



Trabajo en equipo: factor esencial para el éxito en las organizaciones actuales

Teamwork: an essential factor for success in today's organizations

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18869583>

Vargas, Juan¹

Correo: vargasapontejuanpablo@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8401-3225>

Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Zulia, Venezuela

Resumen

El propósito del ensayo consiste en describir el trabajo en equipo, considerado como factor esencial para el éxito en las organizaciones actuales. La metodología es de tipo descriptiva con modalidad documental, por tanto, se utilizan enfoques de diferentes autores de revistas científicas y otros sitios de interés, para luego plasmar posturas reflexivas como investigador de la temática abordada. Se establece que el trabajo en equipo representa personas organizadas con intereses comunes para desarrollar una actividad en conjunto, su aplicabilidad refuerza las capacidades, habilidades y destrezas de los individuos con el fin de impulsar el desarrollo organizacional, pues su esencia principal radica en potenciar a los miembros a través del apoyo inteligente de otros colegas. Se concluye, que el talento humano no debe considerarse un recurso aislado, debe estar en comunicación y colaboración con sus compañeros para que exista un trabajo flexible-productivo logrando de esta manera los objetivos de las organizaciones.

Palabras clave: trabajo, equipo, éxito, organizaciones.

Abstract

The purpose of this essay is to describe teamwork, considered an essential factor for success in today's organizations. The methodology is descriptive and documentary, utilizing approaches from different authors from scientific journals and other sites of interest, and then reflecting the reflective positions of a researcher on the topic addressed. It is established that teamwork represents organized people with common interests developing a joint activity. Its applicability reinforces the capacities, abilities, and skills of individuals in order to promote organizational development, since its main essence lies in empowering members through the intelligent support of other colleagues. It is concluded that human talent should not be considered an isolated resource; it must be in communication and collaboration with its colleagues to ensure flexible and productive work, thus achieving organizational objectives.

Keywords: work, team, success, organizations.

¹ Dr. en Educación. MSc. en Gerencia de Recursos Humanos. Lcdo. en Administración, mención Gerencia Industrial. Colegiatura N.º LAC 21-53270. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Mene Grande, Zulia, Venezuela.



Introducción

El dinámico panorama organizacional actual, marcado por constantes transformaciones sea por situaciones económicas, políticas, tecnológicas, sociales, culturales entre otras; el trabajo en equipo emerge y se ha vuelto necesario para poder afrontar cada uno de estos escenarios. Así pues, el talento humano de cualquier institución sea pública, privada o social, no debe considerarse un recurso aislado en la misma, este debe estar en comunicación y colaboración con sus compañeros para que exista un trabajo flexible-productivo, logrando de esta manera los objetivos establecidos por las organizaciones a las que pertenecen.

Cabe destacar, que el trabajo en equipo se define como el conjunto de personas con habilidades, destrezas y conocimientos diversos, organizadas para lograr o alcanzar un determinado objetivo específico o bien común, además, implica cooperación, comunicación, coordinación, compromiso y confianza entre los miembros para que sean logrados los resultados que son difíciles de alcanzar individualmente, de allí su implementación en las organizaciones actuales, ya que trabajo en equipo significa éxito, no obstante, el éxito empresarial dependerá de una correcta organización de su personal.

De ahí que, estudios recientes como los publicados por Deskbird (2023), la plataforma de gestión del espacio de trabajo, pero específicamente diseñada para empresas con modelo de trabajo híbrido, sede central en Suiza y con operación a nivel global, en su portal web, da a conocer unas estadísticas clave de la importancia del trabajo en equipo en el lugar de trabajo para los directivos, donde expresa 75% de los empleados considera que el trabajo en equipo y la colaboración son muy importantes, también, que los empleados de mayor rendimiento dedican el 45% de su tiempo a tareas individuales, el 45% a trabajar en colaboración y el 10% a aprender y socializar.

Asimismo, el portal de recursos profesionales en línea da a conocer que aproximadamente el 75% de los empleados consideran el trabajo en equipo y la colaboración muy importante, Zippia (2023). Esta plataforma se presenta como una alternativa a los sitios de búsqueda de empleo tradicionales, y se caracteriza por ofrecer un enfoque más holístico, al proporcionar información detallada con herramientas para ayudar a las personas a encontrar el trabajo adecuado, también, a avanzar en sus carreras profesionales. Su sede principal se encuentra en San Francisco, California, Estados Unidos.



Ahora bien, de lo anteriormente señalado se hace relevante la realización del presente ensayo, que tiene como propósito describir el trabajo en equipo, considerado como un factor esencial para el éxito en las organizaciones actuales, igualmente, en su realización son asumidos enfoques o perspectivas de diversos autores relacionados con el área de estudio, obtenidos en revistas científicas y en otros sitios de interés, luego se expresan las posturas como investigador de la temática abordada, para representar nuevas teorías que serán de aporte y apoyo a toda la comunidad científica y comunidad en general.

1. Fundamentación teórica

1.1. Trabajo en equipo: concepto e importancia para las organizaciones

El trabajo en equipo se define como la reunión de personas organizadas con intereses comunes para desarrollar una actividad en conjunto, en tal sentido, su aplicabilidad frecuente en las organizaciones refuerza las capacidades, habilidades y destrezas de los miembros, con el fin de impulsar el Desarrollo Organizacional (DO), de ahí que, su esencia principal radica en potenciar el talento humano a través del apoyo inteligente de otros compañeros. De igual forma, es asumida la definición de Matos et al. (2018a), donde expresan:

El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde prevalezca la sinergia. Es decir, aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual, en torno a un objetivo común, generando un todo que es mayor que la suma de sus partes. (p. 228)

Cabe destacar, que el autor mencionado da a conocer una característica del trabajo en equipo, el cual representa la comunicación fluida, porque permitirá mantener sincronizado a todos los miembros, pero sin una comunicación clara los equipos enfrentarán numerosos obstáculos que dificultarán alcanzar los objetivos. Por lo tanto, sin comunicación no será un éxito la labor conjunta en la empresa. Al mismo tiempo, y siguiendo en el mismo orden de ideas, el citado investigador Matos et al. (2018b), también manifiestan:

Se trata de trabajar mancomunadamente en el logro de los objetivos, y metas propuestas por el colectivo institucional; por lo tanto, se espera conformar un grupo, donde trabajen en equipo para el logro de las transformaciones que requieren cada uno de los actores y la propia institución. Es decir, articular las actividades en conjunto con los actores de la institución y comunidad, en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. Donde se refleje la interdependencia activa entre los integrantes del equipo, que asuman



responsablemente cada función designada para la conquista de lo planificado y así lograr un fin común. (p. 228)

Así pues, en toda organización es fundamental el trabajo colaborativo, por tanto, desde la gerencia general se debe mantener o frecuentar su implementación para lograr eficazmente los resultados esperados, pues, cada integrante representa un talento y agrupados con otros compañeros se reforzará los conocimientos, competencias y la creatividad. En consecuencia, es una habilidad esencial en el mundo actual donde la complejidad de los desafíos a menudo requiere la inteligencia y el esfuerzo en colectivo para superar los diversos retos presentados en el entorno laboral. De allí que Allen et al. (2017a), dan a conocer:

La mayor parte de las organizaciones reconocen la importancia del trabajo en equipo no sólo como un medio para mejorar la competitividad, sino también como un sistema de organización del trabajo que permite mejorar el clima laboral, la comunicación interna, la integración de los nuevos miembros, la transmisión de sus valores y cultura y el desarrollo de tareas. (p. 9)

En efecto, un trabajo en equipo sólido se basa en la claridad, la comunicación, la confianza, el respeto y un liderazgo que fomente la colaboración y el reconocimiento. Cuando estos elementos están presentes el equipo se vuelve más resiliente, productivo y capaz de alcanzar sus metas con éxito. También, el sentirse parte de un equipo y trabajar hacia un objetivo en común genera un sentido de pertenencia y valor, asimismo, incrementa la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con la organización.

1.2. Diferencias entre equipo y grupo

Hoy día, se suele utilizar ambos términos como sinónimos, no obstante, se debe evitar hacer mención de esta manera, ambos tienen un significado similar, pero son completamente diferente, por lo tanto, la diferencia está en la cantidad de personas que lo integra y el propósito que persigue cada uno. El equipo es representado por un número reducido de personas con intereses compartidos, y el grupo es representado por un número más amplio de personas con intereses individuales y a su vez los intereses no suelen ser compartidos. De la misma forma, Ayoví (2019), expresa:

Un grupo de trabajo se compone de un determinado número de personas, que por lo general se reportan a un superior común y tienen una interacción cara a cara, que tienen cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas a fin de alcanzar las metas de la

organización; mientras que un equipo se compone de un número variable de personas con habilidades complementarias, que tienen un compromiso con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque, de todo lo cual son mutuamente responsables. Tienen una identidad definida, y los miembros trabajan juntos de manera coordinada y con apoyo mutuo, son responsables ante los demás y usan habilidades complementarias para cumplir con un propósito común. (p. 62-63)

Ahora bien, ambos términos no pueden confundirse y se debe saber diferenciar al momento de implementarlo, en tal sentido, en el grupo las personas están juntas, pero trabajan por separado, aunque comparten un objetivo general, y en el equipo las personas trabajan juntas y dependen unas de otras para lograr un objetivo específico en común. En definitiva, se establece que en un grupo existen equipos, pero en un equipo no existen grupos, pues, la esencia está en la conexión individual (grupo), y la interdependencia colaborativa hacia un objetivo común (equipo).

1.3. Características que representan el éxito del trabajo en equipo en las organizaciones

En todo tipo de entidades existentes la meta es lograr los objetivos establecidos para el desarrollo de las mismas, de allí la existencia de trabajar en equipos para representar el motor fundamental en el crecimiento y la competitividad de las organizaciones. Cada integrante aporta un conjunto único de habilidades y conocimientos que al ser aplicados con responsabilidad y excelencia en las tareas asignadas fortalecen la capacidad del equipo para alcanzar las metas establecidas. Así pues, Muñoz (2002, citado en Allen et al., 2017b), menciona doce características de un equipo de alto rendimiento:

Propósito claro, comunicación efectiva hacia adentro y hacia afuera, voluntad de aprender de los demás, participación en el grupo, orientación a la solución de problemas, búsqueda de la excelencia, celebración de los logros, involucrar a todas las personas relevantes, equipos multidisciplinarios, búsqueda de la innovación, descontento con el “estatus quo” y compromiso. (p. 20)

Siguiendo esta misma línea de pensamiento, las características mencionadas por el autor representan la base esencial y sólida para el esfuerzo colectivo organizacional. Del mismo modo, resulta relevante citar otras características que complementan lo mencionado, dado que el panorama laboral y las dinámicas de los equipos evolucionan constantemente, estas otras características integran: la delegación, resiliencia, inteligencia emocional, liderazgo, adaptabilidad a las nuevas plataformas digitales-tecnológicas, y mentalidad de crecimiento. Esta última es crucial, puesto que los errores deben considerarse oportunidades de aprendizaje y mejora continua.



Efectivamente, cada característica mencionada expresa que el trabajo colaborativo en la organización va más allá de la simple agrupación de personas, implica una sinergia, es decir, una cooperación, donde las fortalezas de cada uno se complementan para alcanzar metas que serían inalcanzables de forma aislada, asimismo, siempre debe prevalecer un clima institucional agradable y motivador para desarrollar las actividades y retos presentados. En consecuencia, se busca un logro de objetivo más eficaz, que sea alcanzado en el menor tiempo posible, de allí su práctica, para que sea aplicado en las organizaciones actuales con miras a un futuro de grandes oportunidades.

1.4. Del trabajo individualizado al trabajo en equipo: esencia de las organizaciones actuales

Flores (2023a) menciona que el trabajo individualizado si aporta beneficio a las organizaciones, pero la forma de trabajo predominante y valorada actualmente por las empresas es la de trabajar en equipo. Por tanto, lo individualizado no hay que considerarlo negativo, a su vez genera en los individuos mayor concentración y eficacia en la consecución de objetivos particulares, especialmente en tareas que requieren enfoque y autonomía. En consecuencia, a pesar de ser un beneficio la existencia de este trabajo es poco respaldada, es decir, la escasez de fuentes es poca para demostrar la continuidad de esta práctica.

Por otra parte, se debe tener presente que el ser humano es un ser sociable por naturaleza, y no debe considerarse como simplemente una elección, sino una parte fundamental de la constitución como especie. Por ende, para trabajar en equipos en cada institución no debería resultar un desafío, no obstante, muchos empleados y gerentes se resisten a esta práctica, prefieren su organización de manera tradicional, es decir, individualizada y distribuida en departamentos según las especialidades de cada uno o la estructura organizacional de las instituciones. En este contexto, Chiavenato (2017, citado por Flores 2023b), argumenta:

La estructura y concepto de equipo es una de las inclinaciones más recientes en las empresas. Utilizar equipos es una estrategia cada vez más común para organizar el trabajo y emplearlo como su sistema de coordinación principal. La peculiaridad de los equipos es que, al ser una medida que permite la coordinación e integración entre personas de distintos perfiles, elimina las barreras entre departamentos, además, desconcentra la toma de decisiones y, para lograrlo, los colaboradores deben ser tanto generalistas como especialistas, lo cual se convierte en un gran desafío para los individuos y las organizaciones. (p. 6)

De lo anteriormente descrito se destaca que la formación de equipos se ha convertido en una estrategia clave para la organización y coordinación del trabajo en las empresas actuales. Pues se subraya,



que los beneficios de esta estructura organizativa mejoran la coordinación, la integración de diferentes perspectivas y se descentraliza la toma de decisiones. Por el contrario, el desafío que implica para los individuos y las organizaciones el desarrollo de los profesionales permitirá habilidades tanto amplias como especializadas que son necesarias para el éxito de los equipos. En este contexto, Allen et al. (2017c) plantean:

Cuando una organización define que la tarea requiere la interacción e integración de destrezas, criterios y experiencias múltiples que no posee un solo individuo, empiezan a darles mayor importancia a los equipos eficaces, superando a las personas que trabajan individualmente o en grupo de trabajos. (p. 6)

Es así, que al momento de la organización de compañeros para realizar una actividad compartida y lograr el resultado deseado se le está dando valor a esta práctica, asimismo, siempre es importante reconocer el éxito compartido al igual que el trabajo individualizado, en consecuencia, cada día las organizaciones adaptan el trabajo en equipo no solo para buscar el logro de objetivo, también para lograr una integración con todos los miembros de la organización, de ahí que, más que una institución con un propósito son considerados una familia donde todos deben ir a una misma dirección. Por ende, Allen et al. (2017d) expresan:

Para que los equipos se desenvuelvan como una máquina de alto rendimiento, sus miembros deben ser capaces de dejar a un lado sus agendas personales y dirigir su energía a lograr el éxito del equipo. Todos los miembros de un equipo se enfrentan a la influencia de diferentes personalidades que trae consigo estilos de liderazgo, disposiciones para seguir órdenes, habilidades para manejar las diferencias de opiniones y los conflictos internos en forma constructiva. Es por ello que se debe tener claro que la importancia del éxito de los equipos se encontrará en la estimulación de sus miembros y por ende el aumento de sus habilidades individuales ya que la sinergia de los equipos permite lograr más de lo que se lograría si se les dejara trabajar solos. (p. 14)

Sucede pues, que para el éxito del trabajo en equipo los integrantes deben estar dispuestos a apostar por el trabajo colaborativo y a todo lo que conlleva esta práctica, sin duda, el intercambio de personalidades para esta ejecución debe ser asumido con profesionalismo y con gran nivel de inteligencia emocional, es decir, donde todos los miembros reconozcan, comprendan y gestionen sus emociones, la de sus compañeros y como son afrontadas en cada situación presentada, pues, se tiene en cada uno el futuro de la organización y un error o un desacuerdo en los integrantes llevaría al fracaso la labor realizada. De la misma forma, siguiendo con la citación del mismo autor Allen et al. (2017e) argumentan:



los roles del equipo juegan un papel protagónico para que en las empresas cuenten con equipos que desarrollen sinergia y eviten las guerras civiles. Los equipos pueden alcanzar sinergia en cierto momento y perderla enseguida sino cuentan con una meta y un rol claramente definido, ya que la calidad del trabajo en equipo es altamente reactiva al comportamiento de sus miembros. (p. 14)

Ahora bien, de lo expresado en el párrafo anterior, se destaca la importancia en la asignación de roles, ya que se considera una estrategia fundamental para construir equipos de trabajos sólidos, eficientes y exitosos, asimismo, se evita en lo posible los conflictos laborales, pues esta asignación consiste en asignar responsabilidades para que cada miembro conozca su función y puedan trabajar en coordinación con los demás, de la misma forma, proporcionará una estructura, claridad y fomentará la colaboración, por lo tanto, conducirá a mejores resultados y a un ambiente de trabajo más armonioso.

En tal sentido, Flores (2023c) expresa que los equipos también se pueden organizar por miembros que pertenecen a otros equipos, dado que representaría para la organización un gran beneficio el poder integrar a más de un miembro en equipos diferentes, ya que esta organización pasa a hacer el complemento de las instituciones. No obstante, este contexto es más notorio en grandes empresas porque sus procedimientos suelen ser más rígidos, teniendo en cuenta que el objetivo final es mejorar la productividad, la capacidad de respuesta y la eficiencia general de la organización.

1.5. La comunicación: elemento principal del trabajo en equipo y de las organizaciones

La comunicación es considerada un elemento principal para que la cooperación empresarial funcione de manera efectiva. Sin una comunicación clara, abierta y constante el trabajo en equipo puede enfrentar una serie de desafíos que dificultarán alcanzar los objetivos de la institución. Por otro lado, la organización que prioriza una comunicación efectiva tiene más probabilidades de alcanzar el éxito. Asimismo, Segredo-Pérez et al. (2017, citado por Quezada et al. 2020a) plantean lo siguiente en relación a la comunicación organizacional:

La comunicación es un proceso que nos permite intercambiar mensajes entre un individuo y otro o de una empresa a otra. En este proceso participan dos o más personas; un emisor, el cual va a transmitir un mensaje al receptor a través de un canal, quien lo interpretará y da una respuesta al emisor. Uno de los objetivos principales de la comunicación en las organizaciones es influir en el comportamiento de los demás para alcanzar los objetivos planteados por la compañía. (p. 757)

Efectivamente, la comunicación se describe como el proceso interactivo entre un emisor y un receptor a través de un canal, donde el receptor interpreta el mensaje y responde. De allí su representación como elemento esencial en toda persona, ya que por medio de ella se podrá conectar con otra para intercambiar mensajes. Ahora bien, en las organizaciones el objetivo principal es influir en el comportamiento de los empleados para alcanzar las metas de la empresa. En este contexto, Charry-Condor (2018, como se citó en Quezada et al., 2020b) plantean:

...la comunicación dentro de las organizaciones tiene un papel fundamental, es la fuente de energía que mueve la organización, por medio de estas los colaboradores comparten: conocimientos, ideas, objetivos, estrategias y experiencias de cada persona, las cuales dan un rumbo a los empleados que laboran en la organización, por lo tanto, la comunicación debe ser directa, efectiva y asertiva con la finalidad de evitar ambigüedades en la comprensión del mensaje, siendo de suma importancia promover esta competencia en el talento humano de la organización. (p. 757)

Así pues, se expresa la importancia de la comunicación dentro de las organizaciones y el trabajo en equipo, que se describe como una fuente de energía para impulsar a las instituciones donde el talento humano comparte conocimientos, ideas, y estrategias en el desarrollo de las actividades realizadas. Asimismo, se subraya la importancia de promover esta competencia en el talento humano de las organizaciones y alinear a los empleados, compartir conocimientos y evitar confusiones que puedan obstaculizar el logro de objetivos. En efecto, debe ser directa, efectiva y asertiva para evitar ambigüedades en la comprensión del mensaje.

Consideraciones finales

El propósito del ensayo consistió en describir el trabajo en equipo, considerado como un factor esencial para el éxito en las organizaciones actuales, a partir de la información presentada se llegó a las siguientes consideraciones: El trabajo en equipo se define como la unión de personas organizadas con intereses comunes para desarrollar una actividad en conjunto, en tal sentido, su aplicabilidad en las organizaciones refuerza las capacidades, habilidades y destrezas de los miembros, con el fin de impulsar el desarrollo organizacional.

Igualmente, resulta esencial enfatizar que en toda organización es fundamental la cooperación empresarial, por lo tanto, desde la gerencia general se debe mantener o frecuentar su implementación para lograr eficazmente los resultados esperados, pues, cada integrante representa un talento, y agrupados



con otros compañeros se reforzarán los conocimientos, competencias y la creatividad. En consecuencia, es una habilidad esencial en el mundo actual donde la complejidad de los desafíos a menudo requiere la inteligencia y el esfuerzo en colectivo para superar los diversos retos presentados en el entorno laboral.

Asimismo, para el trabajo en equipo se deben asignar roles, dado que se considera una estrategia fundamental en esta práctica, representa trabajos sólidos, eficientes y exitosos, además, se evita conflictos laborales, pues esta asignación consiste en asignar una responsabilidad para cada miembro, permitiendo así conocer las funciones y poder trabajar en coordinación con el resto, de la misma forma, proporcionará una estructura, claridad y fomentará la colaboración, por lo tanto, conducirá a mejorar resultados y a la existencia de un ambiente de trabajo más armonioso.

En este mismo sentido, el trabajo colaborativo se caracteriza por la delegación, resiliencia, inteligencia emocional, liderazgo, adaptabilidad a las nuevas plataformas digitales o tecnológicas, y mentalidad de crecimiento, dado que los errores se deben ver como oportunidades de aprendizaje y mejora continua, así pues, se busca un logro de objetivo más eficaz, que sea alcanzado en el menor tiempo posible, de allí su organización, para que sea aplicado en las organizaciones actuales con miras a un futuro de grandes oportunidades.

Por otro lado, también se debe tener presente que el ser humano es un ser sociable por naturaleza, y no debe considerarse como simplemente una elección, sino una parte fundamental de la constitución como especie. Por ende, la organización para trabajar en equipos en cada institución no debería resultarle un desafío, no obstante, muchos empleados y gerentes se resisten a esta práctica, prefieren su organización de manera tradicional, es decir, individualizada y distribuida en departamentos según las especialidades de cada uno o la estructura organizacional de las instituciones.

Finalmente, es crucial reiterar la centralidad de la comunicación, elemento principal del trabajo en equipo y de las organizaciones. Sin una comunicación clara, abierta y constante la labor conjunta en la empresa puede enfrentar una serie de desafíos que dificultarán alcanzar los objetivos. Además, la importancia de la comunicación dentro de las organizaciones y específicamente en el trabajo de equipo, se describe como una fuente de energía para impulsar a las instituciones donde el talento humano comparte conocimientos, ideas, y estrategias en el desarrollo de las actividades realizadas.

“Llegar juntos es el principio; mantenerse juntos, el progreso; trabajar juntos, el éxito.”
Henry Ford (Un pionero de la industria que comprendió el valor de la colaboración para alcanzar metas).

Referencias

- Allen, J., Arcia, A., Mendoza, S., & Zambrano, K. (2017). El Camino Hacia los Equipos Exitosos. *Revista Gente Clave-Universidad Latina de Panamá*. Vol. 1, núm. 1, 8-26. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/36/61>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)* vol. 4, núm. 10, 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Deskbird (2023). *La importancia del trabajo en equipo en el lugar de trabajo: una pequeña guía*. <https://tinyurl.com/4rdvtmey>
- Flores, E. (2023). ¿Cuándo trabajar en equipo y bajo qué condiciones? Una propuesta para discernir desde una institución pública de educación superior. *Psicología, Educación & Sociedad Revista de Investigación y Difusión*. Vol. 2, núm. 4, 1-20. <https://revistas.uaq.mx/index.php/psicologia/article/view/1380/1070>
- Matos, Y., Martina, M., Barreto, Y. & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, vol. 20, núm. 2, 226-237. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889002>
- Quezada, M., Quevedo, M. & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, vol. 5, núm. 3, 748-778. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Zippia (2023). *Más de 35 estadísticas convincentes sobre la colaboración en el trabajo* [2023]: La importancia del trabajo en equipo. <https://tinyurl.com/murmxc4h>

Declaración de conflicto de interés y originalidad

Conforme a lo estipulado en el *Código de ética y buenas prácticas* publicado en **Revista Ethos**, el autor **Vargas Aponte, Juan Pablo** declara al Comité Editorial que no tiene situaciones que representen conflicto de interés real, potencial o evidente, de carácter académico, financiero, intelectual o con derechos de propiedad intelectual relacionados con el contenido del artículo: **Trabajo en equipo: factor esencial para el éxito en las organizaciones actuales**, en relación con su publicación. De igual manera, declara que el trabajo es original, no ha sido publicado parcial ni totalmente en otro medio de difusión, no se utilizaron ideas, formulaciones, citas o ilustraciones diversas, extraídas de distintas fuentes, sin mencionar de forma clara y estricta su origen y sin ser referenciadas debidamente en la bibliografía correspondiente. Consiente que el Comité Editorial aplique cualquier sistema de detección de plagio para verificar su originalidad, así también declara que, en la preparación de este manuscrito, no utilizaron herramientas de inteligencia artificial generativa para la redacción de textos o interpretación de datos.

