



EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA ORGANIZACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL
TEAMWORK AND ORGANIZATION IN THE EMPLOYMENT CONTEXT

Autores

Ariana Paulina Ariadel Mayanquer*¹

Trabajadora social

Adriana Diocelin Ariadel Samaniego¹

Trabajadora social

Elmina Matilde Rivadeneira Rodríguez²

Docente investigadora en la UNAE

elmina@hotmail.com

Universidad Técnica de Machala¹

Universidad Nacional de Educación²

Categoría de trabajos:

Trabajo de investigación () experiencia profesional (x); experiencia docente (x)

Línea temática a la que contribuye:	2. Institucionalización de la democracia y la participación ciudadana con cohesión social
--	---

EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA ORGANIZACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL

TEAMWORK AND ORGANIZATION IN THE EMPLOYMENT CONTEXTO LABORAL CONTEXT

Resumen: El presente trabajo pretende caracterizar el conflicto como nudo crítico para el desarrollo del trabajo en equipo, el mismo que se presenta constantemente como algo normal de los integrantes ya que la toma de decisiones, el intercambio de ideas y la falta de liderazgo siempre van a ocasionar discrepancia porque todos tienen diferentes puntos de vista para la interpretación de un tema determinado. La importancia de los roles que desempeñan dentro del equipo, las conductas verbales manifestadas a lo largo de la interacción, el desempeño y la percepción individual de la madurez grupal juegan un papel importante para determinar la existencia de dificultades en su desempeño. La responsabilidad de los miembros que la conforman es vital para un mejor funcionamiento, donde todos pongan en prácticas sus valores éticos, creando un ambiente de credibilidad ante las actividades que se planteen, además es necesario que se cumplan con las reglas y normas que se crean dentro del equipo de trabajo para que exista una buena relación y ante todo respeto sobre las decisiones que se tomen. Por último en la actualidad organizarse en equipo si existe una buena comunicación, un buen liderazgo, competencia entre los integrantes, se lograra resultados eficaces y eficientes **Palabras clave:** Conflicto, desarrollo, crisis.

Abstract: This paper aims to characterize the conflict as critical to the development of teamwork knot, the same that is constantly presented as normal members as decisionmaking, exchange of ideas and lack of leadership will always cause discrepancy because they all have different views on the interpretation of a particular topic. The importance of the roles within the team, verbal behavior expressed throughout the interaction, performance and individual perception of group maturity play an important role in determining the existence of difficulties in their performance. The responsibility of the members who make up is vital for better performance, where everyone put into practice ethical values, creating an atmosphere of credibility with the activities that arise, it is also necessary to comply with the rules and regulations that are created within the team so that there is a good relationship and above all respect for the decisions taken. Finally today organized a team if there is good communication, good leadership, competition among members, effective and efficient results are achieved **Keywords:** Conflict, development, crises

Introducción

En la actualidad trabajar en equipos es algo esencial dentro de una empresa, organización, la educación etc. El funcionamiento de estos equipos permite el desarrollo del mismo donde todos vayan encaminados a cumplir los mismos objetivos, estrategias e ideas plantadas para el buen funcionamiento y eficacia tanto de las personas que lo integran como el del equipo de trabajo.

La responsabilidad de los miembros que la conforman es vital para un mejor funcionamiento, creando un ambiente de credibilidad ante las actividades que se planteen, además es necesario que se cumplan con las normas y reglas que se crean dentro del equipo de trabajo para que haya una buena relación y ante todo respeto sobre las decisiones que se tomen entre todos.

El clima o ambiente laboral influye mucho en la forma de relacionarse con las personas y de cumplir con el tipo de trabajo que estemos realizando. Si el ambiente es tenso va a ocasionar dificultades, malos entendidos pero si existe armonía y una buena comunicación podrán cumplir con éxito lo que se ha establecido dentro del equipo de trabajo. Además es importante que exista un líder que lleve el control del equipo para que pueda coordinar las ideas, criterios, opiniones y pueda ser el vocero de las cosas que están pasando en el equipo. El líder es aquel que implemente estrategias para un buen desarrollo y busca constantemente una relación interpersonal entre los miembros para poder cumplir los intereses del equipo de trabajo.

Por último en la actualidad organizarse en equipo es importante cuando existe una buena comunicación, un buen liderazgo, competencia entre los integrantes, se lograrán resultados eficaces, eficientes y por lo tanto un alto desempeño conceptual, procedimental y actitudinal.

Desarrollo

Del trabajo en equipo a la competencia de trabajo en equipo

A lo largo de la investigación hemos identificado lo que es el equipo de trabajo los conflictos que se pueden dar dentro del mismo, en si sobre el clima laboral; es aquel que juega un papel importante para la adaptación de las personas que lo integran, pero no ha sido común hablar sobre ¿cuáles son las competencias de trabajo en equipo?, pues bien

como lo hemos explicado las competencias son las capacidades, habilidades, destrezas, actitudes entre otros que tiene las personas para desenvolverse dentro de un trabajo; y si las relacionamos dentro de un equipo de trabajo están deben formar parte de sus actividades cotidianas. El éxito del trabajo en equipo está en saber hacer, saber estar y saber ser de esta manera lograremos ser competentes ante los demás (Echeverría, Isus, Sarasola y Blázquez, 1996).

En el momento que hablamos sobre el desempeño en equipos de trabajo nos referimos a una compleja interacción entre las personas que lo integran, donde van a dar a conocer sus propios conocimientos, sus experiencias, tienen la posibilidad de articularse con las experiencias y conocimientos de otras personas, de esta manera vamos a trabajar con efectividad.

Hay que tener en cuenta que en el desempeño de trabajo vamos a referirnos a la interdependencia es decir reconocer que los conocimientos, destrezas y habilidades de otras personas son esenciales para la construcción de nuevos conocimientos y poder alcanzar los objetivos propuestos para un bien común. La interacción es que todos cumplan los roles propuestos dentro del equipo de trabajo y todos puedan aportar con ideas permitan mejorar el desempeño y la identidad de los valores que tenemos y darlo a conocer al equipo de trabajo y así todos aprendan a respetar nuestra forma de ser (Fainstein, 1999).

La productividad incrementa de acuerdo al buen desempeño que se dé, lo que facilita que el trabajo en equipo sea factible y exista una competitividad, la madurez es esencial para un trabajo eficaz debido a que vamos a ver una evolución en la personalidad, de sus formas de relacionarse con los demás, en el desempeño, conocimiento que va hacer que el clima laboral sea armonioso para los que trabajan.

De acuerdo con Estrada (2011) el desempeño en los equipos de trabajo está direccionadas hoy en día a un avance hacia la excelencia tanto para las organizaciones de los equipos como en la economía y la sociedad. La ética profesional es muy importante para tener éxito en nuestro trabajo a nivel personal y mucho más dentro del equipo ya que esa es una de la claves para llegar a un desarrollo, la prosperidad económica, emocional entre otras.

Los equipos de trabajo no nacen solos, se dan a partir de que todos vayan encaminados a un mismo sistema, donde haya reciprocidad en las acciones que cada uno genere, obviamente las acciones deben de ser positivas dentro de las personas ya que se trata de que las competencias de cada persona, lo integra y se convierta en un equipo eficiente y eficaz donde se dé un desarrollo que beneficie al lugar donde se labora al grupo y a nivel personal (Kozlowski & Ilgen 2006).

Equipo de trabajo de alto desempeño

Todo equipo de trabajo tiene su evidencia de todo aquello que logran, es decir los buenos resultados, los trabajos en equipos a realizarse requieren de múltiples habilidades, experiencia, estrategias, hoy en día se requiere que la sociedad aprenda a trabajar en equipo de tal manera que se logre procesar información y así generar conocimientos, entregar efectos positivos a la sociedad, a la familia, a los comunidades sociales. A diferencia de un grupo de trabajo, cuando nos referimos a un equipo de trabajo es algo más que un conjunto de individuos que trabajan bajo la misma dirección, bajo la coordinación de un líder, un equipo es un número de personas donde demuestras todas sus habilidades complementarias que se comprometen a llegar al objetivo cuyo cumplimiento debe ser responsable, los miembros individuales se relacionan entre sí, aceptan la dirección líder, depende de la interacción de los demás para desempeñar su propio trabajo, se visualizan del uno al otro para completar su misión y se fijan en el líder para proporcionar recursos, facilitarles la debida preparación y concentrándose en el resto de la organización, el equipo toma decisiones que reflejan al objetivo propuesto, de tal manera que el líder es la parte principal para direccionar a los integrantes a un solo fin, siempre y cuando esté dispuesto a emprender un logro eficaz (Senge,1996).

Estrategia organizacional

Para que un equipo de trabajo tenga buena organización, es importante enfocarse en la armonía necesaria para llegar a su propósito, es primordial la participación de un líder, el mismo que actúa como guía observador y puede ser interno o externo a la organización; el líder no cumple el papel de experto ni asume una actitud de jefe, él sabe que su deber es de un guía, orientador, asesor que participe en la interrelaciones del equipo, de tal manera que si es necesaria su ayuda, analiza e interpreta las ideas y concreta las acciones de los demás integrantes, es además quien asume estratégicamente y realiza modificaciones necesarias para la transformación de las interrelaciones, comportamientos y adaptarlos al trabajo colectivo (Stoner, Freeman & Gilbert 1996). El modelo organizacional facilitará una etapa avanzada para el equipo, este se da cuando todos los integrantes toman sus propias decisiones que tengan relación con el proceso y que cuenten con su debida corresponsabilidad, desde la predisposición hasta llegar a logros de todas

las acciones necesarias para alcanzar el objetivo final, apoyándose en la creatividad e innovación.

Conclusiones

En la actualidad el adecuado desempeño se ve reflejado por la producción de los miembros que forman parte un equipo, en donde las competencias conceptuales, procedimentales, actitudinales permiten cumplir con proyectos con pensamiento grupal; es decir la unión de diferentes opiniones conlleva a la solución de conflictos.

Es importante la designación de los roles de miembros del equipo de trabajo, en donde las fortalezas y las virtudes de cada uno de los miembros permiten reconocer que los seres humanos asumen el protagonismo cuando es escuchado por los demás con respecto, cuando ve reflejado sus aportaciones en un proyecto, cuando asume que tiene las posibilidades de ser responsable de la solución de conflictos y por lo tanto se reconoce sus fortaleza y virtudes, dando énfasis a la corrección de errores en forma colectiva. Reconocer que la interrelación de los diferentes criterios conlleva a una solución propositiva, bien argumentada apoyada en sustentos fiables.

Referencias

- Echeverría, B; Isus, S; Sarasola, L; y Blázquez, B, (1996) *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*.
- Estrada, S, (2011) *Desempeño en equipos de trabajo para organizaciones*. ISSN0122-1701. Disponible en internet: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84922625022>
- Fainstein, H, (1999) *Desempeño en equipos de trabajo para organizaciones cambiantes*
- Kozlowski, S; & Ilgen, D, (2006) *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*
- Senge, P, (1996) *Equipos de trabajo de alto desempeño*
- Stoner, J; Freeman, E; & Gilbert, D, (1996) *Estrategia organizacional orientada al logro de resultados desde el trabajo en equipo*