

Trabajo colaborativo.

Un buen líder se debe a los demás y a la capacidad de impactar su entorno. Por ello, una de sus funciones principales es la de poder leer lo que necesita su equipo más allá de su interés individual. Esta necesidad tiene que ver con aquello que se está requiriendo en un momento determinado para que pasen cosas distintas y no parte de la necesidad individual o la sensación personal sino de la colectiva.

La lectura de esas necesidades colectivas, así como el atreverse a proponer alternativas para que sean satisfechas, propiciar el desarrollo de la solución a partir de un trabajo colaborativo y asumir la completa responsabilidad por el impacto de lo que se decide hace parte de las funciones propias de un líder.

En estos entido, el desarrollo de las competencias de la gestión personal, el autoconocimiento, la gestión de las emociones y la comunicación asertiva, facilitan que el directivo genere las condiciones para trabajar colaborativamente con sus equipos y propiciar el trabajo articulado entre los actores de la comunidad educativa.

Esto, unido a la implementación de un enfoque apreciativo, facilita que el líder transformador pueda aprovechar el conocimiento, la experiencia de los miembros de la comunidad educativa, así como el reconocimiento del contexto para solucionar problemas, alcanzar las metas institucionales y promover los procesos de mejoramiento y transformación que requiere la institución educativa.

¿Qué entendemos por trabajar de manera colaborativa?

Desde la Fundación Empresarios por la Educación y particularmente desde lo recogido en el programa Rectores Líderes Transformadores, entendemos el trabajo colaborativo como una propuesta de liderar, trabajar y resolver problemas, con base en los principios de apropiación y alineación (Collaborative Leaders Inc, 2012).

La apropiación se refiere al grado en que las personas creen o sienten como propios un proceso, decisión o producto, mientras que la alienación se refiere al grado en que las personas ven y comprenden el problema, la meta o el proceso de la misma manera. La apropiación y alineación se crean específicamente alrededor de un objetivo común,

respondiendo a la pregunta ¿Qué se va a hacer? y a los procesos que son necesarios realizar para lograr el objetivo, dando respuesta al ¿Cómo se va a hacer?

En el proceso de conformación de equipos que trabajan colaborativamente es fundamental el proceso de construcción de la gobernabilidad del equipo, entendido como el proceso mediante el cual el equipo revisa las expectativas implícitas de cada individuo sobre cómo deben trabajar y crea apropiación y alineación alrededor del conjunto explícito de reglas con las que funcionarían. El proceso de gobernabilidad le proporciona al equipo lo mismo que un conjunto de “reglas de viaje” le da a un conductor. La gobernabilidad crea un conjunto de acuerdos de operación (de trabajo) comunes y explícitos, entendidos como el conjunto de reglas que definen la manera como el equipo trabajará junto. (Collaborative Leaders Inc, 2012)

Referencias

- Fundación Empresarios por la Educación. (2019). Cartilla Módulo III. Rectores Líderes Transformadores. Bogotá
- Fundación Empresarios por la Educación. (2019). Guía Módulo III. Rectores Líderes Transformadores. Bogotá
- Fundación Empresarios por la Educación. (2017). Guía general del programa. Rectores Líderes Transformadores. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A
- Echeverría, R. (2011). Actos del Lenguaje. Volumen I: La Escucha. Buenos Aires: Granica
- Collaborative Leaders Inc. (2012). The Collaborative Operating System. Recuperado de: <http://thecos.org/content/files/files10011.pdf>