

EL MANEJO DEL “SABER” DENTRO DEL “TRABAJO EN EQUIPO”

Gabriela Triveño Gutiérrez

Maestrante en Estudios Psicoanalíticos

Especialista en Psicología Clínica

Universidad Católica Boliviana – Unidad La Paz

Licenciada en Psicología

Universidad Mayor de San Simón

RESUMEN:

Hoy en día, al momento de optar por un trabajo y presentarse a la entrevista, vemos que uno de los requisitos primordiales que se pide, es el de “saber trabajar en equipo”. Este nuevo elemento presente en todos los ámbitos laborales, constituye un desafío para los profesionales actuales, ya que es una nueva capacidad a ser desarrollada.

Pero, ¿en qué consiste el trabajo en equipo?, ¿en qué se diferencia con un grupo formal de trabajo? Y sobretodo ¿cómo se maneja el saber dentro de un equipo de trabajo?

Para responder a estas interrogantes es necesario considerar que el saber implica un poder, la persona que sabe, es la persona que adquiere satisfacción y realización personal frente a la que no. Por lo tanto, ¿cómo renunciar a este poder que otorga el saber? y ¿qué sucede cuando se cede algo de este saber?. Veremos que la persona que dice saber la verdad acerca de algo, corre el riesgo de identificarse con este saber, si su ser se coloca en el lugar de la verdad ¿qué pasa con su ser cuando la verdad significa una falta?

Palabras clave: Trabajo en equipo, Saber, Compromiso institucional, Compromiso con la sociedad.

1. OBJETIVOS:

- Contextualizar en la realidad actual el significado y la relevancia del trabajo en equipo.
- Analizar las características de un verdadero trabajo en equipo.
- Analizar y reflexionar el manejo del “saber” dentro de los equipos de trabajo en nuestra sociedad.

2. DESARROLLO

El trabajo en equipo (teamwork) se ha convertido en un imperativo de la sociedad actual, ya se trate del ámbito político, económico, deportivo, artístico o pedagógico; todos deben saber interactuar en medio de las personas con las que trabajan, tomando una actitud cooperativa y no individualista.

Hoy en día, es tan común escuchar que para la formación de profesionales comprometidos con la sociedad, es fundamental que se genere el cambio de los grupos formales a los equipos de trabajo, compuestos de personas de la misma área o tal vez de una relacionada, se habla incluso de “equipos multidisciplinarios”.

Se escuchan frases como “en mi empresa, todos trabajamos en equipo...” o “...y esto se ha logrado gracias al trabajo de nuestro equipo multidisciplinario”. Sin embargo ¿en qué consiste verdaderamente el trabajo de equipo en nuestra sociedad boliviana? Si el trabajo en equipo implica que todas las personas involucradas estén orientadas hacia un objetivo común que generalmente tiene que ver con la aplicación de conocimientos y el saber de cada uno ¿cómo se maneja el “saber”?

Cuando hablamos de trabajo en equipo, tenemos que diferenciarlo de los “grupos de trabajo”, en los cuales la responsabilidad se fragmenta y cada persona tiene su parte específica. Generalmente, el trabajo grupal es la suma de conocimientos aislados e individuales, ya que verdaderamente no hay una síntesis o una integración de conocimientos; sino que cada quien está por su lado y con su propia responsabilidad en el trabajo.

Aprendemos desde el colegio a trabajar en un grupo así, cuando tenemos que exponer un tema por ejemplo, nos dividimos en partes y ninguno sabe lo global del tema, y generalmente si falta un estudiante, nadie lo podría reemplazar porque todos saben sólo su parte.

En teoría, el saber trabajar en equipo, significa tener la capacidad de adquirir valor para una institución con una determinada meta. Esto tiene sus beneficios para la sociedad, debido a que si se hace realidad:

- Disminuye la carga de trabajo, ya que varias personas colaboran y se obtienen mejores resultados.
- Se desarrolla el respeto y la comunicación porque existe una mejor organización.
- Incrementa la calidad del trabajo y sus productos.

Esto depende del intercambio recíproco y voluntario de recursos, habilidades y servicios, básicamente del intercambio del saber que cada individuo dentro del equipo posee. Esta es la diferencia con un trabajo de grupo.

Se dice que existen ciertas características que un equipo de trabajo debe tener para poder ser considerado como tal, éstas son:

- *Complementariedad*, que se refiere a que cada miembro del equipo debe aportar algo indispensable a la tarea planificada, sin el cual no podría realizarse.
- *Coordinación*, todos deben ser guiados por un líder que saque el trabajo adelante, de forma organizada y eficiente.
- *Comunicación* abierta entre todos los miembros del equipo para poder coordinar mejor las distintas acciones individuales que deben funcionar a la perfección para que el trabajo se realice.
- *Confianza*, cada persona aporta lo mejor de sí mismo para el éxito de todos, sin buscar reconocimiento o éxito personal.
- *Compromiso*, la voluntad de poner todo el empeño posible para llevar a cabo el proyecto, un verdadero compromiso personal en relación a la meta del equipo.

A partir de todos estos elementos, es necesario realizar un análisis de cómo se lleva a cabo el trabajo en equipo en nuestra sociedad. ¿Son suficientes estos elementos? Lamentablemente, en la mayoría de los casos, la gente no sabe trabajar en equipo porque hay una falla que va más allá de estas características.

En primer lugar, las personas van adquiriendo conocimientos que serán empleados y ampliados a lo largo de su carrera, en la universidad donde los docentes juegan un papel muy importante porque son los que tienen el saber. Es su misión enseñar lo que saben para que otros puedan aplicar esos conocimientos en su vida profesional; sin embargo, no es difícil darnos cuenta de que la mayoría de las veces el docente no enseña todo lo que sabe, pues ningún estudiante puede saber más que él, aún saliendo de la universidad. Nos topamos entonces, con el hecho de que en la universidad, el estudiante queda como un *esclavo* del saber de un *otro* que es el que sabe y que hasta parecería que su misión es transmitir que el saber es algo inalcanzable pero al mismo tiempo poderoso, ¿a qué nos referimos con esto?

A que el docente, tiene un saber que implica poder, que implica cierta satisfacción personal a costa de la ignorancia de los otros, ¿cómo ceder este poder cuando conlleva una gran complacencia?

Cuando escuchamos a una persona que sabe de lo que habla, notamos hasta cierto brillo sobre ella, cierta gracia que no puede ser ubicada en su persona, sino en su saber, las personas estamos conscientes implícitamente que el saber otorga esta especie de encanto, de magia y es tan fuerte que incluso puede convertirse en una inclinación amorosa.

El saber podría ser entonces una gran competencia o habilidad de las personas que implica poder, sin embargo, aunque suene paradójico, lo que una persona debe saber es ignorar lo que sabe, ya que el verdadero saber sobrepasa a la persona. El saber, en este sentido, no es concebido como conocimiento, sino como la verdad de la naturaleza humana. En realidad

es un saber que el sujeto no sabe que tiene porque nunca podrá saberlo todo; siempre habrá algo que falta y esto es lo que marca al sujeto y le proporciona un deseo, siempre se encuentra deseando “algo más”, más dinero, más mujeres, más status, más conocimiento, más placer, más... un deseo que debe ser conciliado o controlado en un “querer saber” acerca del propio deseo.

De este punto de vista, la enseñanza en realidad obstaculiza al saber y en la universidad el saber queda ligado al cierre de la verdad. *“El saber vino al mundo para amordazar la verdad, y se distribuye, difunde y administra con este propósito”* dice Miller.

Para poder llegar entonces a “la verdad”, habría que renunciar al saber y más específicamente a la ilusión de poder que este saber otorga. Un verdadero docente o profesor, es el que sabe ceder por completo su “saber” y por lo tanto, no tendrá ningún celo ni resguardo, al compartir sus conocimientos porque en realidad “la verdad” no se enseña, pasa por la boca de quien la pronuncia sin pertenecerle; enseñar sería “dejar hablar a la verdad”.

Hay muchos docentes y profesores que son capaces de enseñar seriamente, porque son capaces de ceder su “saber” en búsqueda de la “verdad” y los estudiantes se dan cuenta y valoran esto, la capacidad de *ceder* les es transmitida y se desvinculan del círculo vicioso de la ilusión de poder, las grandes sociedades avanzan gracias a esto. Los países “desarrollados” progresan de esta manera, no tienen celos ni envidia profesional porque se ven comprometidos con el descubrimiento de la verdad y esto es claramente un modelo que se puede ir repitiendo.

En nuestra sociedad, desafortunadamente, lo que predomina en la mayoría de la gente, es la ilusoria idea de que el saber da poder y no solamente en las universidades, sino en la vida profesional e incluso en la vida cotidiana. Si un colega de trabajo nos pide que le colaboremos con algo, ponemos una excusa o le ayudamos hasta cierta parte, siempre tenemos algo que no queremos transmitir, como si tuviéramos una fórmula secreta cuyo traspaso sería un error imperdonable.

Incluso en las amas de casa, se rehúsan a comunicar el ingrediente secreto de alguna receta de cocina porque se ven sumergidas en la ilusión de que este su “pequeño saber” es de alguna manera un “pequeño poder” sobre las otras amas de casa. Y de esta manera nos llenamos de fórmulas y escuchamos ¿cuál es tu fórmula para que tu matrimonio dure? ¿Cuál es tu fórmula para que tus hijos te hagan caso? ¿Cuál es tu fórmula para llevarte bien con el jefe? Y seguramente se nos pueden ocurrir otros ejemplos.

Una persona que tiene la ilusión de poder que le da el saber, a menudo se identifica con este *saber*, ¿qué pasaría si perdería el supuesto saber que tiene? ¿Si alguien pondría en evidencia que en realidad no sabe? Perdería su “ser” porque se estaría colocando en el lugar del saber, pero en realidad la esencia del ser es justamente la falta como lo habíamos mencionado antes. Por lo tanto, el identificarse con el saber, implica un gran riesgo, en el que se podría perder a uno mismo cuando la ignorancia o la falta queda descubierta, esto justifica que

exista tanto recelo en las personas al momento de rebelar su saber porque están apostando su ser.

No se puede, consecuentemente, colocarse a uno mismo en el lugar del saber o *del que sabe* porque estamos arriesgando mucho, ya sea en la universidad, en nuestro lugar de trabajo o cualquier ámbito de nuestra vida cotidiana. El pretender que *se sabe* está en contraposición al *querer saber* acerca de uno mismo y de sus deseos.

Tomando en cuenta de que el “saber” en realidad debe ser un “querer saber”, ¿qué sería el trabajo en equipo? Retomando que un equipo es un grupo de personas con una meta en común, la meta que debe perseguir antes de otras, es la del “querer saber” sin identificarse al saber en sí, sin tener que apostar el propio “ser”.

Volviendo a las características que el *trabajo en equipo* debe tener, podemos realizar un análisis en relación al manejo del “saber”:

- *Complementariedad*, consistiría en que cada miembro del equipo sea capaz de reconocer las limitaciones de su saber para dar paso al de otros.
- *Coordinación*, todos deben ser guiados por un líder pero no en el sentido de que sea el dueño del saber, sino como alguien que también es marcado por una falta, pero que puede encaminar el trabajo.
- *Comunicación* abierta entre todos los miembros del equipo, pero sin llegar a una “lucha de egos” sino al reconocimiento del saber del otro.
- *Confianza*, cada persona aporta lo mejor de sí mismo, siendo consciente de que nunca se llega a “saberlo todo” pero valorando el alcance de los conocimientos de cada miembro.
- *Compromiso*, sería la decisión y responsabilidad de todas las personas del equipo, de no identificarse con el saber en sí, sin con la meta en común del “querer saber”.

3. CONCLUSION

Por lo tanto, un verdadero trabajo en equipo estaría entonces, más allá del encuentro de saberes porque nadie es dueño de la verdad, sería *ceder* el saber de cada miembro del equipo para el fin común del grupo, ceder su propio saber para dejar hablar a la verdad.

De esta manera, no habría rivalidades ni celos profesionales en un equipo de trabajo en cualquier ámbito, no habría competencia o “lucha de egos” entre los componentes y se daría lugar a un verdadero avance y progreso. Nuestra sociedad estaría enmarcada en el “querer saber” y no querer “ser el saber” y que el conocimiento no tiene valor si no es compartido.

4. BIBLIOGRAFÍA:

Evans, Dylan 1997	"Diccionario introductorio de psicoanálisis lacaniano" Paidós. Buenos Aires.
Lacan, Jacques 1969	Seminario 17 "El reverso del psicoanálisis" Clase 1. Producción de 4 discursos. Simposio del campo Freudiano. Buenos Aires.
Lacan, Jacques 1971	Seminario 18 "De un discurso que no sería de apariencia". Escuela Freudiana de la Argentina.
Lacan, Jacques 1973	Seminario 20 "Aún". Paidós. Buenos Aires.
Lacan, Jacques 1974	Seminario 21 "Los incautos no yerran (Los nombres del padre)". Escuela Freudiana de Buenos Aires.
Miller, Jacques-Alain 2000	"El banquete de los analistas". Paidós. Buenos Aires.