

NOS ENSEÑAN A TRABAJAR JUNTOS, NO EN EQUIPO

Recientemente, comenté que, a diferencia de a nosotros, a nuestros hijos e hijas ahora les enseñan a trabajar en equipo, cuando una directiva me corrigió diciendo: «No te confundas, ahora les hacen trabajar más tiempo juntos, pero no les enseñan a trabajar en equipo».

Aquellas palabras me hicieron reflexionar mucho porque tenía razón.

Como sucede con tantas otras habilidades imprescindibles en la vida, parece que a trabajar en equipo se aprende intuitivamente, en eso que llamamos la «universidad de la vida» y no es así. Aprender a trabajar en equipo tiene método.

Si eres una persona locuaz y extrovertida parece que vales para vender, si eres una persona técnicamente buena o si llevas tiempo en la misma compañía, parece que serás un buen jefe o jefa, a comunicar parece que se aprende hablando y a delegar descargándote de trabajo.

Ninguna de esas afirmaciones es cierta. Vender bien supone aprender mucho sobre clientes y dominar metodologías específicas para hacer buenas preguntas de cara a identificar las necesidades de los clientes con el fin de aportarles valor.

Dirigir bien exige conocer todas sus funciones asociadas a dicha función, aprender a ejercerlas y saber qué hay que evitar. Dirigir bien es un arte que requiere preparación permanente y dominio de herramientas y técnicas.

Delegar exitosamente obliga a seguir procesos de acompañamiento y qué decir de la comunicación...los mejores comunicadores son los que más observan, los que mejor escuchan, los que saben preguntar y adaptarse a interlocutores diferentes. Para comunicar exitosamente hay que preparar muchas cosas, desde el lugar en el que quieres hacerlo hasta la tonalidad con la que vas a transmitir. Aprender a comunicar, casi siempre conlleva aprender a callar y dominar el arte del silencio.

En lo referente a los equipos, la gente acostumbra a decir que le gusta trabajar en equipo, pero no es cierto.

Decir que te gusta trabajar en equipo se ha convertido en algo «políticamente correcto» pero el comportamiento de la mayoría demuestra la supremacía del «YO» frente al «NOSOTROS», la

lucha de egos y el deseo de salirnos con la nuestra. En la sociedad actual se tiende a anteponer lo individual a lo colectivo.

Nos gusta preguntar a la gente en nuestros talleres si les gusta trabajar en equipo...

A lo largo del 2024, sólo dos personas nos han reconocido que no les gusta hacerlo porque no se consideran buenos jugadores de equipo. Algunas personas afirmaron con rotundidad que les gusta trabajar en equipo y les creímos porque mientras lo hacían les brillaban los ojos recordando una buena experiencia, pero la gran mayoría responden con un «sí» poco contundente al que le añaden la palabra «depende».

¿De qué depende? Preguntamos siempre, a lo que nos responden que depende de con quién tengan que hacerlo.

Es curioso, ese «depende» siempre parece depender de los demás y nunca de nosotros. Las personas tendemos a pensar que nosotros y nosotras sí somos buenos jugadores de equipo y que son los demás quienes fallan. Son muchas las personas que esperan a que otros den muestra de trabajar en equipo para decidirse a hacerlo o no, sin embargo, en nuestra mano no está que otros colaboren, en nuestra mano está empezar nosotros.

Trabajar en equipo es toda una filosofía de vida, una manera de entender el trabajo y un estilo de liderazgo.

También son muchas las personas que confunden trabajar con otras personas o llevarse bien con ellas con trabajar en equipo y tampoco es así. Trabajar en equipo supone superar una dimensión técnica y otra emocional, pero en este caso el orden de los factores altera el producto. De hecho, lo más habitual es que las organizaciones recurran a nosotros para dar solución a problemas emocionales del equipo y a lo largo de los años, la experiencia nos ha enseñado que casi todos los problemas emocionales de un equipo tienen su origen en aspectos técnicos no resueltos.



Foto de Dylan Gillis en Unsplash.

“ Trabajar en equipo es toda una filosofía de vida, una manera de entender el trabajo y un estilo de liderazgo.

Los equipos tienen un ciclo vital igual al de las personas y cuando en su nacimiento o fase de creación no se cubren bien algunos aspectos, las consecuencias se pagan.

No hay que trabajar en equipo porque sea una moda, porque queda bien en una web o por añadirlo como un valor en un catálogo publicitario. Sólo la necesidad nos lleva a trabajar en equipo, la necesidad de alcanzar objetivos y resultados que solos o solas no podríamos alcanzar jamás.

Trabajar en equipo supone tener claro el propósito que une a las personas que lo componen, vivir con la cabeza y sentir con el corazón que necesitamos al resto de personas del equipo para alcanzar unos objetivos comunes, supone tener claro qué esperamos los unos de los otros y contar con alguien que dirija, que esté a lo de todos y aporte una visión global.

Cuando todos estos elementos se cumplen, empezamos a tener un equipo, quizá no sea un equipo excelente pero sí un equipo. Cuando estas variables no se cumplen, seremos sólo un grupo.

Eso sí, en caso de aspirar a la excelencia, no podremos conformarnos con esto, tendremos que cuidar los aspectos emocionales tanto como los técnicos.

Llegar a ser un equipo excelente supone tener una relación basada en la confianza, saber discutir donde hay que discutir y como hay que hacerlo. Decirse las cosas centrándose en los comportamientos y sin hacer valoraciones personales, defender fuera del equipo lo decidido dentro del equipo, vivir los conflictos como una oportunidad para crecer y no como algo a evitar.

En definitiva, aprender a trabajar en equipo no es algo intuitivo, requiere de método, trabajo duro, dedicación y disciplina.

No reivindicamos el trabajo en equipo porque queda bien, ni porque sea la moda, o políticamente correcto sino porque estamos convencidos de que juntos somos mejores y alcanzamos mayores logros. ■

Juan Luis Urcola Tellería y Nerea Urcola Martiarena, autores del libro *Construcción de equipos: Experiencias para ser un equipo eficaz* de ESIC Editorial.

