

¿Cómo trabajamos juntos?

Una empresa está formada por personas que básicamente buscan conseguir uno o más de los siguientes objetivos:

- *ganar dinero*
- *pasar el día laboral de la mejor manera posible*
- *conseguir objetivos personales y/o profesionales*

Si de momento dejamos el sueldo a un lado y nos centramos en los dos últimos puntos, podemos decir que el **cómo** trabajamos juntos es la esencia para el bienestar de la mayoría de nosotros.

Si nos sentimos a gusto en nuestro trabajo y si la dirección además sabe gestionar los objetivos personales y profesionales de los empleados en el camino adecuado, la empresa tiene grandes posibilidades para crecer y ganar.

La trinidad, dirección, mandos intermedios y empleados de base.

Para la plantilla (en todos los niveles) una de las cosas más importantes en el sentimiento de **bienestar** son las relaciones personales con los compañeros y los responsables directos. Si tienes una o más amistades en tu entorno **laboral**, tu nivel de satisfacción aumenta considerablemente. Y si entre la mayoría de los compañeros existe un ambiente de **apoyo y respeto mutuo**, el trabajo ya es otra cosa.

Si además existe una relación fluida, abierta y constructiva con el **responsable directo**, se abre un abanico de posibilidades de crecimiento y de satisfacción laboral.

No obstante, para generar o potenciar y canalizar esta energía positiva, es primordial que los propios equipos de mandos intermedios y de managers funcionen igual. Es decir, en base al respeto mutuo, en base a objetivos claros y compartidos y en base a un diálogo abierto y constructivo entre ellos. Y, como no, en primer lugar, esto es cierto para el propio **equipo directivo**. De lo contrario, el equipo no será capaz de dar directrices a nadie, como nos explica en detalle Patrick Lencioni en su libro "Las cinco disfunciones de un equipo" (Empresa Activa, 2003). Se romperá la efectividad de la **trinidad** - dirección, mandos intermedios y empleados de base.

¿Cómo saberlo?

Para saber cómo se trabaja juntos en vuestras empresas, os ofrecemos dos breves cuestionarios. Estas encuestas se rellenan de forma individual y anónima a través de nuestra herramienta BetterBeYourself en Internet.

1: Los equipos de mandos

El primer cuestionario, para equipos de mandos intermedios, consiste en las 15 preguntas de Lencioni para medir las disfunciones de un equipo (de dirección, de managers o de mandos intermedios). De esta manera se puede visualizar en gráficos y comentarios de forma rápida y simple, el estado de los equipos y los puntos más necesarios para mejorar.

2: La plantilla

Para la plantilla tenemos un pequeño cuestionario con 17 preguntas sobre la relación que tienen los empleados con sus responsables directos y con sus compañeros. Este diagnóstico no dejará ninguna duda sobre el ambiente en la



empresa y sobre el funcionamiento de los mandos intermedios, lo cual es frecuentemente el cuello de botella en la empresa.

Ambas encuestas, sencillas pero muy eficaces y reveladoras, se realizan a través de Internet de forma anónima y los resultados están disponibles de inmediato.

¿Quieres saber más?

Pide más información sin ningún compromiso en info@betterbeyourself.es