



Trabajo en Equipo

CLAVES PARA EL ÉXITO EN
ESTA CLASE Y EN LA VIDA.

Alto! Vamos paso a paso.

Aunque suena tentador saltar directo a dividir las tareas, se recomienda parar un tiempo y dedicar un espacio a pensar en las tareas en sí mismas y en objetivos durante el proceso.



Recomendaciones iniciales

Tomar decisiones en conjunto lleva a procesos más claros y eficientes, en los cuales los conflictos son más fáciles de resolver.

Tenemos que preguntarnos constantemente ¿qué pasos nos llevan más cerca a nuestras metas?

Los objetivos intermedios funcionan como un marco para la rendición de cuentas de los equipos.



Recomendaciones iniciales

Siéntense un tiempo y hagan el siguiente ejercicio:

Discutan sobre qué considera cada miembro del grupo como un éxito (¿a dónde quieren llegar con este trabajo, qué impresiones quieren causar y en quiénes? Etc).

Discutan también qué creen que sería un fracaso del trabajo para cada miembro del equipo.



3 componentes esenciales para las metas de trabajo: acciones, deadlines y métricas.

Cualquier plan debe incluir actividades clave, contingencias, puntos de control para monitorear el trabajo, lineamientos para mantener a los interesados informados y detalles sobre quién debe aprobar qué pasos.

Sin fechas límite las acciones planeadas se pueden quedar en una lista de deseos o de cosas por hacer.

Es necesario contar con formas de medir el progreso de las tareas, pues ayuda a entender qué se espera de cada individuo.

Deben impulsar a cada miembro a trabajar dura, pero siendo realistas: metas muy complejas pueden desalentar a personas que las sientan fuera de su alcance.

Hay que ser lo suficientemente claros para que no hayan múltiples interpretaciones.

Metas del proceso



Procesos claros ayudan a llevar a los individuos de un equipo hacia una unidad cohesiva.

Cada individuo puede entender de forma distinta en qué consiste la colaboración, además de contar con estilos y preferencias diferentes.

Es necesario, entonces, definir una cultura del equipo. La cultura es el conjunto de valores, creencias y normas compartido por los miembros del equipo. Esto permite la eficiencia, el buen servicio al cliente y el compromiso de los integrantes.

Preguntas guía

¿Cómo debe ser trabajar en este equipo?

¿Cómo deben ser las relaciones dentro del equipo?

¿Esperamos que la relación con los demás miembros trascienda al largo plazo? ¿Qué tanta interacción estamos buscando durante el trabajo en equipo?

¿Qué valoramos más? ¿Velocidad o precisión?
¿Tomar riesgos o el cumplimiento? ¿Ser innovadores o construir puntos fuertes?

¿De qué se puede y de qué no se puede hablar?
¿Qué actitudes son deseables y cuáles indeseables?



Todos para uno y uno para todos

Es importante incorporar las metas individuales en las metas grupales. De lo contrario existirán incentivos para satisfacer los intereses propios.

Esa información puede no salir a la luz directamente y es posible que sea necesario saber leer entre líneas.



Importancia de las conversaciones iniciales



Establezcan individualmente las metas que consideran (guiándose de lo mencionado antes) luego lleven esas propuestas individuales a una negociación del equipo.

Hay que buscar un balance tal que las metas del equipo se acomoden a las preferencias de la gente. Las personas trabajan mejor cuando se sienten cómodas.

Importancia de las conversaciones iniciales



Manos a la obra:

Con dos de sus compañeros realicemos el siguiente ejercicio:

Cuenten su mejor y su peor experiencia trabajando en equipo.

Decidan entre los miembros del equipo cuáles son las mejores anécdotas y las vamos a compartir.

Pero también hay que ir en contra de la corriente.

Es importante establecer algunas metas que saquen a los miembros del equipo de la zona de confort y creen capacidades futuras.

Por ejemplo, si la mayoría de miembros dice que no le interesa discutir, se pueden incentivar debates con disidencias constructivas y retroalimentación honesta.



Actividad: direccionar expectativas y preocupaciones.

Cada persona del equipo escriba individualmente 2 expectativas y 2 preocupaciones.

Luego, compártalas con el resto del equipo. Es posible que encuentre que algo señalado por alguien como expectativa haga parte de las preocupaciones de alguien más (sean lo mismo pero en otras palabras): "Espero que podamos trabajar de la forma más eficiente posible" y "temo que este trabajo me demande mucho tiempo".

Solución: trabajar de forma muy eficiente, respetando el tiempo de los demás.



Refuerza las metas

Mencionarlas al principio de cada reunión de equipo o preguntarse al final de la reunión ¿qué hemos hecho recientemente para avanzar hacia nuestras metas?

Ponerlas como una nota al pie en cada correo.



Recordemos que el mundo está lleno de incertidumbre.

Hacer seguimiento de qué se cumple y qué no y evaluar por qué.

No todo depende de nosotros, hay cosas que se salen de nuestro control.

<https://www.youtube.com/watch?v=DLpUev1FvS0>

<https://www.youtube.com/watch?v=QeunfLf uK-E>



Elementos de una promesa confiable

Condiciones de satisfacción.

Ejecutante competente.

Estimación realista del tiempo.

Promesas sinceras.

Mejor esfuerzo por cumplir.

Asumir responsabilidades por incumplir.



¿Cómo hacer un buen plan semanal?

- Identificar y acordar el trabajo que debe ser completado durante la semana.
- Nombrar un responsable de la ejecución de cada actividad.
- Acordar la meta a ser alcanzada y lograr el compromiso del responsable.
- Medir Porcentaje de Actividades Completadas y revisar qué impidió que se completaran algunas.
- Tomar acciones correctivas.

Condiciones para los equipos diversos, dispersos, digitales y dinámicos.

Dirección inspiradora: metas retadoras pero alcanzables y que motiven a los integrantes a lograrlas.

Estructura fuerte: es importante contar con normas y estrategias que desincentiven los comportamientos destructivos y motiven las dinámicas positivas.

Aprovechen la diversidad (género, ideas, conocimiento, habilidades, posturas, visiones) pues ayudan a tener mayor creatividad.

Todas las responsabilidades deben asignarse con igual cuidado, así sean más creativas o más tediosas. Pero es importante recalcar que cada actividad es de enorme importancia para el trabajo.

Vital contar con gran autonomía, pero también con feedback constante.

Las reglas son importantes: es esencial establecer una lista corta de las cosas que los miembros del equipo siempre deben hacer (como ser puntuales) y cosas que nunca deben hacer (como ser groseros).

Condiciones para los equipos diversos, dispersos, digitales y dinámicos.

Contexto de apoyo: tener sistemas de recompensas cuando se logre completar alguna tarea con éxito, acceso constante a la información compartida y asegurarse contar con los recursos necesarios.

Mentalidad compartida: para hacer frente a los problemas del “nosotros vs ellos” y de la información incompleta.

Hay personas que pueden saber cosas que otros no (expertos en algún tema, info privilegiada). Pero no agrega valor si no se comparte con los demás.



Dependencia digital

La dependencia digital puede el intercambio de información. El lenguaje no verbal y las señales del contexto brindan mucha información.

No todo es trabajo, es importante crear experiencias compartidas.

Hablar un poco de la vida al principio de cada reunión puede ser un buen ejercicio.



¿Cómo evaluar el equipo?

Resultados.

Trabajo colaborativo.

Desempeño individual.

Evaluar las 4 condiciones y los 3 criterios de efectividad. Ver cuáles puntan más bajo, sus interrelaciones y pensar en cómo corregir.



¿Cómo generar ideas?



El proceso de idear es aquel en el que se provoca a la creatividad usando toda la información que se tiene y llenándose de ideas en torno a distintas alternativas de solución. Una frase útil al momento de pensar en tener ideas es que: **“la mejor forma de tener una buena idea es teniendo muchas ideas”**

Responder las siguientes preguntas

¿Qué es?

1. Esta pregunta debe enfocarse en el aquí y el ahora, es decir, pensar en el presente.
2. Esto es importante porque ayuda a ampliar e incluso a cambiar la forma en que entendemos un problema o una oportunidad.
3. Ayuda a despejar otras necesidades y dar criterio para generar soluciones realmente diferenciadas.
4. Da un punto de vista profundo de **qué es** lo que realmente quieren y necesitan las personas que podrían estar interesadas en la solución encontrada.

¿Qué tal si?

1. En este momento se empiezan a generar ideas y a explorar soluciones posibles.
2. Es recomendable, al principio, pensar que todo es posible, y no descartar aún ideas. Nuevamente, lo mejor es tener muchas ideas, no descartar desde un inicio.
3. No pensar al principio en ninguna restricción, olvidarse de ellas, pensar solo en las posibilidades.
4. No solo se debe confiar en la imaginación, también es importante tener en cuenta la información recolectada (datos, cifras, testimonios, experiencias, gustos, sueños, necesidades, etc). Lo que antes definimos como un pensamiento integrador.

Responder las siguientes preguntas

¿Qué es lo que asombra?

1. Queremos crear algo novedoso, algo que impacte y que llame la atención.
2. Se debe realizar un filtro en el cual se busca conseguir aquello que logra cumplir con lo que los interesados en la idea quieren y a la vez es posible de llevar a cabo. En este punto se deben empezar a considerar los recursos con los que se cuenta, las capacidades, las limitaciones y las habilidades de quienes conforman la empresa.
3. Es decir, ahora debemos analizar todas nuestras ideas y buscar aquello que los clientes quieren, que es económicamente viable y que nuestros conocimientos y habilidades son suficientes para poder hacerlo.

¿Qué funciona?

1. Probar prototipos con usuarios reales.
2. Escuchar sus consejos, comentarios, quejas, recomendaciones, cumplidos y demás es realmente importante para poder mejorar poco a poco, y así, definir el producto/servicio final que saldrá al mercado.

Al momento de tener ideas

- Anotarlas todas, no descartarlas hasta no llegar a la fase que contempla las restricciones, recordar que al principio, las mejores ideas son aquellas que nacen sin límites, luego las acomodaremos a estos.
- Al principio, buscar tener la mayor cantidad de ideas.
- Lo importante es tener muchas ideas, no tienen que ser perfectas, ni deben ser inicialmente las mejores, poco a poco, con las siguientes fases estas tomarán forma y se ajustarán mejor a la problemática, los clientes y las restricciones.
- Concentrarse en tener muchas ideas ayuda a olvidar las soluciones obvias, lleva a imaginar y pensar de forma distinta.



Para evaluar y escoger ideas

- Discutirlas y ajustarlas, ver cómo se pueden convertir en opciones más realistas.
- Eliminar aquellas que son muy comunes, que prácticamente ya existen y además son complicadas, bien sea porque requieren de mucho entrenamiento, dinero, etc. No obstante, nunca eliminar nada por completo, puede que más adelante sirva al combinarse con otra idea que surja.
- Guardar para más adelante aquellas que son complejas de hacer (requieren mucho dinero, entrenamiento, tecnología, etc), pero que son originales, novedosas y deseables.
- Incluir, aplicar y buscar complementar o mejorar aquellas ideas que son comunes (ya existen, o ya hay algo similar) y que resultan sencillas de hacer (son económicas, se cuenta con los conocimientos y habilidades, existe la demanda y el gusto por estos productos/servicios y aún la oferta existente es insuficiente).
- Darle prioridad a aquellas ideas que sean nuevas en el mercado en el que se pretende entrar (puede que exista algo similar en otro lado, pero no en donde estamos) y que, además de novedosas y originales, sean posibles de llevar a cabo, es decir, que se cuente con los conocimientos y habilidades, con el dinero necesario y que además, sea evidente la necesidad de dicho producto/servicio en el mercado al que se pretende entrar.

Recap y Próxima clase

- Trabajo en Equipo:
 - Clave la comunicación
 - Planear fijando metas asequibles
- Actividad 2: Entrevista y Perfiles Profesionales : Lunes 29 de Agosto antes de las 5pm, por Bloque Neón