Relación de autonomía y la interdependencia entre pares dentro de los equipos de trabajo

The Relationship of Autonomy and Interdependence among Students within Teamwork

Ana María Ángeles Morales,[1,*] María Dolores Segura Millán[1]

Recibido: 03 de octubre de 2019 Aceptado: 12 de noviembre de 2019

Resumen

El Marco Curricular Común del Bachillerato plantea 6 dimensiones que marcan el perfil de egreso del estudiante y las competencias genéricas que deben desarrollarse; se observa que al apuntar estos conocimientos, habilidades y actitudes se encuentra un requerimiento a la persona de autonomía e interdependencia. En el Nivel Medio Superior en la Universidad Autónoma del Estado de México, el currículo del Bachillerato Universitario 2015 señala la realización de un Proyecto Integrador que es construido por todas las asignaturas del semestre y es elaborado en trabajo de equipo. Este reporte expone una reflexión por Orientación Educativa de Servicio, que encuentra primordial fortalecer en el desarrollo humano, la autonomía y en el desarrollo social, la interdependencia, con el fin de beneficiar el trabajo de equipo que realizan los alumnos; para ello el primer paso es una fundamentación teórica. La observación parte del hecho que en ocasiones se presentan conflictos al interior de los equipos, por detalles de incumplimiento o por características personales que no permiten la integración al grupo; la experiencia de mediación para solucionar los problemas y apoyar la integración marca la necesidad para los orientadores de apoyar a los jóvenes al logro de mayor autonomía personal, así como a la conciencia de un sentido de bien común. La tarea apunta a que los alumnos puedan distinguir qué puedo hacer bajo mi criterio y qué debo hacer con los demás para un beneficio recíproco.

PALABRAS CLAVE

Autonomía, Interdependencia, Equipo de trabajo

Abstract

The Common Curricular Framework of the Baccalaureate proposes 6 dimensions that mark the student's graduation profile and the generic competencies which must be developed. It is observed that when pointing out these knowledge, skills, and attitudes, autonomy and interdependence are required. At the Upper Secondary School at the Autonomous University of the State of Mexico, the 2015 University Baccalaureate curriculum indicates the development of an Integrative Project that is conducted by all the subjects of the semester and is developed in teamwork. This report presents a reflection by Educational Orientation Service, which finds it essential to strengthen autonomy in human development, and interdependence in social development, to benefit teamwork. Thus, the first step is a theoretical foundation. The observation is based on the fact that conflicts sometimes arise within the teams, due to details of non-compliance or due to personal characteristics that do not allow integration into the group. The experience of mediation to solve problems and support integration marks the need for counselors to support young people in achieving greater personal autonomy, as well as in the awareness of a sense of common good. The task aims to enable students to distinguish what they can do according to their criteria and what they should do with others for mutual benefit.

KEY WORDS

Authonomy, interdependence, teamwork.

[1]Universidad Autónoma del Estado de México, México., México.
[*]Autor para correspondencia: correo electrónico amangelesm@uaemex.mx

Introducción

La labor como Orientador Educativo de Servicio en el Nivel Medio Superior, en la Universidad Autónoma del Estado de México, tiene el gran reto de contribuir al logro de Competencias Genéricas y el perfil de egreso, por lo que utilizar herramientas de manera eficaz al realizar las actividades que se tienen es de gran importancia. Las áreas de intervención, que tiene el orientador educativo hacen necesario el fundamento teórico para las actividades, el presente trabajo tiene relación con el área:

Los factores de Convivencia, Diversidad y la Sustentabilidad

Los factores de Convivencia, Diversidad y la Sustentabilidad en forma positiva dentro de los planteles, contribuyen a elevar el rendimiento académico de los alumnos. El acompañamiento a los equipos de trabajo apoya el desarrollo humano y el desarrollo social que se pretende promover dentro del ámbito escolar. La observación durante la práctica educativa permite comentar que aportar a esta tarea a través de la atención personalizada y la atención a pequeños grupos requiere fundamento teórico como material para reflexionar con los alumnos al direccionarlos al objetivo de integración de equipos y el logro de competencias genéricas. Dicho fundamento puede ser muy extenso; aquí se presenta un pequeño acercamiento, que expone el direccionar a desarrollo de autonomía e interdependencia dentro de los equipos de trabajo.

Desarrollo

¿Qué es la autonomía personal?

El concepto de autonomía requiere considerar varios elementos, de acuerdo con Álvarez (2015: 2) se puede apuntar que una persona puede distinguir las "opciones relevantes" que tiene, y esta distinción lleva a la presencia de cursos de acción, a tomar oportunidades que el contexto presenta, y a que la persona sea capaz de reconocer propuestas no solo viables sino legítimas para sí. La razón por la que los orientadores educativos pueden observar la autonomía tiene que ver con el impacto que la vivencia tiene dentro de la vida académica especialmente en el trabajo de equipo. El orientador al brindar atención personalizada o atención a pequeños grupos o equipos, percibe, qué alumnos con problemas de desempeño, se encuentran limitados con respecto a esta práctica o habilidad que refiere un autogobierno.

Para fines de realizar una observación objetiva resulta importante considerar la siguiente afirmación (Álvarez, 2015: 5):

> La autonomía es una capacidad de las personas y, como tal, admite desarrollos variados que pueden condicionar fuertemente su ejercicio. Esto hace que sea tan difícil afirmar de alguien que no tiene, en absoluto, autonomía, como afirmar que tiene una autonomía máxima. Tener más o menos autonomía depende de una serie de factores, de condiciones internas y externas al sujeto. Entre las condiciones internas la literatura clásica sobre la autonomía ha destacado la racionalidad. Esta condición, netamente kantiana en su formulación originaria, ha sido enriquecida por ulteriores desarrollos relativos a las posibilidades de la acción racional, en la medida en que va precedida de un proceso de singularización de los deseos o preferencias, seguido de otro proceso de jerarquización de las mismas. Esta compleja tarea que cada sujeto realiza comprometiendo su capacidad de reflexión comporta evaluar, calibrar, sopesar y finalmente asignar un orden de prioridades; orden que, a su vez, responderá a pautas que revelan la disposición moral y emocional del sujeto.

De manera particular, se reflexiona que la relación que guarda la autonomía con la interdependencia entre los pares no es algo sencillo de apuntar, incluso a primera impresión podrían parecer conceptos opuestos; por lo que una aproximación a aclarar la relación es importante. La siguiente cita de Sepúlveda, (2003: 1) apoya a observar la relación referida anteriormente:

> Se plantea la necesidad de reinterpretar el concepto de autonomía desde la ética de la responsabilidad solidaria, construyendo la autonomía en términos intersubjetivos, ejerciéndola a través del diálogo y de la acción, como el resultado de la puesta en común de distintos puntos de vista. Nos referimos a la autonomía moral solidaria en el sentido de una autonomía enraizada en el desarrollo del ser y cuyo elemento vital es la solidaridad de los hombres que se reconocen y son reconocidos como libres.

Dentro de la interacción en el contexto académico, los alumnos logran el desarrollo humano que conlleva una identidad personal autónoma, este logro es a su vez un proceso de diferenciación e integración con sus pares, se requiere además que los jóvenes organicen y construyan sus experiencias de acción, en lugar de solo responder sorpresivamente. En el texto de Sepúlveda, (2003: 2) se apunta la siguiente noción: "Se construye un sentido ético que define al sí mismo en términos de una jerarquización de valores y una integración social efectiva, de forma autónoma". En la actividad de la intervención grupal, se hace de utilidad el siguiente fundamento para comprender las modalidades particulares que adopta una acción en el grupo. El alumno en el desempeño académico con el equipo de trabajo actúa por obligación y

porque la autoridad lo señala, o bien, porque concibe que el equipo necesita de su colaboración, además de que tiene claro con qué puede colaborar en la lógica del objetivo para el cual se conforma el grupo.

Apreciar a las personas adolescentes dentro del nivel medio superior y deducir la forma relacional que guardan entre ellos, o que guardan hacia los otros, es decir, lo social es importante dentro de esta citada intervención. La observación participante que realiza el orientador educativo con los equipos de trabajo considera importante el seguimiento. Existen propuestas con ideas que apoyan la importancia de fortalecer a los equipos de trabajo como la del trabajo Proyecto Aristóteles: El secreto de Google para crear súper equipos de trabajo.

Del mismo modo, aquellos equipos en los que la media de sensibilidad social era alta conseguían una inteligencia colectiva superior. Dicho de otra manera, aquellos equipos con miembros más empáticos eran los que mejores resultados obtenían. Estas dos normas se engloban dentro del concepto "psychological safety" o "seguridad psicológica". Que según el profesor de la Harvard Business School, Amy Edmondson, se define como "El sentimiento compartido por los miembros de un equipo de que el equipo es un lugar seguro para tomar riesgos interpersonales, es decir, para poder hablar sin avergonzarse, tener miedo a ser castigado o rechazad" (blog equipos de trabajo, 2016).

Exponer fundamento por la experiencia en el trabajo del Orientador Educativo es también sustancial en esta observación. Ante esta problemática se observa que los alumnos solicitan el apoyo de los orientadores, generalmente, porque se encuentra una división del equipo y una parte de este se queja de la falta de colaboración de algunos integrantes, así como de las características de esos compañeros, solicitando la desintegración del equipo. Se hace necesario debido al objetivo que tienen de realizar el Proyecto Integrador a lo largo del semestre que los alumnos no cambien de equipo constantemente, ante lo que buscar la integración se justifica.

La descripción o exposición de la problemática del equipo por parte de los alumnos resulta un elemento trascendental para encontrar la solución a la falta de integración y colaboración de todos los integrantes. Para el fin del presente reporte es menester dar respuesta a la pregunta:

¿Cómo puede apreciarse la autonomía personal o la interdependencia en el equipo?

La aplicación de la escucha activa a la narrativa o exposición de la problemática del grupo permite que se encuentre una diferencia en las formas de actuar de los jóvenes; entre lo más escuchado expresan: "no le interesa", "no se compromete", "no quiere ayudarnos", "hace el trabajo sin calidad", "no pregunta", no asiste a reuniones", "no se conecta" etc.

1. Se sugiere aplicar la escucha activa a la narrativa o exposición de la problemática del grupo diferenciando: narrativa de estilo de liderazgo, narrativa de organización de tareas, narrativa de manejo del tiempo, narrativa de calidad del trabajo y narrativa de calidad de la comunicación; para valorar la autonomía. Este paso del proceso justifica exponer los conceptos de escucha activa y narrativa.

   > Lo que dice una persona es importante para ella, aunque no lo sea para usted. Al escucharla con atención, Usted. le está manifestando que valora lo que esta diciendo. Con esto, al mismo tiempo que genera un clima positivo para la comunicación y las relaciones interpersonales, está contribuyendo a que la otra persona lo trate con idéntico respeto y consideración. (Codina, 2004: 4)

2. Comprobar si falta desarrollo de autonomía: En este paso del proceso es importante regresar las características o aspectos proyectados a la persona y solicitar que señale en qué proporción tiene esa característica que en un primer momento indica falta de autonomía personal.
3. Explicar a los integrantes del equipo que el desarrollo de autonomía persona aporta a que el grupo guarde dentro de sí el principio de interdependencia
4. Concientizar sobre la responsabilidad de cada integrante en el manejo de los factores de trabajo colaborativo e integración al equipo.

La Libertad Positiva – Hacia la Autonomía

Berlin, en un sentido personal presenta la siguiente definición: Quiero que mi vida y mis decisiones dependan de mí mismo, y no de fuerzas exteriores, sean éstas del tipo que sean. Quiero ser el instrumento de mis propios actos voluntarios y no de los de otros hombres. Quiero ser un sujeto y no un objeto; quiero persuadirme por razones, por propósitos conscientes míos y no por causas que me afecten, por así decirlo desde fuera. Quiero ser alguien, no nadie; quiero actuar, decidir, no que decidan por mí; dirigirme a mí mismo y no ser accionado por una naturaleza externa o por otros hombres como si fuera una cosa, un animal o un esclavo incapaz de jugar mi papel como humano, esto es, concebir y realizar fines y conductas propias. Sobre todo, quiero tener conciencia de mí mismo como un ser activo que piensa y quiere, que es responsable de su propias elecciones y es capaz de explicarlas por referencia a sus ideas y propósitos (Puig, 2007).

Dimensión Emocional Empática:

> La empatía es la capacidad de percibir y comprender los sentimientos de otra persona, es la habilidad de ayudarse entre si, también es ponerse en los zapatos del otro. Por eso al liderar equipos de trabajo es necesaria la aplicación de este termino para lograr una comunicación efectiva sobre todo cuando se trata de realizar actividades en conjunto. (EUDE, 2017)

Practicar Habilidades Comunicativas:

> La expresión de ideas, o sentimientos tiene que ser en términos precisos con el fin de evitar varias interpretaciones y con ello, evitar la falta de claridad dentro de un dialogo o descripción de sucesos. De forma tal que en ocasiones es válido solicitar a una persona que vuelva a nombrar una situación o bien corrobore lo que ha entendido dentro de la escucha activa que logro hacer. El uso del el lenguaje es la base de la comunicación entre las personas. Mediante los intercambios lingüísticos expresamos afectos, sentimientos, acuerdos y discrepancias. Asimismo, podemos saber qué sienten a o qué piensan los demás a partir de sus mensajes orales o escritos. El lenguaje es una herramienta eficaz de apertura a los demás… (Puig, 2007: 62).

La integración de los equipos de trabajo requiere promover el principio de grupo referente a la interdependencia para la conciencia de las siguientes actitudes:

> No solo es el compromiso consciente y valor de sus miembros en sus acciones, sino que revalora y toma conciencia en la cooperación de hechos por cada uno de sus miembros (Garcia de León, Montes, & Chávez, 2018).

Para ser objetivos al promover este principio del grupo, reconocido en el desarrollo social como punto de equilibrio; se presentan las conductas a promover en el equipo en la siguiente lista de cotejo. Se recomienda que esta lista se maneje en coevaluación.

Tabla 1. Interdependencia en el equipo

Reflexionen y escriban si la conducta ha sido cumplida

Conducta	Si	No
1. El equipo promueve la seguridad de sí mismo en los integrantes		
2. Yo sé que valgo, al igual que todos los integrantes del equipo		
3. Los integrantes nos aceptamos íntegramente con fortalezas y limitaciones		
4. Las necesidades emocionales de todos son consideradas		
5. En este equipo sentimos que preferimos trabajar juntos y no que debemos		
6. Honramos tanto las necesidades propias como las de los compañeros		
7. El cien por ciento de nuestro valor es repartido equitativamente en el grupo		
8. Podemos ser nosotros mismos cuando trabajamos		
9. Se aprecia la libertad para proponer y hacer para el logro del objetivo del grupo		
10. Somos tolerantes con todos cuando hay error (nos concentramos en corregir y no en reclamar)		
11. Este equipo me ha compartido valores y he crecido al relacionarme con los integrantes		

Fuente: Adaptado de (Garcia de León, Montes, & Chávez, 2018)

Conclusiones

1. Al intervenir para la integración de los equipos de trabajo es importante la reflexión sobre la autonomía personal.
2. Es posible observar nivel de autonomía a través de la escucha activa en la narrativa de la situación del equipo y exposición de la dinámica de funcionamiento.
3. La autonomía minimiza en el individuo errores propios y le permite apreciarse como agente de cambio y mejora dentro de las relaciones sociales.
4. Los equipos de trabajo deben direccionarse al establecimiento de la “Seguridad Psicológica”
5. Al interior de los equipos de trabajo la interdependencia es punto de equilibrio para el trabajo colaborativo.

Referencias

1. Álvarez, S. (Mayo de 2015). “La autonomía personal y la autonomía relacional”. Análisis filosófico, XXXV (1), pp. 13-26. Recuperado el 19 de septiembre de 2018. Disponible en http://www.redalyc.org/pdf/3400/340042261002.pdf
2. blog equipos de trabajo. (1 de agosto de 2016). Recuperado el 14 de mayo de 2018, de https://tribescale.com/es/blog/proyecto-aristoteles-equipos-de-trabajo/

3. Cramer, P. (2013). "Estudios empíricos sobre mecanismos de defensa". Subjetividad y Procesos Cognitivos. 17 (1). Pp. 97-117. Recuperado el 21 de MAYO de 2018. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630261004
4. Codina Jiménez, Alexis Saber escuchar. Un intangible valioso. Intangible Capital [en linea]. 2004, (3), [fecha de Consulta 21 de mayo de 2018]. ISSN: 2014-3214. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54900303
5. Ecu Red conocimiento con todo y para todos. (s.f.). "Narrativa". Recuperado el 21 de mayo de 2018. Disponible en: https://www.ecured.cu/Narrativa
6. EUDE. ESCUELA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y EMPRESAS. (29 diciembre 2017). La empatía importante en el trabajo https://www.eude.es/blog/empatia-importante-en-el-trabajo/ Recuperado el 18 mayo del 2018
7. García de León, M. d., Montes, T., & Chávez, L. (2016). Desarrollo Social del Adolescente. UAEM. México. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.11799/32914
8. Pinto Cid, F. (2010). Grupalidad y Mecanismos de Defensa en el Grupo [Tesis]. Chile. Universidad de Chile. Recuperado el 18 de mayo de 2018. Disponible en: http://tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-pinto_f/pdfAmont/cs-pinto_f.pdf
9. Psicologos en Madrid EU (25 de junio de 2012). "Proyección". Psicólogos en Madrid EU. Gabinete psicológico en Madrid Capital. Recuperado el 18 de mayo de 2018. Disponible en https://psicologosenmadrid.eu/proyeccion/
10. Sepúlveda, M. (2003). "Autonomía moral: Una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria". Revista de Psicología. 12 (1). pp. 27-35. Recuperado el 19 de Septiembre de 2018. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/264/26400102.pdf