

ACERCA DEL PERSONAL

En una organización no es novedad que las cosas puedan salir mal, desde equipos de trabajo de una pequeña empresa, en una organización sin fines de lucro, o de un grupo grande de personas que colaboran en una institución, tratando de trabajar juntos en un departamento en particular. ¿Cuáles son esos factores o cosas que hacen que los equipos de liderazgo quieran trabajar juntos y compartan el mismo objetivo sin querer sabotear su unidad? A continuación, te enumeramos algunos de ellos:

Recordar constantemente cuál es la misión

Mantener siempre presente la misión institucional es esencial para alinear los esfuerzos y decisiones de cada miembro del equipo. En un entorno académico, donde los objetivos y desafíos evolucionan, **la misión de cada dependencia dentro de la Universidad Autónoma de Coahuila actúa como una brújula que guía el trabajo cotidiano y refuerza el propósito común.** Recordarla con regularidad permite que cada colaborador comprenda la importancia de su rol, fomente un sentido de pertenencia y esté motivado para contribuir a las metas compartidas.

Este enfoque constante en la misión ayuda a enfocar las prioridades, promoviendo la coherencia entre las acciones individuales y los objetivos estratégicos de la universidad. **Como seres humanos necesitamos recibir dirección de a donde debemos remar, aunque parezca tediosa esta tarea para un líder, es de suma importancia para alcanzar los objetivos de la organización en tiempo y forma.** Además, fortalece la cohesión del equipo, inspirando a cada miembro a ser parte activa en la construcción de un legado educativo que trascienda y genere un impacto positivo en la comunidad. **Enseñar que somos parte de un todo**

La suma del todo es más que la suma de las partes. En la teoría de la Gestalt, este principio se refiere a que la totalidad de un sistema o entidad es más que la simple suma de sus componentes individuales. **Las partes no tienen significado inherente, sino que adquieren sentido y características cuando se integran en la totalidad.** Hacer de esto parte de la cultura universitaria es fundamental, ya que en muchas ocasiones el colaborador piensa y actúa como si fuera una pieza independiente de la organización y esto no tiene sentido. Es cierto que cada uno tiene una función importante, pero está integrado a un sistema más grande donde depende de él y este depende de otros. En la Universidad Autónoma de Coahuila, cada miembro es una pieza esencial dentro de una estructura que funciona con un objetivo común: la formación integral de futuros profesionales y el desarrollo de una sociedad mejor.

Enseñar esta visión fortalece el compromiso y la colaboración, ya que fomenta el entendimiento de que nuestras acciones afectan directamente el bienestar y éxito de todos. **Este sentido de pertenencia a algo más grande permite que cada persona se sienta impulsada a dar lo mejor de sí misma, promoviendo una sinergia donde cada esfuerzo contribuye al propósito compartido.** Así, cada tarea y logro individual se convierte en un aporte significativo al progreso de toda la universidad, consolidando una cultura de unidad y responsabilidad compartida.

Reunirse en el lugar equivocado.

Probablemente, no hayas pensado mucho en este tema, pero en realidad cada espacio cotidiano donde nos desenvolvemos tiene reglas sociales no escritas, sobre cómo debemos comportarnos. Analicemos un caso particular que le sucedió a un directivo de una organización, Patrick los días lunes de cada semana se reunía con sus colaboradores inmediatos de cada departamento, pero en una ocasión el aire acondicionado falló, por tanto, **la junta se tuvo que hacer fuera de las instalaciones, en este caso eligieron un área común donde habían unos sillones y alrededor áreas verdes, fue un tiempo de reunión diferente, ya que no**

era el acostumbrado ambiente de mesón, carpetas y formalidad, sino que fue más casual y relajado, lo cual aportó una mejor energía y dinamismo a la sesión. Esto le dio a Patrick el indicador de probar alternativas diferentes al momento de reunirse con su equipo, eventualmente experimentó hacer juntas fuera de las instalaciones de la empresa, cosa que le sorprendió debido a que hubo una mejor reacción de los colaboradores, ya que no existía el ambiente tenso de ambiente laboral, de forma no planificada las reuniones permitieron un acercamiento más en el ámbito personal, lo cual se tradujo en mejores relaciones laborales.

Ignorar las relaciones Personales

Unos de los mayores errores que se cometen en el liderazgo, es asumir que la gente con que se comparte la misión de la organización se llevará bien de forma natural, porque después de todo, deben tener el mismo enfoque. Pero somos demasiado complejos para que eso suceda por sí solo. **Desarrollar relaciones personales debe ser una prioridad en los equipos de trabajo, aunque no sea una predisposición natural para los colaboradores. Implica pasar ratos juntos y conocerse en un nivel relacional.** En un equipo de trabajo podríamos llegar a un nivel de que todos saben lo que hacen los demás profesionalmente, podemos saber dónde vive cada compañero, pero en realidad no saber nada de la historia personal del otro, cosas como ¿Qué tipo de familia tuvieron?, ¿Qué tipo de vacaciones disfrutaban?, todas esas pequeñas piezas que los hicieron quienes son hoy. **Cuando un equipo empieza a buscar oportunidades para fomentar relaciones personales, en lugar de asumir que todos están bien, la unidad de ese equipo comenzará un proceso de fortalecimiento, no debemos olvidar que somos seres relacionales y eso favorece la interacción humana.** A veces cambiar una de tus reuniones claves en la organización por salir a tomar un café a mitad de semana con tu equipo, puede hacer que las personas que están centradas solo en las tareas y al terminar el día quieren salir corriendo al finalizar el turno, se queden más tiempo y se involucren más con el equipo. Así que: ¿Qué estás haciendo para fomentar las relaciones en lugar de asumir que están bien? Pero si

les das prioridad a las relaciones personales y no las ignoras, obtendrás un equipo más cohesivo.

Como elemento adicional en cuanto a las relaciones personales, es de vital importancia enseñar y practicar el ser vulnerable, según los estudios sociales y psicológicos de Brene Brown, autora del libro el poder de la Vulnerabilidad recomienda en el desarrollo de las relaciones que **debemos mostrarnos como una persona genuina y sincera**. En su estudio de más de una década concluye que **las personas con más éxito al conectar con otros tienen estas tres cualidades: la valentía de mostrarse tal cuales son, es decir, tener valentía de ser imperfectas. La habilidad de tener compasión, de ser amables consigo mismo y con los demás, pues no podemos tener compasión de otros si no podemos tratarnos a nosotros mismos con amabilidad. Y, por último, tienen conexión como resultado de su autenticidad. Eran capaces de renunciar a quienes pensaban que debían ser para ser lo que eran.**

No reunirnos lo suficiente

Cuando un equipo no se reúne con frecuencia, todo parece requerir una decisión inmediata. Si has estado en una organización de este tipo, te habrás dado cuenta de que las pocas veces que se reúnen sienten la necesidad de darle solución a todos los pendientes, para no esperar la siguiente reunión. **Una de las cosas que se sugiere en este caso es agregar una reunión adicional** en la que se puedan discutir las cosas, pero una de las reglas es no tomar ninguna decisión. **Ese tiempo adicional se debe utilizar para hablar de los eventos que se aproximan y compartir alguna perspectiva personal de cada caso. Esa idea de reunirse con frecuencia da un espacio para soñar en grande acerca de lo que puedes hacer en la organización. Este espacio proporciona a los colaboradores una mayor sensación de cohesión en el equipo.** La mitad de las personas son personas introvertidas, el que tiene ese rasgo de personalidad sabe que normalmente reflexionan mejor en el camino a casa después de una reunión de este formato. Así

que, si tienes una reunión en la que se verá algún tema en particular y sientes la presión de decidir, probablemente se tome una decisión rápida, sin saber si fue la mejor decisión, mientras que, **si te expones a las mismas ideas, pero con tiempo para reflexionar en ello podrías volver la siguiente reunión con una idea completamente fresca y diferente.** Tenemos que reunirnos frecuentemente para desarrollar mejor las decisiones y reflexionar las ideas sin presiones, ni peleas.

Complejidad organizacional

Si es una organización pequeña, la complejidad es baja, pero si es una organización más grande, la complejidad es mucho mayor. Imagina una organización donde hay 2 departamentos; al trabajar juntos, se dan bidireccionalmente 2 líneas de comunicación entre ellos. Si añades un 3er departamento, crees que estás añadiendo tan solo un departamento más, pero adicionalmente estás pasando de 2 líneas de comunicación a 6 líneas de comunicación. Si añades un 4to departamento, pasas a 12 líneas de comunicación. Pero si consideramos tener 20 departamentos en una organización que tienen que trabajar juntos, tendrás 380 líneas de comunicación. Entonces, cuanto más grande se vuelve algo, más complejo se vuelve, más frustrante se vuelven las cosas y es allí cuando más fallas aparecen en la comunicación. **Una de las cosas que los líderes tienen que hacer es establecer correctos protocolos de comunicación, con estándares establecidos para que la comunicación y el trabajo sean fluidos y constante.** Así como también tener reuniones frecuentes con los directivos de cada departamento o dependencia, con la finalidad de rendir cuentas y revisión de los proyectos en curso.

Aterrizando esto en nuestra universidad, se debe promover el uso constante de las plataformas institucionales establecidas como Teams, Correo Institucional y OneDrive de Microsoft, buscando como resultado optimizar la comunicación, colaboración y seguridad en la Universidad Autónoma de Coahuila. Estas

herramientas han sido seleccionadas específicamente para cumplir con los altos estándares de seguridad, eficiencia y accesibilidad que la universidad requiere para operar de forma profesional y coordinada.

Microsoft Teams permite la creación de espacios de trabajo colaborativo, facilitando reuniones virtuales, intercambio de archivos y trabajo en equipo en tiempo real. Por otro lado, el **Correo Institucional** asegura que todas las comunicaciones internas y externas se realicen de forma oficial, manteniendo la imagen y el respaldo de la institución. Finalmente, **OneDrive** ofrece un sistema seguro y accesible para almacenar y compartir documentos, asegurando que la información esté protegida y disponible desde cualquier dispositivo, en cualquier momento.

Por estas razones, recomendamos insistentemente el uso obligatorio de estas plataformas a todos los trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila, con el fin de asegurar que todos los procesos administrativos, académicos y de investigación se desarrollen de manera eficiente, segura y alineada con los objetivos institucionales.