

¿Competimos o colaboramos?



Isabel Cordón

*Fundadora
I.C. Coaching.
Formación y
orientación hacia la
Dirección de personas*

«El verdadero aprendizaje se produce cuando ha cesado el espíritu competitivo». Krishnamurti

Cuando hablamos de liderar o coordinar un equipo solemos hablar de lo importante que es la colaboración y cooperación para obtener un alto rendimiento, conseguir los objetivos propuestos y alcanzar un mayor crecimiento de cada uno de los miembros del mismo, pero, en demasiadas ocasiones observamos como prima en **éstos más un estilo competitivo que uno colaborativo**.

¿Pero qué motiva uno u otro? ¿Qué impacto tienen en la persona y en el grupo? Y, nosotros como líderes ¿qué tipos de conductas fomentamos?

Tanto uno como otro estilo podríamos decir que son apropiados, todo depende de los objetivos que pretendamos conseguir, y sobre todo de los valores y actitudes a promover. La ética en las organizaciones ha venido para quedarse, por lo que es importante preguntarse qué tipo de valores no sólo quiero para mi organización sino cuáles estoy promoviendo con las actitudes que se permiten y con las buenas prácticas que se fomentan. Es hora de pasar de los valores soñados a los valores vividos. La coherencia es vital para conseguir personas motivadas y alineadas con los valores de nuestra organización. La incoherencia e incongruencia solo aporta como resultado personas insatisfechas y un hervidero constante de queja y desánimo. Es vital preguntarse qué valores queremos que lideren nuestra organización y cuáles estamos promoviendo con nuestra cultura.

Los dos principios (competición y colaboración) es-

tán presentes en la historia de la evolución, el primero referido, fundamentalmente, a los organismos, y el segundo, a las especies. El impulso innato de competitividad no está reñido con actuaciones de colaboración por motivos estrictamente egoístas cuando la propia supervivencia lo exige. Los dos principios constituyen aspectos distintos de la selección natural darwiniana. (Punset, 2005).

En muchas ocasiones nuestra capacidad para colaborar ha sido clave para nuestra supervivencia. Ahora bien, cuando percibimos que nuestro objetivo individual está en conflicto con el objetivo de los otros, es cuando podemos dejar a un lado la colaboración para entrar en competición. Esto se agrava si hemos crecido con un sistema educativo que ante todo ha fomentado la competición que nos ha llevado en nuestra etapa más adulta a la comparación. Continuamente nos estamos comparando con el otro, lo que nos obliga a sacar nuestro gen más competitivo para ser mejor que el otro, tener más que el otro, o a ser más que el otro. La competencia siempre eleva a un ganador dejando tras de sí un reguero de perdedores. La comparación en muchas ocasiones nos sitúa en el lado perdedor ya que solemos compararnos con otra persona que percibimos superior a nosotras/os sin entrar a valorar lo que ha tenido que hacer para conseguirlo, a qué ha tenido que renunciar, que capacidades ha tenido que desarrollar, etc.

La mejor opción, sin duda, es la comparación con una/o misma/o, con la persona que fuimos ayer, lo que nos conecta a un afán de superación, de ponernos retos y metas que nos hagan sacar lo mejor de cada uno/a de nosotros/as. Es la única comparación que es útil, ya que nos conecta con la oportunidad y la posibilidad. Cuando te comparas y compites con la persona que fuiste ayer dejas de competir con todo el mundo y empiezas a colaborar y cooperar. Es ese preciso instante cuando empiezas a sumar y dejas de restar.

Hablamos a menudo de personas colaboradoras, que trabajen en equipo, que aúnen esfuerzos para un objetivo común pero realmente ¿qué estamos potenciando en nuestras organizaciones? ¿Existen objetivos interdepartamentales? ¿Fomentamos los equipos interdisciplinares con un objetivo común?

Muchos pueden pensar que la competición extrae lo mejor de cada persona y más, como en muchos departamentos comerciales, si los objetivos van ligados a la retribución variable. Cada organización debe elegir el estilo que le resulte más favorable, ahora bien, se trata de ser coherentes con nuestro discurso y abrir



nuestro campo mental y de visión para ver si un estilo más colaborativo o cooperativo nos puede llevar a resultados más favorables, tanto a nivel económico, como a nivel de mejora de los vínculos existentes en la organización.

La competición hace que las conductas se dirijan a satisfacer objetivos personales, exigiendo secreto y discreción, pudiendo llevar a un clima tenso que tiende a aumentar la diferencia entre el yo y los otros. Los objetivos que se persiguen en muchas ocasiones tienen que ver con el propio aprendizaje, con agradar socialmente (erigiéndose como el mejor y no el contribuir al logro ajeno), a tratar de impresionar a los demás por lo que se puede incurrir a tomar riesgos innecesarios cuando nuestra preocupación principal es ganar, convirtiendo el trabajo en un concurso lo cual puede llevar a emociones como la ira, el miedo, la inseguridad, la envidia, la frustración así como a la soberbia y finalmente al estrés.

La colaboración, por el contrario, exige que las conductas vayan más encaminadas a la satisfacción de objetivos comunes al grupo, lo que exige apertura, confianza, diálogo y altas dosis de escucha hacia el otro para llegar a una solución óptima para todos, consiguiendo en el camino, generar un clima de equidad entre todos sus integrantes, lo cual conlleva a estar orientados tanto al logro como a la afiliación de todos los miembros del grupo con la creencia posibilitadora que los esfuerzos individuales suman. Generan emociones y sentimientos de pertenencia, aceptación, apoyo, confianza, menor miedo al fracaso, alegría, motivación y satisfacción.

10 Premisas básicas para un trabajo colaborativo:

1. Reflexionar en torno a qué conductas estamos premiando en nuestra organización: si son con-

ductas orientadas a la competición o a la colaboración.

2. Establecer equipos interdisciplinarios o interdepartamentales donde cada uno pueda aportar su experiencia en un área o campo de trabajo. Crear un equipo con diversidades respecto a las habilidades, experiencias y también a las personalidades de los individuos, enriquece el proyecto y repercute positivamente en el rendimiento general.
3. Establecer pautas claras de lo que esperamos de equipo (coherencia de la organización).
4. Establecer objetivos comunes que satisfagan y reten a todos los miembros del equipo y compartirlos con total transparencia implicando desde el inicio a todas las personas a fin de conseguir un mayor compromiso y huir del recelo y la desconfianza que produce la desinformación.
5. Contar con tecnología y herramientas de colaboración que permitan al equipo acceder a los datos desde cualquier lugar para asegurarse de que las personas colaboran en una plataforma común.
6. Preocuparnos por desarrollar el respeto y la confianza mutua estableciendo una alianza consensuada por todos los miembros del equipo, tanto de pautas de trabajo como de relación (ya que estas últimas muchas veces determinan el resultado del primero).
7. Fomentar el aprendizaje que potencie el desarrollo individual y grupal.
8. Potenciar la visibilidad de los conflictos como fuente de aprendizaje y resolución de problemas.
9. Fomentar el feedback constante entre los miembros.
10. Potenciar un fuerte liderazgo donde el líder sea capaz de tomar riesgos desaprendiendo antiguos modelos de gestión y fomentando nuevas metas. ❖