



TRABAJO EN EQUIPO

Lic. Graciela Barna

Una condición imprescindible para poder crear equipos de trabajos o aspirar a trabajar equipo es:

Lograr un clima democrático donde se pueda expresar libremente cada uno **sin ser juzgado**, y donde cada idea pase a pertenecer al equipo, entendiendo y haciendo entender que cuando se rechaza una idea no se está rechazando a la persona que la aportó.

Esto es ejercitar el consenso y desarrollar la disposición a colaborar y a intercambiar conocimientos, opiniones y destrezas.

El trabajo en equipo comienza con miembros comprometidos, responsables y motivados que se deben apoyar en el cumplimiento de las tareas.

*-“ Es muy difícil para un delantero entrar de suplente, pues en poco tiempo uno tiene que responder y hacer goles. Cuando Diego me dijo que entrara, me dijo que me moviera cerca de Lionel y que lo dejáramos al Pipita de punta. **Uno tiene que estar preparado para cuando lo necesitan, y serle de utilidad al equipo**”*

Declaraciones de Sergio Agüero después del partido frente a Corea (junio,2010):

En los equipos La Meta cumple una función adicional... concentra y canaliza los aportes y la energía de cada miembro en una sóla dirección. No importa el puesto, o la tarea que se desempeñe, la persona será útil e imprescindible desde el lugar en que esté.

El delantero Carlos Tevez dijo *“Voy a hacer lo que el equipo necesita, si necesita que juegue de 8 o de doble 5 lo voy a hacer. Hay que dejar de lado la persona y sacrificarse por el equipo”*

-“Uds. ataquen... Yo los defiendo”.

-“Mi prioridad es darles seguridad a los de arriba para que se muevan con libertad y sepan que estamos atrás para sostenerlos”

Fueron las palabras Mascherano durante el partido frente a Nigeria, con el que debutó la Selección Argentina en este último Mundial.

Aunque el rol de Mascherano sea cerrarle los caminos al oponente y su lucimiento no alcance el brillo y la magnificencia del de un goleador: el equipo sabe que es igual de importante.

Si no hay una meta clara no hay cohesión.

Tener la figura de un buen “mediocampista” que sirva de contención al equipo y que equilibre la energía y el humor, es un requisito necesario.

Esa figura de contención deberá saber advertir e identificar cuando una persona no disfruta de lo que hace. Cuando una persona no está a gusto con la tarea o con el rol que le toca desempeñar crea dificultades poniendo en riesgo al equipo entero: no colabora, no realiza su trabajo en el tiempo establecido y crea un clima hostil.

Un equipo no puede operar eficientemente si hay alguien que no se siente parte del mismo.

COMO RECONOCER LAS DIFERENCIAS ENTRE GRUPO Y EQUIPO

GRUPO

- Misión y visión difusas
- Predominio de los Intereses individuales
- No tiene canales formales de comunicación
- No tiene visión de conjunto
- Es pasivo en la realización práctica de los objetivos
- No se comparte información
- Visión fragmentada del proceso de trabajo

EQUIPO

- Misión y visión interiorizadas
- Objetivos y metas en común
- Procedimientos de comunicación establecidos
- Colaboración y cooperación
- Ideas o metas proporcionadas por el líder o adoptadas por consenso
- Clara definición de responsabilidades y funciones de cada miembro
- Información compartida
- Autoestima generada a través de la identidad de equipo
- Visión integral del proceso de trabajo

LA VISIÓN

- La visión debe ser definida por el líder
- La visión debe ser compartida y aceptada por el equipo
- La visión deberá ser amplia y detallada
- La visión deberá ser positiva y alentadora

CONFIANZA

Cuando un equipo ha logrado engranar bien sus piezas se dice que “juega de memoria”. Esto significa que todos saben en todo momento donde deben estar los demás, y actúan contando que nadie dejará de hacer lo que se espera de él.

Esta previsibilidad del comportamiento no es otra cosa que la confianza mutua.

- Cuando la confianza preside el comportamiento colectivo, la conexión sustituye la proximidad, las demandas implícitas a las explícitas y el perfecto “engranaje” de un equipo hace que se juegue sin necesidad de mirar.

Siguiendo con los ejemplos que nos ofrece el futbol, podemos decir que cuando una defensa se adelanta para dejar fuera de juego a los delanteros contrarios, no necesita reunirse para ponerse de acuerdo y marcar la jugada. Cuando alguien pasa la pelota al hueco sin mirar... sabe que otro de su equipo va a llegar a él con ventaja.

- Cuando se presiona al contrario, es porque se está en el convencimiento de que nadie va a andar despistado.

Para poseer un esquema de juego no sólo significa que exista en la cabeza de “alguien”, sino que se requiere ante todo que haya sido aprendido, practicado y asimilado por “todos”.

Alemania tiene un bloque compacto y otra característica: mantiene un esquema de juego de generación en generación.

Los alemanes llevan varias décadas en las que han sabido dar paso a nuevos valores pero siempre manteniendo algún jugador histórico en sus filas, que ha sabido transmitir a los más jóvenes, los valores, el estilo ayudándolos a integrarse

Conclusión:

Los equipos, sean grandes o pequeños, mejoran sus Resultados cuando existe una dirección clara; cuando cuentan con una estructura estable, con normas internas que cuidan y promueven la colaboración y la interdependencia; cuando los miembros del equipo desarrollan cualidades emocionales para favorecer la convivencia; cuando los procesos de capacitación y desarrollo son continuos, y cuando los sistemas de reconocimiento y de información sirven de apoyo y estímulo a los Objetivos del equipo.