

Trabajo en equipo

Tema 12- Curso: Desarrollo / Resumen 2025 / Varios autores / Por Alexia Rosas Torres

TIPOS DE EQUIPOS

1. Equipos para resolver problemas

- ❖ Objetivos: analizar la manera de
 - Incrementar la calidad y la eficacia
 - Mejorar el entorno
- ❖ ¿Que hacen para ello?: Dan recomendaciones / sugerencias.

2. Equipos de trabajo autodirigidos

- ❖ Son grupos de empleados que llevan a cabo tareas muy relacionadas o interdependientes.
- ❖ Ellos SI implementan SOLUCIONES y se hacen RESPONSABLES de los resultados.
- ❖ ¿Que hacen?
 - Planean y programan el trabajo
 - Asignan las tareas a los miembros
 - Toman decisiones operativas
 - Enfrentan problemas
 - Trabajan con proveedores y clientes
- ❖ Desventajas:
 - No suelen manejar bien los conflictos
 - Ausentismo
 - Rotación

3. Equipos transfusionales

- ❖ Formado por trabajadores con un nivel jerárquico similar PERO de **diferentes** áreas de trabajo, quienes se reúnen para realizar una tarea.
- ❖ Funciones:
 - Intercambiar información
 - Desarrollar ideas
 - Resolver problemas
 - Coordinar eventos
- ❖ Desventajas:
 - No son fáciles de administrar: consumen mucho tiempo. Esto sucede porque los miembros están adaptándose a la diversidad.
 - Les requiere tiempo para agarrar confianza con otros de diversos campos.
- ❖ Ejemplos: Hoy en dia lo puedes ver en todas las empresas, cuando unen a los rectores, gerentes o empleados de diversas areas. A la de marketing, finanzas, recursos humanos, administración, etc, para formar un proyecto

4. Equipos Virtuales

- ❖ Usan la tecnología de computación (TIC) para reunir a miembros que están dispersos físicamente con tal de alcanzar una meta.
- ❖ **Características:**
 - Ubicuidad: Está en todos lados (lugar). Gracias a los implementos tecnológicos que usa, se puede realizar el trabajo en todo lugar.
 - Tiempo:
 - Asincrónico: puede ser realizado en el momento/hora que deseen.
 - Sincrónico: Cuando junta a personas de lugares diferentes (con horarios diferentes), pero igual trabajan al mismo tiempo.
- ❖ **Desventajas:**
 - Menor empatía social
 - Menor interacción directa
 - Comparten menos información
- ❖ **Pautas para que funcione este tipo:**
 1. Establecer confianza entre miembros
 2. Vigilancia del avance hecho
 3. Esfuerzos y productos se divulguen en la organización

CARACTERÍSTICAS DE EQUIPOS EFICACES

Separa en 2:

- a) **Contexto:** Dar referencia a lo externo (ambiente)

Recursos Adecuados (RA)	<p>Dependen del apoyo de recursos externos al grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ <u>Escasez de recursos</u>: reduce la capacidad que tiene un equipo (efectividad) ➔ <u>Mayor efectividad si hay ORGANIZACIÓN (incluye)</u>: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Información oportuna ◆ Dispositivos adecuados ◆ Personal correcto ◆ Estímulos ◆ Apoyo administrativo
Liderazgo y Estructura (LE)	<p><u>(fundamental para el equipo)</u> → Se requiere de liderazgo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Llegar a un acuerdo con división de actividades ➔ Asegurarse que todos comparten el trabajo <p>Ocurre principalmente en: <u>Equipos autodirigidos</u> <u>En Equipos múltiples el líder tiene que ser:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Decidido: facilitar el reparto responsabilidades para que trabajen en conjunto y no uno contra otros. <p>DATAZO: Hay mayor eficacia cuando se establece un liderazgo compartido</p>
Clima de Confianza (CC)	<p>La confianza:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Facilita la cooperación ➔ Reduce la necesidad de vigilar a los demás ➔ Une a los miembros
Evaluación de Desempeño (ED)	<p>Se debería evaluar el desempeño tanto del equipo como los individuales. Asimismo se debería dar recompensas tanto por el</p>

y Sistema de Recompensa (SR)	logro grupal como las contribuciones excepcionales. Si es así se podría mejorar el esfuerzo y el compromiso del equipo.
---	--

b) Composición: Se refiere a los miembros (capacidades, etc)

Habilidades de los miembros (HM)	Las habilidades de los miembros <u>fijan un promedio (parámetro)</u> : <ul style="list-style-type: none"> • De lo que serán capaces de hacer • De la eficacia con que se desempeñarán Equipos con <ul style="list-style-type: none"> • Muchas aptitudes: adaptables a situaciones cambiantes • Un líder inteligente: ayudará a los demás • Un líder escasamente inteligente: neutraliza eficacia
Personalidad de los miembros (PM)	Personalidad influencia la conducta del empleado individual. Cuando los del equipo son: <ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Meticulosos</u>: Se desempeñan mejor <ul style="list-style-type: none"> ➢ Apoyan a otros miembros del equipo ➢ Sensibles a detectar cuando se requiere el apoyo ❖ <u>Insolentes</u> (falta de cortesía): bajo rendimiento ❖ <u>Mente abierta</u>: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Se comunican mejor entre sí ➢ Aportan mejores ideas ➢ Creativos e innovadores
Asignación de Roles (AR)	Equipos tienen necesidades diferentes y debería seleccionarse a sus integrantes de modo que se cubran todos los roles. <ul style="list-style-type: none"> ➔ Se debe asignar los roles más importantes de un equipo a los trabajadores más capaces, experimentados y meticulosos. ➔ Se identifican 9 roles potenciales en los equipos. ➔ Para que haya efectividad: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Se debe conocer las individuales de cada miembro ◆ Selección de sus integrantes tomando en cuenta las fortalezas ◆ Asignar tareas que se ajusten a ellos.
Diversidad de los miembros (DM)	Demografía organizacional: Grado en que los miembros comparten características demográficas (edad, género, raza) Resultados: <ul style="list-style-type: none"> ➔ Mayor diferencia de <u>experiencia (edad)</u>: Mayor probabilidad de que surjan conflictos ➔ Diversidad en <u>raza y género</u>: Desempeño negativo <ul style="list-style-type: none"> ◆ Causa mayor presencia negativa en ocupaciones dominadas por hombres. ➔ Diversidad en <u>funciones, educación y experiencia</u>: Desempeños positivos (depende de la situación) ➔ Diversidad <u>Nacional</u>: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Mucha: Ventajosa para tareas que requieren diferentes puntos de vista ◆ Se crean conflictos, pero que pasan con el tiempo.

Tamaño de los equipos (TE)	<p><u>Mantener un número reducido de miembros (4-5 miembros)</u></p> <p>→ Si el número se aumenta puede ocasionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Problemas de coordinación ◆ Cohesión y confiabilidad disminuye ◆ Aumenta la pereza social ◆ Menos comunicación <p>Si el equipo es muy grande, considerar dividirlo en subequipos</p>
Preferencias de los miembros (PM 2.0)	<p><u>Mejor preferir a las personas que deseen trabajar en equipo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se le solicita a una persona que no le gusta trabajar en equipo que lo haga, el estado de ánimo del grupo se ve amenazado, así como su satisfacción.

ROL DEL LÍDER EN EL EQUIPO

1. Definición de objetivos y visión: Establecer y articular una visión a metas comunes
2. Empoderamiento y delegación: Brinda autonomía y responsabilidad a su equipo
3. Desarrollo de habilidades y motivación: Retroalimenta, reconoce y recompensa el desempeño excepcional. Además de que motiva y capacita.
4. Comunicación efectiva: Claro, transparente y es el canal principal de comunicación

CONFLICTOS DENTRO DEL EQUIPO

¿Qué estrategias puede implementar el líder para prever/solucionar conflictos?

1. Identificación de conflictos: Identificar temprano, atento a signos y desacuerdos para intervenir.
2. Análisis de causas: Identificar las raíces del conflicto (con entrevistas, reuniones, etc)
3. Facilitación de la resolución: Promover comunicación, respeto y búsqueda de soluciones colaborativas. Todos deben ser escuchados y aceptar la solución
4. Previsión de conflictos futuros: Implementar medidas, como normas, promoción de diversidad, roles, buen ambiente, etc.