

## ¿Ellos vs. Nosotros? Una aproximación a las tribus y los silos corporativos

Jesús V. Izquierdo • original



¿Cuántas veces hemos escuchado en conversaciones de oficina eso de ellos versus nosotros? **Don Draper**, personaje de **Mad Men** y **paradigma de alto ejecutivo**, apuntaba en una de sus frases: «*Como todos sabéis, ellos piensan que hasta los monos podrían hacer nuestro trabajo. Con sus maletines llenos de dinero, no se dan cuenta de que su éxito depende de algo más que el brillo de sus zapatos. Tú eres el producto. Tú eres el que está sintiendo algo. Eso es lo que vende. No son ellos, no es el sexo. No pueden hacer lo que nosotros hacemos y nos odian por ello.*»

Más allá de la apasionada defensa que hace de su profesión, es muy interesante ese enfrentamiento que expone sobre los diferentes enfoques profesionales.

### **Tribus corporativas**

La narración de una realidad con la perspectiva del ellos y del nosotros implica que se están percibiendo síntomas de una **falta de cooperación** entre compañeros y colaboradores, de una **creciente competencia** entre unidades y de una posible **brecha en la comunicación** entre miembros de una misma organización.

Este potencial duelo entre dos miembros de un mismo todo puede desarrollarse entre diferentes **tribus corporativas**, por ejemplo, entre los creativos y los administrativos; entre los seniors y los juniors o entre los de marketing y los financieros. Desde luego que **no es pernicioso que una empresa tenga silos**, pero sí puede llegar a ser fatal que se conviertan en antagonistas, enfrentados ante un mismo hecho.

### **Algunas recetas**

¿Cómo terminar con esta coyuntura de personas, departamentos o áreas que, aun teniendo que estar en el mismo bando, trabajan unas contra otras?

Hay que partir de un certero diagnóstico en el que se identifique **por qué el tribalismo corporativo nace**, lo que suele suceder cuando los colaboradores de una organización se

agrupan en torno a su propia área de negocio hasta tal nivel de implicación que perciben a los demás departamentos como contrincantes.



A continuación, se ha de apostar por compartir el marco conceptual de **visión, misión y valores**, establecido por la dirección, con toda la empresa, para que lo asuma e interiorice como el **norte corporativo** y para que ante la potencial pregunta de qué tipo de proyecto empresarial es el deseable; haya una **respuesta alineada, coherente y unificada**.

El siguiente paso puede ser **establecer un punto de partida, espacial y temporal**, para afianzar la cohesión y la coherencia, por ejemplo, una reunión *kickoff* en la que se establezcan los puntos de anclaje que determinarán los estilos de gestión, preferentes en la organización, así como el *know-how* y los conocimientos críticos para el buen desempeño del proyecto.

Además, es clave contar con un **plan de alineamiento estratégico *ad-hoc*** para las circunstancias concretas y específicas de la empresa, pues así se minimizarán las brechas de error.

### ***Ventajas de la cultura colaborativa***

Las ventajas de una cultura colaborativa son los suficientemente relevantes como para apostar por este modelo de gestión:

1. Se logra una **mejor orientación hacia los objetivos** estratégicos de la organización.
2. Se alcanza una **complementariedad entre las competencias** y destrezas de los diferentes miembros del equipo.
3. La **comunicación es más abierta y fluida**.
4. En definitiva, se logra que todo el mundo esté en la **misma «película»** y, por supuesto, guión.

Con todo, se estará trabajando hacia la **potenciación de las colaboraciones** inteligentes dentro de la organización. Se pondrán las bases para la integración del conocimiento de expertos de diversas áreas funcionales, con la meta de lograr que el todo sea mayor que la suma de sus partes.

Esta tendencia a la **integración reina**, en la actualidad, en las grandes corporaciones y con ella se consigue una orientación hacia el **propósito común**, potenciando el ego colectivo sobre los individuales.

En este punto, muchos empresarios y directivos opinarán que esto es una utopía para sus entidades, pero volviendo a Don Draper:

«Si no te gustan las cosas tal y como son, **cámbialas y adáptate al cambio.**»

Es decir, **el líder empresarial es responsable de los hábitos que sus equipos practican o no.**

*Jesús V. Izquierdo | Chief Leader Executive en The Worldgate Group*

### ***Artículos relacionados***