

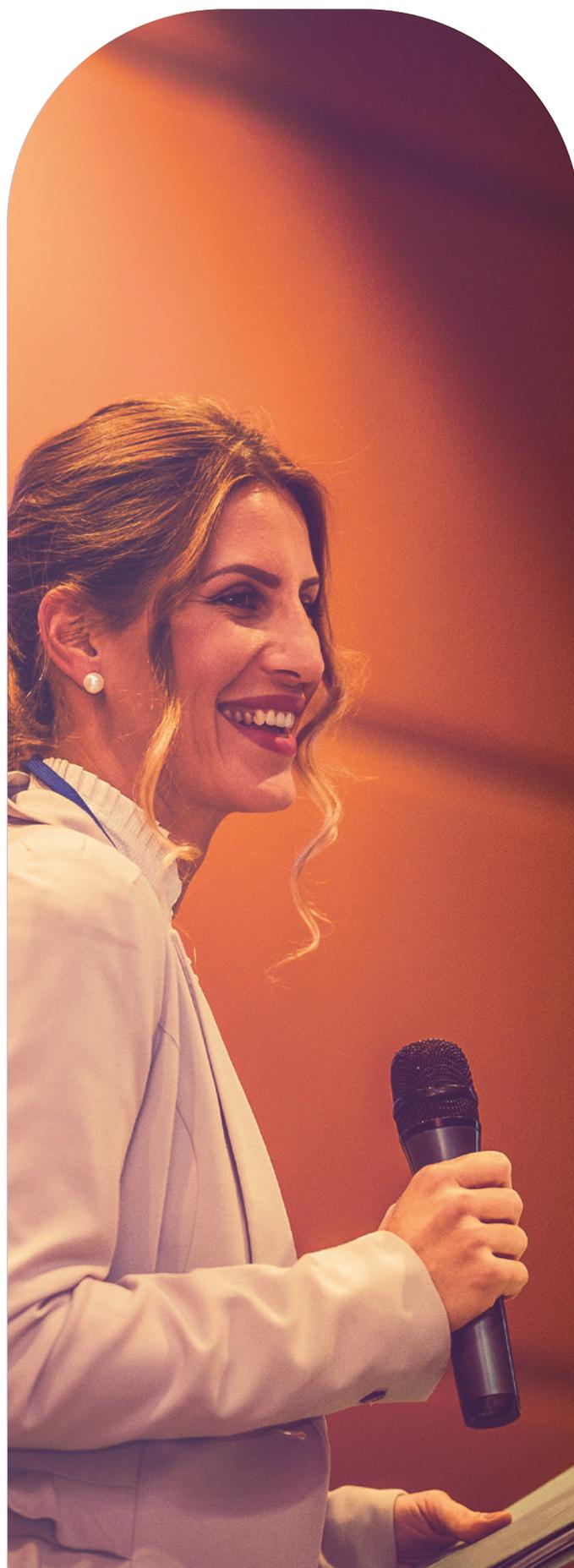


Liderazgo positivo

TEMA 2. Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo lleva a una cohesión y coherencia profundas en los resultados finales, porque todos los involucrados están comprometidos e inmersos en el proceso desde el inicio hasta el final. En cambio, el trabajo en equipo a menudo puede parecer más segmentado, ya que cada miembro del equipo tiene una tarea o responsabilidad específica.

Un beneficio adicional del trabajo colaborativo es el sentido de propiedad compartida. Dado que cada persona contribuye en todo el proceso, cada uno siente una conexión más profunda con el producto final. Esto puede llevar a un mayor compromiso y pasión por el proyecto. Por otro lado, el trabajo en equipo es eficiente en situaciones donde las tareas se pueden dividir claramente y donde la eficiencia es primordial. Ambas estrategias tienen su lugar en diferentes contextos y circunstancias. La elección entre una u otra dependerá de los objetivos específicos y las necesidades del proyecto en cuestión.



En la tabla 1, se muestra las principales diferencias entre estos tres conceptos, así como

ELEMENTO	DEFINICIÓN	EJEMPLO	CÓMO DESARROLLARLA
Asignación de tareas	Es el proceso de distribuir actividades específicas a los miembros de un equipo para lograr un objetivo común.	Es un proyecto de desarrollo de software, asignar a un programador la tarea de diseñar la interfaz de usuario.	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer claramente los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo. · Comunicar claramente las tareas asignadas y los plazos de entrega. · Monitorear el progreso de las tareas asignadas.
Trabajo en equipo	Es la aportación de varios individuos que combinan sus habilidades y conocimientos para lograr un objetivo de manera conjunta.	En un equipo de fútbol, los jugadores trabajan juntos para marcar un gol y ganar el partido.	<ul style="list-style-type: none"> · Fomentar la comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo. · Establecer metas y objetivos claros para que el equipo los persiga juntos. · Promover la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del equipo.
Colaboración	Es el proceso de trabajar en conjunto con otras personas, compartiendo ideas, conocimientos y habilidades para alcanzar un objetivo común.	En un proyecto de investigación, varios científicos colaboran para recolectar y analizar datos.	<ul style="list-style-type: none"> · Fomentar un ambiente de trabajo abierto y de confianza donde los miembros se sientan cómodos compartiendo ideas. · Establecer canales de comunicación efectivos para facilitar la colaboración. · Reconocer y valorar el aporte de cada miembro del equipo.

En la tabla 1, se puede ver que la competencia de colaboración crea un ambiente de trabajo abierto y de confianza. Es esencial que este ambiente lo promueva el líder. Un entorno colaborativo puede estimular la innovación, mejorar la productividad y elevar la satisfacción del equipo. De hecho, los miembros de un equipo colaborativo entienden que, al trabajar juntos, logran más que de forma individual.

Díaz Lastreto (2021) señala que estructuras menos jerárquicas, el trabajo en red, el teletrabajo y el deseo de encontrar significado en el trabajo impulsan la colaboración. A diferencia del enfoque jerárquico tradicional, donde las decisiones se tomaban y comunicaban desde la cima, el liderazgo colaborativo fomenta una cultura en la que todos participan. El líder colaborativo cultiva esta cultura y asegura que todos se sientan cómodos compartiendo e innovando.

En un artículo de McKinsey, se destaca un enfoque organizacional emergente adoptado por organizaciones como Allianz, Haier, Microsoft y Nucor. Estas organizaciones están liderando la transformación de sus industrias al enfocarse en ser abiertas, fluidas y adaptables. Se busca liberar la energía colectiva, pasión y habilidades de su personal, repensar la estrategia y ofrecer un valor añadido a todas las partes interesadas (De Smet et al., 2023).

Estas empresas están creando arquitecturas basadas en redes colaborativas de equipos autónomos centrados en aportar valor y trabajar en ciclos ágiles. Estos cambios alteran la manera en que se lideran las

organizaciones. Ahora, se necesita una cultura más abierta, colaborativa y adaptativa. Los líderes deben alejarse del individualismo y establecer conexiones, convirtiendo estas relaciones en el eje central.

Además, los líderes deben ser flexibles y capaces de repensar sus roles. Necesitan reflexionar para cambiar su mentalidad, aprender a ver las situaciones desde diferentes perspectivas, adaptar su estilo de liderazgo y reimaginar tanto sus organizaciones como las industrias en las que trabajan (De Smet et al., 2023).

La tabla 2, según McKinsey, detalla la evolución requerida en el liderazgo contemporáneo.

		Ir más allá de...	Extenderse a...	
En qué nos enfocamos	Como gerente, en generar utilidades para los accionistas, con una mentalidad de preservación	La ganancia	El impacto	Como visionario, en generar un impacto holístico para todas las partes interesadas, con una mentalidad de posibilidad.
Cómo creamos valor	Como planificador, compito por el valor existente a través de la ventaja, con una mentalidad de escasez	La competencia	La cocreación	Como arquitecto, cocreo valor nuevo a través de la reinención, con una mentalidad de abundancia.
Cómo nos organizamos	Como director, mando a través de jerarquías estructuradas con mentalidad de autoridad	Las órdenes	La colaboración	Como catalizador, colaboro en redes empoderadas, con una mentalidad de asociado
Cómo hacemos el trabajo	Como controlador, administro a través de predicciones detalladas, con una mentalidad de certeza	El control	La evolución	Como entrenador, evoluciono a través del aprendizaje rápido, con una mentalidad de descubrimiento
Cómo nos presentamos	Como profesional, cumplo con las expectativas, con una mentalidad de conformidad	Las expectativas	La plenitud	Como humano, soy lo mejor de mí mismo, con una mentalidad de autenticidad

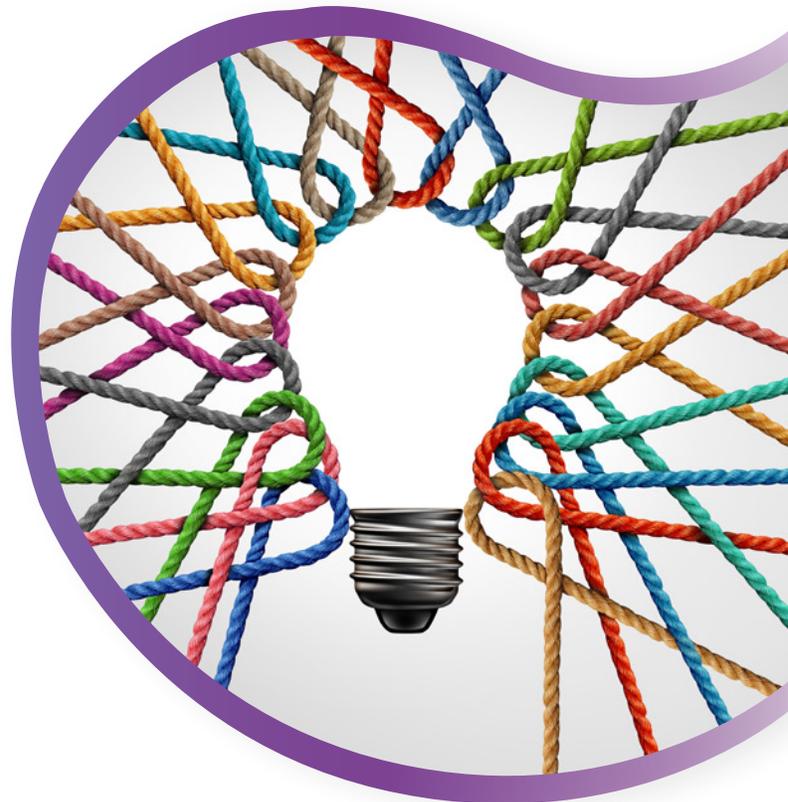
Tabla 2: Nuevos enfoques del liderazgo (De Smet et al, 2023)

El líder colaborativo posee habilidades esenciales como reconocer las fortalezas de su equipo, establecer objetivos claros, delegar eficazmente, comunicarse de manera transparente y celebrar el espíritu colaborativo. Estos líderes promueven la cocreación: incentivan lluvias de ideas, debates y aceptan diferencias de opinión para crear soluciones conjuntas en lugar de luchar individualmente por los objetivos.



Vasudev (2022) afirma: "La verdadera colaboración surge cuando mente, corazón y palabras actúan en armonía". Cuando las habilidades individuales se combinan, surge la inteligencia colaborativa. Aunque el logro individual es gratificante, no se compara con el éxito colectivo. Es crucial entender que las diferencias individuales enriquecen y promueven la evolución.

Según un estudio de Harvard realizado durante la pandemia, muchas empresas adaptaron su modo de colaborar introduciendo nuevas formas de interacción entre los empleados.



Esta adaptación resultó esencial para la supervivencia y resiliencia de las empresas. Bucher y Tzini (2023) identifican cuatro aspectos clave de la colaboración:

- 1 **Explorar perspectivas diversas:** Comprender el panorama completo, mejorar la comunicación con los empleados, adoptar valores y ampliar el conocimiento, todo con un enfoque más virtual.
- 2 **Trabajar juntos en problemas:** Mejorar la comunicación con diversas audiencias, entender distintas perspectivas, compartir ideas y asegurarse de involucrar a las partes relevantes para resolver situaciones.
- 3 **Actuar colectivamente:** Fomentar la colaboración interdepartamental, eliminar barreras y establecer metas compartidas.
- 4 **Establecer conexiones más allá de las divisiones funcionales:** Aumentar la cantidad y diversidad de relaciones, ya sea interdepartamentales, con clientes, superiores o colegas.

Un ejemplo ilustrativo del **trabajo colaborativo** es la **Fórmula 1**. Para ganar una carrera, no solo actúa el piloto; toda una escudería contribuye con su experiencia antes, durante y después del evento para asegurar que tanto piloto como vehículo lleguen a la meta. Cada miembro del equipo brinda su aporte individual al objetivo colectivo, trabajando desde su especialidad hacia la meta compartida. En las organizaciones, el trabajo colaborativo es esencial. Cada colaborador ofrece sus habilidades técnicas y personales para alcanzar y, a menudo, superar el objetivo. Está claro que la colaboración produce resultados potentes, siendo el líder el principal motor de este proceso.

Tras diversas investigaciones y análisis, Jiménez (2022) determinó que un propósito claro y definido para un equipo es crucial. Sin embargo, el progreso del equipo también se ve influenciado por el estilo de liderazgo adoptado y la gestión emocional de sus miembros. Al combinar estas dos variables con una comunicación efectiva, se potencia la conexión del equipo, mejorando la calidad de las relaciones y fortaleciendo la confianza, lo que a su vez impulsa resultados más sólidos.

Cabe recordar que el concepto de trabajo colaborativo tiene sus raíces en el ámbito académico, presentado como una innovadora forma de aprender. Según Serrano (2021), para un verdadero aprendizaje colaborativo, es vital la interdependencia positiva, responsabilidad individual, interacción cara a cara y la enseñanza deliberada de habilidades sociales.



Claramente, la colaboración es más que simplemente trabajar juntos; es la sinergia que se crea cuando individuos con diversas habilidades y perspectivas se unen con un propósito común. Desde el veloz mundo de la Fórmula 1 hasta los entornos académicos, la colaboración potencia resultados superiores, impulsa la innovación y fortalece las relaciones entre los miembros del equipo. Es el líder quien juega un papel crucial en este proceso, estableciendo un propósito claro, gestionando emociones y fomentando una comunicación efectiva. Al abrazar y fomentar un ambiente colaborativo, las organizaciones no solo cumplen sus objetivos, sino que a menudo los superan, demostrando el verdadero poder de trabajar en conjunto.



Referencias

Díaz Lastreto, C. (2022). *Trabajo colaborativo para equipos*. México: Publicación independiente.

Vasudev. (2022). *Inteligencia Colaborativa (CQ) en el Trabajo: La Próxima Evolución de la Inteligencia Humana*. México: Edición Kindle.

Bucher, S., & Tzini, K. (2023). Los cuatro ejes de la colaboración interna en medio de una . *Harvard Deusto*. <https://www.harvard-deusto.com/los-cuatro-ejes-de-la-colaboracion-interna-en-medio-de-una-crisis>

Jiménez, J. (2022). *Equipos Poderosos, Resultados Poderosos: Teoría de equipos + 30 dinámicas orientadas al trabajo colaborativo*. México: Edición Kindle.

Serrano, M. L. (2021). Trabajo colaborativo basado en el rol de líder en prácticas grupales. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8255060>

De Smet, A., Gast, A., Lavoie, J., & Lurie, M. (2023). Un nuevo liderazgo para una nueva era de organizaciones prósperas. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/un-nuevo-liderazgo-para-una-nueva-era-de-organizaciones-prosperas/es>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.