

Liderazgo y trabajo en equipo: componentes de la competitividad organizacional (El Financiero 11/10)

Liderazgo y trabajo en equipo: componentes de la competitividad organizacional (El Financiero 11/10/11) Del IMEF para EL FINANCIERO Martes, 11 de octubre de 2011 En un equipo, no todos pueden pretender tener la misma fama y prensa, pero todos pueden decir que son campeones Michael Jordan Por el contexto económico en el que estamos viviendo hoy en día, podríamos decir que la principal misión de cualquier empresa es subsistir. Para ello, las organizaciones necesitan adaptarse y manejar con éxito un entorno cada vez más difícil y competitivo. Para alcanzar un desarrollo sustentable, el papel protagónico del líder se ha convertido en pieza clave. Ha de ser el principal promotor de la cultura organizacional, de cuyos valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas depende el logro de objetivos, tanto económicos como sociales y organizacionales de cualquier empresa. Pero si bien es cierto que la competitividad de una organización responde a conceptos económicos e industriales, en la actualidad nadie duda que es un fenómeno netamente humano. De ello se deriva que el capital intelectual se haya convertido en el factor clave para la productividad empresarial. Visto de esta forma, la competitividad resulta ser una manera de actuar, pensar y hacer dentro de una cultura organizacional, donde el líder, además de coordinar acciones para alcanzar las metas, es el encargado de promover, reforzar y brindar el poder al trabajo de su equipo. Por tanto, un líder que puede ver los fenómenos desde diferentes perspectivas para descubrir nuevas posibilidades y que sabe comunicarse y hacer contacto con su gente, propicia la sinergia en su equipo, al tiempo que va fortaleciendo su identidad. Trabajar en equipo no sólo implica una mejora en el desempeño, sino que significa valorar la diversidad de estilos de las personas; darse cuenta y reconocer que tener diferentes puntos de vista y de opiniones genera una gran variedad de recursos y de acciones que ayudan a mejorar el resultado final. Esto requiere el desarrollo de habilidades, tales como: aprendizaje en equipo, solucionar problemas en conjunto y establecer reglas claras de convivencia, etcétera. Además del resultado en sí mismo, existe otro factor constitutivo del trabajo en equipo: el proceso de búsqueda permanente de la mejora de los resultados. Por ello, cada integrante del equipo debe asumir, de acuerdo con su personalidad, un papel dentro del mismo. La siguiente tipificación pretende mostrar algunos de los diferentes prototipos de comportamiento, a través de los cuales se va creando y desarrollando la eficacia, la responsabilidad compartida, el aliento mutuo y la confianza del equipo. 1) El coordinador: es capaz de generar sinergia en el grupo. Aclara y define las metas, promueve la toma de decisiones, coordina los esfuerzos de todos para alcanzar los objetivos. También cumple la función de transmitir seguridad al resto del equipo. 2) El creativo: aporta su imaginación y creatividad al equipo. Resuelve problemas difíciles. Es una persona que está llena de ideas, propuestas y sugerencias originales. 3) El investigador: busca las oportunidades, es comunicativo y su papel principal es evitar que el equipo se quede estancado. Sus ideas son conocidas por sus observaciones y experiencias. 4) El impulsor: es un individuo retador y dinámico. Puede trabajar bajo presión, tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos. Su carácter impulsivo y su energía, empuja a los demás para avanzar en el trabajo en equipo. 5) El evaluador: es serio y perspicaz. Percibe las oposiciones, analiza las ideas presentadas, valora los pros y contras y proporciona instrumentos de análisis para que el equipo pueda decidirse por la alternativa más adecuada. 6) El cohesionador: es cooperador y apacible, perceptivo y diplomático. Escucha a los demás y es sensible para identificar necesidades e inquietudes; sirve de puente en el manejo de conflictos. 7) El implementador: es el organizador práctico que transforma las decisiones y estrategias en tareas definidas y realizables para que los miembros del equipo puedan manejarlas. Es disciplinado, leal y eficiente. 8) El finalizador: es metódico, esmerado y concienzudo. Es una persona que se preocupa por lo que puede estar mal realizado y por los detalles. Ejecuta las tareas en el plazo establecido. 9) El especialista: está interesado por una sola cosa a la vez. Cumple con sus obligaciones y aporta conocimientos técnicos específicos. Así como en una partida de ajedrez, cada una de las figuras tiene una función dentro del juego, así cada uno de los integrantes del equipo responde cumpliendo un rol específico para alcanzar las metas. Lo anterior obliga al líder (estratega) a tener una visión global de todos los componentes para saber como utilizarlos en cada jugada. Para finalizar, me gustaría comentar que un líder eficaz es un impulsor de ideas, un motivador apasionado y un creador audaz. Pero también es aquél que fomenta la observancia de los valores institucionales basados en una cultura organizacional bien sustentada. Aquel que predica con el ejemplo, dado que los valores sólo pueden aprenderse viviéndolos. Martha Beatriz Valderrama Sánchez Miembro del Comité Técnico Nacional de Capital Humano martha.valderrama@anahuac.mx