

Pensamiento Administrativo

Dedicados a divulgar los mejores conocimientos y prácticas de administración de las organizaciones y empresas.

2019-07-10

El mejor equipo gana I: La convivencia entre distintas generaciones.

El mejor equipo gana.
Por Isabel Carrasco.
Hablemos de Liderazgo.



El mejor equipo gana I: La convivencia entre distintas generaciones.

Adrian Gostick y Chester Elton en “The best team wins. The new science of high performance” han analizado más de 850.000 encuestas sobre compromiso de los trabajadores para desarrollar sus 5 disciplinas para los líderes de equipos a través de una guía de actuación para los líderes.

Ahora más que nunca son necesarios grandes líderes de equipos. Estamos en un momento en el que el cambio es constante, caracterizado por ser un mundo VUCA: volátil, en el que reina la incertidumbre, complejo y ambiguo y en el que para responder a los desafíos que plantea es necesario trabajar en equipo.

Diversos estudios han mostrado que los equipos más eficaces tienen una inteligencia colectiva que les permite realizar más trabajo y detectar los problemas con mayor rapidez, pero en la realidad la mayor parte de los equipos no son todo lo efectivos que pueden ser y con frecuencia están inmersos en grandes tensiones o en disensiones incapacitantes.

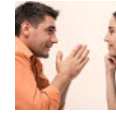
Estas disfunciones contribuyen a minar el entusiasmo, la energía y la creatividad de los miembros del equipo.

Una encuesta reciente, por ejemplo, realizada por salesforce.com mostraba como un 96% de los ejecutivos consideraban la mala comunicación y colaboración como las razones principales de los fracasos en el trabajo y sólo el 14% de los líderes (según otro estudio de Deloitte y Facebook) estaban completamente satisfechos con la habilidad para colaborar y tomar decisiones de sus equipos.

Por tanto, uno de los retos fundamentales con los que se enfrentan los directivos actuales es cómo pueden liderar a sus equipos para lograr un mejor desempeño teniendo en cuenta las distracciones y desafíos con los que se encuentran.

Hace unos años Google llevó a cabo un estudio para intentar descubrir cuáles

Entradas populares



Tus conversaciones pueden sumar o restar: Cómo aplicar el enfoque apreciativo.

Tu diálogo y tu conversación pueden sumar o restar. Por Maite Finch. Blog de Maite Finch. Tus conversaciones pueden sumar o restar: Có...



Gestión del talento: El modelo 70:20:10 de aprendizaje y desarrollo.

El modelo 70:20:10 de aprendizaje y desarrollo Por Guido Cattaneo. Blog de Guido Cattaneo. Gestión del talento: El modelo 70:20:10 de a...



4 tipos de frustraciones y 10 formas de superarlas.

Visión: ¿Oportunidad o frustración?. Por Dr. Ariel Orama López. El Rincón del Coach. 4 tipos de frustraciones y 10 formas de supera...



La fuerza interior: 3 pilares, 7 características y 4 formas de desarrollarla.

La fuerza interior: ¿Cómo desarrollarla? Por Jennifer Delgado. Rincón de la Psicología. La fuerza interior: 3 pilares, 7 característica...



Neuroliderazgo Emocional: La neurociencia pide paso en el liderazgo.

La neurociencia pide paso en el liderazgo. Por Luis Santamaría. TransForma. Neuroliderazgo Emocional: La neurociencia pide paso en el li...



Gestión del cambio organizacional: 10 problemas y las formas de superarlos.

Diez problemas en la gestión del cambio. Por Ricard Lloria. INED21. Gestión del cambio organizacional: 10 problemas y las formas de s...



5 formas de cuidar y promover el talento individual en equipos.

5 formas de cuidar y promover el talento individual en equipos. (y evitar los celos de los demás) Por Daniel Colombo. Blog de Daniel Co...

Comentarios

Interesante. Soy profesor de Comunicación Organiza... - 4/7/2019 - Jesús Picón

eran los factores más importantes para lograr un desempeño superior en los equipos de trabajo en su empresa (**Proyecto Aristóteles**).

Tras evaluar más de 250 atributos de 180 equipos llegaron a la conclusión de que los aspectos clave no eran el contar con los profesionales de más talento, ni con la mejor tecnología o la mejor mezcla de habilidades. Los 5 factores principales descubiertos por los investigadores eran:

- a).- **La seguridad psicológica.** Los miembros del equipo se sienten cómodos siendo vulnerables en el grupo y con confianza para asumir riesgos como el compartir una idea que puede ser considerada extravagante en otro entorno.
- b).- La confianza entre sus miembros. Éstos sienten que se pueden fiar unos de otros.
- c).- La claridad en relación a la estructura del equipo y a sus planes y metas.
- d).- El sentimiento de que el trabajo tienen un sentido personal.
- e).- La creencia de que su trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad.

Estos hallazgos se han confirmado con otras investigaciones como una realizada por investigadores del **MIT** y del **Union College** que analizó 192 equipos y encontró que aquellos con el grado más elevado de inteligencia colectiva y competencia, medido por el desempeño del equipo en numerosas tareas, mostraban una mayor sensibilidad social, especialmente en relación con la empatía con los pensamientos y sentimientos de los miembros del grupo.

Los profesionales jóvenes, también, muestran mayores deseos de trabajar de forma colaborativa que los pertenecientes a otras generaciones.

Los autores destacan que fruto de su experiencia e investigaciones han identificado una serie de características en su estilo de liderazgo que tienen en común los mejores líderes de los equipos modernos:

Disciplina I: Conocer y entender a las distintas generaciones y ayudar a que se lleven bien.

Disciplina II: Desarrollar a los profesionales.

Disciplina III: Potenciar la productividad ayudando a los profesionales de nueva incorporación y a los equipos a trabajar más rápido y mejor.

Disciplina IV. Cuestionar todo. Inspirar innovación a través de la discordia sana.

Disciplina V: No olvidar a los clientes. Crear alineación alrededor del servicio a los mismos.

Disciplina I: Conocer y entender a las distintas generaciones y ayudar a que se lleven bien.

En 2020 se espera que más de la mitad de los trabajadores en el mundo sean millennials. Esta generación presenta una serie de rasgos distintivos que deben ser conocidos por los directivos. Entre ellos tenemos:

- a).- Valoran muy positivamente el formar parte de equipos y esperan que sus directivos actúen como mentores y guías.
- b).- Les motiva más que a generaciones anteriores el recibir reconocimiento y feedback.
- c).- El deseo de que su trabajo tenga un impacto y que tiene un efecto positivo en el mundo.
- d).- La necesidad de aprendizaje para seguir desarrollando sus talentos e incrementando sus conocimientos.
- e).- La importancia que conceden al equilibrio entre vida personal y profesional.

Los autores proponen una serie de estrategias que no sólo motivan a los millennials fuertemente sino, también, al resto de las generaciones. Estas son:

Basically, the technology essay replicates the str... - 19/6/2019 - Anete Browng

There are so many types of essays; it can be hard ... - 19/6/2019 - Elan Proget

Thank you for sharing <https://aab-edu.net/> - 19/6/2019 - AAB College

Datos personales

manuelgross

[Ver todo mi perfil](#)

Feedly



Visitantes



Páginas vistas en el último mes



33,279

Suscribirse a

Entradas ▼

Comentarios ▼

Follow by Email

[Submit](#)

Mis diarios personales

- * **Pensamiento Administrativo** en Paper.li.
- * **Management** en Tweeted Times
- * **Hoy Día** en feedly.com

Referencias

[Reinventar las Organizaciones](#)

[Business Study Notes](#)

[Ciencia de la Administración Aplicada](#)

[104 strategic management models](#)

[Basic management models and theories](#)

1.- Adoptar rituales sencillos de reconocimiento

Éste es algo más que la expresión de gratitud. Cada momento de reconocimiento con un colaborador o equipo es una ocasión de comunicar una información vital, tanto para el que lo recibe, como para los que le rodean, lo que resulta especialmente importante, por ejemplo, para que los millennials sepan que están teniendo un impacto.

Ofrecer reconocimiento de forma regular no tiene por qué exigir mucho tiempo de dedicación. Hasta las breves expresiones de apreciación, si son frecuentes, pueden conducir a beneficios extraordinarios en relación con la satisfacción y compromiso de los profesionales. Gostick y Elton seguir las siguientes recomendaciones:

- a).- Aplaudir los intentos.
- b).- Reconocer lo más cerca posible del momento en el que se ha producido la acción. Esto es especialmente importante en el caso de los millennials ya que satisface sus deseos de gratificación instantánea.
- c).- Hacerlo frecuentemente.
- d).- Ser específico. Una alabanza genérica tiene muy poco significado para los profesionales, ya que se puede interpretar como un desconocimiento de las contribuciones individuales o que da igual la implicación o si se hace bien o mal el trabajo que el resultado es el mismo. Este estilo de felicitación colectiva e indiscriminada puede conducir al cinismo.
- e).- Reforzar de forma clara los valores clave. Reconocer públicamente los comportamientos asociados con los valores o principios fundamentales en la organización.
- f).- Celebrar formalmente los resultados significativos. Cuando se alcanza una meta importante se debe reconocer con un premio que sea significativo para el profesional. Puede ser algo intangible como su designación para un rol de liderazgo en un proyecto importante, o tiempo libre, por ejemplo o tangible como una recompensa formal. Depende de la persona y de lo que ésta valore.
- e).- Presentar los reconocimientos formales siguiendo los siguientes pasos: contar una historia sobre el logro reuniendo al equipo inmediato para que la escuchen y puedan añadir comentarios, resaltar un valor central que se ha demostrado y personalizar el momento.

2.- Establecer la transparencia en relación con los retos colectivos del equipo

Ser más transparente con el equipo en relación a los problemas que surjan, cómo el equipo puede enfrentarse a ellos, quién debe hacer qué son de los factores que más influyen en que los profesionales jóvenes sientan que son contribuidores valiosos y parte de un esfuerzo colectivo.

Joe Badaracco profesor de ética de los negocios en la Escuela de Negocios de Harvard recomienda a los directivos que si se dan cuenta de que están actuando de forma furtiva con frecuencia, pensando mucho lo que dicen antes de hablar o escondiendo cosas a sus colaboradores, deberían reflexionar sobre lo que está ocurriendo.

La transparencia es especialmente importante para los millennials. Debido fundamentalmente a las redes sociales nuestras vidas son más públicas y este hecho se está trasladando al entorno laboral. El secretismo, previamente aceptado como normal en el mundo de la empresa se considera algo anacrónico en la actualidad.

Los millennials han crecido con la creencia de que tienen el derecho inalienable

640 management models

Free Management Library

Leadership theories

Libros de Management

Management Methods, Models and Theories

MBA and Management Dictionary

Archivo del blog

▼ 2019 (346)

▼ julio (15)

[El mejor equipo gana I: La convivencia entre disti...](#)

[Desarrollo personal: 10 pasos para vencer el miedo...](#)

[Gestión del talento: El modelo 70:20:10 de aprendi...](#)

[5 formas de cuidar y promover el talento individua...](#)

[La fuerza interior: 3 pilares, 7 características y...](#)

[Neuroliderazgo Emocional: La neurociencia pide pas...](#)

[El arte de la delegación. 7 barreras que puedes ex...](#)

[Tus conversaciones pueden sumar o restar: Cómo apl...](#)

[Un canvas para el diseño de servicios públicos: Ex...](#)

[Los espacios de trabajo y el prurito territorial e...](#)

[Comportamiento organizacional: 7 claves para dar f...](#)

[Cinco claves para crear organizaciones ágiles segú...](#)

[4 capacidades que debería tener el líder incomplet...](#)

[8 estrategias para ejercer el liderazgo a través d...](#)

[El burnout: Cuidate de no terminar quemado por el ...](#)

► junio (56)

► mayo (59)

► abril (58)

► marzo (59)

► febrero (55)

► enero (44)

► 2018 (418)

► 2017 (660)

de participar y los buenos líderes les estimulan a ello lo que conduce a equipos más colaboradores. La participación en la toma de decisiones tiende a reducir el estrés, a incrementar la confianza y a crear una cultura en la que los profesionales se sienten más propietarios de los retos y soluciones.

La transparencia sobre quién realiza las tareas y sobre cómo está yendo todo es fundamental si queremos que los miembros del equipo se ayuden entre sí. De esta forma se favorece, también, la creación de mejores relaciones entre las distintas generaciones. Entre las preguntas que un directivo se puede hacer para saber si está fomentando la transparencia tenemos:

- a).- ¿Comparto toda la información sobre el equipo con sus miembros u oculto alguna que no debería?
- b).- ¿Existen medios claros en los que recoger las metas del equipo y el nivel de desempeño logrado a disposición de todos los miembros del equipo?
- c).- ¿Involucro a los miembros del equipo en la toma de decisiones en los asuntos que afectan sus vidas laborales?
- d).- ¿Tienen voz mis colaboradores a la hora de marcar metas que son importantes en sus trabajos?
- e).- ¿Qué medios tienen los miembros de mi equipo para manifestar sus ideas y preocupaciones?
- f).- ¿Cómo muestro a mis profesionales que sus ideas y opiniones son apreciadas?

3.- Fomentar activamente el aprendizaje relevante y el desarrollo profesional

Morgan Mc Call y **Rober Eichinger**, investigadores en el **Centro de Liderazgo Creativo**, desarrollaron el modelo 70/20/10 de aprendizaje que defiende la idea de que la experiencia en el puesto de trabajo representa el 70% del aprendizaje ya que permite, por ejemplo, descubrir y refinar las habilidades relacionadas con el puesto de trabajo “in situ”, entender mejor a los clientes, tomar decisiones y asumir retos, conocer cómo se desarrollan los servicios y productos, interaccionar en tiempo real con los jefes y compañeros en el lugar de trabajo, aprender de sus errores y recibir feedback inmediato sobre su desempeño.

Otro 20% del aprendizaje se alcanza a través de los profesionales que les rodean a través de actividades que incluyen coaching, mentoring, el aprendizaje social, el colaborativo y otros métodos de interacción con los compañeros.

El 10% restante corresponde a la formación tradicional. Es fundamental para ofrecer una visión de los conceptos importantes basada en fuentes reconocidas y presentada de forma creativa que permite que el profesional pueda empezar a procesar los conceptos.

4.- Articular claramente el propósito del trabajo del equipo

Nietzsche decía que “aquel que tiene un motivo para vivir puede soportar casi todo el cómo”. Los autores añaden a esta frase la reflexión de que también será capaz de afrontar mejor los contratiempos con los que se va a encontrar.

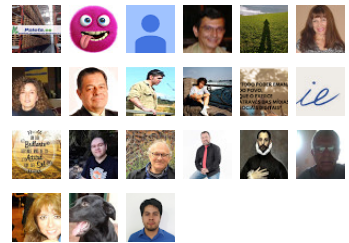
Definir un propósito claro y atractivo es una forma de crear lazos fuertes entre los miembros de un equipo independientemente de su edad.

Crear en una causa noble predispone a los profesionales de más edad a dedicar tiempo a “mentorizar” a los más jóvenes y a compartir sus conocimientos con ellos y para los millennials es importante para sentir, que aunque todavía están en un nivel “de entrada” están haciendo una contribución significativa a una misión trascendente.

- ▶ 2016 (448)
- ▶ 2015 (119)
- ▶ 2014 (54)
- ▶ 2013 (33)
- ▶ 2012 (22)
- ▶ 2011 (8)
- ▶ 2010 (20)
- ▶ 2009 (7)
- ▶ 2008 (4)
- ▶ 2007 (4)
- ▶ 2006 (12)
- ▶ 2005 (10)
- ▶ 2004 (3)
- ▶ 2003 (2)

Seguidores

Seguidores (38) [Siguiente](#)



[Seguir](#)

AddToAny

Publicado por Isabel Carrasco en 10:22

Domingo, 21 de octubre de 2018

Licencia de contenido:

Hablemos de liderazgo by Isabel Carrasco González is licensed under a **Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 España License**. Based on a work at clavesliderazgoresponsable.blogspot.com.

Isabel Carrasco

Jefe Departamento Desarrollo Profesional y Gestión del Conocimiento en
Consejería Sanidad
Consejería Sanidad
Universidad Complutense de Madrid
Madrid y alrededores, España
<https://www.linkedin.com/in/isabel-carrasco-gonz%C3%A1lez-7ab77b30/>

Fuente: Hablemos de Liderazgo

Imagen: [multigenerational-workforce.jpg](#)

De la misma autora: Isabel Carrasco

- - El mejor equipo gana I: La convivencia entre distintas generaciones
- - 8 estrategias para ejercer el liderazgo a través de los silos organizacionales
- - Las seis virtudes del liderazgo amable y cinco influencias condicionantes
- - Cómo lograr que la empatía sea clave en la cultura organizacional
- - Los 4 factores críticos del diseño de la cultura ética de la organización

Artículos relacionados: generaciones convivencia

- - El mejor equipo gana I: La convivencia entre distintas generaciones
- - Cómo construir un equipo multigeneracional fuerte: 7 claves
- - 6 claves de convivencia en un equipo de trabajo multigeneracional
- - La transferencia de conocimiento entre boomers y nativos digitales
- - Las habilidades socioemocionales y cognitivas de la Generación Z
- - Gestión de la diversidad: 13 factores de amenaza u oportunidad
- - 6 claves para asegurar la convivencia generacional en las Organizaciones
- - Cuatro consejos para convivir con empatía en el entorno laboral
- - Los Cibernícolos. Los 4 vicios y 4 virtudes de esta era tecnológica

Publicado por manuelgross en 20:29:00



Etiquetas: [convivencia](#), [equipos](#), [generaciones](#), [Google](#), [grupo](#), [inteligencia-colectiva](#), [Isabel-Carrasco](#), [liderazgo](#), [multigeneracional](#), [Proyecto-Aristóteles](#), [reconocimientos](#), [VUCA](#)

Quilpué, Chile [Quilpué, Región de Valparaíso, Chile](#)

No hay comentarios:

Publicar un comentario

Introduce tu comentario...



Comentar como:

javimartinalons ▼

Cerrar sesión

Publicar

Vista previa

☐ Avisarme

Enlaces a esta entrada

[Crear un enlace](#)

[Página principal](#)

[Entrada antigua](#)

Suscribirse a: [Enviar comentarios \(Atom\)](#)

Etiquetas

A.Carlos-González (14) accion (12) **actitud (59)** actitudes (33) acuerdos (11) Alberto-Barbero (12) Alexis-Codina (20) algoritmos (15) Alicia-Pomares (11) Amalio-Rey (24) ambiente (16) amenazas (18) analisis (16) Andrés-Schuschny (8) ansiedad (26) Antonio-José-Masiá (10) aprender (16) **aprendizaje (62)** aptitudes (10) argumentacion (11) argumentos (22) arquetipos (9) arrogancia (24) asertividad (17) atencion (14) atención (19) atributos (14) autenticidad (12) autoconfianza (33) **autoconocimiento (74)** autocontrol (12) autoestima (33) autogestion (15) autoridad (11) big-data (28) **cambio (155)** cambio-cultural (12) capacidades (37) **cerebro (100)** charlatanes (13) ciencia (34) clientes (44) Coaching (43) colaboracion (28) **competencias (55)** competitividad (29) complejidad (42) **comportamiento (399)** compromiso (37) comunicacion (76) confianza (50) conflictos (35) conocimiento (112) consejos (103) control (23) conversacion (21) conversaciones (43) **creatividad (143)** crisis (17) cultura (53) cultura-organizacional (50) Dan-Ariely (5) Daniel-Blanco (14) Daniel-Goleman (21) Daniel-Kahneman (42) datos (28) David-Criado (33) **decisiones (156)** desarrollo (27) **desarrollo-personal (65)** design-thinking (11) **digital (52)** Dimensiones-Culturales (5) direccion (13) diseño (25) diseño-organizacional (15) distorsiones (9) diversidad (38) economia (12) educacion (17) Edward-de-Bono (10) efectividad (33) eficacia (21) eficiencia (26) ego (26) ejecucion (12) **emociones (82)** **empatia (49)** emprendedores (14) empresas (29) entorno (25) **equipos (93)** era-digital (34) escucha (28) estereotipos (15) **estilos (55)** **estrategia (105)** **estrategias (54)** estres (17) estructura (26) estupidez (29) **etapas (53)** evolucion (20) **exito (70)** experiencia (28) **factores (71)** falacias (42) fases (40) feedback (29) felicidad (37) Flujo (14) fracaso (38) **futuro (75)** ganar-ganar (15) Gary-Hamel (8) gente-toxica (18) **gestion (66)** grupo (30) **grupos (67)** **habilidades (132)** **habitos (95)** Henry-Mintzberg (13) Herbert-Simon (10) herramientas (29) humanismo (23) humildad (33) **ideas (71)** identidad (18) imaginacion (19) **incertidumbre (53)** ineptitud (15) influencia (41) informacion (39) **innovacion (117)** **innovación (64)** inspiracion (12) **inteligencia (65)** Inteligencia-Artificial (47) **inteligencia-emocional (67)** interpersonal (23) interpretacion (11) intuicion (23) investigacion (11) ira (12) **Isabel-Carrasco (156)** **Jennifer-Delgado (100)** jerarquia (18) John-Kotter (9) John-Maxwell (8) José-Cabrera (9) Juan-Carlos-Cubeiro (31) Juan-Pastor-Bustamante (20) Juan-Sobejano (23) knowmads (10) lenguaje (31) leyes (15) **liderazgo (269)** logica (18) **management (417)** manipulacion (28) memoria (20) **mente (48)** metas (36) metodologia (9) Mihaly-Csikszentmihalyi (9) millennials (21) mindfulness (17) mitos (28) modelo (21) **modelos (69)** Montse-Vila (14) motivacion (33) nativos-digitales (10) negociacion (30) negociador (17) neurociencia (13) neurociencias (11) nuevo-management (12) **objetivos (48)** Octavio-Ballesta (19) optimismo (18) organizacion (24) organizaciones (42) pasion (9) pasos (38) **pensamiento (69)** pensamiento-creativo (18) pensamiento-critico (9) pensamiento-de-diseño (10) **pensamiento-estratégico (15)** pensamiento-lateral (11) pensar (18) personalidad (32) **personas (66)** persuasion (22) Peter-Drucker (18) Pilar-Jericó (23) **poder (51)** preguntas (16) prejuicios (23) preparacion (17) **principios (62)** problemas (39) **proceso (62)** procesos (25) **productividad (56)** proposito (19) prospectiva (22) proyectos (25) **psicologia (198)** racionalidad (10) rasgos (47) razonamiento (29) **realidad (56)** realismo (11) recursos (25) redarquia (8)

[redes-sociales](#) (48) [reglas](#) (25) [relaciones](#) (32) [resiliencia](#) (35) [resistencia](#) (16) [resistencia-al-cambio](#) (21) [resolucion](#) (17) [resolución-de-problemas](#) (10) [responsabilidad](#) (21) [respuestas](#) (8) [resultados](#) (39) [revolucion](#) (16) [revolucion-digital](#) (7) [riesgos](#) (32) [robots](#) (17) [roles](#) (40) [RRHH](#) (33) [serendipia](#) (15) [sesgos](#) (41) [sesgos-cognitivos](#) (18) [silencio](#) (21) [simplicidad](#) (23) [singularidad](#) (11) [Sistema-1](#) (19) [Sistema-2](#) (18) [sistemas](#) (17) [sociedad](#) (40) [solucion](#) (12) [soluciones](#) (17) [startups](#) (27) [superacion](#) (44) [supervivencia](#) (10) [tacticas](#) (26) [talento](#) (75) [tareas](#) (31) [tecnicas](#) (28) [tecnologia](#) (76) [tendencias](#) (30) [teorias](#) (31) [tipologia](#) (16) [tipos](#) (68) [toxicas](#) (65) [trabajo](#) (33) [trabajo-en-equipo](#) (25) [trampas](#) (27) [transformacion-digital](#) (18) [transformación-digital](#) (58) [transhumanismo](#) (7) [trucos](#) (12) [valores](#) (27) [ventajas](#) (13) [verdad](#) (9) [Virginio-Gallardo](#) (12) [vision](#) (25) [VUCA](#) (35) [win-win](#) (11) [Xavier-Camps](#) (17) [Xavier-Ferrás](#) (25) [Xavier-Marcet](#) (17)

Licencia Creative Commons Reconocimiento-CompartirIgual CC BY-SA . Tema Fantástico, S.A.. Con la tecnología de Blogger.