

Todo líder debe medir y saber cómo está su equipo para identificar las áreas de mejora. Por ello, os dejamos estas preguntas para que podáis realizar un análisis de cómo está actualmente vuestro equipo:

1. ¿Entienden los miembros de tu equipo la visión del equipo y de la farmacia, su misión, metas, valores y expectativas?

SÍ NO

Esos elementos son su 'plano de construcción' para el éxito del equipo. Por eso, los miembros del equipo deben tener una clara comprensión de los componentes. Su meta es tener un 'Equipo Holográfico' basado en dichos componentes.

2. ¿Están los miembros de tu equipo comprometidos con el éxito del equipo?

SÍ NO

Esta es una situación en la cual simplemente preguntar no funciona. Observa si hay una manifestación externa de compromiso. Es probable que te sea más fácil ubicar falta de compromiso. El cuestionamiento excesivo del por qué se les está pidiendo que hagan lo que hagan, es una señal. El quejarse constantemente, un bajo rendimiento o una baja moral de equipo, pueden señalar una falta de compromiso hacia los valores, la misión, metas y expectativas que forman al equipo.

3. ¿Los miembros de tu equipo han sido entrenados en habilidades de trabajo en equipo?

SÍ NO

¿Cómo está el 'currículum' del trabajo en equipo entre tus miembros? El entrenamiento debe ser continuado y, siempre que se pueda, debes exponer a los miembros de tu equipo a sesiones en grupo.

4. ¿Estás llevando a cabo reuniones de equipo regularmente, que el equipo encuentre agradables y beneficiosas?

SÍ NO

Regularmente, pide a los miembros de tu equipo que evalúen la efectividad de las reuniones. Si ellos sienten que son una pérdida de tiempo, estás reuniéndote demasiado frecuentemente o no las estás preparando como se debe. Si descubres que ellos necesitan más información para sentirse 'bien informados', podría ser que no te estés reuniendo con ellos con suficiente frecuencia.

5. ¿Incluyes en las reuniones de equipo, tanto información como motivación?

SÍ NO

Debes tener ambas. Debes hacer las reuniones interesantes, entretenidas y motivacionales para ayudar a que la información que se les presente 'les baje' más fácilmente. Brinda información de calidad en cada reunión, pero al mismo tiempo incluye siempre elementos enfocados al área actitudinal, que motiven al personal hacia la excelencia.

6. ¿Es efectiva la comunicación interpersonal en tu equipo?

SÍ NO

La comunicación del equipo debería proveer información que los miembros puedan usar: noticias en lugar de chismes, retroalimentación en lugar de críticas. ¿Comparten los miembros de tu equipo información de utilidad, en un ambiente de apertura y honestidad?

7. ¿Se sienten los miembros de tu equipo bien informados respecto a temas de la farmacia?

SÍ NO

Es importante que los equipos no operen sobre un 'vacío' de información, sino que ellos comprendan cómo calzan dentro del panorama general de la organización y cómo impactan en la productividad de la farmacia. Las altas autoridades de la empresa deseablemente deben tener alguna relación periódica con su equipo, y servir como fuente de información sobre el macropanorama.

8. ¿Está tu equipo enfrentando los mismos problemas de hace 60 días? Si es así: ¿por qué ocurre?

SÍ NO

Ignorar los problemas no funciona. Después de dos meses, los problemas que no son atendidos pronto, o se disuelven y se vuelven insignificantes, o se convierten en macroproblemas. Hay que lidiar con los problemas antes de que ellos se conviertan en una fuente de frustración perpetua para los miembros de tu equipo.

9. ¿Has dedicado tiempo para conocer y entender los valores, gustos, antipatías y necesidades de cada miembro de tu equipo?

SÍ NO

Cada persona se motiva de diferente forma. Si no has hecho 'la tarea básica de la motivación, que es comunicarte con los miembros de tu equipo, uno a uno, tienes que empezar a hacerlo pronto. De otra manera, la puesta en marcha de la filosofía del trabajo en equipo no tendrá mucho futuro.

10. ¿Sienten los miembros de tu equipo que hay algún ligamen entre el éxito de la empresa o del equipo y su propio éxito personal?

SÍ NO

¿Reconoce usted a la gente, no sólo por lo que ellos logran, sino por su contribución para que el equipo entero logre sus metas? El ligamen es importantísimo, y debe verse y ser obvio si queremos que el concepto de equipo funcione.