

# Riba: “La ‘tropa sapiens’ es un equipo que evoluciona mientras que la manada muere”

El conferenciante explicó cómo mantener grupos profesionales o familiares en constante evolución ▶ “Nos olvidamos de pensar en el mañana, en qué haremos en cinco años”

A. MARIÑO ■ Vigo

Albert Riba cierra el ciclo de su trilogía con su nuevo trabajo, “Tropa sapiens”, que se suma a sus dos anteriores éxitos de “Mamut o sapiens” y “La parálisis que activa”. Conferenciante y asesor de equipos directivos de grandes empresas e instituciones, el escritor desgranó ayer en el Club FARO las herramientas para mantener grupos profesionales o familiares motivados y en constante evolución.

“La tropa sapiens es un equipo motivado que se puede transformar constantemente”, explicó Riba, que contrapuso ese concepto al de una “manada” que carece de referentes y por lo tanto acaba por “desaparecer”.

Desde el principio, la intervención del experto ante el Auditorio Municipal do Areal estuvo, a petición del conferenciante, abierta a las aportaciones de los asistentes y también Riba interactuó con ellos preguntándoles si se habían encontrado con situaciones similares a las que aludía.

La necesidad de afrontar “con perspectiva” los cambios y tareas que nos sacan de nuestra “zona de confort” fue la primera de las motivaciones que puso Riba sobre la mesa, haciendo hincapié en que se trata de una evolución obligada en todas las facetas, tanto familiares como profesionales, para “no morir”.

La vida en ambos aspectos, remarcó, es como el gráfico de un electrocardiograma, con picos en positivo y en negativo a lo largo de una línea continua que representa la zona de confort. Por ello, frente a la actitud pasiva de las personas que el escritor denomina “mamuts” se opone la inquietud de los “sapiens”, que representan la evolución y que saben afrontar los cambios. En este punto, el conferenciante propuso acudir a su página web o redes sociales para realizar un test que “permita determinar su Ratio de Mamuterapia que mide el porcentaje que hay de cada uno de ellos, mamut y sapiens, en cada persona”.

“El problema es que abordamos los trabajos del día a día y nos olvidamos de pensar en el mañana, no pensamos en qué haremos dentro de cinco años”, argumentó el experto, que rechazó las teorías que abordan por “vivir exclusivamente en el presente”. “Hay que vivir el presente pero también hay que empezar a pensar más allá”, subrayó para acto seguido preguntar al auditorio si se veían en sus respectivos empleos en un plazo de diez años. “Una encuesta del grupo Manpower indica que hay un 40 por ciento de trabajadores que están deseando cambiar de trabajo y no lo hacen”, lamentó.



Albert Riba, antes de la conferencia en Club FARO, junto al empresario Paco Salgueiro. // Marta G. Brea



Vista del público que acudió ayer a la conferencia sobre cómo mantener grupos motivados. // M. G. Brea

Por ello, Riba ha creado una lista de “cinco transformaciones necesarias que se tienen que hacer en los equipos para mantenerse en constante evolución”. Entre ellas está el pasar de “realizar tareas a asumir retos, lo que supone afrontar el trabajo diario pero no renunciar a los sueños”.

La segunda encomienda es “dejar de ser miembros para convertirse en embajadores”. “Si no hay retos y solo tareas la gente escurre el bul-

to y si la empresa empieza a dar opciones, a dar esos retos, los trabajadores los pueden escoger”, añadió.

Otra de las diferencias en las que el autor catalán hizo especial hincapié fue en que “no tiene que haber líderes sino referentes”. Al respecto de estos últimos, precisó que les une a los trabajadores “un vínculo emocional” y que la misma relación se puede extender a las familias y al resto de ámbitos. “Hay que ser referentes para

**“Las tropas tienen disciplina y en las manadas lo que hay es autoritarismo”**

nuestra gente”, propuso Riba, que lamentó que en la política española “no existan referentes” y que haya pocos ejemplos en el mundo empresarial si bien citó ejemplos como el del cocinero Ferran Adrià o el peluquero Lluís Llongueras.

El siguiente paso, prosiguió, es pasar de contenido a herramienta. “Un contenido por sí solo no sirve para nada, hay que dar herramientas ya que nos permiten convertir lo que son solo palabras en hechos reales”, dijo.

El último escalafón es la diferencia entre “manada” y “tropa”, conceptos que comparten la convivencia y la pasión pero que difieren sustan-

**“La máxima expresión del trabajo en equipo es: cazad antes de que os cacen”**

Durante su exposición, Albert Riba también ofreció una “guía de comportamiento” con ideas básicas para “cambiar la forma de actuar” de los grupos para evolucionar. “No hay que pensar en el presente, sino en el presente y el futuro”, comenzó el experto, que añadió que el segundo punto de su decálogo es que los “roles estén repartidos y en lugar de buscar la pureza individual hay que tratar de alcanzar una armonía colectiva”. “No hay que socializar sino colectivizar y tampoco es libertad sino responsabilidad”, añadió el autor de “Tropa sapiens”.

Otro de los puntos es “saber estar solos en lugar de buscar estar siempre ocupados y saber finalizar frente a saber empezar”. “No son normas, sino guías y no hay que pensar fuera de la caja sino vivir fuera de la caja”, dijo al respecto de la capacidad de tener perspectiva de nuestra vida.

También contrapone frente a la estabilidad la incertidumbre y, para concluir la lista de propuestas también establece una diferencia entre lo que se denomina hiperactividad y lo que él considera “hipercreatividad”. “Siempre me han dicho que era hiperactivo pero cuando afrontas muchos retos y eres capaz de ordenarlos, eres hipercreativo y eso es positivo”, abundó Riba.

“Ferrán Adrià considera que un ciclo vital dura unos nueve o diez años pero que cada tres años afrontamos cambios importantes”, añadió el escritor que aconsejó también a los asistentes a “parar en el día a día, permítanse media hora para ir a comer sin teléfono, tenemos que tener tiempo para nosotros”. En la parte final, además, aportó unas máximas que ha bautizado como “albertinas”, que son frases cortas con consejos como “por inventarlo, que no quede” o, su preferida, “cazad antes de que os cacen, que es la máxima expresión de trabajo en equipo”.

cialmente en cuanto a liderazgo, consciencia, trato hacia el débil y trascendencia. “La manada tiene un líder, la tropa un referente y mientras que en la manada el débil es el que cae, en una tropa se le protege salvo en un único caso y es que el salvarlo ponga en peligro a todos los demás”, manifestó Riba, que aseguró que “a un equipo hay que darle retos, empoderarlo y continuará perfectamente, de lo contrario se extingue”.

También la disciplina, precisó, es fundamental en las tropas frente a las manadas en las que “falta información y consciencia y se confunde disciplina con autoritarismo”.