

A group of soccer players in red uniforms standing on a grass field. The image shows the lower legs and feet of several players, wearing red shorts, red socks, and white socks with red stripes at the top. They are wearing black and white sneakers. The background is a green grass field.

LOS EQUIPOS DE TRABAJO

¿Qué son?

Es un grupo que se caracteriza por los niveles de participación y socialización de experiencias con los otros miembros.

Comparten un objetivo y el reconocimiento de logros, así como el compromiso para alcanzarlos.





Ventajas

Productividad / Éxito en tareas complejas / Dimensión social
Flexibilidad / Facilidad de coordinación / Mejora de la satisfacción

Retos

Consume más tiempo / Control y administración de los otros /
Oposición a los objetivos del equipo / Holgazanería social /
Rechazo a miembros del equipo



Un equipo existe cuando...

Objetivo
común

Sentido de
pertenencia

Normas



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

Tipos de equipos



Grupos vs Equipos

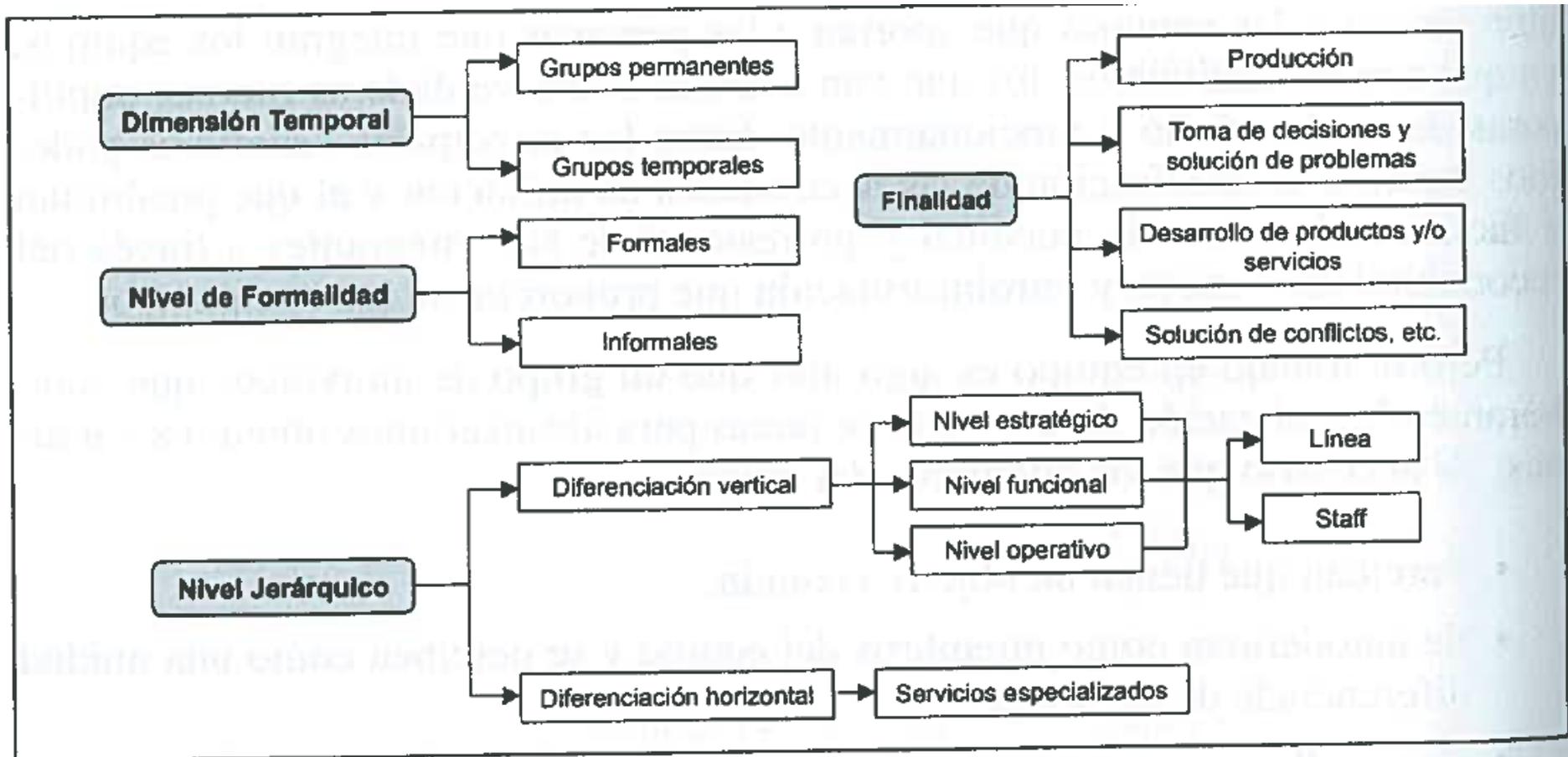
GRUPOS	EQUIPOS
Líder centrado en la tarea	Liderazgo compartido = Gestores de Personas
El trabajo se reparte en partes iguales y cada uno se responsabiliza al máximo	El trabajo se distribuye según su perfil competencial y motivacional. Las responsabilidades sobre los resultados son compartidas
No implica confianza mutua	Confían unos en otros
Se da el Individualismo	Se apoyan mutuamente
Se acepta la autoridad	Se otorga la autoridad
No se fomenta la automotivación	Se crean las condiciones óptimas para la automotivación
Cada uno es responsable de sus resultados	Asumen responsabilidad sobre sus resultados y los del equipo
Tienen reglas	Establecen Normas
No implica orgullo de pertenencia	Están orgullosos de su equipo
Hay reservas de comunicación	Se fomenta la comunicación y la crítica constructiva
El resultado es individual	El resultado es colectivo
Existe un interés común	Existen metas definidas y conjuntas
Tienen un fin u objetivo común	Muestran compromiso emocional con el proyecto del equipo
No es importante la participación en los procesos de toma de decisiones	Es clave que las personas conozcan los procesos y procedimientos para facilitar su participación en la toma de decisiones



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

Tipos de equipos



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

Curva de Rendimiento del Equipo

Repercusión del Desempeño

ALTA

MEDIA

BAJA

Grupo de Trabajo:
No existe un propósito común



Pseudoequipo:
La suma del conjunto es menor que el resultado individual

Equipo Verdadero:
Personas con Competencias Complementarias, se sienten mutuamente responsables

Equipo Potencial:
Existe la necesidad de aumentar el rendimiento pero no hay claridad en los objetivos y en las responsabilidades

Equipo de Alto Desempeño:
Sus miembros están profunda y recíprocamente comprometidos con su desarrollo y éxito.

BAJA

MEDIA

ALTA

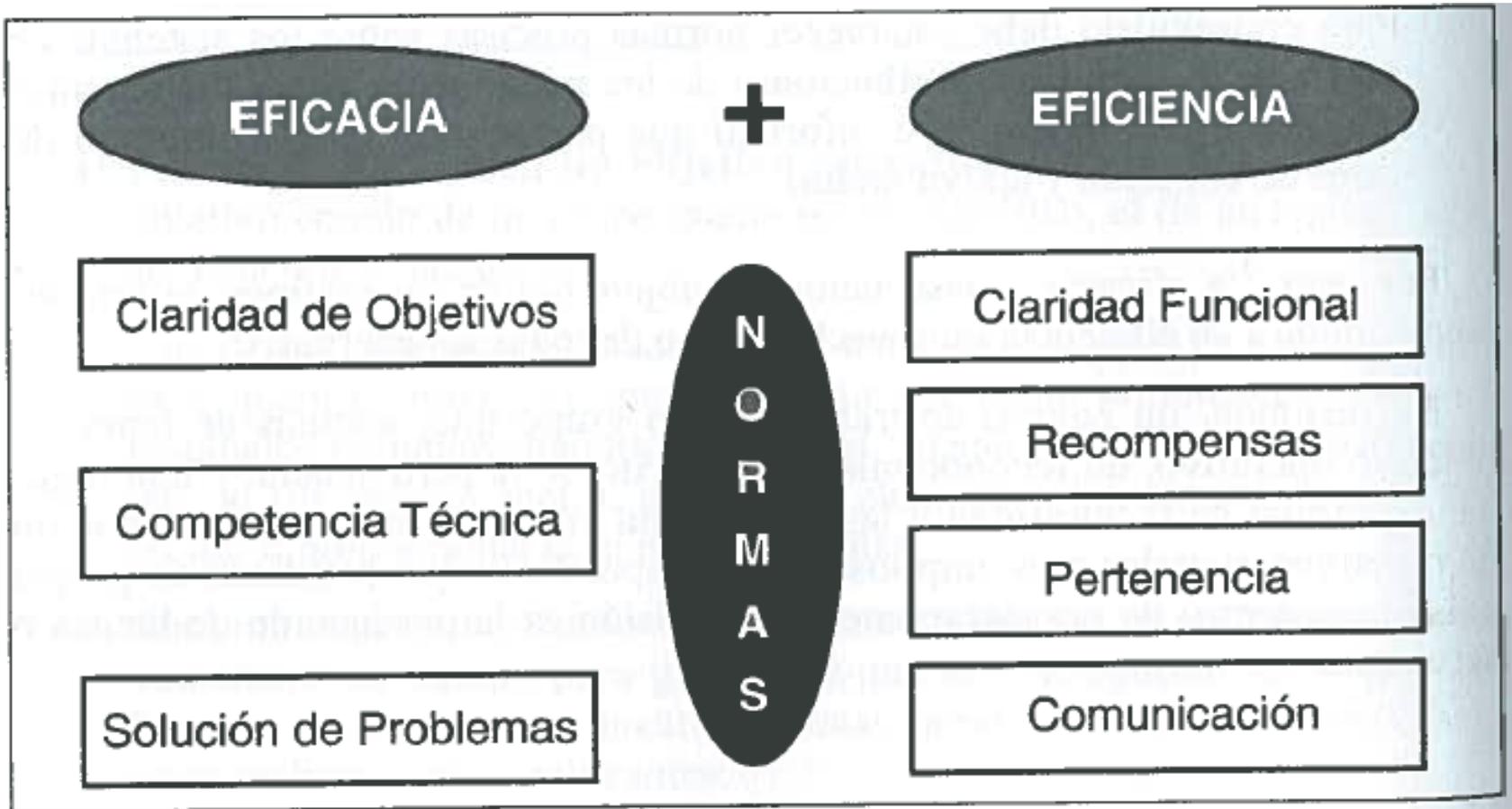
EFFECTIVIDAD DEL EQUIPO



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

Equipos de trabajo efectivos



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

Evolución de los equipos (fases)

- 1. Iniciación**
- 2. Orientación**
- 3. Clarificación**
- 4. Integración**
- 5. Finalización**



INICIACIÓN

Etapa en la que los miembros del equipo no suelen tener claros los objetivos y cuál será su contribución a los mismos. Aunque muestran interés, ilusión, y expectativas positivas con respecto al futuro, no han desarrollado sistemas de interacción efectivos y no existen sentimientos de pertenencia.

En esta fase habrá gran dependencia del líder y puede haber cierto grado de ansiedad en relación con los roles, funciones y relaciones interpersonales. La duración de la fase tiende a disminuir cuando existe conocimiento previo entre los integrantes.

ORIENTACIÓN

En esta fase persiste una ausencia de normas para regular las interacciones y todavía no hay un verdadero sentimiento de pertenencia. En esta fase suele haber una pérdida de la motivación inicial cuando las expectativas iniciales no se cumplen con la rapidez prevista.

Pueden surgir sentimientos de frustración, competitividad y/o confusión con respecto a los objetivos y funciones, situación que puede provocar los primeros conflictos entre miembros y/o con el líder. También pueden aparecer sentimientos de incompetencia. El líder debe comprender que esto es normal y su resolución depende de clarificar y/o redefinir metas y funciones.

CLARIFICACIÓN

La redefinición (cuando sea necesario) o clarificación de objetivos y funciones, y el desarrollo e implementación práctica de normas y procedimientos para desarrollar el trabajo irán afianzando la interacción y dinámica entre los miembros.

Es en esta fase cuando comienzan a desarrollarse sentimientos de confianza y respeto hacia los demás miembros y sus aportes, por lo que aumenta el grado de cohesión y el sentido de pertenencia, lográndose una comunicación más directa y fluida.

INTEGRACIÓN

Las personas saben qué hacer y cómo hacerlo; se sienten seguros de sus aportes y comprenden las contribuciones de los otros. Los procesos de distribución y redistribución de las funciones y roles se realizan naturalmente, según los conocimientos y competencias.

Hay sentimientos positivos hacia los demás miembros y existe un sentido de logro colectivo. Hay apoyo y estímulo de la participación activa.

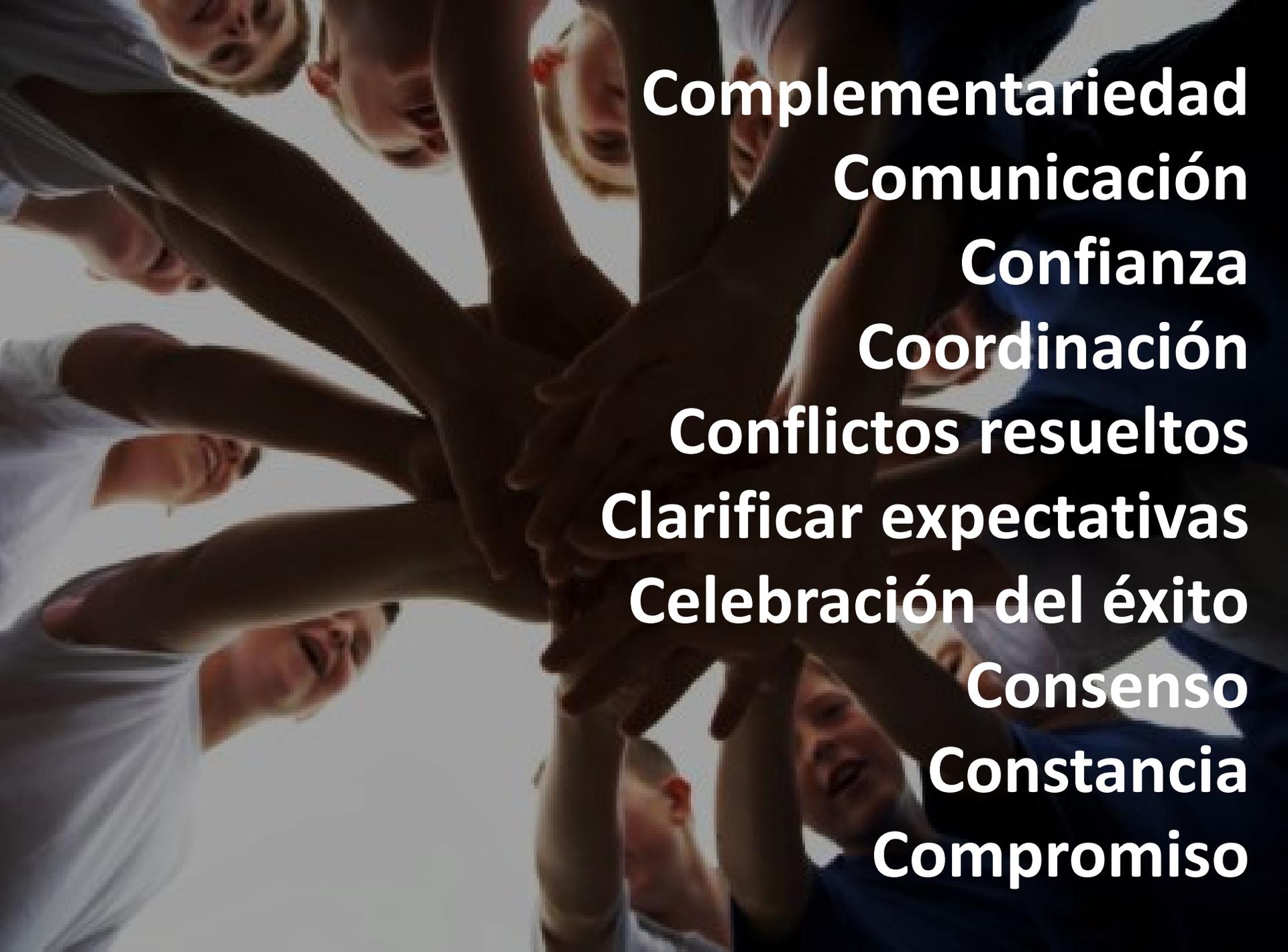
En equipos permanentes esta fase debe ser sostenida por el líder ante los cambios y nuevos retos. En equipos como los de proyectos que se disuelven, se entra en una quinta fase.

FINALIZACIÓN

Hay un énfasis en la culminación de los esfuerzos y objetivos que unen al equipo. El líder debe concentrarse en lograr mantener la motivación y trabajo en el cierre, al tiempo que se superan reacciones de “duelo” por la separación.

10 C's del trabajo en equipo





Complementariedad
Comunicación
Confianza
Coordinación
Conflictos resueltos
Clarificar expectativas
Celebración del éxito
Consenso
Constancia
Compromiso