

## EDITORIAL

## El trabajo en equipo y la ACE

El trabajo en equipo nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de establecer una complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina también de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones. Cuando se trabaja en equipo, se aúnan las aptitudes de los miembros, se potencian sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores y aumenta la eficacia de los resultados <sup>(1, 2)</sup>.

Un grupo de personas se transforma en equipo en la medida en que alcanza cohesión. Para ello se deben crear lazos de afinidad interpersonal, fijar una serie de normas que dirijan el comportamiento de todos los miembros en la que la figura de un líder es fundamental, promover una buena comunicación entre el conjunto de integrantes, trabajar por el logro de los objetivos comunes y establecer relaciones positivas. La cohesión de un equipo de trabajo se expresa a través del compañerismo y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus integrantes. Cuanta más cohesión exista, mejor trabajarán sus miembros y más productivos serán los resultados de sus acciones.

Shakespeare dijo: “El mundo es un escenario, los hombres y mujeres son simplemente actores”. Si se utiliza la misma metáfora, puede decirse que los miembros de un equipo de trabajo son actores, cada uno desempeña un papel particular. Muchos autores denominan indistintamente *papel, perfil o rol* a la forma en que actúan los integrantes de un equipo. En todos los casos se refieren a un conjunto de patrones esperados de comportamiento, propios de alguien que ocupa una posición determinada en una unidad social. La comprensión del comportamiento de cada miembro de un equipo se simplifica de forma impresionante si cada uno escoge un papel y lo asume con regularidad y consistencia <sup>(2, 3)</sup>.

Los grupos de trabajo deben encontrar respuestas a las siguientes preguntas: ¿para qué estamos aquí?, ¿cómo debemos organizarnos?, ¿quién está a cargo?, ¿quién cuida de nuestro éxito?, ¿cómo debemos trabajar los problemas?, ¿cómo debemos

relacionarnos con otros grupos?, ¿qué beneficios produce el grupo a cada uno de sus miembros de acuerdo con sus necesidades?

La formación y desarrollo de un grupo de trabajo constituyen un proceso dinámico. Ellos siempre se encuentran en cambio; no obstante, un grupo debe transitar por una secuencia de procesos para consolidarse como equipo: formación, formación de subgrupos, conflictos y confrontación, diferenciación, realización y responsabilidad compartida.

Con un grupo como el de la Asociación Colombiana de Endocrinología, Diabetes y Metabolismo (ACE), el reto de lograr que se integre y trabaje como equipo es difícil, según lo expuso Henry Ford cuando se empezaron a usar estos conceptos en el campo de la industria automovilística: “Formar un equipo es el principio, mantenerlo unido es progresar, trabajar unidos es triunfar”. Porque una cosa es decir “tenemos un equipo” y otra muy distinta es trabajar como tal y mantener esa actitud <sup>(3-5)</sup>.

La ACE se ha caracterizado desde 1950 por llevar el conocimiento de la endocrinología a cada región del país. De este modo ahora queremos emprender la labor de trabajar como un gran equipo, de una manera diferente y organizada, a través de diferentes comités temáticos, los cuales se enuncian a continuación:

- Diabetes *mellitus* y enfermedad metabólica asociada
- Obesidad y nutrición
- Patología ósea metabólica
- Patología tiroidea
- Patología endocrina ambiental
- Patología hipofisaria
- Incongruencia de género
- Dislipidemia e hipertensión arterial
- Endocrinología pediátrica
- Endocrinología ginecológica
- Tumores neuroendocrinos
- Innovación, tecnología y desarrollo en endocrinología
- Política pública y ACE Digital

Con la formación de los anteriores comités temáticos que-remos realizar guías, consensos y proyectos editoriales, y par-

participar en políticas públicas de salud, entre otras actividades. Lo anterior implica un mayor compromiso de todos los miembros de la ACE: dejar a un lado los protagonismos y egos, que

como todos los seres humanos tenemos, entregando al máximo nuestra capacidad científica y humana en favor de la investigación y el bienestar de nuestros pacientes.

### **Henry Tovar**

*Médico Cirujano, USCO, Neiva*

*Especialista en Medicina Interna, Endocrinología*

*FUCS, Hospital de San José, Bogotá D. C.*

*Miembro, Endocrine Society*

*Presidente, Asociación Colombiana de Endocrinología, Diabetes y Metabolismo*

---

## **Referencias**

1. Cristina Torrelles\*, Jordi Coiduras\*, Sofia Isus\*, F. Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. Profesorado. 2011;15(3):329-44.
2. Gómez Mujica A, Acosta Rodríguez H. Acerca del trabajo en grupos o equipos. ACIMED. 2003;11(6).
3. Tamayo MI. Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. Facultad de Medicina Universidad de Chile. Rev Saúde Pública. 2017;51(39):1-10.
4. Koeslag-Kreunen M, Van den Bossche P, Hoven M, et al. When Leadership Powers Team Learning: A Meta-Analysis. Small Group Res. 2018;49(4):475-513.
5. Frich JC, Brewster AL, Cherlin EJ, et al. Leadership development programs for physicians: a systematic review. J Gen Intern Med. 2015;30(5):656-74.