

FACILITACIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO DE EQUIPOS, PERSONAS Y ORGANIZACIONES

Lic. Juan José Ferrarós*

En la medida que nos hemos dado cuenta de que vivimos en medio de cambios, permanentemente, se han ido difundiendo nuevas modalidades de consultoría y desarrollo organizacional así como lo que se llamaba "supervisión" de profesionales y grupos de trabajo, como también coordinación de equipos y grupos. En el fin de siglo pasado fueron surgiendo nuevas prácticas como el *coaching ontológico, organizacional, la facilitación*, etc. Ya en 1995 el libro de *La quinta disciplina* de Peter Senge instalaba más masivamente que hasta entonces la necesidad del cambio de paradigma.

¿Por qué se han ido difundiendo? A medida que vamos reconociendo los cambios del entorno, también nos damos cuenta de la brecha entre nuestros conocimientos adquiridos, aún en la formación, y las necesidades a resolver en nuestra práctica cotidiana. Se va requiriendo de asistentes que acompañen o faciliten el propio proceso de desarrollo individual y colectivo, tanto para la inserción profesional como para el desarrollo de la carrera, para colaborar al crecimiento de un equipo de trabajo como para conducirlo. No alcanza entonces con la aplicación de conocimientos o criterios adquiridos sino que es necesario el desarrollo de otras habilidades.

Una de ellas es la **sinergia** del trabajo con otros, la cooperación creativa. Valoramos cada vez más asertivamente la capacidad asociativa para operar con otros, la habilidad de comunicarse y alinearse con los objetivos que nos reunieron y la utilización eficiente del tiempo. ¿Cómo aprendemos de nuestra forma de vincularnos (conocimiento personal, autopercepción), a ser más efectivos en nuestras relaciones para el logro de las metas compartidas que nos proponemos? El trabajo en equipo no es algo dado y no basta la buena intención, es el resultado de habilidades entrenadas. Por mencionar sólo otra de ellas: la **proactividad**, la iniciativa personal que involucra la responsabilidad (habilidad de responsabilizarnos y tomar acción); anticipar dificultades en la tarea y en la resolución grupal de la misma. Se requiere de la habilidad de enfocar y re enfocar las situaciones que se nos presentan a fin de responsabilizarnos de las decisiones a tomar en *esa* situación.

Muchas veces explicamos lo que sucede en términos de *dependencia*, lo que ocurre es lo único que podía hacer "dadas las circunstancias". Esto es lo que llamamos círculo de impotencia. Me preocupan muchísimas cosas pero sólo puedo actuar o tengo control sobre unas pocas, con la inevitable sensación de impotencia. ¿Tendrá sentido que haga algo si puedo tan poco? Tomar responsabilidad, supone enfocar lo que sí está a mi alcance, círculo de potencia, adquiriendo expertiz, con lo que desarrollo la *independencia*. Cuando logro alinearme con otros y hacer sinergia entonces se abre la puerta para la *interdependencia*, el logro de objetivos compartidos. De este modo se va expandiendo mi círculo de potencia y pierdo menos energía sobre aquellos aspectos que están fuera de alcance.

El consenso o valoración de las diferencias, tan propias de los singulares individuos que somos. Nos sorprenden aún diferentes maneras de ver, actuar, sentir, frente a una situación similar y buscamos reglas o aludimos a conocimientos o reificamos disciplinas como modo de zanjarlas. El problema radica en cómo *integramos* esas diferencias, cómo logramos el salto cualitativo para lograr un resultado superador. La unanimidad no es realmente una bendición, si todos estamos de acuerdo realmente no se aprende nada nuevo, claro es más rápido. El trabajo en equipo, es una forma de interacción en la que vamos aprendiendo sobre la práctica y por ensayo y error. Generalmente ninguna etapa de formación, siquiera universitaria nos preparó suficientemente para este desafío. No es "*hacer grupo*" (recordar que *puro grupo* en lunfardo es algo inconsistente) ni "*cosas juntos*". Requiere de un entrenamiento en comunicación interpersonal, particularmente *la escucha* y *el alineamiento* de visión y valores.

A través de entrevistas, encuentros bipersonales o grupales, en el lugar de trabajo, en el estudio del consultor o al aire libre toma lugar un proceso de repensar las capacidades y habilidades, propias, grupales u organizacionales, la forma de desarrollar la tarea, el trabajo en equipo, los resultados. Un proceso donde *enfocar* nuevos escenarios de la realidad, y responsabilizarse a través de la tensión creativa para su construcción.

Mayo de 2010

Lic. Juan José Ferrarós

ferraros@gmail.com www.ferraros.com.ar
www.catedras.sociales.uba.ar/ferraros

* Lic. Juan José Ferrarós

Consultor y facilitador de procesos de desarrollo personal y coaching de profesionales, conductores y coordinadores de grupos. Facilitador en formación y entrenamiento de equipos de trabajo. Consultor y facilitador de en procesos de cambio cultural en las organizaciones, Calidad de servicio y la Atención al cliente; Cultura del cuidado e Inducción de la conducta segura y Prevención del distrés (disfunción por estrés) y burn out

Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad Argentina de la Empresa (UADE); Licenciado en Psicología, en la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA); Psicoanalista (Escuela Argentina de Psicoterapia para Graduados); Operador en Psicología Social (Título terciario) y Coordinador de Grupos Operativos y Técnicas Psicodramáticas.

Investigador Categoría III, Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires, Director de numerosas investigaciones sobre prácticas profesionales. Autor de capítulos de libros, artículos y publicaciones sobre comunicación, equipos de trabajo. Compilador y coautor del libro "Práctica profesional: satisfacción y malestar en el trabajo" (2010).
