



# Equipo de trabajo

Estructuras organizacionales

7-8-2020

## **Diferencia entre grupo y equipo de trabajo.**

El Trabajo en Equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto, el equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente. Cada miembro del equipo es responsable de un cometido y sólo, si todos ellos cumplen su función, será posible sacar el proyecto adelante. El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales. Cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto. Un grupo de personas trabajando juntas en la misma materia, pero sin ninguna coordinación entre ellos, en la que cada uno realiza su trabajo de forma individual y sin que le afecte el trabajo del resto de compañeros, no forma un Equipo.

El Equipo de Trabajo responde en su conjunto del trabajo realizado mientras que en el grupo de trabajo, cada persona responde individualmente. En el Equipo de Trabajo es fundamental la cohesión, hay una estrecha colaboración entre sus miembros. Esto no tiene por qué ocurrir en el grupo de trabajo. En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar, mientras que en el equipo es necesario la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión, dedicación, etc.).

## **Elementos de un equipo.**

### **Complementariedad**

Cada parte o cada miembro del equipo debe aportar al logro del objetivo una experiencia única y diferente al resto de los miembros. De esa manera, lo que uno no haga lo hará el otro. Así, se permitirá conformar un todo.

### **Compromiso**

Esto es lo que hace que te sientas involucrado y que pertenezcas al equipo. El compromiso te mantendrá trabajando y aportándole al equipo. Es por eso que es necesario que exista compromiso dentro de un equipo.

### **Confianza**

Este elemento tiene dos partes. La primera, tiene que ver con la confianza en sí mismo, en los miembros del equipo, en su talento y sus capacidades. Por otra parte, la segunda, es la confianza de que todo el equipo lo puede lograr. La confianza de que cada uno de los miembros da lo mejor de sí mismo y lo necesario para que entre todos puedan alcanzar dicho objetivo.

### **Coordinación de acciones**

Todo equipo está conformado por un objetivo que debe ser logrado en un tiempo determinado. Ese objetivo es alcanzable solo si existe una buena planificación y organización. Esto es lo que llamamos coordinación de acciones.

### **Comunicación efectiva**

La comunicación es la puerta de entrada y salida de cualquier equipo. No puede existir trabajo en equipo sin comunicación. Si un equipo tiene una comunicación efectiva

alcanzarán el propósito con eficacia. La comunicación es el elemento de enlace, el elemento principal.

## **Organización.**

Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos.

## **Fin común.**

Es un concepto que en general puede ser entendido como aquello de lo que se benefician todos los ciudadanos o como los sistemas sociales, instituciones y medios socios económicos de los cuales todos dependemos que funcionen de manera que beneficien a toda la gente.

## **Clases de equipos.**

**Equipos informales.** Los equipos informales generalmente se forman con fines sociales. Pueden ayudar a facilitar los temas de preocupaciones comunes de los empleados, tales como mejorar las condiciones de trabajo. Más frecuentemente sin embargo, estos equipos se forman a partir de un conjunto de intereses comunes, que pueden o no ser los mismos que los de la organización.

**Equipos tradicionales.** Los equipos tradicionales son las áreas de la organización comúnmente consideradas como departamentos o áreas funcionales. Los líderes o directivos de estos equipos son nombrados por la organización y tienen poder legítimo en el equipo. Se espera que el equipo produzca un producto, entregue un servicio o realice una función que la organización haya asignado.

**Equipos para resolver problemas.** Los equipos de resolución de problemas o las fuerzas de tarea se forman cuando surge un problema que no puede ser resuelto dentro de la estructura organizativa estándar. Estos equipos son generalmente interfuncionales; es decir, sus miembros provienen de diferentes áreas de la organización, y se encargan de encontrar una solución al problema.

**Equipos de liderazgo.** Los equipos de liderazgo generalmente están compuestos por un management que se reúne para abarcar los límites entre las diferentes funciones de la organización. Para que un producto sea entregado al mercado, los gerentes de finanzas, producción y comercialización deben interactuar y elaborar una estrategia común para el producto. En los niveles superiores de gestión, los equipos se utilizan en el desarrollo de objetivos y una dirección estratégica para la empresa en su conjunto.

**Equipos auto dirigidos.** A los equipos auto dirigidos se les da autonomía para decidir cómo se hará un trabajo. Estos equipos reciben una meta de la organización y luego determinan cómo lograr esa meta. Frecuentemente no hay un gerente o líder asignado y muy pocas, si las hay, diferencias de estatus entre los miembros del equipo. A estos equipos se les permite comúnmente elegir a los nuevos miembros del equipo, decidir sobre las asignaciones de trabajo, y se les puede asignar la responsabilidad de evaluar a los miembros del equipo.

**Equipos virtuales.** La tecnología está modificando la forma en que los equipos se encuentran y funcionan. El software colaborativo y los sistemas de conferencias han mejorado la capacidad de los individuos para reunirse, realizar negocios, compartir documentos y tomar decisiones sin estar jamás en el mismo lugar. Si bien la dinámica básica de otros tipos de equipos puede seguir siendo relevante, la dinámica y la gestión de los equipos virtuales pueden ser muy diferente.

## **Ventajas y desventajas del trabajo en equipo.**

### **Ventajas.**

#### 1. Aumenta la productividad y la comunicación en la empresa

Trabajar en pos de un objetivo común conlleva una comunicación fluida y constante en la que se comparten ideas y opiniones, además de que se resuelven problemas y conflictos. Así mismo, es inevitable que la energía positiva se contagie y que la motivación crezca, pues la colaboración con otras personas aporta bienestar y la satisfacción de trabajar hacia un mismo destino. Todo ello, inevitablemente, implica una mejora del rendimiento y, por tanto, un aumento de la productividad.

#### 2. Se reparten las tareas y la carga de trabajo

Una excesiva carga de trabajo puede hacernos caer en un estrés que no nos permitirá realizar bien el trabajo. Tener la sensación de no llegar a todo o encargarnos de tareas que no se nos da tan bien, no permite que nos focalicemos en el objetivo. Sin embargo, compartir las preocupaciones, dividir el trabajo e ir logrando los objetivos uno tras otro da la oportunidad de trabajar con más ligereza, de desglosar las tareas y de enfocarse en la actividad que hay que llevar a cabo.

#### 3. Mejora las capacidades individuales de los integrantes

Una buena coordinación con el resto del equipo en la que se tienen en cuenta las fortalezas de cada uno de los miembros permite que cada persona aporte lo mejor de sí misma. De esta manera, un buen equipo trabaja en común por un objetivo, a la par que se nutre de lo mejor de cada integrante. Además, posibilita un aprendizaje mutuo y una motivación compartida.

### **Desventajas.**

#### 1. No todas las personas son capaces de trabajar en equipo

Un equipo trabaja bien cuando todos sus miembros lo hacen en común, valorando cada opinión y sin intención de llevar siempre la razón. Sin embargo, hay personas cuyo (mal) liderazgo o egocentrismo no les permite escuchar a los demás o dejar de imponer su criterio. En estos casos, cuando alguien no es capaz de trabajar en equipo, el conflicto está servido y entonces se dificulta el desempeño de todo el grupo.

## 2. Falta de organización y discusiones

El reparto de tareas según las aptitudes de los integrantes del grupo puede fomentar una buena fluidez del trabajo, pero ¿y si unos trabajan más que otros?, ¿y si la división no es equitativa?, ¿y si uno se queda siempre con la tarea menos pesada? Esto puede dar lugar a discusiones o, lo que es peor, a una falta de comunicación. Entonces, trabajar en equipo no resultará liviano ni se fundamentará en un reparto equitativo de la carga.

## 3. Se pierde la individualidad

La otra cara de la moneda en cuanto al desarrollo de las aptitudes personales es que puede perderse esa individualidad y esencia únicas. Sobre todo si se trabaja con líderes que no permiten una libertad creativa y personal, se puede caer en una pérdida de la personalidad frente a lo que el grupo establezca.