



TRABAJO EN EQUIPO



PROGRAMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN VIRTUAL

MODULO 5



INDICE

- Introducción _____ 3
- Corrientes del trabajo en equipo _____ 3
- Características básicas para trabajar en equipo y en grupo. _____ 4
- Etapas del desarrollo del trabajo en equipo _____ 5
- Tipos de equipos de trabajo _____ 5
- Tips del trabajo en equipo _____ 6
- Vídeos de Apoyo _____ 7

Introducción

Desde hace ya largo tiempo, los directores o conductores de las organizaciones, y los teóricos de la administración, han destacado el papel de los equipos de trabajo en la obtención de resultados y el cumplimiento de metas en la organización. Muchos de ellos reconocen que un equipo de trabajo no es sólo un conjunto de personas trabajando juntas, que la calidad de algunas tareas o algunos productos es superior cuando es ejecutada (o desarrollado) por equipos y no por personas individuales, y están conscientes de que existe un “algo especial” que rodea y atraviesa los equipos exitosos. Sin embargo, aquellos que han aprendido de la experiencia, como probablemente es su caso, pocas veces han tenido la oportunidad de analizar, describir e identificar qué elementos hacen que un equipo sea exitoso, y de responder a la pregunta de cómo se puede lograr que los equipos que se conformen sean verdaderamente productivos.

I. Corrientes del trabajo en equipo

Los grupos: El punto de partida de todo equipo de trabajo es preguntarse ¿Es este un equipo o un grupo de trabajo?

Un grupo se define como dos o más individuos, interactuantes e interdependientes, que se han reunido para alcanzar determinados objetivos.



Las características que asumen los grupos están determinadas por un conjunto de factores: individuales y por la estructura de los grupos.

Dinámica de los grupos

Características individuales: Dos características que influyen en la conformación del grupo de trabajo, son: las habilidades de los integrantes y sus personalidades.

1. **Habilidades de los Integrantes:** En algunas ocasiones es posible predecir el desempeño que tendrá un grupo a partir de las habilidades que poseen sus miembros. Las personas que poseen habilidades importantes para alcanzar la tarea del grupo, se pueden mostrar más interesadas y pueden llegar a contribuir más, posiblemente hasta puedan llegar a fungir como líderes en un momento determinado, aunque pueden afectar también otros factores como el interés que se tenga sobre la tarea, la pertenencia al grupo, el tamaño, el conflicto, entre otros.

2. **Personalidades:** La personalidad constituye uno de los elementos más importantes que afectan el desempeño del grupo, es decir aquellas diferencias individuales y únicas que nos hacen actuar de manera distinta al resto de los integrantes del grupo. Existen rasgos en cada persona que pudieran fungir de manera positiva en el desempeño del grupo, tales como la sociabilidad, la confianza en sí mismo, la independencia, la toma de decisiones, a diferencia de otros rasgos tales como el autoritarismo, la falta de solidaridad, la irresponsabilidad, entre otros.

Dinámica de los grupos



Son las características propias de cada uno de los integrantes del grupo.



Cuando un grupo se conforma casi de manera inmediata y en ocasiones de manera inconsciente comienzan a definir la forma en que van a funcionar, dentro de los aspectos que tienen influencia en la estructura de los grupos se tienen: el tipo de liderazgo, normas, estatus, tamaño y composición

Los Equipos: La esencia de la diferencia entre un grupo y el trabajo de equipo es la calidad de las relaciones que se establecen entre sus miembros y la calidad de lo que producen.

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere de tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

Para que un líder pueda ser efectivo es importante que sepa comunicarse con su equipo, de manera respetuosa, clara y honesta para crear un ambiente armónico, además deberá conducirse de forma congruente y ser experto en su área con el propósito de crear confianza en sus compañeros.

II. Características básicas para trabajar en equipo y en grupo.

- **Tolerancia a la diversidad:** Ninguna persona puede “jugar” en un equipo si no está dispuesta a escuchar, analizar y aceptar diversos puntos de vista, a modificar los propios cuando sea necesario, y a permitir que todos ellos se expresen.
- **Confianza:** Un equipo se basa en la confianza mutua. En la confianza que soy capaz de entregar a los demás y en la capacidad de ser digno de confianza para otros. La lealtad, la apertura, la capacidad, la consistencia y la integridad son dimensiones de la confianza que es necesario poseer y que es imprescindible demostrar a los demás.
- **Comunicación:** No existe trabajo en equipo sin comunicación, o con personas incapaces de comunicarse adecuadamente. Los flujos de información así como los canales que se utilizan son lo que permite que “el todo sea más que la suma de las partes”.

III. Etapas del desarrollo del trabajo en equipo

Formación

Confrontación/ Ajuste

Normalización/ Regulación

Rendimiento/ desempeño

Despedida/ Terminación

Etapas en la integración de equipos



Junto a estas tres competencias básicas, es necesario considerar otras complementarias que deben estar presentes en al menos una parte de los jugadores de un equipo, ya que son de gran utilidad para desarrollar y enfrentar cualquier tarea:

- **Liderazgo:** Se refiere a la capacidad de conducir al grupo, y a la capacidad del grupo de permitir que esta conducción sea asumida por distintos integrantes de acuerdo a la tarea que se enfrente.
- **Motivación:** Se trata de la capacidad de estimular a otros (y a uno mismo) y de darle sentido y significado a las tareas que se emprenden.
- **Habilidades de negociación y solución de conflictos:** Se refiere a la capacidad para enfrentar de una manera positiva las crisis que se producen en el proceso, buscando las soluciones y aplicando las técnicas necesarias para alcanzarlas.

IV. Tipos De Equipos De Trabajo

Como se ha dicho, a la hora de conformar equipos de trabajo es importante su objetivo y su alcance. Una tarea compleja puede requerir de los tres tipos de equipos, y una simple sólo puede requerir de uno. Recuerde que los objetivos de la tarea y el alcance de la misma determinarán el tipo de equipo que se requerirá.

- a. **El equipo solucionador de problemas:** los equipos que se forman para solucionar problemas se reúnen transitoriamente, por períodos cortos de tiempo, para trabajar en torno a la búsqueda de soluciones para problemas determinados. Su objetivo principal y su ámbito de acción son las propuestas, y no la ejecución de las soluciones que descubren, ya que ésta no es parte de su responsabilidad.

b. El equipo auto administrado: los equipos de trabajo auto administrados se caracterizan por asumir la totalidad de la responsabilidad sobre la planificación, diseño, ejecución y evaluación de la tarea que se les encomienda. Es decir, son equipos que junto con desarrollar la tarea, asumen la responsabilidad tradicional del “supervisor de grupo de trabajo”.

Están compuestos por personas que comparten una misma área de trabajo, un “tema” particular que sólo es administrado por ellos.

c. Equipos Transfuncionales: los equipos transnacionales son los conocidos “comités”, “comisiones” o “grupos de tarea (taskforce)”. Se trata de equipos compuestos por personas que provienen de distintas áreas de trabajo, y que poseen un nivel similar de responsabilidad en la organización. El alcance de su trabajo, ya no es sólo la búsqueda de posibles soluciones, o la ejecución y control de las mismas, sino que se trata de integrar diferentes miradas o puntos de vista a la solución y ejecución de la tarea, ya que ésta será naturalmente más compleja.

Una forma de comprender apropiadamente la diferencia que existe entre estos tres tipos de equipos es pensar en el proceso de elaboración de un proyecto:

- Cuando se detecta la necesidad, podremos formar un equipo de solución de problemas, para buscar las posibles alternativas para abordarla.
- Cuando elaboramos el proyecto, podremos formar un equipo transfuncional, para que determine las bases del proyecto: Por qué se realizará, qué se hará, y cómo se hará.
- Para elaborar concretamente el documento de presentación del proyecto, podremos formar equipos auto administrados para sus distintas partes, encargándose uno a uno de la elaboración de las bases
- Conceptuales, a otro el diseño de actividades, a otro a los mecanismos de seguimiento y control, etc.

V. Tips del trabajo en equipo

TIPS DEL TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVOS CLAROS
Se recomienda establecer metas colectivas precisas, en la que los colaboradores tengan sentido de pertenencia.

COMUNICACIÓN ASERTIVA
El mensaje debe ser dado de forma clara y sencilla. El líder del proyecto debe asegurarse de que las tareas sean entendidas y que se realicen con planeación.

TENER EN CUENTA VARIOS PUNTOS DE VISTA
El líder debe aprovechar la diversidad del grupo para tener distintas visiones y tomar las mejores decisiones.

EVALUACIÓN CONTINUA
Todos los procesos tienen aspecto de mejora, por lo que es importante identificar las oportunidades de innovación que permitan alcanzar los resultados.

RECONOCER LOS RESULTADOS EN CONJUNTO
Si se alcanzan con éxito los retos, es importante elogiar a los colaboradores para motivar y destacar los logros.

The infographic includes a logo for 'FUNDACIÓN DEL MOVIMIENTO DE LIDERAZGO JUVENIL PANAMEÑO' in the top right corner and illustrations of a man pointing at a presentation board, a woman with arms crossed, and a man holding a tablet.

VI. VÍDEOS DE APOYO

- Aprende a trabajar en equipo, delega funciones: <https://www.youtube.com/watch?v=Ny36WOwcDTQ>
- Trabajo en equipo: <https://www.youtube.com/watch?v=m456HkYRvkQ>
- Trabajar de forma organizada: <https://www.youtube.com/watch?v=llTC-vipvyQ>

Notas:



PROGRAMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
VIRTUAL