

¿Cómo trabajar en equipo a distancia? Esta experta te lo dice



El confinamiento ha llevado a los equipos de trabajo a laborar de forma remota, pero al no contar con esta experiencia pueden enfrentar algunos retos en coordinación y colaboración.

Muchos de estos obstáculos se generan por la ambigüedad del lenguaje entre los integrantes, la falta de esclarecimiento en las tareas y no tener una lista de prioridades, entre otros.

Para que el grupo compagine esfuerzos y dé buenos resultados cada uno debe “danzar por igual”, es decir, tener una sincronía en comunicación, acción y ejecución para los proyectos.

Así lo señaló la experta Silvia Figueroa en el conversatorio **“Coordinación de acciones: una danza perfecta en la incertidumbre”**.

“Para que las cosas sucedan necesitamos una cadena de personas, no se trabaja en solitario sino en equipo, se requiere coordinar para hacer entregas en impecabilidad”, comentó.

Un estudio realizado por **Google** y una catedrática de **Harvard** arrojó **cinco atributos** que llevan a un equipo a ser de **alto desempeño**, dijo.



Seguridad
psicológica.



Confianza.



Estructura y
claridad.



El sentido del
trabajo en equipo.



El impacto
del trabajo.

CONECTA
Las noticias del Tec

width="900"

loading="lazy">

“La seguridad psicológica es un sentimiento compartido entre el equipo, es mostrar vulnerabilidad, tomar riesgos, re-preguntar, tener la confianza de discernir”, comentó.

“Si esto no existe las cosas se hacen igual y aunque pueden ser impecables coarta la innovación, limita las posibilidades de hacer cosas que lleven a mejores escenarios”.

Cuando el integrante comienza a mostrar sus temores desbloquea y habilita el segundo hábito que mejora las relaciones personales y profesionales: la **confianza**.

“Con esto no sólo se confiará en todas las personas del grupo, sino que darán una imagen al exterior que dirá que los trabajos estarán siempre impecables”, expresó.

Clarificación, designación y señalización de tareas son herramientas que llevan a buenos



loading="lazy">

Según el análisis, el sentido del trabajo es que cada integrante valore si lo que hace importa a todos, mientras que el impacto del trabajo son declaraciones que como equipo se realizan y se deben cumplir.

“Tener confianza absoluta entre los compañeros, roles fijados pero flexibles al mismo tiempo, y un compromiso que los una a todos son medios para lograr la coordinación”, destacó.

El comunicar con explicación las ideas es parte de sintonizar en un mismo canal al grupo, compartió Silvia basada en el libro **Ontología del Lenguaje**, de Rafael Echeverría.

“Este autor plantea un ciclo de recomendación de acciones, y parte de él es el crear contexto, generar un termómetro de compromiso y compartir inquietudes”, dijo.

“Sólo habrá una operación conjunta cuando tengamos una necesidad compartida”.

El conocer cómo somos al momento de pedir y ofrecer al otro integrante es parte alcanzar la realización de acciones, lo que lleva a una **buena comunicación y ejecución de tareas**.

“Ofertar y hacer peticiones tiene como implicación mostrarse ante los otros, no bloquearse al hacer una solicitud, hay que movernos, y ver si lo que se pide se obtiene”, señaló.

La experta especificó que después de que los miembros de un equipo entregan un trabajo deben de recibir retroalimentación para alinear la aspiración de la excelencia.

“La persona tiene que recibir retroalimentación, aunque en nuestra cultura nos cuesta a veces mostrar áreas de oportunidad se debe ser autentico y mostrar lo qué faltó”, comentó.

De no dejar clara la realización de una actividad en estos tiempos en los que se trabaja de manera remota podría recibirse otro resultado, ante ello debe de establecerse el reclamo.

“No hablamos de un reclamo desde el enojo, sino desde la serenidad, afirmaciones y hechos, es importante por eso la creación de contexto. La formación es poder”, dijo.

1

DECLARACIÓN DE APERTURA

"Deseo **HABLAR
CONTIGO PARA
ACLARAR ALGO**
que me preocupa".

2

AFIRMACIONES

**INDAGAR Y
CORROBORAR**
los términos
de la promesa.

3

DECLARACIÓN / JUICIO

**MANIFESTAR EL
PREJUICIO POR
INCUMPLIMIENTO** e
indagar punto de
vista del otro.

4

PETICIONES

PLANTEAR LA FORMA
de que el otro **SE
HAGA CARGO DEL
INCUMPLIMIENTO** e
indagar sus opciones.

Referencias:

"Ontología del lenguaje", Rafael Echeverría

"La empresa consciente", Freddy Kofman.

CONECTA

Las noticias del Tec

width="900"

loading="lazy">

Figueroa puntualizó que aunque los fracasos también alimentan, es importante reconocer y resaltar los logros que se tengan para poder tener un buen equipo de trabajo.

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR LEER: