NAIDER TRABAJA EN EQUIPO Y ¿TÚ?

Posted on 20/06/2007 by Naider



De unos años a esta parte, son muchas las empresas y organismos que se han postulado con el distintivo RSC (Responsabilidad Social Corporativa) y que anualmente nos deleitan con su report de buenas prácticas.

Lo que empezó siendo un cambio de mentalidad en el ámbito de la gestión de las empresas ha acabado siendo una extremidad más del Departamento de Comunicación, lo que resta la "RS" (Responsabilidad Social), y es que en este juego de siglas no somos pocos los que vemos poco más allá de lo que podría ser un departamento de RRPP (Relaciones Públicas).

Que levanten la mano aquellos que trabajen en una empresa con un modelo de administración tradicional, con una gerencia tendente a lo autárquico, en la que no participan (o lo hacen de modo simbólico) más que cierto sector de la cúspide piramidal (sería realmente interesante poder ver cuantas manos hay, pero puedo imaginar que muchas).

Gracias a Dios, no todo el mundo ha seguido este camino y apostando por una nueva filosofía organizacional en la que las personas cuentan.

Nos decía cierto profesor de la universidad, que uno puede tener a su cargo a 10 personas, y trabajar con un grupo o como un equipo, y que la diferencia radicaba en la SINERGIA. Cuando tienes 10 personas haciendo un trabajo de 10 personas y dando resultados como de 10 personas, tienes un grupo. Pero si tienes 10 personas dando el resultado de 13, 15 o más personas, ya tienes un equipo.

Desde que somos pequeños nos han enseñado a competir, en el colegio, en la universidad y esto se traslada al mundo laboral, donde nos vemos compitiendo con los miembros de nuestro propio equipo, embarullados por las propias políticas de incentivos.

Para lograr "equipos" hay que tomar una serie de medidas en las que el bien más preciado son las personas. Un equipo está formado por personas muy diferentes entre sí, ya que está basado en la diversidad, que suman de cada una de las habilidades destacables y conocimiento en pos del éxito común. Para ello, es muy importante el liderazgo (o liderazgos cuando son varios) para potenciar habilidades y conseguir sacar lo mejor de cada uno en beneficio de todos.

Un equipo tiene una comunicación fluida dentro de la entidad, todos interactúan entre sí y con los líderes, y estos últimos, crean un clima de confianza que favorecen los flujos informativos y la toma de decisiones. Cada miembro del equipo pregunta, propone y si es preciso cuestiona. Los líderes tienen la responsabilidad de no ofrece una negativa sistemática ya que no le asusta encontrar soluciones mejores que las suyas. En definitiva, en la toma de decisiones las opiniones individuales cuentan.

Un equipo además, tiene interiorizado el código de la empresa, conoce y comparte los valores, la visión, la misión y cada individuo es un reflejo del conjunto. Para lograr esta aculturización del personal es necesario implicar a todas las partes, desde los departamentos de recursos humanos hasta los líderes. Los primeros, deberán emplearse a fondo en la búsqueda de los candidatos que mejor aprecien esta forma de trabajo y los últimos tratarán de inculcar el código desde un principio a los recién llegados. Pero no se trata de una labor puntual, debe verse como una herramienta más de la comunicación interna y, por ello, deberá alimentarse continuamente.

Las personas se involucrarán en los resultados de la empresa siempre y cuando se les involucre en ellos, es decir, los objetivos deben ser específicos, medibles y pero por encima de todo deben ser conocidos y, en la medida de lo posible, compartidos por todos.

Todo esto nos debe hacernos replantear si como institución estamos haciendo todo lo posible por potenciar las habilidades de nuestros empleados, si estamos creando un grupo o un equipo y si esto es así, si ello es compatible con las políticas de RSC que estamos llevando a cabo. Y es que antes de hacer algo cara a la galería, debemos ambientar la trastienda.

There are no comments yet.