

EN EL SIGLO XXI ES CLARA LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN
EQUIPO EN COLOMBIA



HANS CAMILO MONDRAGÓN MONDRAGÓN

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, D.C., ABRIL 2016

EN EL SIGLO XXI ES CLARA LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN COLOMBIA

Hans Camilo Mondragón Mondragón

Resumen

A nivel mundial es fundamental el desarrollo y evolución de los países ya que estos cambios influyen en toda la humanidad de manera positiva; en el siglo XXI Colombia es un país que ha demostrado al mundo una evolución significativa a nivel organizacional y se considera que el principio fundamental para lograr estos objetivos es el “trabajo en equipo”.

Muchas de las organizaciones Colombianas han adoptado metodologías para el desarrollo de su trabajo en equipo, logrando optimizar y potenciar su desempeño, el objetivo es analizar cómo ha sido tomado el concepto de trabajo en equipo desde sus diferentes perspectivas y cuáles son los beneficios obtenidos a nivel organizacional.

Palabras clave: Trabajo en equipo, motivación, Colombia, integración, objetivos.

Introducción

La investigación se enfoca en resaltar cual es la importancia del “trabajo en equipo” en Colombia, como se han ido adoptando sus conceptos, de qué forma se implementaron en las organizaciones, cuáles han sido sus beneficios de tal forma que puedan generar interés por parte de las empresas que no lo aplican aun, y tomar esta metodología como uno de los objetivos más importantes a nivel organizacional.

Principalmente se analizara su contexto histórico como también conocer los conceptos planteados por las personas de mayor influencia en el tema de trabajo en equipo, profundizando como se han ido implementando en las organizaciones de mayor renombre, posteriormente observar la influencia que han tenido estas organizaciones multinacionales en Colombia y finalmente resaltar como las empresas Colombianas han adoptado estas ideologías y cuales han sido sus beneficios.

El desarrollo de la investigación se enfocara en los cambios más influyentes en el siglo XXI, como han influenciado en Latinoamérica y finalmente en Colombia.

Trabajo en Equipo en Colombia

La historia del trabajo en equipo se remonta a comienzos de la civilización donde los seres humanos se organizan de tal forma que pueden lograr objetivos que para una sola persona son inalcanzables, principalmente los objetivos comunes van enfocados en complacer las demandas de los clientes, de esta manera se van creando organizaciones y empresas que buscar suplir estas necesidades las cuales se conforman por grupos de personas que a su vez se organizan como “equipos de trabajo”; en este punto es fundamental conocer las definiciones de grupo de trabajo y trabajo en equipo para identificar claramente las diferencias.

Los grupos de trabajo es cuando se cuenta con un personas que se colaboran entre sí pero que no tienen un función organizada definida, aunque tengan un objetivo común, se puede suponer que se cuenta con relaciones previas entre los miembros del grupo y un conocimiento mutuo (Van-Der Hostadt Román & Gómez Gras, 2006).

El equipo de trabajo está definido como un grupo conformado por individuos que cumplen con objetivos designados, donde se resalta una comunicación eficaz, cada miembro cuenta con la libertad que requiere para ejecutar sus tareas alineadas con los objetivos, cuenta con preparación permanente en dos puntos fundamentales, las capacidades técnicas y como en las capacidades como equipo (Topchick, 2008).

Con base en lo anterior los conceptos pueden ser similares y pueden tener características comunes, y de igual forma se presentan características diferentes que marcan la pauta entre estos conceptos y permite resaltar las ventajas del “trabajo en equipo”.

Cabe resaltar que a partir del concepto de equipo de trabajo se plantean cuatro (4) modelos de equipo de trabajo que son: El grupo de trabajo, el equipo en desarrollo, el equipo participativo y finalmente el equipo autónomo (Topchick, 2008).

De acuerdo a lo anterior los equipos de trabajo son actualmente parte fundamental de las organizaciones y reconocidos autores han hecho investigaciones que permiten conceptualizar y desarrollar estrategias que permiten potencializar el trabajo en equipo y de igual forma las organizaciones, entre este grupo de personas se pueden resaltar:

Henri Fayol es uno de los hombres más reconocidos en el enfoque de la administración, entre su aportes se pueden destacar, la universalidad de la administración, definición de áreas funcionales, el modelo del proceso administrativo, los catorce (14) principios administrativos dentro de los cuales se plantea el “espíritu de equipo”, el perfil de la administración y finalmente la importancia de la administración.

Harold Koontz es uno de los precursores de la administración neoclásica, donde define la administración como la dirección de un organismo social con efectividad de tal

forma que se alcancen los objetivos propuestos, debe estar soportada por la habilidad de guiar a los miembros de la organización (Muñoz, 2013).

De igual forma recalca que la administración se fundamenta en el proceso de definir una estrategia que permita mantener un ambiente de tal forma que permita que los miembros de la organización, trabajen conjuntamente en equipos y de esta forma se logran los objetivos que se han planteado (Muñoz, 2013).

Cyril O'Donnell su enfoque principal es el de los objetivos y resultados que se deben alcanzar dentro de la organización, en la que también se resalta la habilidad de dirigir a los miembros de la organización, es parte del enfoque neoclásico de la administración, la empresa Hughes Aircraft se apoyó en el doctor O'Donnell para la gestión de temas operacionales de igual forma lo hizo el gobierno de Jamaica.

Peter F Drucker demostró un gran interés por la importancia de los miembros de las organizaciones que trabajan más con sus mentes que con sus manos, resaltando la habilidad de algunas personas de aprender más de lo que sus superiores conocen en ciertos temas relacionados con la actividad de la empresa, resalto la influencia de las nuevas tecnologías en las organizaciones, apoyo firmemente a las organizaciones sin ánimo de lucro recordando la importancia de la alta calidad, la educación entrenamiento y desarrollo de la administración para optimizar al máximo el trabajo en equipo (PREZI - APORTES DE PETER DRUCKER, 2014).

George Elton Mayo sus estudios se enfocaron en los efectos psicológicos que pueden producir los factores del trabajo de las personas y la relación con la producción, uno de sus

mayores aportes fue demostrar que se debe escuchar y considerar a los trabajadores para que se pueda lograr su plena cooperación para alcanzar los objetivos planteados.

Experimento de Hawthorne, George Elton en 1927 realizo un experimento en la Western Electric Company, teniendo como objetivo determinar el grado de relación entre la satisfacción del individuo y la eficiencia de la producción (Vélaz, 2012).

David Tranfield es una persona que se ha centrado en la gestión del cambio estratégico en las organizaciones, ha hecho consultorías alrededor de 30 años a gerentes y a equipos de gestión, formando parte del desarrollo de estrategias de cambio con éxito, es miembro del instituto Sunningdale y la Brithis Academy of Management, uno de sus artículos más reconocidos es: “Teamworking: redesigning the organization for manufacturing improvements”.

Ahora bien el trabajo en equipo posee ventajas que hacen que esta práctica sea más atractiva como metodología dentro de las organizaciones, permitiendo un mejor desempeño y optimización de los resultados dentro de estas ventajas se pueden resaltar las siguientes:

- Aumentar el nivel de productividad
- Desarrolla una comunicación más eficaz
- Se logra un mayor compromiso por parte de los integrantes para el cumplimiento de los objetivos.
- La coordinación se hace más eficiente.
- Fortalece la integración de los miembros del equipo de trabajo
- Alcance de objetivos complejos con mayor eficacia.
- Mejora significativamente el clima laboral.

- Se desarrolla adaptabilidad y flexibilidad para afrontar nuevos retos.
- Se logra que cada miembro del equipo se involucre en todo el proceso.
- Adaptabilidad a nuevas ideas.

Toda metodología tiene sus puntos débiles que en este caso se relacionaran como desventajas, pueden ser oportunidades de mejora recordando que una característica clave es la flexibilidad y adaptación a nuevas situaciones.

- El trabajo en equipo exige se esté constantemente tomando decisiones.
- Utilizar mucho tiempo para realizar reuniones donde se buscan soluciones y acciones que ocasionen retrasan la acción.
- Se generan constantes inconformismos por los integrantes del equipo para aceptar soluciones.
- La responsabilidad se distribuye y se puede presentar fallas que generen inconformidad en el grupo.

El tener claro estas ventajas y desventajas permiten por parte de la administración visualizar de una manera más clara los beneficios y debilidades que se pueden lograr y tomar la decisión de implementar esta metodología (Koener, 1998).

Teniendo en cuenta los conceptos ventajas y desventajas sin duda las empresas en Colombia han cambiado su visión al respecto al trabajo en equipo principalmente por que han identificado que esta metodología genera beneficios en ambas direcciones, a nivel organizacional y al individuo, (Palacios, 2014) afirma:.. “han detectado que al estar en un ambiente de armonía, compañerismo, respeto y con la libertad de opinión el trabajo ha sido

más eficaz, considerándolo como uno de los valores fundamentales que con llevan a producir buenos resultados y un mejor desempeño”.

A pesar de conocer estos beneficios algunas empresas tiene su visión en las ganancias, ventas y utilidades dejando a un lado los integrantes de la organización sus motivaciones y requerimientos, es importante tener claro que el equipo de trabajo son las personas que dan movimiento a la organización y su bienestar se refleja de igual forma en los resultados.

Lo principal para que se logre motivar a las empresas a fortalecer el trabajo en equipo es contar con líderes que tengan esa convicción y valoren esta metodología, se debe demostrar que los resultados se pueden optimizar y lograr un beneficio a nivel individual, organizacional y social.

Una de las ideas clave es motivar la transformación de la cultura de trabajo dentro de la organización, este factor se puede desarrollar de manera progresiva y es importante tener claro que se requieren, destrezas, aptitudes y competencias profesionales de los miembros del equipo de trabajo, de esta forma se motiva la transformación a nivel organizacional (Perrenoud, 1996)

Ahora el trabajo en equipo en Colombia según su actividad es la manera de describir el tipo de empresa, número de empleados y ubicación geográfica, de esta manera se facilita el análisis del trabajo en equipo en Colombia. Para caso es específico se analizara las del sector de producción es decir las del sector de manufacturero (Ardila Soto & Gómez Chiñas, 2005).

Con base a la investigación realizada por Víctor Manuel Ardila Soto y Carlos Gómez Chiñas (Ardila Soto & Gómez Chiñas, 2005), se logró identificar en Colombia que es claro

a nivel manufacturero la importancia del trabajo en equipo bien aplicado ya que constituye una herramienta estratégica que permite lograr objetivos específicamente con los miembros del equipo de carácter motivacional y fortalece la integración, según la investigación la mayoría de los gerentes afirmaron que su organización trabajaban en equipo, y al confrontar con los resultados de la investigación el concepto es ambiguo y en la mente de los líderes si se está haciendo pero realmente no es así, el nivel de concordancia con los conceptos está por debajo del 35% comparando con cada planteamiento realizado por los expertos. Cambiando el enfoque con base a las ciudades, se concluye que Bogotá y Bucaramanga es donde se resalta un mayor equilibrio entre las variables analizadas por otra parte Barranquilla y Medellín son donde se presenta mayor confusión (Ardila Soto & Gómez Chiñas, 2005).

Finalmente teniendo de referencia empresas de cien a más empleados en Colombia demuestran tener más de cinco (5) equipos formalmente consolidados, es decir que el 13.3% de las empresas están trabajando en equipo (Ardila Soto & Gómez Chiñas, 2005).

Conclusiones

El trabajo en equipo es una metodología que bien aplicada brinda bienestar en diferentes niveles, principalmente al individuo y desde este punto se transmite a la organización que a su vez repercute en la sociedad.

El tener claras las ventajas y desventajas permite visualizar cuales son los beneficios y retos a superar cuando se tome la decisión de trabajar en equipo dentro de la organización, y adicional a esto se suma la preocupación por las ganancias ventas y utilidades sin dejar de lado a los integrantes de la organización; estos son puntos que se requieren superar para lograr motivar a las empresas a que implementen realmente el trabajo en equipo.

Actualmente se cuenta con varios puntos de vista del concepto del trabajo de equipo y dependiendo de la percepción por parte de los directivos de las empresas es como se implementan, y por esta razón en Colombia el porcentaje de empresas que realmente lo aplican es muy bajo, de acuerdo a la investigación hecha sobre Trabajo en equipo: el caso colombiano, solo el 13,3% de las empresas involucradas lo aplican, esto evidencia que aun en Colombia no se tiene clara la importancia del trabajo en equipo.

Es importante que se fomente en los futuros líderes la importancia de este concepto, el cómo implementarlo y motivar a las empresas a implementarlo, de esta forma se fomenta el desarrollo y bienestar para el país.

Referencias

Agosin, M., Machado, R., & Nasal, P. (2004). *Pequeñas Economías, Grandes Desafíos : Políticas Económicas para el Desarrollo en Centroamérica*. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank. Recuperado el 20 de febrero de 2016, de <http://ezproxy.umng.edu.co:2122/lib/umng/detail.action?docID=10089784>

Ardila Soto, V. M., & Gómez Chiñas, C. (04 de septiembre de 2005). *redalyc.org - Trabajo en equipo: el caso colombiano*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41304307>

Briola, M. (s.f.). *econ.uba.ar - EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN*. Obtenido de http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/trabajos_XV_archivos/Briola-

%20EL%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN
%20LA%20ORGANIZACION.pdf

Calderón Hernández, G., & Castaño Duque, G. A. (2005). *INVESTIGACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN AMÉRICA LATINA*. Manizales: U. Nacional de Colombia.

Obtenido de

https://books.google.com.co/books?id=N112My4B7h8C&pg=PA192&dq=Antecedentes+sobre+el+trabajo+en+equipo&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Antecedentes%20sobre%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false

EL TIEMPO. (26 de mayo de 1995). *ELTIEMPO-UN EJEMPLO CONCRETO DE TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-332931>

Koener, A. (1998). *GÉSTION EFICAZ DEL TRABAJO EN EQUIPO*. Madrid: DÍAZ DE SANTOS, S.A.

Losada S., V. J. (1 de enero de 2010). *ENSCOhost-Trabajo en equipo: paradojas, cooperación y crisis mundial*. Obtenido de

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=17f589a3-6337-4ac5-a9a3-3a9155edf52b%40sessionmgr198&vid=17&hid=125>

Muñoz, M. (18 de agosto de 2013). *PREZI - Harold Koontz*. Obtenido de <https://prezi.com/b7wiskxi4gvy/harold-koontz/>

Palacios, L. J. (25 de Noviembre de 2014). *gestiopolis - Trabajo en equipo para la motivación laboral*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-para-la-motivacion-laboral/>

Perrenoud, P. (septiembre de 1996). *Colombia Aprende -Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación- Trabajo en Equipo*. Obtenido de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_9.pdf

Posada Bernal, R. (s.f.). *Repository.lasallista.edu.co - La Investigacion en Administracion en Colombia*. Obtenido de <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/122/1/5.%2067-82.pdf>

PREZI - *APORTES DE PETER DRUCKER*. (2 de diciembre de 2014). Obtenido de <https://prezi.com/hjvdbsboulea/aportes-de-peter-drucker/>

Topchick, G. S. (2008). *Gerente por Primera Vez: Cómo Desarrollar a su Equipo*. Nashville: Grupo Nelson. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=BYpx20EFIKAC&pg=PT12&dq=definicion+trabajo+en+equipo&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjJ0oKERqDLAhVBXB4KHQcCB-kQ6AEIKjAC#v=onepage&q=definicion%20trabajo%20en%20equipo&f=false>

TORO SUAREZ, L. Y. (mayo de 2015). <http://repository.unimilitar.edu.co/>. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>

Valdez Gutiérrez, E. C. (01 de octubre de 2006). *ENSCOhost-TRABAJO EN EQUIPO ¿CUÁL ES LA CLAVE PARA LOGRAR EQUIPOS FUNCIONALES?* Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=17f589a3-6337-4ac5-a9a3-3a9155edf52b%40sessionmgr198&vid=15&hid=125>

Van-Der Hostadt Román, C. J., & Gómez Gras, J. M. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Dias de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=D-tKfWrsJ4EC&pg=PA298&dq=grupo+de+trabajo+definicion&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjvnez2qaDLAhUGmR4KHVM1BYYQ6AEIHjAA#v=onepage&q=grupo%20de%20trabajo%20definicion&f=false>

Vélaz, I. (28 de mayo de 2012). *Assentire - Conclusiones de los experimentos de Hawthorne*. Obtenido de <http://s3a2.me/2012/05/28/conclusiones-de-los-experimentos-de-hawthorne/>

Velázquez Valadez, G., Montejano Luna, J. A., & Campuzano, H. A. (10 de marzo de 2015). *EBSCOhost - Trascendencia del perfil del líder en la gestión y dirección de los equipos de trabajo en las organizaciones mexicanas*. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=17f589a3-6337-4ac5-a9a3-3a9155edf52b%40sessionmgr198&vid=5&hid=125>