CREAR UN EQUIPO GANADOR

Robert Half®

¿Qué debe tener un equipo para ser ganador?

Hoy en día, empresas de todos los tamaños tienen un objetivo en común: hacer más con menos. Desde que se produjo la crisis financiera mundial, alcanzar nuevos niveles de eficiencia y productividad se ha convertido en una necesidad, permitiéndoles a las empresas mantenerse actualizadas en su ramo, en un mercado competitivo.

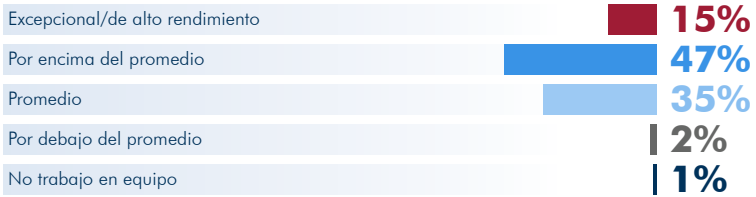
Maximizar la productividad de un equipo o departamento no es algo que sucede por casualidad. Es el resultado combinado de un gerente que prepara la base para el éxito y de cada empleado desempeñando un rol. Crear un equipo de alto desempeño no sólo es bueno para los negocios, sino que también mejora la retención y el atractivo de un lugar de trabajo para posibles solicitantes de empleo.

Los candidatos con capacidades en demanda y experiencia tienen muchas oportunidades de carrera – son tan solicitados en el mundo laboral como en el campo lo son los mejores deportistas. Contratar, motivar y retener a empleados talentosos continúa siendo una prioridad para los gerentes, ya que, como ocurre en los deportes, todos son importantes, desde el entrenador hasta el delantero estrella.

Equipos vencedores atraen talentos

Equipos excepcionales no sólo garantizan el éxito de la empresa. Trabajar en un equipo de los sueños aún aumenta la satisfacción de los profesionales. Aproximadamente 62% de los empleados cree que sus equipos tienen un rendimiento excepcionalmente alto o encima de la media.

¿Cómo describiría a su equipo actual?



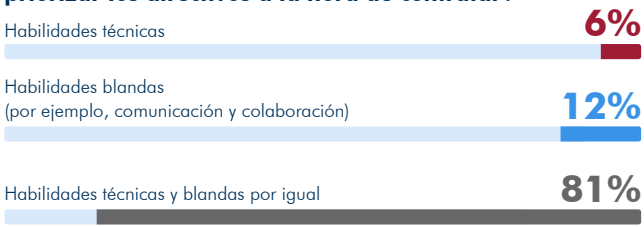
Fuente: Encuesta online realizada com 250 ejecutivos chilenos para Robert Half

La actitud de un equipo ganador que tiene un alto rendimiento sin duda atrae a otros talentos. El espíritu de equipo es una ventaja en el competitivo mercado laboral – profesionales calificados siempre buscan llegar a la cima y enriquecer el equipo con sus habilidades y experiencia. Las puertas están siempre abiertas para estos "jugadores" - que son tan importantes en el lugar de trabajo y en los deportes.

Características de los equipos exitosos

Inspirar a la productividad a largo plazo en su equipo profesional y desarrollar su compromiso son algunos de los mayores desafíos de los líderes empresariales – junto con la contratación de nuevos talentos. Habilidades de comportamiento y capacidad de trabajar en equipo, la apertura a nuevas ideas y la flexibilidad son tan importantes como la experiencia del profesional.

Considerando específicamente la creación de un ambiente de equipo, ¿cuál de los siguientes deben priorizar los directivos a la hora de contratar?



Fuente: Encuesta online realizada com 250 ejecutivos chilenos para Robert Half.

¿Cuál de las siguientes cualidades es la más importante a la hora de evaluar el modo en que cada miembro contribuye al éxito del equipo en su totalidad?

Fuente: Encuesta online realizada com 250 ejecutivos chilenos para Robert Half.

Sin embargo, la dinámica de un equipo exitoso es mucho más compleja que sólo las características individuales. Vea en las siguientes páginas cómo cada miembro puede contribuir con sus fuertes ventajas para el éxito del equipo.

¿Quiénes componen un equipo ganador?

Un equipo deportivo exitoso está compuesto por muchas personas: el entrenador, el capitán y los jugadores individuales, desde la estrella en ascenso al verdadero profesional. Al igual que en el trabajo, cada miembro desempeña un rol especial y aporta sus capacidades únicas al equipo.

EL CAPITÁN | EL ÁRBITRO | EL VERDADERO PROFESIONAL | EL JUGADOR ESTRELLA | LOS RECIÉN CONTRATADOS | EL ENTRENADOR PRINCIPAL

El capitán

Como "capitán no oficial del trabajo", el líder del proyecto/equipo es un modelo confiable a seguir. Elevando la moral cuando el equipo está bajo presión, el capitán respalda a sus colegas para que logren metas y objetivos al estar con el ojo en la pelota en todo momento. El capitán ayuda a generar confianza dentro del equipo, así como con otros colegas y colaboradores externos, lo que permite obtener el máximo rendimiento. El capitán puede tener la responsabilidad de lanzar o llevar adelante un proyecto o programa, por lo que deberá poder comunicarse con los miembros del equipo y ayudarlos a entender de qué manera pueden contribuir, al tiempo que aborda obstáculos ocultos.

Características clave:

- Conduce con el ejemplo
- Aporta una dirección clara
- Inspira a otros a desempeñarse
- Encuentra soluciones a problemas

Cómo gestionar:

- Fomente a los miembros a asumir responsabilidades adicionales
- Siempre que sea posible, debe permitir autonomía y autoridad en la toma de decisiones
- Evite la microgestión – permita que el capitán dirija al equipo, brindando retroalimentación en un ambiente privado

El árbitro

El árbitro se adhiere a las reglas, pero también promueve valores fundamentales como el juego limpio y el respeto en el trabajo. A menudo considerado como un "responsable del cumplimiento" de facto, defendiendo los valores de la empresa y las mejores prácticas en lugar de una regulación financiera, el árbitro puede ayudar al gerente, comunicando la perspectiva de la empresa y el departamento y garantizando que se establezcan y se observen políticas y procedimientos en todas las prácticas de negocios.

Características clave:

- Imparcial y justo
- Perspicaz e intuitivo
- Separa las emociones de los hechos y las situaciones

Cómo gestionar:

- Permita una toma de decisiones independiente, la cual refleje las mejores prácticas
- Fomente la fijación de metas en equipo para permitir que las personas tengan titularidad
- Encarne la visión y los valores en todas las interacciones de negocios

El verdadero profesional

Los jugadores experimentados forman la columna vertebral de los equipos deportivos ganadores. Asimismo, los miembros experimentados del equipo aportan su experiencia y estabilidad al lugar de trabajo. Sus inestimables capacidades y los conocimientos adquiridos durante muchos años los hacen la principal fuente a consultar cuando se tiene una pregunta, permitiéndoles demostrar sus conocimientos y compartir las lecciones aprendidas del pasado. Esto no sólo permite el intercambio de información valiosa sino que también le da al verdadero profesional un mayor sentido de propósito y reconocimiento dentro del equipo y los demás niveles de la empresa.

Características clave:

- Comparte de manera abierta y por voluntad propia
- Participa activamente y proporciona soluciones
- Cumple con todas las demandas de manera eficaz y a tiempo

Cómo gestionar:

- Quite los obstáculos de su camino, permitiéndole tener éxito
- Identifique oportunidades de desarrollo de carrera y nuevos retos para afrontar
- Brinde oportunidades para ser mentor de nuevos miembros del personal y/o asóciese con otras unidades de negocio

El jugador estrella

Los empleados de alto potencial pueden llevar a un gran equipo a alcanzar nuevas alturas. Los conduce la pasión, son productivos y eficientes, y su trabajo es de una calidad superior, mejorando a menudo el nivel de otros jugadores en el equipo. Los jugadores estrella generalmente saben desempeñarse bajo presión, y cuando se les pasa la pelota, se puede contar con ellos a la hora de entregar resultados. Los trabajadores talentosos están siempre en demanda, y si no se los desafía ni se les dan oportunidades, pueden ser reclutados para jugar en otro equipo.

Características clave:

- Se desempeña constantemente a un alto nivel
- Le gustan los retos, la responsabilidad y las tareas independientes
- Responde con un sentido de urgencia

Cómo gestionar:

- Recompense el trabajo duro y los logros
- Aporte nuevos proyectos y retos para asumir
- Lidere con motivación, describiendo las oportunidades de avance

Los recién contratados

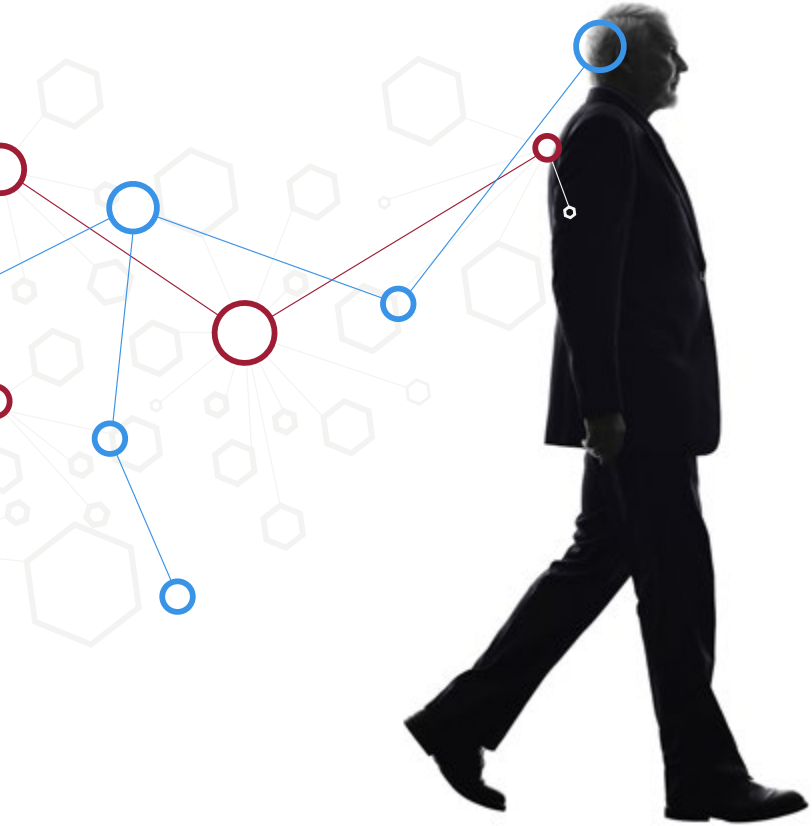
Los nuevos reclutas ofrecen una variedad de experiencias y perspectivas aprendidas de empleadores previos. Incorporar nuevas ideas a la estrategia actual no sólo fortalece las iniciativas y programas existentes sino que también mantiene a los equipos titulares alerta, alentándolos a estar abiertos a nuevas ideas. Los nuevos empleados también están generalmente motivados, buscando generar un impacto inmediato, y pueden ayudar a conducir a un equipo adelante, si se les ofrece la orientación correcta y la oportunidad.

Características clave:

- Tiene muchas ganas de aprender nuevas técnicas y asumir responsabilidades adicionales
- Aporta nuevas ideas, procesos y procedimientos al equipo
- Tiene un potencial por explorar para convertirse en un jugador estrella

Cómo gestionar:

- Asegúrese de que su plan de incorporación e introducción ofrezca expectativas clave y analice de qué manera contribuye a objetivos de negocio más amplios
- Establezca programas de amigo y/o tutor para apoyar y facilitar la construcción de relaciones



El entrenador principal

El entrenador principal, o gerente, desempeña un rol central. Como líder, motivador, facilitador y tomador de decisiones, el gerente tiene la responsabilidad máxima de crear el equipo perfecto. Identificando y fomentando fortalezas individuales, y creando así un equipo cuya suma sea mayor que sus partes, se garantizará que se cumplan los objetivos de negocio, al tiempo que se fomenta un ambiente en el que los empleados estén motivados, sean productivos y prosperen en sus funciones.

Robert Half ofrece estos 10 consejos para crear y gestionar un equipo de alto rendimiento:

1. Establezca una cultura positiva. Un ambiente de trabajo positivo, abierto y transparente es esencial para lograr resultados y retener a los principales talentos. La comunicación es clave. Hablar abiertamente de la perspectiva y la estrategia de la compañía, y capacitar a sus empleados, les permitirá conocer el objetivo de la empresa y de qué forma contribuirán para alcanzarlo.

2. Acepte la diversidad. Promover un entorno diverso, en el que los antecedentes y puntos de vista individuales puedan contribuir a una discusión más amplia de negocios ayudará a brindar una toma de decisiones más equilibrada y un espacio de trabajo inclusivo. Apele a las capacidades individuales y adapte su estilo de liderazgo en consecuencia a ello.

3. Defina roles y responsabilidades. Al igual que a cada futbolista se le asigna una posición específica en el campo de juego, cada miembro del equipo debe entender exactamente cómo su rol contribuye a los objetivos de negocio más amplios.

4. Establezca metas y objetivos. Establecer metas y revisarlas regularmente ayudará a desarrollar el trabajo en equipo mientras refuerza el compromiso de todos para con el negocio. Defina hitos y celebre éxitos cuando se logran los objetivos.

5. Genere confianza. Como cada miembro del equipo contribuye a la meta, es esencial que los participantes confíen en el otro, como también en todo el equipo. Un buen líder trabaja incansablemente para construir esta confianza y, a su vez, ganar la confianza de los jugadores en el campo.

6. Maneje los conflictos. Lidiar con los conflictos abiertamente y con rapidez fortalecerá la confianza y el espíritu de equipo. Un pequeño problema puede convertirse en una crisis grave si no se lo maneja correctamente. Trabaje con los miembros para desarrollar una solución juntos, en lugar de imponer su propia solución.

7. Recompense para retener. Aunque la remuneración es un motivador importante, actualmente muchos empleados valoran ventajas no financieras, como trabajo flexible y beneficios. Como el prestigio es importante, no se prive de elogiar, compartiendo éxitos y celebrando los logros de personas y grupos en todo el negocio.

8. Manténgalos contentos. La clave para mantener a un equipo motivado e inspirado es lograr que los individuos estén felices en sus funciones. Conozca a sus empleados, ya que como demuestran los estudios, son más productivos si se sienten reconocidos como individuos. Esté atento también a los niveles de estrés. Cuando comienza a sentirse la presión de pesadas cargas de trabajo, considere contratar personal adicional para aligerarla.

9. Encuentre el talento adecuado. Reclutar y retener a los principales talentos es esencial en la creación de equipos de alto rendimiento y, a su vez, atraerá a más jugadores estrella al negocio. Dar prioridad a la contratación como parte de una estrategia de marca más amplia del empleador ayudará a garantizar la identificación y contratación del talento adecuado.

10. Lidere con el ejemplo Comprometa, motive e involucre a miembros del equipo. Un buen entrenador encarna la visión de la empresa y sus valores, creando una referencia a seguir. Los líderes se responsabilizan por sus acciones, estableciendo altos estándares para sí mismos y los que los rodean.

Construir el equipo perfecto sólo puede ser posible cuando las personas adecuadas se reúnen y comparten una visión común. Cuando las capacidades, las cualidades y el impulso de los jugadores individuales se unen en un ambiente de equipo dinámico, se generan sinergias. Desde los recién contratados hasta el gerente, todos tienen que desempeñar un rol.

Los equipos de alto rendimiento atraen a jugadores de gran desempeño. Empleados talentosos están buscando a empleadores que emanen un espíritu de equipo positivo, y como unos y otros se atraen, armar el equipo perfecto hoy dará sus frutos el día de mañana.

"El éxito no se da por accidente. Es trabajo duro, perseverancia, aprendizaje, estudio, sacrificio y sobre todo amor por lo que se está haciendo o aprendiendo a hacer"
– Pelé, futbolista brasileño retirado

Robert Half – buscador de talentos para crear su equipo perfecto

Los buscadores de talento tienen buen ojo para el talento. Sus extensas redes les permiten saber qué habilidades están disponibles en el mercado, facilitando los esfuerzos de reclutamiento y logrando combinaciones de calidad. Como un buscador de talentos, su socio para reclutamiento es una extensión de su equipo, constantemente buscando profesionales con algo más que las capacidades técnicas que usted necesita: candidatos con talento, que juegan un rol integral en su propio equipo perfecto.

Cinco razones por las que Robert Half es su socio de confianza en la búsqueda de talento

La combinación adecuada. Podemos ayudarlo a conseguir profesionales difíciles de encontrar. Nuestra base de datos de candidatos a nivel global incluye más de 7 millones de individuos previamente seleccionados, cuyas capacidades ya fueron comprobadas, y están precalificados y disponibles para trabajar de inmediato.

Resultados rápidos. Cuando tiene una vacante, probablemente necesita de ayuda inmediata. Nuestros expertos en reclutamiento utilizan tecnologías de vanguardia para reducir el proceso de búsqueda. Además, nos tomamos el tiempo para entender las necesidades únicas de su negocio.

Opciones para satisfacer sus necesidades. Ofrecemos la opción de candidatos capacitados con diferentes niveles de experiencia. Por eso, sea cual sea su presupuesto o sus necesidades, podemos encontrar el profesional adecuado para su organización.

Servicio excepcional. El proceso de contratación está más complejo que nunca. Podemos guiarlo paso por paso y encargarnos de los aspectos más difíciles por usted. La comunicación es nuestra especialidad.

Confiabilidad. Pocas compañías pueden igualar nuestra experiencia y reputación en cuanto a excelencia. De hecho, 9 de cada 10 clientes y candidatos estarían dispuestos a recomendar nuestros servicios a un colega.

SANTIAGO
Av. Isidora Goyenechea, 2800
15° andar, Torre Titanium, Las Condes
Santiago, Chile, 7550-647
+56 2 2928-8700

roberthalf.cl

ES HORA DE
TRABAJAR FELICES.

© 2017 Robert Half. RH-0917-CHL-SPA