

Un equipo de trabajo para trabajar en equipo

Por Doctor Horacio Krell (*)

Los equipos de trabajo sobresalen porque las estructuras grandes son lentas. Los equipos de trabajo necesitan calidad de gestión y saber amalgamar a la gente. ¿Por qué fracasan tanto los equipos? Cuando no ven lo que anda mal, no poseen una potente visión del futuro o no conocen el camino a la meta. La energía nace de la tensión creativa entre la situación actual y la deseada.

■ *Equipos de trabajo o trabajar en equipo.*

La palabra mágica es: “nosotros” pero en la práctica la magia se esfuma: el placer se hace rutina, la cooperación competición, las normas imposiciones, el juego obligación, lo espontáneo plan.

La energía se potencia con entusiasmo, participación y compromiso. Para eso debemos cambiar los paradigmas de jerarquía y coordinación por los de cooperación y reciprocidad. Para asimilar equipos de trabajo con trabajo en equipo se requiere coherencia: que los premios no sean individuales, que las decisiones no lleguen desde arriba y que no se despida a la gente ante el menor problema.

Los equipos pueden ser el cable a tierra del sueño ético de repartir con justicia la riqueza, transformando empleados en socios innovadores y creando **la triple ciudadanía** entre equipo, empresa y sociedad. Formemos equipos como alianzas y no de relaciones con el jefe, comprometidos con el resultado y no con la tarea, que asuman un liderazgo compartido basado en valores comunes y no esperando que alguien resuelva los problemas.

El capital social, optimiza y sintetiza la capacidad individual del científico solitario, del capitalista sin ideas, del inventor sin dinero, del ejecutivo sin recursos. La clave es convivir y convertir a los microorganismos sociales en grupos que trabajen en equipo.

■ *Equipos ganadores.* Tienen metas realistas y positivas. Los perdedores siguen fines imposibles o difusos y se preocupan más por no fracasar. Los ganadores planean, están bien equipados, se concentran, administran el tiempo, las prioridades y aprenden en forma continua. Los perdedores van a la guerra con hondas, viven apagando incendios, se paralizan y caen en la inacción o la ignorancia. Los equipos ganadores comparten una visión, hacen todo lo necesario, armonizan diferencias, saben escuchar y se quieren. Los equipos perdedores son primero yo, tienen agendas ocultas, miden cada aporte, discuten sin método.

En este grupo el líder señala la visión y ayuda a concretarla. Propone etapas fáciles de alcanzar, crea un círculo virtuoso de pequeñas victorias.

■ *Amiguismo o mérito.* Los equipos perdedores reúnen gente por amistad, familia o recomendación. Los ganadores equilibran roles técnicos con los de equipo, que apuntan a las relaciones y al sujeto: **el creador** que inventa las ideas, **el analítico** que elige las mejores –especialista, evaluador- **el hacedor** -propulsor, implementador o finalizador- **el conector** social que es el coordinador interno y externo de recursos.

Un equipo de trabajo donde todos son iguales no funciona. Si todos somos creativos nadie hará el trabajo, sólo calentaremos la pava. Deben co-existir creativos generando las ideas, analíticos que elijan las mejores, ejecutivos llevándolas a la práctica y socializadores que vendan lo que el grupo produce. Cada individuo es único e inimitable y tiene su misión. Como solos no podemos, aprendamos a convivir en grupos que trabajen en equipo.

(*) De ILVEM E-mail horaciokrell@ilvem.com