

Funcionamiento Efectivo de Equipo

Para que las organizaciones logren un trabajo efectivo de equipo, sus equipos deben reunir ciertos requisitos tales como objetivo en común, sentido de pertenencia y normas.

Las organizaciones deben contar con objetivos en común; estos deben ser concretos, alcanzables y realistas, deben darse a conocer a los empleados para evitar conflicto y falta de coordinación; es necesario hacer que los miembros se sientan parte del equipo (sentido de pertenencia), también es necesaria la creación de normas que brinden sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones.

Las normas se enfocan hacia dos áreas claves; a continuación se describen dos tipos: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos, que se centra en la división de trabajo, distribución de la autoridad, procedimientos para la solución de conflictos; y la segunda es utilizada para garantizar la satisfacción y motivación de las personas, su objetivo es la creación de normas precisas sobre sistemas de recompensa para las contribuciones de los miembros, también sobre sistemas de comunicación formal e informal que permitan lazos de cohesión y apoyo mutuo.

Un equipo de trabajo, aparte de tener un objetivo operativo, un sentido de pertenencia y una regulación formal de la autoridad y las tareas, está orientado hacia los objetivos globales mucho más amplios y específicos que justifican su existencia, cuya misión es lograr una rentabilidad adecuada.

Equipo. Posee mayor grado de interacción coordinada y en especial un sentido más alto de responsabilidad individual entre sus miembros para alcanzar los resultados grupales específicos.

El nivel de desempeño colectivo está influenciado por características o rasgos de sus miembros, algunos de estos son estructurales y otros son rasgos básicos como normas y grado de cohesión. Es importante que los líderes entiendan todos los efectos de esas características.

Cada equipo, sea grande o pequeño, tiene su estructura; existen cuatro rasgos inherentes que los distinguen, estos son: tamaño, composición, roles diferenciados y estatus distinto.

Funcionamiento Efectivo de Equipo

No existe un número exacto de cuántas personas se necesitan para que un equipo de trabajo sea efectivo, esto dependerá del tipo de tarea al que se enfrentan y los objetivos que se hayan trazado con anterioridad.

Para lograr el funcionamiento efectivo del equipo es necesario estructurar las tareas para estimular la participación plena de los miembros.

Composición. Cada equipo está compuesto por individuos que son muy diferentes o muy parecidos, lo cual puede ser ventaja o desventaja para una organización; si son muy parecidos se dice que es un grupo homogéneo y si es todo lo contrario se habla de un grupo que es heterogéneo o diverso; la tarea del líder consistirá en maximizar los beneficios significativos que sean posibles por tener diversidad en el grupo y tratar de minimizar las desventajas potenciales al anticiparlas y enfrentarlas de forma directa. Una forma de hacerlo es dar atención adicional al desarrollo de normas grupales y cooperación fuerte, es decir, destacar el objetivo de cada miembro al momento de observar y valorar la importancia de la cooperación dentro del grupo; existen efectos ante la diversidad y consecuencias.

Roles diferenciados. No siempre son tan claros y varían desde muy específicos a muy generales; el rol que se destaca en la mayoría de las organizaciones es el del líder, es por ello que se vieron en la necesidad de distribuir las funciones del líder entre los miembros, en cuanto a estructurar tareas y brindar apoyo personal y motivación tanto como sea posible, para generar equipos de trabajo auto administrados y que los resultados se cumplan con mayor eficiencia; es necesario aclarar los roles para que no exista ninguna ambigüedad y no exista tensión dentro del grupo que pueda afectar el rendimiento del mismo.

Estatus diferenciado. El estatus es la posición o el prestigio que un individuo tiene en el grupo; se basa en cierto número de factores, tales como aptitudes de liderazgo, personalidad y destrezas especiales.

Funcionamiento Efectivo de Equipo

Características conductuales. Gutiérrez (2010) menciona que está conformado por normas y grado de cohesión.

Normas. Son estándares compartidos en un grupo, que regulan la conducta individual de cada uno de sus miembros; son esenciales en cualquier grupo o equipo de trabajo, ya que ofrecen a los miembros claves y lineamientos útiles sobre cómo comportarse. Las normas influyen en la conducta de los miembros de un grupo; se ha comprobado que bajo la existencia de normas, suelen disminuir en gran medida las diferencias individuales en el comportamiento y creencias, esto da como resultado la cohesión, que es el grado en que los miembros están motivados a permanecer en el grupo, esto puede ser muy beneficioso ya que fortalece las relaciones para un trabajo en equipo; se ha comprobado que los grupos cohesivos son más eficaces para alcanzar las metas, lo cual los lleva a una satisfacción.

Para el funcionamiento efectivo de un equipo de trabajo es necesario basarse en tres pilares fundamentales que son áreas básicas: las competencias, los conocimientos y destrezas. Los conocimientos son todos aquellos conceptos, relaciones e información pertinente y necesaria para llevar a cabo las tareas; sin conocimiento o capacitación las tareas no se realizarían de la forma correcta por medio de las destrezas, que incluyen competencias como la adaptabilidad y la flexibilidad en relación con el cumplimiento de las tareas del equipo.

Los equipos de trabajo no son estáticos, es necesario mantener cambios constantes para mejorar tanto su eficiencia como su desempeño; sin embargo, para el líder es una tarea muy complicada, pues no existe una fórmula que sea igual en todos los grupos de trabajo, pero existen ciertos enfoques que ayudarán a mejorar el rendimiento de un grupo. Para que un grupo se desempeñe con eficacia debe realizar esencialmente tres cuestiones:

A. Dedicar esfuerzos suficientes para cumplir sus tareas en niveles aceptables de cantidad y calidad, promover en los colaboradores un alto grado de compromiso recompensando cada tarea que se realice de la mejor manera posible.

Funcionamiento Efectivo de Equipo

B. Obtener conocimientos y aptitudes suficientes para llevar a cabo su trabajo, por medio de capacitaciones constantes que ayuden al desenvolvimiento adecuado dentro de su área de trabajo y crecimiento personal y profesional.

C. Utilizar estrategias adecuadas para aplicar con eficiencia sus esfuerzos, conocimientos y aptitudes por medio de una organización constante, basándose en los objetivos organizacionales planteados para el cumplimiento de su misión.

Referencias:

Davis, Keith y J. Newton (1991). El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional, México: Mc Graw Hill.