



## **Trabajo colaborativo en red para docentes de Comunicación en el campo de la salud**

La docencia de la comunicación en el ámbito sanitario es un campo en desarrollo con mucha gente llevando a cabo un trabajo innovador o pionero en su propia institución. Los docentes en comunicación a menudo sienten la necesidad de recibir consejos prácticos, recursos, apoyos, estímulos y un sentido de comunidad que no necesariamente les aporta su propio entorno. Tanto si eres nuevo en este campo como si buscas desarrollar tus propias habilidades o programas, tienes mucho que ganar al unirte a una red de personas afines interesadas en colaborar y desarrollarse juntos. Y no sólo se obtiene un beneficio particular, sino que el trabajo en red permite a sus miembros coordinar sus esfuerzos y actuar conjuntamente para lograr unos resultados que beneficiarán a toda la comunidad de docentes en este ámbito.

tEACH se presta con gusto a facilitar dicho trabajo en red de los docentes de comunicación, tanto en los diferentes países como en las distintas disciplinas. En estas páginas web, se dan orientaciones y estrategias para el desarrollo de nuevas redes y para la mejora de las redes ya existentes de estos profesionales.

### **¿Qué puede ofrecer el trabajo en red a sus miembros?**

Aumento de

Experiencia, apoyo y creatividad

Acceso a recursos compartidos

Prestigio y reputación

Productividad: lograr mejores resultados que en solitario

Influencia y visibilidad social

Disminución de:

Sensación de aislamiento y trabajo en solitario

“Reinventar la rueda”

Limitaciones de una única organización

Carga de trabajo

### **Elementos clave para el establecimiento del trabajo en red**

**Propósito común.** Los miembros tienen un interés mutuo en un objetivo compartido. En nuestro caso, el de mejorar la calidad de la comunicación en la atención sanitaria.

**Estructura de cooperación.** Las personas colaboran por encima de los límites de las organizaciones tomando decisiones y recopilando recursos. Roles y responsabilidades claros.

**Masa crítica.** “Suficientes” miembros para lograr que se realice el trabajo. El aumento de los miembros añade valor a los individuos y permite planificar la sucesión.

**Inteligencia colectiva.** Compartiendo y aprendiendo unos de otros a medida que se desarrolla el proyecto.

**Construcción de una comunidad.** Sentido de pertenencia que promueve la reciprocidad y el apoyo.

### **Elementos clave para la construcción del trabajo en red**

Hay varios pasos clave para el establecimiento de un trabajo en red eficaz (pulsar en cada paso para más información)

Paso 1

Definir el propósito del trabajo en red

Paso 2

Definir el tipo de trabajo en red

Paso 3

Definir la estructura del trabajo en red

Paso 4

Decidir sobre las características de los miembros

Paso 5

Decidir sobre el liderazgo del trabajo colaborativo en red

Paso 6

Definir las tareas y resultados del trabajo en red

Paso 1

Definir el *propósito* del trabajo en red

El trabajo en red se desarrolla y los miembros se reúnen porque comparten un mismo propósito que les motiva a trabajar juntos. Este sentido de una meta común debe salir de dentro del grupo y no ser una imposición, y puede cambiar o progresar a lo largo del tiempo. Los miembros deben sentirse dueños y conocer con exactitud el motivo del trabajo en red. Este sentido de una meta común debe compensar los costes a corto plazo que les supone a los miembros su implicación.

Por ello el propósito común es sumamente importante. Representa las metas y objetivos del trabajo en red y posibilita la evaluación de los progresos del trabajo en red y su desarrollo a lo largo del tiempo.

Hay dos posibles tipos de propósito común. El primero es el apoyo. En este caso, los miembros se incorporan al trabajo en equipo principalmente para obtener una ayuda y ser más eficaces en sus respectivos trabajos individuales. El segundo es la mediación. Aquí los miembros coordinan sus esfuerzos para actuar juntos con el fin de introducir cambios para el bien común de sus respectivas comunidades en un área con la que se encuentran firmemente comprometidos. Muchos trabajos en red llegan a alcanzar un equilibrio entre estas dos metas.

El trabajo en red tiene que ser claro en cuanto a su finalidad y es necesario que se definan objetivos claros para generar una agenda común en la que el grupo desee tener éxito. El trabajo en red ha de ser capaz de contestar con claridad a las siguientes preguntas.

Adquisición de nuevas ideas para la docencia en nuestro contexto clínico y superar las dificultades comunes

### Mejora de la comprensión interprofesional

#### Paso 2

Definir el tipo de trabajo en red

El trabajo en red consiste en un grupo de personas que están interconectadas y que comparten un propósito u objetivo común. Según este propósito común, es importante definir el tipo de trabajo en red, por ejemplo:

- .- ¿Es local o abarca un área más amplia?
- .- ¿Qué tipo de contacto se quiere o necesita entre los miembros ?
- .- ¿Es una web p2p o una web más tipo mediación?

### Médicos de familia de todo Israel

Grupo de interesados en docencia e investigación en el colectivo de médicos de familia de Suiza.

#### Paso 3

Definir la estructura del trabajo en red

La estructura del trabajo en red tiene que ser democrática, con un enfoque de abajo hacia arriba y flexible. La estructura necesita ser lo suficientemente dinámica y motivante como para aprovechar las energías de los miembros. El trabajo en red requiere que se decida cómo llevar a cabo la inclusión de miembros y establecer un liderazgo.

Al comienzo de la red es mejor no tener muchas reglas pues la naturaleza del trabajo en red es menos jerárquica, más inclusiva y de confianza. Se debe permitir que el trabajo en red evolucione a través del debate permanente de los miembros.

Se deben tener en cuenta las limitaciones geográficas, los límites para la incorporación de miembros, la forma de gobierno y la financiación

Tenemos reuniones regulares y trabajamos entremedias.

Cuanto más se acude a las reuniones y más se contribuye, más se consigue. Ello es algo evidente y alentador

#### Paso 4

Decidir sobre las características de los miembros

Los miembros deben ser dinámicos, responsables, entusiastas, comprometidos y abiertos a compartir. Deben estar dispuestos a contribuir y trabajar entre reuniones, si fuese necesario. Deben compartir una necesidad percibida – mejor juntos- para alcanzar más como grupo. También deben confiar en el proceso y dar tiempo al grupo para que avance.

Los niveles de conocimientos y experiencia pueden diferir.

## Intercambiar experiencia y conocimientos (teoría y habilidades)

Todos los interesados pueden llegar a ser miembros y asumir responsabilidades. ¡No es un club exclusivo cerrado!

### Paso 5

Decidir sobre el liderazgo del trabajo colaborativo en red.

Las habilidades para el liderazgo del trabajo en red son diferentes de las requeridas para organizaciones tradicionales. Los líderes del trabajo en red necesitan crear una atmósfera inclusiva y democrática y hacer de facilitadores más que de líderes. Se necesita modelar la cooperación, la transparencia, el compromiso y el respeto. Las relaciones entre iguales y el diálogo constante exigen énfasis. La capacidad de negociar y estar cómodo con los conflictos y diferencias son atributos importantes del líder del trabajo en grupo.

El liderazgo del trabajo en grupo tiene algunas peligros importantes que deben evitarse. Es muy fácil caer en la dirección excesiva del trabajo en red o, por el contrario, dejarlo a su suerte y sin dirección. También es fácil que el trabajo en red se jerarquice en demasía con el tiempo con un liderazgo abrumador. Los líderes en este ámbito necesitan resistencia, concentración y flexibilidad.

Los líderes tiene que saber hacer frente al hecho de que el trabajo en red es dinámico, hay rotación de miembros y está sujeto a una considerable inestabilidad. La energía y el compromiso de los miembros fluctuará de forma natural. El cometido del líder es aprovechar la energía y potenciarla cuando sea necesario.

Un comité para regular las actividades.

¿Ingredientes para el éxito y la estabilidad? Un buen liderazgo con plazos firmes y ambiciosos y un fácil acceso a ayuda cuando se presenten los problemas.

### Paso 6

Definir las tareas y resultados del trabajo en red

Las actividades dependen del propósito del trabajo en red. P. ej., Tienen que ser pertinentes para los objetivos comunes, con una definición clara de los resultados. Para tener éxito, el trabajo en red necesita ser activo y tener unos planes de actuación y una orientación claros, que han de ser generados desde dentro de la red. ¡Los miembros deben comprometerse con los productos en desarrollo y los líderes, a su vez, no tienen que esperar demasiado de los miembros!

Según la naturaleza del trabajo en red, se necesitan reuniones regulares de presencia física o vía electrónica, así como que la información se distribuya y desarrolle de forma regular.

Reuniones regulares y correspondencia electrónica, y aprendizaje juntos

Talleres anuales de bajo coste y de presencia física para construir una relación de confianza dentro del grupo

Dos reuniones regulares por semana, una dedicada a aspectos clínicos y otra a temas de investigación.

### **¿Qué nos proporciona t-EACH?**

- 1.- t-EACH ofrece ayuda, apoyo y consejo para comenzar un trabajo colaborativo en red orientado a sus objetivos.
- 2.- t-EACH ayuda a identificar y definir los objetivos de un trabajo en red en sus comienzos.
- 3.- t-EACH proporciona cursos y talleres que pueden motivar a las redes de trabajo y a sus miembros.
- 4.- t-EACH ofrece cursos donde poder conocer a posibles colegas para trabajos en red.
- 5.- t-EACH ayuda a compartir experiencias sobre lo que funciona eficazmente para construir un trabajo en red.
- 6.- t-EACH proporciona una web para los trabajos en red sobre comunicación en el ámbito sanitario.

### **Estudio de casos y la mejor práctica**

Mire un vídeo del sistema nacional de salud de Reino Unido sobre cómo establecer un trabajo en red aquí

### **Trabajos en red nacionales**

De pronta aparición.

### **Bibliografía sobre el trabajo en red**

Pulse aquí para más detalles sobre bibliografía.