

IEBS

Trabajo en equipo: definición, ventajas y roles

El mundo avanza cada vez más rápido y los cambios nos hacen renovar nuestros aprendizajes y rutinas de manera constante, pero si hay algo que no ha cambiado desde los orígenes de la historia de la humanidad es aquello de que *la unión hace la fuerza*. Cuando un grupo de personas con destrezas y conocimientos diferentes unen sus talentos para alcanzar una meta común, un proyecto sale delante de forma mucho más natural y orgánica que cuando una sola persona intenta cargar con todo. **Si quieres saber lo que es el trabajo en equipo, sus ventajas y roles habituales, este es el post que necesitas.**

Qué es el trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una capacidad necesaria para que todos los miembros de un proyecto consigan un objetivo común. Se trata de una de las **características más demandadas** por las empresas hoy en día, así como de una habilidad necesaria para facilitar el cumplimiento de objetivos en cualquier ámbito de nuestra vida.

El líder de un equipo debe ser capaz de **influir positivamente para generar confianza** y provocar el intercambio de conocimientos, apoyo y compañerismo. **La inteligencia emocional** es cada vez más importante para llevar a cabo esta labor. Además, para lograr equipos cohesionados es necesario fomentar un espíritu de pertenencia que conduzca al sentimiento colectivo de valores como la solidaridad y la consecución de un impacto positivo en la empresa.

Ventajas del trabajo en equipo

Es muy habitual que en una **entrevista de trabajo** nos pregunten sobre nuestra predisposición a trabajar en equipo, así como que esta sea una de las habilidades más valoradas en el mercado laboral. Y es que el trabajo en equipo cuenta con **multitud de beneficios, entre los que podemos enumerar:**

- Mejores resultados que cuando se trabaja individualmente
- Potenciación de la integración de las personas como parte de un equipo
- Desarrollo de las habilidades sociales
- Aumenta la motivación de los empleados
- Se multiplica el **sentimiento de pertenencia** y la equidad
- Aceleración de la consecución de objetivos comunes
- Se impulsan estructuras de trabajo más flexibles y menos jerárquicas

Habilidades de trabajo en equipo más importantes

La unión de un grupo de personas que pongan al servicio común sus **capacidades, inteligencias y destrezas** requiere de una serie de habilidades necesarias para conseguir resultados óptimos que permitan fluir todo este proceso. Veamos cuáles son las habilidades más importantes a la hora de trabajar en equipo:

Empatía (1)

Una de las decisiones más interesantes a la hora de que todos los miembros de un equipo se pongan en la piel de los demás es el hecho de rotar a los profesionales por las diferentes áreas o tareas. Aunque puede parecer una pérdida de tiempo formar a todo un equipo en cuestiones

que van más allá de su trabajo habitual, eso nos permitirá **hablar con propiedad y saber lo que implica cada acción**.

No se trata tanto de conocer a la perfección las tareas de sus compañeros como de entender en qué consiste su trabajo y lo que supone cada acción. Tener una visión general de todas las áreas ayudará a empatizar con nuestros compañeros y a estar en disposición de emitir opiniones más formadas. El equipo podrá sugerir mejoras que influyan directamente en el desarrollo de la empresa.

Liderazgo (2)

Los equipos necesitan personas que sepan liderar, aunque hablamos de **estructuras horizontales que dejen atrás los manidos modelos jerárquicos jefe-empleados** a los que estamos acostumbrados. Un líder debe ofrecer confianza y motivación a su equipo, ayudando en todo lo posible a sus compañeros en el camino. Sin personas que ejerzan este papel el trabajo en equipo será difícil de llevar a cabo.

Capacidad resolutive (3)

A la hora de gestionar equipos debemos ser resolutivos y reunir **habilidades que nos permitan solucionar problemas** que puedan surgir en el interior de nuestra organización. La capacidad resolutive de un líder y de su equipo debe entenderse como parte de la columna vertebral de cualquier negocio.

Saber hacer frente a los bloqueos, contar con una buena atención al cliente e incluso contar con un protocolo de gestión de crisis que establezca cómo actuar en momentos complicados son cuestiones esenciales para ofrecer un buen servicio.



Escucha activa (4)

Todo profesional debe tener capacidad de escucha activa para poder trabajar de manera óptima con sus compañeros. Debemos escuchar para entender qué ocurre, cómo se siente el equipo, qué problemas surgen y cuáles son las necesidades en la organización.

Aunque en principio pueda parecer una habilidad de lo más sencilla, **escuchar activamente requiere esfuerzo**. No se trata de oír o de realizar una escucha pasiva, sino de entender los sentimientos, ideas y pensamientos que hay detrás de lo que escuchamos. Hacerlo sin juzgar, transmitir que entendemos lo que nos cuentan y dar respuestas certeras es importante si tratamos de conseguir una gestión óptima.

Dotes de comunicación (5)

La comunicación con los miembros de nuestro equipo debe ser **un pilar básico** para que todo funcione. Para ello es necesario utilizar los canales de comunicación adecuados, potenciando así la cohesión. Si queremos trabajar la comunicación de un equipo necesitaremos dar

confianza. Así, las personas se sentirán libres para expresar sus opiniones y comunicar sus métodos de trabajo sin sentirse juzgadas.

Puede ser buena idea diseñar **un plan de acción del trabajo en equipo** para establecer una correcta comunicación interna. Si los miembros de una organización creen que se les está omitiendo información importante de la empresa, difícilmente se sentirán parte de ella. Ser transparentes y comunicar todo aquello que afecte a un equipo es necesario.

Capacidad organizativa (6)

La estructura y el orden deben ser habilidades que todo profesional debe dominar. Con ello aumentará la productividad, será más fácil establecer la priorización de tareas y, sobre todo, lograremos identificar aquellas que se podrían delegar.

En cuanto al trabajo en equipo, **una buena organización y automatización de procesos** ayudará a que los miembros de un equipo adquieran buenos hábitos, sean más productivos y efectivos. Además, esto provocará que se sientan mejor. Cuando trabajamos con una gestión deficiente, las consecuencias pueden ser nefastas por brillantes que sean los miembros de un equipo. Un trabajo ordenado, bien estructurado y organizado provocará una mayor implicación y motivación.

Flexibilidad (7)

Es necesario trabajar con estructuras flexibles, abiertas a cambios, a la innovación y a **probar nuevas formas de hacer las cosas**. Si contamos con formas de actuación rígidas, será muy complicado que la innovación surja y que el equipo proponga nuevas ideas, proyectos o formas de hacer las cosas.

Ser flexibles y dejar espacio para la creatividad es esencial. Dejar de lado lemas como *aquí siempre lo hemos hecho así* es importante si queremos apostar por un trabajo en equipo competitivo, innovador y abierto al cambio.

Responsabilidad (8)

La responsabilidad tiene que ver con el compromiso y la toma de decisiones de manera consciente. Un líder debe ser consecuente con sus acciones, además de **reconocer y aceptar las consecuencias** de las decisiones que tome.



Motivación (9)

La habilidad de motivar está relacionada con la capacidad de conseguir que las personas se sientan bien, ayudándolas a mejorar su autoestima y a comprometerse con el proyecto. **Hay muchas formas de conseguirlo**, desde reconociendo el trabajo bien hecho hasta otorgando nuevas responsabilidades o dando la libertad de tomar decisiones. Un equipo motivado es un equipo con ganas de aportar valor a la compañía.

Enfoque a objetivos (10)

Si un equipo no sabe hacia dónde tiene que remar, será difícil que alcance objetivos. Tenemos que enfocarnos en **establecer objetivos claros y específicos** para que todos pongamos el foco en el mismo punto. Diseñar en equipo esos objetivos y metas es básico para sacar adelante un proyecto de forma óptima.

Roles del trabajo en equipo

¿Sabes cuáles son los roles que deben incluirse en un trabajo en equipo? El reconocido investigador inglés y consultor en materias de gestión de equipos **Meredith Belbin** publicó en el año 1981 una teoría sobre los roles de equipo que ha tenido una fuerte implementación en la gestión de recursos humanos, extrayendo el máximo potencial de las personas a la hora de trabajar en equipo. Es importante saber elegir a las personas adecuadas para cada uno de estos roles, teniendo en cuenta sus habilidades.

Según la Teoría de Roles de Equipo Belbin, se determinan nueve roles agrupados en tres categorías:

Roles de acción

Los roles de acción están formados por aquellos perfiles orientados a ejecutar, entre los que es posible encontrar al **impulsor** (al que se identifica como alguien enérgico y retador que promueve el cambio y da un paso al frente cuando otros compañeros se estancan), al **implementador** (especializado en convertir la teoría en práctica, con un gran sentido común y muy organizado) y al **finalizador** (al que le cuesta delegar pero con puntos fuertes como ser quien se encarga de establecer los objetivos y de revisar que se consigan).

Roles mentales

Relacionados con el pensamiento y el análisis, en ellos podemos encontrar al **cerebro** (cuyo punto fuerte es la resolución de problemas complejos mediante la creatividad), al **monitor evaluador** (que a pesar de no contar una gran iniciativa sobresale con su capacidad de análisis y estrategia) y al **especialista** (apasionado por su trabajo y encargado de tareas muy específicas).

Roles sociales

Enfocado en lo que tiene que ver con las relaciones entre los miembros del equipo. Aquí se sitúa la figura del **coordinador** (esencial para organizar al equipo, integrar a todos los miembros y delegar el trabajo con acierto), del **cohesionador** (que hace sentir al equipo más unido gracias a su brillante capacidad de escucha, aunque peca de indecisión y de evitar los enfrentamientos) y del **investigador de recursos** (que facilita conocimientos, es extrovertido, emprendedor y adora las nuevas oportunidades).

Consejos para trabajar en equipo

No dejamos de escuchar hablar sobre la importancia del trabajo en equipo en el ámbito laboral, ¿pero sabemos cómo ponerlo en práctica? Crear un equipo y trabajar juntos es una responsabilidad para la que es necesario desarrollar estrategias que garanticen un rendimiento eficiente que conduzca a la máxima producción y al bienestar de todos los miembros del equipo. Te dejamos **cinco consejos** que todo proyecto debería aplicar para trabajar en equipo:

1. Establecer desde el principio las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo: definir las claramente reducirá la duplicidad del trabajo, reduciendo los conflictos y

multiplicando la productividad de todos los componentes del grupo. Es importante asegurarse de que cada profesional conoce quién hace qué, así como en quién puede apoyarse cada uno cuando sea necesario.

2. Conocer a los miembros del equipo: sobre todo, cuando hablamos de cargos que tienen más responsabilidad. Conocer las habilidades, fortalezas y debilidades de cada compañero nos permitirá adaptar sus tareas, potenciar la productividad y obtener una mayor satisfacción de todas las partes implicadas. Recuerda que una persona que se siente valorada irradia felicidad, siendo esta una actitud que tiende a contagiar al resto del equipo.

3. Recordar constantemente el propósito y los objetivos: debe quedar claro cuál es el resultado que queremos alcanzar, algo en lo que es importante implicar a todo el equipo, dándole voz para aumentar el compromiso y su implicación. ¿Cuáles son nuestras expectativas? Comunícalo y provoca que se trabaje de forma colectiva para cumplirlas.

4. Trabajar cada día la comunicación: su ausencia sólo traerá dificultades y malentendidos. Una comunicación eficaz se traduce en una mayor comprensión y sensación de escucha. Cuida tu tono y entonación para transmitir correctamente los mensajes y revisa los mensajes escritos antes de enviarlos. Anima al resto del equipo a comunicarse entre sí para potenciar la confianza y potenciar las relaciones entre compañeros, lo que se traducirá en un clima de trabajo saludable en el que todos se sientan bien.

5. Celebrar juntos cada éxito: es importante dedicar un tiempo al reconocimiento del trabajo bien hecho, algo que afectará a la autoestima y felicidad de los miembros del equipo. Valorar los éxitos del equipo es importante para inspirar y unir a las personas, provocando que se concentren en los aspectos positivos de su trabajo y que luchen por seguir consiguiendo pequeñas y grandes victorias.

Link: <https://www.iebschool.com/blog/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum/>