

Vitrina Venezuela: La estrategia del task force, primer paso hacia la flexibilización de la organización (parte I)



Tiempo de lectura: 7 min.

[Benjamín Tripier](#)

Estamos entrando a mucha velocidad en una zona de riesgo para cualquier empresa u organización, pública o privada, que va a obligarlas a revisar la estrategia y seguramente hacer cambios. ¿Cuál es el departamento o función de la empresa que puede proveer las habilidades para enfrentar la situación? la respuesta es: ninguno por sí solo. La solución es la constitución de un *task force* integrado por los mejores para esa situación, tomados de las diferentes áreas de la empresa.

La complejidad del tipo de situaciones que se presentarán en una empresa, hacen muy difícil que puedan ser solucionadas por los esquemas de organización tradicional. Cada vez más las organizaciones necesitarán integrar equipos multidepartamento, multifunción, multiespecialidad, para maximizar las habilidades de sus miembros en beneficio de la empresa.

El *task force* (o grupo de tareas, o equipo de proyecto, o denominación similar), se constituye por un tiempo determinado para alcanzar un objetivo muy específico. Luego de ese tiempo y de haber logrado su objetivo, el grupo se disuelve y cada

miembro vuelve a su departamento o función de origen.

En la medida que el tiempo de vida del *task force* se alarga y los objetivos se amplían, comienza a perder eficacia el concepto, dando pie o bien a más de lo mismo (organización tradicional departamental, pero ahora con un nuevo departamento llamado el *task force*), o bien a un nuevo tipo de organización más orientada a resultados y al aprovechamiento máximo de los recursos humanos de la empresa.

En general están constituidos por personas de una variedad de especialidades y habilidades, las cuales buscan un objetivo común, siendo la experiencia de cada uno necesaria para lograr ese objetivo. Los equipos son *ad hoc* (pero pueden convertirse en permanentes) e incluyen gente de diferentes niveles y jerarquías en la organización.

Una mezcla típica es incluir gente de finanzas, tecnología, manufactura u operaciones y mercadeo, para evaluar el riesgo asociado al objetivo que se le haya planteado. En este caso sería revisar las vulnerabilidades frente al choque que se viene.

Asimismo, para la reorganización de una empresa o un ente público, deben incluirse personas de diferentes áreas; los equipos permiten formar combinaciones óptimas y únicas de habilidades con ilimitada capacidad de obtener éxito en lo que se proponen.

El tamaño del *task force* es importante. La experiencia me ha mostrado que cuanto más grande, es menos efectivo. Por otra parte, el número tres, si bien representa la oportunidad del desempate, puede estar afectado por el dos contra uno. El número adecuado es cinco, con un máximo de ocho y un mínimo de tres.

El peso y la lentitud de la organización formal es en general reconocida, hasta por sus mismos líderes y gerentes. Es también reconocido que los caminos “verdes” de una organización se convierten en más efectivos a la hora de buscar verdaderas soluciones. Los *task forces* se mueven fuera de la organización tradicional, aprovechando la informalidad de su esencia (extradepartamental) facilitándose, de esa manera, la obtención de resultados en el tiempo.

En ese mismo sentido, la estrategia del *task force* amplía sustancialmente la capacidad de una empresa para enfrentar la complejidad, pues le permite

focalizarse en objetivos específicos, contando con un aumento en la creatividad por la interacción con personas «frescas». En general, su capacidad de aprendizaje es muy grande.

El nivel de reporte es importante a los efectos del éxito de la misión. Debe reportar, según el tipo de problema a resolver, al máximo nivel de autoridad involucrada para facilitar la “negociación” con los estamentos de la organización formal.

El líder y los miembros del equipo deben tener una cierta característica de credibilidad en el seno de la organización, y en especial el líder debe ser alguien reconocido y con acceso a las llaves del poder en la organización. Debe contar con un estilo de liderazgo más basado en las habilidades para el manejo interpersonal, que en las habilidades técnicas. Este último (el liderazgo técnico), tiende a ser conflictivo; el técnico debe ser parte del equipo, pero no liderarlo a menos que sus habilidades interpersonales superen sus habilidades técnicas.

Un líder de ese tipo debe:

- Hacer las preguntas adecuadas que desarrollen y estimulen ideas y discusiones
- Constituirse en la vía de comunicación entre los miembros del grupo, y con el exterior
- Crear un clima tal que haga que sus miembros se sientan confortables
- Ayudar a llegar a decisiones (vía consenso)
- Incorporar a todos los miembros en el proceso de planificación
- Asegurar respeto entre los miembros
- Celebrar los logros y aprender de las fallas

El éxito no puede apoyarse solo en el carisma del líder; debe además crearse un mecanismo de retribución por lograr buenos resultados. Este mecanismo no solo mantiene el interés y la motivación, sino que además debe reforzar la estrategia. Por ejemplo:

a) establecer premios por resultados al grupo completo, pero solo si el grupo completo obtiene resultados;

b) establecer premios en bases individuales por el “costo de oportunidad” de pertenecer al *task force*, reforzando los conceptos de cooperación interdepartamental/funcional por encima del trabajo normal;

c) establecer el esquema de retribución lo más cercano posible al motivo del *task force*; esto es relacionar sus resultados con los de la empresa;

d) tratar de que los premios, bonos o recompensas no sean en dinero, de forma tal de que signifique un valor más duradero en el tiempo (vacación, placa, certificado, viaje, otros).

Para lograr que los equipos o *task forces* trabajen bien, sugiero fijar objetivos claros y posibles, tener un enfoque flexible y estar orientado a la resolución de conflictos.

Noticias destacadas

- El Pitazo. Morir tras las rejas: el riesgo que corren los presos políticos por falta de atención médica. La prestación de servicios médicos a los privados de libertad es una responsabilidad del Estado; sin embargo, las autoridades venezolanas han omitido esta obligación, según denuncian organizaciones y familiares de los detenidos.
- EFE: La Iglesia venezolana despide al papa, a quien recordará como un «peregrino de esperanza». Cientos de personas acudieron al homenaje del papa en el Teresa Carreño, que fue acompañado por la Orquesta Sinfónica Simón Bolívar, un encuentro al que también asistieron diplomáticos, autoridades políticas y representantes de diferentes parroquias de Venezuela.
- La Ceiba: Según Velásquez, cualquier intento de «pasar página» o participar en nuevos procesos electorales sin condiciones claras perpetuaría la crisis política y la falta de legitimidad en el país.
- AFP: La Plaza de Mayo, epicentro de la vida política del país, se transformó en la mañana en un templo a cielo abierto con un altar sobre las escalinatas de la Catedral donde Jorge Bergoglio fue arzobispo hasta 2013, cuando partió al Vaticano para elegir a un nuevo papa y el seleccionado resultó ser él.
- *El Mundo*: Los restos del Papa Francisco ya reposan en Santa María la Mayor tras un cortejo de seis kilómetros desde el Vaticano.
- EFE: Trump dice que no se puede juzgar a todos los criminales que han entrado a Estados Unidos, sino que se deben expulsar rápido del país.
- Bloomberg: Zelensky elogia un posible resultado histórico tras las conversaciones con Trump. Durante el funeral del Papa Francisco en el Vaticano, los dos líderes reanudaron contactos mientras el gobierno de Trump presiona por un acuerdo.

- *El Mundo*: Zelenski se reunió luego individualmente, al final del funeral del papa Francisco, con Emmanuel Macron y con Keir Starmer. Y durante una jornada diplomáticamente muy intensa, también se entrevistó con Ursula von der Leyen y mantuvo una larga conversación (de casi una hora) con la primera ministra italiana, Giorgia Meloni.

Lo que no fue noticia (y debería serlo)

- Que el cuerpo diplomático acreditado en Venezuela sigue haciendo como que no ve y no oye lo que está pasando con la barbarie de los presos políticos y los asilados en la Embajada Argentina administrada por Brasil. Sin duda la historia les hará pagar cara la complicidad implícita... Eso sí: asisten a conciertos y mantienen actos sociales como si no pasara nada.
- Ni que “Mientras Estados Unidos suministra narrativas, Rusia produce armas. Se prevé que el gasto ruso en defensa en 2025 alcance casi 30% del presupuesto nacional, una cifra superior a la de cualquier año desde el colapso de la Unión Soviética. Los recientes comentarios de Putin indican que Rusia tiene la intención de aumentar aún más la producción militar en el cuarto año de su guerra en Ucrania. El ejército ruso recibió en 2024 más de 4.000 vehículos blindados, 180 aviones de guerra y helicópteros, más de 1,5 millones de drones de varios tipos, afirmó Putin, añadiendo que aproximadamente 4.000 drones de precisión se envían diariamente al campo de batalla”. *El Mundo*
- O que en Venezuela “La pobreza de ingresos sigue siendo uno de los grandes escándalos que padece la sociedad venezolana. Pero más allá del ingreso persisten muchos esquemas de carencias que repercuten sobre la calidad de vida de los hogares. Algunas de esas carencias son tan importantes que no hay forma de que un ingreso, por muy elevado que sea, pueda subsanarlas”. Para el segundo semestre de 2024, la pobreza de ingresos era de 73,2% y la indigencia de 36,5%; y para este 2025, todo indica que empeorará. Como referencia, en 2020, esa pobreza era de 92,9% con una indigencia de 62,7% ... Como les vengo diciendo, hay que prepararse para el tsunami que se nos viene encima, si no se produce un cambio. Los datos son de la Encovi 2024.
- Tampoco que según la Encovi 2024, el suministro eléctrico se interrumpe diariamente varias horas, 28%; alguna vez x semana varias horas, 47%; alguna vez x mes, 13%; alguna vez cada 2 meses, 4%. Y solo al 8% nunca se le interrumpe... ¿quiénes serán estos últimos? Y en cuanto a la frecuencia del servicio de agua por acueducto, accesible solo para 80% de la población, lo

recibe diariamente 36%; diariamente varias horas 28%; alguna vez x semana varias horas 47%; alguna vez x mes 13%; y alguna vez cada 2 meses 4%... Y eso no solo no va a cambiar, sino que tenderá a empeorar; hasta que se produzca el cambio, modificando el horizonte y haciendo que cambie para mejor.

Mail: btripier@ntn-consultores.com Instagram: @benjamintripier X: @btripier

[ver PDF](#)

[Copied to clipboard](#)