

Tarea 1. Trabajo en equipo

Daniel García López

Javier García Tercero

Ana López Marín

Valentín Valero Jiménez

Escuela Superior de Ingeniería Informática. Universidad de Castilla-La Mancha

Interacción Persona-Ordenador II

17 de febrero de 2025

Índice

¿Es lo mismo el trabajo en grupo que en equipo?	3
¿Cómo conseguir un buen trabajo en equipo?.....	3
¿Qué Roles hay que tener en cuenta?	5
¿Cómo podemos medir la efectividad del equipo?	8
Caso práctico para la presentación	10
Bibliografía	11

¿Es lo mismo el trabajo en grupo que en equipo?

Aunque son conceptos que suelen estar muy relacionados no tienen por qué significar lo mismo. En principio, podemos definir trabajar en equipo como un trabajo realizado por un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de una tarea específica, pero con un objetivo común, dicho conjunto de personas es capaz de interactuar entre sí de tal manera que son conscientes de la personalidad de unos y de otros, con sus aspectos positivos y negativos, y por tanto de percibirse como una unidad, aprovechando dichos aspectos, lo que producirá un trabajo de mayor calidad que el que resultaría del trabajo individual de sus miembros. Cuando trabajamos en equipo se establece una misión y visión común y con ella la sensación de responsabilidad de realizar esa tarea correctamente (Duran, 2018).

Por otra parte, podemos definir como trabajar en grupo como un conjunto de personas que se unen para desarrollar una actividad común.

La principal diferencia entre el trabajo el grupo y el trabajo en equipo viene dada en que en un trabajo en grupo no tienen por qué establecerse las relaciones de colaboración, de confianza mutua ni de compromiso que si caracterizan a los trabajos en equipo. Tienen un objetivo común pero no cada uno hace su parte del trabajo de manera independiente sin hacer ninguna puesta en común real.

¿Cómo conseguir un buen trabajo en equipo?

Para poder conseguir un buen trabajo en equipo se requiere que todos los miembros colaboren de manera activa y tengan una comunicación efectiva. Formas para conseguirlo:

1. Comunicación clara: todos los miembros pueden expresar sus ideas libremente, sin miedo de ser juzgados y escuchar las ideas de los demás de manera respetuosa.
2. Asignar roles y trabajo: se debe asegurar que se va a esperar de cada uno de los miembros e intentar evitar que varios tengan la misma tarea.
3. Respecto y confianza con el resto de los miembros: cada uno debe cumplir con sus tareas y debe apoyar y ayudar al resto de los compañeros.
4. Resolver conflictos: si hay algún malentendido, no dejar que se vaya acumulando, es decir, que se resuelva lo antes posible de manera respetuosa.

Podemos hablar también de que el trabajo en equipo tiene tanto sus ventajas como desventajas, vamos a ver alguna de ellas:

VENTAJAS:

1. Mayor motivación: como todos los miembros tienen un objetivo en común, es fundamental que haya una comunicación constante. Esto ayuda a que, si alguno de estos se pierde o se siente desmotivado, pueda apoyarse en el resto del equipo para encontrarse o volver a sentir motivación.
2. Aumenta la creatividad: usamos distintos métodos de trabajo, ya que no es lo mismo trabajar de manera individual que en equipo. Esto permite generar ideas más innovadoras, al incorporar sus respectivas ideas cada miembro del equipo, y permite encontrar soluciones más efectivas y creativas.
3. Conocimiento compartido: los miembros del equipo aportan sus experiencias, habilidades y conocimientos, mejorando el proceso de toma de decisiones y a resolver problemas de manera más innovadora y efectiva.
4. Mayor flexibilidad: si el equipo está bien organizado tiene mayor capacidad de adaptarse a cambios de manera eficiente.
5. Mejor comunicación: la colaboración mejora la comunicación entre los miembros del equipo, promoviendo la transparencia, la confianza y claridad en la transmisión de la información. Si la comunicación es efectiva, evitará malentendidos y reducirá los conflictos.

DESVENTAJAS:

1. Mayor inversión de tiempo en una tarea: el tener que tomar decisiones en equipo puede llegar a ser un proceso lento, al llegar a acuerdos en conjunto, evaluar todas las opciones y estar de acuerdo en un objetivo común. Todo esto puede retrasar la ejecución de tareas en comparación con el trabajo individual.
2. Aparición del ego: al trabajar en equipo puede ocurrir que algunos de los miembros quieran imponer sus ideas o buscar su propio reconocimiento personal por encima de todos los demás, causando tensiones, reducción de la colaboración y complicando poder llegar al objetivo final propuesto.
3. Bajo rendimiento: si la distribución de las tareas no es justa, algunos miembros pueden tener una menor carga de trabajo a otros, no siendo equitativo, afectando negativamente a la productividad y a la motivación del equipo.
4. Falta de atención a los detalles: al trabajar en equipo puede suceder que algunos aspectos importantes se pasen por alto. Al ser la responsabilidad compartida puede provocar que algunos detalles no sean atendidos de la misma forma que si fuera un trabajo individual.

5. Conflictos interpersonales: los miembros del equipo tendrán personalidades y valores diferentes, pudiendo generar conflictos entre ellos. Si esos conflictos no son resueltos pueden disminuir la efectividad del trabajo y crear un ambiente incómodo.

¿Qué Roles hay que tener en cuenta?

Los roles a tener en cuenta en el trabajo en equipo se pueden definir siguiendo el esquema de las 5C:

- Complementariedad
- Comunicación
- Coordinación
- Confianza
- Compromiso

Adoptar las 5C del trabajo en equipo además de ayudar en el ambiente laboral, va a impulsar el éxito de la empresa en varios frentes.

--> **Coordinación**

Esta característica es la que se encarga de sincronizar esfuerzos, habilidades y recursos para lograr el objetivo común de manera eficiente.

- Coordinador o líder --> organiza y supervisa las tareas. Debe de ser accesible para todos los miembros.
- Planificador --> proporciona estrategias para optimizar el tiempo y los recursos.
- Comunicador --> se encarga de que la comunicación sea transmitida de manera correcta a todos los miembros.
- Supervisor --> verifica que el trabajo se haga con calidad y en los tiempos establecidos.

Para fomentar la Coordinación efectiva:

- Definir objetivos claros.
- Definir roles y responsabilidades.
- Comunicación clara.
- Seguimiento y evaluación del progreso.

--> **Confianza**

Es la característica que mantiene al equipo unido y permite que todos los miembros trabajen en conjunto de manera eficiente. Con esta característica se facilita la agilidad en el trabajo.

- Líder --> es el que da ejemplo, fomenta la transparencia y el respeto.
- Mediador --> ayuda a la hora de resolver conflictos de manera justa.
- Motivador --> refuerza la moral generando un ambiente de confianza.
- Coach y conector --> asegura que todos tengan voz y sean escuchados.

Para fomentar la Confianza:

- Fomentar la transparencia.
- Cumplir con los compromisos acordados.
- Dar respeto y empatía.
- Promover la colaboración.
- Gestionar de manera constructiva los conflictos.

--> **Comunicación**

Característica fundamental de un equipo eficiente. Es el proceso mediante el cual los miembros comparten información, ideas, emociones y retroalimentación para conseguir el objetivo

- Comunicador --> es el portavoz del equipo, y se encarga de transmitir los mensajes de manera clara.
- Mediador --> gestiona los conflictos mediante el diálogo.
- Facilitador --> asegura que todos los miembros participen.
- Analista --> revisa y organiza la información para que sea comprendida y relevante para el equipo.

Para fomentar la Comunicación:

- Ideas claras y precisas.
- Escucha activa.
- Feedback constructivo.
- Empatía.

--> **Compromiso**

Esta característica es una de las más importantes ya que influye en el éxito del equipo. Implica el grado de implicación, responsabilidad y esfuerzo de cada uno de los miembros para alcanzar el objetivo.

- Líder de equipo --> inspira al equipo, establece las metas y motiva a los demás miembros a conseguir los objetivos.
- Motivador --> anima a los compañeros, refuerza la moral y mantiene una actitud positiva.
- Ejecutor --> demuestra compromiso cumpliendo con sus tareas de manera eficiente y esfuerzo.
- Facilitador --> crea un ambiente donde todos se sienten conformes y valorados y puedan participar sin miedo a ser juzgados.

Para fortalecer el Compromiso:

- Establecer el objetivo de manera clara.
- Fomentar la participación de todos los miembros.
- Promover la confianza.
- Dar reconocimiento a los logros conseguidos.

--> **Complementariedad**

Principio fundamental en los equipos exitosos. Se basa en la idea de que cada miembro tiene habilidades, conocimientos y experiencias únicas, que combinándose generan resultados mejores.

- Pensadores --> son los que proporcionan ideas, soluciones innovadoras y analizan los problemas. (Serían los creativos, estrategias o analistas)
- Planificadores --> son los encargados en la planificación, coordinación y distribución del trabajo. (Sería el líder, planificador o coordinador).
- Ejecutores --> se centran en la acción, realizando las tareas necesarias para poder alcanzar el objetivo final.
- Conectores --> son los que facilitan la comunicación, la motivación y la armonía dentro del equipo.
- Supervisores --> son los encargados en asegurar que el trabajo se realiza con calidad y eficiencia, evaluando los resultados y corrigiendo los errores encontrados.

Para fomentar la Complementariedad:

- Identificar las habilidades de cada miembro del equipo.
- Fomentar la comunicación y el respeto.

- Facilitar la colaboración y confianza.
- Realizar retroalimentación constante.

¿Cómo podemos medir la efectividad del equipo?

No existe una base completamente válida para evaluar cuan efectivo es un equipo de trabajo, sin embargo, podemos basarnos en 3 aspectos que se relacionan directamente con este y nos puede dar una idea cercana de su eficiencia:

- Eficiencia Organizacional: tiene que ver con los resultados conseguidos a partir de tener en cuenta los costes técnicos, políticos y económicos de la empresa, por lo que mide la optimización de la organización.
- Efectividad Organizacional: según los resultados anticipados, dependiendo de los recursos a disposición, los resultados finales conseguidos.
- Productividad: engloba más aspectos además de la eficiencia y la efectividad, definiéndose como la eficacia de los resultados.

Normalmente la efectividad del equipo es medida a través del rendimiento que sea considerado relevante por la empresa, y que engloba los aspectos descritos anteriormente. Los indicadores medidos tienen una parte importante de subjetividad y objetividad.

El **rendimiento** de un equipo no se basa en hacer el mayor número de cosas, que es lo que suelen valorar y reconocer las empresas, que acaban despreciando los logros conseguidos, a pesar de que impactan sobre la estrategia propuesta y el futuro de los proyectos. Las claves para un buen sistema de medición son:

1. Indicadores de Efectividad: tales como la valoración global de absentismo, accidentalidad, calidad y clima laboral, producción, motivación, cohesión, compromiso, innovación, estabilidad, eficiencia, satisfacción del cliente...
2. Implementación Gradual de los Indicadores: todos los roles del equipo deben seguir estos pasos para lograr la implantación eficientemente, integrando cada vez más indicadores:
 - Compromiso de liderazgo: los directivos tienen que ser los primeros en apoyar la implementación, y que no se perciba como un mecanismo de control.

- Prueba piloto: grupos reducidos al principio, para evaluar la viabilidad del programa y proyectos, así se puede usar de base para otros equipos.
 - Integración con la gestión de proyectos: uso de indicadores sólidos y no priorizar aspectos como la carga de trabajo.
 - Designar un responsable que supervise el proceso y que realice ajustes basados en resultados.
3. Diferencia entre Objetivos e Indicadores: los objetivos son intenciones que pueden variar y ser subjetivos, mientras que los indicadores se mantienen de manera estable. Ej. No es lo mismo el objetivo de conseguir 20 nuevos clientes al mes, puede variar y conseguir más o menos, que el indicador de nuevos clientes adquiridos, que es válido de manera constante.
4. Adaptación a las Crisis: los indicadores deben ajustarse para sobrepasar tiempos de crisis, tales como reducir la carga de trabajo, revisar indicadores de medida, o sustituir métricas y métodos obsoletos si los nuevos indicadores dan mejores resultados.

Caso práctico para la presentación

Explicaremos todo lo anteriormente dicho en relación con los roles con caso práctico, la realización de una campaña para la concienciación sobre la salud mental.

En este caso práctico abordaremos con los roles de las 5Cs diferentes cuestiones que nos pueden abordar a la hora de hacer nuestro trabajo.

- ¿Cómo empezamos?
- ¿Cómo crear contenido impactante?
- Complementariedad desaparece del equipo ¿qué hacemos?
- ¿Cómo evaluar si la campaña fue un éxito?

En cada cuestión todos los roles repartidos harán algo en concreto que aporte al equipo. Como ejemplo, desarrollaremos la segunda pregunta, “¿Cómo crear contenido impactante?”. En este caso, Coordinación hará un calendario con las reuniones a realizar, programando algún evento de cara al público que genere algún tipo de “feedback”. En caso de Comunicación, tendrá que crear mucha publicidad para dar a conocer nuestra campaña, mostrando por ejemplo entrevistas a expertos y realizando ediciones para crear videos cortos que se subirán a TikTok. Por último, en el caso de Compromiso y Confianza, se crearán encuestas basadas en la inclusión y el respeto.

Bibliografía

1. Duran, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. Editorial Elearning.

<https://books.google.es/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

2. Trabajo en equipo: características y formas de aplicarlo.

<https://www.randstad.es/contenidos360/cultura-empresarial/trabajo-en-equipo-la-union-conlleve-al-exito/>

3. Cómo medir el rendimiento de tu equipo.

<https://www.emorganizer.com/blog/2020/7/14/como-medir-el-rendimiento-efectividad-de-tu-equipo-kpis-kpi>

4. Las 5C del trabajo en equipo: Las claves para tener éxito en tu negocio

<https://www.apd.es/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/#:~:text=Otros%20beneficios%20incluyen%20la%20reducci%C3%B3n,entre%20los%20miembros%20y%20compromiso.>