

ECONOMÍA VALORES EMPRESARIALES



El trabajo en equipo, clave en la era de la tecnología

El entorno digital requiere gestionar grupos profesionales virtuales que trabajan en diferentes puntos del planeta y en distintos sectores y especialidades

Los proyectos son cada vez más transversales, lo que hace imprescindible contar con equipos cohesionados y conectados

Rosa CARVAJAL- Madrid

La unión hace la fuerza. Una máxima que las empresas tienen altamente interiorizada y, por eso, tratan de crear conjuntos de empleados cohesionados, porque se sabe que el trabajo en equipo facilita el éxito. Saber hacerlo se ha convertido en una de las habilidades más demandadas por las organizaciones en las ofertas de empleo. Frases como «se valorarán competencias de buen trabajo en equipo» se incluyen dentro de los requisitos exigidos. Se habla de «incorporación al equipo» en la mayoría de los puestos ofertados, como requisito para la incorporación al mundo laboral. Jorge Valdano ex director general del Real Madrid, jugador y entrenador de élite y experto en liderazgo, volvió a poner de moda hace unos años el concepto «teambuilding» para lograr el propósito de trabajar en equipo persiguiendo objetivos comunes. El fútbol requiere de una perfecta comunicación entre todos sus miembros y lo mismo ocurre en el entorno laboral, explican los expertos.

Por otro lado, en los últimos años muchas compañías han incorporado metodologías ágiles en sus procesos de gestión y producción, donde esta forma de laborar juega un rol fundamental para sacar adelante los proyectos. Los procesos ágiles permiten ahorrar tiempo al estar todos los emplea-

«LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS SE AFRONTAN MEJOR EN GRUPO QUE INDIVIDUALMENTE»

«DURANTE LA CRISIS MUCHAS EMPRESAS SE CENTRAN MÁS EN LOS RESULTADOS QUE EN CREAR EQUIPO»

dos en constante interacción. «Nos convertimos en facilitadores del proyecto, no hay un propietario único del trabajo. El protagonismo lo asume el que tiene mejores capacidades en cada fase del proceso. Todos salen ganando», explica Fernando Guijarro, director general de Gestión de Talento de Hudson. Los cambios tecnológicos que están sufriendo la mayoría de las empresas se afrontan mejor entre todos que individualmente. «Los proyectos son cada vez más transversales, lo que nos lleva a estar conectados con personas de diferente niveles, sectores, áreas o países», explica Guijarro.

Datos recogidos por un estudio de Randstad Workmonitor indican que los españoles somos conscientes de la importancia del trabajo en equipo y del aumento del rendimiento que éste genera, pero también se detecta la nece-

sidad de que se fomente dentro de las empresas. «En las multinacionales se desarrolla desde hace tiempo, mientras que en gran parte del tejido productivo español se está avanzando», explica Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad.

«TEAMBUILDING»

¿Promueven las organizaciones suficientemente el trabajo en equipo? Marta Romo, socia directora de BE-UP, cree «que no se trata tanto de promoverlo sino de generar las condiciones para que así sea. «Invertir en “teambuilding”, en tener tiempo para que las personas se conozcan mejor, en formar los equipos por complementariedad, fomentar la diversidad o celebrar los éxitos, es fundamental», explica. Pero trabajar en equipo no necesariamente es lo que quiere todo el mundo, añade. «Aquéllos que son

más de afiliación o pertenencia, sin duda van a preferirlo. Para las personas de poder o influencia también puede resultar más favorable el equipo. Para quienes les motiva el logro, dirán que funcionan mejor solos. Para trabajar mejor en equipo deben cuidarse una serie de condiciones, pues un equipo no se improvisa sino que se construye».

Camilla Hillier-Fry, socia de PeopleMatters, aporta que el trabajo en equipo es la mejor manera de abordar la complejidad y simultaneidad que caracteriza nuestro entorno socioempresarial. «La crisis llevó a que muchas compañías centrasen su atención más en los resultados y las personas que en su propia situación laboral o en su forma de operar, pero ahora ciertos tipos de equipo retoman protagonismo», indica.

El entorno digital requiere gestionar equipos virtuales que trabajan en distintos países o regiones, mientras la omnicanalidad y los múltiples puntos de contacto con clientes exigen la creación de equipos multidisciplinares. Las compañías empiezan ahora a prestar más atención a la eficacia de estos equipos nuevos—tanto los virtuales como los multidisciplinares—que resultan poco naturales para muchos profesionales, y, al mismo a la vez son críticos para el funcionamiento de la empresa.

LAS VENTAJAS

Entre las ventajas de trabajar en equipo, Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad, cita el «feedback», el aprendizaje continuo, la creación de nuevas oportunidades laborales, la flexibilidad para sus integrantes, la gestión del compromiso y la motivación de todos. Cuando se produce la magia del equipo se habla de sinergia, señala Marta Romo, socia de BE-UP. «El resultado conseguido es superior a la suma de las partes y el rendimiento de cada

individuo aumenta por una cuestión de contribución y de equidad con los compañeros», sostiene. «Las empresas han descubierto que a través del trabajo grupal se consiguen mejores resultados, más rápida y eficazmente y, por tanto, su implantación es un hecho», afirman desde Randstad. «El espíritu de equipo es lo que da a muchas empresas una ventaja sobre sus competidores», precisó George Clements.