

¿Qué es el trabajo en equipo?

Módulo 5 / Tema 1

Introducción

El trabajo en equipo es probablemente uno de los factores más importantes para el éxito. No es fácil organizar un equipo de personas que pueda lograr los resultados deseados; pero sin este factor nunca alcanzarás tu objetivo. Pero ¿qué es exactamente el trabajo en equipo y cómo construirlo?

En su forma más simple, el trabajo en equipo ocurre cuando un grupo de personas trabajan juntas para completar con éxito una tarea. En términos generales, también se relaciona con la cohesión de un equipo, su capacidad para crear una atmósfera de trabajo positiva y cómo reconocen las fortalezas y habilidades que aporta cada miembro del equipo.

El trabajo en equipo es una habilidad crucial en muchos lugares de trabajo y es algo que los encargados de contratación suelen poner a prueba en las entrevistas. Los equipos son un tema de moda en el centro de trabajo y se consideran una forma moderna de organizar a los trabajadores.

Por lo que, el lugar de trabajo se puede definir como un grupo de personas de diferentes orígenes trabajando juntas para completar un proyecto o tarea. Para que puedan trabajar en armonía depende de muchos factores, como personalidades, objetivos y habilidades. Las actitudes de los miembros del equipo también son importantes, ya que un equipo es más eficaz cuando los individuos trabajan en estrecha colaboración y son respetuosos con los puntos de vista de los demás.

A grandes rasgos, el trabajo en grupo ocurre cuando las personas trabajan juntas hacia un objetivo común. Ese objetivo podría ser profesional o personal. Es posible trabajar en equipo para subir un sofá por unas escaleras, iniciar un proyecto de trabajo o jugar al fútbol. Definir el trabajo en equipo es sencillo, pero entender cómo hacerlo puede resultar complicado.



Explicación

¿Qué es el trabajo en equipo?

El trabajo en equipo no es sólo un grupo de personas haciendo algo. Es la capacidad de trabajar con otros y ayudarlos a alcanzar su máximo potencial y los objetivos compartidos. Además, es una de las habilidades más deseables que un empleador puede buscar en sus trabajadores. La razón principal por la que el trabajo en equipo es tan importante en el lugar de trabajo, es que genera confianza entre los compañeros. Esto es cierto por diversas razones. El buen trabajo en grupo aumenta la productividad y hace más felices a sus empleados. Además, fomenta el sentido de comunidad y crea más oportunidades de capacitación y avance.

De acuerdo con Gómez (s.f.), el trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y lealtad en el grupo de trabajo. Esto ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.



Las tareas se vuelven más fáciles y rápidas gracias al trabajo en equipo. No obstante, en el caso de proyectos grandes o complejos, trabajar en grupo no es una opción, sino una necesidad. Trabajar en conjunto permite abordar proyectos de mucha importancia y objetivos ambiciosos que simplemente no serían factibles de realizar de manera individual. El trabajo en equipo eficiente facilita el logro de metas y tiene un impacto mucho mayor.

Definir el trabajo en equipo es sencillo, pero entender cómo hacerlo puede resultar complicado, ya que convertirse en un equipo eficaz y de alto rendimiento requiere práctica y orientación. Esto significa que el trabajo en grupo puede ser diferente para los demás.

Por otro lado, la percepción del trabajo en equipo también está fuertemente influenciada por la naturaleza de las tareas de cada individuo y los tipos de desafíos que deben afrontar. No todos los trabajos requieren o se benefician del trabajo en equipo.

Existe una clave para un equipo exitoso y ésta es descubierta cuando las personas se dan cuenta de que trabajar juntos en un proyecto es más efectivo que trabajar solos. Por esto, los equipos son eficaces cuando no se limitan a dividir tareas y trabajar de forma independiente para realizarlas más rápido. Un gran trabajo en equipo consiste en hacer las actividades juntos y colaborar para encontrar mejores enfoques.

Es por esto, que lograr una meta suele ser más fácil cuando las tareas se realizan de manera cooperativa en lugar de depender de los esfuerzos singulares de cada individuo. Un equipo completo funciona mejor cuando cada miembro del equipo trabaja en colaboración. Sin embargo, cada elemento aporta su propia perspectiva y experiencia, utilizando su propio conjunto de habilidades.

Se puede decir que el objetivo del equipo es desarrollar un gran cartel que anuncie un producto de una empresa. Un grupo de personas podría ser responsable de los gráficos, mientras que otros podrían escribir el eslogan. Una tercera persona podría determinar dónde exponer el cartel. El objetivo es compartido, pero las tareas son individuales. Para construir un equipo se requieren varias acciones, como el compromiso.

La función del compromiso en los equipos

Los equipos de trabajo necesitan contar con integrantes que se sientan identificados con la organización y que se sientan como parte esencial; sin olvidar sus obligaciones. El compromiso es como crear un vínculo parecido a un hilo invisible que une a cada uno con las tareas diarias; si el compromiso existe se obtiene un gran avance. Es decir, las personas siempre están más comprometidas con el camino que han elegido por sí mismas que con el que les han asignado.

Al final del día, si se desea contar con miembros del equipo que estén comprometidos con el objetivo del proyecto o trabajo, se les debe dar la opción de aceptar la misión en cuestión. Hay componentes del compromiso con un equipo que comienzan con el compromiso mutuo.

Otro factor importante es que el equipo tenga el tiempo y las oportunidades para conocerse y apoyarse entre ellos mismos. Cuando invierten unos en otros, se presentarán, se ayudarán, se apoyarán y se celebrarán mutuamente.

Los compromisos individuales se construyen y se convierten en compromiso con todos los miembros del equipo. La forma en que se trabaja se piensa y se hace conlleva unificación. Así, el equipo desarrolla sus propios valores, visión y vibra. Otra forma de lograr compromiso en el equipo es un ambiente de trabajo en donde haya apoyo y los otros se sientan cuidados, valorados y tratados de manera justa.

Además, la comunicación con los miembros del equipo es vital. Esto incluye dar seguimiento a los compromisos con el equipo, mostrar respeto hacia todos los miembros, valorar las opiniones y generar confianza mutua entre ellos. Esto es parte de la comunicación y del compromiso de los líderes con los empleados, como equipo y como individuos.

Los miembros del equipo que son valorados, escuchados y alentados cuando brindan retroalimentación, generalmente están más comprometidos con ellos mismos y con el grupo.

En la base del compromiso se encuentran los sentimientos de lealtad de una persona, los cuales aumentarán significativamente gracias a su confianza en el equipo, su líder y la organización en su conjunto.

Es fundamental dedicar tiempo a la creación de una cultura que fomente el compromiso dentro del equipo. Cuando los miembros se sienten conectados al grupo, se entregan por completo y se comprometen con su misión. Esto proporciona a la organización una ventaja competitiva, incluyendo una mayor productividad y menor rotación.

La responsabilidad en el equipo

Después del compromiso, se llega a la responsabilidad o puede pasar de forma contraria, dependiendo la organización. Lo que sí es un hecho, es que sin responsabilidad no hay compromiso. Éste último conlleva responsabilidad en las decisiones que se tomen, es como una cadena que llevará a la excelencia y al alto rendimiento.

A nivel general, la responsabilidad significa que el equipo cumple con sus compromisos, finaliza los proyectos a tiempo y cumple sus objetivos. La responsabilidad del equipo requiere que cada individuo tome compromiso con su parte, tanto de los objetivos a largo plazo como del trabajo diario.

Generalmente, la responsabilidad motiva a los miembros del equipo a completar su trabajo correctamente. También les permite aprender más sobre los roles de sus compañeros. Este conocimiento resulta en una mayor transparencia en el grupo y una mejor colaboración y soporte. Por lo tanto, es una habilidad clave en los equipos de alto rendimiento y en sus integrantes de forma individual.

A continuación, se presentan algunas recomendaciones para establecer responsabilidades en el equipo:

- Claridad en las expectativas

El primer paso en la responsabilidad del equipo es asegurarse de que los integrantes sepan exactamente qué se espera de ellos individual y colectivamente. Puede ser por medio de lo documentado en entrevistas, *feedback* o capacitaciones. También, hay que dar a conocer esta información a los elementos del equipo:

- Cuáles son sus responsabilidades en el equipo.
- Cuáles son sus KPI individuales.
- Quién es responsable de qué.

- La comunicación

Es esencial inspirar confianza en los equipos de trabajo. Dentro de las normas de cada organización, cada persona debe saber que pueden compartir lo que piensan, sienten, proponen y vislumbran en los equipos. Lo anterior también incluye a las reuniones de trabajo, pues no hay nada peor que ser el único que habla en una reunión que el líder organiza. Esto significa compartir la agenda antes de iniciar la reunión y responsabilizar a todos de tomar notas. Cuando otros contribuyen a la agenda y están preparados para la reunión, habrá más oportunidad de escuchar y asesorar más en lugar de mantener la conversación.

- Asignar tareas a cada empleado

Los miembros de un equipo trabajan en conjunto y de forma individual. Lograr que cada uno conozca sus deberes, obligaciones, tareas y derechos es parte de su propia globalidad en el equipo. A nivel emocional, si cada persona sabe qué parte de la cadena es su responsabilidad y cuál otra parte pertenece a responsabilidad compartida, se comprometerá y tendrá mayor conciencia en sus decisiones. Por lo tanto, el sentido de pertenencia lo llevará a ser excelente, eficaz y eficiente.

La asignación de tareas trae claridad en la organización y búsqueda de crecimiento dentro del mismo lugar. Al mismo tiempo hay que recordarles constantemente la misión, visión y valores para evitar fallas o dilemas éticos.

- Seguimiento

Mediante correos electrónicos, organizando reuniones, usando chats, creando conversaciones en el pasillo o en cualquier lugar dentro de la organización, hay que dar un seguimiento. Cada líder debe saber que todo lo que escuche de su equipo es importante. Por esto, hay que llevar una bitácora de lo compartido, además de establecer las expectativas de los equipos. Esto es importante ya que puede impactar en la responsabilidad del equipo. Las expectativas y objetivos que se establezcan sin seguimiento ni reiteración fracasarán.

- Aceptación de errores y debilidades

Cada persona y equipo de la organización debe reconocer sus errores y fracasos, aprender de ellos y seguir adelante, se sugiere:

- Recordar deberes.
- Llamar la atención en privado y felicitar en público.
- Si algo no se hizo, preguntar quién fue el responsable, además de tratar de que se explique por qué no sucedió y qué se puede hacer diferente la próxima vez para asegurarse de que se haga. Aquí destaca la importancia de asignar tareas a personas específicas.

- Límites y asertividad

Si algo no se hace y no pasa nada, ¿fue realmente tan importante hacerlo en primer lugar? Hay que establecer una dinámica de equipo en la que todos tengan claro qué sucede cuando las metas y los objetivos no son los previstos.

No es una táctica para asustar, pero debería ser algo de lo que el equipo sea consciente. Se puede pensar de esta forma: si alguien pregunta a un miembro de su equipo, ¿qué pasa si no se hace alguna cosa?, entonces la respuesta no debería ser "nada". Por otra parte, las consecuencias se transmiten de forma asertiva, cuidando las palabras y acciones.

- Reconocimiento

El reconocimiento en el lugar de trabajo es uno de los mayores factores de compromiso de los empleados. Se debe desarrollar la responsabilidad del equipo recompensando y reconociendo las victorias dentro del grupo. El reconocimiento es clave para el impulso, la motivación y la retención de los empleados.

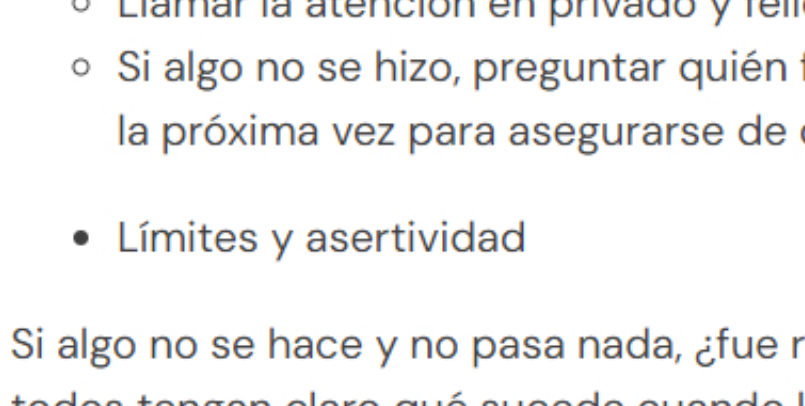
- Predicar con el ejemplo

Existen algunas frases cliché: "líder con el ejemplo" y "practica lo que predicas", pero todo se reduce a que hay que ser el modelo de lo que se busca que hagan los equipos. Esto significa reconocer los propios errores, asumir la responsabilidad de las acciones y ser claros con los equipos acerca de sus responsabilidades.

Construcción del equipo de trabajo

Mientras que la formación de equipos implica la formación de grupos para lograr objetivos, el trabajo en equipo se refiere a la unión de los miembros del grupo aportando sus habilidades y uniéndose para lograr un objetivo común.

La formación de equipos precede al trabajo en grupo, ya que implica elegir miembros de diferentes departamentos o del mismo departamento. Los líderes de equipo intentan formar grupos que puedan complementar las fortalezas de los demás y ayudarse mutuamente en las debilidades.



Un equipo es un grupo de personas que se unen para lograr un objetivo común. La tarea principal es seleccionar a estas personas y combinarlas para formar equipos de alto rendimiento. Por esto, el líder del equipo debe elegir empleados con diversos talentos y experiencias para elevar el desempeño de cada uno.

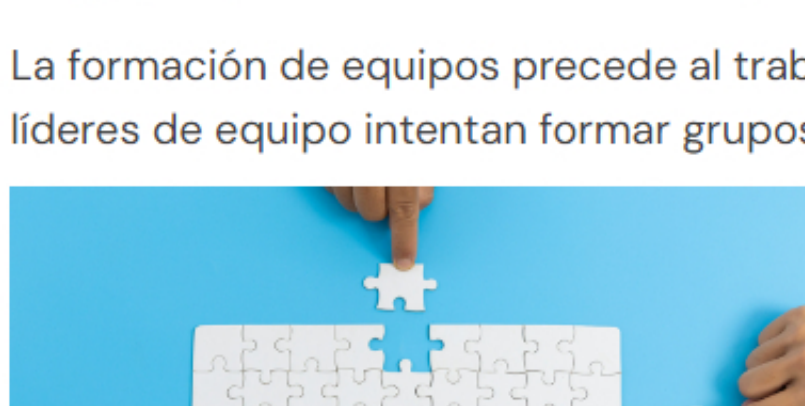
La formación de equipos se ocupa de dos aspectos principales, el primero es reclutar personas del mismo o de diferentes equipos y el segundo es involucrarlas en actividades para lograr resultados. Esto se puede hacer entrevistándolos o seleccionándolos estratégicamente en función de desempeños y experiencias pasadas. Para impulsar su profesionalidad y al mismo tiempo resolver conflictos, se pueden realizar actividades de *team building*. Además, se puede optar por realizar ejercicios virtuales si se tienen equipos remotos.

Las actividades de formación de equipos mejoran el trabajo en grupo y alientan a las personas a trabajar como una unidad. En la formación de equipos, se forman grupos eficientes y efectivos y se ayuda a los miembros a adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con una responsabilidad. Una vez que los grupos están formados y los miembros del equipo tienen estos aprendizajes, pueden contribuir al trabajo en equipo.

Cierre

El trabajo en equipo es un tema ampliamente debatido en este siglo, y conlleva diversos retos. Por lo tanto, las organizaciones deben buscar constantemente alternativas para asegurar que su dinámica este correcta, tanto física como mentalmente. Para abordar este desafío, varios líderes famosos de diferentes campos han pronunciado poderosas citas sobre el trabajo en equipo para elevar la moral y mantener unidos a los equipos.

Esta tipo de trabajo también conlleva responsabilidades, compromiso y una visión orientada al crecimiento de la organización. Los miembros del equipo comprometidos trabajarán juntos durante más tiempo y compartirán valores y objetivos con el equipo. Además, se alienta al equipo a contribuir a la organización y a actuar en nombre del equipo.



En resumen, participar y colaborar en equipo es esencial para las organizaciones de alto rendimiento. Aunque las funciones del trabajo en equipo pueden variar, las responsabilidades fundamentales de los miembros del equipo incluyen la colaboración, la cooperación y la obtención de resultados de alta calidad. Algunos equipos pueden fundamentar los roles de sus miembros, pero en otros casos, los participantes asumen roles de manera natural.

Referencias Bibliográficas

- Gómez, C. (s.f.). *Trabajo en equipo: qué es y cuáles son sus ventajas*. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

Checkpoints

Asegúrate de:

- Promover la responsabilidad en cada integrante del equipo.
- Reforzar el sentido de compromiso y comunicación en el equipo de trabajo.
- Identificar si cada integrante aprende de sus errores, conoce las reglas y consecuencias.
- Indagar si cada integrante sabe lo que significa trabajar en equipo.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar a cualquier persona de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.