



# Selección de los Miembros del Equipo

Las características personales de un empleado que debe trabajar en un entorno de equipo incluyen dos rasgos de personalidad, que las personas sean amigables y concienzudas.

“Las personas que tienen una personalidad amigable tratan de encontrar áreas que les permitan llegar a un entendimiento común con los miembros del equipo.

Cuando se conocen las áreas de coincidencia, los miembros del equipo también podrán aceptar sus diferencias con menos dificultad.” (Hellriege, Jackson, & Slocum, 2017).

Respecto al otro rasgo recomendable de tener es: “Las personas que son concienzudas suelen permanecer enfocadas en la tarea y, al parecer, son muy buenas para organizar y coordinar actividades.” (Hellriege, Jackson, & Slocum, 2017)



# Selección de los Miembros del Equipo

## Ejemplos de aplicación en empresas.

- En Worthington Industries, una compañía siderúrgica, las personas que están en un equipo evalúan las personalidades de los nuevos miembros del equipo. Los nuevos deben contar con las habilidades necesarias para ser contratados, pero una vez que han conseguido el trabajo deben pasar por un periodo de "prueba" de 90 días. Sus compañeros de equipo utilizan este periodo de prueba para evaluar la personalidad del individuo recién contratado, así como sus competencias para trabajar en equipo y ellos deciden si esta persona permanecerá en el equipo o no.

La planta de GE/Durham ofrece un buen ejemplo. Cuando inició operaciones, la gerencia decidió que todos los candidatos a empleo deberían ser mecánicos con un certificado de la FAA, el cual requiere de dos años de capacitación y es un elemento que ninguna otra planta de GE requiere de todos los candidatos a empleo. Las habilidades mecánicas de primera categoría son tan sólo una de las 11 áreas que las personas que solicitan empleo deben tener para conseguirlo. Algunas otras son habilidades para brindar ayuda, el trabajo en equipo, la comunicación, el coaching y la flexibilidad. Un empleado actual recuerda que el proceso de entrevista fue especialmente tedioso porque duró ocho horas y comenta: "Fue una experiencia muy pesada. Hablé con cinco personas. Participé en actividades de grupo con otros candidatos al empleo. Incluso tuve que hacer una exposición, y me dieron 15 minutos para preparar una exposición de cinco minutos". GE utilizó todas estas actividades a efecto de evaluar las competencias para el trabajo en equipo y para la comunicación que estos mecánicos tendrían que utilizar todos los días cuando desempeñaran su nuevo trabajo.

Cuando Roche rediseñó sus actividades de investigación en torno a equipos multidisciplinarios, la empresa se dio cuenta de que también necesitaría de otro tipo de científico capaz de trabajar en esos equipos. El prestar atención a las competencias para el trabajo en equipo rinde frutos a pesar del grado de habilidad técnica que involucre el trabajo. Un estudio de equipos de cirugía de corazón reveló que el proceso empleado para seleccionar a los miembros del equipo pronosticaba el desempeño posterior de éste. Cuando los miembros del equipo participaban más en la selección de los nuevos miembros y tomaban en cuenta la competencia para el trabajo en equipo y las habilidades técnicas, entonces los equipos de cirugía de corazón eran más efectivos.

Fuente: Creación propia basado en (Hellriege, Jackson, & Slocum, 2017)