


TRABAJO EN EQUIPO



**CUANDO SOMOS
JÓVENES, QUEREMOS
CAMBIAR EL MUNDO**

**APENAS NOS VOLVEMOS
VIEJOS, QUEREMOS CAMBIAR
A LOS JÓVENES**



ESTABLECIDO UN OBJETIVO

Los individuos,
conociéndose e integrándose,
deben alcanzarlo

COMO EQUIPO

Por ello no existe una forma
u otra de pensar:

EXISTE UNA METODOLOGÍA COMÚN

EQUIPO

Es un conjunto de personas
que trabaja para un fin común

¿Qué significa ser “una nueva librería”?

Significa tener un grupo
que trabaja con una óptima integración.
Cualquier función debe ser
de utilidad a los otros.
Y esto es posible cuando
cada miembro del grupo sabe
qué debe hacer y cómo hacerlo.

¡TRABAJAR MAL TE AGOTA!

TIPOS DE DEPENDIENTES

- **SATISFECHOS**

SON UN POCO MÁS DE LA MITAD

- **CONFORMISTAS**

EL TRABAJO ES UN DEBER

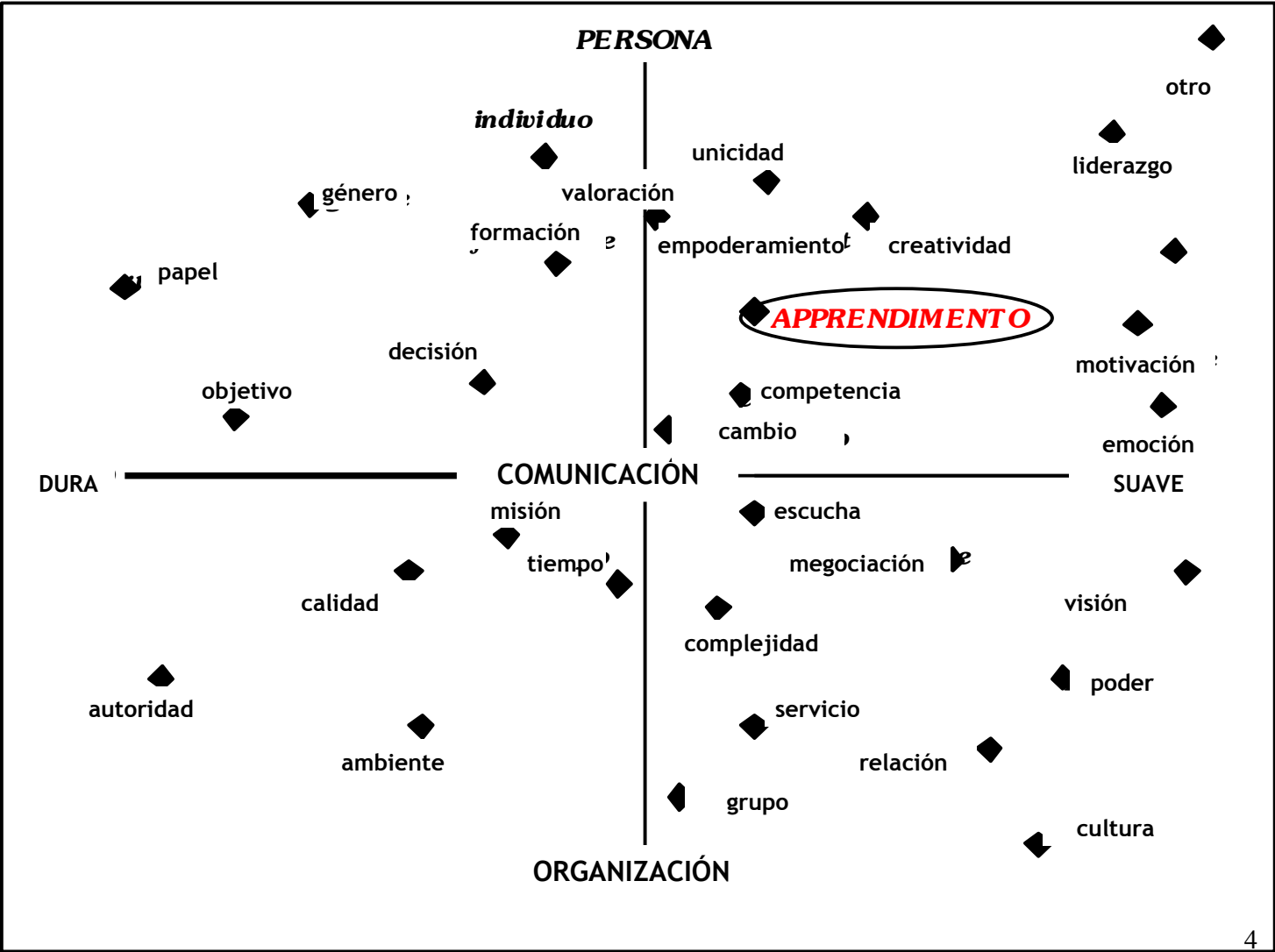
- **CANSADOS**

¡EL TRABAJO CANSA!
EXPRESADO POR 25% DE LOS
ENTREVISTADOS
LA MAYORÍA SON MAYORES
DE 50 AÑOS

- **FRUSTRADOS**

¡EL TRABAJO ES DE LOS OTROS!
LA MAYORÍA DE ESTAS RESPUESTAS
LAS PROPORCIONARON MUJERES

MAPA DE LA COMUNICACIÓN



Conjunto de personas: *Witness. El testigo*, de Peter Weir, 1985

La comunidad de los amish está involucrada en los trabajos de un nuevo pajar. Las tareas de la construcción son subdivididas sin una jerarquía aparente. Lo que prevalece es el trabajo de grupo, la conciencia de que no existen roles secundarios y de que todo, de los cimientos al techo, es fruto del empeño de cada uno. Construir el pajar y construir el grupo, al final son la misma cosa.

Lugar sacro y cerrado del trabajo creativo: *Apollo 13*, de Ron Howard, 1995

La nave Apollo 13 está en crisis. El centro de Houston no sabe cómo resolver el problema. Un pequeño grupo de trabajo se encierra en una estancia y con los minutos contados afloran sus propias capacidades de cohesión y creatividad hasta que resuelven el problema.

GRUPO

Es un **conjunto de personas** que, a partir de acciones recíprocas, influyen sus comportamientos sacando fuerza del compartir como factor vinculante y determinante del **sentido de pertenencia**.

El **vínculo** se traduce en el descubrimiento de **sentimientos comunes** tales como emociones, objetivos, modos de intervenir, comportamientos, cuya satisfacción está garantizada por el conjunto.

La **situación de interacción** desarrolla en el grupo el fenómeno de la **cohesión** que significa también **contraste y conflictualidad**.

El grupo transmite la conciencia de encontrarse en un **conjunto** compuesto por amigos y enemigos que, en cuanto tales, son más o menos funcionales para **alcanzar algún objetivo**.

GRUPO DE TRABAJO

El grupo de trabajo es por consiguiente la capacidad de interiorizar, por parte de los integrantes, la **cultura del trabajo en grupo** expresable con **actitudes, comportamientos y competencias grupales:**

conocimientos del grupo

saber ser un grupo y

saber actuar como grupo

GRUPO DE TRABAJO

El trabajo de equipo implica la presencia de **sujetos de grupo**

A fin de que ello sea eficiente es necesario que sea eficiente la **combinación de personas que lo desarrollan, caracterizadas por una diversidad de estilos o de planteamientos**

CÓMO SE PREPARA LA JORNADA

- No puede dejarse al azar
- Debe ser planteada según las condiciones del día
- La rutina es la primera parte de la preparación de la jornada, pero va integrada con las necesidades específicas
- Cada día la librería es como una nave por varar

DEBE SER PREPARADA HASTA EN LOS MÁS PEQUEÑOS DETALLES

DE UNA ENTREVISTA A UN GRAN MÚSICO:

EL OFICIO DE MÚSICO ES TERRIBLE, MÁS BIEN FERROZ.

¿EN QUÉ SENTIDO?

EN EL SENTIDO DE QUE QUIEN NO BRILLA

DEBE IRSE A TOCAR A LA ÚLTIMA FILA Y

PARA BRILLAR NO BASTA EL TALENTO:

SE NECESITA

VOLUNTAD, DISCIPLINA, INCLUSO ABNEGACIÓN.

**¡CUÁNTAS ANALOGÍAS CON
EL OFICIO DE LIBRERO!**

El juego en equipo se basa sobre el establecimiento de roles, competencias y relaciones en el modo de trabajar.

No puede existir un buen equipo donde todos se consideren “súper libreros”. El concepto de equipo es más bien compensar, ayudar, integrarse con el eventual “súper librero” trabajando inclusive para él y siguiendo sus indicaciones.

Así pues, el problema es entender si se está de acuerdo, si les gusta, si se sienten igualmente realizados o en cambio pretenden “súper libreros” cuando no lo son.

Del mismo modo, pretender hacer trabajar al “súper librero” en la misma proporción que otro puede resultar equivocado, ¿o no?



RECORDEMOS:

El futuro de las librerías no pasa por las estructuras y los procedimientos sino a través del desarrollo de los recursos humanos.

**¡MODIFICAR LOS COMPORTAMIENTOS:
ÉSE ES EL OBJETIVO!**

Dedicar más tiempo para informar y motivar a los propios colaboradores descentralizando las responsabilidades y las decisiones

FORMAR PARTE DE UN CONJUNTO DE JAZZ

EL TRABAJO DE GRUPO ES CONCEBIDO COMO
COMPRENSIÓN DEL ROL INDIVIDUAL
QUE NO SE ANULA SINO SE AMPLIFICA EN EL
TRABAJO DE GRUPO.

La función del librero no puede prescindir del conocimiento completo de los **instrumentos** que, como en el jazz, a veces se usan en un **solo** y otras veces se emplean de manera perfectamente **integrada**.

LA FUERZA DE LAS IDEAS

**UN LIBRERO QUE TRABAJA EN UNA
LIBRERÍA CON IDENTIDAD**


**QUE PREFIERE HABLAR
MÁS QUE ESCUCHAR**

HA OLVIDADO

AQUELLO QUE LO HIZO LIBRERO



**FORMAR PARTE DE UN
GRUPO ES UNA
ELECCIÓN DE VIDA**



En una librería,
el librero que es parte de un grupo
sostiene el programa empresarial
sin crear dificultades,
desarrolla el trabajo necesario
entre bastidores
para una gran presentación
¡o absurdamente encara el vendaval
para **entregar a tiempo**
el pedido de un cliente!

ESQUEMA MASLOW & HERZBERG

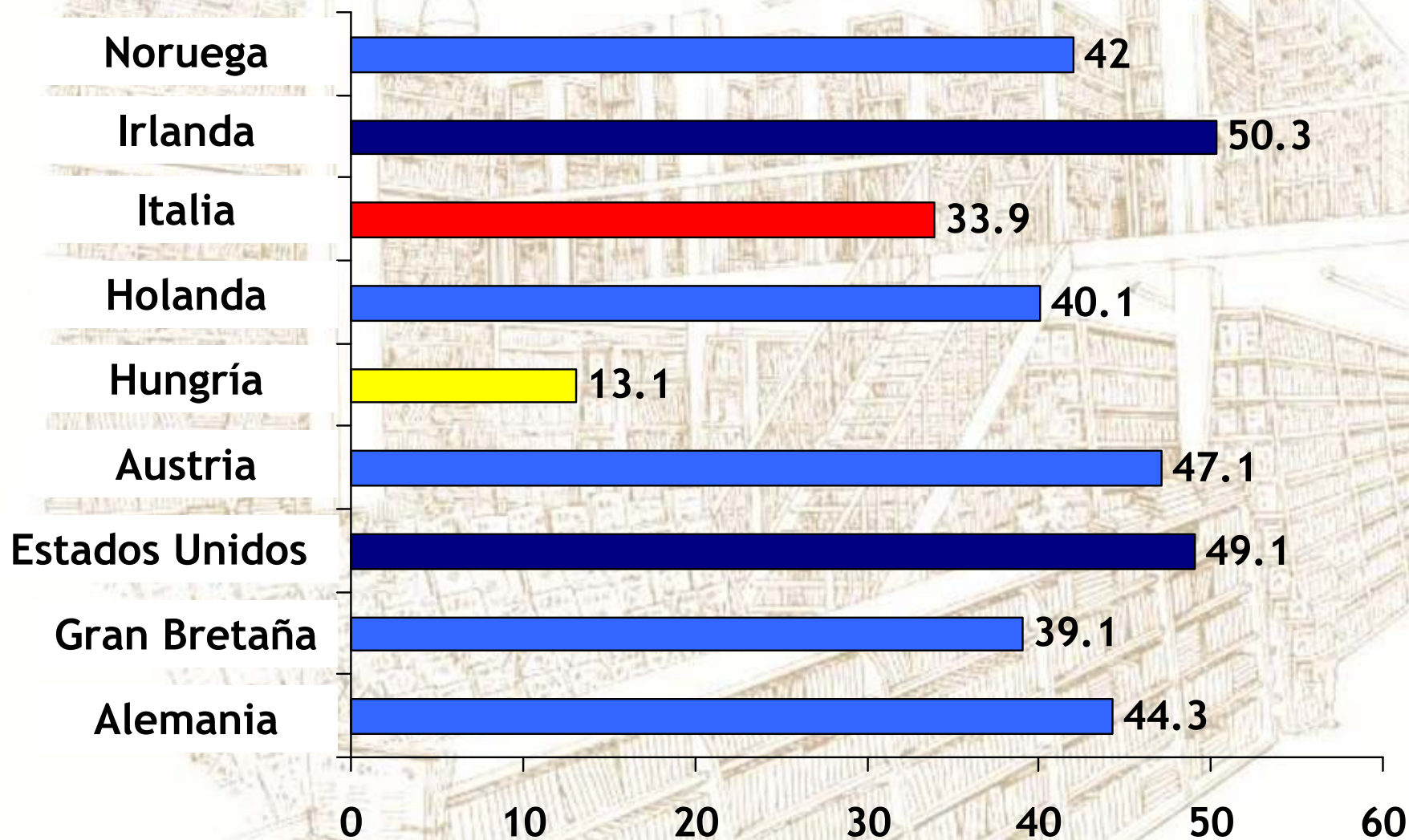
una confrontación



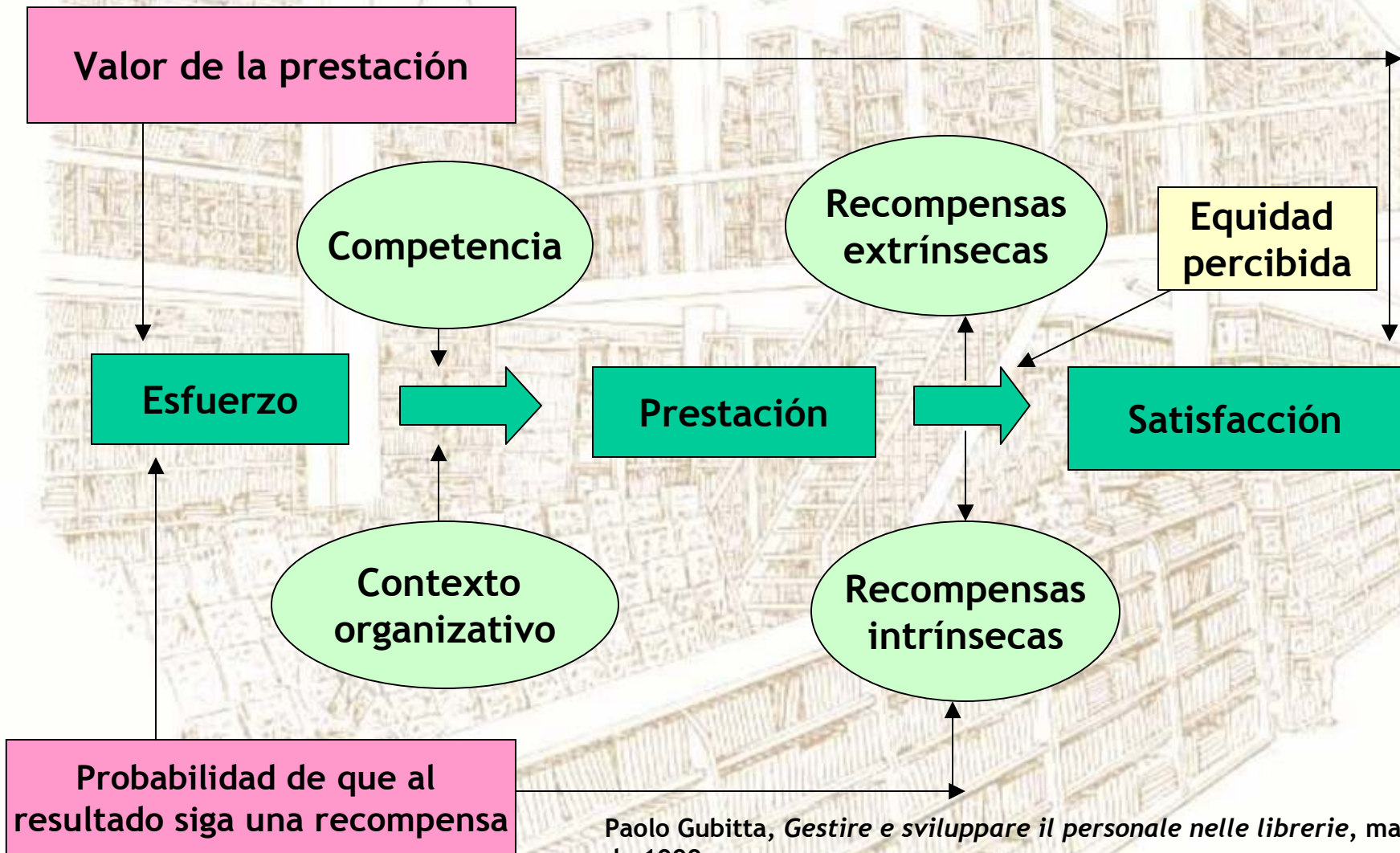
Paolo Gubitta, *Gestire e sviluppare il personale nelle librerie*, mayo de 1999

¿Quién se encuentra bien en una empresa?

Nivel de satisfacción con el trabajo. Datos en %



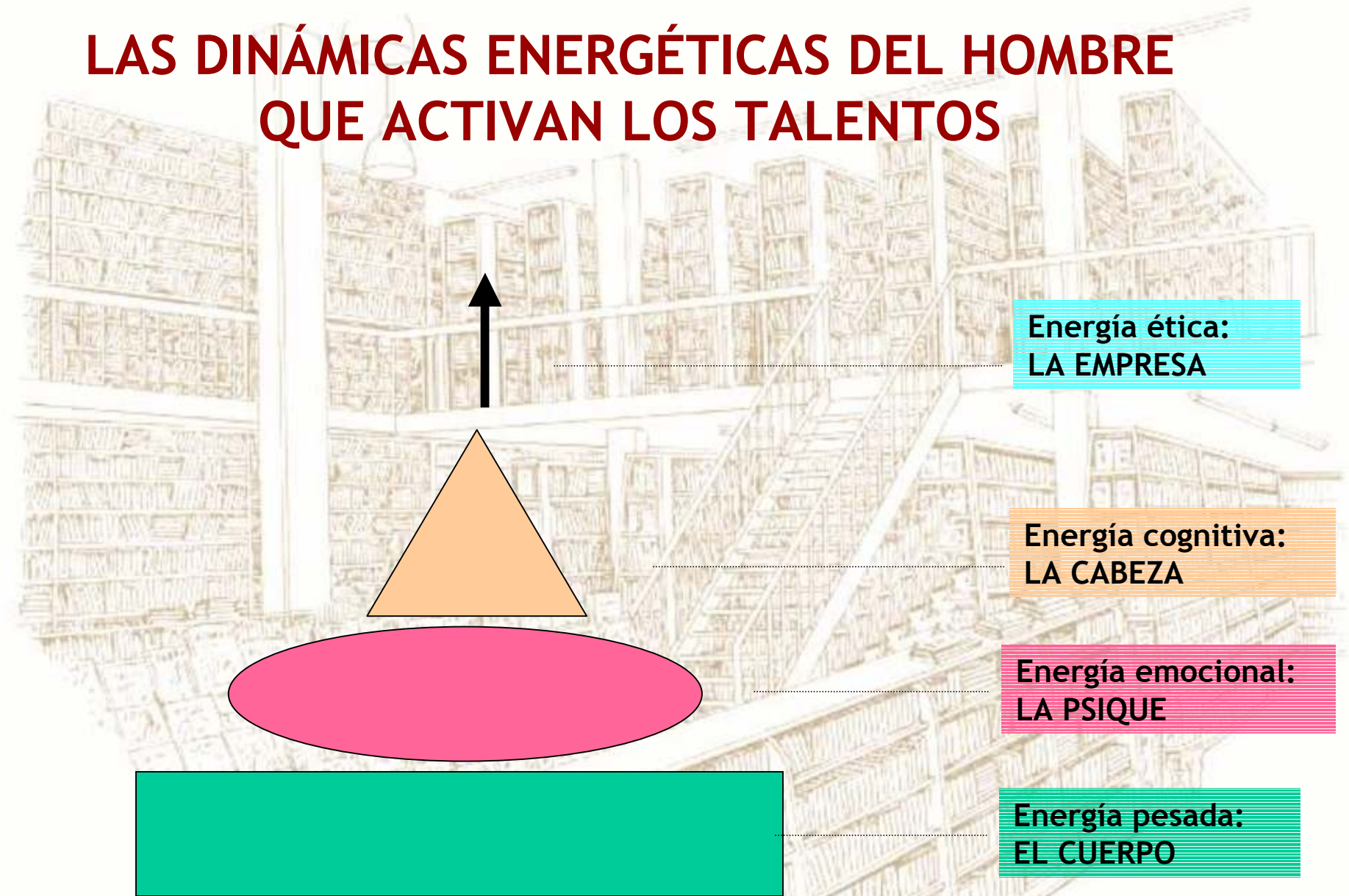
FACTORES MOTIVACIONALES EN EL MODELO DE LAWLER

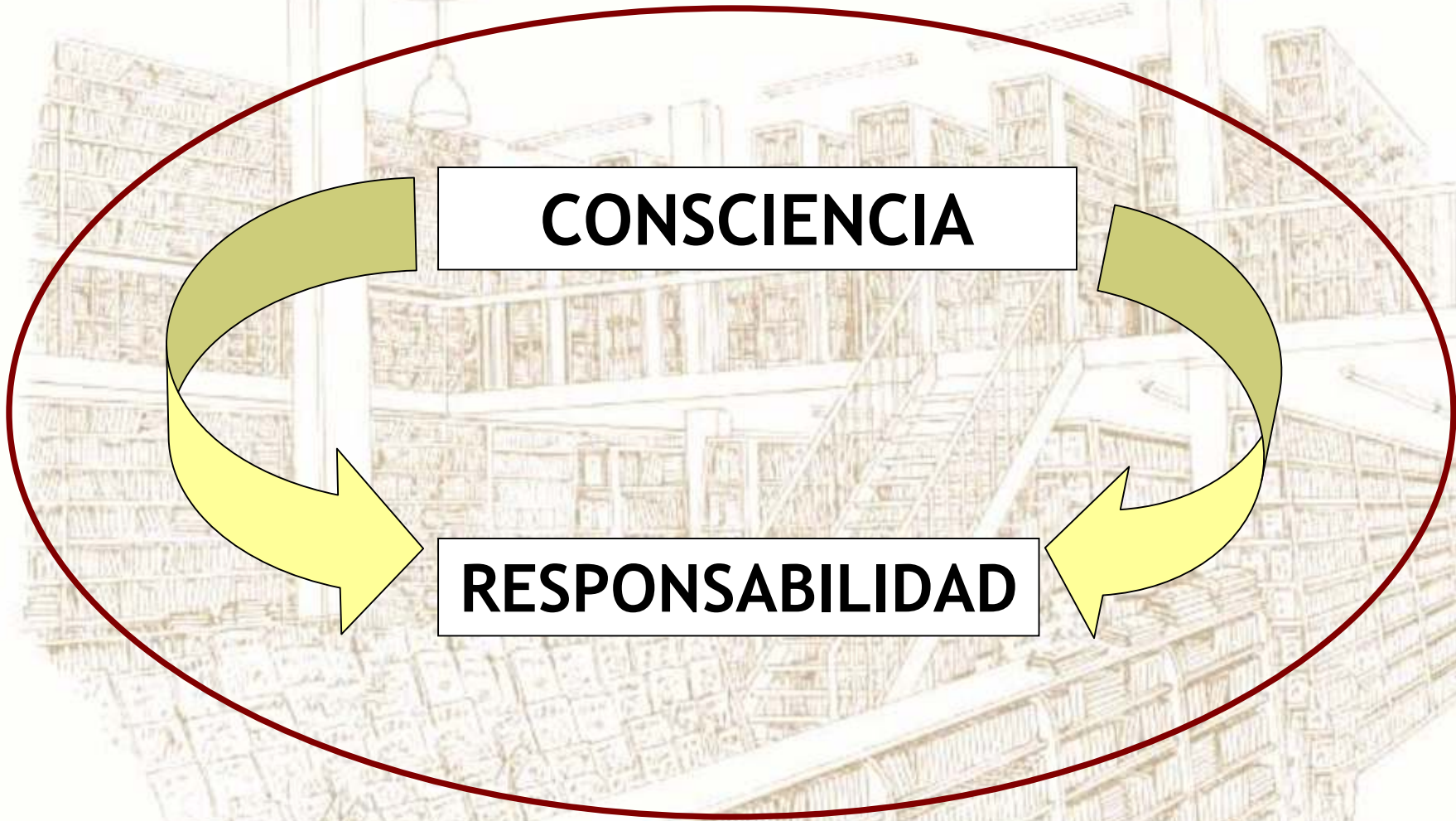




**EL TALENTO
DEBE GENERAR
DEMANDAS**

LAS DINÁMICAS ENERGÉTICAS DEL HOMBRE QUE ACTIVAN LOS TALENTOS





TRES PASOS HACIA EL ÉXITO

- DEBES QUERERLO CON TODAS TUS FUERZAS
- ES NECESARIO TENER UNA GRAN DISCIPLINA
- ES NECESARIO SER HUMILDE

¡ESTO CON INDEPENDENCIA DE CUÁN BUENO SE ES!

**HUMILDAD AL ESCUCHAR, AL ABSORBER LOS
CONSEJOS, AL EXPERIMENTAR NUEVAS
POSIBILIDADES**

HAY QUE DARNOS CUENTA DE TRES COSAS:

1. EL ESFUERZO ES UN COSTO

**2. LA DIMENSIÓN ÉTICA ES
FUNDAMENTAL**

**3. SE DEBE ENTENDER EL SENTIDO
DE LAS COSAS**



**TODOS HAN RECIBIDO EL TALENTO EN
CANTIDADES DIFERENTES**

PERO EL VERDADERO TALENTO

**¡ES HACER CRECER
Y FRUCTIFICAR
NUESTROS TALENTOS!**

CACERÍA DE TALENTOS:

Retrato hablado/1

1. **El talento** es un individuo con alto potencial difícil de gestionar, de atraer, de desarrollar y de retener.
2. **No tiene edad**, ya que es erróneo concentrar la atención empresarial exclusivamente sobre los jóvenes; la dimensión anagráfica lo ve prevalecer en el rango de los 25-35 años, pero según el sector, la empresa y su ciclo de vida, el talento puede tener una edad también mucho más elevada.
3. **Es infiel** ya que es auto-centrado, persigue con frecuencia una visión propia, desconfía de las empresas burocráticas, tiene un horizonte continuamente nuevo y propio.
4. **Las reglas** no son su fuerte, prefiere actuar y ser valorado por sus resultados.
5. **Es ambicioso** y trastorna con frecuencia los sistemas de valoración, obligando a las direcciones del personal a erogar políticas colectivas y a introducir innovaciones.

CACERÍA DE TALENTOS:

Retrato hablado/2

6. **Es emprendedor** y con frecuencia fastidia a las posiciones de renta presentes en las empresas.
7. **Estimula** procesos de cambio y de calidad, crea fracturas pero también espíritu de equipo y de emulación, provocando procesos de sana competencia empresarial.
8. **Difícil de gestionar** sobre el plano de la remuneración general, está interesado en el dinero como premio pero ante todo en el ambiente de trabajo y en las condiciones en las cuales se desarrolla su prestación.
9. **Menos interesado en el sueldo fijo**, ama los bonos y beneficios, entre los cuales no desdeña feriados y vacaciones pagadas.
10. **Obliga a las empresas** a adoptar no sólo políticas de reclutamiento nuevas, sino estrategias de gestión de los recursos no sólo para el corto plazo sino también para el mediano y largo plazos.



UNA MÁXIMA ZEN

**Si tú lo haces mejor que yo,
estaré feliz, porque el maestro
soy yo.**

**Si lo haces peor, me disgustaré, ya
que no supe enseñártelo.**

Por tanto:

JAMÁS LO HARÁS COMO YO