



TRABAJO EN EQUIPO: EL PODER DE LA COOPERACIÓN

Editorial

Cultura Accountability

En un mundo organizacional contemporáneo con características de vulnerabilidad, incertidumbre, cambio y ambigüedad, implementar una cultura accountability y de responsabilidad compartida es una necesidad estratégica para construir escenarios de colaboración y compromiso enfocados a resultados sostenibles y relaciones de confianza entre colaboradores, líderes e interesados.

¿Qué es accountability?

Este término va más allá de la simple responsabilidad individual, implica asumir compromisos con transparencia, rendir cuentas de las decisiones tomadas y aceptar las consecuencias de los resultados, sean positivos o negativos; no se trata únicamente de cumplir tareas, sino de reconocer que cada acción tiene un impacto en el equipo y en la organización. En este sentido, accountability es un valor que fomenta la integridad y la credibilidad.

La responsabilidad compartida reconoce que los logros y fracasos no son producto de una sola persona, sino de un sistema interdependiente. En un equipo, cada miembro es un engrane que contribuye al funcionamiento colectivo, considerando las siguientes ideas:

- El éxito es resultado de la colaboración
- Los errores se abordan como oportunidades de aprendizaje conjunto
- Las metas se alcanzan con corresponsabilidad, evitando la cultura del "culpable único" o "ese no es mi problema".

Este enfoque fortalece la cohesión y evita la fragmentación de esfuerzos, generando un sentido de pertenencia y compromiso colectivo, los cuales generan los siguientes beneficios:

- Mayor confianza interna, al lograr que los equipos saben que cada miembro cumplirá con lo prometido.
- Agilidad en la toma de decisiones, al rendir cuentas, se reduce la ambigüedad y se clarifican prioridades.

• *Innovación sostenible*, los errores se reconocen y se corrigen sin temor, lo que fomenta la experimentación y ajusta las áreas de oportunidad.

• *Cultura de calidad*, cada persona cuida los detalles porque entiende que su aporte afecta al resultado global.

¿Cómo construir esta cultura?

• *Definir expectativas claras*: Los líderes deben comunicar e incluso saber conectar con sus equipos los mensajes clave sobre el propósito a perseguir.

• *Establecer métricas y dar un seguimiento puntual*: Se deben medir avances, realizar ajustes y rendir cuentas de manera objetiva.

• *Fomentar la retroalimentación*: Abrir el diálogo abierto para fortalecer la confianza y corregir desviaciones de los objetivos planteados.

• *Celebrar logros colectivos*: Implica capitalizar el éxito logrado, reconocer al equipo y reforzar el concepto de responsabilidad compartida.

• *Modelar con el ejemplo*: Los líderes deben ser los primeros en practicar estos principios para lograr una influencia e inspiración.

En conclusión, la responsabilidad compartida es un motor de transformación organizacional, el cual crea un entorno donde cada persona se compromete con sus acciones y entiende que forma parte de un engranaje mayor. Cuando las organizaciones logran este equilibrio, los equipos trabajan con mayor sincronía, los resultados se vuelven sostenibles y la confianza se convierte en el verdadero capital cultural.



Rolando Mexicano
Consultor, Coach y
Conferencista.

Calendario



zoom

Actividades Junio 2026

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

10 DE JUNIO 12:00PM

Disfrutando el
Movimiento

Jimena Martínez

17 DE JUNIO 12:00PM

Seguridad Industrial

Jose Trinidad Mercado



¿Te perdiste alguna sesión? Revívela en
nuestro canal oficial de YouTube.

Directorio Interno



Coordinación

55 47 47 15 80

administracion@sociedadcooperativa.com.mx



Origenación

55 35 66 98 95

origenacion@sociedadcooperativa.com.mx



Cobranza

55 38 84 34 92

cobranza@sociedadcooperativa.com.mx



Integración

56 36 13 98 76

integracion@sociedadcooperativa.com.mx

www.sociedadcooperativa.mx

EL PODER DE LA COLABORACIÓN: CÓMO EL TRABAJO EN EQUIPO MULTIPLICA LOS RESULTADOS

En un mundo cada vez más interconectado, la colaboración se ha convertido en una habilidad esencial. Como dijo Ken Blanchard:

“Ninguno de nosotros es tan inteligente como todos nosotros juntos.”

El trabajo en equipo no solo suma esfuerzos, sino que multiplica resultados, y puede fomentar la colaboración en el entorno laboral.

¿Por qué es importante la colaboración?

La colaboración efectiva no solo mejora la productividad, sino que también:

Fomenta la innovación: La diversidad de perspectivas lleva a soluciones más creativas.

Fortalece las relaciones: Los equipos que colaboran bien tienen mayor confianza y cohesión.

Aumenta la satisfacción laboral: Las personas se sienten más valoradas y comprometidas.

Según un estudio de Harvard Business Review, los equipos que colaboran efectivamente son un 50% más innovadores y un 20% más productivos.

Estrategias para fomentar la colaboración:

Establece objetivos comunes: Asegúrate de que todos los miembros del equipo entiendan y compartan las metas.

Fomenta la comunicación abierta: Crea un ambiente donde las personas se sientan cómodas compartiendo ideas y opiniones.

Valora la diversidad: Aprovecha las diferentes habilidades y perspectivas de cada miembro del equipo.

Promueve la confianza: La confianza es la base de cualquier colaboración efectiva.

Reconoce y celebra los logros: Celebrar los éxitos del equipo refuerza la colaboración y la motivación.

Un ejemplo inspirador es el de Google, que a través de su proyecto Aristóteles, descubrió que los equipos más efectivos no son los que tienen a los individuos más talentosos, sino los que fomentan la seguridad psicológica y la colaboración.

La colaboración no es solo trabajar juntos; es crear un ambiente donde cada persona se sienta valorada y escuchada.





¿Cómo construir una cultura de conocimiento compartido en tu organización?

En un mundo corporativo cada vez más dinámico y colaborativo, el conocimiento se ha convertido en uno de los activos más valiosos para el éxito de las empresas. Sin embargo, para que este conocimiento realmente impulse la innovación y el crecimiento, es esencial que no se limite a unos pocos empleados. Una cultura de conocimiento compartido puede transformar la forma en que trabaja tu empresa, creando un entorno en el que el intercambio de ideas e información se vuelve natural y estratégico para todos.

¿Qué es una cultura del conocimiento compartido?

Una cultura de conocimiento compartido consiste en fomentar un entorno en el que la información, las habilidades y las experiencias fluyan de forma natural entre equipos y departamentos. Es una práctica intencional de intercambio de conocimientos, en la que empleados de diferentes áreas o con diferentes niveles de experiencia contribuyen, promoviendo una valiosa retención de conocimientos que puede ser fundamental para la continuidad y el crecimiento de la empresa.

En una sólida cultura de conocimiento compartido, los profesionales no solo absorben información, sino que la comparten activamente, lo que permite a sus equipos desarrollar habilidades, innovar y tomar decisiones más informadas. Esto evita que la información crucial se aisle y se pierda, y crea un entorno de aprendizaje continuo.

¿Cómo puede beneficiar el conocimiento compartido a mi empresa?

El conocimiento compartido aporta importantes beneficios a la empresa, como el aumento de la productividad, ya que el equipo trabaja de forma más integrada y ágil. También fortalece la retención del talento, ya que crea un entorno en el que los empleados se sienten valorados y empoderados. Además, el intercambio continuo de conocimientos impulsa la innovación, al permitir que surjan nuevas ideas de forma colaborativa, y protege a la empresa frente a las interrupciones causadas por la rotación, asegurando la continuidad de los proyectos.

¿Cómo podemos medir la efectividad del conocimiento compartido?

La efectividad del conocimiento compartido se puede medir monitoreando el compromiso de los empleados con el contenido, recopilando comentarios sobre la aplicabilidad del conocimiento en el trabajo. La evaluación de las mejoras en la productividad y el seguimiento del impacto en las tareas diarias también son indicadores importantes. El uso de métricas de satisfacción y productividad ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora en el proceso de intercambio de conocimientos.



Es importante conocer aquellos comportamientos que nos están limitando a la hora de establecer una cultura de conocimiento compartido en nuestra empresa, para poner en marcha una estrategia que nos permita disfrutar de todas las ventajas que nos proporciona el fomento de un entorno de conocimiento compartido.

La importancia del reconocimiento profesional para el compromiso del equipo



Reconocer el buen trabajo de un colaborador puede parecer sencillo, pero este gesto tiene un profundo impacto en la motivación y los resultados de un equipo. En el campo de la psicología organizacional, el reconocimiento profesional se señala como uno de los principales factores para promover el compromiso, la productividad y el bienestar en el entorno corporativo.

¿Qué es el reconocimiento profesional?

Es la valoración de las actitudes, los comportamientos y los resultados positivos demostrados por los empleados en el entorno laboral. Puede adoptar diferentes formas: elogios verbales, premios, ascensos, comentarios positivos o incluso simples agradecimientos públicos.

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, el reconocimiento actúa como un refuerzo positivo, contribuyendo a la repetición de los comportamientos deseados. Cuando las personas sienten que su esfuerzo es percibido y valorado, hay una mayor propensión a comprometerse con los objetivos de la organización.

¿Cómo influye el reconocimiento en el compromiso del equipo?

Las investigaciones muestran que los equipos que reciben reconocimiento frecuente están más comprometidos, son más productivos y colaborativos. Según el informe «State of the Global Workplace», publicado por Gallup en 2023, los empleados que afirman haber recibido reconocimiento por un buen trabajo en los últimos siete días tienen más posibilidades de sentirse comprometidos con el entorno laboral. La investigación reveló que:

Los profesionales que se sienten reconocidos son cuatro veces más propensos a estar comprometidos y cinco veces más propensos a permanecer en la empresa.

Esto se debe a que el reconocimiento:

MEX
01



Satisface las necesidades psicológicas básicas: como el sentido de pertenencia, la autoestima y el propósito.



Reduce la rotación: los empleados que se sienten valorados son menos propensos a buscar otras oportunidades.



Estimula la autonomía y el protagonismo: el profesional se siente más seguro para tomar decisiones e innovar.



MEX
07



Mejora el clima organizacional: los entornos en los que existe reconocimiento tienden a ser más saludables emocionalmente.



En la práctica, el reconocimiento se convierte en un antídoto contra la apatía y la falta de compromiso, dos grandes retos en las empresas contemporáneas.

Formas eficaces de aplicar el reconocimiento en el entorno laboral

El reconocimiento no siempre tiene que estar vinculado a recompensas económicas. Algunas formas sencillas y eficaces son:



Feedback positivo frecuente: valore el esfuerzo, no solo los resultados.



Celebrar los pequeños logros: los objetivos parciales alcanzados merecen visibilidad.



Reconocimiento entre compañeros: animar al equipo a reconocer el talento de los demás.



Promociones y oportunidades de crecimiento: cuando están bien estructuradas, también son formas de reconocimiento.



Espacios de visibilidad interna: cuadros de empleados del mes, boletines informativos, murales digitales.

El secreto está en la autenticidad. El reconocimiento debe ser sincero, específico y estar alineado con los valores de la empresa.



El papel del liderazgo en el reconocimiento profesional

El liderazgo es una pieza clave en la construcción de una cultura de reconocimiento. Un líder atento a las necesidades emocionales del equipo es capaz de identificar y valorar los esfuerzos individuales y colectivos con mayor asertividad.

En psicología organizacional, se habla mucho del liderazgo transformacional, aquel que inspira, motiva y reconoce continuamente a los miembros del equipo. Este tipo de liderazgo no solo eleva los niveles de compromiso, sino que también mejora el rendimiento y la alineación con la misión de la empresa.

Reconocimiento, salud mental y retención de talentos

El reconocimiento profesional también está relacionado con la salud mental. En un entorno en el que los empleados se sienten ignorados o subestimados, es común que aparezcan síntomas como estrés, ansiedad, sensación de inutilidad y agotamiento.



Por otro lado, los equipos que reciben reconocimiento con frecuencia tienden a mostrar resiliencia emocional, mayor satisfacción con el trabajo y relaciones interpersonales más saludables. Esto influye directamente en la retención del talento, otro gran desafío actual.

Las amistades que nacen en el trabajo: vínculos que potencian nuestra vida profesional y personal

Quienes venimos hablando hace tiempo sobre un liderazgo más humano, consciente y compasivo sabemos que las organizaciones son mucho más que estructuras y resultados. Son, sobre todo, redes de vínculos. Espacios donde, además de compartir proyectos y desafíos, compartimos horas, emociones, frustraciones, sueños y, muchas veces, hasta silencios.

Por eso, no sorprende que en muchos casos surjan amistades que trascienden lo laboral. Relaciones que se nutren del trabajo cotidiano y que se convierten en espacios de apoyo mutuo, aprendizaje y crecimiento.

Estas amistades no son menores ni accesorias. Son vínculos que nos sostienen en los momentos difíciles, que celebran con nosotros los logros y que, incluso, nos ayudan a ver aquello que a veces no queremos ver. Amistades que nos impulsan a ser mejores personas y, por ende, mejores profesionales.

En un entorno donde la competencia, la urgencia y la eficiencia parecen marcar la agenda, no deberíamos subestimar el poder transformador de los lazos humanos. Los vínculos de confianza, el sentido de pertenencia, la complicidad, y hasta la risa compartida en medio de una jornada tensa, son los ingredientes invisibles que construyen culturas organizacionales más sanas y resilientes.

Cuando confiamos en quienes trabajan a nuestro lado, cuando sentimos que somos vistos y valorados no solo por lo que hacemos, sino por quienes somos, algo cambia. El trabajo deja de ser un espacio meramente productivo para convertirse en un lugar de encuentro, de propósito y de crecimiento. Y eso se traduce en mejores resultados, pero, sobre todo, en mejores personas.

Si queremos construir organizaciones más humanas, no es un detalle menor cultivar estos vínculos. Fomentar espacios de encuentro, promover la empatía, el diálogo, y también permitir que aflore lo genuino, lo emocional y lo auténtico en nuestras relaciones laborales.

Las amistades en el trabajo nos recuerdan algo esencial: que, al final del día, no trabajamos solo para cumplir metas. Trabajamos para construir algo juntos. Y ese juntos es, quizás, el mayor valor que podemos crear.

Es apropiado que pongamos foco en la importancia de las amistades dentro de los espacios laborales. Porque muchas veces, lo mejor que te puede pasar en el trabajo es encontrar a alguien con quien compartir mucho más que el trabajo.



APRENDER NUNCA PASA DE MODA



A lo largo de la CDMX se instarán festivales futboleros por el Mundial 2026. En total habrá 18 de estos eventos los cuales tendrán entrada gratuita y pantallas gigantes para ver los partidos.

En conferencia de prensa, autoridades de la Ciudad de México detallaron que la mayoría de estos festivales estarán activos solo durante partidos importantes; sin embargo, siete de ellos permanecerán todo el mundial y transmitirán todos los juegos de esta competencia deportiva.

Además, en cada festival habrá actividades artísticas, culturales y deportivas como conciertos, proyecciones de cine, caravanas futboleras y concursos de penaltis y dominadas. Por supuesto no faltarán las cascaritas.

Además, se instalará una exhibición de 100 ajolotes monumentales elaboradas por distintos artistas y colectivos de la Ciudad de México. Las piezas estarán repartidas en todos los festivales.



Además, se tiene previsto instalar un festival en el Deportivo Hermanos Galeana, pero esta ubicación está por confirmar.

Cabe mencionar que en Zócalo se instalará el FIFA Fan Festival, evento que tendrá una pantalla de 500 metros cuadrados para ver el Mundial 2026. La entrada será gratuita, pero se necesitará registro previo.



Porque el mundial es más que fútbol: es cultura, historia e identidad.

JUNIO
2026

SOCIEDAD COOPERATIVA CONTIGO EN CADA PASO



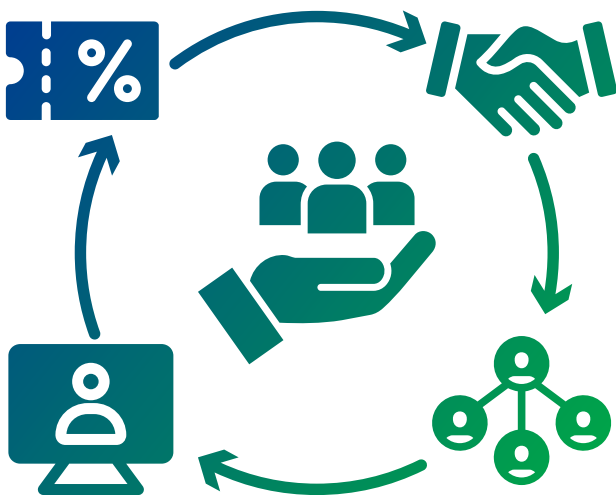
**SOCIEDAD
COOPERATIVA**



Uno de los principios fundamentales del modelo cooperativo es la cooperación entre cooperativas, el cual promueve que distintas organizaciones trabajen en conjunto, compartan esfuerzos y construyan alianzas que fortalezcan el bienestar de sus comunidades.

**El cooperativismo demuestra
que crecer juntos siempre
genera un mayor
impacto.**

Nuestra organización, Sociedad Cooperativa es ejemplo de ello, al ser el resultado de dos cooperativas que trabajan en conjunto con un mismo propósito: **impulsar el desarrollo, ejecución y expansión de las actividades económicas de cada uno de nuestros socios.**



Cuando las cooperativas colaboran entre sí, no solo suman recursos y experiencias, también generan oportunidades, impulsan el desarrollo social y crean beneficios que llegan a más personas.

Actualmente, somos una comunidad de más de 500 socios, a quienes buscamos apoyar y contribuir a mejorar su calidad de vida mediante beneficios, convenios, capacitaciones y espacios de desarrollo personal y profesional. Todo ello bajo una estructura basada en la economía social, y el comercio justo, donde las personas y el bienestar colectivo son el centro de cada acción.



Porque cuando trabajamos en conjunto, no solo construimos mejores oportunidades, también fortalecemos comunidades y transformamos vidas.

Entra y conoce más acerca de tu cooperativa: sociedadcooperativa.mx



Hazlo Simple



Cómo usar WhatsApp de forma más útil y sin complicaciones

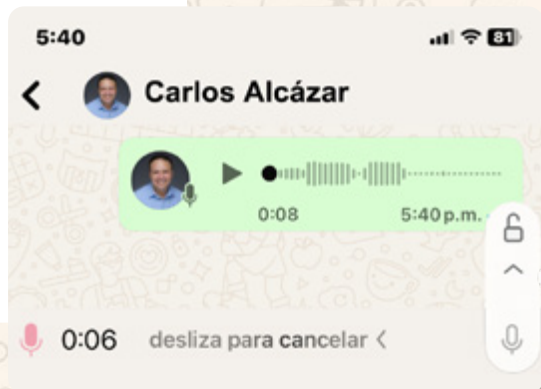
WhatsApp puede ser mucho más que enviar mensajes. Con estos pasos sencillos, puedes organizar mejor tu comunicación, ahorrar tiempo y mantenerte más conectado.

1. Enviar una nota de voz en WhatsApp

Abre el chat
Mantén presionado el micrófono
Habla tu mensaje

Suelta el botón para enviarlo

¡Listo! Tu nota de voz se enviará automáticamente



2. Enviar una nota de video en WhatsApp

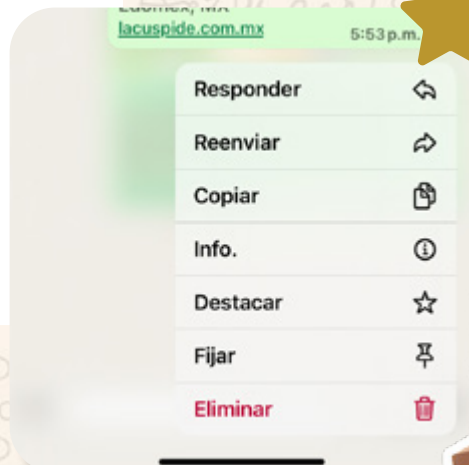
Abre el chat
Toca el ícono de cámara junto al micrófono
Mantén presionado el botón para grabar
Suelta el botón para enviar



3. ¿Cómo fijar un mensaje en WhatsApp?

¿Mantén presionado el mensaje
Toca los tres puntos o la opción Fijar

Selecciona Fijar mensaje
¡Listo! El mensaje quedará visible en la parte superior del chat



No necesitas usar todo al mismo tiempo. Empieza con una función hoy y verás cómo WhatsApp puede ser una herramienta más útil, cercana y sencilla.





**SOCIEDAD
COOPERATIVA**

**El apoyo al trabajador
independiente**



@sociedadcooperativa5138



cooperativasociedad

sociedadcooperativa.mx