Scariolo, el constructor de equipos de alto rendimiento

José Miguel Sánchez.
Psicólogo motivacional,
experto en empresa y deporte.
Profesor IE Business
Coach ejecutivo y autor
de los libros "El viaje del líder",
"La experiencia de resetearse"
y "Poderoso como un niño".
www.jmiguelsanchez.com

¿Cuántas personas conoces cuyo éxito haya dependido tan sólo de ellas mismas? Si tienes en mente algún caso, probablemente sea excepcional. La mayoría de los logros que conseguimos en la vida lo hacemos gracias a la ayuda, al acompañamiento o la guía de otras personas con las que nos encontramos o transitamos en nuestro viaje personal y profesional.

Trabajar en equipo formando parte de una comunidad con la que puedas identificarte es clave para tu desarrollo y para la consecución de tus objetivos. Compartir conocimiento, éxitos, experiencias y, por supuesto, tiempo, te hace disfrutar y te hace sentir más solidario e incluso más humano.

La solidaridad en el mundo de la empresa debería ser como en el deporte de equipo, todos defendemos y todos atacamos porque tenemos objetivos compartidos. No se trata de que uno destaque o de que cargue con toda la responsabilidad. El equipo está por encima de los individuos y las metas individuales se supeditan a las del equipo. Sin embargo, ¿ocurre siempre así?

Si buscamos en la RAE la palabra solidario, nos dice: Adherido o asociado a la causa o empresa de alguien. Dicho de otro modo, hacemos nuestra la causa de otra persona, departamento u organización.

El equipo nacional de baloncesto ganó el Europeo de *basket* liderados por Scariolo, con un equipo casi desconocido, pero que creyó en lo que hacía y que mostró un rendimiento muy por encima de lo que se esperaba de ellos. Hoy, más que nunca, hemos de trabajar como equipos de alto rendimiento, llevando a cabo muchos de los comportamientos que se dan en el deporte de élite ¿Qué podemos aprender entonces de este equipo para implementarlo en las empresas?

1. Los objetivos compartidos siempre serán más poderosos que los contrapuestos. Esto que parece una perogrullada ocurre con demasiada frecuencia en grandes compañías. Los objetivos de departamento demasiadas veces son antagónicos a los del departamento vecino. Las metas de la subsidiaria, opuestas a las de la matriz. Los objetivos de mi jefe, alejados de los míos… y así sucesivamente.

Como en todo gran equipo, el objetivo debe ser común y estar claro para los miembros que lo componen. Todos reman en el mismo sentido y tienen claro hacia dónde van para acabar llegando a esa meta común.

2. En el equipo todos saben lo que tienen que conseguir. Tienen diferentes responsabilidades y roles, pero sacan lo mejor de cada uno para hacerlo. Cuando los miembros tienen claro qué se espera de ellos se consiguen mejores resultados.

3. El equipo es solidario, todos los componentes aportan y están ahí para el compañero, cuando lo necesita. En ocasiones es importante ceder para adherirse a la causa del otro. Ceder no es perder, es dar para conseguir más en el futuro. La empresa matriz que consigue sus objetivos, invertirá más en la compañía local. El jefe que ve en ti un aliado, reconocerá más tu esfuerzo que si ve en ti un "rebelde sin causa". El departamento que ve en el departamento vecino un apoyo, encontrará más dificultades para generar conflicto.

4. El equipo por encima de los individuos. En un equipo ganador no hay figuras que sobresalgan o líderes individuales que estén por encima del colectivo. El grupo es lo que importa, más allá de los nombres, de los puestos o de los lugares de procedencia. Será indispensable gestionar bien los "egos" para trabajar con las personas y conseguir que haya un solo espíritu que sobresalga sobre el resto, el del equipo. Diferentes generaciones trabajando como un solo sistema.

5. La humildad. El equipo conoce sus posibilidades y sus capacidades, no necesita "airearlas" o "jactarse" de ellas. Lo interesante es que las conocen y actúan en consecuencia. Las empresas humildes traspasan este valor a sus empleados y todos se centran en lo relevante sin perder el tiempo en temas que los desvíen.

6. Trabajar con confianza. Todos los miembros del equipo creen en ellos mismos y saben que pueden dar más y lo hacen. Da lo mismo quién sea el responsable de la tarea, el proceso o el proyecto, porque el equipo sale ganando cuando se realiza.

7. Trabajar con compromiso. Todos en el equipo están comprometidos, se ayudan y se dejan el alma para conseguir el éxito. El compromiso es algo que nace de forma voluntaria por lo que será más sencillo que el empleado se comprometa con la empresa cuando ambos comparten valores similares.

8. La amistad. No es una obligación, sin embargo, cuando el entorno es agradable se trabaja y se gestionan mejor los desafíos y aumenta el rendimiento de los empleados. Cada uno tenemos nuestra familia y nuestros amigos, pero como el equipo nacional de *basket*, que se llaman a sí mismos "La Familia", podemos establecer vínculos profundos con nuestros compañeros para crear un entorno de trabajo favorecedor del alto rendimiento.

9. Aplicar el sentido de la responsabilidad. Los directivos de una compañía saben que son responsables de los puestos de trabajo que dependen de ellos y los trabajadores son responsables de los servicios y productos que ponen en manos de sus clientes.

10. Al igual que Scariolo sabe que es el líder de un equipo de élite, también tiene claro que debe dar respuesta a los momentos de la verdad, cuando el equipo duda o cuando las cosas no les salen como se esperaba. Por tanto, el primer ejecutivo de una compañía, debe cumplir las nueve características mencionadas anteriormente. En definitiva, ser un líder diferente, que acompaña en la sombra y que consigue que el talento fluya.

Comencemos, por tanto, a observar qué necesitamos en nuestras compañías para aplicar estos conceptos que nos llevarán al éxito y diseñemos el camino para la conquista de los logros de nuestros equipos ■