

## ***Sin equipo no hay paraíso.***

Francisco Alcaide Hernández

He tenido la oportunidad de conversar con numerosos directivos y empresarios, y después de muchas conversaciones, uno saca algunas conclusiones. Una de ellas es que **detrás de cualquier logro destacable lo que hay son equipos**. Ningún hombre solo ha logrado nada importante. Ya lo dice un proverbio africano: **“Si quieres ir rápido, ve solo; si quieres llegar lejos, ve con otros”**. Sin embargo, conseguir armar equipos de alto rendimiento no es sencillo. Apuntamos diez aspectos a tener en cuenta:

### **1. La lealtad es el primer requisito para crear un equipo.**

A partir de ahí se puede construir algo grande. Si las suspicacias y las sospechas planean por el equipo, es difícil que éste tenga futuro. El coste de la desconfianza en los negocios es altísimo. **A la hora de formar un equipo hay que prestar atención a las competencias técnicas pero también a los valores**. Obviar lo segundo pasa factura.

### **2. La complementariedad es la base del éxito colectivo.**

Si tenemos dos personas iguales en realidad es como si sólo tuviésemos una. Todas tenemos carencias que deben ser contrarrestadas con las fortalezas de otros miembros de la organización. **La complementariedad nos hace llegar más lejos**. El escritor Antonio Machado afirmaba «busca a tu complementario que marcha siempre contigo y suele ser contrario».

### **3. La generosidad y la humildad son facilitadores del éxito.**

Hay personas que prefieren un éxito pequeño pero propio a un éxito grande pero colectivo. Eso es un gran error. La generosidad implica poner las capacidades al servicio del equipo aunque la contribución personal pase más desapercibida. **Es esencial ser humilde para asumir que cada persona tiene su rol en la organización, unos con más visibilidad que otros**.

#### 4. El ego es el mayor enemigo de los equipos.

2

Cuando todo el mundo quiere ser excepción y nadie norma, el caos está servido. **Los individualismos y personalismos son grandes desestabilizadores de los equipos.** Los egos siempre suponen una interferencia en la consecución de logros colectivos y están en todos los lados. Cuando se dedica más tiempo a la lucha interna que a la competencia externa es complicando que ocurran logros reseñables.

#### 5. La comunicación es la materia prima que engrasa los equipos.

Un directivo no sólo debe ser accesible sino que debe ser él quien acceda a su gente. **Si el diálogo no surge hay que provocarlo.** Jack Welch afirmaba que «por encima de todo lo demás, **los buenos líderes son abiertos.** Van arriba y abajo, y dan vueltas por todos los rincones de sus organizaciones para llegar a la gente.

#### 6. El reconocimiento ha de llegar a todos los miembros del equipo.

El anhelo más profundo del ser humano es el deseo de ser apreciado y querido. Todos lo necesitamos, y especialmente aquellos que tienen menos notoriedad. Hay gente que hace una labor callada, discreta, poco vistosa, pero tremendamente eficaz. **El elogio es alimento para el espíritu. Hacer sentir importante a todas las personas del equipo es primordial.**

#### 7. Un buen clima laboral funciona como factor de apalancamiento.

Dentro de un equipo que no funciona bien cada persona parece peor de lo que es: el talento se comprime. Dentro de un equipo sano toda persona parece mejor de lo que es: el talento se expande. Los buenos equipos hacen que las personas y las organizaciones brillen más. Cuidar el entorno laboral implica adoptar una **actitud solidaria: saber escuchar, alimentar el optimismo, saber ceder, dar protagonismo a todos, no fomentar los rumores, controlar la envidia, evitar criticar gratuitamente, ser condescendientes con los errores, corregir con educación y respeto o intentar ser justos**, entre otros factores.

## 8. Esencial la claridad de objetivos y hacer partícipe de ellos a todos.

La gente necesita tener referencias claras de **cuál es la estrategia general de la empresa, saber por qué se hacen las cosas y cuál es su papel dentro de la misma**. Ello facilita enormemente la implicación y el compromiso, de otro modo, uno siente que es una pieza más de una cadena de montaje y el desánimo acaba aflorando. El ser humano tiene una motivación extrínseca (dinero), una motivación intrínseca (crecimiento y aprendizaje) y también una **motivación trascendente (necesita sentir que contribuye a algo)**.

## 9. La confianza es el alimento del talento de los equipos.

**Para tener éxito hay que atreverse, arriesgar, y ello sólo es posible cuando uno encuentra el apoyo emocional** de quienes están al lado y por encima. La dictadura, el autoritarismo y el miedo reprimen el talento; producen que éste se muestre cohibido y tímido y quede muy por debajo de su verdadero potencial al limitarse a cubrir el expediente para no fallar.

## 10. Las injusticias e incoherencias dañan mucho a los equipos.

**Un líder debe ser, ante todo, justo;** y justo significa dar a cada persona lo que se merece, sin que esa individualidad sea percibida por el resto como un trato preferencial. Además, **lo más importante que tiene un directivo es su credibilidad, y la credibilidad se construye (o desmorona) con el ejemplo (o contraejemplo)**. Cuando un directivo dice una cosa y el equipo le ve hacer otra, el compromiso se resiente, lo que en entornos altamente competitivos es muy peligroso para la supervivencia de la empresa.

