

LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

Dice Stephen Covey, uno de los gurús norteamericanos en cuestiones de liderazgo y gestión de personas que “las fortalezas están en nuestras diferencias no en nuestras similitudes”. Nos quedamos con esta frase para apuntar algunas cuestiones sobre la gestión de los equipos de trabajo.

El trabajo en equipo es una práctica cada vez más habitual, sin embargo algunas empresas son reticentes a emplearlo por haber tenido malas experiencias o por considerar que el clima laboral que tienen no aconseja aplicar esta sistemática de trabajo.

Aunque existen departamentos empresariales o unidades de trabajo en los cuales los equipos son permanentes, en muchos otros casos la conformación de equipos de trabajo suele realizarse para la realización de proyectos que tienen una duración definida y un objetivo claro.

Para un correcto funcionamiento de los mismos es preciso hacer un esfuerzo inicial en la selección de los participantes del equipo, intentando buscar el equilibrio técnico y la máxima complementariedad para la generación de sinergias, pero teniendo en cuenta que las personas complementarias son a su vez diferentes.

Una vez alcanzado este punto, la empresa deberá preocuparse porque el equipo creado cuente con la suficiente motivación para desempeñar su trabajo con creatividad y eficacia. Para ello habrá que vigilar que exista una comunicación transparente y fluida y un entorno que favorezca la participación de todos los miembros del equipo.

Hasta aquí todo suena muy bonito, sin embargo, la gestión de un equipo de trabajo lleva implícita la gestión de conflictos entre sus integrantes. Aquí será fundamental el papel del líder del equipo o coordinador, que deberá analizar los conflictos y tomar las medidas adecuadas para que el equipo funcione tal y como estaba previsto.

Los conflictos pueden ser de muy diversa índole, desde negativos a positivos. Los negativos pueden estar generados por una sola persona del grupo, un saboteador que se puede negar a participar o que puede dedicarse a criticar sin argumentos las opiniones de los demás, a no realizar sus tareas a tiempo perjudicando al grupo, etc...

También se puede dar el caso de que el grupo esté en desacuerdo con los objetivos de la empresa o que se haya conformado mal desde un inicio y existan múltiples enfrentamientos entre sus miembros.

Como decimos, en este caso deberá ser el líder quien actúe decisivamente para su resolución atendiendo tanto al alcance de los objetivos como a la buena sintonía de la organización, cosa que en muchas ocasiones podrá resultar harto complicada.

Sin embargo los conflictos también pueden ser positivos, puesto que pueden ser conflictos intelectuales, basados en argumentos sólidos, etc... En este caso el líder deberá aprovechar el conflicto para dirigirlo hacia la creatividad. Deberá minimizar la generación de debates estériles y eternos e identificar los puntos en común para obtener soluciones creativas que satisfagan los intereses del grupo.

Una vez superadas con éxito estas fases habremos dado un paso importante para que el grupo trabaje de manera organizada y orientado a resultados.