

# **“IMPLEMENTACION EFICIENTE DE GRUPOS FORMALES, INFORMALES Y EQUIPOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES”**

## **INTRODUCCION**

Desde sus inicios el hombre ha formado equipos o grupos de trabajo para el desempeño de ciertas actividades y por naturaleza el ser humano tiene necesidad de aceptación por parte de los individuos que lo rodean. No obstante, en la actualidad es común que las actividades sean desarrolladas por grupos o equipos de trabajo formados por diversos individuos.

Todos los seres humanos formamos parte de un grupo: familia, un comité, vecinos, equipos deportivos, una religión, etc.

Hoy en día es sumamente importante para las organizaciones la formación de grupos de trabajo para lograr el éxito de la organización y así mismo que los gerentes tomen consciencia que el comportamiento individual y en conjunto de los individuos será completamente distinto en ambas situaciones.

Se debe fomentar espíritu cooperativo y la unión de los equipos de trabajo, unir los esfuerzos de la empresa y tanto de las personas individualmente como en grupos para alcanzar una meta en común y así aumentar la productividad.

## **GRUPOS**

### **Definición de grupo:**

- “Un grupo es un conjunto de personas que pueden interactuar entre sí, son conscientes psicológicamente de la existencia de los demás y perciben y son percibidos como miembros de un equipo” (Hunt, 2010)
- “Un grupo es un conjunto o agregado de personas que se consideran relacionadas de alguna manera o unidas por vínculos o intereses comunes” (Rosenzweig, 1987)

- “Un grupo son dos o más personas que interactúan entre sí, comparten un conjunto de normas y metas comunes que dirigen sus actividades y desarrollan un conjunto de roles y una red de relaciones afectivas” (Jose Javier Rosales Jimenez, 2013)
- “Se define grupo como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se unieron para conseguir objetivos específicos” (Rees, s.f.)

### **Grupo de empresas:**

También llamado grupo industrial, conglomerado industrial, grupo empresarial o conglomerado empresarial. Son una agrupación de empresas que dependen de una empresa matriz la cual toma las decisiones debido a que tienen una participación económica suficiente en su capital.

La combinación de dos o más empresas que realizan negocios completamente diferentes son llamados **conglomerados**.

La agrupación a través de acuerdos, fusiones o participación en acciones a una empresa matriz es nombrada concentración empresarial o concentración industrial.

Se denomina concentración horizontal a las empresas de la misma etapa de proceso de producción es decir del mismo sector. Cuando se agrupan todas o la mayor parte de las fases de un mismo proceso productivo es decir cuando pertenecen a la misma industria, pero operan en distintas etapas del proceso se les denomina concentración vertical

El ejemplo de conglomerado empresarial mexicano más claro es el Grupo Salinas. Este conglomerado fue fundado por Ricardo B. Salinas, este grupo opera como un foro de desarrollo administrativo y de toma de decisiones para los líderes de las compañías que forman el grupo y no maneja posiciones accionarias.

Las compañías son:

- Italka
- Grupo Iusacell
- Grupo Elektra
- Azteca
- Afore Azteca
- Azteca América
- Banco Azteca
- Azteca Internet
- Seguros Azteca

## Características de un grupo:

- Formados por dos o más personas
- Tienen un objetivo común para definir al grupo
- Tiene una cultura común donde comparten creencias y sentimientos
- Tienen normas de funcionamiento para poder regular las conductas de los miembros
- Interaccionan entre sí para alcanzar el logro de sus objetivos



Ilustración 1.- Características de los grupos

## Interacción y dinámica:

Cualquier tipo de comunicación oral, escrita incluyendo gestos y/o expresiones faciales pueden ser considerados como interacción. La interacción también puede incluir movimientos, gestos, inclinación de cabeza, palmadas en la espalda, miradas, caricias y guiños. Si no existiera interacción en los grupos serian simplemente considerados como individuos. En cuanto a la dinámica se refiere a las clases de interacciones que existen y las relaciones cambiantes que se ajustan entre los grupos y entre los miembros.

## ¿Por qué formamos un grupo?

1. Autoestima: las personas se sienten valiosas cuando pertenecen a un grupo.
2. Seguridad: al pertenecer a un grupo las personas dejan de sentirse solas y se sienten más fuertes para enfrentar amenazas.
3. Logro de metas: en ocasiones las personas necesitan de más personas para alcanzar una meta propuesta.
4. Estatus: Dentro de los grupos hay posiciones que son tomadas por los diferentes miembros del grupo
5. Poder: Al formar parte de un grupo se puede hacer suma de las fuerzas individuales y lograr lo que como individuos sería más difícil lograr o no lograrían.
6. Similitudes culturales
7. Necesidades o intereses en común
8. Proximidad física

## Actividades de grupo:

1. Actividades orientadas a alcanzar objetivos grupales
2. Actividades para la creación de un vínculo grupal: alientan la confianza, reciprocidad y cooperación entre los miembros del grupo al ayudar a satisfacer necesidades de los integrantes.
3. Desempeño de roles: los roles son patrones de conducta esperados y son determinados entre el líder del grupo y los integrantes
4. Actividades individuales: cada individuo del grupo busca satisfacer sus propias necesidades y objetivos sin afectar al grupo.
5. Actividades de liderazgo: El líder del grupo se encarga de que todos los miembros del grupo persigan el mismo fin, busca crear vínculos fuertes entre los integrantes y realiza actividades orientadas a cumplir el objetivo grupal.
6. Normas: las normas establecen que pueden hacer o no los integrantes del grupo.
7. La cohesión de grupo: busca que la vinculación del grupo está basada en la solidaridad, empatía y protección mutua.
8. Comunicación de grupo

## Clasificación de los grupos:

Según su identificación (individuo-grupo)	Pertenencia	Son aquellos grupos a los que pertenecemos en un momento determinado. La persona se halla implicada a causa de haber nacido en uno de ellos (como por ejemplo, la familia) o a causa de una afiliación elegida (como por ejemplo, la escuela o un partido político). Se les denomina de <i>pertenencia</i> porque la persona forma parte de ellos.	Características	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo al que se pertenece.</li> <li>• Coinciden en el espacio y tiempo todos sus miembros.</li> </ul>
	Referencia	En este tipo de grupo, las personas se sienten identificadas con los valores y objetivos. Las personas desean incorporarse a este grupo porque no pertenecen a él, como por ejemplo, el querer pertenecer a una pandilla de amigos.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo al que se desea pertenecer.</li> <li>• No es necesario coincidir en el espacio ni en el tiempo.</li> </ul>

Según el número de componentes	Gran grupo	Grupo formado entre 40 y 160 miembros aproximadamente; por ejemplo, una conferencia.	Características	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones impersonales.</li> <li>• Muchos miembros.</li> </ul>
	Grupo medio	Entre 15 y 40 componentes; por ejemplo, el aula o clase.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima afectivo.</li> </ul>
	Pequeño grupo	Entre 2 y 14 personas aproximadamente. Ideal para trabajar en equipo.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima afectivo.</li> <li>• Relaciones personales.</li> </ul>

Y finalmente en la que nos enfocaremos en el presente artículo:

Según su estructura	Formal	Son aquellos grupos que tienen una finalidad o unos objetivos muy concretos. Su estructura y jerarquía está muy definida dentro de los mismos. Organizan su actividad con normas y reglas que indican los derechos y obligaciones de sus componentes. Así pues, su pertenencia implica a los miembros derechos y responsabilidades que la persona acepta al convertirse en integrante del mismo. Los miembros del grupo se encuentran unidos por una meta externa a él. Un ejemplo de grupo formal puede ser el grupo de compañeros y compañeras de clase.	Características	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificados.</li> <li>• Racionales.</li> <li>• Fines y necesidades de la organización.</li> <li>• Normas fijas e impuestas.</li> <li>• Temporales o permanentes.</li> </ul>
	Informal	A diferencia de los grupos formales, no existe una meta u objetivos bien definidos, sino solamente una relación social. Los miembros del grupo se encuentran unidos de manera espontánea y las metas están establecidas por ellos mismos. Por ejemplo, un grupo informal sería un grupo de amigos de una pandilla.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espontáneos.</li> <li>• Afectivos.</li> <li>• Fines y necesidades personales.</li> <li>• Normas cambiantes y acordadas.</li> </ul>

## **Grupos y Organizaciones:**

Toda persona es miembro de varios grupos formales e informales dentro de la empresa. Todos pertenecen a un grupo formal de trabajo que a su vez puede subdividirse en varios grupos informales ya que están en proceso de realizar cierta actividad.

Grupo organizado: es un grupo continuo se puede dispersar y reorganizarse con los mismos integrantes, las relaciones que resulten tienen un grado de pertenencia y repiten las relaciones establecidas entre pares de posiciones.

Estructura organizacional es una entidad integrada por varios puestos. Los documentos que describen los deberes y responsabilidades de cada puesto son los que definen a las organizaciones formales.

“Una organización puede ser vista como la fusión de dos conceptos: 1) el grupo como un conjunto de personas y 2) la estructura como un conjunto de puestos.” (Rosenzweig, 1987)

Es posible que los grupos cambien en cuanto al aumento y disminución de miembros, pero la estructura no cambia hasta realizar ajustes formales. Dentro de las organizaciones existen dos tipos de grupos los formales y los informales

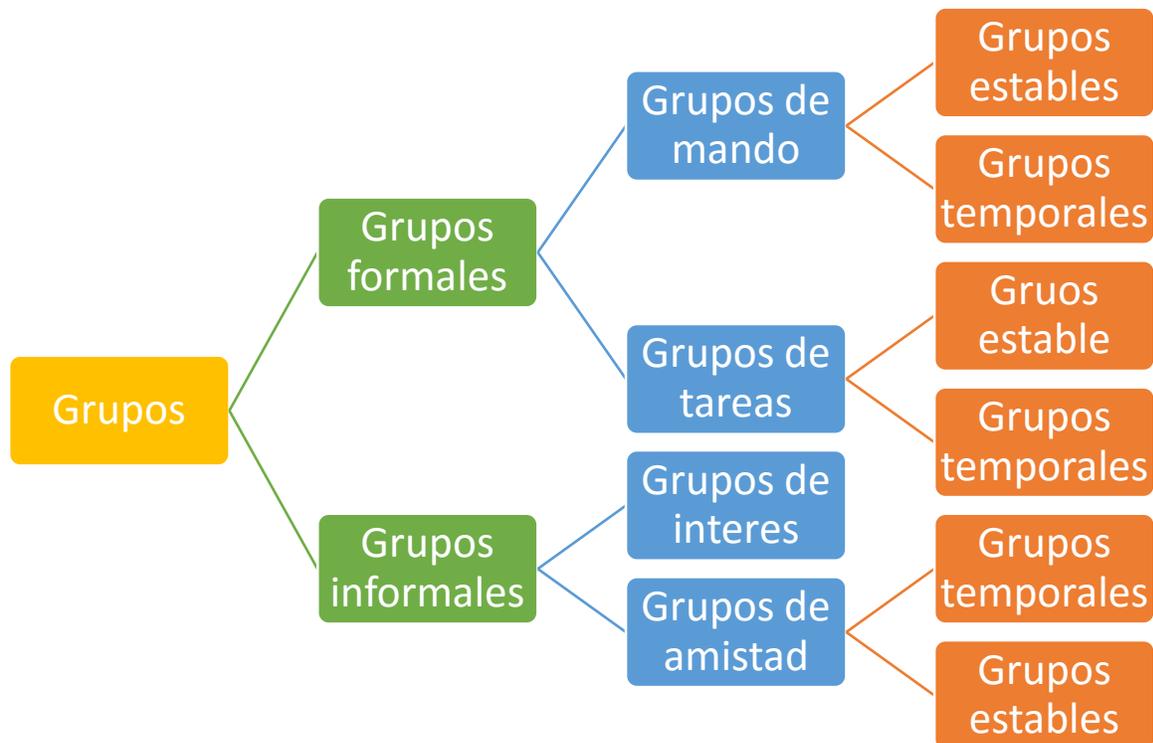
## **Grupos Formales:**

Son oficiales, definen la estructura de la organización y están apoyados por los altos mandos o autoridad. Tienen funciones específicas, claras y en escrito. En estos grupos se fija y dirige el comportamiento de los miembros hacia el cumplimiento de las metas de la organización. Dentro de esta clasificación podemos poner a los comités, equipos de proyectos, grupos de trabajo y las reuniones de grupos departamentales o funcionales.

## Grupos informales:

Son alianzas que carecen de estructura formal u oficial y no están definidos por la empresa, son formaciones naturales del entorno laboral que surgen como respuesta a la necesidad del contacto social, se basan en la amistad, están menos cohesionados, comúnmente son más divertidos y tiene un comportamiento más errático.

## Clasificación de los grupos formales e informales:



**Grupos de mando:** los miembros de este grupo le reportan directamente a un jefe y son determinados por el organigrama de la organización.

**Grupos de tareas:** es determinado por la empresa, es una asociación de los integrantes unidos para el cumplimiento de un trabajo, sus límites no terminan con el superior jerárquico inmediato, sino que pueden cruzar las relaciones de mando.

**Grupo de interés:** estos grupos no son determinados por la organización, pero se unen para lograr un objetivo específico en común. Los trabajadores que se unen para modificar sus calendarios de vacaciones, evitar el despido de algún trabajador o bien buscan mejorar sus condiciones laborales, están tratando de atender sus intereses en común.

**Grupos de amigos:** no los determina la organización y los miembros de él comparten alguna(s) características, se basan en la edad, orígenes, política, afición algún equipo deportivo, etc.

**Grupos estables:** trabajan durante largos periodos de tiempo

**Grupos temporales:** se integran por corta duración para la realización de proyectos o tareas específicas.

Los grupos informales ayudan a la satisfacción de necesidades sociales de sus integrantes debido a la proximidad física al momento de ejecutar su tarea, comúnmente estos grupos desarrollan actividades en grupo como almorzar, viajar en grupo a su casa, formar equipos deportivos, etc.

**Fases del desarrollo de grupos** (Jose Javier Rosales Jimenez, 2013):

1.- Orientación y formación	<p>Se caracteriza por ser una fase de desconcierto e inseguridad por la que atraviesa el individuo. Su comportamiento se conduce por el deseo de ser aceptado por los demás, evadiendo la controversia y el conflicto.</p> <p>Se produce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Una búsqueda de orientación e información</li> <li>b) Planteamientos de que se va a hacer y cómo se va a hacer</li> </ul> <p>En esta fase, los temas de comunicación son superficiales, por ejemplo, se habla sobre el tiempo que hace, futbol, etc.</p>
2.- Establecimiento de normas	<p>En esta fase la comunicación entre los miembros del grupo se hace más fluida estableciendo unas normas o pautas cerca de los comportamientos que deben regir en el funcionamiento del grupo. Entre las normas fundamentales para la eficacia de cualquier grupo pueden estar la cooperación, el dialogo, el respeto, etc.</p>
3.- Etapa de conflictos	<p>En los grupos de personas en los que el objetivo es externo a ellos, es muy frecuentemente la existencia de conflictos entre los miembros del mismo. Estos conflictos pueden ser a consecuencia de diversidad de intereses o a raíz de la asunción de funciones, etc.</p>
4.- Estructuración del grupo	<p>Si el grupo ha sido capaz de superar las tensiones o conflictos surgidos en la etapa anterior y no se ha desviado hacia la sumisión tranquila, entonces podemos decir que ya se está en disposición para organizarse y trabajar en grupo.</p> <p>En este momento se tratan los problemas de autoridad formal, los roles del grupo y los procedimientos de decisión.</p>
5.- Grupo equilibrado y eficaz	<p>En esta fase el grupo ya sabe organizarse, trabajar conjuntamente, fijar sus planes de trabajo, tomar decisiones, resolver conflictos, etc. Si el grupo ha llegado a esta etapa podemos decir que ha alcanzado su madurez, puesto que se controla, reflexión y se gobierna.</p>
6.- Etapa final	<p>Aquellos grupos que se hayan formado para consecución de algún objetivo o para el desarrollo de una actividad concreta, cuando hayan conseguido su objetivo o terminado su actividad, el grupo pierde sentido por el cual fue creado.</p>

*Tabla 1 Fases de desarrollo de grupo*

## Modelo cinco etapas:

### 1 Formacion

- En esta etapa se definen los objetivos y el desarrollo de procedimientos para realizar la tarea. Es una etapa confusa pero sin hostilidad. Esta etapa finaliza cuando los integrantes comienzan a considerarse parte del grupo.

### 2 Conflicto

- Surgen posturas firmes sobre el modo en que debe funcionar el grupo, quien lo va a dirigir, quien será el responsable de el grupo, existe competencia por el liderazgo. Esta etapa termina cuando el grupo cuenta con una jerarquía de liderazgo clara.

### 3 Regulación

- Las relaciones se vuelven estrechas, se comparte información, se aceptan las diferentes opiniones, se intenta alcanzar el acuerdo mutuo, la competencia es sustituida por la cooperación, se fijan normas que regulen el comportamiento aceptable o no aceptable y se establecen cuales serán las sanciones. Al terminar esta etapa existe empatía en el grupo, sentido de identidad, se solidifica la estructura del grupo.

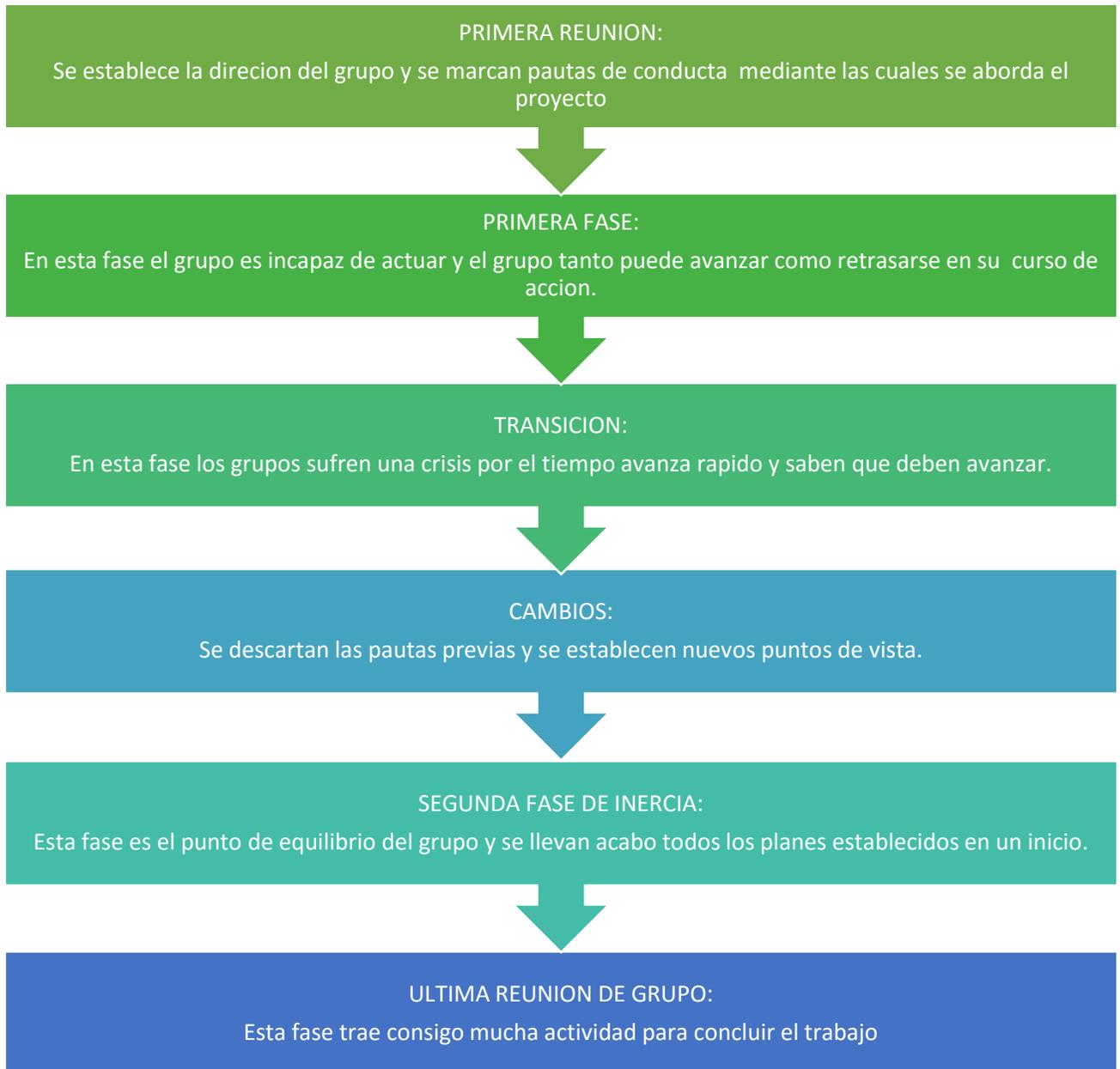
### 4 Desempeño

- La estructura del grupo es altamente funcional, existe un alto grado de confianza entre los miembros, el grupo es unido y produce un equilibrio entre los roles del grupo, todos tienen asignadas sus funciones y el grupo ya cuenta con la capacidad de funcionar, la discusión entre los miembros es mínima. Para los grupos permanentes esta es la última etapa, en cambio para los temporales siguen a la etapa 5.

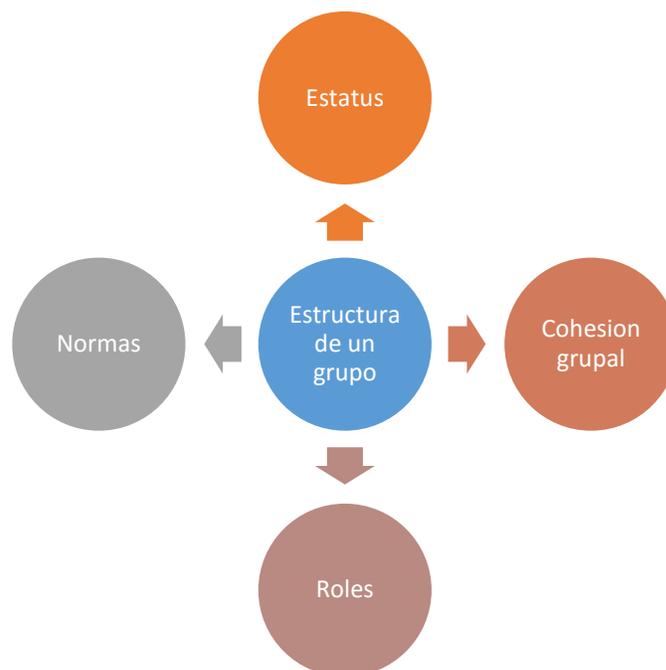
### 5 Desintegración

- El grupo se dirige a las actividades exclusivas, si un grupo se dispersa y luego se reagrupa, vuelve a pasar por el proceso pero con el tiempo este se acelera por la familiaridad.

**Modelo de equilibrio puntuado (regularmente es para grupos temporales):**



## Elementos de una estructura grupal:



**Estatus:** es la posición que se ocupa en una jerarquía de un grupo social o comunidad y es determinada por factores como cultura, factores sociales, factores económicos y por las relaciones que se tiene con otras personas. El estatus involucra prestigio, categoría, dignidad y reconocimiento

Tipo	Características	Ejemplos
Adscrito o asignado	Deriva de factores sobre los que el individuo carece de control y, por tanto, es independiente a su voluntad. Se trata de las posiciones sociales definidas por la edad, la familia en la que hemos nacido, el sexo, etc.	• Ser hombre o mujer. • Joven o anciano.
Adquirido	Son aquellos factores en los cuales las personas nos ubicamos como resultado de nuestra experiencia de vida, de nuestro esfuerzo personal. A este tipo de estatus se llega por propia elección, competencia y actitudes.	• Ser educador o educadora infantil. • Ser actor o actriz.

Tabla 2.- Clasificación de estatus

**Cohesión grupal:** es un proceso dinámico en donde se marca en que grado el grupo se siente unido y satisfecho de sí mismo. Esta se puede determinar por medio de dos factores:

- Internos: que surgen de las experiencias de éxito o fracaso compartidas por todos, la atracción personal y la satisfacción de las necesidades de los integrantes.
- Externos: que surgen de alrededor del grupo.

**Roles:** es el comportamiento esperado de alguien que ocupa cierta posición dentro de un grupo. Los roles se pueden clasificar como se muestra en la tabla siguiente.

Roles centrados en la tarea	Iniciador - contribuidor	El miembro con este rol sugiere ideas, formas de abordar los temas, propuestas, etc. para que el grupo mejore en la ejecución o en la resolución de tareas.
	Informador	Proporciona datos, opiniones, valores, sentimientos, etc., para orientar en el diálogo o búsqueda de soluciones.
	Coordinador	Coordina y ordena las ideas expuestas por los demás miembros del grupo.
	Evaluador - crítico	Analiza la función de los que tienen roles en el grupo: lo positivo y lo negativo, analiza también las actitudes de cada uno de los integrantes del conjunto.
	Impulsor	La persona con este rol da ánimo al grupo para que realice las actividades aportando su energía.
	Registrador	Actúa como secretario del grupo, es el que se encarga de escribir las sugerencias y todo lo que es relevante durante las reuniones que sostiene el grupo.
Roles centrados con la construcción y manutención del grupo	Reforzador	El objetivo de este rol es estimar y aceptar las sugerencias de las otras personas. Se caracteriza por ser acogedor y estar unido a los otros miembros del grupo.
	Armonizador	Actúa de mediador cuando surgen conflictos dentro del grupo.
	Observador - comentador	Es el que observa y registra la historia del grupo con el fin de ver deficiencias dentro de este para mejorar la función y la convivencia de los integrantes dentro del conjunto.
	Seguidor	Acepta las ideas dadas por los otros miembros del grupo y actúa como audiencia.
	Animador	La persona con este rol busca la cohesión grupal, la participación en clima positivo mediante la creación de relaciones de cordialidad y solidaridad.
Roles individuales	Agresor	Se caracteriza por poner en duda la competencia de los otros miembros del grupo, desaprobando sus acciones, generando así conflictos en el grupo.
	Chivo expiatorio	Él mismo se echa la culpa de todo lo malo del grupo recibiendo la aceptación de los demás miembros.
	Defensivo	Es la persona que quiere tener siempre la razón, no reconoce los problemas dentro del grupo y tampoco cuestiona o evalúa su desempeño dentro de este.
	Bloqueador	Se caracteriza por su pesimismo. Está siempre en desacuerdo con las ideas o tareas planteadas dentro del grupo.
	Callado	Está en constante silencio, se caracteriza por ser tímido y por no aportar ideas para el fortalecimiento del grupo.
	Manipulador	Trata de tener en la palma de su mano a todo el grupo.
	Buscador de reconocimiento	Se caracteriza por llamar la atención sobre sí mismo, sus méritos y sus logros.
	Buscador de ayuda	Pide ayuda constante a los miembros del grupo. Es una persona que se caracteriza por su inseguridad.

## **Normas:**

Las normas tienen un carácter compartido, deben ser explícitas y son las que rigen la conducta y el comportamiento de los integrantes del grupo. Las normas pueden ser:

- Formales: producidas por el grupo y que conllevan aspectos técnicos
- Informales: son normas de convivencia que tienen que ver con las relaciones sociales.

## **EQUIPOS DE TRABAJO**

### **Definición de equipo de trabajo:**

“El equipo de trabajo se refiere a todas las estrategias o metodologías que utiliza el equipo de trabajo para conseguir unos determinados objetivos.” (Jose Javier Rosales Jimenez, 2013)

Según Gerar M. Blair, la formación de un equipo debe conducir necesariamente, al desarrollo de un espíritu de cooperación, coordinación y a la existencia de procedimientos comprendidos y compartidos, que permitan el incremento de la productividad como resultado del apoyo práctico y moral que se dan a los miembros entre sí.

Para Michel Levionnois es la reunión, en un lugar y en un instante dado de la empresa de un grupo de personas que, bajo la dirección de un animador competente, buscará y propondrá respuestas creativas para solucionar los problemas que se plantean o para mejorar la gestión de la organización en cualquiera de sus aspectos.

“Equipo de trabajo es una unidad compuesta por un número de personas in-determinado que se organizan para la realización de una determinada tarea y que están relacionadas entre sí, que como consecuencia de esa relación interactúan dentro del mismo equipo para alcanzar los objetivos que se han propuesto alcanzar, reconociendo que se necesitan las unas a las otras para dicho cumplimiento y conjunto de trabajo realizado. “ (Vertice, 2008)

“Un equipo es un conjunto de personas que trabajan juntas de manera coordinada para lograr unas metas comunes” (Eugenio Ruiz Otero, 2012)

### **Características del equipo de trabajo (Publishing, 2007):**

1. Objetivo, propósito o meta en común
2. Interdependencia: el saber que se necesitan los unos a los otros.
3. Trabajo Conjunto
4. Espíritu compartido: de cooperación y coordinación
5. Sistemas comunes
6. Apoyo mutuo
7. Reuniones
8. Coordinación
9. Autogestión

### **Estructura de un equipo de trabajo:**

Es recomendable que los equipos de trabajo sean multidisciplinares, auto gestionados y heterogéneos en cuanto a opiniones, conocimientos, personalidad y habilidades. El equipo debe de estar formado por diferentes personas que tengan ciertas personalidades, algunas de las principales son las siguientes:

- Coordinador: Promueve que todos tomen las decisiones.
- Formador: presiona a todos para alcanzar los objetivos.
- Creativo: Busca soluciones todo el tiempo.
- Investigador de recursos: es buen comunicador, administrador y analista.
- Evaluador: Establece filtros de calidad, mide las metas y pone ritmos de trabajo.
- Trabajador de empresa: Es la parte operativa, ejecuta bien, pero tiene dificultad en la toma de decisiones.
- Terminador: Complemento del evaluador.
- Especialista: Se enfoca a un campo de acción, es dedicado, dinámico y complementa al creativo.
- Iniciador: es muy disciplinado

### **Requisitos para trabajar en equipo:**

- El liderazgo es esencial en un equipo de trabajo para que funcione, para animar al equipo y para que infunda confianza a todos los integrantes.
- Buen clima laboral, cómodo y relajado.
- Se debe tener un objetivo en común
- Todos los integrantes del equipo deben tener actitud para escuchar y asumir opiniones mayoritarias.
- El interés del equipo está por encima de los intereses individuales.
- Se deben asignar responsabilidades a todos los integrantes del equipo y tiene que estar conscientes de ellas.
- Eficiencia
- Comunicación constante
- Sentido de pertenencia
- Tener una sana visión individual de sí mismo.

### **Eficacia del equipo de trabajo:**

“En los equipos eficientes cada uno de sus miembros toma el lugar que se le asigna, usando su talento para aprovecharlo de la mejor manera posible. Cuando los miembros integran sus destrezas para reforzar los puntos fuertes y minimizar los débiles, por lo general, alcanzan los objetivos del equipo.” (Guillen, 2006)

Los fenómenos de grupo se deben usar para impulsar la acción del conjunto y no para tener ventajas personales, debe haber un ambiente de confianza para expresar libremente las ideas y desacuerdos y todos deben participar en la toma de decisiones.

### Tareas que debe llevar acabo los líderes de equipo:

- ✓ Comenzar: Debe tomar la iniciativa ya sea dando una orden o haciendo una pregunta.
- ✓ Conseguir información
- ✓ Dar información: El conocimiento es poder cuando se comparte.
- ✓ Clasificar: se debe trabajar en que la información sea clara para absolutamente todos los integrantes del equipo de trabajo.
- ✓ Elaborar: debe analizar los datos recolectados, esquematizarlos, clasificarlos y prever las consecuencias.
- ✓ Legar una decisión
- ✓ Resumir: el equipo debe saber que tanto han avanzado, en qué punto se encuentran y como seguir la marcha.

### Ventajas y Desventajas de trabajar en equipo:

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Permite valorar distintos puntos de vista a la hora de tomar decisiones, la solución de problemas es más creativa y los miembros tienen una mayor implicación en las decisiones tomadas.</li><li>➤ Favorece la orientación al cliente.</li><li>➤ Se aprende de los demás y se intercambia información.</li><li>➤ Potenciar la sensibilidad del personal respecto a la importancia del cambio</li><li>➤ Se desarrolla el respeto al tener que escuchar y aceptar las opiniones de los demás.</li><li>➤ Mejorar la gestión del conocimiento dentro de la empresa.</li><li>➤ Ayuda a flexibilizar las rígidas estructuras de las empresas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Al principio, el trabajo es más lento al tener que coordinarse varias personas. Se puede consumir mucho tiempo en reuniones discutiendo acciones y soluciones.</li><li>➤ Cuando una decisión exige una comprensión única y global, da mejores resultados la aproximación individual.</li><li>➤ En ocasiones, los miembros del equipo evitan decir lo que piensan por temor a ser rechazado por el resto del equipo.</li><li>➤ El trabajo en equipo requiere más tiempo que el trabajo individual.</li><li>➤ Algunas personas pueden intentar usar el equipo para su beneficio personal.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se desarrollan actitudes como la iniciativa, toma de decisiones, creatividad, dominio y saber escuchar.</li><li>➤ Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tiene mayor aceptación que las decisiones tomadas por uno solo</li><li>➤ Se mejora el método de trabajo y por consiguiente los resultados.</li><li>➤ Se realizan trabajos que no podría hacer una persona, surgiendo la sinergia.</li><li>➤ La motivación y satisfacción de los trabajadores es mayor al hacer trabajos de mayor envergadura</li><li>➤ Se fortalece el espíritu colectivo y el compromiso con la organización, mejorando el clima laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Algunas personas se esconden en el grupo y no aportan nuevas ideas.</li><li>➤ Pueden existir presiones sobre miembros del equipo para que acepten demasiadas soluciones.</li><li>➤ Responsabilidad ambigua, pues queda diluida en el equipo.</li></ul>
--	--

## Tipos de equipos de trabajo:

- Según el objetivo que persiguen:

### Equipos de solución de problemas

- Son equipos formados por entre 5 y 12 trabajadores del mismo departamento, que se reúnen unas horas al mes para tratar asuntos relacionados con el trabajo. Los miembros aportan ideas para mejorar las tareas concretas que ellos realizan.

### Equipos de progreso

- Pueden recibir el nombre de equipos de mejora o de desarrollo. Su objetivo es identificar, analizar y buscar soluciones a problemas concretos que afectan a distintas áreas o departamentos. Se forman de manera multinivel y multifuncional. Se seleccionan los integrantes de equipo por sus conocimientos y experiencia y ya que alcanzan el objetivo por lo regular se disuelven.

### Equipos de proceso

- Se focalizan en un proceso para su mejora, rediseño o cambio total para así hacerlo más eficiente. Es dirigido por una persona que conozca el proceso particular.

- Según sus componentes:

### Equipos de la misma área

- Se integran por personal del mismo departamento o área de diferente nivel jerárquico y llevan a cabo trabajos específicos.

### Equipos Interdisciplinarios

- Se integran por personal de distinta área y del mismo nivel jerárquico. Se usan para llevar a cabo proyectos que sin colaboración de personal de distintas áreas no se podrían realizar.

### Equipos creativos

- Se usan para el diseño de servicios, productos o proyectos nuevos y evitan los sistemas de toma de decisiones para no interferir con el trabajo creativo.

### Equipos directivos de planificación

- Se encargan de la planificación estratégica y de la definición de las principales líneas de actuación a mediano y largo plazo para cada función que se desarrolla en la empresa. También son llamados "vértice estratégico".

## ¿Por qué trabajar en equipo?

Al trabajar en equipo se puede aumentar la calidad del trabajo, innovar, generar oportunidades, sortear obstáculos, atraer recursos y hacer frente común para desarrollar tareas conjuntas. Trabajar en equipo es la mejor manera de desarrollar un proyecto y generar recursos.

En la actualidad las empresas exigen un trabajo multidisciplinario y no les basta con dominar una actividad a la perfección si no que hay que coordinarla con el trabajo de otras personas. Los proyectos hoy en día son interdisciplinarios y una persona por sí sola no es capaz de cubrir todas las áreas y con el trabajo en equipo se termina con esta clase de situaciones.

### Diferencias entre grupos y equipos de trabajo:

GRUPO DE TRABAJO	EQUIPO DE TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Conjunto de personas que realizan una labor similar en la misma empresa u organización.</li><li>➤</li><li>➤ Los miembros del grupo, realizan el mismo tipo de trabajo y suelen tener un mismo jefe.</li><li>➤ Los miembros son autónomos: cada uno realiza su trabajo y responde individualmente del mismo.</li><li>➤ Las personas que integran los grupos desean alcanzar un objetivo similar, pero individual para cada una de ellas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Los equipos tienen un objetivo común que se pretende alcanzar cooperando y ayudándose mutuamente.</li><li>➤ En el equipo de trabajo de trabajo cada miembro suele dominar una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto.</li><li>➤ Cada miembro del equipo es responsable de un cometido, y solo si todas ellas cumplen su función será posible alcanzar los objetivos.</li><li>➤ El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente</li><li>➤</li></ul>
<p><b>EJEMPLO:</b> Los cardiólogos de un hospital forman un grupo de trabajo: realizan la misma actividad y tienen un jefe en común, pero cada uno responde de su trabajo. Un cardiólogo puede realizar un trabajo extraordinario, mientras que el departamento de cardiología, en su conjunto puede ser mediocre.</p>	<p><b>EJEMPLO:</b> Un equipo de médico de cirugía cardiovascular en una sala de operaciones (cirujano, anestesista, cardiólogo, enfermeras...) forman un equipo de trabajo. Cada miembro del equipo tiene un cometido específico; pero el objetivo común de todos ellos es que las operaciones tengan éxito.</p>

**Conclusiones:**

Los equipos de trabajo ayudan mucho a cumplir las metas y objetivos de las empresas, sin embargo, no basta con realizar los equipos de trabajo si no que se debe cumplir con ciertas características y normas para que estos sean equipos de trabajo eficaces y eficientes.

Las empresas actuales buscan interdisciplinariedad y una persona por si sola es difícil que cumpla con estas expectativas y que tenga todos los conocimientos necesarios de distintas áreas para el cumplimiento de proyectos o tareas que así lo requieran.

Los equipos de trabajo son una excelente herramienta para mejorar la eficiencia y productividad de la empresa.

**Propuesta de tesis:**

“Aumento de la productividad de las empresas mediante la implementación de equipos de trabajo eficientes”

**Agradecimientos:**

Le agradezco a mi alma mater el Instituto Tecnológico de Orizaba, al profesor Fernando Aguirre y Hernández quien imparte la materia de Fundamentos de la Ingeniería Administrativa por demostrarnos que somos capaces de escribir artículos de diversos temas, por fomentarnos el hábito de la lectura y sobre todo por ayudarnos a darnos cuenta de lo que somos capaces de lograr.

## Bibliografía

- Eugenio Ruiz Otero, C. G. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: McGraw-Hill España.
- Guillen, M. d. (2006). *La gestion empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Hunt, J. W. (2010). *La direcciòn de personal en la empresa: guia sobre el comportamiento en las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Jose Javier Rosales Jimenez, I. M. (2013). *Habilidades sociales*. España: McGraw-Hill España.
- Publishing, M. (2007). *Gestion eficaz del trabajo en equipo*. Madrid: Ediciones Diaz Santos.
- Rees, D. (s.f.). *ManagersMagazine*. Obtenido de ManagersMagazine: <http://managersmagazine.com>
- Rosenzweig, F. E. (1987). *Administracion en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencia*. Mexico : McGraw-Hill Interamericana.
- Vertice, E. (2008). *Coordinaciòn de equipos de trabajo*. España: Editorial Publicaciones Vertice.