

Nuevo Management

Aprender a trabajar en equipo

Aprender a trabajar en equipo

El trabajo en equipo se ha convertido en una competencia básica para la actividad profesional actual y los españoles no suelen saber hacerlo.

Recientemente he ayudado a una universitaria a realizar unos trabajos para su primer curso de carrera. Me ha dado la oportunidad de conocer sus inquietudes sobre la obligatoriedad de trabajar en equipo para realizar esos documentos.

Es una persona con una alta capacidad y motivación para su vida profesional y, por tanto, seguro que será emprendedora y destacará profesionalmente en lo que haga. Hemos hablado en varias ocasiones sobre el trabajo en equipo y, tras su experiencia -derivada de la adaptación de las universidades españolas al Tratado de Bolonia-, afirmaba contundentemente que no le gusta trabajar con otras personas. Se quejaba de que sus compañeros hacen poco, de que no tienen interés en hacer el mejor trabajo posible, sino sólo en cubrir el expediente. Esta persona ha llegado a pensar en dejar la carrera o hacerla a distancia porque la desmotivación institucional (universitaria) es grande.

Precisamente, una de las características básicas de la mentalidad profesional española es el principio del mínimo esfuerzo, de cubrir el expediente. Esta es una de las bases para la baja productividad profesional y empresarial española.

Sin duda el trabajo en equipo se convierte en un suplicio para una persona que destaca y le obligan a trabajar con personas normales, es decir, con mediocres. De hecho, el trabajo en grupo acaba desmotivando a las personas con talento, éstas son conscientes de que la mayoría de los resultados lo hacen ellas mientras los demás hacen poco o nada, a veces sólo incordian.

Esta persona corre el riesgo de despreciar a la mayoría y convertirse en una déspota cuando llegue a dirigirlos porque, sin duda, dirigirá equipos. Lo tendrá que hacer para aprovechar sus posibilidades, necesitará gente para que realice actividades menores o tediosas que requieran de personas normales para realizarlas.

Considero muy acertado promover las competencias del trabajo en grupo por parte del acuerdo de Bolonia, pero los catedráticos y profesores universitarios deberían prepararse para llevarlo a cabo, teniendo en cuenta estas situaciones y evitar desgastar a las personas con talento (con potencial de talento), así como buscar métodos para evitar que los mediocres no trabajen y se conviertan en unos parásitos sociales, el gran problema actual de Occidente.

En las grandes empresas la situación es similar. Todavía no han aprendido que las personas con mentalidad conservadora son burócratas que ofrecen una gran resistencia al cambio y, por tanto, no deben formar parte de los equipos de trabajo creados para cambiar las cosas.

Es un hecho conocido que la mayoría de los trabajos realizados por las consultoras (siempre para proponer o llevar a cabo cambios) fracasan, igual que los lanzamientos de nuevos productos (bienes o servicios). Esto suele suceder, precisamente por la intervención de personas conservadoras en estos proyectos de cambio, a veces boicoteando las iniciativas de las personas emprendedoras e innovadoras y, otras veces, porque quieren cambiar las cosas por la presión del mercado y no porque tengan nuevas ideas.

Para una persona con alta motivación (capacidad) es una delicia colaborar con personas similares, pero complementarios, formando equipos de trabajo de alto rendimiento con las que alcanzar resultados extraordinarios, pero un martirio trabajar con personas normales (mediocres) porque aportan unos conocimientos bajos de sus disciplinas y dan más quebraderos de cabeza por lo que no resultan complementarios. A las personas normales les gusta trabajar con personas con talento porque así pueden hacer poco y obtener más resultados de la consecuencia de sus acciones, mientras les aterra colaborar con otros mediocres porque no obtendrían resultados y además porque les parecerían unos vagos, dado que la crítica la dirigen hacia los demás en lugar de hacia ellos (autocrítica); por eso, no crecen intelectual-profesionalmente y siempre serán mediocres, al revés de lo que hacen las personas con motivación.

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Executive Building[®]

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com