



JOSE I. TOBON
CONSULTORES

Temas Gerenciales

Boletín mensual de inscripción gratuita producido por José I. Tobón Consultores

Número 14

Año 2

El Dream Team Evalúe su Equipo de Trabajo

Las organizaciones en su mayoría reconocen que **estamos viviendo una época en la que se requiere el trabajo en equipo** y por esto la palabra equipo está de boca en boca. **La dificultad está en que se le llama equipo a lo que no es equipo.** Por esto, siguiendo a Oren Harari, presento algunas de las características que un equipo debe tener para ser un "Dream Team".

Antes de mencionar tales características, presento **la magnífica definición de equipo, propuesta por Katzenback de Harvard**, que es la que yo practico y sugiero. Katzenback dice que "un equipo es i) un número reducido de personas, ii) con habilidades complementarias, iii) comprometidas con un propósito común, iv) con las mismas metas de desempeño, v) con una misma metodología de trabajo y vi) que saben que ellas afectan los resultados del equipo y tales resultados las afectan a ellas".

Con la definición de Katzenback, así como con las siguientes características de un equipo, usted puede evaluar si lo que usted está llamando equipo, lo es realmente y además lo cercano que está al Dream Team o equipo ideal.

Consenso:

Los miembros del equipo deben compartir la misma visión y propósito y apuntarle a las mismas metas.

Los valores del equipo deben ser compartidos y no negociables. Hay un sentimiento de pertenencia fuerte y los miembros se sienten con posibilidades de participar libre e igualmente y reconocen que pertenecer al equipo es parte esencial de sus vidas.

Confianza:

Los miembros del equipo confían entre ellos. No se manejan verdades parciales ni agendas ocultas dentro del equipo y la comunicación es asertiva. Los miembros saben que pueden contar con los demás y hay una interacción honesta y sin engaños y trucos.

Franqueza:

Los miembros pueden expresar directamente sus preocupaciones, ansiedades, problemas, rabias, alegrías. Los problemas del equipo se pueden ventilar con facilidad. Se pueden hacer las críticas y sobre ellas construir las soluciones para mejorar las situaciones.

Respeto:

Se reconocen plenamente las habilidades de los miembros del equipo entre sí. Se escuchan efectivamente entre los miembros, sin necesidad de comunicaciones defensivas. Se reconocen en forma pública los logros y contribuciones. Se valora el tiempo de los demás como algo precioso. Se cumplen sagradamente los acuerdos y las promesas.

Cuidado:

Hay una real y sana preocupación por los demás miembros del equipo. Se ayudan entre sí para crecer y ser exitosos y se comparte la alegría por los logros de los demás. Se ayudan manteniendo metas de desempeño altas.

Colaboración:

Actúan pensando que hay una estrecha relación entre los éxitos del equipo y los de los miembros. Comparten información, y recursos entre ellos. Buscan las soluciones gane-gane. La individualidad surge como contribución al equipo y no como actitud egocéntrica.

Reconocimiento:

Los miembros del equipo reciben reconocimiento y recompensa por contribuir al logro del éxito del equipo. Se reconoce el trabajo de coaching entre ellos. Se reconoce la habilidad para ensayar nuevas prácticas y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos.

Influencia:

Los propósitos y las metas del equipo tienen coherencia con los de la organización total donde opera el equipo. El equipo posee el nivel de autoridad adecuado para actuar y decidir. La organización invierte los recursos necesarios en el equipo. La alta gerencia confía en las decisiones tomadas por el equipo.