

Liderazgo y trabajo en equipo

Tema 12. Curso: Procesos psicológicos / Resumen 2026 / Resumido Por Alexia Rosas Torres

1. Definición de liderazgo

Capacidad de influir en un grupo para alcanzar una visión o una serie de metas.

2. Tipos de liderazgo

Autocrático	Democrático	Laissez-faire	Transaccional	Transformacional
Control absoluto del líder sobre el grupo (el líder toma decisiones, no consulta al grupo) El intonso, el mandón, soy ese.	El Líder fomenta la participación activa del grupo para tomar una decisión. Consenso y colaboración. (Decisión en conjunto con el líder)	El líder adopta una actitud pasiva y otorga casi toda la libertad al grupo (grupo toma decisión)	Relación de intercambio. Líder ofrece recompensas al grupo a cambio de que ellos cumplan tareas y metas	Busca inspirar y motivar a seguidores a través de una visión (meta) compartida y un vínculo emocional fuerte.

3. 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

Ojito: Los líderes más eficaces son los que manejan mejor sus emociones.

4. Definición de Trabajo en equipo

Proceso colaborativo en el que varias personas, con habilidades y conocimientos diversos, interactúan con el propósito de alcanzar objetivos comunes.

- En el aspecto académico: es muy importante. Permite a los estudiantes enfrentarse a desafíos reales, aprender a negociar, asumir roles, resolver conflictos, y tomar decisión conjunta.
- No es solo una metodología, sino que permite desarrollar a los futuros profesionales.

5. Tipos de equipos

5.1. Según su tipo de organización (como se agrupan)

Equipos funcionales	Equipos interfuncionales
Se agrupan por ser de la misma área o departamento (ejm: todos los de finanzas juntos, todos los de sistemas en OTRO grupo)	Se agrupan diferentes especialistas (uno de finanzas, marketing, ventas, ingeniería) en un solo grupo. (ejm: un grupo compuesto por una persona de cada área)
Sirve para optimizar operaciones técnicas en una sola disciplina	Sirve para aportar una visión 360 grados y mejorar la toma de decisiones y resolución de problemas.

5.2. Según su grado de gestión (quien asume el de de gestión y quien el de ejecución)

Equipos Jerárquicos (gestión y ejecución separados)	Equipos Autodirigidos (gestión y ejecución fusionados/juntos)
Hay uno que gestiona (planifica/asigna) y los demás ejecutan (hacen las tareas).	Aquí cada uno planifica sus propias tareas y las ejecuta.

6. CARACTERÍSTICAS DE EQUIPOS EFICACES (Se sapara en 2)

6.1. Contexto: Dar referencia a lo externo (ambiente)

Recursos Adecuados (RA)	Dependen del apoyo de recursos externos al grupo → <u>Escasez de recursos</u>: reduce la capacidad que tiene un equipo (efectividad) → <u>Mayor efectividad si hay ORGANIZACIÓN (incluye)</u>: ◆ Información oportuna ◆ Dispositivos adecuados ◆ Personal correcto ◆ Estímulos ◆ Apoyo administrativo
Liderazgo y Estructura (LE)	(fundamental para el equipo) → Se requiere de liderazgo para: → Llegar a un acuerdo con división de actividades → Asegurarse que todos compartan el trabajo Ocurre principalmente en: <u>Equipos autodirigidos</u> <u>En Equipos múltiples el líder tiene que ser:</u> • Decidido: facilitar el reparto responsabilidades para que trabajen en conjunto y no uno contra otros. DATAZO: Hay mayor eficacia cuando se se establece un liderazgo compartido
Clima de Confianza (CC)	La confianza: → Facilita la cooperación → Reduce la necesidad de vigilar a los demás → Une a los miembros
Evaluación de Desempeño (ED) y Sistema de Recompensa (SR)	Se debería evaluar el desempeño tanto del equipo como los individuales. Asimismo se debería dar recompensas tanto por el logro grupal como las contribuciones excepcionales. Si es así se podría mejorar el esfuerzo y el compromiso del equipo.

6.2. Composición: Se refiere a los miembros y su forma en cómo se deben asignar

Habilidades de los miembros (HM)	Las habilidades de los miembros <u>fijan un promedio (parámetro)</u>: • De lo que serán capaces de hacer • De la eficacia con que se desempeñarán Equipos con • Muchas aptitudes: adaptables a situaciones cambiantes • Un líder inteligente: ayudará a los demás • Un líder escasamente inteligente: neutraliza eficacia
Personalidad de los miembros (PM)	La personalidad influye en la conducta del empleado individual. Cuando los del equipo son: ❖ <u>Meticulosos</u>: Se desempeñan mejor ➢ 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>: ➢ 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. → 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: ◆ 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: → Mayor diferencia de <u>experiencia (edad)</u>: Mayor probabilidad de que surjan conflictos → Diversidad en <u>raza y género</u>: Desempeño negativo ◆ 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>: ◆ Mucha: Ventajosa para tareas que requieren diferentes puntos de vista ◆ Se crean conflictos, pero que pasan con el tiempo.
Tamaño de los equipos (TE)	<u>Mantener un número reducido de miembros (4-5 miembros)</u> → Si el número se aumenta puede ocasionar: ◆ Problemas de coordinación ◆ Cohesión y confiabilidad disminuye ◆ Aumenta la pereza social ◆ Menos comunicación Si el equipo es muy grande, considerar dividirlo en subequipos
Preferencias de los miembros (PM 2.0)	<u>Mejor preferir a las personas que deseen trabajar en equipo</u> • 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.

7. 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.