



CENTRO  
DE COMPETENCIAS  
**TECMILENIO**



# Trabajo en equipo

Entorno actual en el  
trabajo en equipo

Semana 12





## Atención plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

[https://youtu.be/\\_hSq87FzolY](https://youtu.be/_hSq87FzolY)



Los cambios culturales y los avances tecnológicos han contribuido a que las empresas tengan que implementar cambios en la modalidad de sus formas de trabajo. En el 2020, la crisis de salud a nivel mundial obligó a las empresas a tener que adaptarse a nuevas formas de trabajo. Tal es el caso del home office.



## Retos actuales del trabajo en equipo

Si bien es cierto que hay evidencia sobre los efectos positivos del home office, aún hay empresas y líderes que consideran una mala decisión darles la oportunidad a sus empleados de trabajar desde casa. Por ello, se presentarán algunos beneficios basados en investigaciones actuales (Forbes Staff, 2019):



Una forma en que podemos disminuir las desventajas del trabajo en equipos a distancia, es utilizando herramientas online colaborativas como Microsoft teams, Zoom y WebEx. Estas herramientas permiten a los miembros del equipo interactuar y compartir contenido en tiempo real.

Los motivos por los que el *e-mail* no es un canal idóneo para manejar la interacción de un equipo de trabajo son los siguientes (MásQueNegocio, 2014):

- No te permite o no facilita mantener el nivel necesario de información y comunicación.
- Se pierde la continuidad de las discusiones y comentarios.
- No permite una asignación y seguimiento de tareas.
- No puedes gestionar plazos, hitos y recursos.
- No puedes llevar retroalimentaciones de impacto.
- No puedes seguir el avance de las tareas o la dedicación de esfuerzos.

Existen algunas recomendaciones que puedes llevar a cabo para mejorar la probabilidad de éxito de la implementación del home office en tu equipo de trabajo (Zent, s.f.):

**Establece normas, canales y herramientas de comunicación.**

**Presta atención a lo que sucede en el equipo.**

**Mantén una cultura de responsabilidad.**

**Toma de decisiones sobre los miembros del equipo.**

**Reduce la distancia virtual.**

**Motiva a que se conozcan.**

**Realiza dinámicas de equipo a distancia**

**Desarrolla habilidades blandas**



Establece un protocolo de actuación de cómo se debe de llevar un trabajo en equipo a distancia. Define algunas reglas, canales de comunicación, recursos y herramientas tecnológicas necesarias y sanciones.

## Diversidad, igualdad e inclusión dentro del equipo de trabajo

El contar con una diversidad basta de individuos dentro de tu equipo no se debe de relacionar con un simple deber comercial o cívico, sino como parte de una cultura organizacional que busca generar una conciencia de colaboración o inclusión en todos sus empleados.

La diversidad en un equipo abarca múltiples factores como género, raza, religión, edad, capacidades diferentes, idioma, personalidad y orientación sexual; por ello, te invitamos a no predisponer tus decisiones con base en alguna de las características antes mencionadas.

En lugar de ver como una limitante cierto atributo de la persona, considéralo como una oportunidad de generar soluciones creativas, un ambiente colaborativo y orientado al logro, independientemente de los atributos o características que tenga la persona.



Es importante tomar en cuenta que la diversidad, si no es manejada adecuadamente, puede llegar a ser una fuente de conflictos dentro de un equipo de trabajo. Para no llegar a este tipo de situaciones, tú como líder, deberás:

**Promover una cultura basada en normas que se apliquen a todos por igual.**

**Mantener una comunicación abierta donde se respeten las opiniones de todos.**

**Gestionar al equipo guiado por un sentido de imparcialidad y neutralidad.**



Recuerda alguna de tus propias experiencias con los demás, ¿te han “etiquetado” de una forma que no te haya gustado?

- ¿Qué etiqueta fue?
- ¿Por qué no te gustó?
- En lugar de eso, ¿qué te hubiera gustado que sucediera?
- ¿En qué forma influyó en ti esa etiqueta?

La resistencia al cambio es uno de los principales factores que algunas organizaciones tienen para no cambiar sus formas de trabajo, en este caso el home office y el contemplar las contrataciones de personas con ideologías o condiciones físicas diferentes. Depende de nosotros iniciar una revolución en la manera de pensar, produciendo medios de discusión donde todos los miembros de la organización se concienticen del valor que otorga adaptarnos a los cambios culturales y tecnológicos.



- MásQueNegocio. (2014). *Las 10 mejores herramientas para la gestión de equipos online*. Recuperado de <https://www.masquenegocio.com/2014/10/08/10-mejores-herramientas-gestion-online/>
- Forbes Staff. (2019). *Home office, la estrategia de recursos humanos 'más inteligente del mundo'*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/home-office-la-estrategia-de-recursos-humanos-mas-inteligente-del-mundo/>
- Zent, M. (s.f.). *5 claves para dirigir equipos remotos*. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/268836>