

Trabajo en Equipo

PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

Las organizaciones están conformadas por personas. Todos somos distintos y peculiares, únicos e irrepetibles; por lo tanto, las organizaciones llegan a ser complejas. Trabajar en equipo es reunir y colaborar con diferentes personas, el resultado dependerá de la habilidad para manejarlos.

El trabajo en equipo es la necesidad de explotar los recursos colectivos para conseguir objetivos prefijados en un tiempo determinado. Es una estrategia que en colectivo es mejor que en singular.

TRABAJO EN GRUPO Y TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en grupo es una de las estrategias para aumentar la productividad, efectividad y eficiencia deseada. El trabajo en equipo favorece la flexibilidad, reduce conflictos y controla costes. A modo de resumen se puede diferenciar:

- Grupo: se define como dos o más individuos que se ajustan para lograr objetivos particulares.
- Equipo: es un grupo de personas con habilidades complementarias, con una visión común, objetivos y método de trabajo por el mismo resultado.

JERARQUÍAS

Sigue siendo la estructura básica de la mayoría de las organizaciones. Aportan un valor práctico y psicológico.

Trabajo en Equipo

Pasos para crear un equipo de trabajo equilibrado:

- Definir misión y visión.
- Compartir responsabilidad como grupo.
- Definir objetivos.
- Definir autoridad y función de los miembros.
- Definir el método de trabajo.
- Distribuir funciones y tareas.
- Establecer normas, responsabilidades, temporalización, medios y recursos.
- Determinar toma de decisiones internas.
- Determinar resolución de conflictos internos.
- Definir un sistema de planificación y seguimiento.
- Fijar un plan de actuación.
- Establecer un sistema de comunicación.
- Disponer de tiempos y mecanismos de contacto.
- Definir el grado de centralización de la información y la comunicación.
- Definir sistemas de autoevaluación y revisión de objetivos.
- Definir sistemas de evaluación de resultados.

Trabajo en Equipo

COMPOSICIÓN

El tamaño aconsejable es entre 5 y 7 personas, individuos de diferente formación, personalidad y experiencia. Deben tener un propósito en común y objetivos.

DINÁMICAS

La dinámica es un aspecto fundamental para un equipo, considerando el tiempo de reunión, que todos sepan el tema que se va a tratar, el orden del día, hora fija para las reuniones, tener un lugar adecuado sin distracciones, etc.

AUTORIDAD Y ROLES

La función del líder en el trabajo en equipo es fundamental, debe ser participativo, con autoridad, jerarquía, mantiene informado, respeto mutuo y saber fomentar los roles en cada caso. Existen cuatro roles: contribuir, comunicador, cuestionador y colaborador.

ROLES CONSTRUCTIVOS

Se asegura una comunicación completa en todo el equipo. Por lo regular, entre los miembros de un equipo hay personalidades comunes y se crea la repetición.

- El contribuidor aporta información técnica y datos al equipo, quien es visto como persona responsable, fiable, eficiente y ordenada.
- El comunicador facilita la involucración de los miembros y resolución de conflictos.
- El cuestionador pone bajo sospecha el método y los principios del equipo.
- El colaborador es ágil y comparte el éxito con los demás, la meta es algo primordial.

Trabajo en Equipo

ROLES DEBILITADORES

Por lo regular, el líder está alerta para detectar estos roles y busca la manera de disminuir los efectos negativos. Aparecen por tensión o cansancio. Se han de ayudar entre los miembros del equipo para evitar hábitos emocionales que dañen al equipo.

Los tipos de roles que existen son los siguientes:

- **Dubitativo.** Prefiere que alguien más tome las decisiones por él, es el último en dar su opinión y no se mete en discusiones. Es introvertido, reservado, callado e inseguro.
- **Disperso.** Se salta el trabajo. No se puede enfocar en el trabajo, es extravertido, espontáneo y divertido, pero puede llegar a quitar tiempo. Este rol debilita la eficacia en la toma de decisiones.
- **Diplomático.** Trata de evitar cualquier tipo de discusión, busca soluciones mayoritarias. Es atento, educado, poco paciente. Este rol debilita la eficacia de evaluación de datos y alternativas.
- **Dominante.** Impone sus opiniones. Se salta las normas del equipo con tal de mantener su punto de vista. Escucha poco, es rígido, dirigista, agresivo. Es extrovertido, espontáneo, tenaz.
- **Derrotista.** Es pesimista. Poco reactivo, no lidera, hay que animarlo. Es sincero, pesimista, pasivo, reactivo.

Trabajo en Equipo

CONFLICTOS

La interacción de las personas lleva implícito el conflicto, el líder estará atento a los tonos de conversación y el lenguaje no verbal (gestos faciales y corporales) para detectar conflictos y evitarlos. De acuerdo al estado emocional implícito con el estado racional explícito se dan cuatro situaciones de equipo:

- La conformidad es un estado engañoso, a veces los miembros no están realmente comprometidos.
- Existe un enfrentamiento cuando hay desacuerdo y se le suman valoraciones (juicios) de tipo personal.
- La discrepancia se da cuando están en desacuerdo, pero se respetan las posturas ajenas.
- La unidad del equipo se da cuando son capaces de llegar a un consenso final. Es fundamental mantener discrepancia para que exista el acuerdo en el ámbito emocional.

FASES DE DESARROLLO DEL EQUIPO DE TRABAJO

- Formación. Se constituye el equipo, existe el orgullo de haber sido elegido para el equipo, y por otro lado ansiedad por las expectativas o habilidades necesarias. En esta fase, el líder debe dialogar y generar confianza e involucrar a todos en los planes, roles y métodos de trabajo del equipo.
- Tensión. Surgen problemas de adaptación, inestabilidad, conflictos, subgrupos y se ponen a la defensiva. El líder deberá crear un ambiente de trabajo propicio para que el equipo trabaje.

Trabajo en Equipo

- Regulación. Es un periodo temporal, poco a poco se sentirá la pertenencia hacia el grupo, el líder debe aprovechar las habilidades y conocimientos de cada miembro, reconociendo logros y el trabajo en equipo.
- Dominio. El equipo gana confianza, hacen énfasis en el proceso, así como el resultado del trabajo en equipo, la comunicación es abierta y hay buena relación. El líder ayuda al equipo y celebrar los logros.
- Pensamiento estratégico. Para el líder, la estrategia lo es todo, tener un plan para evolucionar, para tener un futuro concreto, predecir y controlar ese futuro. Hoy en día, la estrategia es menos útil de lo que fue, ya que todo cambia; en lugar de crear una estrategia, deberemos centrarnos en crear condiciones necesarias para que la estrategia surja con el cambio. Potenciar la comunicación, crear pasión por el cambio, nuevas perspectivas y experiencias, todo para poder probar alternativas para el futuro.

Referencia:

Trabajo en Equipo

Colomer, J. (2012). Desarrollo de competencias directivas. Liderazgo. Recuperado de: <https://www.pdfdrive.com/desarrollo-de-competencias-directivas-liderazgo-e60812297.html>