



Análisis del Texto “Las trampas al talento”

El artículo de la revista Executive Excellence sin duda es una crítica a como comúnmente se suelen ver y sobre todo reconocer barreras denominadas como “trampas” en el trabajo colaborativo o de equipo.

A continuación, se mencionan las diferentes trampas que aborda este artículo además de sus respectivas características y de cómo repercuten de distinta forma:

La primera denominada trampa es la estructura, la cual como menciona el autor es la encargada de llevar a cabo una jerarquía dentro de un equipo de trabajo, sin embargo, uno de los mayores problemas a los que se enfrente esta trampa es la incomunicación y sobre todo descoordinación dentro de los equipos multidisciplinarios.

Por otro lado, dentro de esta trampa tenemos o incluso otro pequeño problema implícito, el cual es el asociar, identificar y sobre todo el homologar el trabajo colaborativo independientemente de las habilidades y conocimientos de cada uno de los integrantes del equipo, lo cual comúnmente resulta en indiferencias, problemas y sobre todo en un bajo desempeño colaborativo.

La segunda trampa es la denominada “Ambición del mal”, como bien se mencionó antes todos los directivos son ambiciosos y es más que común y sobre todo aceptable, pues es el perfil de trabajo que deben tener, el problema es que muchas veces este tipo de perfil no suele ser compatible con otros perfiles.

Por último, y con base a la segunda trampa, tenemos a la denominada “actitudes reactivas”, a pesar de que existen directivos (Y no por verlos como la parte mala de la historia o de los equipos), la realidad es que existen también integrantes líderes de cada una de las estructuras creadas que sobre todo deben tener una de las habilidades más importantes que es el poder organizar a todo tipo de integrantes dentro de un equipo.

Referencia:

Gustavo Mata Fernández. Las trampas al talento. Executive Excellence.