

EL TRABAJO EN EQUIPO

Durante el proceso de selección de personal una típica pregunta... algo capciosa... es ¿“tú siempre trabajas en equipo”? La mayoría de las veces la respuesta es “siempre!, me gusta trabajar en equipo”.

La verdad es que esa es una respuesta “cliché” es decir en apariencia correcta pero totalmente errada!, emitida sólo para aparentar estar ok o con la creencia de estarlo.

Los equipos se arman deliberadamente, planificada o espontáneamente, **para abordar un propósito común** y con ello hacer más eficiente la resolución del cometido. Por lo tanto no siempre debemos trabajar en equipo, a veces el trabajo individual es más eficiente y la compañía genera ruido, no aporta. Otra cosa diferente es requerir inputs de otros.

Por otra parte es difícil y distinto intentar conocer como perfila el postulante respecto a su concepto de trabajar en equipo, pues es acá donde en la práctica surgen los egos, celos profesionales, caracteres, intereses personales, objetivos de lucimiento, etc., y se entremezclan y obstaculizan el sano debate transformándolo en pelea u obsesión por imponer cada cual su propia agenda.

Los equipos se construyen a partir de un grupo disímil y recorren una “curva S” que incluye una etapa de riesgo de desaparición como grupo. Si superan ese punto de inflexión pasarán a pretender llegar a ser un equipo efectivo y con posibilidades de superar otras crisis podrían llegar a ser un equipo de alto desempeño.

Un equipo efectivo pasa a ser uno de alto desempeño, según el profesor Marcial Losada, cuando el líder genera un espacio emocional efectivo educando a cada integrante a comunicarse en forma positiva y donde ésta debe superar en casi 3 veces la forma negativa, resumiendo al máximo lo que implica la conocida “Losada Line”.

En Chile por lo menos se ve difícil lograr equipos de alto desempeño dado ciertos defectillos culturales entre los que se destacan: el pelambre como deporte nacional y que es fatal para generar confianzas; ó bien confundir debatir con pelear; ó no saber perdonar el error 1 vez; ó burlarse en vez de enseñar; o si no es capaz técnicamente tener la asertividad adecuada para sacarlo del equipo.

Lo anterior sin siquiera entrar a determinar las características del líder de un equipo de alto desempeño o los líderes ya que el liderazgo puede ser situacional. Esto me recuerda que escalar una montaña es mucho más que un ejercicio físico es uno intelectual de equipo de alto desempeño.

Mario Villa Muñoz
Director Ejecutivo
www.buscocontador.cl
(+56 9) 9325 9931

