



...y tú, ¿ya tienes grupo

Desde inicios del siglo XXI se pusieron de moda los trabajos en equipo. Hoy en todos los ámbitos (político, económico, deportivo, artístico, pedagógico, etc.) se puede encontrar expresiones que manifiestan su relevancia.

Las instituciones dedicadas a la formación no escapan de esta moda, entre ellas colegios y universidades, que incorporan entre sus pilares pedagógicos el fomento del trabajo en equipo. Asimismo, propician el desarrollo de las capacidades de liderazgo (entendido como servicio al resto de los integrantes del equipo), de coordinación y de planeación para lograr los objetivos definidos por el grupo de trabajo. ¿Cómo lo lograrán? En muchas oportunidades, participando en diversos trabajos en equipo.

La naturaleza sinérgica del trabajo en equipo

La experiencia en diversos ámbitos, en especial el empresarial, ha demostrado que en el trabajo de equipo se halla la respuesta para ser altamente competitivos. Desde que empezó la Era de la Calidad, a partir de la implantación de ISO 9000 y el desarrollo del espíritu Kaizen, nadie duda de que mediante el desarrollo de la calidad humana, la cooperación y la capitalización de las experiencias de la gente, se logran excelentes márgenes de productividad. Visto teóricamente, el trabajo en equipo presenta características particulares en relación con la ejecución de las tareas, el modo de trabajo y las relaciones entre los trabajadores, siempre detrás de un objetivo común.

Entre las formas de ejecución de las tareas, encontramos por ejemplo los sistemas que tienen como cima al individualismo; sin embargo, desde hace ya un buen tiempo, se otorga merecida relevancia al fenómeno japonés, que tiene más bien como pilares la cooperación y la ayuda mutua. Este último enfoque prioriza el «hacer lo mejor», dejando de lado «quién es el mejor»; además, cada miembro debe estar dispuesto a apoyar al resto del equipo para alcanzar el éxito.

Cuando en nuestro trabajo de equipo predomina el individualismo y el lucimiento personal, por más que contemos con los mejores del curso o área, nuestro resultado será ineficaz en comparación con un equipo que tiene integrantes dispuestos a lograr el éxito del conjunto. Aquí es donde se halla la esencia del trabajo sinérgico.

El trabajo sinérgico y sus elementos esenciales

En palabras de Miguel Ángel Cornejo, el trabajo sinérgico supone una invitación a unirnos al juego de «todos queremos ganar» y hacer que prevalezca el espíritu del «nosotros». Es decir, lograr que cada integrante del equipo sienta que su presencia y permanencia es relevante; significa vivir la satisfacción entre los integrantes para promover así una relación positiva sin dedicarse solo a la crítica y/o a la lucha por el poder.

Tenemos que partir de la sinergia y la cooperación, no como estrategia a desarrollar sino como valor medular que orienta continuamente al trabajo; y en el plano personal, debemos observar una profunda conciencia, que es la respuesta para nuestro propio desarrollo y el de la gente que nos rodea.

La interdependencia. Miguel Ángel Cornejo sugiere en sus libros que para experimentar el trabajo sinérgico en cada una de nuestras tareas de equipo y extenderlo a todos nuestros demás ámbitos, debemos ser conscientes de que cada integrante del equipo se debe encontrar en un estadio de madurez óptimo. Un buen líder no puede hacer que su equipo dependa de él, no puede darse el lujo de crear un cordón umbilical con los demás integrantes, porque los vuelve un cargamento que continuamente

hay que estar empujando. Todos atravesamos la etapa de la dependencia, mas debemos superarla pues sino quedaríamos sujetos siempre a las decisiones de otro.

Un estadio superior es la independencia, caracterizada por la seguridad en sí mismo, la confianza en el propio talento y una elevada autoestima; pero, de igual forma, si los integrantes del equipo no la han superado, es probable que sean personas ególatras, que creen que el mundo gira a su alrededor. Hay que tener cuidado con permanecer en esta etapa de madurez y no pasar a la siguiente: la interdependencia, que es uno de los elementos necesarios para el trabajo sinérgico.

La interdependencia supone que somos conscientes de que dependemos de los otros integrantes del grupo y que ellos necesitan de nosotros: «nadie es necesario, todos son indispensables». Para lograr esta etapa de madurez psicológica, la persona ha tenido que pasar por las dos etapas anteriores; se trata de un proceso: primero dependencia, luego independencia, por último, interdependencia; es una evolución indispensable que necesariamente se tiene que experimentar.

La empatía. Otro elemento de significativa importancia para el trabajo sinérgico es la empatía. Para conseguir una buena comunicación con el grupo es de vital importancia «comprender antes que ser comprendido»; tratemos de ver las cosas desde el punto de vista del otro. Si deseamos llegar a un acuerdo, es necesario que nos esforcemos en entendernos. La mayoría de las veces escuchamos para responder y no para comprender; tenemos que romper con esa inercia: no empecemos por juzgar sino por comprender.

Pero la esencia de esta comprensión no significa que estemos de acuerdo con lo que el otro nos plantea, sino entender plenamente lo que le sucede, aun cuando no aprobemos sus acciones; es tratar de captar sus emociones. Intentemos entablar relaciones de empatía: lo que para ti es tarea de niños, en la percepción del otro puede ser diferente. Alcanzar la empatía nos traerá soluciones oportunas para los problemas, además de garantizarnos tener relaciones sanas y también ejercer nuestra influencia efectiva en los demás; porque cuando escuchamos, literalmente nos dejamos influir, y a la vez podemos influir.

El modelo directivo «todos queremos ganar». Siguiendo la propuesta de Miguel Ángel Cornejo, el siguiente elemento esencial para sostener un trabajo sinérgico es estimular la cooperación y la alta productividad por medio del modelo directivo «todos queremos ganar». Es sabido que a la mayoría de los seres humanos se nos hace más fácil tomar actitudes negativas, como la equivocada convicción de algunos directivos cuya labor consiste en hacer fracasar a su gente. Sin embargo, para alcanzar estándares óptimos de excelencia, se hace necesario realizar grandes inversiones en capital emocional, y una de las más importantes es el modo de manejar los conflictos y

. conclusiones

unificar los diferentes criterios. La filosofía vital se logra partiendo del principio «o ambos ganamos, o no habrá trato»; hay que aprender a cosechar frutos, haciendo de la vida ya no un campo de competencia, sino de cooperación. No hay que sobresalir gracias a la ineptitud de los demás, sino en función del esfuerzo realizado. Quizás el esfuerzo que invirtió la persona que obtuvo la nota veinte no es ni la cuarta parte del que realizó el que solo consiguió trece.

Sin embargo, para lograr esta filosofía del «todos queremos ganar» se hace necesario aplicar la comunicación empática, vivir la visión y circunstancia del otro; para que este a su vez pueda comprendernos y ambos encontremos una solución que nos satisfaga. Esta filosofía es un llamado a tener en cuenta que la sabiduría está reservada para aquellas personas humildes que permanentemente se esfuerzan en aprender y conquistar una legítima victoria sobre sí mismas.

La confianza. Finalmente el último componente para asegurar el éxito de un trabajo sinérgico es la confianza. Ella es la base para edificar cualquier relación; es el camino al progreso, sin ella no podríamos aspirar surcar estadios superiores; con la confianza logramos compromiso, enaltecimiento y fe en nosotros mismos.

*Luisa Peña Torres es alumna del sexto ciclo de la Facultad de Administración y Contabilidad



Equipos ganadores para la vida: conclusiones

Si la finalidad de los trabajos de equipo en la universidad es ir desarrollando una capacidad que nos permita en el futuro profesional interactuar dentro de equipos de trabajo e incluso dirigirlos, tenemos que ser conscientes y responsables en cada experiencia que se nos presente. Debemos darnos cuenta de que nadie da lo que no tiene. Si queremos que nuestro equipo obtenga los resultados deseados o la empresa que dirigimos alcance sus metas, tenemos que dar un buen trato, reconocimiento, apoyo, asistencia, recompensas, motivación, presencia, etc. Claro, en más de una ocasión podremos caer en la incongruencia. La congruencia total es una utopía, pero debemos seguir trabajando para conseguirla, pues la búsqueda continua nos mantendrá en constante crecimiento.

A manera de conclusión, te invito a que apliques los cuatro elementos revisados en cualquier ámbito de tu vida: con tus amigos, con tu pareja, con tus compañeros de trabajo, con tu familia, etc. Lograremos una vida equilibrada al sumar interdependencia, empatía, «todos queremos ganar» y confianza.

Hagamos de nuestras relaciones verdaderas muestras de trabajo sinérgico, donde nadie gane más que el otro sino que mutuamente cooperen y se impulsen; además, con la filosofía del «todos queremos ganar» construiremos relaciones de por vida. Abramos nuestro entendimiento descubriendo el potencial de la sinergia, que es capitalizar el potencial y la creatividad de los demás, la representación del camino para construir relaciones sanas y permanentes; es sentir el sincero deseo de que los demás no deben ser nuestra imagen reflejada, cual espejo; es reconocer en la diferencia nuestra riqueza, es aceptar que la vida no es solo lógica sino también emoción; es comprender que el mundo no es como yo lo veo, sino también como lo ven los demás; es una manifestación de la humildad al admitir que no poseo la verdad absoluta y que fácilmente puedo equivocarme. Convirtamos a los problemas en oportunidades, y veremos que el problema está en la forma de ver al problema. ¡Comprometámonos a vivir plenamente!

FUENTES:

Cornejo y Rosado, Miguel Ángel (1996) El poder transformador: los secretos de los líderes de excelencia.

Cornejo y Rosado, Miguel Ángel (1996) Metáforas y pergaminos de la excelencia. Sexta edición.

Stephen P. Robbins (2004) Comportamiento organizacional. Décima edición.