

TRABAJO EN EQUIPO (ADGD265PO)

Hispanamérica

 Hispanamérica
BOOKS

Trabajo en equipo (ADGD265PO)

© Desarrollos didácticos S.A de C.V.

© HISPAMERICA BOOKS, S.L. (2022)

Telef. (00 34) 91 028 28 51

Madrid, España

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, grabación o cualquier otro medio sea cual fuere sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (artículo 270 y siguientes del Código Penal).

ISBN 978-84-17958-60-2

Impreso en Madrid (España) – Printed in Madrid (Spain)

ÍNDICE

Módulo 1. Introducción.....	11
1.1 Definición de equipo.....	16
1.2 Equipos de trabajo.....	17
1.3 Tipos de equipos de trabajo.....	18
Módulo 2. Principios del trabajo en equipo.....	25
2.1 Definición de grupo y equipo de trabajo.....	29
2.2 Diferencias entre equipo de trabajo y grupo de trabajo.....	30
2.3 Ventajas y limitaciones del trabajo en equipo.....	32
2.4 Desarrollo y eficacia de un equipo de trabajo.....	36
2.5 El pensamiento grupal.....	39
Módulo 3. Detección de problemas.....	43
3.1 Fuentes de conflicto laboral.....	46
3.2 Tipos de conflicto laboral.....	49
3.3 Comunicaciones efectivas.....	52
3.4 Desarrollo de habilidades.....	56
Módulo 4. Resolución de problemas.....	63
4.1 ¿Qué es un problema?.....	67
4.2 Causas de los problemas.....	68
4.3 Tipos de problemas.....	70
4.4 Técnicas para resolver problemas.....	73
4.5 Organización del tiempo.....	78

Módulo 5. Roles de los equipos de trabajo.....	83
5.1 Tipos de roles y clasificación.....	87
5.2 Liderazgo de equipos.....	90





Módulo 1

Introducción

1. Introducción



Las **organizaciones** están compuestas por individuos con diferentes aptitudes y roles dentro de las mismas. Cada uno de estos desempeña una función dentro de la empresa de forma individual, pero con un objetivo común. Cuando existe cohesión entre las individuales para la consecución de un objetivo podemos hablar de equipo.

El **trabajo en equipo** es una herramienta vital a la hora de aprovechar el talento de los empleados, ya que, se produce una retroalimentación de conocimientos que contribuye al progreso de estos y, por consiguiente, al desarrollo de la organización.

A continuación, mencionamos varias razones por las que es recomendable fomentar esta práctica en las empresas:

- **Comunicación eficaz:**

La comunicación eficaz se produce cuando un mensaje se comparte, recibe y comprende sin alterar el objetivo final. Es decir, el emisor y el receptor interpretan el mismo significado. De esta manera se evitan las posibles dudas y confusiones. El trabajo en equipo contribuye a que esto se produzca, ya que al formar un equipo de trabajo los miembros de este sienten la necesidad de entenderse para alcanzar el objetivo común.

- **Creatividad:**

La creatividad es un proceso dinámico, es una fuerza viva y cambiante del ser humano. Básicamente se trata del motor del desarrollo personal y de la base del progreso de toda cultura. Un equipo de trabajo fomenta esta cualidad, ya que, al trabajar en equipo, es posible descubrir diferentes ideas que un individuo por sí solo no podría alcanzar. Una metodología aplicable en un equipo de trabajo puede ser el *Brainstorming*. Este método, también llamado lluvia de ideas, es una técnica grupal en la que se generan ideas de forma colaborativa y creativa, encontrando soluciones a problemas produciendo la mayor cantidad de ideas posibles.

- **Objetivo común:**

La formación de un equipo de trabajo potencia el sentimiento de unidad en cuanto a la consecución de un objetivo en común. Con esta práctica, se fomenta la colaboración y el soporte entre compañeros, ya que todos los componentes del equipo persiguen un mismo objetivo el cual deben sacar adelante.

- **Resolución de problemas:**

La solución de problemas permite que todos los empleados expresen sus opiniones y hablen abiertamente sobre los aspectos que podrían ayudar a mejorar su desempeño laboral y el trabajo colaborativo. Un equipo de trabajo potencia la resolución de problemas, ya que, al trabajar en grupo, la comunicación se vuelve más eficiente, lo que facilita el trabajo a la hora de solventar cualquier conflicto.

- **Confianza:**

Cuando hay confianza, los colaboradores voluntariamente estarán siempre dispuestos y de manera proactiva al trabajo en equipo de forma óptima, unida y eficiente. Adoptan un propósito común, asumen riesgos, piensan de forma creativa, se ayudan mutuamente y se comunican de manera abierta. Cuando no hay confianza, las personas compiten por los puestos de trabajo, acaparan la información, no asumen riesgos y hablan negativamente de los demás.

La confianza está presente en el ADN de las relaciones humanas, como parte fundamental del funcionamiento de los equipos de trabajo, porque su éxito depende precisamente de las relaciones entre sus miembros.

- **Cultura corporativa:**

La cultura corporativa es el conjunto de símbolos, creencias, valores, costumbres y prácticas de un grupo de personas que forman parte de una organización. Hace referencia a todas las personas y habla de la forma de hacer y comportarse de todos los trabajadores. Como es imposible evitar que los trabajadores se relacionen y terminen creando una cultura corporativa propia, la organización sólo puede optar por tenerla unificada y cuidada, o por tener varias culturas corporativas coexistiendo sin control. El impacto más evidente de la buena o mala calidad de una cultura corporativa se ve en el clima laboral.

Todas las organizaciones, sean cuales sean su tamaño o actividad, tienen una personalidad propia formada por muy diversos factores que emanan de su gente. Esta personalidad propia es de las pocas cosas que no se pueden copiar las empresas.

El trabajo en equipo influye directamente sobre este factor, ya que los componentes del equipo adoptarán la cultura empresarial y crearán una propia en base a sus relaciones interpersonales.

- **Eficiencia:**

Eficiencia es la facultad de conseguir un resultado optimizando el uso de los recursos. También puede referirse a la realización de un trabajo en un periodo de tiempo más corto. Se puede decir que un proceso eficiente es aquel que se logra usando la menor cantidad de recursos y a su vez consigue un máximo de beneficios.

El trabajo en equipo potencia esta cualidad, ya que la suma de las diferentes habilidades y capacidades de los componentes del equipo permite alcanzar los objetivos optimizando el uso de recursos en mayor grado que un único individuo.

- **Compromiso:**

En ocasiones, cuando se trabaja de forma individualizada resulta complejo mantener cierto compromiso con los objetivos que nos planteamos.

Por el contrario, cuando trabajamos en equipo, por el simple hecho de no fallar a nuestros compañeros, el compromiso aumenta.

1.1 Definición de equipo

Un equipo es un grupo de personas organizado para una investigación o servicio determinados.

Actualmente, vivimos en una sociedad que nos empuja a realizar numerosas actividades durante el día sin pararnos a pensar en la tipología de las mismas ni en las interacciones que desarrollamos. Sin embargo, si nos centramos en estas, nos daremos cuenta de que muchas de ellas se llevan a cabo en grupo, ya sea en familia, con amigos o, centrándonos en el caso que nos ocupa, en el trabajo.

Las empresas modernas viven con una necesidad imperiosa de desarrollar productos cada vez más competitivos, atendiendo a los cambios del entorno y tratando de reducir los costes en la medida de lo posible. Para poder afrontar todas estas circunstancias se ha universalizado la práctica del trabajo en equipo.

El **trabajo en equipo** surge de las nuevas necesidades de la empresa de trabajar con la máxima calidad y se hace más necesario en las organizaciones más vanguardistas, donde se desarrollan niveles jerárquicos más horizontales que fomentan la colaboración dentro de estas.



El resultado de este tipo de trabajo no constituye una mera sumatoria de acciones individuales, sino que el llamado efecto sinergia hace que los resultados del trabajo en equipo de dos o más personas sean notoriamente superiores. Si se conectan de manera óptima las diversas interacciones de los miembros el resultado final será enriquecedor.

1.2 Equipos de trabajo

Un **equipo de trabajo** es una agrupación de individuos orientada a la consecución de un objetivo común. Esta práctica permite asociar a personas con talentos, conocimientos o habilidades diferentes, para que, gracias a la sinergia de las capacidades individuales, sea posible alcanzar una meta común.

El trabajo en equipo es una de las estrategias más eficaces de desarrollo de la humanidad, ya que, allí donde el individuo falla, el grupo prevalece. Los seres humanos preferimos vivir en sociedad y, en este sentido, siempre han existido equipos de trabajo de diversa naturaleza.

La fuerza y eficacia radica en la cohesión y en el sentido de pertenencia que pueden llegar a compartir los componentes del grupo, lo cual impulsa la solidaridad y la cooperación. De esta forma, las debilidades de algunos son compensadas por las fortalezas de otros.

Los equipos de trabajo se caracterizan por:

- **Tener objetivos comunes:** todo equipo de trabajo avanza hacia la consecución de un objetivo en común, cuyas ventajas se compartirán entre los integrantes del mismo.
- **Poseer algún tipo de liderazgo:** un líder o un conjunto de líderes tienen vital importancia a la hora de marcar el rumbo o tomar decisiones. Facilita la coordinación de los esfuerzos y la resolución de posibles disputas internas.
- **Interdependencia:** los integrantes del equipo dependen unos de otros, de lo contrario podrían intentar alcanzar el objetivo por cuenta propia.
- **Gozar de dinámicas de comunicación:** para el correcto funcionamiento de un equipo de trabajo es imprescindible poseer dinámicas comunicativas, es decir, procedimientos que permitan compartir la información y, en consecuencia, nutrirse de manera recíproca.

Algunos de los elementos fundamentales en un equipo de trabajo son los siguientes:

- **Personas:** no son un recurso más entre los recursos, sino que constituyen la esencia de la concepción de equipo.
- **Habilidades complementarias:** es otro elemento característico de un equipo la complementariedad de las habilidades de sus miembros.
- **Tarea:** es una acción explícita que convoca a las personas, que integra, que constituye al equipo y organiza su proceso.
- **Resultados comunes:** es el resultado de esos objetivos previamente determinados. En la esencia del equipo está la búsqueda de resultados.

1.3 Tipos de equipos de trabajo



A la hora de formar un **equipo de trabajo** se debe tener en cuenta su orientación y propósitos. En función de estas características, será posible decantarse por una de las múltiples clases de equipos que existen. A continuación, mencionamos diez de las más comunes:

Equipos funcionales

Son aquellos donde las personas se agrupan en función de una disciplina en común. Están compuestos por miembros de la empresa de varios niveles verticales. Por lo general, este tipo de equipo posee un líder, el cual se encarga de supervisar y garantizar el cumplimiento de las tareas.

Los equipos funcionales pueden ser aplicados por todo tipo de proyecto, sin importar su tamaño o propósito. A pesar de que los miembros que lo componen tienen diferentes responsabilidades, el trabajo se orienta al cumplimiento de una función o a la consecución de un objetivo común.

Equipos multifuncionales

Se trata de uno de los tipos más completos. Esto se debe a que estos equipos están compuestos por personas con capacidades diversas, así como expertos en diferentes áreas.

En los equipos multifuncionales, los profesionales que los componen están capacitados para tomar decisiones de forma autónoma, sin necesidad de contar con la aprobación de un líder.

A pesar de lo anterior, las decisiones que se tomen deben encaminar al grupo a alcanzar los objetivos marcados. Asimismo, cada miembro del equipo aporta una perspectiva única al grupo y tienen una distribución de las áreas acorde y equitativa.

Equipos informales

Estos equipos se dan de forma natural y responden a los intereses de los compañeros de trabajo. No tienen una estructura formal, ya que surgen con espontaneidad y pueden disolverse con facilidad. Sus integrantes se ayudan entre sí, resuelven dudas y comparten situaciones diversas.

A pesar de que los equipos de trabajo informales persiguen objetivos, generalmente se trata de temas personales. Estos son una especie de escape ante las presiones que puedan demandar ciertos oficios. Se pueden clasificar en grupos de interés o grupos de amigos.

Existen diversas razones que pueden llevar a la formación de este tipo de equipos, siendo estas la autoestima, el poder, necesidades en común, proximidad física, seguridad, estatus o metas en común. En este sentido, en una empresa pueden existir varios equipos informales y una misma persona puede formar parte de varios de ellos.

Equipos formales

A diferencia de los equipos informales, estos poseen asignaciones determinadas de trabajo donde se fijan tareas. Generalmente, son formados a partir del poder legítimo de la organización, donde el comportamiento de los integrantes está dirigido y previamente estipulado por esta. Los equipos de trabajo formales también pueden considerarse tradicionales.

Los equipos formales están claramente identificados. Cada componente conoce su rol y hay poco margen para cometer errores. Es posible clasificar estos equipos en grupos de mando y de tarea. Los primeros reportan avances a un jefe en concreto, mientras que los segundos no lo hacen hasta no haber finalizado la actividad.

Equipos autónomos

Estos equipos se hallan principalmente en ambientes de trabajo remotos, donde existen diferencias de idiomas, horarios y profesiones. Los componentes poseen la capacidad para tomar decisiones funcionales que les permiten finalizar su trabajo en el tiempo asignado.

Los equipos de trabajo autónomos están cobrando vital importancia con el auge del teletrabajo, sin embargo, requiere de gran precisión a la hora de llevar a cabo el proceso de selección para encontrar el perfil adecuado.

Para afianzar el funcionamiento de esta clase de equipos, es imprescindible que un líder esté en continua comunicación con todos los componentes. Además, debe haber una calificación multidisciplinar al momento de evaluar el desempeño.

El rendimiento de estos equipos debe ser reconocido, monitorizado y, en la medida de lo posible, dar un incentivo al trabajo para evitar problemas de desmotivación laboral.