

2

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

- El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente.
- Cada miembro está especializado en una área determinada que afecta al proyecto.
- Cada miembro del equipo es responsable de un cometido y, sólo si todos ellos cumplen su función, será posible sacar el proyecto adelante.

Un grupo de personas trabajando juntas en la misma materia, pero sin ninguna coordinación entre ellos, en la que cada uno realiza su trabajo de forma individual y sin que le afecte el trabajo del resto de compañeros, no forma un equipo.

Por ejemplo, un grupo de dependientes de un gran almacén, cada uno responsable de su sector, no forman un equipo de trabajo.

Un equipo médico en una sala de operaciones (cirujano, anestesista, especialista cardiovascular, enfermeras, etc.) sí forman un equipo de trabajo. Cada miembro de este equipo va a realizar un cometido específico; el de todos ellos es fundamental para que la operación resulte exitosa y, para ello, sus actuaciones han de estar coordinadas

La puesta en marcha de un equipo de trabajo es un proceso complejo que pasa por diferentes fases. Simplemente reunir a un grupo de personas

para realizar un trabajo no significa constituir un equipo de trabajo. El equipo exige mucho más: coordinación, comunicación entre sus miembros, complementariedad, lealtad hacia el equipo, etc.

2.1. ETAPAS

Hay que ser consciente de que los equipos van a necesitar tiempo para acoplarse y funcionar eficazmente. Normalmente, los equipos irán pasando por diversas etapas:

- **Inicio:** predomina el optimismo, los miembros se sienten ilusionados con el proyecto que se les ha encomendado. Se conocen poco pero las relaciones son cordiales, intentan agradarse unos a otros, todos ponen de su parte para evitar conflictos.
- **Primeras dificultades:** el trabajo se complica y surgen los primeros problemas, lo que origina tensión y roces entre sus miembros. Aparecen las diferencias de carácter y personalidad.
- **Acoplamiento:** los miembros son conscientes de que están obligados a entenderse si quieren sacar el trabajo adelante. Esto les obliga a tratar de superar los enfrentamientos personales. Por otra parte, los miembros ven que, aunque con dificultades, el trabajo va avanzando, lo que permite recuperar cierto optimismo.
- **Madurez:** el equipo está acoplado, controla el trabajo y sus miembros han aprendido a trabajar juntos (conocen los puntos débiles de sus compañeros y evitan herir sensibilidades). El equipo entra en una fase muy productiva.
- **Agotamiento:** buena parte del trabajo ya está realizado, quedan flecos menores y los miembros del equipo comienzan a perder ilusión en el mismo. El rendimiento puede volver a caer y es posible que vuelvan a surgir rivalidades. Llega el momento de ir cerrando el trabajo e ir liquidando el equipo, quedando únicamente aquellas personas necesarias para rematarlo.

¿Te imaginas un equipo de fútbol disputando la final del mundo sin haber entrenado previamente?

¿Te imaginas un estreno sin dirección y sin haber ensayado los días previos?



2.2 EL TRABAJO EN EQUIPO SE BASA EN LAS "5 C":



Complementariedad: cada miembro domina una parcela determinada del proyecto. Todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.

Coordinación: el grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vistas a sacar el proyecto adelante.

Comunicación: el trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales.

El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección: si uno falla, el equipo fracasa.

Confianza: cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.

Cada miembro trata de aportar lo mejor de si mismo, no buscando destacar entre sus compañeros sino porque confía en que estos harán lo mismo; sabe que éste es el único modo de que el equipo pueda lograr su objetivo.

Por ejemplo, en una operación de transplante todos los especialistas que intervienen lo hacen buscando el éxito de la operación. El cirujano no busca su lucimiento personal sino el buen hacer del equipo. Además, si la operación fracasa, poco va a valer que su actuación particular haya sido exitosa.

Compromiso: cada miembro se compromete a aportar lo mejor de si mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

La organización (empresa, universidad, hospital, etc) asigna a un equipo la realización de un proyecto determinado. El equipo recibe un cometido determinado, pero suele disponer de **autonomía para planificarse**, para estructurar el trabajo.

El equipo responde de los resultados obtenidos, pero goza de **libertad para organizarse** como considere más conveniente. Dentro de ciertos márgenes, el equipo tomará sus propias decisiones sin tener que estar permanentemente solicitando autorización a los estamentos superiores.