

# GR8 Equipos en Remoto

## Resumen de dimensiones

### Orientación a Resultados

Los equipos del entorno profesional se construyen en relación con el logro de objetivos, la resolución de problemas y la colaboración con el fin de superar los obstáculos que puedan surgir en sus esfuerzos por encontrar soluciones. En un entorno virtual, los equipos amplían su enfoque para lograr lo que se propusieron hacer, están más orientados hacia el cumplimiento de las tareas, debido a las limitaciones impuestas por la comunicación informatizada (Lipnack, J., Stamps, J., 2000). Aquellos que muestran comportamientos orientados a los resultados son persistentes y no se detienen cuando las cosas se ponen difíciles, identificando fácilmente las acciones específicas que pueden conducir a mejorar el rendimiento (incluso con respecto a sí mismos), pero también el entorno de trabajo propicio para lograr las metas.

**Descripción de Great People Inside:** Identifican fácilmente acciones específicas que pueden conducir a un mejor rendimiento, ya que son astutos y encuentran fácilmente nuevos métodos para resolver situaciones que parecen difíciles o irresolubles. Tienen una gran capacidad para concentrarse en las tareas que necesitan llevar a cabo. Constantemente evalúan sus experiencias para aprender cómo mejorar su trabajo, aprendiendo rápidamente de sus errores.

### Cooperación

Un aspecto importante en cualquier equipo es la cooperación bien intencionada de sus miembros, así como el establecimiento de relaciones basadas en la confianza, la comprensión y el apoyo mutuo. La investigación muestra que la creación de confianza se convierte en un factor de éxito y un mediador del rendimiento en el entorno virtual (Hasler-Waters, L., Napier, V., 2002). Los equipos en remoto que cultivan la cohesión, una actitud abierta y no individualista pueden mantener relaciones a largo plazo basadas en la colaboración y un enfoque predominante en los objetivos comunes.

**Descripción de Great People Inside:** Sienten que las relaciones sociales deben basarse sobre todo en la confianza, la apertura hacia los demás y el apoyo mutuo, en lugar de la competencia. Siempre se sienten parte del grupo, aceptan fácilmente la ayuda de los demás y, a cambio, brindan apoyo y ayuda a quienes lo necesitan. Son empáticos, tienen en cuenta las necesidades y los sentimientos de los demás al tomar decisiones, son felices por sus logros. Son capaces de sacrificar su propio interés por el interés del grupo.

### Conexión con los demás

Estar conectado con los demás significa estar dispuesto a pertenecer a un grupo y relacionarse con los demás con amistad y empatía, teniendo un estilo de comunicación no confrontativo dentro del grupo. Los estudios realizados en el entorno virtual (Griffith, TL, Neale, M.A., 2001) muestran que el sentimiento de pertenencia a un grupo aumenta el nivel de cooperación, compromiso, satisfacción y confianza, tan necesarios para la eficacia del equipo. Además, cuando se trata de la calidad del proyecto y el rendimiento del equipo virtual, la capacidad de resolver conflictos relacionales es una habilidad necesaria, siendo parte del conjunto de habilidades de procesamiento social que afectan a la eficacia del equipo más que el conjunto de habilidades de procesamiento de tareas (Sawyer, S., Guinan, P.J., 1998).

**Descripción de Great People Inside:** Les resulta fácil relacionarse con quienes les rodean, sentirse cómodos cuando hacen cosas junto con otros. Hacen amigos fácilmente, ampliando sustancialmente su círculo de amigos, año tras año. Son capaces de empatizar con los estados de ánimo y los problemas de sus amistades, sintiéndose, a su vez, entendidos por los que están cerca de ellos. Cuando hay conflictos en su círculo de amigos, tienden a buscar formas de reconciliarse. Les gusta involucrarse en actividades de responsabilidad social, ayudar a las personas de forma gratuita.

## Flexibilidad

La investigación en el entorno virtual ha demostrado que, para resolver eficientemente los problemas a los que se enfrentan los equipos, éstos necesitan un cierto nivel de variedad (Gruenfeld, D.H. et al., 1996). Un mayor grado de flexibilidad implica estar abierto al cambio de manera ágil. Significa ser constructivo y proactivo, dejar atrás los hábitos de trabajo en favor de nuevos enfoques, adaptándose rápida y fácilmente a diferentes grupos de trabajo, estilos y horarios.

**Descripción de Great People Inside:** Se adaptan fácilmente a los nuevos estilos y entornos de trabajo y no tienen problemas para integrarse en grupos diferentes a aquellos de los que forman parte o en nuevos lugares de trabajo. Están abiertos a los cambios, están dispuestos a ajustar su horario de trabajo en cualquier momento que sea necesario. Tratan el conflicto de forma constructiva y son proactivos después de una retroalimentación negativa.

## Tolerancia

Los equipos virtuales a menudo incluyen miembros de diferentes orígenes culturales, lo que hace que la diversidad sea una característica frecuente del contexto del trabajo en remoto. La tolerancia es ese rasgo conductual que nos hace abiertos y atentos a las diferentes necesidades y perspectivas de quienes nos rodean, en el sentido de poder entender y escuchar activamente, colaborar diplomáticamente y no emitir juicios. Un comportamiento tolerante que se muestre a nivel de equipo permite capitalizar la diversidad y sus efectos sinérgicos, que pueden aumentar la eficacia del equipo dado que sus diferentes niveles de experiencia y perspectivas se ponen a trabajar, juntos y a la vez (Hertel, G., Geister, S., Konradt, U., 2005).

**Descripción de Great People Inside:** Son abiertos y comprenden a los demás. Son diplomáticos cuando plantean su punto de vista o cuando proporcionan retroalimentación, evitan imponer a la fuerza sus opiniones o criticar los errores de los demás. Evitan tomar decisiones o actuar de acuerdo con sus propias reglas, generalmente teniendo en cuenta la perspectiva de los demás, así como los procedimientos existentes. Ven las relaciones con los demás con confianza y optimismo. Evitan etiquetar a las personas que conocen.

## Respeto

El respeto es un rasgo moral que implica, dentro del trabajo en equipo, una actitud que promueve las relaciones armoniosas entre los miembros. El desarrollo y la cohesión de las relaciones son factores de grupo asociados con el rendimiento y la satisfacción en los equipos virtuales (Lurey, J., S., Raisinghani, M., S., 2001). Los miembros de un equipo virtual que muestran respeto entre sí y están atentos al desarrollo de relaciones de apoyo mutuo y aprecio pueden experimentar un mayor bienestar psicológico (Lin, C., Standing, C., Liu, YC., 2007).

**Descripción de Great People Inside:** Muestran aprecio y consideración por quienes les rodean, teniendo en cuenta las necesidades, ideas y sentimientos de las personas, mostrando disponibilidad y atención hacia los demás. Escuchan activamente, consultan a los demás cuando necesitan tomar decisiones y sienten que no es apropiado actuar en represalia contra otra persona si su comportamiento hacia ellos no es apropiado. No están dispuestos a romper las reglas y procedimientos para lograr un objetivo. A menudo usan la palabra: "Gracias".

## Afabilidad

La afabilidad es un factor de personalidad específico del modelo Big Five y se considera que tiene el mayor impacto en la calidad de las relaciones con los demás. Las decisiones colectivas y de consulta que satisfacen a tantos miembros del equipo como sea posible, así como la no exposición a la competitividad dentro del grupo son elementos necesarios cuando la colaboración en equipo se realiza a distancia. La comunicación con los compañeros de trabajo y el apoyo que se les proporciona se consideran moderadores relevantes cuando se quiere asegurar el éxito de una actividad realizada por un equipo virtual, pero también en la creación de un entorno que equilibre los aspectos del bienestar emocional de sus miembros (Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., 2013).

**Descripción de Great People Inside:** Están preocupados por el bienestar y los problemas de quienes les rodean, son empáticos con ellos, saben cómo consolarlos y les hacen sentir cómodos mostrando disponibilidad cada vez que solicitan su ayuda.

## Estrés y Resiliencia

Trabajar en un entorno virtual a veces conlleva experiencias negativas que implican estrés, aislamiento social y relacionarse con personas difíciles con las que pueden surgir posibles conflictos. El desempeño del grupo se verá afectado si sus miembros tienen o no la capacidad de manejar de manera efectiva y constructiva tales problemas, de ser resilientes y de recuperarse rápidamente de ellos (Jehn, 1995; Pelled, 1996; Pelled, Eisenhardt, Xin, 1999).

**Descripción de Great People Inside:** Toman decisiones y actúan con determinación y compostura, particularmente en situaciones complejas, arriesgadas o inusuales, siendo capaces de aceptar fallas y aprender de sus propios errores. Cuando fallan, tratan su fracaso con optimismo, y sólo requieren un breve tiempo para recuperarse. Los eventos desagradables, el estrés y los momentos de incertidumbre no afectan su calidad de vida, comodidad o nivel de energía. Se organizan bien.

## Justicia

Cuando las personas trabajan de manera interconectada y sus relaciones son virtuales, un entorno de trabajo en el que todos actúen de acuerdo con las reglas y regulaciones establecidas por la empresa, donde cada uno trate a los demás de manera equitativa y justa, puede influir positivamente en la colaboración de los miembros y en su eficiencia en el trabajo. Las personas que obtienen una puntuación alta en la dimensión "Justicia" son saludables, no manipuladores, y cuando el equipo se encuentra con un problema que es difícil de resolver rápidamente, confían en que otros hagan lo correcto, de forma que el trabajo pueda continuar (Davenport, T. H., Pearlson, K., 1998).

**Descripción de Great People Inside:** Se aseguran de seguir estrictamente las reglas y procedimientos de la organización, y reciben información periódica con respecto a estos. Siempre cumplen sus promesas y esperan que otros hagan lo mismo. Tratan a sus compañeros de trabajo de manera justa, considerando sus derechos y obligaciones y los defienden cuando son perjudicados. Conocen los criterios por los que se evalúa su trabajo y se aseguran de que se cumplan estrictamente.