



COLEGIO ANTONIO NARIÑO

H.H. CORAZONISTAS

BOGOTÁ

LOS EXCELENTES RESULTADOS QUE SE LLEGA A OBTENER AL SABERSE ORGANIZAR Y AL TRABAJAR EN EQUIPO

Indicadores básicos de éxito



Sentimiento de logro

Implica que los resultados satisfagan no sólo a los clientes sino también a los objetivos propios del equipo. Es clave que se sientan orgullosos de su resultado.



Interacciones positivas

Es importante que el ambiente de trabajo sea grato, positivo y satisfactorio. Debe abundar la retroalimentación, más de reconocimiento que de crítica constructiva.



Aprendizaje

Es clave que las personas sientan que el trabajo en equipo les agrega valor, lo que les permite crecer y desarrollarse personalmente.

MAYO - 2024

LOS EXCELENTES RESULTADOS QUE SE LLEGA A OBTENER AL SABERSE ORGANIZAR Y AL TRABAJAR EN EQUIPO

El encanto del trabajo en equipo, está en las pequeñas interacciones cotidianas que conducen a las victorias y al sentido de pertenencia.

De la misma manera en la que tenemos hábitos personales que pueden ser buenos o malos, todos los equipos tienen hábitos que facilitan el trabajo y otros que los interponen en el camino.

Siempre es posible identificar lo defectuoso, lo malo y cambiarlo hacia algo positivo.

En el equipo o equipos, tenemos que preocuparnos sobre cómo se trabaja con los asociados ya que la culpa no suele ser de las personas que componen dichos equipos.

Los hábitos de equipos, sus costumbres, su estilo, sí se da en la realidad, lo reconozcamos o no.

Trabajamos y participamos en hábitos de equipo dañándolos, o trabajamos para cambiarlos y mejorarlos.

Sea cual sea tu papel en tu grupo y compañía, tienes siempre la capacidad de cambiar los hábitos de equipo.

Mover montañas es complicado; mover piedras es más fácil

La forma de lograr que los hábitos permanezcan, es mediante la repetición constante y la retroalimentación positiva.

El cambio se produce cuando pasamos de la acción y de las decisiones individuales, a la acción y alas decisiones sociales y grupales.

Cuando empiezas la tarea de cambiar los hábitos de equipo, no es suficiente con hablar solamente del "cómo"; tienes que hablar sobre el "por qué del cambio".

En las victorias cotidianas, en el sentido de pertinencia y en la colaboración, todos podemos participar.

Cuanto más trates de abarcar, más tiempo llevará el proyecto y más complicado será mantenerse concentrado en él. Tratemos de mover piedras, en lugar de montañas, si queremos llegar a algo y ser efectivos y prácticos.

En el equipo del que haces parte integrate, trata de siempre de: manifestar gran sentido de pertenencia; reflexionar y ser decidido ante la toma de decisiones; establecer objetivos concretos y las debidas prioridades de acción; el llegar a poseer y ejecutar una verdadera planeación; crear y mantener la mejor comunicación entre los integrantes; el tener un verdadero espíritu de colaboración; el organizar y llevar a cabo las oportunas, programadas y organizadas reuniones de aclaración, de organización y de evaluación.

Cuando os encontréis ante algún problema o causa de retraso, exigiós el contestaros al: ¿Por qué ocurrió esta situación o se nos dió tal resultado? Trata de comenzar con alguna hipótesis y de experimentar, en lugar de resolver el problema.

El cambio de los hábitos de equipo, no es una tarea individual ni de fuerza, se trata de generar armonía entre los componentes.

Trata a todo el mundo, como ser humano en tus organizadas reuniones.

Ante las posibles decisiones de corrección y del mejoramiento con las diferentes actividades, pregúntate: ¿lo estás haciendo ahora? ¿no?; entonces ¿por qué no intentarlo y experimentar qué ocurre?

El comprender los hábitos y costumbres de equipo y el saber qué es lo que se debe cambiar, no es la etapa más difícil; lo difícil es el practicarlos constantemente, hasta que se conviertan en hábitos arraigados para todo tu equipo.

Para crear gran sentido de pertenencia en el trabajo y equipo correspondiente: los valores de la compañía o del trabajo deben ser y estar claros y orientar la acción del equipo.

Los empleados o trabajadores, deben ser valorados más como personas que por su rendimiento. Debe darse el conocimiento mutuo entre las personas, tanto desde el trabajo como fuera del trabajo.

Los miembros del equipo se apoyan unos a otros en tiempos de triunfo y de dificultades.

Los trabajadores o miembros del equipo se dan cuenta que su trabajo tienen gran importancia.

Los miembros del equipo planifican su trabajo diario: semanal, mensual, etc, basándose en los objetivos diarios, mensuales, trimestrales y anuales del equipo.

Los proyectos deben tener fechas claras y concretas, de inicio y del final.

Los miembros del equipo saben cómo responder cuando cambia las situaciones o circunstancias y saben adaptar sus planes y prioridades.

El respeto en la organización permite que las personas hablen libre y abiertamente.

Se deben organizar conversaciones frecuentes para hablar sobre el modo en que se está trabajando como equipo.

En toda organización se fomenta, expresa, se mantienen y se respetan los límites; que nadie se sienta sobrepasado por el exceso de tareas.

Las reuniones de equipo están bien dirigidas y son constructivas; tienen un orden del día, un moderador y las personas adecuadas.

Los temas de actuación de las reuniones se registran, se asignan y tienen fecha de vencimiento.

Los equipos trabajan por mantener el orden del día, pero son flexibles para modificar el rumbo cuando se presenten desafíos o situaciones urgentes inesperadas.

Debe llevarse a cabo la evaluación sobre los hábitos y costumbres del equipo, para descubrir dónde y el cómo empezar.

Es más importante elegir un hábito o actitud y comenzar a trabajar en él, que organizar sobre cual hábito perfecto por el que empezar.

El sentido de pertenencia, es la sensación de un propósito compartido, de seguridad e integración en un grupo.

Los equipos con alto sentido de pertenencia, tienden a estar mejor preparados, porque donde hay mayor pertenencia y confianza, tiende a ver mayor participación en el proceso y en el establecimiento de los objetivos.

La pertenencia ayuda a establecer objetivos y da la oportunidad a los equipos y sujetos para ser más abiertos y honestos.

Trata de aprender formas en las que tu equipo pueda crear mejores actitudes y mejores hábitos, respecto a la pertenencia.

Para incorporar valores en el tejido de la cultura de tu equipo, se necesita un esfuerzo deliberado y constante; tienes que convertir dichos valores en hábitos de tu grupo o equipo.

¿cómo puedes crear hábitos o actitudes que permitan que tu equipo los ponga en práctica?. Trata de hacer una lluvia de ideas con las conductas que quieres que se fomenten.

Procura y favorece el ambiente para que el equipo hable sobre los hábitos, costumbres y conductas específicas que pongan de manifiesto los valores de tu equipo o empresa.

Es preferible poner en práctica un valor y señalarlo concretamente, el hacer hincapié en donde fallan tus hábitos y acciones.

La pertenencia se construye gracias a los lazos que nos unen unos a otros, tanto los fuertes como los débiles.

Cuanto mejor nos conozcamos unos con otros, mejor será la colaboración y la comunicación.

Aprende a celebrar el trabajo de todos y te dotarás del suficiente combustible para animar e impulsar a los miembros de tu equipo en los días sucesivos.

Si, si: pregúntate y da respuesta al logro importante que quieres celebrar con tu equipo por los resultados obtenidos; incluso reconoce ese algo especial que viste llevar a cabo por algún miembro de tu equipo.

Un equipo de pertenencia deja espacio para que todos sus miembros contribuyan y hagan lo que se les dé mejor.

Cuando dejas espacio a todo el mundo para que contribuya de la mejor manera posible, logra las mejores contribuciones.

Crea el hábito de compartir con antelación el tema de las reuniones, los problemas a analizar y resolver, así como las expectativas y posibles resultados.

Ante las posibles y necesarias reuniones te tienes que preguntar y contestar el cómo dejar espacio a los compañeros de equipo para que contribuyan de la forma en la que se sientan más cómodos. A



veces también con algunos, se les puede permitir el que presenten sus ideas por escrito, en vez de asistir a la lluvia de ideas.

La mayor parte del tiempo, se trata simplemente de problemas que no deberían tomarse de forma personal. La mayor parte del tiempo, los problemas son parte integrante del trabajo.

La razón por la que es útil hablar de los problemas es que otorga a tu equipo un lenguaje para abordar dichas situaciones sin ponerse a la defensiva.

Cuando concedemos a nuestros compañeros de equipo y a nosotros mismo la gracia y el beneficio de la duda, nos permite abordar los problemas sin sentirnos a la defensiva.

Aprende a gestionar los problemas que se te presentan y que se nos presentan. Pregúntate: ¿Dónde suelen darse los problemas en el proceso de tu equipo? . ¿qué es lo que hace que ocurran y que puedo hacer para abordarlos? ¿qué costumbres, actitudes y hábitos pueden añadirse para evitar que ocurran dichos problemas? ¿qué costumbres, actitudes y hábitos pueden eliminarse?

El sentido de pertenencia es el ingrediente para transformar a un grupo de personas en un equipo de alto rendimiento.

Trata de demostrar y de hacer valer tus valores y de ponerlos en práctica, tanto individualmente como en sociedad o en público.

Proponte incluir a cada uno en los miembros de tu equipo en los proyectos y las diversas reuniones.

Seamos comprensivos con las demás personas cuando surjan los posibles problemas y no seas negativo, sino animador y siempre positivo.

¿Cuál es el mejor proceso para aprender cómo se toman las decisiones?.

Cuanto más aprendas sobre el cómo se toman las decisiones en tu organización, más capaz serás de hacer tu propio trabajo y de interceder en nombre de tu equipo.

Que siempre quede claro quién es el responsable de llevar a cabo la decisión que socialmente o en equipo se tomó. Cuando dos personas son responsables de una tarea, es muy probable que no se lleve a cabo, ya que se asumirá que la otra se responsabilizó y viceversa.

Cuando mejoras tus hábitos de equipo relativos a la toma de decisiones, permites y favoreces una verdadera colaboración, asociación y cordura para sus miembros.

Llevar un registro de decisiones, ayuda a la gente a comprender cómo se toman, ya que documentas no sólo cual es la decisión, sino también el motivo por la que se tomó.

Ante las decisiones tomadas en equipo, al cabo de unos días se puede preguntar: ahora que han tenido tiempo para pensar lo debido: ¿qué les ha parecido? ¿les preocupa algo? ¿Surgió algún otro problema en los días pasados?.

No caigas en la tentación que al haber tomado tus decisiones, vas a obtener siempre resultados catastróficos e irreversibles para el resto de tu vida, así como de que jamás podemos recuperarnos.

Comprende que la mayoría de las decisiones no son tan arriesgadas ni irreversibles como creemos.

En las decisiones también se debe contemplar la actitud emocional. El ignorar el componente emocional, atendiendo simplemente el aspecto racional, lleva a los equipos a posibles insatisfacciones e incomodidades.

Al determinar los objetivos y prioridades al llevar a cabo, nos ayudan a saber lo que hay que hacer en el instante, en el mundo actual.

Siempre se debe pensar en la capacitación y en la preparación que poseen los integrantes y cada miembro del equipo, ya que, si no se piensa en la preparación: ¿Cómo se puede esperar que tu equipo tenga un alto rendimiento?

Un equipo con un bajo sentido de pertenencia, tendrá un nivel menor de preparación de otro con un sentido de pertenencia y rendimiento extremadamente altos.

Muchos objetivos se suelen tomar sin tener en cuenta la preparación. Si no tienes idea sincera del nivel de preparación de tu equipo, no podrás tomar objetivos razonables; pero cuidado, que muchos equipos con el conocimiento y los medios suficientes siguen sin ser capaces de hacer debidamente el trabajo; también se necesitan los buenos hábitos de equipo que les permitan obtener los buenos resultados.

Trata de preguntarte frecuentemente el: ¿hasta qué punto está preparado y actualizado tu equipo?

Nuestro trabajo puede resultar alegre significativo y enriquecedor cuando comprendemos los componentes emocionales que rodean la forma en que avanzamos hacia los objetivos.

Cuanto más intentemos descartar nuestra naturaleza irracional, emocional, más difícil será avanzar en los objetivos.

La sanción y el dolor pueden ser un motivo muy poderoso, pero resulta difícil el motivar a la gente mediante la sanción, el miedo o el dolor. El dolor no crea el mejoramiento laboral, ni el mejor sentido de pertenencia. Las recompensas vienen siendo grandes elementos motivadores en el trabajo, de sentido de pertenencia y de creatividad ante la innovación.

Los seres humanos, ante el trabajo, pensamos y tendemos a elegir lo más fácil.

En una competición entre un objetivo fácil y otro ambicioso, un equipo con alto sentido de pertenencia y rendimiento, puede inclinarse hacia el ambicioso; saben que el esfuerzo si vale la pena.

Si te das cuenta que tienes que recordar una y otra vez a la gente lo que está haciendo y el por qué, puede ser que el equipo no esté motivado lo suficiente para hacerlo por sí mismo.

Si eres alto directivo, llega a comprender y a saber las motivaciones internas de tus equipos y crea objetivos que estén en sintonía con dichas motivaciones.

Ten por cierto que, si no estás dispuesto a crear un presupuesto para tu proyecto, no estás dispuesto a progresar.

Si no has dejado margen para el fracaso, nunca crearás espacio para que tu equipo alcance un éxito real.

Centrarse en mejorar los hábitos del equipo y su capacitación permanente, es una de las formas más rápidas de obtener los mejores rendimientos, sentido de pertinencia y satisfacción.

¿Nos hemos venido preguntando el dónde estamos y qué estamos tratando de hacer?

A través de la planificación vamos a obtener la forma del como llegaremos a lo que queremos. La planificación es tarea de todos. Se debe intentar hacer de la planificación una habilidad fundamental dentro de la empresa o institución.

Cuando alguien de la empresa o institución tiene una idea, debe encargarse de idear un bosquejo de plan para ponerla en marcha y hacerla realidad. Las ideas no se hacen realidad sin un plan.

Vale la pena dedicar tiempo a aprender a planificar bien a enseñar a los demás miembros de tu equipo.

Una mala planificación produce un mal rendimiento.

Una buena planificación debe:

- ❖ Concretar el objetivo que se intenta conseguir
- ❖ Debe poseer un cronograma, es decir el calendario definido durante el cual se juntará el plan
- ❖ La asignación de las personas específicas y adecuadas para llevar a cabo dicho plan.
- ❖ El compromiso de compartir, consultar y actualizar el plan

Tienes que asegurarte que el plan se comparte, si no quieres paralizarte por no contar con los demás.

El propósito de un plan no solo es que todos estemos en sintonía, sino el de mantenernos en el buen camino conforme a avanzamos.

La mayoría de la gente, ante su trabajo, preferiría tener más tiempo, sabiendo que puede haber imprevistos y tener que hacer su trabajo en el último momento.

Resulta positivo adoptar la filosofía de tratar de hacer las cosas con el fin de saber qué es lo que pasa y después actualizar el plan en función de lo que ocurre.

Los planes están hechos para cambiarse. Cuando planifiques para adaptarte, estarás más preparado para enfrentar los inevitables retos que surgirán.

La atención es el recurso más escaso que suelen tener tus compañeros de equipo.

La claridad frente a los diferentes conceptos y realidades de la vida, requieren valor.

Cuando nos embarga un miedo excesivo, nos resulta difícil crear la claridad de comunicación que necesita el equipo para avanzar. Claro que la comunicación basada en el miedo a veces puede disfrazarse de demasiado valiente.

Existe una diferencia entre mantener conversaciones radicalmente sinceras, en la que todos estén abiertos a decir su verdad y airear las quejas de forma hiriente y llamarlo "conversación valiente". Este tipo de conversación sigue basándose en el miedo, pero en lugar de estar a la defensiva, la gente reacciona de forma agresiva.

Una buena comunicación debe ser: proactiva, previsiva y breve

Proactiva: haciéndole saber a la gente lo que está pasando, sin que te pida una actualización del estado. No hagas que te pregunten tus compañeros, cómo va el proyecto; al contrario, anticipáte en intenta adelantarte.

Ante la actitud proactiva se elimina la ansiedad emocional y la necesidad de buscar la información que tú tienes.

La comunicación previsor, consiste en pensar en las preguntas que podrían tener sobre lo que estás comunicando e intentar responderlas antes de que sea necesario hacerlas. Por ejemplo, el ¿cuándo?, el ¿Dónde?, ¿Quiénes se harán presentes?... etc, etc.

La comunicación proactiva y previsor quita la carga emocional a las personas con quienes te comunicas.

La comunicación previsor garantiza que todos operen desde el mismo contexto, el que aporten todo su ser al trabajo y que se pueda participar más plenamente.

La comunicación breve, implica una amabilidad increíble con tus compañeros de equipo. Las comunicaciones breves, proactivas y previsoras, son más fáciles de leer, de descifrar y de responder.

La brevedad no se puede confundir con la grosería.

A veces ante los posibles problemas frente a los resultados, conviene preguntarse: ¿qué condiciones está provocando que se incumplan los plazos y se esté duplicando el trabajo? La respuesta es que tiene que ver principalmente con la estructura de la composición del equipo, que con las personas implicadas.

Los equipos deben construir estructuras más abiertas, así como que las funciones necesarias sean distribuidas eficazmente por todo el equipo.

El saber quiénes son el ejecutor, el revisor y el coordinador, es útil para determinar cómo se va a colaborar y a reducir la carga cognitiva, emocional y social en el equipo.

A través de los ejecutores, es que el trabajo se lleva a cabo de forma personal. A través de los revisores, se vigila la calidad de los resultados y que los ejecutores se mantengan concentrados en la producción.

Los coordinadores tienen como misión, coordinar al ejecutor y al revisor y coordinarse con elementos externos al equipo.

Si tu equipo no logra sus objetivos, podría deberse a una falta de claridad, de objetivos y de prioridades...; entonces se podría compensar hablando a quien se puede añadir al equipo para obtener los objetivos propuestos.

Se debe llegar a diagnosticar lo que está ocurriendo en cuanto a la colaboración a tu equipo y dónde se puede eliminar el despilfarro.

Todo el equipo necesita tener a la mano uno o varias personas capaces para resolver los problemas que surjan, así como que estas personas estén dispuestas a capacitar y a enseñar a los demás de su equipo y a entusiasmarlos en la solución de dichos problemas.

Ante tu equipo y sus concretos resultados pregúntate: ¿Dónde podría mejorarse la colaboración, incluso cambiando funciones y responsabilidades? ¿tienes las personas adecuadas para los lugares adecuados? ¿conoces la supercapacidades de tu equipo que pueden ayudar a dar solución a los posibles problemas? ¿quiénes son capaces de dar más flujo al trabajo?

Todos trabajamos a nuestra manera utilizando herramientas distintas.

Se deben crear hábitos de equipo que permitan a las personas hacer su trabajo de mayor valor de la forma que le resulte más cómoda, al tiempo que les proporciona visibilidad y responsabilidad para que puedan colaborar bien con sus compañeros de equipo.

¿A veces si preguntamos directamente al sujeto sobre qué hiciste hoy? ¿hasta dónde has llegado del proyecto?; puedes herir y obrar a la defensiva. Ten en cuenta tu formación acerca de la correcta comunicación a través de la capacidad proactiva y previsor. Trata de ser positivo y deja de dudar a través de las interrogaciones o excesivas preguntas sobre los resultados que vas obteniendo.

Dejemos claramente y concretamente la tarea o tareas a realizar; escríbelas como si otra persona tuviera que leerlas en el futuro y actuar sin más explicaciones.

Redactar descripciones claras de las tareas es una forma de cuidar de ti mismo en el futuro y de tus compañeros de equipo en el presente.

No des por sentado que tienes que ser la única persona en pretender arreglar el problema. No tienes por qué saber hacerlo todo, pero si debes saber a qué persona acudir que esté capacitada en resolverlo.

Se debe definir concretamente la persona o las persona a quienes les corresponde ejecutar la tarea determinada.

Mediante las citadas y necesarias reuniones, se aumenta y experimenta el espíritu de pertenencia; ves en acción la toma de decisiones, el establecimiento de objetivos y la planificación, mejora la comunicación y la colaboración.

A través de las reuniones se llegan a ver y analizar los malos hábitos y también los desaciertos.

Las reuniones pueden ser un poderoso multiplicador de fuerzas o un poderoso reductor de fuerzas.



Para la celebración de dichas reuniones, lo importante es trabajar con tus compañeros para encontrar la opción que mejor se adapte a todos sus horarios.

Las reuniones deben celebrarse de forma intencional y habitual; como una fuerza multiplicadora de la capacidad de tu equipo o también para lograr hacer mejor el trabajo.

Si necesitas tener una reunión diaria porque no tienes otra forma clara de mantener a todos por el buen camino, resulta una forma cara de solucionar un problema de planificación.

A cada persona, las reuniones le afectan de forma única. Asegurémonos que cada reunión del calendario multiplica la fuerza de los esfuerzos de nuestro equipo, en lugar de agotarlo.

Pregúntate el qué se puede hacer para que nuestras reuniones sean menos estresantes, más eficaces y para que nuestro equipo las considere un multiplicador de fuerzas.

El objetivo de una reunión de toma de decisiones, es reunir el número adecuado de personas en la mesa, para pasar de la información a la decisión.

Las reuniones de planificación están diseñadas para conseguir que el equipo esté de acuerdo con una determinada línea de actuación y adecuar tu actividad a un cronograma.

El objetivo de una sesión de lluvia de ideas es generar posibles soluciones y líneas de actuación.

Las reuniones de vinculación fomentan el sentido de pertenencia y compenetración, como también, el irse conociendo mejor.

Las reuniones de revisión, el examinar las actividades anteriores y ver qué funcionó y qué no resultó positivo, así como el desarrollar ideas que se puedan aplicar a planes y proyectos actuales o futuros.

Las reuniones de actualización, tienen por objetivo el mantener a la gente informada sobre lo que ocurre y dar la oportunidad de poder hacer preguntas.

No se puede solicitar una reunión sin un orden del día y sin determinar quién será el moderador.

Nos preguntamos en el periodo más reciente: ¿qué retos tienes y te has propuestos?. ¿Qué es lo que te ha dificultado el trabajo? ¿Cómo van tus relaciones con tus jefes de equipo y también con los demás? ¿qué te interesa en el futuro?

Las reuniones se justifican al: poder tomar decisiones, al tener una buena planificación, al proponerse una acertada lluvia de ideas, al crecer la vinculación, la actualización y la revisión.

Cuando tus compañeros de equipo entiendan cómo trabajas, pueden ellos apoyarte mejor, puedes intercambiar con ellos y confiar mutuamente.

Pregúntate y respóndete a: ¿qué debo cambiar para que tu equipo se sienta cómodo y satisfecho? ¿cómo se podría mostrar al equipo la persona dopta y capacitada para mostrar cómo se hace y se debe hacer el trabajo para que mis compañeros aprendan y puedan apoyar más y mejor el proyecto asignado?.¿cómo comparte tu equipo su trabajo?

El llevarse trabajo constantemente a casa resulta desmoralizador y frustrante a nivel personal; también puede ser injusto a nivel de equipo.

En un entorno de equipo, no tiene por qué ser necesario el trabajar en solitario; a lo mejor te viene mejor trabajar con algún compañero y resolver el problema en común.

Las reuniones y la colaboración son lugares perfectos para empezar a buscar hábitos que cambiar.

Piensa en comentar los proyectos tanto individuales como colectivos que tu equipo podría llevar a cabo en el futuro.

¿Cómo crees que puedes capacitar a tus colegas de equipo? ¿Cuándo es que haces mejor tu trabajo? ¿en dónde?

Cuando veas un problema, crea un plan para solucionarlo o llama a la persona capacitada que te oriente y te ayude a resolverlo. Hazte cargo del problema y asume la responsabilidad de solucionarlo. Pregúntate y halla quién creó el problema y cómo puedes darle solución.

Piensa en los tipos de problemas habituales con los que se encuentra tu equipo y qué debes cambiar en tus hábitos de equipo para que puedas abordar dichos problemas.

Si estás dispuesto a mostrarte vulnerable frente a tu equipo sobre tus propias debilidades, lograrás evitar que esas debilidades se conviertan en un problema.

Si luchas en silencio, en lugar de decirlo a tu equipo que tienes tal o cual debilidad, acabarás pareciendo que no puedes emprender nada ni tener un buen rendimiento.

Se necesita mucha confianza en el sentido de pertenencia para admitir la vulnerabilidad.

Los equipos con mayor rendimiento, son los que conocen tan a fondo los puntos fuertes y débiles de los demás, que pueden apoyarse mutuamente en cualquier tarea.

El pedir ayuda respecto a nuestras debilidades particulares, nos abre la oportunidad de ayudar a nuestros compañeros en aspectos que podrían ser nuestros puntos fuertes.

Como equipo tenemos que poder cubrirnos, apoyarnos y animarnos mutuamente.

Siempre que escuches a un compañero mencionar una de sus debilidades, darle las gracias por compartirlo, mejorarás la cultura de tu equipo.

En un equipo donde hay poca confianza empieza por compartir alguna de tus debilidades con las personas que confías; ellos también lo querrán hacer y así crecerá la confianza en tu equipo.

Trabajar en equipo significa que, si uno de tus compañeros se retrasa, también se retrasa al resto.

Pregúntate y da solución al: ¿Cómo podemos ayudar a nuestros compañeros cuando se quedan atrás? Ante ello elimina cualquier penalización y más bien intenta averiguar qué paso para darle solución. Una vez que hayas analizado la causa principal puedes empezar a buscar soluciones. “pregúntale que necesita y prepárate para proporcionárselo”

Recuerda que no estás para acusar a tus compañeros, sino para escuchar y comprender. No se trata de imponer sino de construir verdaderos puentes de comunicación.

Formar parte de un equipo en el que sabes que puedes pedir ayuda y que tus compañeros se unirán a ti, da una sensación increíble y satisfactoria; es fortalecedor saber que juntos se puede llevar a cabo tareas difíciles, se aumenta el espíritu de pertenencia.

Así como la pertenencia crea una base para rendir mejor, el buen rendimiento crea una base para la pertenencia.

Ante uno mismo y ante los demás, siempre se ha de reconocer y respetar el trabajo anterior de los demás.

El cambio de las costumbres de un equipo tiene que ver más con la sintonía entre sus miembros que por el poder.

En vez de convencer a tus compañeros de que tu camino es el correcto, el perfecto, trata de persuadir a tus compañeros de crear una visión de objetivo, una visión junto a ti y hallarás menos resistencia.

Cuando se trata de cambiar las costumbres en el equipo, no será venciendo a los contrincantes, sino será mejorando las asociaciones con tus aliados.

Manifiesta siempre empatía por tus compañeros. Piensa y cree que son competentes, que tienen buenas intenciones y que se esfuerzan

por formar parte integrante por tu equipo y trabajan para crear una solución que beneficie a todos.

Sigue pidiéndoles a tus compañeros su opinión y concluye que resolvimos juntos el problema, antes que hables de que el que lo arreglo fui yo mismo.

Ante el diseño y colaboración de posibles proyectos, es conveniente el motivar a los integrantes preguntándoles: ¿Qué te entusiasma de este proyecto?

Cuando notes que un compañero cambia de estar comprometido a desentenderse, habla con él. Y hazlo desde la empatía, en lugar de suponer que esta encontrará del cambio o del proyecto diseñado.

El hecho que tus compañeros estén desinteresados no tiene por qué ser malo, pero haya los por qué y plantea la solución.

Consigue la ayuda de tus compañeros de equipo mediante la empatía, comprendiendo su actitud y lo que puedan llegar a perder.

Recuerda que el objetivo es cocrear costumbres y nuevos hábitos, así como crear sintonía sin imponer a los demás.

Para dar informe del desarrollo de nuestros proyectos, informarles así: esto es lo que intentamos. Estas son algunas de las consecuencias imprevistas que estamos enfrentando. Esto es lo que estamos trabajando ahora.

Saber que se avecinan contratiempos y sorpresas y comunicárselo a los compañeros, es el primer paso para poder iniciar el proyecto de cambio y de mejoramiento.

Acostumbra a organizar lluvias de ideas sobre las posibles soluciones y trata de comentarlas en común.

En la mayoría de los casos un contratiempo no es letal para el proyecto; es una oportunidad para volver a intentarlo y de que tu practica en adelante sea mejor y más fuerte.

Cuando las cosas se descarrilen, ten la iniciativa de decírselo a quien o a quienes confías y especifica los puntos concretos para buscarle solución.

Ante los obstáculos y dificultades; ante los fracasos debe saber cuándo aguantar, cuando retirarte y cuando abandonar.

Puede que quieras retirarte si examinaste bien la situación y diste que lo que estás intentando hacer no funciona y necesitas centrarte en algo totalmente distinto. Puede que te dieras cuenta de lo que creías que era un problema en realidad, no lo era; o que lo que pasaba, era un problema tuyo y no del equipo.

Cuando las cosas, los objetivos del equipo vienen siendo incompatibles con lo que tú eres y con lo que tu pretendes llegar hacer, lo mejor que puedes hacer es encontrar tu sitio en otro lugar, que funcione mejor contigo y para tí. Retírate con honor y dignidad; jamás causes daño al equipo al que perteneciste.

Ten presente que siempre habrá una oportunidad de crecimiento, de cambio y de mejoramiento dentro de tu equipo.

Analiza los resultados y comprueba cómo has progresado y mejorado; así como el qué y el cuanto te queda para llegar al final de tus objetivos.

Recuerda y registra los cambios y mejoras que introdujiste en tu equipo.

El cambio de hábitos y de costumbres en tu equipo, tendiendo al mejoramiento, debe ser un proceso. Es común enfrentar obstáculos que limitan nuestro potencial cuando se trabaja en equipo. Estos inconvenientes se manifiestan como falta de planificación, comunicación confusa, metas poco realistas, etc.

La ilusión de que nuestras aspiraciones personales son suficientes para impulsar el progreso colectivo, es solo una ilusión.

La realidad es que los equipos de trabajo requieren hábitos y costumbres colectivas y optimas, tanto como los individuos necesitan desarrollar sus propias practicas personales de excelencia.

Según Charlie GuilRey, revela que: la trasformación a través de hábitos personales adquiere una dimensión aún más potente al ser aplicada en el contexto de equipo de trabajo.

Si, un simple cambio de hábitos puede impulsar resultados significativos a nivel individual, imagina el impacto que puede tener en todo equipo y finalmente en una entidad o empresa.

Puedes conseguir resultados extraordinarios, si sabes poner tus capacidades al servicio de los demás y al contar de forma, noble, sincera y desinteresada también con los demás.

PARA REFLEXIONAR Y CUESTIONARSE:

- Si no cambias de dirección es probable que termines donde empezaste
- Si quieres alcanzar la excelencia en las cosas grandes, desarrolla el hábito en los asuntos más pequeños
- ¡Qué maravillosa seria nuestra vida si aprendiéramos hábitos de vida que nos acercarán a los demás y nos ayudaran a construir una comunidad de seres humanos en plena ayuda y fraternidad!
- El riesgo de tomar una mala decisión es preferible al temor de la indecisión
- Los peores muros nunca son los que te encuentras en tu camino; los peores muros son los que tus pones en él.
- La planificación define el lugar concreto en el que quieres estar y el cómo pretendes llegar a él
- La planificación es una responsabilidad, más que una técnica
- Las palabras información y comunicación suelen usarse indistintamente, pese a que sean totalmente diferentes; informar es revelar algo y comunicar es que se hace algo y llegue a su destinatario

- Por lo general, nadie hace grandes cosas, pero juntos podemos hacer algo maravilloso con mucho amor
- Las reuniones bien concretas, bien preparadas y bien socializadas, producen resultados extraordinarios y grandes ideas
- Individualmente, somos una gota; juntos venimos siendo auténticos océanos
- Cambiar significa que lo que había antes no era perfecto y que lo que quiere la gente es que las cosas vayan a mejor, con auténticos y bien pensados nuevos proyectos y actividades.
- Determina exactamente quién eres y qué quieres en cada área de tu vida
- Escoge clara y concisamente una meta o destino en el cual enfocarte y dirigirte
- Crea un plan de acción detallado que te muestre cómo lograr tu éxito
- Desarrolla una autoconfianza sólida que te ayude a despejar y a continuar sin descanso.
- Persiste a través de las inevitables turbulencias, los fracasos y los cambios de ruta hasta llegar a tu destino.

HNO. ANGEL CORRES R.



Las 40 FORTALEZAS personales

- Creatividad
- Curiosidad
- Apertura mental
- Aprendizaje
- Clarividencia
- Audacia
- Persistencia
- Integridad
- Vitalidad
- Amor

- Amabilidad
- Inteligencia social
- Ciudadanía
- Imparcialidad
- Liderazgo
- Perdón
- Humildad
- Prudencia
- Autorregulación
- Estética

- Gratitud
- Esperanza
- Humor
- Espiritualidad
- Resiliencia
- Asunción de riesgos
- Búsqueda del éxito
- Adaptabilidad
- Analítica
- Comunicación

- Competencia
- Coherencia
- Desarrollo
- Organización
- Empatía
- Concentración
- Personalización
- Autoestima
- Valor
- Estrategia

