



¿TRABAJO EN EQUIPO? por Francisco Roca *

La frase "trabajo en equipo", posiblemente es una de las citadas en más ocasiones por los directivos de nuestras empresas. Queda muy lindo decir:

- En mi empresa yo trabajo en equipo.

Pero si continuamos la conversación, seguramente acabaría así:

- ¿Qué haces para ello?

- Me reúno muchas veces con mi gente y les pongo al corriente de mis decisiones. De vez en cuando me dan su opinión, casi siempre para consensuar lo que vamos a hacer.

- ¿Quién dirige estas reuniones?
- Yo, por supuesto. Soy el Gerente General de la empresa.

- ¿Y cómo se implementan los acuerdos de la reunión?
- Cada uno sale conociendo muy bien lo que tiene que hacer. Yo me limito a controlarles.

¿Esto es trabajar en equipo? No, amigos. Rotundamente, NO. Lo que acabamos de descubrir, (muy normal, por cierto, en la mayoría de las empresas), es sólo un grupo de trabajo dirigido por un jefe. De esta situación al auténtico TRABAJO EN EQUIPO, hay un largo recorrido.

En principio, el buen trabajo en equipo es una cuestión de actitudes personales, más que de herramientas. Se basa en el axioma de que "NINGUNO DE NOSOTROS ES TAN BUENO COMO TODOS NOSOTROS". Sólo así se producirá la SINERGIA, que consigue, por ejemplo, que $2+2+2=7, 8$, o más, entendiendo por el $2+2+2$ como las aportaciones individuales de sus componentes.

Existen cientos de libros y miles de "recetas mágicas" que pretenden enseñar cómo trabajar en equipo, pero todas ellas resultan altamente frustrantes cuando se intenta aplicarlas a la realidad. La razón del fracaso es, principalmente, el fallo de las actitudes personales.

Ante la lógica limitación de espacio sólo voy a exponer las partes que forman el sólido edificio en que se convierte un equipo excelente:

LOS CIMIENTOS:

- **LIMITACIÓN INDIVIDUAL:** Nunca pensamos las enormes limitaciones del ser humano. Alguien completamente solo, en medio de una selva, tiene menos probabilidades de supervivencia que un insecto de los más simples. Los humanos estamos condenados a trabajar en equipo. La dependencia e interdependencia es completamente inevitable.
- **ACTITUDES PERSONALES POSITIVAS:** Sólo cuando se consiguen es posible la sinergia en el equipo. Mi actitud frente a las opiniones de los demás y a la crítica ha de ser excelente.

LAS PAREDES:

- **AMISTAD POTENCIAL:** No se trata de formar un equipo de amigos, sino que, como mínimo, no existan enemistades insalvables entre alguno de sus componentes. En este caso, es mejor integrar a cada uno en un equipo diferente.
- **MISIÓN CLARA Y COMPARTIDA:** La Misión de cada uno de los integrantes así como la de la empresa han de estar muy claras y aceptadas por todos. No podemos navegar en barcos distintos.
- **PARTICIPACIÓN:** En un equipo TODOS SON LÍDERES. Ha de apoyarse y ser dirigido siempre por quién esté en posesión de los puntos fuertes y características más adecuados al tipo de problema

planteado al equipo. El jefe ha de entenderlo claramente y participar como uno más, permitiendo el liderazgo del más adecuado.

- **CRÍTICA Y EVALUACIÓN CONSTANTE:** Esta crítica constructiva es el auténtico motor de cualquier equipo. Ha de ser anterior, concurrente y posterior, emitida por cualquiera y referida siempre a hechos, jamás a la persona.

EL TECHO:

- **DIVISIÓN CLARA DE FUNCIONES:** Los roles y funciones individuales han de estar perfectamente definidos y consensuados.

- **OBJETIVO COMÚN SUPERIOR:** Discutido y consensuado antes de iniciar cualquier trabajo.

- **AUTÉNTICA COMUNICACIÓN:** Que comprende la interacción, franqueza, transparencia, etc.

- **¡TODOS SOMOS LOS MEJORES!**: El orgullo de pertenecer al equipo.

Una vez conseguido el edificio ya podremos incorporar cuántas herramientas se deseen, con la garantía de un correcto funcionamiento.

Y, ante todo, recordar permanentemente el eslogan de los equipos campeones:

"NINGUNO DE NOSOTROS EN TAN BUENO COMO TODOS NOSOTROS".

* **Francisco Roca.** Economista nacido en España en 1941. En 1975 se inició como formador de jóvenes empresarios, a quienes aportó su experiencia como vendedor, primero, y como mánager, después. Desde 1990 se dedica exclusivamente al desarrollo y dirección de entrenamientos para directivos, gerentes y vendedores. Sus actividades han beneficiado a 150 empresas y 1500 participantes en España, Portugal y varios países de América latina. Es autor de numerosos folletos y artículos reproducidos en periódicos y revistas especializadas.

Fuente: Aguilar Empresas