La fuerza de los equipos.
Resumen

Enrique Sacanell Berrueco

A menudo confundimos trabajar en equipo con ser un equipo. El trabajo en equipo permite compartir, coordinar pero un equipo es más que eso. Un equipo es un grupo de personas con una tarea compartida como tal, una tarea que va más allá de las tareas individuales.

No siempre necesitamos ser un equipo. Un equipo surge en torno a una tarea compartida que no podemos alcanzar de manera individual. A veces nos empeñamos en ser equipo cuando lo que necesitamos es una buena coordinación.

Un aspecto clave en un equipo es el clima que en él se respira, sin embargo no podemos olvidar que el sentido de un equipo es obtener resultados. Clima y resultados han de ir unidos para lograr la máxima fuerza en un equipo.

En un contexto turbulento como el que vivimos podemos tener la tentación de utilizar el equipo como un lugar en el que refugiarnos. Esta postura defensiva no nos lleva a buen puerto. El equipo ha de servir para dar calor pero a fin de afrontar mejor sus objetivos. Un equipo que solo encuentra sentido en el apoyo emocional acaba quebrando.

Esto es interesante para entender que los equipos no son una realidad fija, están en cambio permanente. Atraviesan diferentes fases y es conveniente tener conciencia del momento en que el equipo se encuentra para entender lo que le puede estar ocurriendo.

Otro aspecto importante para dotar de fuerza a un equipo es tener una identidad clara ¿cómo queremos ser? ¿cómo queremos que los demás nos vean? Con otras palabras ¿en qué valores queremos sustentar nuestro que hacer como equipo?.

A menudo, los equipos pierden una parte importante de su fuerza porque no han definido unas reglas claras de trabajo y funcionamiento. Esta falta de claridad en las reglas lleva a debates, confusiones, pérdidas de tiempo, frustraciones,… que dañan la efectividad del equipo y el clima en el que se desenvuelve.

Dentro de las diferentes funciones que pueden asumir las personas que componen un equipo, la función de liderazgo es especialmente

significativa. Para quién la desempeña es esencial tener claro que la fuerza no está en él sino en el equipo, que su función no es empujar al equipo sino estar a su servicio. Y esto no siempre es fácil.

Ese servir al equipo se manifiesta en:

- ✓ Cuidar los límites.
- ✓ Velar por la tarea.
- ✓ Guardar la estructura, las normas del equipo.
- ✓ Interactuar con el exterior.

Un equipo que se cimenta en estos pilares se conectará con la fuerza que da ser un equipo:

- Permite llegar donde no se llega solo.
- Es el mejor motor de aprendizaje.
- Da "cobijo", da "calor".
- Nos hace sentirnos "parte" de algo. Nos incluye.
- Es un entorno seguro donde puedo permitirme explorar.
- Me siento reconocido como persona.
- El equipo nos reta a dar lo mejor de nosotros mismos.

Pero un equipo, por mucha fuerza que tenga, por muy bien que funcione no está exento de conflictos. Una de las cosas que caracteriza a un equipo extraordinario no es la ausencia de conflictos, sino su capacidad para convertirlos en energía positiva que le impulsa.

Para lograr esta gestión positiva de los conflictos es importante tomar conciencia del equipo como sistema, como algo que va más allá de las personas individuales que lo componen. Desde esta perspectiva podemos preguntarnos:

- ¿De qué es síntoma este comportamiento individual? ¿Qué nos dice cómo equipo? ¿Qué dinámica nos revela?
- Este problema que tenemos ¿de qué es solución? ¿qué perderíamos si lo solucionáramos?

Enrique Sacanell Berrueco