

Unidad 1

## MÓDULO 2

---

# ¿QUIÉN PUEDE SER COORDINADOR/A?



## 2.1. PRIMERA TOMA DE CONTACTO CON LA TEMÁTICA

El primer aspecto que debemos considerar si tenemos intención de coordinar un proyecto de tipo comunitario con el fin de divulgar la ciencia a nuestro entorno, ya sea ambiental o de cualquier otra naturaleza, es acercarnos a la figura del coordinador: *¿cuáles son los perfiles idóneos para coordinar este tipo de proyectos?, ¿cuál será el papel como coordinador/a en el grupo?, ¿qué aptitudes son deseables en un coordinador? y, por supuesto, un elemento con frecuencia olvidado: ¿cuál es la vinculación del coordinador con el proyecto que se va a poner en marcha?*

A lo largo de este módulo trataremos de dar luz a estos y otros interrogantes que puedan surgir en relación a la figura del coordinador.

En primer lugar, debemos determinar cuál es el perfil o perfiles 'exigidos' para ser candidato/a a coordinar proyectos de divulgación científica y mejora del entorno ejecutados en comunidad. Para ser capaz de llevar a buen término la coordinación de este tipo de proyectos, es imprescindible que contemos con un perfil profesional interesado en la divulgación. En este sentido, **muchos son los perfiles válidos**; La clave para entender este planteamiento no está en el hecho de que se trate de proyectos ambientales, sino de poner el acento en la divulgación de la ciencia, ya que son proyectos ejecutados en y para la comunidad. Esta particularidad del proyecto nos proporciona una ventana enorme de posibilidades en relación a quién puede ser el coordinador, sin que estemos limitados a un perfil concreto que podría ser el esperado (científico/a, educador/a medioambiental, biólogo/a,...). Existen una enorme cantidad de profesionales que orientan, o pretenden orientar, su carrera profesional hacia la divulgación científica. Ese perfil profesional se ajusta a la perfección, aunque, como veremos a continuación, no es el único posible.

Los proyectos ejecutados en comunidad se llevan a cabo gracias a un equipo de personas, de **diferentes perfiles**, que **trabaja junto** en pro de un objetivo común, en nuestro caso, la divulgación científica a través del medioambiente. El hecho de constituir un equipo de trabajo implica que cada miembro desempeña un rol dentro del equipo, de forma que, aunque necesariamente debemos contar en el equipo con un perfil especialista en medioambiente, éste, no tiene por qué recaer en la figura del coordinador/a del proyecto. Cada miembro o entidad que participa en el proyecto tiene una personalidad, intereses y particularidades que le son propios y que no tienen por qué ser compartidos por los otros miembros del equipo; no obstante, hay un elemento que todos los miembros del equipo deben compartir: su **interés por lograr el objetivo común**.

Como veremos en el siguiente apartado, la variabilidad en cuanto a perfiles es tanta como personas están integradas en el equipo, de forma que podemos encontrarnos proyectos coordinados por personas expertas en biología, geología, astronomía, divulgación científica, psicología, derecho, periodismo, magisterio, etc. Como decimos, no hay un perfil determinado, siempre y cuando el equipo está formado por personas o entidades con unos conocimientos adecuados que puedan asumir conjuntamente tareas relacionadas, en este caso, con la divulgación de la ciencia y la mejora del medioambiente.

## 2.2. DIVERSIDAD DE PERFILES Y VINCULACIÓN CON EL PROYECTO

Cuando decidimos emprender y/o implicarnos en un proyecto de mejora de nuestro entorno a través de la ciencia siempre subyace un interés personal que nos vincula al propio proyecto. Los intereses de los diferentes agentes implicados no tienen por qué ser los mismos, de forma que el coordinador/a debe conocer y respetar los distintos intereses tanto

como los suyos propios, ya que esa suma de intereses es la que da fuerza al proyecto que se quiere emprender. No obstante, existen, al menos, dos intereses comunes: la preocupación por el medioambiente y el interés en el conocimiento y la divulgación científica.

La persona que va a coordinar el proyecto debe ser consciente de las motivaciones que le llevan a abordar una tarea como ésta, compleja pero normalmente con enormes satisfacciones. Las motivaciones personales pueden ser diversas, pero si queremos empezar con buen pie nuestra labor de coordinador/a es imprescindible que nos paremos a pensar *¿qué me lleva a querer coordinar este proyecto?* El hecho de tener claro nuestros intereses particulares, sean cuales sean, será la clave para abordar la coordinación con mayor motivación en momentos complejos o en los que se presenten dificultades puntuales. Conocer nuestra vinculación emocional, laboral, social,... con el proyecto es una tarea de introspección que, a veces, se presenta compleja pero absolutamente necesaria antes de ponernos manos a la obra en las tareas de coordinación.

Si establecemos determinados perfiles, como educador/a medioambiental, biólogo/a, ambientólogo, divulgador/a científico/a,... parece obvio establecer su vinculación emocional con el proyecto, ya que su propia formación denota una relación cercana con la temática del mismo. No obstante, podemos encontrarnos con especialistas en dichas materias con intereses particulares bien distintos para ejecutar la coordinación: podemos estar movidos únicamente por un interés en la mejora de nuestro entorno; nuestros intereses pueden girar en torno a un ascenso o cambio de especialidad en nuestro trabajo; podemos estar interesados en mejorar nuestro currículum; puede que nuestro interés sea exclusivamente hacer divulgación de la ciencia; o sencillamente, estamos hartos y hartas de ver cada día como nuestro entorno natural se deteriora sin que nadie haga nada.

Tal vez, otros agentes y perfiles que trabajan en el proyecto compartan con el coordinador su vinculación emocional al mismo, pero no siempre suele ocurrir de ese modo.

Consideremos por un momento el interés que lleva, por ejemplo, a un maestro de la escuela primaria a querer coordinar y/o participar en un proyecto de este tipo. Es posible que esté interesado en que su alumnado tenga una educación activa y educarlo cívicamente, aunque también es posible que su interés sea lograr una beca para financiar su programa de ciencias para emprender nuevos retos; que su participación o coordinación del proyecto sea requerimiento del equipo directivo de su centro o sencillamente, que siempre le gustó el medioambiente y quiere disfrutar de un proyecto de esta naturaleza y compartirlo con sus alumnos y alumnas.

Es probable y recomendable contar entre los perfiles que participan en un proyecto comunitario con agentes de organismos públicos del entorno (ayuntamientos, asociaciones de vecinales y/o culturales) en el que el proyecto se va a poner en marcha. En este caso, es posible que su interés emocional como coordinador y/o participante esté en su necesidad de emprender acciones de este tipo para mejorar el entorno de cara a la ciudadanía; aunque también es posible que crea que el hecho de implicar a la comunidad en la mejora del entorno propiciará que ayuden a su conservación y actúen como divulgadores para el resto de sus vecinos.

Los perfiles y las vinculaciones emocionales en un proyecto de naturaleza comunitaria son, como decimos, tan diversos como el número de participantes, por lo que es fundamental que conozcamos nuestro perfil e interés personal, así como el de nuestros 'compañeros de viaje'.

Nuestro consejo es que nunca empieces a coordinar un proyecto sin haberte tomado un tiempo para pensar en este tipo de cuestiones. La consideración de las diferentes vinculaciones personales al proyecto nos hace mejores coordinadores, mejores líderes y facilita la consecución de los objetivos conjuntos. ¡No lo olvides!

## 2.3. LA FIGURA DEL COORDINADOR/A: “UN LIDERAZGO CON LOS PIES EN LA TIERRA Y LA CABEZA EN EL CIELO”

Cuando hablamos en el apartado anterior de que el perfil del coordinador/a de proyectos ambientales de carácter comunitario puede ser abierto y que no existe un campo de conocimientos específicos para esta figura, **no estamos afirmando que cualquier persona pueda ejercer como coordinador de proyectos comunitarios**. Además de tener conocimiento sobre la temática medioambiental y sobre la importancia de divulgar la ciencia en el entorno, para el éxito del proyecto es imprescindible que esta figura presente aptitudes relacionadas con dos elementos íntimamente relacionados con la coordinación: **Inteligencia Emocional** y **Capacidad de Liderazgo**.

Como hemos comentado en el apartado anterior, los proyectos que se ejecutan en comunidad hacen que los integrantes del mismo funcionen como un grupo, como un equipo que comparte una meta común. En la actualidad este tipo de proyectos no suelen funcionar con una estructura en cadena, como solía ocurrir hasta hace pocos años. Las nuevas estructuras de grupos y equipos de trabajo tienden a organizarse en lo que Peter Drucker denominó, “*trabajadores del conocimiento*” (Drucker, 1994), es decir, equipos donde la productividad final depende de la adecuada coordinación de los esfuerzos individuales en el seno del grupo.

Para maximizar la excelencia del funcionamiento de un grupo, un aspecto que debe conocer el coordinador/a de proyectos es que el factor individual más importante es su capacidad de crear un estado de armonía que les permita sacar el máximo rendimiento del talento de cada uno de sus miembros (Goleman, 2009). En este sentido, es fundamental que la persona que realice las labores de coordinación tenga una buena formación y/o aptitudes relacionadas con la inteligencia emocional, ya que todas las investigaciones recientes apuntan en esta línea.

Pero, cuando hacemos referencia a la necesidad de que el coordinador tenga inteligencia emocional, *¿a qué nos estamos refiriendo exactamente?, ¿qué rasgos emocionales son importantes a la hora de coordinar un proyecto de estas características?* Para asegurar la sinergia del grupo y, por tanto, incrementar considerablemente el éxito del proyecto, el coordinador debe facilitar la consecución de tres elementos (Ilgen et al. 2005):

- a. *Confianza en el equipo*: sentimientos de potencia del equipo y de seguridad personal de los individuos en el equipo.
- b. *Establecimiento de una adecuada metodología de trabajo*: recogida de la información y definición de objetivos, de estrategias de trabajo, de sistemas de evaluación y de indicadores.
- c. *Estructuración cognitiva del equipo*: construcción de significados y proyectos compartidos desde la diferencia en especialidades y estructuras de personalidad.

Para que la consecución de estos tres elementos sea una realidad y el proyecto que desees emprender cuente con mayores garantías de éxito, es importante que ejecutes la coordinación siguiendo los parámetros de la ‘*Dirección por la Risa y el Buen Humor*’ (<http://www.rrhmagazine.com/articulos.asp?id=493>), del que te incluimos una síntesis adaptada para los proyectos de mejora del entorno y divulgación científica en comunidad.

### 1) ‘Con la mente en el futuro’: Una coordinación con visión.

El coordinador/a ha de ser capaz de diseñar proyectos que se adelanten a las necesidades ambientales del entorno en el que quiere desarrollarlo, es decir, debemos tender a ser líderes ‘proactivos’ y no ‘reactivos’. Un coordinador que innova debe tratar de emprender proyectos ambientales originales y efectivos, que favorezcan la divulgación en diferentes

contextos sociales. Asimismo, debe apostar por el entusiasmo, por el atrevimiento sin miedo al fracaso, confiando en las posibilidades de su equipo y siempre, con los pies en la tierra.

**2) 'Uno para todos, todos para uno': La motivación como máxima de la coordinación.**

La responsabilidad de estar atento a lo que los miembros del equipo desean y de considerar los intereses particulares dentro de la visión general del equipo es una tarea imprescindible del buen coordinador. Los buenos líderes inspiran a sus equipos con su visión de un entorno mejor e infunden confianza, comprensión y gratitud en sus relaciones con el resto de miembros del grupo que participa en el proyecto. Lo que necesitan las personas que colaboran en un proyecto de mejora del entorno y divulgación científica es tener una ilusión por lograr una meta común, el coordinador debe alentar esa ilusión.

**3) 'La gestión emocional': Coordinar el proyecto es también coordinar las emociones.**

El líder tiene que desarrollar un estilo o un modo de proceder que facilite la integración y la colaboración. Tiene mucho que ver con lo que hoy se entiende por actuar con 'inteligencia emocional'. La gestión emocional incluye identificar, usar, entender y manejar las emociones propias y las de los demás, procurando hacer sencillo lo complejo. Saber captar cómo se sienten los miembros del equipo (lo que desean o lo que necesitan) es inestimable para poder lograr la responsabilidad y la creatividad y hacer realidad nuestra visión.

**4) La meta es importante, pero el camino lo es aún más: Un coordinador que ayuda a desarrollar el proyecto.**

No es tarea del coordinador/a desarrollar todo el proyecto, la persona que coordina en y para la comunidad juega un papel más importante: ayuda a sus compañeros a desarrollar una tarea, sin necesidad de hacerla por él mismo (incluso si es consciente de que puede hacerla más rápida o mejor). Es importante comunicar a los miembros del equipo lo que se espera de cada agente y poner en valor el trabajo de todos. Esta actitud reduce los miedos al fracaso, la timidez, la incertidumbre y su resistencia al cambio.

**5) Nadie coge la mano de aquel en el que no confía: Un coordinador digno de confianza.**

Un líder debe tener credibilidad. El resto de miembros que participan en el proyecto tienen que ver en él sus valores personales: honestidad, coherencia, compromiso, competencia, bondad y generosidad. Difícilmente, podrá servir de modelo o de ejemplo si no inspira confianza. El sentimiento de confianza va unido al de seguridad en uno mismo y en los demás y a la esperanza de que todo va a ir bien y en caso de no ser así, uno podrá encontrar la forma de solucionarlo.

Además de todo lo descrito, cuando abordamos proyectos de divulgación científica de carácter ambiental, favorece mucho la confianza en el coordinador el hecho de que éste cuente con una formación sólida en este campo profesional. Si conseguimos contar con la confianza en los dos terrenos (profesional y emocional) podremos convertirnos en líderes afectivos y efectivos del proyecto, lo que proporciona a nuestro proyecto posibilidades de éxito exponencialmente mayores.

**6) Si siempre haces lo mismo, sólo obtendrás lo que ya tienes: Un coordinador que asume riesgos.**

Los coordinadores/as de proyectos comunitarios deben también recompensar la asunción de riesgos y alentar a sus colaboradores a tomar la corresponsabilidad de los intentos. La

expectativa de las consecuencias puede hacernos fracasar o paralizarnos simplemente con pensar en intentarlo. Mantén la cercanía a tus colaboradores, anímalos a afrontar sus temores, dales tu reconocimiento y apoyo, premia la innovación y la valentía, y comparte los éxitos y los fracasos para transformarlos en aprendizaje, experiencia y desarrollo.

**7) El todo es más que la suma de sus partes: Un coordinador que valora el trabajo en equipo.**

Un coordinador de equipos es una persona que tiene que relacionarse profesional y personalmente con un número de agentes de naturaleza e intereses muy diversos, por lo que debe ser una persona entusiasta, valiente, sensata, equilibrada y con sentido del humor, que se preocupe por cada persona de su grupo. El líder inicia, facilita y revisa las nuevas ideas y prácticas teniendo en cuenta que el comportamiento grupal está por encima del individual. El coordinador debe confiar y estimular el trabajo en grupo proporcionando una atmósfera agradable donde se favorezca el buen humor, la creatividad y la cooperación.

**8) El mejor proyecto no es el más serio: Un coordinador que promueve el sentido del humor.**

El sentido del humor y la creación de un clima o ambiente agradable deben ser, también, una de las habilidades de un buen coordinador. La capacidad de reírse demuestra un elevado grado de inteligencia, conocimiento y control de uno mismo y es la manera más fácil de atraer otras personas junto a ti. La risa no está reñida con la profesionalidad, la ciencia o el trabajo responsable. El humor es también una buena estrategia para reducir las tensiones, minimizar los problemas y aumentar la creatividad. La risa y el buen humor contribuyen a mejorar nuestra relación con nosotros mismos y nuestra relación con los demás.

Si piensas que cumples todos estos requisitos, ¡enhorabuena!, eres un candidato o candidata ideal a coordinar proyectos comunitarios. En caso de que pienses que alguno de estos ítems no está entre tus pilares emocionales, no te preocupes, lo importante es que los tengas presentes y que puedas trabajar para conseguir integrarlos en tu estrategia de coordinación.

¡Todo es susceptible de entrenarse!

# BIBLIOGRAFÍA

---

- **Drucker F.** (1994) The Age of Social Transformation. *The Atlantic Monthly*, 274 (5):53-80.
  - **Goleman D.** (2009) *Inteligencia emocional*. Barcelona. Kairós.
  - **Ilgen D. R., Hollenbeck J. R., Johnson M. y Jundt D.** (2005). Teams in organizations: From inputs-process-output models to I-M-O-I models. *Annual of Review of Psychology*, 56: 517-543.
-