



Julio 2011

SINERGIA EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Samuel Merlano Medrano
psicologiaclinica1@hotmail.es

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Merlano Medrano, S.: *Sinergia en el ambiente de trabajo, municipio Majibacoa*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio 2011. www.eumed.net/rev/cccss/13/

SINERGIA EN EL AMBIENTE DE TRABAJO



Psic. Samuel Merlano M.*
samuelfmerlano@hotmail.com

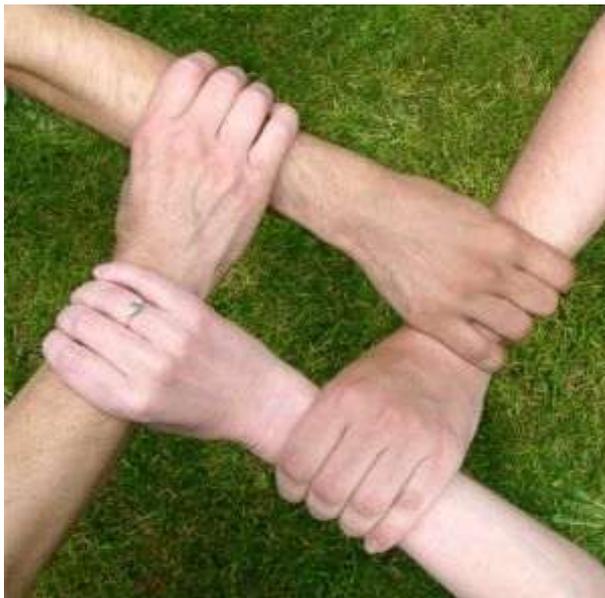
El término sinergia proviene del griego "synergo", significando etimológicamente "trabajando en conjunto". La connotación del significado conlleva a plantear la importancia del trabajo en conjunto como equipo de los trabajadores, donde los resultados, serán mayor que si muchas personas trabajen independientemente. De ahí que el concepto ha revolucionado en ámbito de la psicología organizacional y laboral por los impactos que se tienen en el tema del trabajo en equipo, la eficiencia, la productividad y la comunicación asertiva. Llevándonos a replantear nuevamente sobre el papel que cumple los líderes de fomentar la unidad y la visión de equipo en la consecución de las metas, y los temas de cooperación y la sincronización de las fases de las distintas áreas dentro del trabajo.

Para que una organización trabaje en sinergia las empresas deben tener claro sus valores dentro de la visión organizacional para que sea retroalimentado por todo el personal, esto permitirá que los equipos de trabajo fomenten un clima de libertad y vinculación afectiva, esto así producirá que los integrantes tanto de grupos pequeños como grandes, se comuniquen mejor, sin sentirse criticados o no respetados, más bien hay confianza, apoyo, entusiasmo, creatividad, compromiso, generándose una ola grande de motivación interna y acompañamiento en las consecuciones de las metas para así alcanzar como equipo los objetivos claro en sus líneas de trabajo.

Las organizaciones deben estar conscientes que la sinergia no se forma de la noche a la mañana, ni tampoco se desarrolla por las buenas intenciones que tengan los líderes. Esto se va formando mientras los directivos lo tienen claros no solo en su declaración de visión, sino en su vivencia de generar confianza y creen en las personas que trabajan con los líderes y jefes para que así el imaginario de la organización sea más sólida y pueda crearse las bases de un trabajo en equipo comprometido.

1.1. Breve Historia de la Sinergia

Según algunos teóricos organizacionales sobre el tema de la Sinergia, consideran que tiene un origen en el ambiente religioso, expresando por el Apóstol Pablo en sus escritos, tomando como ejemplo el texto de 1 de corintio donde el apóstol menciona que el trabajo para Dios es relacionado a las funciones de un cuerpo donde todos son importantes y necesarios. Solo en el año 1925, biólogo alemán, Ludwig Von Bertalanffy propuso la teoría general de sistemas. Que consiste en un conjunto de elementos que se relacionan, en busca de objetivos, logrando así una correlación con la sinergia. Para el biólogo solo se podría hablar de sinergia si el equipo consigue objetivos claros con logros evidentes y con la participación de todos los integrantes, mientras no se den esas condiciones no podría hablarse de sinergia.



1.2. ¿Por qué es Importante la Sinergia?

Las organizaciones requieren cada día que empresas se esfuercen por desarrollar metodologías que promuevan el trabajo en equipo y por ende el rendimientos de los trabajadores para el logro de los objetivos bajo una visión común o compartida. Así las empresas alcanzan las metas y logros bajo una competencia no solo individual, sino grupal.

Para el máximo rendimiento de los trabajos se debe crear una cultura organizacional que fomente la unidad y la participación del equipo, los líderes deben trasmitirlo a los trabajadores para que sea parte de la vivencia y planificación diaria y así los resultados se reflejen en las producciones o productividades de la empresa.

Cuando uno se comunica con sinergia, simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades, nuevas alternativas, nuevas opciones.¹

¹ Covey, S. (1996) Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva – pag. 340.



1.3. ¿Cómo se Fomenta la Sinergia en la Organización?

Para crear un estilo de trabajo sinérgico se requiere trabajar en algunos aspectos organizacionales como son:

- **Visión Compartida:** No hay sinergia sin visión, esta misma visión debe ser compartida a cada miembro de la organización para que pueda aportar no solo a corto plazo sino a largo plazo, los alcances de los proyectos tanto explícitos como implícitos.
- **Cultura de Participación:** Las empresas deben fomentar una cultura organizacional de participación, que sea parte de la filosofía organizacional y la no participación sea inaceptable en cual área o departamento dentro de la organización. Creándose este aspecto dentro de la cultura, mejora no solo las percepciones individuales sino del equipo, fomentando un mejor ambiente de respeto y autoestima laboral donde se crearan las bases de la sinergia.
- **Información Transparente:** No podría fomentarse sinergia si no hay políticas clara sobre el manejo de la información. Las organizaciones deben esclarecer que políticas seguir sobre cómo se transmite la información y quienes tienen acceso para que no se fomente un secretismo sobre aspecto que se vive internamente, sino más bien para evitar rumores, divisiones y malos entendidos que crean menos unidad y por ende menos sinergia.
- **Percepciones de la Información:** Apenas se hayan establecido las políticas al interno de una empresa, los líderes deben cumplir y ejecutar que información se debe transmitir para que así crear un clima y percepción donde los trabajadores se sienten parte de la empresa, puedan disfrutar los éxitos, como rectificar las derrotas o fracasos.
- **Reuniones Estratégicas:** Los líderes deben crear estrategias, metodologías y procesos para la dirección de organizaciones. Así las reuniones serán productivas y llevadas hacia una motivación de trabajo en equipo, y evitar sensaciones por pérdidas de tiempo y que no se logró nada con la reunión.
- **Diferencias Individuales:** Muchas organizaciones han pensado que si las empresas son homogéneas y tienen personal que sean los más parecidos les garantizará el éxito y la productividad. Las organizaciones que tienen más éxitos son las que pueden aprovechar las fortalezas de cada individuo, tanto a nivel temperamental como a nivel cultural, creándose situaciones de enriquecimiento en el trabajo en equipo y por ende más resultados en los objetivos propuestos.

- **Hábitos de Ganar- Ganar:** Las organizaciones puede crear al interno de la empresa, procedimientos de buscar mejor comunicación bajo paradigmas de ganar-ganar y así poder lograr mejor equipo de trabajo y rendimiento en sus áreas laborales.
- **Metodología de Ejecución:** Las organizaciones presentan mejor trabajo cuando pueden ejecutar las decisiones tomadas al interno, para así medir los resultados a corto y largo plazo.
- **Consultoría Externa:** En ocasiones las organizaciones pueden hacer uso de consultores externos para poder observar aspectos que han sido descuidado por los líderes o jefes de la organización sobre prácticas de sinergia entre los equipos de trabajo.
- **Resaltar los Éxitos del Equipo:** Las empresas deben cambiar los hábitos negativos de solo resaltar lo que no se alcanzó o las dificultades para lograr las metas. Es vital para el fortalecimiento del trabajador señalar los logros o alcances del grupo, para que continúe los procesos de motivación y la unidad en él.



1.4. Dinámicas para Lograr Sinergia

1. **Análisis del problema real:** Los líderes deben saber que aspectos se quiere resolver para así guiar al equipo al objetivo.
2. **Escucha empática:** en las practicas sinérgica se debe cultivar una escucha empática, para comprender a los integrantes del equipo.
3. **Comunicación Asertiva:** El escuchar con empatía, va de la mano con expresar lo que pensamos o sentimos sobre determinada situación, creándonos espacio de comprensión y acercamiento a los demás. Según Covey (1996) la sinergia es estimulante, en donde la creatividad es estimulante y la comunicación se relaciona con los procesos donde se produce una sinergia proactiva.²
4. **Dinámica Lluvia de Ideas:** Esta dinámica está demostrada que es clave para generar espacios sinérgicos, ambientes de creatividad y participación de los integrantes. Se debe poner un límite de tiempo.
5. **Soluciones al Problema:** Después del tiempo tomado para las lluvias de ideas, los líderes deben tomar las mejores ideas que este más relacionada a la solución del problema. Los líderes deben exponer porque se tomaron ciertas ideas sobre otras para no afectar susceptibilidades y generar mejor colaboración entre los trabajadores.

² Covey, S. (1996) los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva - pág. 347.

Dentro de las reflexiones finales las organizaciones deben estar conscientes que existen 3 tipos de equipos que generan sinergia. Como son los equipos de solución del problema, los equipos autodirigidos y los equipos interfuncionales.

Dentro de equipo de **solución del problema**, los miembros comparten ideas u ofrecen sugerencias sobre la forma de mejorar los procesos y los métodos de trabajo.

Dentro de los equipos **autodirigidos**: estos incluyen la planeación y programación del trabajo, el control colectivo sobre el ritmo de trabajo y las decisiones operativas.³

Dentro de los equipos **interfuncionales**: es una mezcla entre los dos tipos de equipos anteriores donde cumplen funciones de resolución de problemas y además genera planeación y retroalimentación en distintas áreas.



Fuente:

1. Covey, S. (1996) Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva, Paidós: Barcelona.
2. Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional, México: Prentice Hall
3. Furnham, A., Pelcastre, O. G., & Varela, D. R. (2001). Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University Press.

* Docente de Desarrollo de Negocios, Facultad de Especialidades Empresariales, UCSG.

³ Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional - pág. 287.