan las personas, es más probable que interpreten una diferencia de opinión como un desaire personal.

Sin embargo, los desacuerdos pueden ofrecer mucho valor si los navega correctamente. Lejos de señalar una disfunción en la oficina, los desacuerdos laborales pueden generar soluciones más creativas, una mejor toma de decisiones y un mayor rendimiento. Los mejores líderes hacen más que desactivar el conflicto, usan declaraciones de construcción de relaciones para convertir momentos tensos en oportunidades para conexiones más profundas. Estos pueden tomar la forma de volver a comprometerse con la asociación, reconocer las contribuciones de su socio o valorar su experiencia.

En última instancia, los líderes pueden hacer mucho para fomentar las amistades de los empleados. Al utilizar los conocimientos de la ciencia de las conexiones cercanas para promover la vinculación, el trabajo en equipo y las colaboraciones productivas, cualquier líder puede alimentar la necesidad de relación de su equipo y elevar el rendimiento.

Los mejores líderes hacen más que desactivar el conflicto, usan declaraciones de construcción de relaciones para convertir momentos tensos en oportunidades para conexiones más profundas.

Sobre el autor:

Ron Friedman es el fundador de ignite80.



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