

Siete causas por las que fallan los equipos de trabajo

Curso Tecnologías de Organización

Prof. MSc Rossana Cacivio

Depto Desarrollo Rural

FCAyF

2007

Aparentemente el trabajo en **EQUIPO** es una de las formas más eficientes y productivas de desarrollar un trabajo... sin embargo, esto no siempre es así.

Aquí enunciamos alguno de los problemas que pueden afectar la productividad de su equipo.

1.- Necesidades desparejas:

Un equipo falla en cumplir sus objetivos cuando existen personas con agendas privadas que persiguen objetivos antagónicos. Entonces, la solución es, lograr que las agendas ocultas salgan a la luz preguntando a la gente lo que quiere (en forma personal) del equipo. El líder del equipo debe asegurarse que los objetivos del "team" no estén colisionando con objetivos personales de sus integrantes.

2.- Metas confusas, objetivos atropellados:

El síntoma: un equipo que tiene que trabajar, pero no sabe muy bien qué se espera del mismo. La solución es clarificar el motivo por el cual existe el equipo, definir su objetivo y los resultados que se esperan de él. Constituir un equipo (o crear una "comisión") para resolver cualquier problema **NO ES** una solución en sí misma, sin metas y objetivos los equipos **NO SIRVEN DE NADA**. Nota: Dicen que el camello es un caballo hecho por una comisión a la que no se le habían definido los objetivos :-)

3.- Roles poco claros:

Vinculado al anterior, pero a un nivel individual. El equipo puede tener un objetivo, pero no se han definido los roles de los miembros que lo integran. Clarificar los roles individuales es tan importante como poseer un objetivo común claro.

4.- Conflictos de personalidad:

El síntoma: los miembros del equipo no se llevan bien. La solución es averiguar qué esperan los miembros unos de otros, qué prefieren, en qué difieren. El líder tendrá que decidir si puede aprovechar las diferencias en beneficio común o si sustituye a los miembros conflictivos.

5.- Visión borrosa:

Aquí la falla es a nivel del líder. Carece de las aptitudes para generar el impulso común necesario para producir los resultados. La solución: Trabajar el problema grupalmente o reemplazar el líder.

6.- Cultura antiequipos:

Aquí la falla no es del equipo sino del entorno. En muchas empresas o instituciones (generalmente en el sector público), la organización no está preparada para un trabajo cooperativo e intersectorial. Solución: No use equipos !! (y evita maltratar a la gente obligándola a integrar una modalidad de trabajo que la organización no respeta ni valora)

7.- Feedback e información insuficientes:

Esta es una falla mixta. El trabajo del equipo no está siendo evaluado y/o el equipo no recibe del resto de la organización la información que requiere para su tarea. El responsable de la organización debe formular mecanismos de control para el equipo y/o el líder del equipo debe conseguir el apoyo del responsable de la organización, para obtener la información y el apoyo necesarios en su tarea.

Los equipos representan una de las modalidades más formidables de trabajo que existen. Establecerlos adecuadamente, integrarlos con la gente idónea, desarrollar un liderazgo efectivo y sustentar su labor, producen por lo general resultados excepcionales.