

Los equipos de trabajo de alto rendimiento

Comunidades vs individuos

Equipos, equipos,....., equipos. Hace tiempo que escuchamos la palabra asociada a las metodologías de trabajo utilizadas por las empresas.

"Somos un equipo", "trabajo en equipo",....."Debemos funcionar como un verdadero equipo".

Cuando las compañías a través de sus dirigentes comienzan a utilizar este tipo de frases, aparecen las señales de alerta sobre los sistemas operativos que rigen en ellas.

El trabajo en equipo puede dejar de ser un mito, si realmente se desea provocar el cambio cultural. Esto no es sencillo por cuanto los procesos de cambio llevan un tiempo que en general no se esta dispuesto a esperar.

Cuando una compañía decide pasar del sistema (individual - grupal) al sistema (equipo - redes), lo primero que uno puede observar son las resistencias de la propia dirigencia a través de sus actos muchas veces no conscientes.

¿Como poder mostrar espíritu de equipo cuando las reuniones de directorio no funcionan como tales?.

Uno de los pilares del liderazgo es la predica del ejemplo, entonces, ¿sería posible a través de esta idea insuflar el espíritu de equipo a un grupo cuando la dirección funciona como sistema (individual - grupal), y no como un sistema (equipo - redes)?

Un **segundo** punto a revisar son las cuestiones vinculadas a los valores y la filosofía de trabajo.

¿Existe en mi compañía un valor parecido a la cooperación? A muchas empresas se les hace difícil proponer cambios hacia la cooperación porque han sostenido a la competencia como un valor central tanto hacia afuera como hacia adentro.

Una **tercera** cuestión se vincula a los tipos de incentivos que la empresa considera para remunerar a su personal. ¿Existe un correcto balance entre incentivos individuales y grupales?

Como se puede observar, el tema del “trabajo en equipo” va mucho más allá de considerarlo un problema meramente motivacional de los individuos, o de organización interna como podría creer un dirigente.

Cuando se propone desde la cúpula el cambio artificial de actitud, producto de la instrumentación de una simple instrucción, lo que solemos tener son grupos de reducida productividad que funcionan bajo presión, pero no equipos de trabajo.

Un poco de historia...

Es interesante entender que la supervivencia fue, en los tiempos paleolíticos, una lucha del ser humano con el medio natural y con otras especies animales.

En esas circunstancias, sólo una minoría de seres humanos cumplía los 40 años de vida, y los que llegaban a esa edad, no estaban exentos de tener una vejez difícil, aquejados de dolores de artritis, reumatismo, escorbuto, y amenazados de muerte con cada hueso roto o muela infectada.

La supervivencia de la humanidad durante el Paleolítico se logró en gran medida a la vida comunitaria, su ingenio, sus descubrimientos técnicos y la capacidad social que desarrolló para comunicar y guardar la memoria de su cultura.

Equipo, trabajo, comunidad, compromiso, cultura, incentivos, valores, son palabras inseparables vinculadas a nuestras formas de hacer y crear.

El trabajo en equipo es un reto, una obligación, y la conformación de comunidades de trabajo, una apuesta al cambio.

Como hemos visto hasta aquí, la construcción de estas comunidades no parece sencilla, pero es una inversión a mediano y largo plazo cuyas ventajas finalmente superaran ampliamente sus costos.

Dos cuestiones finales...

- No hay caminos alternativos para mejorar la productividad sin un enfoque sistémico e integrador del problema.
- Ninguna empresa puede mantenerse triunfante sin un nivel básico de "compromiso organizado" de su gente.



Lic. Claudio M. Pizzi
CEO Consultora Ejecutiva Organizacional
www.equipoceo.com.ar
equipoceo@uolsinectis.com.ar