

Liderazgo y Trabajo en Equipo, Reflexiones Contemporáneas.

(Leadership and Teamwork, Contemporary Reflections)

Juan Manuel Chávez Escobedo, Heriberto Gerardo Martínez De León &

Raúl Dávila Garza

Resumen. El liderazgo es ese maravilloso tópico que tiene que ver con las personas en sociedad, influir en los demás, inspirar y guiar de la mejor manera a los demás a una meta compartida, en la actualidad no basta con llegar a la meta, también hay que disfrutar el viaje, es decir la forma de llegar, este humilde trabajo pretende propiciar la reflexión sobre este tema vinculado con el trabajo en equipo que acompaña al buen líder, a través de un artículo cualitativo y contemporáneo.

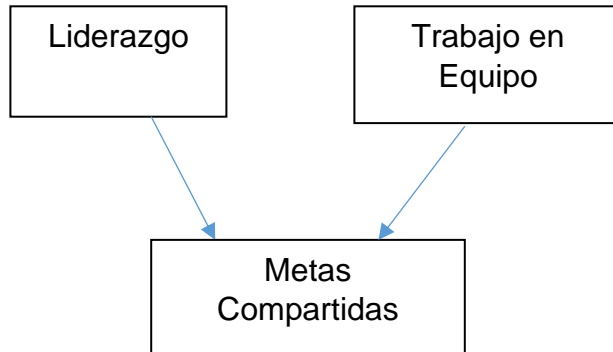
Palabras Clave. Liderazgo, Trabajo en Equipo, Organización.

Abstract. Leadership is that wonderful topic that has to do with people in society, influencing others, inspiring and guiding others in the best way to a shared goal, nowadays it is not enough to reach the goal, we must also enjoy the journey, that is, the way to get there, this humble work aims to encourage reflection on this topic linked to the teamwork that accompanies the good leader, through a qualitative and contemporary article.

Key Words. Leadership, Teamwork, Organization.

Introducción

El liderazgo ha estado presente en la vida del hombre desde nuestros ancestros, basta ver la organización de familias, en ellas existen líderes que ejercen su influencia sobre los demás miembros, el trabajo en equipo también va de la mano con ello, puesto que es el trabajo de 2 o más miembros con una meta común, sin embargo hoy se postula que el trabajo en equipo va más allá de solo realizar un trabajo entre 2 o más personas, se deben tener ciertas características positivas para decir que es trabajo en equipo, tales como las actitudes positivas, cooperación, empatía, comunicación asertiva entre otros.



Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en el grafico anterior el liderazgo y el trabajo en equipo deben fluir con metas compartidas dentro de una organización para que las acciones que se establezcan puedan producir frutos tangibles sostenidos en activos como la confianza, el compromiso y el conocimiento por mencionar algunos. Estos tópicos se aplican en diversos ámbitos, aquí se abordaran empresariales y familiares.

Método

Este trabajo está en el paradigma cualitativo, se utiliza análisis reflexivo, un cuestionario aplicado a 10 personas que laboran como catedráticos a nivel superior y en organizaciones empresariales, así mismo se registra observación de una familia de 7 miembros conocida de uno de los autores, así se analizaran los dos ámbitos (empresariales y familiares).

Desarrollo

El liderazgo “define a una **influencia** que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como **líder**”. (<https://definicion.de/liderazgo/>).

Las personas ejercemos en mayor o menor medida el liderazgo, en la familia, escuela, grupos de amigos, empresas y en la sociedad, ahora bien un líder debe presentar ciertas características tales como:

- Valores
- Conocimiento
- Empatía
- Resiliencia
- Desarrollo de Inteligencia Emocional, entre otros.

Los valores son la guía de principios que el líder debe de tener, debe pensar en los demás, un buen líder desea trascender en la vida.

Trascender es ayudar al otro a realizarse en plenitud consciente de que nuestra existencia y acciones han sido de utilidad a los demás para su progreso. Es en este principio que una persona deja una huella en la humanidad, en el prójimo, pues impulsa a otros a ser mejores, inspira, guía, motiva y de cierta forma trata de coadyuvar a conseguir bienestar en los demás, existen diversas teorías del liderazgo, sin embargo aquí se ilustraran las siguientes sólo como ejemplos:

Autoritario.- El Líder no confía plenamente en los seguidores, marca las directrices que habrán de seguir y no toma en cuenta a sus seguidores y sus opiniones por lo general, es totalitario y casi un tirano. (Cuando los empleados son negativos, no comprometidos, y pasivos se estimula este estilo como respuesta, aunque no es la única respuesta ni en muchos casos lo ideal).

Democrático.- Este estilo escucha a los seguidores, contempla un ambiente de dialogo y eventualmente alguna de las propuestas de los seguidores se pone en práctica, da confianza de proponer acciones a los seguidores, pero se mantiene la presencia del líder. (Este estilo es positivo y entrena a los seguidores para ser cada día mejor y poderles delegar acciones).

Déjalo ser.- Este estilo es un poco laxo, se deja en el seguidor confianza y que el grupo actúe, el líder solo da un visto bueno, pero deja en sus seguidores el trabajo y la mayoría de acciones. (Cuando existen seguidores proactivos, innovadores, responsables puede funcionar bien este estilo).

El conocimiento es básico para tener mayores probabilidades de éxito, pues como dice en la biblia: ¿A caso puede un ciego guiar a otro ciego? (Lucas 6, 39-42). Para ser un buen guía se debe de poner en práctica conocimiento, dar luz al otro y llevarlo al sendero del progreso.

La Empatía es la participación de una persona en los sentimientos de otra, es decir ponerse en sus zapatos, comprenderla y entender o al menos tratar para ver lo que el otro puede estar pasando, con ello se despierta la cooperación, la ayuda a salir adelante y si analizamos esto, se va dando la verdadera trascendencia de quien lo ejerce, de la mano va un liderazgo.

Resiliencia.- Es la capacidad de resistir, de salir adelante ante las distintas adversidades que se presentan en la vida, las personas con esta capacidad son ejemplo y sirven de guía a los demás generalmente, es decir son líderes, el líder debe “resistir” los embates que se le presentan de la mejor manera.

El desarrollo de la Inteligencia emocional es básico en el líder, ya que esto le permite gestionar y conocer sus emociones, desarrolla habilidades para entender lo que le sucede y tratar de entender a los demás, de ser empático, de relacionarse y comunicarse con sus seguidores y con sus pares para alcanzar los objetivos trazados en un ambiente armónico.

El trabajo en equipo se da de la mano de un buen liderazgo, algunas características del trabajo en equipo son:

- Tienen objetivos comunes y acordados
- Tareas definidas
- Presentan procedimientos explícitos
- Buenas relaciones interpersonales
- Presentan alto grado de interdependencia

El equipo de trabajo puede definirse como un grupo de personas que persiguen un objetivo, que trabajan coordinadas y que contribuyen con su talento, sus aptitudes y su energía al trabajo.

Los equipos de trabajo por lo general presentan fases o estadios de formación:

1. Formación. Durante esta primera fase, los componentes del equipo evalúan las normas del equipo e intentan definir los límites de sus tareas. En lo emocional se sienten ilusionados con el proyecto encomendado. Aunque se conocen poco, las relaciones son cordiales y todos ponen de su parte para evitar conflictos.

2. Agitación. En esta segunda etapa aparecen fricciones y maniobras para situar la posición que cada uno tendrá en el equipo. Surgen las primeras dificultades, lo que origina respuestas emocionales. Aparecen las primeras diferencias de carácter entre sus miembros, tensiones y roces entre ellos.

3. Normalización. El tercer momento representa un momento para el cambio en el que se desarrolla la interdependencia dentro del grupo, mostrando los miembros buena voluntad para expresar sus opiniones e ideas constructivamente. Los participantes son conscientes de que están obligados a entenderse si quieren sacar el proyecto adelante, lo que obliga a superar los enfrentamientos personales. El proyecto va avanzando, lo que permite recuperar el optimismo.

4. Realización. Es la etapa de madurez, en la que el equipo está acoplado, controla su trabajo y sus miembros han aprendido a trabajar juntos. El equipo entra en una fase muy productiva en la que comienza a aplicar su sentido de unidad en la ejecución de las tareas, desarrollando soluciones y efectuando progresos reales.

5. Agotamiento. Buena parte del proyecto está acabado, aunque quedan pendientes cuestiones menores: los miembros empiezan a perder ilusión en el mismo y el rendimiento puede volver a caer. Es el momento de cerrar el proyecto, dejando solo a las personas necesarias para acabar el trabajo.

Algunas de las ventajas del trabajo en equipo son:

- Se estimula la creatividad
- Se propicia la motivación
- Se refuerza el compromiso
- Se refuerza el trabajo sinérgico
- Se tienen más ideas. Entre otros.

Cuestionario

Aplicado a los 10 catedráticos que además de ejercer la enseñanza laboran en ámbitos empresariales.

1-¿Considera importante el trabajo en equipo?

SI-----NO

2- ¿Considera más provechoso el trabajo en equipo que el individual?

SI-----NO

3-¿Conoce las metas del trabajo en equipo?

SI-----NO

4- ¿Soy impulsador del trabajo en equipo?

SI-----NO

5- ¿Recibe capacitación sobre temas relacionados con el trabajo en equipo?

SI-----NO

Resultados

1-¿Considera importante el trabajo en equipo?	100% SI
2- ¿Considera más provechoso el trabajo en equipo que el individual?	100% SI
3-¿Conoce las metas del trabajo en equipo?	100% SI
4- ¿Soy impulsador del trabajo en equipo?	100% SI
5- ¿Recibe capacitación sobre temas relacionados con el trabajo en equipo?	100% SI

En las respuestas se observa que en las empresas donde trabajan les hacen llegar capacitación y comparten con ellos las metas del trabajo en equipo ejerciendo un liderazgo capaz de influir en los trabajadores para lograr un buen trabajo en equipo.

Observación a familia conocida por uno de los autores

La familia consta de papa, mamá y 5 hijos todos menores de edad aun, 2 mujeres y 3 varones, en edad escolar desde el jardín de niños hasta primer semestre de universidad.

La observación registra dos días al azar de la semana en donde uno es domingo, el día de descanso de todos y de convivios y reuniones familiares, el otro día es un miércoles mitad de semana, día laboral y escolar.

Observación domingo lapso 4 horas, lugar casa de la familia, reciben al investigador, lo pasan a la sala en donde estaban viendo un partido de (futbol, todos.), Le ofrecen frituras y refresco, el acepta y se da cuenta que el hijo mayor va por un refresco y un plato para las frituras, él se ofrece no lo mandan, el partido dura casi 2 horas con los tiempos de compensación, posterior a ello todos van a la mesa y la mamá va con su hija adolescente a traer la comida, cada quien se sirve y se sientan a la mesa, el hijo menor bendice los alimentos y comienzan a comer y hacen sobre mesa comentando el partido de futbol y política, eso dura casi 2 horas, posterior a eso los miembros de la familia se despiden porque van a sus habitaciones a cambiarse porque van a ir a misa dominical, el papá se queda un momento con el investigador y le comenta que si desea acompañarlos, el responde que está bien por el momento y le pide regresar el miércoles a la hora de la comida, a lo cual acepta el padre de familia. Termina observación de ese día.

Miércoles, llega el investigador y lo recibe el padre de familia, le comenta que pase y se lave las manos porque solo tienen una hora para comer antes de salir nuevamente a sus actividades, así lo hace y nota que no están 2 hijos, pregunta y le dicen que ya se fueron a la escuela, y que los que están allí saldrán con ellos para sus escuelas, la mama tiene ya dispuesta la mesa y cada quien se sirve y comen en la mesa después de que la mama hace oración por los alimentos, terminan aproximadamente en 50 minutos, se despiden y se van a lavar los dientes, excepto el padre de familia que se queda a despedir al investigador.

Esta observación contribuye a analizar el trabajo en equipo y el liderazgo de los padres, no se necesitó decir: tráele frituras, alguien se ofreció, alguien bendijo los alimentos, todos saben lo que tienen que hacer, es decir existen tareas, y asumen su compromiso con ello, hay coordinación, colaboración y metas en común en ese equipo que es la familia, trabajan, estudian, conviven, es muy importante mencionar que fueron dos días distintos y por un breve período, pero sirve de muestra para este humilde trabajo que puede ampliarse en otro momento.

Comentarios Finales y Conclusiones

El liderazgo propicia un resultado en las organizaciones, es relevante para ellas, un trabajo en equipo tiene ventajas tales como:

- Aumento en la motivación laboral
- Cargas de trabajo distribuidas
- Toma de decisiones consensuada
- Propicia la reflexión
- Desarrollo de identidad grupal, entre otros.

Sin embargo las relaciones interpersonales son complejas y el trabajo en equipo no es la excepción, se debe trabajar arduamente para evitar conflictos como mala relación entre miembros, mala estructura y definición adecuada de funciones, liderazgo deficiente, entre otros, las llamadas habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, el liderazgo, ética, gestión del tiempo por mencionar algunas son elementos trascendentes en las organizaciones y en gran medida causantes de éxito o fracaso dependiendo de su carácter positivo o no y de la forma de gestionarse en el ámbito organizacional, es muy importante que el equipo de trabajo tenga habilidades diversas para que pueda contribuir mejor al trabajo, pues las diferentes habilidades fortalecerán al equipo a la hora de tomar decisiones y ejecutar acciones, se puede hacer una analogía con los súper héroes de los comics, mientras que uno posee habilidades para volar, otro las tiene para nadar, otro es veloz, otro muy tecnológico, etc. Y esas “diferencias” los hace fuertes como equipo, mucho más que individualmente, eso es un ejemplo de sinergia, en las organizaciones se busca destacar esas fortalezas.

En el presente trabajo se pretende impulsar a la reflexión y propiciar la inquietud en los lectores por estos tópicos contemporáneos y de relevancia para las organizaciones en general.

Bibliografía

Bernal Torres, César. (2016). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson.

Del Prado Luis. (1998). Liderazgo y Gestión del Personal. Argentina: Fundación OSDE.

Dubrin Andrew J. (2008). Relaciones Humanas, Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Pearson Educación.

Frankl, V. E. (1985). El Hombre en busca del sentido. España: HERDER.

Goleman, Daniel. (1995). La Inteligencia Emocional. España: Kairós.

Lussier Robert, N., Achua Christopher F. (2011). Liderazgo, Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. México: Cengage Learning.

Moreno Luis M. et al. (2021). Formación en Habilidades Blandas en Instituciones de Educación Superior. Bogotá: Uniminuto.

Fuente Consultada el 3 de Mayo de 2024 disponible en:

<https://expansion.mx/opinion/2022/02/02/habilidades-en-equipos-de-trabajo-2022>

Fuente Consultada el 4 de Mayo de 2024 disponible en:

<https://mundoejecutivo.com.mx/opinion/liderazgo-y-trabajo-en-equipo-las-claves-para-transformar-una-organizacion/>

Fuente Consultada el 4 de Mayo de 2024 disponible en:

<https://mundoejecutivo.com.mx/capital-humano/guardianes-de-la-galaxia-la-importancia-de-contar-con-un-equipo-diverso/>

Sobre los Autores

Juan Manuel Chávez Escobedo

Es Doctor en Administración y Políticas Públicas, Doctor en Educación, Maestro en Relaciones Industriales, Maestro en Dirección de Instituciones Educativas, Licenciado en Administración, Licenciado en Educación Media con Especialidad en Física y Química, Ingeniero Comercial, Candidato a Doctor en Administración Por Valores, Cuenta con perfil PRODEP.

Heriberto Gerardo Martínez De León

Es Doctor en Contaduría, Maestro en Administración de Empresas y Licenciado en Informática Administrativa, Cuenta con Perfil PRODEP.

Raúl Dávila Garza

Es Doctor en Administración y Liderazgo Educativo, Maestro en Administración de Empresas y Licenciado en Administración de Empresas, Cuenta con Perfil PRODEP.