

Los equipos en apuros

Las organizaciones empezaron apostando a que implementar equipos de trabajo en líneas de producción era beneficioso y que obtendrían grandes mejoramientos con esto y entre los beneficios esperados, estaban: aumento en la producción, disminución del scrap, mayores vueltas de inventario, reducción en el ausentismo, menor índice de rotación, mejoramiento sustancial en la calidad de los productos y en especial mayor satisfacción de los clientes, tanto internos como externos, sin contar el mejoramiento en el ambiente laboral.

Tanto las empresas como los miembros de los equipos iniciaron esta aventura sumamente emocionados, pues claro, el pertenecer a un equipo, con la esperanza de participar, ser tomado en cuenta en las cosas que te afectan, el que tu opinión ahora sea escuchada por la gerencia, el compartir tus ideas y sentimientos con tus compañeros y muchas veces amigos, **hace que la energía colectiva sea grande**, pues bien, esto no es fantasía, así resulta de inicio, o acaso usted ¿no lo pensó y sintió igual cuando entro a trabajar a una empresa? ¿o se sintió parte de un equipo al cual quería pertenecer?

Los equipos, en las experiencias que he vivido, **de inicio dan esta sensación de logro y de superpoder**, pero, debemos de tomar en cuenta algunos factores que en nuestra cultura se dan y que también son normales en la evaluación de un grupo para ser equipo:

- **No estamos acostumbrados a colaborar**, mas bien nos hemos desenvuelto en una cultura de competencia, que bien es apoyada por la gerencia o compañía. Con ejemplos como: el área sobresaliente, el empleado del mes, las comparaciones entre áreas, compañeros y demás, hacen que nuestra intención de colaborar se vea minimizada.

- **Tendemos a reconocer los errores de los demás** y hasta los propios, peor no tomamos en cuenta ni los resultados positivos y menos los esfuerzos encami-

nados al resultado. Esto es tan sencillo de comprobar como pedirle que haga una lista de cualidades y defectos y se dará cuenta que no le será difícil enumerar los defectos, pero ¿y las cualidades?

- **Uno de los problemas más fuertes** de las agrupaciones es: la comunicación, si bien puede ser muy directa en cuanto a expresión de ideas o si se exagera la gente tiende a expresar sentimientos y llevarse mucho tiempo en esto, sin encontrar solución a sus problemas, solo convertir las juntas o sesiones individuales en lamentaciones y desahogos. Los equipos requieren compartir tanto ideas como sentimientos, pero enfocados al objetivo común, que normalmente se les olvida o sus procesos no son los adecuados para encaminarlos a este fin común.

Algunos de estos factores son parte de nuestra cultura, pero también es cierto que todos los equipos en su desarrollo, se toparán con algunos problemas iguales o relacionados y la deficiencia que se tiene en las empresas es no saber como manejarlos, **que hacer para ayudarlos a su desarrollo o madurez**. Pensamos que trabajar en equipo era solo el reunirlos, buscar un objetivo común y esperar los resultados.

Ahora las organizaciones, como sus miembros, están aprendiendo a identificar en que etapa de madurez o desarrollo se encuentra su equipo y cuales son las actividades que los líderes de los equipos o quienes están apoyando, deben hacer para que estos se desarrollen o maduren.

El reto actual no es formar equipo, es mantenerlos y **lograr que lleguen a madurar lo más rápido posible**, aunque los equipos seguramente retrocederán y ese será un reto mayor, la identificación de las causas y las acciones para apoyarlos. Afortunadamente ya existe experiencia y herramientas para hacerlo. Su reto será aplicarlas.



Oscar Vázquez Guevara
DIRECTOR CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN

www.grupomdc.com