

Cómo seleccionar a un miembro para un equipo de trabajo, según Taalentfy

El éxito de la incorporación de un nuevo miembro a un equipo de trabajo depende más que nunca de factores como la complementariedad de perfil y su sintonía con los miembros ya existentes

En plena era de la cooperación y del trabajo colaborativo, conseguir formar equipos de éxito constituye uno de los retos empresariales más importantes y difíciles que existen. Después de décadas con la mirada puesta en el individuo, el equipo emerge como la unidad más cualificada para proporcionar soluciones complejas y brillantes dentro del mundo de la empresa. Taalentfy, la plataforma disruptiva para la búsqueda de empleo centrada en el talento, ha publicado hoy una serie de claves con las que seleccionar a profesionales para un determinado equipo de trabajo. “La selección suele fijarse mucho en las actitudes y aptitudes del candidato de forma aislada, como si éste fuera a trabajar solo dentro de la empresa. Pero lo más probable es que el profesional se integre en uno o varios equipos de trabajo nada más llegar a la organización” opina Alejandro González, CEO de Taalentfy. “De su aterrizaje dentro de esos equipos dependerá en buena medida su encaje en la organización, así como la eficacia de ese equipo de trabajo”.

Cuáles son las claves para seleccionar a un miembro para un equipo

El punto de partida. ¿Cuenta el equipo con el pack deseable de conocimiento y actitudes? ¿Qué déficits técnicos presenta? ¿En qué destrezas específicas necesita mejorar? Estas y otras preguntas de base arrojarán luz sobre el área de expertise y habilidades deseables en el nuevo trabajador para conseguir un equipo equilibrado y sólido. El equipo ha de ser visto como un puzle en el que el candidato es la pieza final que da estabilidad a todo el conjunto.

Hacia un equipo inteligente. Se tiende a asumir que la competencia técnica e inteligencia individuales determinan la inteligencia del equipo, pero no es así. Juntar a cuatro o cinco grandes expertos en una determinada disciplina no garantiza casi nada, existen otros factores mucho más relevantes a la hora de predecir cómo de bien (o de mal) trabajará un equipo, como la sensibilidad social, la empatía o la cooperación entre sus miembros.

Diversidad y complementariedad. Crear equipos eficaces no equivale a juntar a muchos expertos en una disciplina con perfiles similares. Porque si se pone a trabajar juntas a dos personas que hacen lo mismo y opinan lo mismo, una de las dos sobra. Los equipos más brillantes son los diversos, aquellos que combinan conocimientos, experiencias y backgrounds diferentes y complementarios. Que los ponen en juego para contrastarlos y extraer de esa interacción nuevos enfoques.

Afinidad y buena sintonía. Conseguir un equipo bien cohesionado no siempre es fácil. Se necesita un poso de confianza, empatía y entendimiento que no siempre surge de forma rápida o espontánea. Cuando el recién llegado y las personas del equipo comparten valores y formas de trabajo es más fácil que surjan estas sinergias. La buena química en las interacciones del equipo es la antesala de una alta productividad.

Sólido trabajador en equipo. No solo el recién llegado, todos los miembros del equipo necesitan contar con las habilidades propias de un buen trabajador en equipo. Entre ellas destacan la escucha activa, la capacidad de comunicación, respeto hacia otros miembros, sinceridad, liderazgo o la empatía. Actitudes enfocadas a que haya un pleno entendimiento entre las partes y a un mejor aprovechamiento de las habilidades de cada uno.

Roles dentro del equipo. La clasificación clásica de los roles dentro del equipo es la de Meredith Belvin pero puede utilizarse cualquier otra con el objeto de articular un equipo equilibrado, en el que ninguno de los roles falte ni pese demasiado. Por ejemplo, un equipo necesita a gente imaginativa para arrancar iniciativas con garra y atractivo, pero el exceso de imaginación puede derivar en debates estériles. La falta de compensación de perfiles disminuye la efectividad del equipo.

Sobre Taalentfy

Taalentfy es una plataforma disruptiva para la búsqueda de empleo basada en el talento y desarrollada por la startup Knowledgefy Technologies de la mano del emprendedor Alejandro González. Esta herramienta permite generar una comunidad de conocimiento en la que el usuario pueda, además de lograr un empleo acorde a su talento, obtener formación para mejorar sus capacidades o encontrar a esos perfiles afines y complementarios a él para poder desarrollar una determinada actividad o proyecto.

Recientemente ha sido reconocida con el premio al mejor proyecto de labor social del mundo hispano en el New York Summit 2017. También consiguió en 2017 el Premio del Día de Internet al mejor proyecto de investigación y emprendimiento, y en 2016 el Premio al Talento Innovador en el V Congreso de Inteligencia Colectiva. Además ha sido una de las startups que ha finalizado satisfactoriamente la última convocatoria del Programa Minerva, promovido por Vodafone y la Junta de Andalucía, obteniendo una financiación de 30.000€ por su parte.

Datos de contacto:

Ramón Oliver
915901582

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>