

## 2. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una de las principales cuestiones que se analizan en cualquier organización. La mayor parte de las entidades dicen favorecer el trabajo en equipo y darle mucha importancia al mismo, pero no siempre esa declaración de intenciones se traduce en acciones concretas que nos permitan mejorar los procesos de trabajo.

Lo primero que debemos tener en cuenta, cuando hablamos de un equipo, es que su efectividad ha de ser superior a la suma de los diferentes trabajos de sus componentes. Una buena organización hace que el trabajo en equipo aúne esfuerzos, pero también ideas, propuestas e innovaciones. Trabajar en equipo favorece la creatividad e impulsa la colaboración interna. El hecho de que todos los componentes de un centro podamos aprender unos de otros es fundamental, igual que lo es compartir el entusiasmo por nuestro trabajo y por las nuevas propuestas que estamos poniendo en marcha.

### 2.1. Problemas y soluciones en el trabajo en equipo.

Uno de los riesgos fundamentales de los equipos son los egos y cómo los intereses individuales se ponen, en ocasiones, por encima de los intereses del equipo. Este problema suele ser uno de los más usuales y también uno de los más complicados de afrontar.

Es esencial que se asuman los procesos de trabajo de una forma grupal, que los objetivos vengan definidos claramente y que cada persona trabaje en base al rol que le corresponde. Es importante dar participación, pero para que esa participación sea efectiva ha de ser ordenada. Necesitamos que los componentes de los equipos trabajen aunando tareas, favoreciendo el desarrollo de las propuestas y disfrutando de las diferentes acciones planificadas. Si esto no funciona habrá que variar los procesos o los componentes de ese equipo. También es esencial no fomentar la competición entre los miembros del equipo. En educación, igual que en el mundo de las organizaciones, se han impulsado recientemente numerosas propuestas de gamificación. Estas propuestas se pueden convertir en un importante aliciente para el cumplimiento de diversos objetivos, pero no nos olvidemos del hecho de que dichos objetivos están por encima de la competición. Si perdemos de vista la colaboración dejaremos de impulsar el trabajo en equipo en nuestros centros.

Charla sobre cómo llegar a acuerdos a través de diferentes puntos de vista. En un momento de crispación política absoluta en Estados Unidos, dos periodistas ponen en marcha un proyecto para favorecer el diálogo entre personas que pensaban de forma profundamente diferente.

Eve Pearlman: Cómo dirigir una conversación entre personas en desacuerdo

[https://www.ted.com/talks/eve\\_pearlman\\_how\\_to\\_lead\\_a\\_conversation\\_between\\_people\\_who\\_disagree](https://www.ted.com/talks/eve_pearlman_how_to_lead_a_conversation_between_people_who_disagree)

<https://www.youtube.com/embed/3BDF7cD2M6g?si=fPlogwKK1N3ZEYob>

## 2.2. La confianza y el respeto son esenciales para un buen trabajo en equipo.

Cuando existe confianza y respeto la comunicación es fluida y se puede hablar de forma directa de los problemas que se presentan. Si no tenemos esa confianza para poder trabajar resulta muy complicado que mantengamos una interacción sincera y efectiva. Muchos de los problemas que se producen en las organizaciones, están más derivados de cuestiones personales que de problemas reales que afectan a nuestro trabajo. Por esta razón es importante que impulsemos la confianza y que todos tengan la posibilidad de hablar directamente de los problemas que les preocupan.

## 2.3. Estrategias para mejorar la confianza.

*Fiabilidad.* Es necesario que los acuerdos se respeten y que si nos comprometemos a hacer algo finalmente lo hagamos. La capacidad para responder al plan establecido de forma rigurosa contribuye a mejorar la confianza. Esta forma de actuar impulsa, además, una adecuada relación entre los miembros del equipo, haciendo que todos ellos confíen en las actuaciones de los demás.

*Compartir los errores y las debilidades.* En una sociedad donde solamente se comparten los triunfos ser transparente con nuestros errores, incluso con nuestras debilidades, se convierte en una forma inmediata de fomentar la confianza. Mostrar vulnerabilidad implica confiar en las personas con las que trabajas. Todos deseamos que confíen en nosotros y, precisamente por eso, es tan importante que seamos capaces de generar a nuestro alrededor un clima de cercanía y honestidad.

Esta forma de actuar transmite también la sensación de que no estás ocultando nada, de que cualquier estrategia de mejora se habla sopesando las razones por las cuales se aplica. Si queremos que cualquier grupo de personas se incorpore a un proceso de cambio es importante que todos nosotros seamos capaces de explicar las necesidades de dicho cambio. Si se pide ayuda para encontrar la solución, si se solicita la colaboración directa de los demás, el líder estará fomentando la colaboración y la confianza de todos. Otra cuestión importante a este respecto es que compartir nuestros errores propicia que los demás sean capaces de asumir nuevos riesgos y afrontar con audacia los retos que surgen. Hacerlo nos va a permitir impulsar la innovación en

nuestros centros y favorecer la confianza de cada persona para buscar estrategias de mejora.

## 2.4. Trabajo en equipo y toma de decisiones.

La toma de decisiones es una de las cuestiones más complejas cuando se está trabajando en equipo, particularmente si nos encontramos en un momento en el que deben estudiarse varias opciones.

Lo más importante es que cada propuesta ha de afrontarse con una perspectiva abierta, escuchando las aportaciones de todos los interesados. Los conflictos se pueden convertir en una oportunidad para que los equipos alcancen las mejores decisiones, incorporen esas decisiones a su cultura y sean capaces de respetarlas. Para que esto se produzca es necesario que, desde el primer momento, estas decisiones sean asumidas por los componentes del equipo. Solamente de esa forma conseguiremos que las propuestas sean entendidas como una iniciativa compartida por todos.

## 2.5. ¿Qué hacer cuando no hay consenso?

Una de las propuestas habituales, cuando no tenemos un consenso es alcanzar un acuerdo de mínimos. Estos acuerdos son peligrosos, porque normalmente no establecen una dirección clara y raramente son productivos. Hay veces en que los líderes de los equipos han de ser lo suficientemente valientes como para tomar decisiones, en beneficio de la organización, aún sabiendo que puede ser una decisión conflictiva al principio. Es importante consensuar, pero si no es posible, el responsable debe decidir. Y, en muchas ocasiones, ante una decisión difícil lo peor que puedes hacer es tomar una iniciativa en la que no crees, para evitar conflictos entre las personas. Se debe defender la importancia que tiene un buen ambiente de trabajo, pero ese ambiente se puede ver todavía más perjudicado si las decisiones valientes no llegan y asumimos propuestas que acaban siendo negativas para la organización. Es importante escuchar todas las opciones, pero la decisión final ha de afrontar con determinación la realidad y ofrecer una solución audaz, especialmente en épocas complejas o en momentos de crisis.

---

Revision #2

Created 24 February 2025 12:30:52 by Equipo CA

Updated 24 February 2025 12:32:50 by Equipo CA