

3 Cabezas piensan más que 1

Existen miles de teorías y prácticas alrededor de la importancia de **desarrollar habilidades en los colaboradores de nuestras compañías** enfocadas al trabajo en equipo siempre bajo la premisa que rodea nuestra famosa frase "2, 3, 4... cabezas piensan más que 1" y es completamente válido, sin embargo por ser un tema tan común y "obvio" a veces dejamos pasar elementos clave como los **niveles de madurez de los equipos que definitivamente influyen en sus niveles de productividad**. No siempre se cumple nuestra famosa frase, en ocasiones puede ser perversa.



NIVEL DE MADUREZ EN LOS EQUIPOS

Los ejes de desempeño en donde se desenvuelven los equipos de trabajo están limitados por el impacto en el rendimiento y en su efectividad,



Jon R. Katzenbach y Douglas K. Smith publicaron **UN MODELO DE DESEMPEÑO CON CINCO NIVELES**, resultado de estudiar varios equipos.



GRUPO DE TRABAJO

Es un grupo de individuos cuyos resultados se basan en la suma de los «mejores resultados individuales». No persiguen productos colectivos que requieren un esfuerzo conjunto, es decir individualmente somos muy buenos, pero no existe sinergia, predomina cumplir con lo mío.

1

2

FALSO EQUIPO

Un grupo de trabajo a menudo comienza a tener conflictos, se encuentran en el punto más bajo de la escala de impacto en el rendimiento, porque sus esfuerzos individuales no brindan ningún beneficio al esfuerzo en conjunto. Aquí en este punto, además de cumplir con lo mío, me impongo y no me importa lo que aporten los demás.

3

EQUIPO POTENCIAL

Es un grupo que tiene potencial, se está moviendo en la dirección correcta, pero aún no ha establecido la responsabilidad colectiva. El equipo necesitará más claridad sobre el propósito, los objetivos, los productos de trabajo y un enfoque de trabajo común. Un equipo potencial se está volviendo efectivo y está subiendo por el eje de rendimiento.

EQUIPO REAL

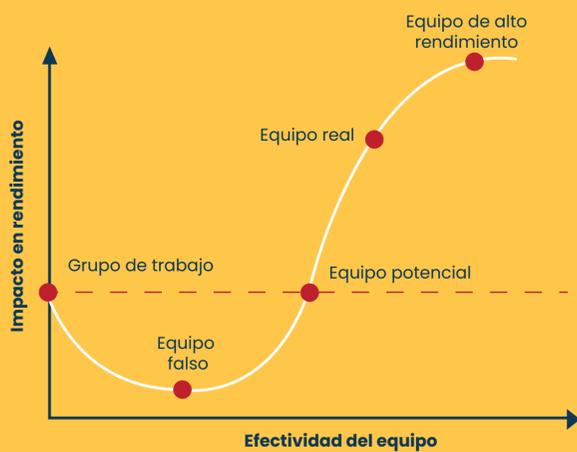
Es el equipo donde un pequeño número de personas con habilidades complementarias están igualmente comprometidas y se responsabilizan mutuamente por un propósito, objetivos y enfoque de trabajo comunes.

4

5

EQUIPO DE ALTO RENDIMIENTO

Los miembros del equipo están profundamente comprometidos con el desarrollo personal y el éxito de los demás, y tienen resultados asombrosos que demuestra la madurez que han alcanzado. En este momento nos encontramos un equipo sinérgico que piensa en el otro y cuyos resultados se alcanzan con un pensamiento de propósito compartido.



Desde Ido Consulting pensamos en ello y es a partir de allí, enfocándonos en la madurez de los equipos, en sus niveles de productividad y en su estructura que trabajamos y acompañamos a nuestros clientes para que construyan una base sólida en la integración de los mismos. Las preguntas que nos quedan a partir de esta información son:

¿Sabes cual es el nivel de madurez de tus equipos de trabajo? ¿Conoces a cada uno de los integrantes de tus equipos de trabajo? ¿Sabes cómo puedes ayudar a desarrollarlos en su curva de desempeño para en realidad llegar a convertirse en equipos de alto rendimiento?



La existencia de equipos con niveles de bajo desempeño siempre influirá de manera negativa en el cumplimiento de los resultados organizacionales. No lo olvides, en Ido Consulting te contamos como responder a estos interrogantes.