Relaciones Personales y Laborales 2011.

Compartiendo un papel de liderazgo en un equipo de colaboración.

Una forma de trabajo.

Javier Domínguez CI: 4.901.161-6
Rodrigo Ruiz CI: 4.481.611-2
Maximiliano Silvera CI: 4.106.938-6
Federico Guillen CI: 3.943.603-2

Introducción:

En este documento trataremos de hablar de las ventajas y desventajas de trabajar en un proyecto con un equipo de colaboración donde la gerencia y toma de decisiones no es sobre una sola persona si no en un grupo de personas.
Nos hemos basado en experiencia personales y en la experiencia plateada en el documento **E L L E N I S A A C S** *Clam shells, D. R. Fowler, P. Prusinkiewicz (1993)*, donde habla de su experiencia en una proyecto donde participo en este formato de gerencia.

Objetivo

Determinar las ventajas y desventajas más notorias del enfoque de liderazgo colaborativo basados en la experiencia de compartir los diversos roles del liderazgo, analizando experiencias personales y basándonos en investigaciones realizadas.

Que es un líder?

Antes de empezar tenemos que definir que es un líder.
Un líder es un referente que tiene determinadas características para triunfar y que sus proyectos sean exitosos.
Los demás lo respetan y reconocen su autoridad es carismático, guía, el encargado de toma decisiones, paciente, honesto, comunicativo (sabe llegar), logra identificar a las personas con sus ideas y trabaja intensamente siendo persistente, perseverante, tenaz.

Un equipo de colaboración.

Este modelo o alternativa organizacional puede ser viable y efectivo ya que ser un buen líder requiere una amplia gama de habilidades, y pocas personas son buenas en todos ellos depende de las situaciones y las personas involucradas esta forma de trabajo puede resultar exitosa.

El hecho de compartir la gerencia de un proyecto implica compartir responsabilidad para esto el grupo tiene estar organizado y el relacionamiento entre los integrantes tiene que ser muy bueno ya que de otra forma es muy difícil ponerse de acuerdo.

La forma de implementar esta alternativa de gerencia se basa en la división de la gestión según el área de experiencia técnica y talento de cada integrante del equipo, asignando responsabilidad en temas específicos de su área y participando de las decisiones de importancia o temas mayores del proyecto o conjunto de las áreas.

La asignación de roles basados en las fortalezas de cada integrante y el conocimiento de sus debilidades deriva en forma natural en transformar el liderazgo compartido en un equipo completamente colaborativo.

Ventajas

Potencialidad de fortalezas

Buscar las riquezas de cada líder en áreas específicas permitiendo profundizar en más áreas, con el fin de alcanzar las metas tanto en la gestión como en lo técnico.

Mejores decisiones

En consecuencia a los distintos enfoques o intereses, perfeccionamiento y roles de los integrantes del equipo y el debate de soluciones es posible anticipar los potenciales problemas y generar así mejores tomas de decisiones.

Efecto moderador

Debido a los diferentes puntos de vista de los líderes se genera una mayor comprensión y razonamiento de los problemas u obstáculos evitando la toma de decisiones dramáticas gracias al efecto moderador de alguno de los integrantes del equipo.

Cercanía con colaboradores

Mejora cualitativa y cuantitativa en el relacionamiento con los colaboradores especialmente en áreas informales incrementando así el conocimiento de sus intereses y/o sentimientos por simple afinidad.

Amplia visión

Además de la dedicación al área específica permite manejar la visión a largo plazo así también un mejor reconocimiento de detalles del día a día.

Variedad de personalidades

Posibilidad de seleccionar el comunicador indicado para cada situación con el objetivo de mejorar el relacionamiento con los colaboradores detectando de esta manera los problemas con anterioridad.

Disminución de prejuicios

Balance en la elección y distribución de tareas dejando de lado prejuicios individuales basado en el debate del equipo y la evaluación conjunta de rendimientos y habilidades de los distintos colaboradores.

Apoyo mutuo

Mayor fuerza de negociación gracias al respaldo entre co-líderes, utilizada como estrategia de abordaje en reuniones.

Catarsis colectiva

Discusión de problemas y/o frustraciones de los co-líderes dentro del grupo, generando la posibilidad de realizar una catarsis tanto colectiva como individual dentro del grupo de mando sin afectar el funcionamiento y disminuyendo el efecto-pasillo dentro de la organización.

Contingencia

El conocimiento de áreas ajenas permite reducir el impacto en el desempeño como la continuidad del trabajo y generar contingencias en diversas situaciones (licencias anuales, certificaciones por enfermedad, etc).

Desventajas

Tener que pasar mucho tiempo comunicando.

La comunicación constante es necesaria para lograr eficacia en nuestros objetivos lo cual es un contratiempo. Se debe coordinar las solicitudes de información con el fin de evitar duplicaciones para lo cual se realizan reuniones del grupo con el objetivo de determinar lineamientos y relevamientos de los diversos temas. Constantemente se presenta la necesidad de retroalimentación sobre algún tema o de sugerir un curso de acción.

Recurrir a más de un líder para obtener una respuesta

El sentimiento de frustración de un colaborador que debe recurrir a más de un líder para obtener una respuesta o simplemente por la demora en una decisión generada por una consulta al miembro responsable del área o punto de vista de otro integrante del equipo.

Retardo en las decisiones

En algunos casos la búsqueda de opiniones genera demora en las decisiones pero no garantiza que sean mejores, debido a, que las distintas opiniones muchas veces suelen no ser las más acertadas.

Incremento de costos

Sensación de que varios recursos se utilizan para una misma decisión aparentando un incremento del costo-beneficio por parte de la empresa u organización.

Visión de la mayoría

La afinidad de valores e intereses similares por parte de integrantes del equipo puede llevar a la creencia de estar representando a la mayoría cuando no es así, lo cual podría generar disconformidad en el resto de los colaboradores.

Respetar decisiones

La decisión tomada por uno de los líderes debe ser respetado por el resto aun en las situaciones en las que nos son compartidas o generaban costos intangibles.

Conclusión

El liderazgo colaborativo en un entorno de trabajo que puede ser muy efectivo pero si es aplicado en entornos adecuados y lo más importante las personas que lo integran son las adecuadas, compartir el liderazgo para lograr el éxito implica varios aspectos:

- ✓ respeto mutuo
- ✓ confianza en fortalezas
- ✓ disminución de debilidades o temores
- ✓ habilidades y personalidades complementarias
- ✓ comunicación efectiva
- ✓ buenas relaciones interpersonales
- ✓ compromiso en procesos propios y compartidos
- ✓ deseo de trabajar juntos.

Es muy importante ser tolerantes y permeables a escuchar la opinión de los demás, dar el brazo a torcer y aprender de los errores.
La comunicación entre los líderes para que no existan dos versiones ante el grupo y nunca tratar de ser superior desautorizado a los restantes integrantes, el grupo de mando debe actuar en bloque.