

COMUNICACIÓN PARA EL TRABAJO EN EQUIPO



La comunicación es el fundamento del trabajo en equipo, la capacidad de administrar equipos de trabajo se reconoce en aquellas personas que comprenden y manejan de manera adecuada el arte de llevarse bien con todas las personas.

Es decir, quienes son capaces de trabajar en equipo entienden la riqueza de entablar relaciones humanas adecuadas en los diferentes campos de la vida. Por ello, en este artículo intentare explicar cómo, porque y para que del aprendizaje de la comunicación asertiva. Habilidad que implica saber dialogar y discutir,

La importancia de la comunicación en los Equipos de trabajo

Para poder comunicarse efectivamente es necesario aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde nuestra. Para ello requerimos desarrollar el pensamiento crítico que se convertirá en la herramienta para poder comprender mensaje que desean transmitir los demás teniendo en cuenta quienes son ellos y así poder analizar y evaluar lo dicho con una perspectiva más amplia.

Dialogar es la acción de conversar: con otros con el fin de intercambiar ideas produzcan beneficio de diversa índole, El dialogo implica discusión, porque a tras de la exposición de ideas se argumenta de manera solida el porqué de las mismas.

Se debate con el propósito de entender la postura de los otros y la de uno mismo a través de escuchar con el fin de ampliar la visión mediante la escucha de los mensajes de los otros.

Actualmente las organizaciones: requieren de personas capaces de relacionarse sanamente con otros. Es importante entender que las relaciones humanas sanas son aquellas en donde existe dialogo y discusión desde la perspectiva que estamos mencionando.

Es decir, personas que reconocen que lo importante no es imponer, si no comprender y llegar a un acuerdo.

Como influye la comunicación en el trabajo en equipo.

Quienes aprenden a trabajar en equipo: No participan en conversaciones que no llevan a ninguna acción positiva a los “miembros del equipo”. Por ello, su actitud demuestra que valoran la humildad como la cualidad necesaria para conversar tanto en la convergencia como en la divergencia. También son quienes ponen en practica el dialogo la discusión con el fin de potenciarse mediante la intervención de los otros, por ello, el verdadero trabajo en equipo implica unir conocimientos, habilidades y valores de los miembros a valor de todos y con ello, cada individuo aprende del otro y a corregir errores, potenciar debilidades y descubrir fortalezas que conlleven al crecimiento del equipo.

Aprender la disciplina del trabajo en equipo: cada persona tiene la disponibilidad de transformar los vínculos de competencia por vínculos de cooperación que intensifique en las personas, tales valores como la solidaridad, el compañerismo, la reflexión, la disponibilidad, la amabilidad, pero todos ellos requieren primero de la humildad.

Tener una dirección común: Condición indispensable para quienes saben hacia donde se dirigen y lo que quieren lograr, están posibilidad de armonizar energías y evitar el desperdicio de las mismas.

Para ello, requieren del dialogo y la discusión que permita el intercambio de ideas sobre posibles acciones que lleven al logro de los objetivos trazados.

La confianza es la clave

La premisa: el pensamiento es una construcción social que se enriquece y potencia en la medida que las personas aprendamos a dialogar. Compartir conocimientos tanto teóricos como los emanados de las experiencias permite a la gente que ha aprendido a comunicarse entender los problemas y con ello buscar las mejores soluciones de manera colectiva.

Punto importante: El pensamiento es un fenómeno sistemático que surge de nuestro modo de interactuar e intercambiar discursos, por ello, es importante para quienes desean aprender trabajar en equipo actuar de tal manera que genere en las otras acciones cooperativas que redunden en el crecimiento personal y colectivo.

CUATRO TECNICAS PARA DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE ESCUCHAR Y DIALOGAR:

- Verificar: “Me permites repetir lo que dijiste para asegurarme de que entendí”
- Esclarecer: “Me parece que esto es lo que quieres decir...”
- Mostar apoyo: “Te escucho, por favor continua”
- Estructurar: “Que te parece si vemos los síntomas, tratamos de definir el problema y posteriormente discutimos posibles soluciones”

Aprende a comunicarse: Conlleva a aprender sobre uno mismo ya que nos permite reconocer la naturaleza de nuestros pensamientos en la medida que intercambiamos ideas con los otros.

Condiciones básicas para el dialogo son:

Tener conciencia de nuestras ideas

Opiniones, prejuicios, necesidades y motivos con el objetivo de someterlos al examen que de ellos haga el grupo; es decir, no debemos adoptar pensamientos rígidos y no negociables que nos hagan sentir obligados a defenderlos.

Considera a los demás de manera consciente como colegas

Con el fin de establecer vínculos de igualdad que permitan el flujo de ideas. Este tipo de relación no implica que se deba concordar compartir los mismos pensamientos, por el contrario, el poder de esta manera de interactuar opera cuando hay diferencias en los conceptos.

Entablar relaciones simétricas

En donde se evite la idea de superioridad y/o subordinación. Las relaciones en donde los individuos se perciben como iguales permiten que el flujo de formas de pensar se lleve a cabo mediante un dialogo abierto y de manera más equilibrada.

La Formación de un equipo de aprendizaje

- Ayudar, invitar y animar a los miembros del equipo a formar parte del proceso y los resultados
- Mantener el dialogo en marcha y en equilibrio.
- Guardar el equilibrio entre su pericia y su actitud servicial, para así adoptar el papel de “experto” o “doctor”, que quitara el énfasis a las ideas y a la responsabilidad de los otros miembros del equipo.
- Comprender que el arte del dialogo consiste en experimentar el flujo del significado y en ver lo que es preciso ahora
- Evitar que surjan entre los miembros “rutinas defensivas”; es decir, evitar que los miembros del equipo asuman roles que obstruyan el flujo armónico, tales como: “Victima”, “sabelotodo”, “crítico no pro-positivo”, “el yo no puedo”, “el indiferente”, “el necio”.

Debido a que el liderazgo requiere las tres cosas, los líderes deben estar seguros de que no sólo están abiertos a la crítica, sino que la buscan de manera activa. Recomienda a los líderes que les pidan a sus subordinados, sus pares y a sus clientes que le señalen cuáles son las debilidades de sus ideas y enfoques.

Opina que la crítica puede ser un método útil para poner a prueba ideas y asegurarse de que las personas y los equipos se responsabilicen de sus aciertos y errores.

El desarrollo de habilidades y destrezas para la reflexión, colaboración y la indagación, serán los cimientos para desarrollar la habilidad de comunicación que

permita superar situaciones como las simpatías o antipatías personales que conllevan a truncar el flujo de ideas.

NOTA:

Por todo lo expuesto concluimos que el proceso de aprendizaje grupal consiste en un vaivén continuo entre la práctica y el desempeño, en donde los miembros del equipo aprendan hacerse conscientes de su propia actuación.

Esto permitirá formar equipos maduros, capaces de indagar y analizar temas complejos y conflictivos que les den la posibilidad de crecer continuamente a través de aprender a reflexionar-actuar de manera simultánea.