



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO



-----Liderazgo y Desarrollo Profesional-----

Trabajo en equipo

PROFESORA:

Sandra Mercedes Pérez Vera

INTEGRANTES:

- Aguirre Miranda Ignacio Adrián
- Cervantes Lara Fabian
- Meza Vargas Brandon David
- Montoya Uribe Miguel Ángel
- Nevárez Tovar Juan Carlos
- Oaxaca Pérez David Arturo
- Oliva Castillo Maximiliano Owen
- Sánchez Sandoval Yeraldi Lizeth
- Téllez Castilla Laura Daniela

GRUPO:

4CM11

Índice

Definiciones de equipo	3
Cómo se construye un equipo de trabajo	4
Etapas de vida de un equipo de trabajo	6
Tipos de equipos de trabajo.....	7
Ventajas del trabajo en equipo.....	8
Desventajas del trabajo en equipo	9
Bibliografía.....	11

Definiciones de equipo

- Un equipo es un conjunto de personas con habilidades complementarias que realizan una tarea para alcanzar resultados comunes. Un equipo de trabajo está conformado por profesionales con habilidades complementarias que deben alcanzar un objetivo común. Los equipos de trabajo son grupos cuyos miembros trabajan para alcanzar un objetivo común y específico, actuando sobre la base de la responsabilidad individual y mutua con el fin de aprovechar las sinergias de las competencias adicionales para trabajar juntos.
- Un equipo es un conjunto de personas altamente organizadas y orientadas hacia la consecución de una tarea común. Lo compone un número reducido de personas que adoptan e intercambian roles y funciones con flexibilidad de acuerdo con normas preestablecidas, y que disponen de habilidades para manejar sus relaciones con otras personas en un clima de mutuo respeto y confianza.
- Un equipo se define como un grupo de personas que realizan tareas interdependientes para trabajar hacia el logro de una misión común o un objetivo específico. Algunos equipos tienen una vida limitada: por ejemplo, un equipo de diseño que desarrolla un nuevo producto o un equipo de mejora continua de procesos organizado para resolver un problema en particular.
- Equipo es un pequeño número con habilidades complementarias que se comprometen con un objetivo en común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por los cuales se consideran mutuamente responsables.

Cómo se construye un equipo de trabajo

Un equipo de trabajo lo compone un grupo de personas que buscan lograr un fin común. El desempeño en conjunto es muy importante para las organizaciones ya que no solo potencia la productividad y eficiencia de cada colaborador, sino que también lleva a la cohesión del grupo humano.

Según un estudio de Google People Operation, lo que caracteriza a un grupo de trabajo eficaz son 5 factores claves: la seguridad psicológica que nos permite correr riesgos sin sentirnos inseguros o avergonzados, confianza, estructura y claridad, significado del trabajo y el impacto o relevancia del trabajo.

El proceso de formación de equipos no es nada complicado, pero exige gran esfuerzo por parte del líder. Existen muchos desafíos que los líderes deben superar para formar equipos efectivos. Se deben tomar en cuenta los siguientes puntos.

1. Comprende lo que implica un gran equipo

El trabajo óptimo en equipo no llega a darse de la nada. Conlleva un esfuerzo consciente por parte de todas las personas dentro de un equipo, incluido el líder. Un gran equipo consta de algunos elementos que deben estar presentes en todo momento:

- **Objetivos claros:** cada miembro del equipo debe ser consciente de la importancia de cualquier actividad en particular como parte de un objetivo más amplio
- **Roles claros:** todos los miembros del equipo deben conocer la jerarquía y su rol en ella.
- **Comunicación perfecta:** la comunicación debe ser lo más fluida posible, siempre que alguien tenga una pregunta o una idea, debería poder comunicarla.
- **Comunicación perfecta:** la comunicación debe ser lo más fluida posible, siempre que alguien tenga una pregunta o una idea, debería poder comunicarla.
- **Desarrollo individual dentro del equipo:** el individuo no debe perder su voz auténtica durante la colaboración.

Un gran equipo es aquel cuyo trabajo se basa en objetivos claros, roles claros, comunicación clara, cooperación y oportunidades para el desarrollo personal.

2. Establece un liderazgo fuerte

Para saber cómo conformar un equipo eficiente se debe aprender cómo ser un líder eficaz primero. Solo un buen líder podrá influir incluso cuando no esté cerca. Su influencia alentará al equipo a trabajar efectivamente en todas las actividades grupales e individuales.

El mejor liderazgo no debe imponerse de una manera autoritaria. Debe fomentar la confianza a través de la transparencia y de un enfoque honesto.

Hay algunas cosas que te ayudarán a establecer un liderazgo efectivo:

- **Visión general.** Todas tus decisiones deben ser transparentes y guiadas por una perspectiva más trascendental.

- **Delegar tareas y responsabilidades.** Delega de la manera más práctica posible. No abrumes a las personas con demasiado trabajo mientras dejas a otros miembros del equipo con un tiempo libre excesivo.
- **Comunicar objetivos claros.** Conoce el propósito de tu equipo y sé capaz de que éste lo comprenda al comunicarte claramente y sin que haya lugar para malentendidos.

3. Fomenta la conexión entre los miembros del equipo

El líder debe evaluar continuamente la forma en que los miembros del equipo trabajan juntos. Idealmente, el equipo debería ser autosuficiente y funcionar sin tener que guiarlo en cada paso.

A medida que los miembros de un equipo se sientan cómodos los unos con los otros, su eficiencia y productividad mejorarán conforme se genere confianza entre ellos.

Los siguientes consejos facilitan el ayudarlos a familiarizarse con los roles y estilos de trabajo de cada uno.

- **Ejercicios de equipo.** Trabajar en actividades sencillas en que se fomente la confianza entre los miembros y sepan que pueden depender unos de otros contribuirá a aumentar la eficacia y la productividad de tu equipo.
- **Mejorar la cooperación entre los miembros del equipo.** Prueba con diferentes actividades como sacarlos a todos a almorzar o planear una reunión después del trabajo. Anímalos a conocerse.
- **Alentar la colaboración.** Cuando se contrata a alguien nuevo, se asigna un mentor que pueda introducirlo en el flujo de trabajo. ¡Los programas de tutoría son excelentes para fomentar conexiones!

Siempre se debe ser consciente del hecho de que ocurrirán conflictos y malentendidos. El papel como líder debe ser resolver tales problemas de la manera más amigable posible. Invitar a ambas partes a compartir sus posturas y escucharlas. Luego, actuar como mediador para llegar a la solución más aceptable.

4. Hacer conexión con cada miembro del equipo.

Como líder, se debe conocer a cada miembro del equipo como individuo. Cada persona tiene un conjunto específico de habilidades, así como intereses y desventajas. Cuando sepas estas cosas, podrás hacer coincidir a cada trabajador con la tarea más adecuada.

Trabajar para generar confianza y compromiso con cada empleado a nivel personal. A medida que aumente la confianza en ellos, ellos, a su vez, tendrán más confianza en el líder, así como la necesaria para proporcionarle los recursos a la empresa de modo que pueda crecer satisfactoriamente.

5. Invertir en eventos que fortalezcan a los equipos (team building)

Estos eventos promoverán relaciones sólidas y un sentido de comunidad dentro del equipo. Estos tipos de eventos son una excelente manera de fomentar una mejor comunicación y colaboración entre los miembros del equipo.

Se puede considerar invertir en algunas de estas actividades:

- Proyectos de recaudación de fondos, que conectarán al equipo para lograr un objetivo noble.
- Eventos sociales, como picnics, partidos de fútbol o torneos de dominó.
- Aventuras al aire libre, como senderismo, vela, escalada y demás actividades físicamente desafiantes. Deben ser alcanzables para todos los miembros del equipo, pero aún deben hacer un esfuerzo por lograr un objetivo común.
- Actividades en interiores, como filmar un video en la oficina, jugar juegos de mesa en equipo o un juego de roles.

6. Monitorea y revisa

Las técnicas de evaluación son parte del proceso de desarrollo de cualquier gran equipo. Se debe emplear métricas obvias, como medidas financieras, para evaluar el éxito del equipo y de cada individuo en él. Cuando se establecen objetivos precisos, se miden los logros a intervalos de tiempo también precisos.

Algunas preguntas que a plantearse son:

- ¿Qué ha logrado el equipo hasta ahora?
- ¿Qué ha cambiado?
- ¿Qué han aprendido los miembros?
- ¿Qué está funcionando bien?
- ¿Qué aspectos del trabajo en equipo necesitan o pueden mejorarse?

Monitorear el trabajo en todo momento y aporta comentarios apropiados para impulsar al equipo a que se desempeñe con mayor efectividad.

Trabajar de manera eficaz y competente requiere que un equipo se una para un objetivo en común. También debe tener una comprensión clara de cómo funcionan la empresa y los otros miembros del equipo. Es por eso por lo que la gestión de equipos debe ser una prioridad para las organizaciones.

Etapas de vida de un equipo de trabajo

El psicólogo Bruce Tuckman definió las fases del modelo de desarrollo de equipos por primera vez en su ensayo de 1965 titulado "Developmental sequence in small groups". El artículo analiza cómo los miembros del equipo empiezan como un grupo de extraños y luego pasan por cinco etapas diferentes antes de convertirse en un equipo de alto rendimiento.

Según el modelo de Bruce Tuckman, las cinco etapas del desarrollo del equipo son: formación, conflicto, normalización, desempeño y finalización o disolución.

Etapas 1: Formación

La primera etapa del desarrollo del equipo es la de formación. Aquí los miembros del equipo apenas empiezan a conocerse por lo que todavía no están seguros de cómo interactuarán entre sí. Durante esta etapa, el grupo no es muy productivo, ya que todavía se están adaptando y descubriendo el papel que desempeñará cada uno de ellos en el equipo.

Etapas 2: Conflicto

La siguiente etapa del desarrollo del grupo es la de conflicto. Es aquí cuando los miembros del equipo aprenden a trabajar juntos. A medida que los miembros del equipo comienzan a colaborar, suelen surgir conflictos, ya sea por las diferencias entre las distintas personalidades o por desacuerdos sobre cómo debería progresar un proyecto. Dado que aún no está claro qué función desempeña cada individuo en el equipo, las relaciones suelen entrar en conflicto, ya que todos luchan por encontrar el rol adecuado para ellos.

Establecer una colaboración grupal desde el principio puede ayudar a reducir, o incluso prevenir, el impacto de esta etapa. Esto no significa necesariamente que no habrá ningún conflicto. De hecho, el desacuerdo es esencial para una buena colaboración en equipo. Por eso, cuando hay conflictos, es más productivo resolverlos a medida que surgen que evitarlos. Y si los miembros del equipo ya tienen habilidades de colaboración, los conflictos se resuelven de manera mucho más sencilla y rápida.

Etapa 3: Normalización

En esta etapa todo comienza a estabilizarse a medida que el equipo encuentra su ritmo. Las personas se sienten más cómodas trabajando juntas, pidiendo ayuda para finalizar una tarea o recibiendo comentarios constructivos. La productividad del equipo aumenta durante esta etapa a medida que se van familiarizando con el resto de sus compañeros de equipo y sus estilos de trabajo.

Lee: Eficiencia vs. efectividad en los negocios: por qué tu equipo necesita ambas cualidades

Etapa 4: Desempeño

En esta etapa, el equipo ha logrado una cohesión y todos trabajan juntos alcanzando su máximo potencial. El grupo sigue flujos de trabajo establecidos y siente que está contribuyendo a un objetivo común. Esta es la etapa ideal del desarrollo del grupo, por lo que tu objetivo como líder de equipo, debe ser trabajar para llegar a esta etapa lo más rápido posible. Más adelante analizaremos cómo puedes llevar a tu equipo a este punto.

Etapa 5: Finalización o disolución

La quinta etapa del desarrollo del equipo, también conocida como etapa de duelo, es la fase final por la que pasará un equipo. Después de que finaliza un proyecto o cuando un equipo se disuelve, las personas que han colaborado juntas pasarán por un pequeño período de duelo. Es posible que tengan dificultades para trabajar con otros grupos, dado que han experimentado una fuerte dinámica grupal con el equipo anterior.

Este también es el momento en el que los equipos pueden celebrar todo lo que han logrado juntos. Tómate el tiempo para reflexionar sobre los logros y recordarle a tu equipo por qué está haciendo lo que hace. También es la oportunidad perfecta para reconocer y elogiar los talentos de cada miembro del equipo.

Tipos de equipos de trabajo

Existen una gran variedad de tipos de equipos de trabajo, algunos son determinados por su funcionalidad o por las condiciones bajo las cuales se requiere trabajar, pero estos siempre

suelen compartir la necesidad de alcanzar un objetivo mediante la colaboración de múltiples individuos, a continuación, algunos de los tipos de equipos de trabajo:

Equipos tradicionales: Son los equipos que forma la propia organización, ya sea un trabajo o una asignatura. Están compuestos por personas que comparten conocimiento respecto a un área en particular, también cuentan con directrices claras y definidas y con un líder designado por la organización.

Equipos virtuales: Usualmente son equipos que se encuentran separados geográficamente y a través de herramientas tecnológicas, trabajan de forma conjunta los miembros que los componen.

Equipos funcionales: Equipos compuestos por miembros de varios niveles verticales, usualmente tiene varios subordinados y un gerente con autoridad para administrar las tareas. Las personas que forman parte del equipo tienen distintas responsabilidades, pero un mismo objetivo.

Equipos multifuncionales: Es uno de los tipos de equipos más completos, ya que participan personas con diversas capacidades que son expertos dentro de un área en específico, en el, sus miembros tienen la autoridad de tomar decisiones por su cuenta, basándose en el alcance de los objetivos.

Equipos autónomos: Son grupos compuestos por profesionales con la autoridad e independencia necesarias para poder tomar decisiones respecto al trabajo que realizan dentro de la organización. Esto permite que puedan concluir su trabajo sin depender de otros miembros del equipo.

Equipos de resolución de problemas: Son equipos diseñados para la resolución de un problema determinado, usualmente están compuestos por profesionales de distintos sectores y surgen cuando la organización no cuenta con una solución tradicional para cierto problema y posteriormente son disueltos.

Equipos autodirigidos: Son equipos que no necesitan una dirección definida o un líder para gestionar su trabajo. Tienen una estructura horizontal y trabajan en un proyecto asignado por un superior, pero deciden que estrategia seguir para alcanzar los objetivos.

Equipos ejecutivos (Según su funcionalidad): Equipos encargados de encontrar soluciones a problemas e implementar dicha solución.

Equipos consultivos (Según su funcionalidad): Buscan encontrar soluciones a problemáticas, pero no se encargan de implementarlas, simplemente recomiendan su implantación.

Equipos concéntricos: Tienen una estructura basada en círculos. Se organizan mediante una serie de círculos adyacentes alrededor de un núcleo, el cual es el responsable del proyecto que trabaja el equipo, este núcleo se encarga de supervisar a los equipos periféricos y presenta los resultados alcanzados por el equipo.

Ventajas del trabajo en equipo

1. **Fomenta la comunicación eficaz.** La buena comunicación comienza fomentando un sentido de camaradería y creando sinergia de equipo. Una excelente manera de lograrlo es a través de actividades que fortalezcan al equipo.
2. **Mejora la lluvia de ideas.** Un buen trabajo en equipo implica que tu equipo se comunique y se sienta cómodo compartiendo sus pensamientos e ideas. Sin el trabajo en equipo, las sesiones de lluvia de ideas podrían verse afectadas y, a su vez, también la calidad y el rendimiento del equipo.
3. **Fomenta un objetivo común.** Tener un objetivo común en mente es fundamental a la hora de priorizar proyectos y nuevas iniciativas. Cuando varios miembros del equipo trabajan en tareas individuales, contar con un objetivo del proyecto ayuda a alinear los entregables y a garantizar que se cumplan los objetivos.
4. **Mejora las habilidades de resolución de problemas.** Intentar resolver problemas por tu cuenta puede ser una tarea difícil. Es por eso por lo que trabajar juntos como equipo puede ofrecer soluciones más rápidas y, a menudo, más efectivas.
5. **Ayuda a desarrollar confianza.** Un equipo en el que sus miembros confían entre sí es capaz de sentirse cómodo a la hora de comunicar sus ideas, colaborar en la empresa y desarrollar la fortaleza individual. No solo eso, sino que también existe un sentido de pertenencia dentro del grupo.
6. **Mejora la cultura corporativa.** La cultura corporativa implica hacer que los miembros de tu equipo se sientan escuchados y empoderados para hacer el mejor trabajo posible al mismo tiempo que ofreces un equilibrio entre la vida laboral y personal y un entorno de trabajo agradable en general.
7. **Genera eficiencia.** Cuando hablamos de crecimiento de la organización, casi nada es tan efectivo como la eficiencia optimizada. Esto se debe a que la eficiencia ayuda a generar resultados innovadores a la vez que mantiene la calidad constante.
8. **Aumenta el compromiso de los empleados.** Para aumentar el compromiso de los empleados, fomenta el trabajo en equipo dentro y fuera del trabajo. Programa tiempo para que tu equipo se conecte en otros niveles además del trabajo. Tu equipo se sentirá más abierto cuando trabaje en un grupo, lo que generará una mayor tasa de retención.
9. **Motiva a los equipos de alto rendimiento.** Cuanto mayor sea el rendimiento de cada miembro del equipo, mayor será el rendimiento del equipo en general. Eso significa trabajo de alta calidad creado de manera eficiente.
10. **Desarrolla las fortalezas individuales.** Los miembros individuales del equipo desarrollan sus propias fortalezas, así como las fortalezas del equipo. Esas fortalezas podrían incluir la capacidad para resolver problemas, comunicarse eficazmente y combatir la procrastinación, las cuales son conjuntos de habilidades importantes que se deben desarrollar en toda empresa.
11. **Mejora las habilidades de toma de decisiones.** El trabajo en equipo ayuda a mejorar estas habilidades al alentar a los miembros del equipo a responder preguntas y tomar decisiones en tiempo real.

Desventajas del trabajo en equipo

1. **Pérdida de tiempo al tomar decisiones.** Muchas veces, el principal problema que supone el trabajo en grupo es la pérdida de tiempo que se produce para la toma de cualquier tipo de decisión, como pudiera ser el reparto de tareas.
2. **Líderes tiranos.** La presencia de malos líderes supone un claro despropósito para la totalidad del grupo. Una persona establecida dentro de un equipo de trabajo bajo el rol de líder ha de ser una persona con unas dotes naturales de liderazgo, empatía, ambición y debe saber hacer las cosas.
3. **Grupos dentro del grupo.** Otro inconveniente frecuente en la dinámica de los grupos laborales son los propios grupos de trabajo creados dentro de un mismo grupo. Esto puede generar rivalidades internas entre los diferentes micro grupos. Esto, a su vez, dificulta enormemente la puesta de objetivos comunes, el trabajo simultáneo y el resultado adecuado del trabajo en general.
4. **Incapacidad para trabajar en equipo.** Muchas personas no tienen las dotes o las habilidades sociales necesarias para trabajar en equipo debido a su personalidad individualista. Esta situación puede generar problemas que lastran al resto del grupo en sus tareas por culpa de un individuo que no entiende el colectivismo y solo se preocupa por sí mismo.
5. **Se camufla el bajo rendimiento.** Suele ser común que en los grupos de trabajo haya una persona que trabaje más que el resto. Por el contrario, también es habitual que una persona destaque frente a los demás en el mal sentido, es decir, que no de un palo al agua y espere a que todo le llegue hecho del cielo.
6. **Difícil y lleva tiempo.** El trabajo en equipo puede parecer sencillo a primera vista o incluso divertido como mencionamos anteriormente. No obstante, la realidad puede ser diferente a veces y este tipo de trabajo puede convertirse en una agonía para algunos miembros.

Bibliografía

- [1] M. Velasco. (202, agosto 01). ¿Qué es un equipo de trabajo? [Online]. Available: <https://www.ceupe.com/blog/que-es-un-equipo-de-trabajo.html>
- [2] "11 beneficios del trabajo en equipo en una empresa (incluye ejemplos) • Asana". Asana. <https://asana.com/es/resources/teamwork-in-the-workplace> (accedido el 13 de mayo de 2022).
- [3] BATEMAN, Thomas S., Scout A. Snell, Administración Una Ventaja Competitiva, Ed.McGraw Hill 4aEdición
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion.pdf>
- [4] Reza, Trosino Jesús Carlos, Revista Adminstrate Hoy, Octubre 2003, Año X, Número 114.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16061/AvilaRinconDario2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- [5] Equipo editorial de Indeed. (2021, 18 noviembre). *Tipos de equipos de trabajo y sus funciones*. Guía profesional de Indeed. Recuperado 15 de mayo de 2022, de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/tipos-equipos-trabajo-funciones>
- [6] Asana, "Asana," Asana, 2022. <https://asana.com/es/resources/stages-of-team-development> (accessed May 16, 2022).