

El docente del siglo XXI: liderazgo para el trabajo en equipo

The 21st century teacher: leadership for teamwork

Aldo Rafael Medina Gamero¹ <https://orcid.org/0000-0003-3352-8779>

Emilio Augusto Rosario Pacahuala¹ <https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

George Anthony Sotomayor Albites¹ <https://orcid.org/0000-0002-6241-6736>

¹Universidad Privada del Norte. Lima, Perú.

*Autor para la correspondencia. Correo electrónico: medrafa222@gmail.com

Estimado editor;

En el artículo “El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior”, de *Rodríguez Perón*,⁽¹⁾ se señala que el proceso de trabajo en equipo presenta diversos desafíos que implican articular esfuerzos bajo un solo objetivo; sin embargo, en este proceso se debe considerar el rol de un líder en el proceso educativo.

En el contexto actual, las habilidades y características del líder deben enfocarse a la visión que se debe tener, para conducir los procesos educativos y organizacionales, los mismos que deben relacionarse con algunas cualidades propias del trabajo en equipo, como audacia, curiosidad, entre otras. Además, se debe considerar el manejo de redes (*network*) cooperativas, que permitirán crear un círculo de contactos con la finalidad de integrarlos a su ámbito educativo.^(2,3) Para analizar el rol del líder, se utilizará el modelo de Tuckman, que está dividido en cinco etapas: conflicto, formación, normalización, producción y disolución. A partir de ello, la presente sugiere resaltar la importancia del trabajo en equipo y como el líder (docente) cumple un rol fundamental en el proceso de enseñanza- aprendizaje.⁽⁴⁾

<http://scielo.sld.cu>

<http://www.revmedmilitar.sld.cu>

Bajo licencia Creative Commons

En primer lugar, la etapa de conflicto le permitirá intermediar cada vez que haya algún conflicto o controversia entre los miembros del equipo, que impida el normal avance de las tareas asignadas. En la segunda etapa (formación), el líder debe tener la capacidad de identificar a quienes tengan las cualidades necesarias para conseguir la meta. En la tercera, el líder busca las oportunidades para recibir las opiniones de sus colaboradores, con la finalidad de condensarlas en favor de la institución. Asimismo, busca establecer las reglas de trabajo que tendrán hacia el interior del equipo. En la siguiente etapa, se establecen los roles que asumirá cada miembro, en base a las capacidades que cada cual posee y al mismo tiempo fomentar el apoyo mutuo para optimizar el tiempo de trabajo. Finalmente, en la última etapa se establecerá la necesidad de distinguir el aporte de cada miembro, así como la respectiva retroalimentación y todo en pos de la mejora de sus funciones.^(5,6)

En conclusión, el trabajo en equipo no solo requiere de un buen personal competente, sino de un buen líder en su interior. Evidentemente esa situación será mucho más compleja si tienen mayor cantidad de integrantes. Lo importante es mantener esa capacidad de escucha activa, así como de resiliencia y empatía, característica que un liderazgo adecuado servirá para conducir y llevar con éxito los objetivos del equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez-Perón J. El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. Revista Cubana de Medicina Militar. 2020 [acceso: 28/01/2021]; 49(4):1-14. Disponible en: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/597/630>
2. Martínez Ozuna G, Santos Guzmán J, Beltrán Eduardo L, Hernández Angeles AL. Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. Educ Med Super. 2020 [acceso: 28/01/2021]; 34(2):1-15. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1920>
3. Rojas Carrasco OA, Vivas Escalante AD, Mota Suárez KT, Quiñonez Fuentes JZ. El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. Sophia. 2020 [acceso 30/01/2021]; 28(1):237-62. Disponible en: <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

4. Domínguez LC, Sierra D, Sanabria Á, Restrepo J. ¿Soy parte del equipo?: transformando las percepciones estudiantiles en un instrumento para evaluar el trabajo en equipo en cirugía. *Educ Med.* 2019 [acceso: 29/01/2021]; 20(4):213-20. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.11.005>
5. Herianto E. El efecto de la estrategia de aprendizaje, la motivación de logro y la habilidad de comunicación hacia los resultados del aprendizaje en el curso PMPIPS-SD en PGSD. *Revista internacional de investigación de gestión, TI y ciencias sociales.* 2017 [acceso: 29/01/2021]; 4(5):1-11. Disponible en: <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/393>
6. Hebles M, Yániz-Álvarez-de-Eulate C. Variables asociadas al rendimiento exitoso de los equipos de trabajo del curso Gestión de Equipos. Un estudio desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista iberoamericana de educación superior.* 2020 [acceso: 30/01/2021]; 11(30):22-40. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2020.30.586>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses ni fuentes de financiación públicas ni privadas.