

Trabajo en equipo

“Las personas dependientes necesitan de otras para conseguir lo que quieren. Las personas independientes consiguen lo que quieren gracias a sus propios esfuerzos. Las personas interdependientes combinan sus esfuerzos con los esfuerzos de los otros.”

Stephen Covey

Definición de trabajo

El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tópico ha sido abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad.

Definición de Equipo

Un equipo es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un método para la acción con el fin de gestionar conquistas, para el logro de los objetivos y se refuerza la identidad.

El trabajo en equipo se refiere a un conjunto de personas que cooperan, aportando sus conocimientos, habilidades y actitudes para lograr un resultado general. En todo equipo, la división del esfuerzo se enlaza en un solo resultado coordinado, donde el total es más diferente, que la suma de sus partes individuales; **“SINERGIA”**

Mediante el trabajo en equipo se logra identidad y personas capaces de emplear su potencial al 100%, con líderes que sean talentosos coordinadores, hábiles para transmitir objetivos y valores.

Origen del trabajo en equipo.

Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas en el ámbito laboral. El desarrollo de equipos debe comenzar con el sentimiento de una firme necesidad de mejorar algunas condiciones o procesos básicos que están interfiriendo en el logro de las metas organizacionales. O bien, para integrarse ante la necesidad de acometer algún proyecto, trabajo o esfuerzo orientado a alguna meta específica, como serían una reingeniería, la racionalización de algún área o proceso, cambios en la organización, los protocolos o los procedimientos, el establecimiento de políticas u otras en particular.

Ciertas actividades las pueden realizar los trabajadores en forma individual, pero el trabajo en grupo con frecuencia ocasiona una mejor motivación individual y un ritmo más rápido de trabajo. Aún en la docencia ello se está experimentando con buen éxito, con grupos de estudiantes que trabajan en equipo, en vez de dejar que cada alumno lo haga por su propia cuenta. Los miembros más destacados del grupo se ayudan los unos a los otros lo cual aumenta la velocidad del aprendizaje.

Reseña histórica

Los expertos en organización han preferido históricamente analizar el trabajo de los individuos considerados aisladamente antes que el flujo de trabajo colectivo.

Sin embargo, el elevado grado de exigencia que plantea el ambiente actual obliga a las organizaciones a diseños más flexibles, complejos mejor dotados para la supervivencia. En este marco socio-económico surgen los “equipos de trabajo” como fórmula de desarrollo organizativo

Pero no todo consiste en agrupar a individuos para que realicen tareas conjuntas. Es más, esta simplificación del fenómeno puede resultar muy peligrosa, derivando en procesos de desmotivación y “holgazanería social”

“Individuos altamente eficaces en sus tareas individuales, pueden generar procesos altamente ineficaces si resultan incompetentes para coordinarse adecuadamente entre sí”

R. ECHEVERRÍA

Tipos de participantes en los grupos

1. El belicoso o agresivo: Exita la discusión acalorada y la pelea. No lo contradiga, tenga calma, impida que monopolice la discusión.	4. El hablador: Interrumpalo con tacto y límitale el tiempo de hablar. Trate de desviar su conversación.	7. El desinteresado: Diríjale preguntas sobre sus ideas, actividades y opiniones sobre la discusión. Reconozca sus motivos y trate de desviarlo de su actitud.
2. El receptivo y positivo: Da mayores auxilios a la discusión; es un buen recurso de ayuda, permítale hablar muchas veces. Haga uso de sus conocimientos y sus experiencias para ayuda del grupo y del tema de discusión.	5. El tímido: Hágle preguntas de interés para el y fáciles de contestar. Trate de que aumente la confianza en si mismo, cuando le sea posible , elogie su contribución a la discusión.	8. El apático (desdeñoso): No le de importancia a nada de lo que discute, todo lo ve con desprecio. No lo critique, si no consigue su participación continúe con su técnica sin darle mayor importancia.
3. El sabelotodo: Deje lo por cuenta del grupo, ellos lo controlarán.	6. El negativista: No coopera ni acepta lo que dicen los demás. Explore su ambición, dele reconocimiento a éste y use su experiencia y sus conocimientos para que lo estimule a cambiar de actitud	9. El preguntón persistente: Trata de desconcentrar al líder y al grupo. Dirija sus preguntas al grupo para que ellos lo dominen, si trata de desviarse del tema dele una sola oportunidad y con tacto hágalo comprender la importancia de economizar tiempo en la discusión.

Ventajas de Trabajar en Equipo

Para el individuo

- Se trabaja con menos tensión.
- Se comparte la responsabilidad.
- Es más gratificante.
- Se comparten los premios y reconocimientos.
- Puede influirse mejor en los demás.
- Se experimenta la sensación de un trabajo bien hecho.

Para las organizaciones

- Aumenta la calidad del trabajo.
- Se fortalece el espíritu de compromiso con la organización.
- Se reducen los tiempos en las investigaciones.
- Disminuyen los gastos institucionales.
- Existe un mayor conocimiento e información.
- Surgen nuevas formas de abordar un problema.
- Se comprenden mejor las decisiones.
- Son más diversos los puntos de vista.
- Hay una mayor aceptación de las soluciones.

Desventajas de Trabajar en Equipo

Decisiones prematuras: Sucede cuando la primera opinión del equipo recibe apoyo suficiente y se acepta sin valorar otras posibilidades.

Dominio personal: Un líder puede dominar la discusión de un equipo e influir profundamente en el resultado.

Formas contrarias: Los miembros pueden considerar y defender su solución desde su punto de vista en lugar de juzgar objetivamente la pertinencia de cada alternativa.

El consumo de tiempo: Los equipos tardan más tiempo en llegar a una solución que cuando un sólo individuo toma la decisión.

Presiones para conformarse: Se puede generar cualquier desacuerdo y estimular la conformidad ante ciertos puntos de vista.

El dominio de pocas personas: Las discusiones del equipo pueden ser dominadas por uno o pocos miembros.

Responsabilidad ambigua: ¿Quién es responsable del resultado final en una decisión individual?, el responsable es el equipo. En una decisión de grupo, se diluye la responsabilidad de cada miembro.

Las “7 C” del trabajo en equipo

Se analizan las siete habilidades que se deben de tener en el trabajo en equipo las cuales el Profesor Benedicto González Vargas las llamo “7 C”.

El trabajo en equipo es un sinónimo de metas, organización y resultados, pero en muchos casos esto no es así. Para trabajar en equipo es necesaria la integración total y definir responsabilidades para optimizar tiempos y resultados. A continuación se describe cada una de ellas:

1. Compromiso se refiere a la responsabilidad que tiene cada miembro del equipo con el resto de este para lograr el resultado deseado, este compromiso debe ser tan grande que lo motive a realizar su trabajo lo mejor posible para lograr el éxito que se desea.
2. Constancia va de la mano con el primer punto, con esto se refiere a siempre tener un avance de lo comprometido e ir progresando en tiempo y forma como se estableció. Se requiere establecer prioridades y un orden de trabajo el cual se puede representar por cronogramas o check list.
3. Consecuencia el autor se refiere en este punto a ser coherentes con nuestras propuestas y nuestros actos. La consecuencia es hacer lo que decimos que vamos a hacer, en el tiempo en el que establecimos hacerlo.

4. Complementariedad cada miembro del equipo se especializa en distintas áreas y cada uno aporta los conocimientos necesarios para que los resultados sean los deseados. Por eso debemos reconocer que una sola persona no puede hacer todo el trabajo, se debe dar el crédito a todos los que conforman el equipo.
5. Coordinación para que haya coordinación debe existir un plan que sustente todas las funciones de cada miembro del equipo y este debe estar guiado por una o varias personas y coordinado para su óptima implementación.
6. Comunicación es un punto vital en el trabajo en equipo y va muy de la mano con el punto anterior coordinación, esta comunicación debe ser bilateral y abierta entre todos los miembros.
7. Confianza Un equipo de trabajo no puede subsistir sin confianza, los miembros del equipo deben de estar seguros de que cada uno está haciendo lo debido y está esforzándose igual que todos para lograr los resultados, de esta manera el trabajo fluye y no se presentan obstáculos que impidan el éxito del resultado.

Se concluye que trabajar en equipo no es fácil, lidiar con opiniones diferentes no es tarea sencilla, sin embargo si analizamos las “7 C” y llevamos a cabo cada una de ellas, el trabajo en equipo llegará a la meta que todos los miembros desean alcanzar.

Como crear un equipo de trabajo

- Aceptando que las diferencias de opinión forman parte del proceso
- enfocando el actuar hacia el logro de objetivos compartidos
- escuchando activamente la forma y el fondo de nuestro interlocutor
- otorgando espacio a los demás miembros para mostrar sus aportes
- fomentando discusiones abiertas al dialogo y la negociación, objetivo es resolver problemas en forma colectiva.
- Los resultados se miden en forma directa, mediante la evaluación de producto del trabajo colectivo
- Se discute, se decide y se trabaja conjuntamente
- El liderazgo es compartido y estimulado por varios
- Se conocen y reconocen los talentos como aportes al equipo.