¿Trabajar en equipo cooperativo… qué implica?

Carla Caballero – ABACOenRed (2014)
Curso: DIRECCION: motivación, liderazgo y trabajo en equipo
Facilitadora: Dorys Centeno.
Maestría en Gestión del Desarrollo Comunitario

El término francés *equipe* es de donde procede el concepto castellano de **equipo** que se define como un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos (ver http://definicion.de/equipo/)

Sin embargo, **no todo grupo conforma un equipo**, así como **no todo tipo de equipo es de tipo cooperativo**. ¿Por qué afirmo esto? Porque la sola organización en grupo no garantiza que las personas trabajen juntas y que además, lo hagan de forma cooperativa.

La esencia del trabajo en equipo cooperativo no es solamente la unión de varias personas, aunque sin duda cada persona del equipo de importante (imagen 1), sino más bien la cohesión que se consigue a partir de como el **compromiso, la solidaridad, la equidad, la diversidad, la reciprocidad en las relaciones socio-afectivas** donde cada una/o de sus integrantes no busque sus intereses u objetivos personales sino el objetivo del equipo; esto implica evitar a toda costa la individualidad y buscar los objetivos colectivos y el desempeño armónico de su labor (imagen 2).

Para que el trabajo en equipo cooperativo sea efectivo es importante que **cada quien cumpla su papel, la interdependencia positiva y el apoyo mutuo**. La imagen 3 nos recuerdan la importancia del **equilibrio y la sincronía en las relaciones dentro de un equipo** y donde cada una/o, trabajando en perfecta armonía, formamos una pieza armónica, para lograr un todo bien organizado, distribuido y sincronizado.

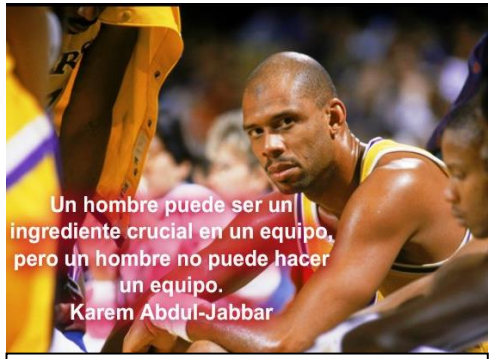

Imagen 1- Fuente http://www.facebook.com/FrasesDeBaloncesto?group_id=0

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

Imagen 2- Fuente http://www.grupodistri.com/Universidad%20Grupo%20Distri/

Imagen 3- Fuente: Archivo ABACOenRed compartida en www.facebook.com/ABACOenRed

Ahora la pregunta ¿Cómo desarrollar el trabajo en equipo de forma cooperativa?

Según lo escrito en el blog sobre *"Liderazgo y dirección de personas"* (http://loquelediga.com/5-principios-basicos-del-trabajo-en-equipo/) existen al menos 5 principios básicos para que el trabajo en equipo cooperativo funcione:

1) Todo el **equipo debe conocer y aceptar los objetivos**: De esta forma cada quien puede encontrar nuevas formas de alcanzarlos y no estar atados a cierta manera de hacer las cosas. Además, todo el equipo debe saber que es su responsabilidad como grupo alcanzar estos objetivos y no de una sola persona.

2) Todo integrante del equipo debe **tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado**. Si necesitas la colaboración de alguien para terminar una tarea ya sea su opinión o ayuda en otro sentido, la debes pedir.

3) **Todos deben cooperar**: cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo, el liderazgo es compartido. En un equipo todos deben estar en la capacidad de relevar a alguien si esta persona no puede cumplir por algún motivo, en un equipo todos deben estar dispuestos a dar y recibir ayuda.

4) **Información compartida**: un equipo debe tener buena comunicación, aprovecha todo lo que ofrecen las redes sociales, usa herramientas como Twitter, Facebook, etc. para mantenerse en contacto constantemente. Además de asegurarse de que exista un buen ambiente de trabajo que fomente la participación de todos los integrantes y la libre expresión de opiniones sin burlas y prejuicios.

5) **Recompensa las cosas que quieres en el equipo.** Como bien dijo Yoriento *"si quieres que colabore más demuéstralo valorando mi colaboración"*. Es muy importante la crítica y la (auto) crítica de forma constructiva, pero no es suficiente con decir "lo hiciste mal" sino siempre explicar los porqués y sugerir alternativas para hacerlo mejor. Esto ayudará a que los miembros del equipo permanezcan motivados y tengan la oportunidad de crecer.

Sin duda estos principios se reflejan en las actitudes y mensajes compartidos en las imágenes compartidas al lado derecho de esta presentación.

Además, en el trabajo en se requiere desarrollar el valor de la relación entre iguales, lo cual descarta la idea de que para aprender es indispensable seguir instrucciones de alguien necesariamente considerado como "más sabio" (Van de Velde, 2010: 4). Tal como muestra la imagen de la derecha (Mafalda y compañera) la comprensión y el respeto hacia el otro/a es fundamental.

¿Entonces qué implica?

- Compartir objetivos y metas.
- Reconocer las fortalezas y confiar en las/os demás.
- Poder y Responsabilidad compartida.
- Cooperar.
- Comunicarse efectiva y afectivamente
- Desarrollar un ambiente de confianza y actitud (auto) crítica constructiva.
- Capacidad interna para el manejo y resolución de conflictos.
- ....

Pilares de *Cooperación Genuina*

1. Arte de Escuchar
   (Apertura)
2. Habilidad de interpretar
   (Lectura)
3. Voluntad de compartir
   (Ternura)
4. Disposición al compromiso
   (Postura)
5. Visión de integración
   (Contextura)

Cinco pilares entrelazados por CONFIANZA y capacidad AUTOCRÍTICA

En esencia, Trabajar en Equipo, implica ejercitar los 5 pilares de la cooperación genuina y los dos ambientes.

¿Situación Institucional?

Considero que existe un excelente clima organizacional, objetivos claros y mecanismos internos coherentes entre la visión-misión-objetivos y estrategias institucionales.

Dado que somos pocas personas quienes trabajamos de forma permanente hay muchas responsabilidades asumidas, o más bien, recarga laboral; lo cual muchas veces nos genera cansancio, pero al mismo tiempo fortalece nuestras habilidades y nos permite estar muy bien informadas/os del quehacer de la organización. No contamos con un manual de funcionamiento interno y, si bien se definen roles en los contratos de trabajo, en la práctica se asumen otras funciones de acuerdo a la dinámica de la propia organización.

De forma autocrítica puedo decir que, si bien se fomenta una cultura de calidad interna, todavía hace falta dar mayor seguimiento y establecer mecanismos para que este control de calidad en toda la ruta de nuestros servicios y con todos nuestros colaboradores/as.

En cuanto al instrumento tipo Likert, considero que debería ser más exhaustivo y revisar otros aspectos que también inciden en el trabajo en equipo. Por ejemplo, combinarlo con aspectos de las teorías motivacionales para tratar de identificar estos otros aspectos que inciden en la dinámica interna de los equipos de trabajo, así como hacer preguntas relacionadas con las propias condiciones personales de quienes formamos parte del equipo (familiares, económicas, sociales….)

Indique en qué medida, usted está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones, con base en una reflexión crítica sobre el funcionamiento de su institución u organismo. 1. En desacuerdo 2. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo		Nivel de acuerdo				
		1	2	3	4	5
1.	Como equipo, se trabaja para lograr un objetivo común.					X
2.	Las/los trabajadoras/es están conscientes de cuál es el objetivo y comparten su importancia.					X
3.	En el trabajo, se logra conjugar los intereses personales (como trabajador(a)) y los intereses sociales (de la institución)					X
4.	El personal del equipo se siente bien con su quehacer laboral, también como personas.					X
5.	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las opiniones, así como las cualidades y potencialidades de cada una/o.					X
6.	Se delegan adecuadamente las responsabilidades, dejando claras las normas y los procedimientos de funcionamiento interno, así como los roles a cumplir por cada una/o.				X	
7.	Existe un clima de confianza en el equipo de trabajo, sustentado por consideración mutua, honestidad y respeto.					x
8.	La estabilidad laboral, al cumplir con calidad el trabajo asignado, está garantizada.					X
9.	Bajo iniciativa de la dirección del equipo, se logra revisar minuciosamente el quehacer del equipo, analizando y valorando objetivamente sus FODA.					X
10.	Al aparecer un conflicto, la dirección lo maneja adecuadamente y facilita su superación. Se aprovechan las experiencias para indicar los límites en el establecimiento de relaciones inter-personales en el trabajo.					X
11.	Existen y se ejecutan mecanismos claramente establecidos de control de calidad en todo el quehacer del equipo.				X	
12.	Se fomenta una cultura de calidad al atender oportunamente todos los componentes laborales de manera integral y permanente.					X

¿Indicadores que aplicamos para calificar un trabajo de equipo, como trabajo de calidad?

Pensar en un trabajo de ´**calidad**´ implica revisar, en primer lugar, qué entendemos por este término. Desde mi perspectiva, la **calidad** lo da tanto el producto (la tarea alcanzada) y el proceso (cómo elaboramos esa tarea – el método que seguimos de acuerdo a los referentes metodológicos que nos guían).

Uno de los indicadores que ubico en los tres niveles, es el **tipo y nivel de comunicación** que se establece. La comunicación es esencial para poder trabajar en equipo, si es ésta es fluida, constante, afectiva, efectiva, pertinente… será más fácil desarrollar las tareas que nos hemos trazado tanto a nivel comunitario como a nivel institucional.

La capacidad de asumir y cumplir los acuerdos (desde lo personal hacia lo colectivo) es otro indicador que me parece importante y que también es la expresión de la **responsabilidad y el poder que compartimos** por una meta que se soñamos como equipo de trabajo.

Y otro indicador que me parece esencial es la **cultura personal y organizacional para la retroalimentación y sistematización de los resultados**, lo cual también tiene que ver con la comunicación, pero esencialmente con la *fluidez en la información para la toma de decisiones*. Documentar y sistematizar nuestras experiencias nos ayuda a tomar conciencia de nuestros aciertos y desaciertos como equipo y nos permiten aprender de nuestras experiencias para madurar, tanto a nivel personal como en colectivo.

Líder(eza) Comunitario	Participantes (personal)	Organización (para la cual trabajan)
1. **Capacidad de gestión** 2. **Tipo de liderazgo** 3. **Tipo y nivel de comunicación que establece**	1. Intercambio activo y productivo 2. Comunicación asertiva 3. Responsabilidad personal	1. Acuerdos compartidos y las relaciones que se establecen. 2. Tipo y nivel de comunicación que se establece 3. Retroalimentación y sistematización de resultados