

Liderazgo y Trabajo en Equipo:

La palabra Liderazgo, proviene del inglés “leader”, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa.

Los gerentes o directivos tienen que ser estrategas (planificación), organizadores (procesos) y líderes (inspiradores, innovadores, propiciadores del cambio).

Una organización bien gerenciada tiene un gran potencial: **mentes líderes**. El líder no es un superdotado, un Mesías o un ser sobrenatural, es producto de un proceso de crecimiento personal, que lo lleva a conocer y medir sus capacidades y debilidades, para saber dónde y cómo contribuir al logro, en este caso, de las metas de la empresa.

El líder es capaz de inspirar, guiar y aprender de otros, así como enseñar a aprender. **Un líder es un maestro y un alumno, al mismo tiempo.**

No existe un líder de forma aislada, supone un contexto - la gente -, de allí que mencionarlos significa la trascendencia e importancia de las personas que le otorgan esa condición de líder. **En la actualidad más que de líderes**, se habla de **equipos, grupos, organizaciones o empresas líderes**.

La clave del liderazgo se encuentra en las fortalezas grupales y en las relaciones basadas en la confianza, el respeto en cuanto aportes y sugerencias; en la creatividad tanto en diseño de productos como en resolución de problemas, en los retos compartidos y en el afecto hacia la gente. Las personas y su inteligencia, “los grupos líderes” son un valor dentro de la empresa.

Organización y Trabajo en Equipo:

Es importante analizar y profundizar en la necesaria capacidad de la empresa de aprender a trabajar en equipo, lo cual prácticamente le garantiza su permanencia en el mercado, **no se puede hablar de liderazgo organizacional sin aprendizaje en equipo.**

Es indiscutible, que **organización y trabajo en equipo, son conceptos inseparables**, pero lo que sí se debe profundizar es en el cómo mejorar la eficiencia de estos equipos.

Un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos. Por ejemplo, los equipos de baseball o de otras disciplinas deportivas.

Pero los equipos en ambientes de trabajo, poseen un número más reducido de personas, pueden intercambiar funciones y actividades con flexibilidad de mutuo compromiso entre el equipo y la organización, y han aprendido a manejar sus diferencias de opinión o de enfoque.

Un equipo ha invertido tiempo significativo en aprender a trabajar unido, juntos.

Los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones y las llevan a cabo, las ejecutan.

Igualmente, resuelven problemas y conflictos, toman decisiones y los éxitos o fracasos de la organización, dependen mucho de los esfuerzos de sus participantes. Ej. los grupos de mejora, los equipos de planificación estratégica.

Más que una voluntad o deseo de ser miembros de un equipo de trabajo, se tiene que aprender a serlo.

Trabajar en Equipo:

Para que los **equipos de trabajo** sean efectivos deben evolucionar desde la constitución de un grupo inicial, hasta llegar a las siguientes **características**:

1. Objetivos comunes y acordados.

(claramente definidos y compartidos)

2. Tareas definidas y negociadas

(desempeños claros y acordados a conformidad con los miembros)

3. Procedimientos explícitos

(para la solución de problemas, la toma de decisiones el acceso a la información, lo cual garantiza fluidez)

4. Buenas relaciones interpersonales

(Clima de respeto y confianza para que se genere sentido de pertenencia)

5. Alto grado de interdependencia

(Tareas complementarias, conciencia del esfuerzo para el logro de objetivos comunes, fomento la cooperación y de estructuras horizontales de comunicación)

Los grupos en su transición hacia la constitución de equipos de trabajo, pasan por etapas, tales como:

- ?? **Etapa de dependencia** (a la autoridad formal).
- ?? **Etapa de contradependencia** (deseo de instaurar otras formas de liderazgo, los miembros tienen menos ansiedad y menos referencia del líder Formal).
- ?? **Etapa de independencia** (Aparente cohesión, lucha entre la individualidad y la organización, hostilidad entre los miembros)
- ?? **Etapa de interdependencia**
(Estabilidad del grupo que permanece, sano manejo de las diferencias interpersonales, conciencia de la capacidad de aportar y de nutrir como equipo a su organización, estima personal, clara diferencia entre el aporte individual y la fuerza de los otros aportes del grupo. Es una relación ganar / ganar)

Habilidades personales para trabajar en equipo:

Es necesario desarrollar y/o utilizar algunas habilidades personales para constituir equipos efectivos de trabajo:

- ?? **Escuchar:** No solo oír a los otros, sino tomar conciencia de los sentimientos que acompañan esas ideas para no herir susceptibilidades personales. Conocer y ubicar el lenguaje verbal y el corporal (gestos y posturas), es un sabio aprendizaje para los equipos.
- ?? **Preguntar:** Profundizar en los planteamientos, para conocer bien los puntos de vistas del grupo, esto fortalece la capacidad de análisis y resolución de problemas.
- ?? **Resumir :** Es la mejor forma de chequear posibles dudas y hacer síntesis de los aportes propios y los de cada uno.
- ?? **Ser flexible:** Desarrollar la capacidad de cambiar y negociar los puntos de vista que nutran las innovaciones, así como para asumir nuevas normas, reglas y hábitos en las organizaciones, sin que esto genere conflictos de tipo individual, de personalidad.
- ?? **Proactivo:** Con iniciativa hacia la mejora, al logro. Tener una actitud positiva ante los retos, en lugar de una posición de resistencia al cambio.
- ?? **Asertivo:** Es la habilidad de expresar las ideas y necesidades propias, sin atropellar las de los otros miembros del grupo.

?? **Abierto a la crítica:** Recibir la crítica, la información de retorno o *feedback*, como sugerencia hacia el proceso de mejora de la organización, no como crítica o desvalorización personal.

Dentro de los procesos de interacción en los equipos de trabajo, hay que tener presente las condiciones y el ambiente donde desarrollan su acción. Por ejemplo, el espacio organizacional de una institución o empresa educativa para niños en edad preescolar, es el escenario de aquellos grupos o equipos que trabajan en ese lugar.

Dimensiones de los Equipo de Trabajo:

Por ello es importante tener presente, tres dimensiones claves: La tarea, el procedimiento y el proceso socio-afectivo.

?? **La tarea :** En sentido amplio es una palabra que resume **qué** cosa hará el equipo, para qué se constituyó, cuál es su meta.

?? **El procedimiento** (es **cómo** lo hará , operaciones y actividades -secuencias- que permitan lograr realizar las tareas.

?? **El Proceso socio-afectivo:** Las **relaciones humanas** dentro del equipo, los grados de interacción en cuanto a comunicación, colaboración o interdependencia que facilitan o no, el trabajo del equipo.

Para un efectivo trabajo en equipo es importante orientarse a la tarea, cuidar y tener claro el procedimiento y mantener una sana relación interpersonal y de manejo de conflictos.

DIMENSIONES INTERDEPENDIENTES EN LA DINAMICA DE UN EQUIPO

