

Tema 3. Retomando lo básico

Introducción

¿Y qué es básico para un líder?



Todo equipo de trabajo debe tener una “cabeza”, un líder que lleve y enfoque la causa a seguir, el objetivo común, la meta a lograr. El líder debe asegurarse que el trabajo que se realiza está desempeñado por la persona asignada a la medida de las necesidades del puesto, teniendo que ser una persona altamente competitiva en su área. Pero el liderazgo, además, tiene que atender otros **aspectos básicos que contribuyen al éxito del equipo**, propiciando que los empleados se sientan comprometidos, trabajen más eficientemente y así, multiplicar el rendimiento del equipo y aumentar la satisfacción del cliente, preparémonos para estudiarlos.

Subtema 1. Competitividad personal

La **competencia personal es algo implícito en los profesionales de hoy en día**, la superación para alcanzar los mejores puestos de trabajo se hace presente. El trabajo en equipo, obviamente, requiere que sus lugares estén ocupados por miembros competitivamente aptos para desarrollar las tareas que demandan los resultados que deben ser sobresalientes y exitosos. El tener personal que no está a la altura y que es incompetente retrasa el trabajo en equipo y reduce los índices de productividad para el logro de objetivos.



Gostik y Elton (2011) afirman que las llamadas **características blandas** como: fijar metas, comunicación, confianza, formalidad y reconocimiento, son rasgos clave que deben ser asimilados por todos los miembros del equipo, para que ellos puedan estar realmente comprometidos con su trabajo y esto, así mismo, les aporte competitividad personal.

Para avanzar es necesario contar con personas que cumplan con las necesidades del momento, ya que de otra forma el corregir errores ocupando tiempo valioso, retarda todo el desempeño del equipo.

Por esto mismo los **equipos exitosos exigen integrantes altamente competitivos** que puedan alcanzar metas en tiempos cortos, sin sacrificar la calidad en el desarrollo de sus proyectos. La interdependencia de los miembros hace que se busque la información, el conocimiento y las habilidades que hagan falta entre sus compañeros, lo cual debe darse si hubo una buena selección, considerando la competitividad personal. El equipo se nutre de esta misma competencia, ya que así contará con personas que puedan desempeñar los roles requeridos, generándose y retroalimentándose la energía colaboradora, que lo hace funcionar activa y eficientemente.

La **labor del líder** debe ser no sólo esencialmente desempeñada para apoyar la definición de la visión del equipo, superar obstáculos y celebrar reconocimientos, además **debe iniciar con la selección de gente capaz para realizar las funciones requeridas**; además, si un integrante ya fue contratado para un proyecto, detectar cuando simplemente no es apto para determinado puesto, porque no puede tener una colaboración fluida con sus compañeros o no responde correctamente a lo complejo de su tarea.

Subtema 2. Liderazgo básico

De acuerdo con una investigación realizada para el libro *The Carrot Principle*, (Gostik y Elton 2011), se encontró que los líderes más exitosos, daban al personal la impresión de ser competentes en estas áreas básicas:

Tareas básicas	Lo cual significa
Fijar metas	Saber a dónde vas
Comunicar	Usar de forma inteligente la voz y los oídos
Confiar	Crear en los demás y hacer que ellos confíen en ti
Rendir cuentas	Hacer lo que has dicho que harás
Reconocimiento	Apreciar los puntos fuertes de los demás

El resultado de la investigación reporta que los equipos, con líderes que ponían en práctica estas características, eran más de tres veces mayor en su rendimiento, lo que también repercutía en el aspecto moral de los integrantes del equipo siendo mayor y por supuesto en la satisfacción del cliente.

Otro aspecto interesante a considerar, es que no sólo es necesario ser bueno en lo que se hace, sino en el cómo se hace, ya que las características llamadas “blandas” que mencionamos anteriormente, tienen un gran impacto en los resultados del equipo, por más básico que esto pueda llegar a ser. Entre mayor sea el número de personas que presenten estas características, no solo considerando a los directivos, los resultados son superiores ya que existe un mayor compromiso de los miembros del equipo.



Subtema 3. Compromiso adquirido



En cualquier área de nuestras vidas, el **compromiso** es un elemento necesario para que las cosas sucedan. Si la gente no se compromete, la vida sigue su curso sin concretar específicamente algo. En el trabajo en equipo existe un objetivo y, es necesario, para llegar a cumplirlo, adquirir este compromiso del que hablamos.

La *Best Companies Group* (BCG), organizada por compañías socias de Estados Unidos y Canadá, se encuentra dedicada a dirigir programas e investigaciones sobre lo mejor en diferentes áreas, como la lista de “los mejores lugares para trabajar”. Esta división (BCG), descubrió que las

variables a estudiar para saber si un empleado se encuentra comprometido con su equipo, son las siguientes (Gostik y Elton, 2011):

Variables de empleado comprometido con su equipo

- 1. Satisfacción general del empleado**
- 2. Probabilidad de que el empleado recomiende el trabajo a un amigo**
- 3. Probabilidad de que el empleado recomiende los servicios o productos de la compañía**
- 4. Probabilidad de que el empleado siga en su puesto de trabajo al menos dos años**
- 5. Probabilidad de que el empleado esté dispuesto a hacer un sobreesfuerzo si es necesario**

La investigación de la BCG arrojó, como resultado, que los empleados que se encuentran de acuerdo o muy de acuerdo con los temas relacionados a estos cinco puntos se encuentran comprometidos y con un sentimiento de pertenencia al equipo. Este tipo de empleados tienen como características las siguientes:

- 1. Trabajan en departamentos que se enfrentan a problemas**
- 2. Proporcionan innovación e ideas**
- 3. Desean contribuir al éxito de la empresa**
- 4. Sienten que están ligados emocionalmente a las perspectivas y misión de la empresa**

Como se puede observar, el compromiso genera beneficios tangibles a los equipos de trabajo, ya que los miembros poseen tales características significativas, para que se contribuya a concretar metas exitosamente.

El conocimiento de estos temas: competitividad personal, liderazgo básico y compromiso adquirido, nos ayudan a reconocer la importancia de retomar lo básico. Con ello contamos con sustento sólido que nos permite continuar el camino para **enfrentar retos**, este tema se desarrollará a continuación.

¡Quiero más!

Para conocer un ilustrativo ejemplo acerca de **cómo es mucho más fácil mantener la motivación del personal viva** te invitamos a ver los siguientes videos.

- **The Carrot Principle by Chester Elton |Book Brief** en <https://www.youtube.com/watch?v=eVzsc8MCnCc>
- **Adrian Gostick: Teaching The Carrot Principle** en <https://www.youtube.com/watch?v=KgZmGhSThrw>

Mi Reflexión

Ahora que has estudiado las áreas básicas que emplean los líderes exitosos en sus equipos, ¿crees que éstas pueden contribuir para mejorar el concepto de la competencia personal y del compromiso de los empleados?, ¿podrás describir qué diferencias habrá entre las empresas que aparecen en la lista de “los mejores lugares para trabajar” y las que no?, ¿qué conocimientos sobre el trabajo en equipo podría ayudar a convertir a las empresas buenas en compañías muy buenas?

Bibliografía

Gostik, A., Elton, Ch. (2011). *Buenos Equipos Proyectos Imbatibles*. México: CONECTA.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.