

## El Poder del “Co”: del “Yo” al “Nosotros”

En el proceso de la conformación de los equipos de trabajo, con frecuencia se escuchan expresiones como “yo hice...”, “yo decidí” y “Yo trabajé”, entre muchas otras. Ese comportamiento individual es una actitud que disminuye la eficiencia del equipo debido al uso inadecuado del talento humano y sus recursos.

La única forma de combatir esa ineficiencia es a través del poder del “Co”. Ese poder es una energía que hace posible el trabajo interdependiente y en armonía, entre los miembros del equipo, obteniendo un desempeño mayor al que se hubiese logrado, cuando se trabaja de forma individual. Es tan poderoso el “Co” que transforma el comportamiento individual del “Yo” en un comportamiento colectivo coordinado del “Nosotros”, alineando las responsabilidades y roles de los miembros, en un esfuerzo unísono para lograr los objetivos y metas del equipo.

El poder del “Co” se manifiesta en una serie de características que deben exhibir el equipo y sus miembros:

**Comunicación.** Sin duda la característica más importante de cualquier equipo de trabajo. Por medio de la comunicación, el equipo difunde y acuerda información respecto a visión, misión, objetivos, metas y actividades. Además, permite asignación de actividades, control de tareas, gestión de retroalimentación, gestión de conflictos, toma decisiones y llegar a consenso.

**Compromiso.** Para el DRAE (2001), compromiso se asocia a obligación contraída, palabra dada, promesa y convenio. Crea un lazo invisible entre los miembros del equipo con los objetivos y metas a lograr. Es como un resorte que impulsa, a cada miembro, a realizar un aporte extra de su esfuerzo para concretar las tareas y actividades, sin esperar una retribución diferente a la satisfacción por el logro del éxito del equipo. Para ilustrar, recordemos la anécdota de la palabra dada por la gallina y el cerdo para conformar un equipo y dar origen al “desayuno americano”. La gallina ciertamente cumplió su parte y se involucró al aportar el huevo, no obstante, el cerdo se involucró y se comprometió con el equipo al aportar el tocino, aunque ello significó ofrendar su vida. Por supuesto, en los equipos de trabajo organizacionales, no es necesario que los miembros ofrenden su vida, pero si estar comprometido en éxito del equipo.

**Confianza.** Schwartz (2011), referenciado por Gallo (2011), indica que la confianza conduce a un mejor rendimiento debido a la seguridad y emoción positiva que genera; para lograrla es necesario ser honestos y trabajar en ella. Abarca el plano personal e interpersonal. En el personal, el miembro del equipo confía en sus habilidades personales y habilidades técnicas para generar el aporte que el equipo espera de él; en lo interpersonal, se refiere a esa familiaridad u honestidad en el trato, entre los miembros del equipo, permitiendo el intercambio libre de ideas y acciones con la firme convicción de que serán consideradas en base a su aporte para el beneficio del equipo y en ningún momento, rechazadas sin un análisis previo. La confianza en un equipo de trabajo facilita la emergencia de ideas innovadoras por el clima organizacional de armonía y productividad que crea.

**Cooperación.** Los miembros colaboran entre sí para lograr los objetivos y metas del equipo; dicha colaboración hace posible que surjan acuerdos y acciones unificadoras de esfuerzos conducentes al propósito colectivo del equipo.

**Coaprendizaje.** Es un aprendizaje en equipo, colectivo, colaborativo y en ningún momento individual; es el medio que debe usar el equipo para obtener el conocimiento administrativo y técnico que necesita para el logro de lo esperado. Las necesidades de coaprendizaje tienen su origen en las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas del equipo; para que el coaprendizaje sea efectivo, es necesario un cierto grado de confianza, al respecto Gallo (2011), expresa la necesidad de la confianza para la capacidad de aprender y estar dispuesto a admitir que necesitan orientación o apoyo para obtener las habilidades complementarias requeridas por el equipo.

**Coevolución.** Los miembros del equipo se organizan y/o reorganizan según las necesidades impuestas por la dinámica del propio equipo o de su entorno.

**Consenso.** El equipo de trabajo produce acuerdos, por consentimiento, entre todos sus miembros. Esos acuerdos abarcan desde el establecimiento de objetivos y metas, hasta la toma de decisiones, pasando por la fijación de reglas, uso de recursos, formas de comunicación, gestión de reuniones, solución de conflictos, roles, responsabilidades y planes.

Todas las características mencionadas crean una red dinámica de interacciones del “Co” que potencia el desempeño del equipo y el de sus miembros.

En resumen, si usted apreciado lector, desea que su equipo sea eficiente y pase del “Yo” al “Nosotros”, trabaje en el “Co” y verá que libera una energía maravillosa y productiva. Ese trabajo no es fácil, pero si es posible hacerlo y créanlo, pagará con mayor productividad, el esfuerzo y sacrificio invertido.

### **Referencias Bibliográficas.**

Diccionario de la lengua española (2001). Consulta de Palabras. Disponible en <http://buscon.rae.es/drae/>. Fecha de Consulta el 19/02/12.

Blog Equipo Sinergia. Disponible en <http://elequipoenergia.blogspot.com/>

Gallo A. (2011). How to Build Confidence. Disponible en línea en [http://blogs.hbr.org/hmu/2011/04/how-to-build-confidence.html?cm\\_mmc=email-newsletter-management\\_tip-tip072711&referral=00203&utm\\_source=newsletter\\_management\\_tip&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=tip072711](http://blogs.hbr.org/hmu/2011/04/how-to-build-confidence.html?cm_mmc=email-newsletter-management_tip-tip072711&referral=00203&utm_source=newsletter_management_tip&utm_medium=email&utm_campaign=tip072711) Fecha de consulta 15/06/2011.

Schwartz, T. (2010). Be Excellent at Anything: The Four Keys to Transforming the Way We Work and Live. Free Press.