



## Relación entre procesos colectivos y compromisos individuales

**Resumen Ejecutivo:** Una de las áreas críticas para el funcionamiento de las organizaciones en general es el trabajo en equipo, el cual si es bien logrado puede llegar a mejorar considerablemente la productividad de uno o más individuos para resolver una gran variedad de problemas de la vida real o más bien relacionados a la misión y la visión de una empresa en particular, con un profundo entendimiento ético y moral de los valores mientras son considerados por las perspectivas de la planificación y el control de cada proceso.

**Keywords:** Trabajo en Equipo – Valores – Confianza.

La descomposición lingüística del término “*Trabajo en equipo*” hace referencia a la unión de dos conceptos comprometidos no solo en el área de lo laboral, sino también en el día a día bajo circunstancias más íntimas e interpersonales. Científicamente hablando, se puede entender *Trabajo* como el consumo de energía en un instante de tiempo determinado, el cual es gatillado por la realización de una acción o una actividad (consecuencia de las *Leyes de Newton*). En general pueden surgir distintas opiniones del verdadero significado de *trabajo*, pero la siguiente aplicación supone un acotamiento al plano social-laboral. Continuando con esta idea, *Equipo* hace referencia a un conjunto de personas identificadas como un grupo, que en base a sus conocimientos y habilidades deben alcanzar una o varias metas propuestas por los objetivos clave definidos por el mismo grupo, para finalmente conseguir una recompensa no limitada a lo material, de lo contrario, si un miembro del grupo no persigue los mismos ideales ni comparte los valores de los demás, no tendría sentido considerarlo dentro del equipo. Los equipos con mala comunicación y poca confianza tienden a fracasar más rápido en el trabajo que intentan realizar, por lo tanto, para lograr una sincronización mutua habrá que promover las siguientes reflexiones derivadas del análisis del comportamiento en la organización.

Lo primero es **construir confianza**, impulsar un ambiente donde todos los participantes conozcan las habilidades de los demás: Para escalar a través de los niveles de confianza, habrá que abrir espacios para que ocurran conversaciones progresivas entre los miembros de equipo dentro de canales de comunicación adecuados para que este funcione. Así se generará un clima en donde cada persona pueda expresarse de manera que la convivencia dentro de la organización pueda retroalimentarse de estos escenarios. Sin embargo, no siempre es sencillo sentirse en una situación favorable dentro del equipo, principalmente por el hecho de que lo conforman un grupo de personas que no se conocían previamente, por ejemplo los futuros roces que se pueden tener con algunos compañeros de trabajo al no coincidir en temas controversiales. Este contexto ya requiere otro nivel de análisis debido a que el objetivo de la mayor parte de las personas que integran una organización fuera de esta es construir un sustento sólido y persistente para su propia supervivencia y/o comodidad, además de ofrecer sustentabilidad a las personas consideradas mas importantes para él o ella, otro ejemplo de la importancia que tiene el trabajo en equipo son en las relaciones de pareja, donde el apoyo mutuo es crucial para sobrepasar las barreras de los conflictos que provee el tiempo, pero que con integridad y experiencia son superados ampliamente. Por otro lado, es importante para el equipo crear un sentido de pertenencia, es decir, definir qué identifica a cada uno, fijar valores y hacer que cada miembro conozca su impacto. Esta visión del ser humano generalmente coincide con el de la empresa para la cual él se ejerce o se postula y por ende le dedica la mayor parte del tiempo, por lo que es crucial poder ejercer una vida social creativa y humilde a la par con la vida laboral, dándole un grado de valor a seguir el ejemplo de actitudes positivas y esperanzadoras que deben surgir idealmente durante la realización de estos procesos contrastados con la imagen percibida del mundo real. Así que a medida que las personas del equipo se comienzan a conocer y van resolviendo los problemas que impone la sociedad con sus respectivos factores asociados, irán descubriendo que tipo de habilidades tiene cada uno con la finalidad de abrir nuevos caminos para potenciar el trabajo en equipo, complementándose y surgiendo a través de la confianza [1].

Lo segundo es **hacer que haya un entendimiento**, es muy fácil criticar o subestimar el trabajo de los demás cuando uno no lo conoce: Uno de los grandes conflictos de las civilizaciones es la aparición de los prejuicios, llevado a cabo por la evolución de la sociedad, en otras palabras, la confianza también puede ser un arma de doble filo, aquí no interesa como nos veamos en la mente de otras personas, nunca podrán dimensionarse cómo cada persona vive su propia vida, porque están tan ocupadas de pensar en si mismos y alimentar su propio ego que se genera una contradicción, es decir, no somos quien para juzgar a nadie. Es por esto que primero se debe conocer a alguien y a través de una conversación y así poder estimular las creencias, los valores, la música, el arte, los sueños, las aspiraciones, y muchos otros tópicos interesantes por los que abrir un debate. Además, involucrar a las personas en la toma de decisiones evita que el equipo sea dirigido por un líder autócrata, el cual muchas veces sigue sus propios ideales y no respeta las opiniones de los demás, generando descontento y en el peor de los casos una inminente violación a los derechos humanos. También habrá que motivar la responsabilidad, no fomentar la mentalidad de “*Éste no es mi problema*”: Lamentablemente en este país la mentalidad que predomina es la de “*Que otro lo resuelva*”, indicando que existe un problema que ha sido identificado porque seguramente afecta directa o indirectamente a un grupo de personas, donde se vuelve mucho más crítico poder llevar a cabo una planificación de una estrategia para contener el impacto que perdurará y aumentará con el tiempo, como en el caso de la contaminación de los océanos [2]. Las causas principales y fáciles de monitorear de estos problemas deben tener un bajo grado de complejidad con respecto a fenómenos que no se pueden controlar. Estas causas terminan convergiendo en un efecto dominó, donde puede que sigan afectando a las mismas zonas esparcidas por la ignorancia y la desinformación, lo cual se atribuye a paradigmas que deben ser evitados para no volver a repetir la historia.

En **conclusión**, estos pilares que deben ser desarrollados ayudaran a fomentar una motivación incremental, con una implicancia en la fuerza con la que un equipo se impulsa hacia su meta. En estos pasos es fundamental compartir sueños y estrategias ad hoc a los requerimientos del trabajo y las capacidades individuales. Suponiendo que la empresa vaya creciendo los equipos tendrán que lidiar con más personas, por lo tanto estos van a aumentar y la organización debe aprovechar la situación para formar un ambiente de competencia sana y lo más importante promover la comunicación y motivar a los equipos a que sean conformados por un conjunto de equipos más grandes e íntegros donde puedan adquirir nuevos conocimientos conforme a sus habilidades, aprovechando así la diversidad y procurando que haya personalidades e intereses distintos, pero que se compartan valores. *¿Qué otros factores relacionados al trabajo en equipo dependen de sus miembros y cuales de su entorno?*

### Referencias:

- [1] Gomez, P. B. 10 claves del trabajo en equipo. Recursos Humanos Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/author/belen-gomez-pereira>  
[2] La Prensa Austral. El 80% de los residuos generados en tierra desembocan en el mar (2018), <https://laprensaaustral.cl/espectaculos/el-80-de-los-residuos-generados-en-tierra-desembocan-en-el-mar/>

Autor: Benjamín Alberto Jorquera Jorquera  
Rol: 201473521-9  
E-mail: [benjamin.jorquera.14@sansano.usm.cl](mailto:benjamin.jorquera.14@sansano.usm.cl)  
Campus: San Joaquín  
Fecha: 18/11/2018

|         | Planificación | Búsqueda Inf. | Análisis | Desarrollo | Edición  | Total   |
|---------|---------------|---------------|----------|------------|----------|---------|
| Tiempos | 15 [min]      | 30 [min]      | 45 [min] | 120 [min]  | 30 [min] | 4 [hrs] |
| SCT     |               |               |          |            |          |         |