



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

COOPERACIÓN EFECTIVA

TRABAJO EN EQUIPO MÓDULO DE FORMACIÓN



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Tabla de contenidos

01

Introducción

02

El módulo en el entorno profesional

03

Impactos reconocidos a través de los estereotipos de género

04

Buenas prácticas y consejos

05

Conclusiones

1. Introducción



En este módulo vamos a aprender la habilidad de la cooperación eficaz, que es un elemento clave del trabajo en equipo. La cooperación es una habilidad fundamental para la vida y puede definirse como el acto o proceso de trabajar juntos para lograr un objetivo común. En los lugares de trabajo modernos, se pide a personas de distintas nacionalidades y procedencias que colaboren para completar una tarea laboral. No siempre realizan actividades para conocerse y, últimamente, con el trabajo a distancia cada vez más extendido, a veces sólo se reúnen y colaboran virtualmente. Esto, y el hecho de que los equipos sean cada vez más grandes, y siempre más multiculturales, ha dificultado aún más la cooperación eficaz.

Pero la cooperación eficaz es clave para el éxito en un lugar de trabajo, independientemente del tamaño de la empresa. La pregunta es: ¿Qué puede garantizar una cooperación eficaz en un entorno laboral? Lo primero que importa es la cultura de la empresa, que suele reflejar la filosofía de los altos cargos ejecutivos. Para garantizar una cooperación eficaz, debe ser una prioridad absoluta para las personas líderes de la organización. Es su responsabilidad crear oportunidades para que los compañeros y compañeras de trabajo se unan, como patrocinar eventos de grupo. De hecho, las investigaciones demuestran que las empresas que han invertido mucho en crear y mantener relaciones sociales en toda la organización son las que tienen una mejor cooperación.

La tutoría y el coaching también desempeñan un papel crucial en la creación de una cooperación eficaz en el lugar de trabajo. El coaching informal ha demostrado ser incluso más eficaz que el formal. Por ejemplo, en Nokia, las nuevas personas empleadas reciben una lista de compañeros y compañeras con los que pueden relacionarse en diferentes situaciones.

La cooperación eficaz es más probable cuando los compañeros y compañeras de trabajo han recibido formación específica sobre las siguientes habilidades: apreciar a los demás, ser capaz de entablar conversaciones con propósito, resolver conflictos de forma productiva y creativa y gestionar programas. También son ejemplos de formación eficaz: el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la creación de redes, la celebración de conversaciones difíciles, el coaching, la responsabilidad social corporativa y la comunicación de la estrategia y los valores compartidos de la empresa.

La dirección de una organización puede asegurarse de que en el trabajo se realicen periódicamente actividades de formación similares, que permitan a todos los compañeros mejorar sus competencias y, de este modo, poner en práctica una cooperación más eficaz.

2. El módulo en el entorno profesional



A continuación vamos a dar una visión general de dos estilos de liderazgo diferentes (y opuestos) y de formas eficaces de desarrollar la confianza en los equipos. Ha habido un largo debate sobre cuál es el estilo de liderazgo más eficaz, si el basado en las relaciones o en las tareas. Según la esclarecedora teoría de Erin Meyer, una de las ocho escalas de la comunicación intercultural es la confianza. Las personas de nacionalidades y orígenes culturales diferentes crean más confianza trabajando juntos en una tarea -como los estadounidenses y los habitantes de los países nórdicos- o estableciendo una relación -como los habitantes de países mediterráneos, asiáticos y africanos-.

Como se indicó al principio del módulo, los equipos de trabajo son cada vez más multiculturales. Esta es probablemente la razón por la que los líderes con un estilo mixto, basado en las relaciones Y en las tareas, han demostrado ser los más eficaces a la hora de establecer una comunidad. La forma ideal de consolidar un equipo es establecer objetivos claros al principio (basados en tareas), pero luego pasar a actividades basadas en las relaciones. En realidad, este mismo enfoque -crear confianza trabajando juntos en una tarea y pasando los descansos juntos- es muy eficaz también para los miembros de un equipo.

¿La mayoría de las mujeres están más orientadas a las tareas o a las relaciones?

En su vida privada, las mujeres están más orientadas a las relaciones que los hombres. La mayoría de las mujeres invierten tiempo y esfuerzo en construir relaciones amorosas, familiares y amistosas significativas, por término medio más que los hombres. Por el contrario, en el trabajo, para ser tomadas en serio y ser consideradas profesionales, corren el riesgo de estar demasiado orientadas a la tarea cuando se trata de trabajar en equipo. Así que, básicamente, las mujeres son capaces tanto de generar confianza con un enfoque basado en las tareas como con un enfoque basado en las relaciones. Por esta razón, las mujeres pueden convertirse en líderes y miembros de equipo ideales, ya que son capaces de generar confianza tanto trabajando juntas como creando una relación.

Otro elemento clave de la cooperación eficaz es la definición de funciones y tareas. Las mujeres tienden a ser flexibles en la definición de funciones y tareas, siempre dispuestas a intervenir cuando es necesario.

Pero, según una investigación realizada por la Harvard Business Review, para garantizar una cooperación eficaz, los empleados y empleadas necesitan una definición clara de las funciones y tareas de los miembros del equipo. Así que cuando hay muchas mujeres en un equipo, posiblemente necesiten más recordatorios sobre la definición de funciones y tarea

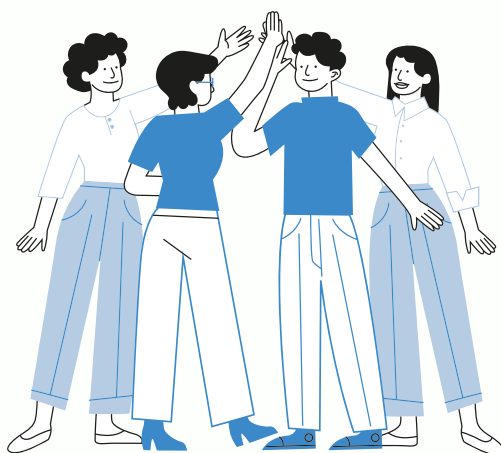
3. Impactos reconocidos a través de los estereotipos de género



Cuando se habla de cooperación efectiva, es imposible no considerar el famoso estereotipo de que las mujeres son sus propias peores enemigas. Después de eso, las mujeres deberían ser menos cooperativas que los hombres. Por el contrario, es más probable que las mujeres se preocupen por el colectivo. La investigadora y consultora Pam Heim descubrió que es más probable que las mujeres estén de acuerdo con la afirmación "Ser un buen jugador de equipo significa ayudar a todos mis colegas con lo que necesitan hacer". Por el contrario, es más probable que los hombres estén de acuerdo con la afirmación "Ser un buen jugador de equipo es conocer tu posición y jugarla bien".

Las mujeres en el lugar de trabajo son excelentes jugadoras de equipo, en el sentido de que tienden a intervenir cuando ven una brecha o dificultad. Pero esto también significa correr el riesgo de sobrecargarse de trabajo, lo que puede tener consecuencias negativas en sus carreras. Las investigaciones han demostrado que las mujeres tienen menos probabilidades de dedicar tiempo durante la jornada laboral a concentrarse en sus prioridades. ¿La razón? Las mujeres admitieron sentirse culpables al hacerlo. La conclusión es que las mujeres, al estar siempre dispuestas a ayudar a sus compañeros, pueden beneficiarse de un tiempo menos centrado en el trabajo. No solo: por la misma razón, las mujeres en puestos gerenciales experimentan mucho más agotamiento y frustración que los hombres.

Concientizar sobre este aspecto puede ser muy útil para las mujeres. Hay mucho que las personas líderes de equipo pueden hacer al respecto. Se puede invitar a todos y todas los empleadores, pero especialmente a las mujeres, a conversaciones uno a uno y preguntarles qué parte de la carga de colaboración lleva cada persona. Y nuevamente, la definición de roles y tareas debe establecerse claramente al comienzo de cada tarea, pero también debe recordarse a través de aplicaciones de administración o llamadas.



4. Buenas prácticas y consejos



Para desarrollar una cooperación efectiva y apoyar un sentido de comunidad, entre las diferentes actividades que las organizaciones pueden patrocinar y promover, en el sentido del proyecto BTC, las redes de mujeres podrían ser extremadamente beneficiosas. Pero también se podrían promover actividades sociales de diferentes tipos para ayudar a las personas a conectarse en el lugar de trabajo: desayuno/almuerzo social, conciertos de almuerzo y días familiares.

También se debe alentar a las mujeres a que introduzcan un enfoque más basado en las relaciones en el trabajo cuando sean miembros o líderes de un equipo. Para asegurarse de que los empleados, y especialmente las mujeres, permanezcan concentrados en sus tareas, se puede introducir una aplicación de gestión de tareas. Para que todos estén siempre actualizados sobre lo que otros están haciendo en este momento.

Para encontrar un buen equilibrio entre la cooperación y el tiempo concentrado para completar las tareas, un consejo podría ser programar bloques de tiempo para trabajar sin distracciones. Si lo hace, aumenta la capacidad de asimilar información complicada, producir mejores resultados más rápidamente y sentirse más realizado. En una organización estudiada, se pidió a las personas que experimentaran con el bloqueo de 90 minutos por semana para un trabajo enfocado. Las personas que lo hicieron con éxito informaron un salto significativo en la productividad y el cumplimiento. Sin embargo, los hombres eran más propensos que las mujeres a continuar con la práctica.

Por lo tanto, una buena práctica a introducir podría ser invitar a las personas empleados, pero especialmente a las mujeres, a reservar 90 minutos cada semana/dos días/día para un trabajo específico. En este momento no deben asistir a ninguna reunión, ya sea online o presencial, ni ayudar a los compañeros. Por último, pero no menos importante, se podrían organizar los siguientes talleres:

- apreciar a los demás;
- ser capaz de entablar conversaciones útiles;
- resolver conflictos de manera productiva y creativa;
- gestión de programas;
- trabajo en equipo;
- inteligencia emocional;
- redes;
- mantener conversaciones difíciles;
- entrenamiento;
- responsabilidad social empresarial;
- comunicar la estrategia de la empresa;
- valores compartidos.

5. Conclusiones

La cooperación efectiva es una habilidad fundamental para la vida y se puede definir como el acto o proceso de trabajar juntos para lograr un objetivo común. Para asegurarse de que se garantice una cooperación eficaz, debe ser una prioridad máxima para las personas líderes de la organización. Es su responsabilidad crear oportunidades para que los compañeros y compañeras de trabajo se unan, como patrocinar eventos grupales.

Las mujeres pueden ser excelentes miembros del equipo y líderes, ya que pueden generar confianza entre los miembros del equipo utilizando un enfoque basado en tareas y relaciones. Para que el trabajo en equipo sea efectivo, los roles y tareas deben definirse desde el principio.

La cooperación efectiva también significa encontrar un equilibrio entre el trabajo en equipo y el trabajo por cuenta propia. También se debe alentar a los compañeros y compañeras de trabajo, especialmente a las mujeres, a concentrarse en sus propias tareas antes de ayudar a los demás. Una buena estrategia podría ser bloquear sesiones de 90 minutos de trabajo concentrado que no se puedan interrumpir.

Los talleres y la capacitación sobre inteligencia emocional, trabajo en equipo, apreciación de los demás, entrenamiento, manejo de conflictos, creación de redes y conversaciones útiles pueden crear oportunidades para aprender y crear una comunidad.



Referencias



- Cullinan, R. (2018). In Collaborative Work Cultures, Women Carry More of the Weight.
- Gratton, L. and Erickson, T. J. (2007). Eight Ways to Build Collaborative Teams,
- Meyer, E. (2014) The Culture Map.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

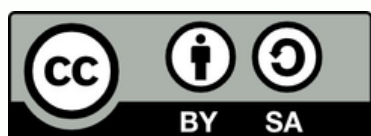
Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Autores

© Mayo 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo financiero de la Comisión Europea en el marco del proyecto Erasmus + “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”.
Atribución, compartir la misma condición

Atribución, compartir la misma condición



(CC BY-SA): Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y Adaptar - remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier propósito, incluso comercial. El licenciente no puede revocar estas libertades siempre y cuando usted respete los términos de la licencia bajo las siguientes condiciones:

Atribución - debe dar el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciente le respalda a usted o a su uso.

Compartir Igual- Si remezcla, transforma o construye sobre el material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia que el original.

Sin restricciones adicionales: no puede aplicar términos legales.