

Cinco claves para crear un equipo eficiente y feliz

LA FELICIDAD EN EL TRABAJO ES ESENCIAL PARA EL ÉXITO DE UN EQUIPO. ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS FOMENTEN UN AMBIENTE DE TRABAJO POSITIVO Y COLABORATIVO PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN, Y MANTENER UN EQUIPO COMPROMETIDO Y LEAL.

He aprendido que un equipo eficiente y feliz es clave para el éxito de cualquier empresa o proyecto. Un equipo comprometido y motivado puede superar desafíos y alcanzar objetivos que pueden parecer imposibles. Sin embargo, construir y mantener un equipo así no es tarea fácil. A continuación, comparto cinco claves que he aprendido en mi experiencia para crear un equipo eficiente y feliz.

1 Semáforo de la felicidad

Con mi equipo hacemos muchas actividades para mejorar la felicidad general de la empresa. Desde estancias en la montaña hasta formaciones internas, pasando por cosas tan simples como dar autonomía y felicitar los logros. Pero, seamos sinceros, ¿de qué sirve hacer todo esto si no tenemos ni idea de si realmente todos estos incentivos aportan felicidad? De aquí la importancia de medir la felicidad: debemos considerar que esta es una métrica más de la compañía y que debemos analizarla semana tras semana.

Por ello, tratamos de medir el nivel de felicidad de todo el equipo de forma continuada. Una vez a la semana, los lunes, nos reunimos por áreas de trabajo y, en esta reunión, se deben responder cuatro preguntas: decir una palabra que defina la semana anterior, contar una buena noticia, poner en acción

los valores de la empresa a partir de los logros de nuestros compañeros de empresa (por ejemplo, dar un “admire” a un compañero por haberme ayudado con una propuesta para clientes) y, por último, darle un color a nuestro semáforo de la felicidad de la semana anterior. Rojo significa que todo debe pararse porque hay un problema importante y/o preocupante, por lo que será prioritario intentar buscar una solución o, al menos, dar apoyo a la persona afectada; ámbar significa que algo está generando fricción en el equipo, si es algo que se repite durante varias semanas se deberá poner atención y buscar una solución; verde es que la persona está contenta, y superverde es que la semana anterior ha sido excepcional a nivel profesional y/o personal.

Entre todos intentamos esclarecer los motivos que nos han llevado a estar más o menos contentos y vemos si se puede hacer alguna cosa para que la nueva semana que entra sea mucho más feliz que la anterior.

2 Ritmo de reuniones consistente y dinámico

La planificación efectiva de reuniones en una organización es fundamental para garantizar la eficiencia y productividad del equipo. Una forma en la que las empresas pueden lograr esto es a través de las reuniones diarias (*dailies*), semanales (*weeklies*) y trimestrales.



Las reuniones diarias son ideales para mantener un alto nivel de comunicación y colaboración en el equipo, ya que se llevan a cabo de manera regular y corta, permitiendo discutir temas urgentes y actualizar al equipo sobre el progreso del trabajo diario. Además, estas reuniones también pueden ser utilizadas para resolver problemas y asegurar que el equipo esté en la misma página.

Por otro lado, las reuniones semanales son una excelente oportunidad para revisar el progreso semanal del equipo y el proyecto. En estas reuniones se pueden discutir temas más amplios, como el desempeño del equipo, problemas a medio y largo plazo, metas y objetivos y estrategias a futuro. Asimismo, las reuniones semanales también pueden ser utilizadas para alinear al equipo con los objetivos de la empresa a nivel superior.

Además de establecer un horario regular para las reuniones diarias y semanales, es importante asegurarse de que las mismas sean altamente eficientes. Esto se logra mediante una buena preparación previa, una lista de temas a discutir y un plan de acción.

Por último, las reuniones trimestrales son ideales para evaluar el progreso mensual, trimestral y a largo plazo, para así planificar el futuro inmediato del equipo y los proyectos. Se discuten temas como los resultados financieros, las metas alcanzadas, los problemas encontrados y las oportunidades de mejora. Es importante que estas reuniones estén presididas por un líder o un equipo de liderazgo y que sean altamente estructuradas para obtener el máximo beneficio.

3 Para todas las tareas que sea posible, ofrecer flexibilidad horaria y trabajo

Daniel Pink, en su libro *'Drive'*, argumenta que la flexibilidad horaria y el teletrabajo son importantes porque ayudan a aumentar la autonomía, la competencia y la relación entre el empleado y el trabajo.

La autonomía se refiere a la capacidad de los profesionales de tener control sobre su tiempo y su trabajo. Cuando estos tienen flexibilidad horaria y teletrabajo pueden adaptar mejor su trabajo a sus necesidades personales y familiares, lo que se traduce en una mayor motivación y compromiso.

La competencia se refiere a la sensación de logro y satisfacción personal que se obtiene al alcanzar metas y superar desafíos. Con el teletrabajo y la flexibilidad horaria, los empleados pueden adaptar mejor su trabajo a su ritmo personal y estilo de aprendizaje, lo que aumenta la sensación de competencia y logro personal.

En cuanto a la relación entre persona y empresa, cuando las personas tienen la opción de trabajar desde casa o en horarios flexibles, les da la sensación de un mayor control de su tiempo y su vida, lo cual puede mejorar su bienestar y reduce el estrés. Es probable que esto también aumente la percepción de equidad y la vinculación a la empresa, ya que estas opciones no están limitadas a ciertos grupos o posiciones dentro de la compañía.

Así conseguimos un equipo más feliz, más motivado y, a la vez, más eficiente en sus objetivos profesionales.

4 Retiros o celebraciones

Los retiros (o *retreats*) son una excelente manera de alejarse de las responsabilidades cotidianas y analizar el trabajo desde una perspectiva diferente. Esto puede permitirnos acceder a diferentes aspectos de nuestra mente y corazón y llevar nuestro trabajo a un nivel superior de manera efectiva.

Es importante asegurarnos de que el retiro sea valioso y no una pérdida de tiempo. Una forma de asegurarse este factor es teniendo los objetivos claros antes de planear el evento. Así, este será un éxito y se tendrá una idea clara de lo que se quiere conseguir con él. Sin embargo, si esto no se tiene claro, es recomendable hacerse preguntas y evaluar si realmente es necesario hacer un retiro tanto espiritual como laboral con el equipo. Un retiro no solo debe ser para temas de trabajo, sino que es bueno compaginarlo con actividades lúdicas. En nuestro caso hemos hecho rutas en bici, actividades de nieve, recorridos guiados en tirolina por la naturaleza, hemos ido a parques de atracciones, catas de vino, experiencias donde cocinar todos juntos, escape rooms y actividades de autoconocimiento. Todo con el objetivo de divertirnos y cohesionar el grupo.

Por otro lado, están las celebraciones para festejar los logros del equipo. No tienen por qué requerir de una gran inversión, simplemente deben ser momentos motivacionales y que busquen aportar felicidad. Estos eventos dan la oportunidad al equipo de sentirse valorado y apreciado por la empresa. Al organizar una celebración o un evento especial para el equipo, se le está enviando el mensaje de que son importantes para la empresa y que su trabajo es valorado. Pueden ser cenas, desayunos, ir al teatro, etcétera. Lo importante es parar el trabajo durante unas horas y celebrar con el equipo.

5 Foco en el conocimiento

Necesitamos que las personas de nuestros equipos estén informadas de forma continua de todas las tendencias, novedades y leyes existentes. Para conseguir esto, la mejor herramienta es la formación continua. Puede ser reglada en centros oficiales o informal, a partir de comunicarse y aprender de otros profesionales o de los propios compañeros con formaciones internas.

La felicidad en el trabajo es esencial para el éxito de un equipo. El ejemplo de Apple, bajo el liderazgo de Steve Jobs, que promovió una mentalidad de "pensar diferente", es un recordatorio de que cuando el equipo está motivado y es feliz, puede lograr cosas increíbles. Es importante que las empresas fomenten un ambiente de trabajo positivo y colaborativo para aumentar la productividad y la innovación, y mantener un equipo comprometido y leal. En resumen, la felicidad en el trabajo es un factor clave para el éxito a largo plazo de una organización. ■

Autor: **David Tomas**,
CEO y cofundador de Cyberclick