

Herramientas Claves para el buen funcionamiento del Equipo de Trabajo

Las metas. Lo primero que debe hacer un equipo es definir objetivos y conocer las metas. Es importante preguntarse ¿Para qué estamos aquí?, ¿Qué queremos lograr?, ¿Cómo vamos a lograrlo? Las respuestas además de delimitar las metas también posibilitan una identidad de equipo, un sentido de pertenencia y aceptación dentro del mismo.

Aprovechar el potencial del mismo equipo. Es importante “descubrir” y reconocer las habilidades, talentos y potencialidades de cada integrante del equipo, de manera que cuando se sumen esfuerzos y se trabaje en colaboración, los resultados sean mucho mejores que sólo adicionar trabajos aislados, sino que se combinen en un fin común reconocido y asumido. Cada miembro del equipo es consciente de sus habilidades, fortalezas y experiencias, así como del grado de compromiso que asuma para con el equipo.



El Papel de los miembros del equipo. En un equipo eficaz cada miembro asume su compromiso y está consciente de que su labor es importante para el logro de las metas establecidas por el equipo. Además de tener sus propias habilidades, fortalezas y responsabilidades, también contribuye a la cohesión del equipo.

Proporcionar apoyo al equipo. La mayoría de los equipos necesitan recibir el apoyo de la infraestructura técnica y administrativa, sin perder de vista que esta infraestructura debe actualizarse. Todos los equipos necesitan apoyo del personal de niveles superiores. Existen tres vínculos clave para un equipo: La persona que dirige el programa, quien se encarga de la información y la persona que administra los recursos. Alienta las buenas relaciones, dirigiéndote a otros niveles fuera de tu área de adscripción, concertando apoyos para tu equipo.

Se recomienda supervisar el trabajo en equipo para reforzar que cada miembro trabaje en busca de una meta en común. Es importante evaluar las metas que ya han sido alcanzadas para establecer nuevas, de manera que se aliente un trabajo continuo. De la misma manera, evaluar las metas que no fueron alcanzadas o no lo fueron de manera satisfactoria, y revisar qué sucedió tanto en la planeación, los procesos y en la labor de los integrantes del equipo, qué impidió el cumplimiento satisfactorio de la meta.

Por otro lado, en todo equipo, los conflictos son inevitables, dado que somos personas con particularidades y cada uno trae su propio equipaje; es común que el bagaje que cada uno lleva al equipo sea activado por la atracción o el rechazo que sentimos hacia los otros. Es completamente usual que en un equipo de trabajo surjan conflictos y la mejor manera de manejarlos es prestarles inmediata atención, ignorarlos o aparentar que “*no pasa nada*” no los soluciona y quizá los agudicen.



Si no se presta inmediata atención, el problema puede generar resentimientos, falta de cooperación, disminución de la energía del equipo, evitaciones mutuas, ataques indirectos y subversión. Curiosamente, la ausencia de conflicto en un equipo puede indicar apatía, falta de interés, aburrimiento, sentimientos de inseguridad en la pertenencia y autoestima debilitada de los integrantes.

Manejar y resolver conflictos requiere sensibilidad y una facilitación creativa: el arte de conocer cuándo hay que intervenir y cuándo sugerir algún método de ayuda para el equipo. Obviamente que no existe “una” respuesta correcta, como tampoco hay recetas, depende en mucho de la naturaleza del equipo, de sus integrantes, del momento de integración, de los objetivos y el para qué del equipo y recordemos que trabajamos con personas distintas y que cada equipo tiene una dinámica específica. Es importante recordar que cada equipo tiene la posibilidad en sí mismo de resolver la situación y que cada integrante tiene un rol importante que jugar.



Si el líder-facilitador y los miembros del equipo adoptan esta postura, contribuirán de manera primordial a reducir las probabilidades de que otros integrantes se sientan heridos o dañados por el conflicto. Los conflictos abiertos no son agradables, por lo que la mayoría de las personas tratan de evitarlos. El conflicto es como una enfermedad, lo mejor es prevenir. Esto significa prestar atención a los aspectos en que pueden producirse desacuerdos antes de que se transformen en enfrentamientos. Si no se ha logrado prevenir la ocurrencia de un conflicto, quedan dos opciones: encararlo directamente o esperar que se desvanezca, si no se hace nada y se ignora, quizá el conflicto se agrave y sea más difícil manejarlo.

“La prevención es mucho mejor que la cura”.

