

Trabajo en equipo

A veces, colaboradores con grandes talentos no pueden trabajar en equipo, lo que puede perjudicar el ritmo productivo de la empresa.

En estos casos, lo mejor es conversar con la persona y hacerlo participar en programas de capacitación personalizada.

Un trabajador puede ser talentoso, pero no necesariamente tiene la capacidad para integrarse eficazmente a un equipo. ¿Qué puede hacer la empresa en esos casos?

"Un directivo responsable de liderar su equipo de trabajo, si no se pone al servicio del equipo termina usándolo para su beneficio. Por ello, se debe trabajar en los principios fundamentales de la dirección, lo que se llama 'valores'. Esto es lo que define la cultura de una empresa. Si los colaboradores de menor rango ven que su jefe se aprovecha de su equipo, lo que menos querrán será colaborar con él. Eso termina siendo un cáncer para la organización, silencioso y letal", señala Hugo Sánchez, docente del PAD-Escuela de Dirección de la Universidad de Piura.

mios y reconocimientos individuales. Toda esa óptica lleva a que 'los mejores', medidos por el talento individual, casi siempre sean pésimos en el trabajo colectivo. Su afán por lucirse y por ser más que los demás genera rivalidad y envidia, porque los han convencido de que esa es la única forma posible de triunfar", explica Luis Felipe Calderón, profesor asociado del área de Administración y Recursos Humanos de la Universidad ESAN.

Por ello, enfatiza la lucha contra la ideología individualista y sus expresiones concretas, por ejemplo, poniendo metas y recompensas a los equipos y no a los individuos y planteándoles desafíos que sólo puedan alcanzarse trabajando en grupo.

APOYO EMOCIONAL

Si se trata de un colaborador excepcionalmente talentoso, puede ser que no funcione cuando se le pide trabajar en equipo porque siente que pierde autonomía y capacidad de acción e intuye que estará supeditado al avance grupal, y eso lo descontrola. "Esta persona necesita marcar el paso o avanzar a su propio ritmo. Este tipo de colaboradores, por lo general, gustan de trabajar solos u obtener el máximo de responsabilidades, para ellos mismos generar alternativas y propuestas de mejora", dice Oscar Bastidas Valenzuela, docente de Emprendimiento de Cibertec.



Los valores empresariales y personales son indispensables para que un colaborador pueda trabajar en equipo.

Añade que un colaborador con una personalidad egocéntrica tampoco puede trabajar en equipo porque piensa que produce y desarrolla más cosas que sus demás compañeros juntos, por lo que no está dispuesta a compartir el estrellato con nadie. Finalmente, puede tratarse de una persona socialmente limitada, con problemas de comunicación y desarrollo de capacidades, que no sabe convivir con sus compañeros. Si bien ello

no le impediría trabajar en equipo, no sería un miembro destacado del mismo, principalmente en situaciones de tensión.

Solucionar este tipo de problemas requiere conversar con el colaborador para informarle el inconveniente que atraviesa, pues es posible que simplemente no se haya dado cuenta del asunto. Luego, puede ingresar a un programa de capacitación personalizada para ayudarlo a superarlo. ♦



CONSEJOS

¿Qué cualidades debe buscar en un colaborador? Hugo Sánchez señala que las más evidentes son las profesionales, como conocimientos y experiencia, pero las más importantes son sus capacidades personales o competencias, y que no son otra cosa que la manifestación de sus valores.

Bastidas Valenzuela indica que las características solicitadas varían en función al tipo de trabajo a realizar y el contexto en que se va a desarrollar la persona, pero obviando estos detalles el colaborador debe poseer un espíritu proactivo, elevado nivel de empatía (inteligencia emocional), automotivación y liderazgo, entre otras particularidades.

Felipe Calderón, por su parte, indica que además de las cualidades individuales, hay tres que no suelen ser suficientemente consideradas a pesar de su gran importancia: capacidad para trabajar en equipo y para dirigir equipos y habilidad para crear y mantener redes de eficacia.