

# ¿Pueden las PyMES crear equipos de trabajo de alto desempeño?

Por Raquel López García



**H**oy en día las PyMES buscan ser más competitivas, por esta razón los equipos de alto desempeño se han convertido en una necesidad no sólo para las grandes empresas, sino también para las pequeñas y medianas.

Trabajar con equipos con un alto desempeño puede llevar a encontrar un desarrollo económico favorable para la empresa, al comprometerse cada miembro del equipo con sus actividades grupales y además tener un excelente desempeño individual.

Desafortunadamente este tipo de equipos de trabajo son poco frecuentes, ya que es difícil que las personas se adapten al nivel de participación adecuado en este esquema de trabajo, donde debe prevalecer un compromiso y responsabilidad absolutas, además de una gran colaboración de cada miembro.

## Diferencias entre un equipo tradicional y uno de alto desempeño

El desarrollo de equipos de alto desempeño requiere de diversos factores que tienen que ver desde un inicio con la persona que se encargará de liderar el equipo.

Por ejemplo, un equipo de ventas cuyos objetivos generalmente están bien definidos en cuanto al número de ventas alcanzadas, requiere de un líder que demuestre motivación si las ventas son o no alcanzables.

La diferencia entre un equipo tradicional y uno de alto desempeño, es que el líder de éste debe llevar la orientación del equipo hacia el protagonismo; pero no el protagonismo de él como líder, si no de cada uno

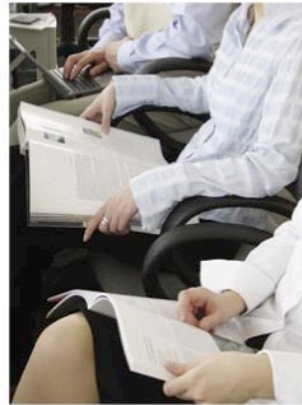
de los miembros para así romper con las jerarquías de la organización y obtener los resultados en las ventas deseadas, esto a través de lograr un balance entre las exigencias de corto y largo plazo.

Otra diferencia notable con los equipos tradicionales, es que los de alto desempeño buscan normalmente un nivel de especialización en cada miembro para potencializar la toma de decisiones; de esta forma se tiene la oportunidad de confrontar a otros miembros del equipo, lo que conlleva a generar una competencia entre individuos del mismo grupo, para desarrollar el máximo potencial colectivo.

Hay que destacar que para que las PyMES puedan convertir a su grupo de trabajadores en un verdadero equipo de trabajo, es necesario que se presenten ciertas condiciones organizacionales mínimas y que sus integrantes modifiquen sustancialmente tanto la forma como conciben y realizan su trabajo, como también el estilo de relación interpersonal con sus compañeros.

## Un profundo conocimiento de la organización

Es importante mencionar que el conocimiento de la dirección estratégica debe ser de vital importancia para este tipo de equipos, ya que al requerir personas que sean capaces de comprender las implicaciones de las nuevas tecnologías en sus respectivos negocios, los miembros del equipo deben estar preparados para gestionar la innovación, ser creativas y tener conocimientos de su organización; además que deben estar capacitadas para introducir mejoras que permitan optimizar los procesos empresariales existentes.



Los miembros del equipo al alcanzar una visión global sobre las implicaciones de una dirección estratégica pueden cumplir metas innovadoras.

Se tiene que reconocer que un equipo de alto desempeño al ser capacitado para tomar decisiones estratégicas, es impulsado a un desarrollo que será en beneficio de todos los individuos.

## ¿Cómo puede una PyME identificar si su grupo de trabajo está haciendo bien las cosas?

Fundamentalmente en la medida que sus miembros:

- Compartan sus ideas para mejorar sus procesos de trabajo.
- Desarrollen respuestas coordinadas a los cambios que afectan a todo el grupo.
- Promuevan el respeto entre sus miembros.
- Participen en la definición del mejoramiento de los objetivos comunes.
- Inicien acciones comunes para lograr un rendimiento superior.

Sin duda, el gran desafío para las PyMES será transferir las prácticas de los equipos de alto desempeño a sus organizaciones, lo que implicaría no sólo una mayor capacitación del trabajo en equipo, sino dar una mirada organizacional respecto a cómo ocurren las relaciones, cómo se dan las dinámicas de gestión al interior de los equipos, cómo se manejan los cambios internos y del mercado, y cómo las metodologías del equipo son determinantes para el desempeño de la organización. \* \* \*



instituto  
universitario  
de posgrado

Universidad de Alicante  
Universidad Autónoma de Barcelona  
Universidad Carlos III de Madrid  
Santillana Formación