



TRABAJO EN EQUIPO EN COLOMBIA

El artículo es resultado de una línea de investigación realizada en Colombia, que presentó como objetivo establecer el concepto de trabajo en equipo según diversos autores y confrontarlo con el concepto que poseen los directivos de las empresas colombianas, con el objeto de corroborar si existe similitud en el concepto, lo que a su vez permitirá responder a la pregunta ¿es posible que las empresas, las cuales según sus directivos, aplican trabajo en equipo en Colombia, realmente lo están cumpliendo? O simplemente éstos creen estar haciéndolo de acuerdo a su conveniencia; así se presenta un aporte desde la perspectiva del caso colombiano en lo concerniente a este concepto.

El artículo asume que el concepto real del trabajo en equipo es el siguiente: “Un número reducido de personas con habilidades complementarias, que están comprometidas con un propósito común, un método y metas de desempeño, por los cuales se responsabilizan mutuamente”, esta definición reúne varios conceptos entre los cuales está el de Katzenbach y Smith (1993), asesores de McKinsey y Montebello

Otro concepto utilizado en el artículo es el de Bacon y Blyton (2000), clasifican el trabajo en equipo en dos tipos: profundo o sustentado (high road) y superficial (low road). En el trabajo en equipo profundo, los equipos tienen un número mayor de prácticas asociadas con un alto compromiso e integración, concepto sustentado por Wood y DeMenezes (1998); adicionalmente relaciona los equipos socio técnicos y teorías que enfatizan la dirección de participación a través del trabajo en equipo.

En el trabajo en equipo superficial, los equipos pueden tener una alta actuación, pero con una estrategia de sueldo con relación a la habilidad baja. El trabajo en equipo profundo presenta un grado mayor de cambio y una mayor inversión de tiempo y dinero en su desarrollo; adicionalmente, busca el reconocimiento de posibles objetivos sociales y culturales. En el trabajo en equipo superficial, predominan las razones económicas para su desarrollo. En conclusión el superficial busca el reconocimiento económico únicamente, el profundo aparte del reconocimiento económico busca el reconocimiento de objetivos sociales y culturales.



Las conclusiones obtenidas fueron que el trabajo en equipo bien aplicado constituye una excelente herramienta estratégica para la dirección de empresas que permite lograr sus objetivos a través de la integración y motivación de los miembros del equipo; sin embargo hay empresas que han fracasado con su aplicación. Por ello, surgió la inquietud de analizar la relación existente entre el concepto según diversos autores de artículos de revistas y algunos libros y el concepto que tienen los directivos de empresas colombianas de trabajo en equipo a través de una investigación empírica.

La mayoría de los directivos entrevistados aseguró que en su organización se trabaja en equipo; sin embargo y como resultado de la combinación de la aplicación del concepto y el número de equipos, se puede afirmar, que los empresarios en Colombia en un alto porcentaje piensan que están aplicando innovación administrativa en lo referente a trabajo en equipo y posiblemente no lo estén haciendo. Es decir, no existe un concepto claro de trabajo en equipo.

En cuanto a la combinación del concepto real (Katzenbach y Smith, 1993), la aplicación y la ciudad, Bogotá y Bucaramanga, son las ciudades donde existe un mayor equilibrio entre estas variables; Cúcuta y Cali se caracterizan como las ciudades que más se ajustan al concepto de trabajo en equipo superficial de Bacon y Blyton (2000); finalmente, Barranquilla y Medellín, se caracterizan como los indecisos. Las empresas del sector de la producción manufacturera de cien o más empleados, objeto de la presente investigación afirman que tienen más de cinco equipos activos dentro de la organización, concepto que depura y consolida el porcentaje de empresas que aplican trabajo en equipo realmente.

Basado en:
Trabajo en equipo: el caso colombiano
Víctor Manuel Ardilla
Carlos Gómez Chiñas