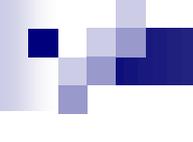


El Trabajo

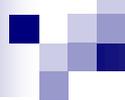
Colaborativo

Dr. Octavio Reyes, Ph.D.



Las organizaciones, son fundamentalmente un equipo constituido por todos sus integrantes y quienes deben coordinarse para desarrollar un trabajo colaborativo.

El trabajo colaborativo, se refiere a una serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.



Aprender a desarrollar un trabajo colaborativo requiere de tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales para el desempeño armónico de su labor.

Todo trabajo colaborativo, es desarrollado por un grupo de personas, normalmente entre 8 +- 2 integrantes; se caracteriza porque cada uno tiene diferentes capacidades complementarias, están comprometidos con un propósito, una mutua aceptación e identificados con el bien común.

Para su implementación se requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros y que las actividades se desarrollen en forma coordinada.

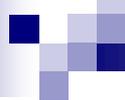
Es necesario que los programas de trabajo se planifiquen en equipo y apunten a un objetivo muy claro.





El trabajo colaborativo opera como un elemento satisfactorio de las necesidades humanas, entre las que destacan:

- ✓ ***La Inclusión:*** Formar parte de un todo y ser aceptado.
- ✓ ***El Reconocimiento:*** Sentirse considerado como valioso.
- ✓ ***Estructura y Función:*** Alcanzar expectativas y cumplir responsabilidades
- ✓ ***Creatividad:*** Actuar con la libertad para equivocarse.
- ✓ ***Desahogo Emotivo:*** Encontrar reciprocidad con amigos.



Un equipo es una entidad social altamente organizada y orientada hacia la consecución de una tarea común. Lo componen un número reducido de personas, que adoptan e intercambian roles y funciones con flexibilidad, de acuerdo a sus capacidades y talentos para la consecución de la meta a través de manejar su proceso socio-afectivo en un clima de respeto y confianza.

Al momento de organizar el trabajo colaborativo observamos diferentes roles, que pueden ser positivos:

❖ *El Iniciador Contribuyente:* sugiere ideas diferentes para plantear el objetivo o resolver problemas.

❖ *El Legislador:* expresa las normas e intenta aplicarlas.

❖ *El Informante:* ofrece hechos, datos o evidencias y relaciona adecuadamente su experiencia con el problema.

..... roles, que pueden ser positivos:

❖ *El Inquiridor:* pregunta para aclarar diversos aspectos.

❖ *El Opinante:* expresa su creencia en cada situación.

❖ *El Transigente:* Opera desde dentro de un conflicto en el que su idea u oposición esta involucrada.

❖ *El Estimulador:* elogia todos, esta de acuerdo en todo y acepta la contribución de otros.

..... roles, que pueden ser positivos:

❖ *El Seguidor:* mantiene una actitud más o menos pasiva aceptando las decisiones de la mayoría.

❖ *El Coordinador:* clasifica la relación entre las diferentes sugerencias y participantes.

❖ *El Conciliador:* hábil para mitigar la tensión en situaciones de conflicto.

❖ *El Observador-Comentarista:* lleva registros de los aspectos que ocurren en el equipo, a lo largo del tiempo.

..... roles, que pueden ser positivos:

❖ *El Elaborador:* Ofrece explicaciones usando ejemplos.

❖ *El Orientador:* define la posición del grupo, respecto a sus objetivos, decisiones y resultados buscados.

❖ *El Dinamizador:* estimula al grupo a la acción.



También podemos observar algunos roles del tipo individualista, los cuales tienden ser negativos:

❑ *El Obstructor*: tiende a ser negativo y tercamente resistente.

❑ *El Buscador de Reconocimientos*: se vanagloria y se exhibe para llamar la atención.

❑ *El Confesante*: usa la oportunidad para expresar sus ideas sin interés para el equipo.

❑ *El Silencioso*: permanece callado y sin opinar la mayor parte del tiempo.

..... roles que tienden a ser negativos:

□ *El Agresor:* actúan disminuyendo el estatus de las personas, atacando al grupo o burlándose agresivamente.

□ *El Mundano:* cínico, indiferente; hace alarde de su falta de compromiso en el progreso del trabajo.

□ *El Dominador:* trata de hacer sentir su autoridad o su superioridad, manipulando a sus compañeros.

..... roles que tienden a ser negativos:

□ *El Buscador de Ayuda:* intenta despertar actitudes de simpatía de otros miembros o de todo el equipo.

□ *El Defensor de Intereses Especiales:* oculta sus prejuicios en alguno de todos los estereotipos que ya revisamos, en aquel que llene mejor su necesidad personal.

..... roles que tienden a ser negativos:

□ *El Monopolizador:* tiene gran necesidad de sentirse importante y de categoría, pues es inseguro a pesar de su actitud exterior.

□ *El Francotirador:* este sujeto solo busca el error de los otros para criticarlos, por lo mismo el prefiere no hacer nada para no ser criticado.

Evolución del Trabajo Colaborativo

A. Fase Individualista: cuando se inicia el trabajo es normal que cada persona viva su propias interrogantes, ¿seré aceptado?, ¿cuanto me voy a involucrar?, ¿que beneficios obtendré?, ¿cuanto estoy dispuesto a dar?.

B. Fase de Identificación: con el paso del tiempo se logra una mutua aceptación, empezando en subgrupos pequeños, quizá surjan conflictos por la división de tareas y el liderazgo del grupo.

Evolución del Trabajo Colaborativo

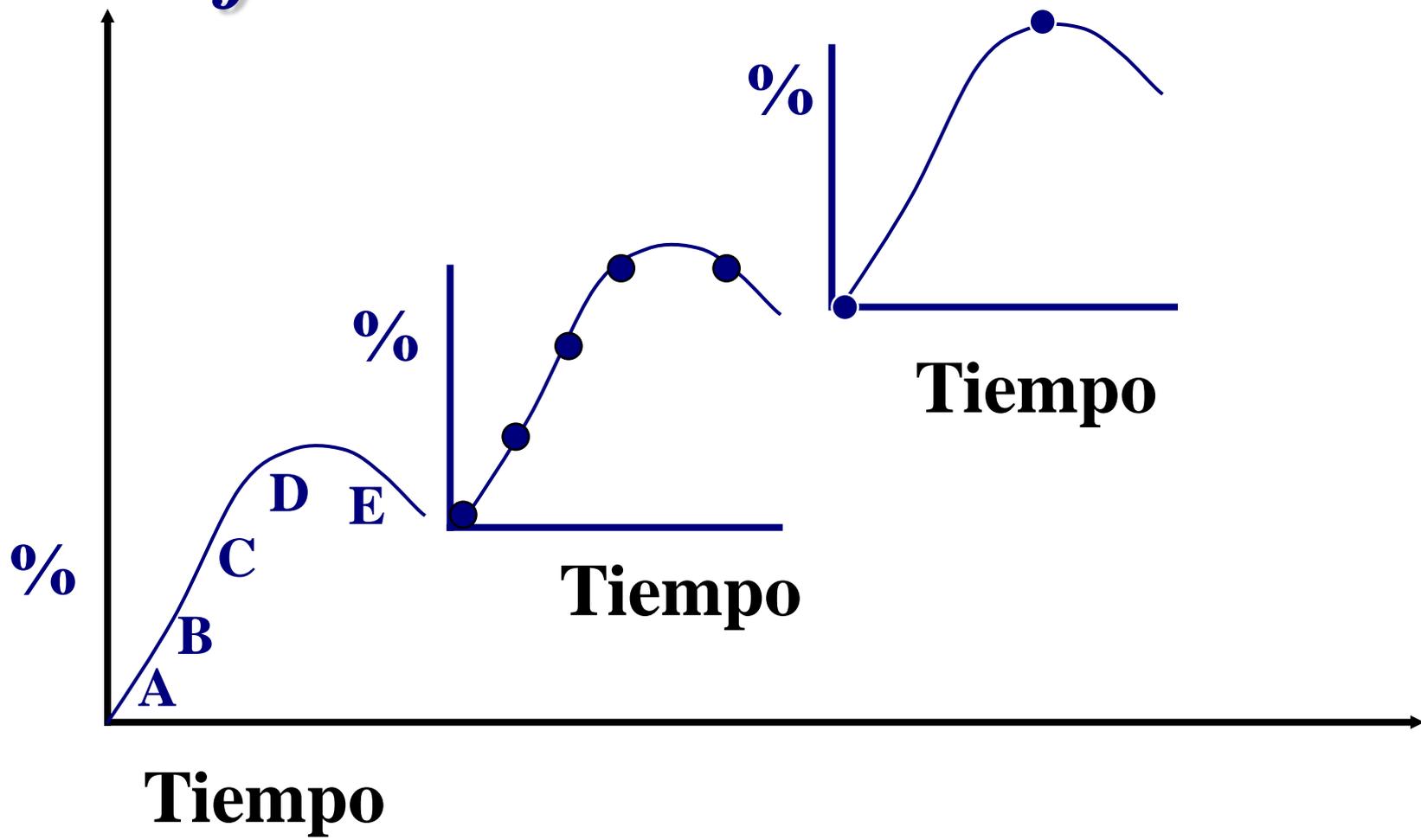
C. Fase de Integración: se alcanza cierta cohesión entre los integrantes, mantienen un objetivo común, encuentran sus expectativas cubiertas, surge entonces el sentimiento de pertenencia.

D. Fase de Madurez: en este momento la energía del grupo esta canalizada al cumplimiento de los objetivos. Los roles de los integrantes son muy flexibles y la estructura de la organización apoya el desempeño adecuado de cada una de las actividades.

Evolución del Trabajo Colaborativo

E. Fase de Distensión: Es normal que al pasar el tiempo, se puede caer en la rutina, apatía y desinterés por la interacción o tal vez el cansancio y retiro de algunos de sus miembros. Este fenómeno esta relacionado con el tiempo y puede llevar a la disolución del trabajo colaborativo, sin embargo siempre será posible volver a redirigir los esfuerzos.

Fases de Evolución del Trabajo Colaborativo



Algunas Diferencias entre los Grupos y los Equipos

❖ **Liderazgo Centralizado**

❖ **Prevalece la Responsabilidad Individual**

❖ **El objetivo es el propósito del Área.**

❖ **Liderazgo Participativo**

❖ **La Responsabilidad es Mutua**

❖ **El objetivo es el de la organización**

Algunas Diferencias entre los Grupos y los Equipos

❖ El producto del trabajo se enfoca en el individuo

❖ La efectividad se mide de manera individual

❖ La gente trabaja para el Líder

❖ El producto del trabajo es de todos

❖ La efectividad se mide colectivamente

❖ La gente trabaja con el Líder

Propósito del Grupo

- + Trabaja solo por la remuneración económica.**
- + Difícilmente encuentra satisfacción dentro del trabajo.**
- + Describe su trabajo en términos de actividades.**

Propósito de Equipo

- + Trabaja no sólo por dinero, también para obtener diversas satisfacciones.**
- + Le satisface su trabajo y está orgulloso de él.**
- + Describe su trabajo en términos de resultados.**

Propósito del Grupo

+ Se trata de consumir el tiempo, pasarla “bien” y esperar la hora de salida.

Propósito de Equipo

+ Considera su tiempo valioso y trata de aprovecharlo al máximo, trata de aprender y contribuir.

Grupos

Equipos

■ **Comparten Información.**



■ **Desempeño Colectivo.**

■ **Neutral.**



■ **Positiva.**

■ **Individual.**

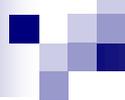


■ **Individual y Mutua.**

■ **Aleatorias y Diversas.**



■ **Complement.**

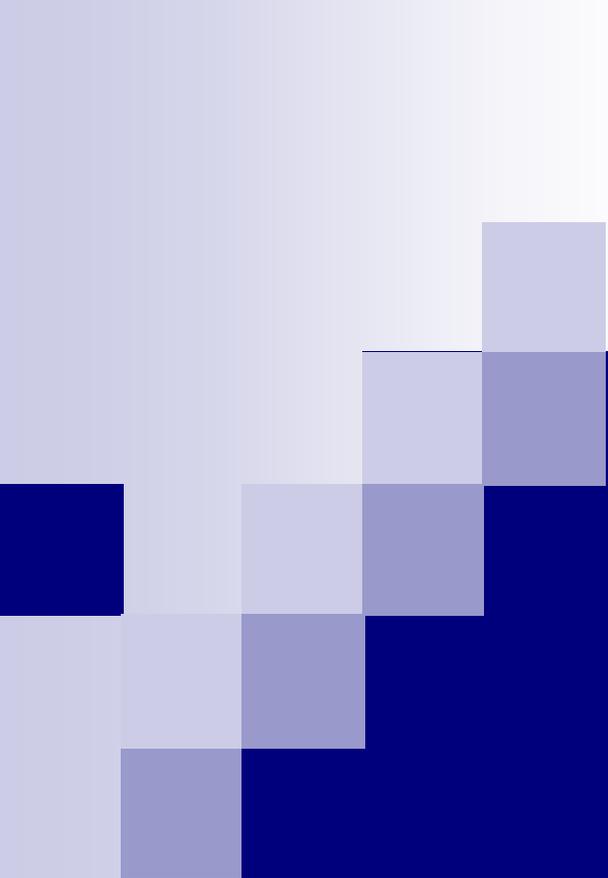


El Trabajo con *Sinergia* es aquel en donde la colaboración en la solución de problemas, genera productos que suelen ser mejores que cualquier propuesta de un miembro individual.



Modelo del Trabajo en Equipo





*Fin del Tema sobre
Trabajo Colaborativo*

Correo: dr.octavio.reyes@gmail.com