

El éxito en los equipos de trabajo

Los equipos de trabajo no son solo la sumatoria de sus componentes individuales ni sinónimo de grupo. Los verdaderos equipos proveen enormes beneficios en la gestión del conocimiento.

Lic. Salomón Babor*

salomon@antropologiayempresa.com
www.antropologiayempresa.com



Definición de Grupo

Conjunto de personas que voluntariamente o por algún motivo se reúnen en espacio, lugar y tiempo a compartir una tarea o desempeñar una función con objetivos explícitos predeterminados.

Definición de Equipo

Al concepto de **Grupo**, el de equipo suma el **Compromiso** y la **Responsabilidad** (*por parte de todos*) en todo el proceso productivo, a saber: diseño, elaboración, ejecución y resultados.

Beneficios humanos

- Afecto
- Afiliación & pertenencia
- Reconocimiento
- Intercambio

- Valores personales (para contrastar)

La bondad de trabajar en equipos

- Sinergia y Motivación
- Aumento de la productividad
- Mejoran la comunicación
- Tareas complejas: complemento
- Incrementa la versatilidad profesional
- Se aprovechan mejor los recursos
- Creatividad e Innovación
- Conocimiento y Calidad
- Mejora en los procesos
- Diferenciación y especialización
- Integración (de diversos perfiles y profesiones)

Como se concreta un equipo

1. Una idea o tarea para llevar a la práctica
2. Líder y gente que tiene que reflexionar y actuar
3. Compartir espacio y tiempo en común

4. Metodología y sistema: procesos integrados
5. Desempeñarse de acuerdo a estándares (lo esperado)
6. Obtener un resultado
7. Evaluar
8. Volver a empezar

Los grupos se convierten en equipos cuando sus tareas son intrínsecamente interesantes, motivadoras y agradables.

El individuo se siente parte del equipo si percibe que su colaboración contribuye al destino feliz del grupo. **La persona es parte del equipo** si los demás le hacen saber que su contribución es importante.

(*) Salomón Jorge Babor, Licenciado en Ciencias Antropológicas de la U.B.A., con un postgrado en Marketing en la UADE, ejerce como docente universitario, consultor y capacitador de empresas en áreas tales como negociación, ventas, marketing y trabajo en equipo.

Por qué fallan los equipos ROBBINS Y FINLEY (adaptado)

| Problema | Síntoma | Solución |
|--------------------------------------|--|--|
| Necesidades desparejas | Agendas y objetivos antagónicos | Descubrir objetivos ocultos y pactar entre todos. |
| Metas confusas | Personas desorientadas | Clarificar sentido y/o rumbo de equipo |
| Roles poco claros | Funciones superpuestas | Informar qué espera la Cía. de cada uno |
| Mala toma de decisiones | Decisiones incorrectas (erróneas) | Elegir un enfoque apropiado para c/caso |
| Malas políticas y procedimientos | Manuales alejados de la realidad | Usar el sentido común |
| Conflictos personales | No se hacen las cosas | Discutir propuestas, no personas |
| Mal liderazgo | La gente no responde | Entregarse al equipo y/o delegar |
| Visión borrosa | Líder acusa a la gente por malos resultados | Reelaborar misión positiva consensuada o irse |
| Filosofía o "cultura" antiequipo | No hay compromiso | Gente se debe "autoconvencer" de los beneficios del trabajo colectivo |
| Feedback e información insuficientes | El desempeño no está siendo evaluado, "tanteo" a oscuras | Flujo sano de información de ida y vuelta, evaluar y generar la autoevaluación |
| Sistema malo de recompensas | Premios equivocados | Retribuir individual y colectivamente, apostando a la seguridad y autoestima |
| Resistencia al cambio | Se sabe qué hacer pero no se hace | Averiguar obstáculos y quitarlos |
| Gente y/o herramientas equivocadas | Personas aplicadas a tareas o especialidades incorrectas | Gente y medios idóneos para cada labor |