



¿Qué es un equipo?

Cuando nos preguntamos qué entendemos por trabajo en equipo surgen numerosos interrogantes respecto a la diferencia entre un grupo y un equipo.

La principal diferencia, según diversos autores radica en los resultados y el rendimiento de las personas que conforman el equipo, solo a que a menudo utilizamos el término equipo de manera imprecisa, ya que en el uso cotidiano, los dos conceptos se parecen.

1.1 Diferencia entre grupo y equipo

Veamos algunos factores que nos ayudarán a plantear las diferencias entre equipo y grupo de trabajo:

- Resultados: responsabilidad compartida

Para empezar a entender la diferencia entre grupo y equipo nos debemos centrar en los resultados que ambos producen. Podemos decir en este primer abordaje, que la efectividad de un grupo será un resultado directo de las efectividades de los individuos que forman parte.

Una de las principales diferencias con un equipo es que se requiere no solo responsabilidad individual sino responsabilidad compartida. Esto es lo que hace posible que el resultado final sea mayor que la suma de las partes.

Equipo es un pequeño número personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables (Katzenbach Katzenbach; Smith, 1996).

La esencia del equipo es que se sienten y son solidariamente responsables. Si esto no fuera así, actuarían pensando individualmente.



La clave para que exista este tipo de compromiso, es que el equipo cuente con un propósito común que los inspire, que transforme la simple contribución de cada uno en un legado del cual se sienten orgullosos.

• Los valores

Jon Katzenbach y Douglas Smith, en su libro La Sabiduría de los Equipos (1996) analizan cuáles son los factores clave que hacen a su efectividad a partir de una investigación en más de 50 equipos de diversas compañías.

Es importante destacar además que cuando hablamos de trabajo en equipo, no solo nos referimos a resultados y rendimiento, sino una serie de valores que subyacen y se consolidan durante la formación de un equipo, así como también comportamientos positivos, como el debate constructivo, dar apoyo entre compañeros, reconocer las diferencias, celebrar los logros, etc.

Los valores son no solo un sustento para el equipo sino también móviles para potenciar la efectividad individual, aunque no garantizan por ellos mismos el desempeño del equipo, es necesario contar con otros factores que revisaremos a continuación:

• El propósito

Simon Sinek (2017), nos propone pensar en el propósito de un equipo como el nido que contiene al equipo y que a su vez se apoya en las ramas de un árbol que es la organización.

Podemos pensar además que cada pájaro que habita este nido tiene su propia razón de ser y propósito que lo inspira y que muy seguramente cuando logramos que este engranaje funcione, su propósito se va a encontrar alineado y con muchos puntos en común con el de su equipo y su organización.

Los equipos desarrollan una fuerte alineación y compromiso al dar forma a un propósito significativo para ellos.

Este propósito del equipo no es independiente del propósito o visión que pueda tener la compañía, sino que de alguna manera está anidado dentro del mismo como se puede ver en la figura:

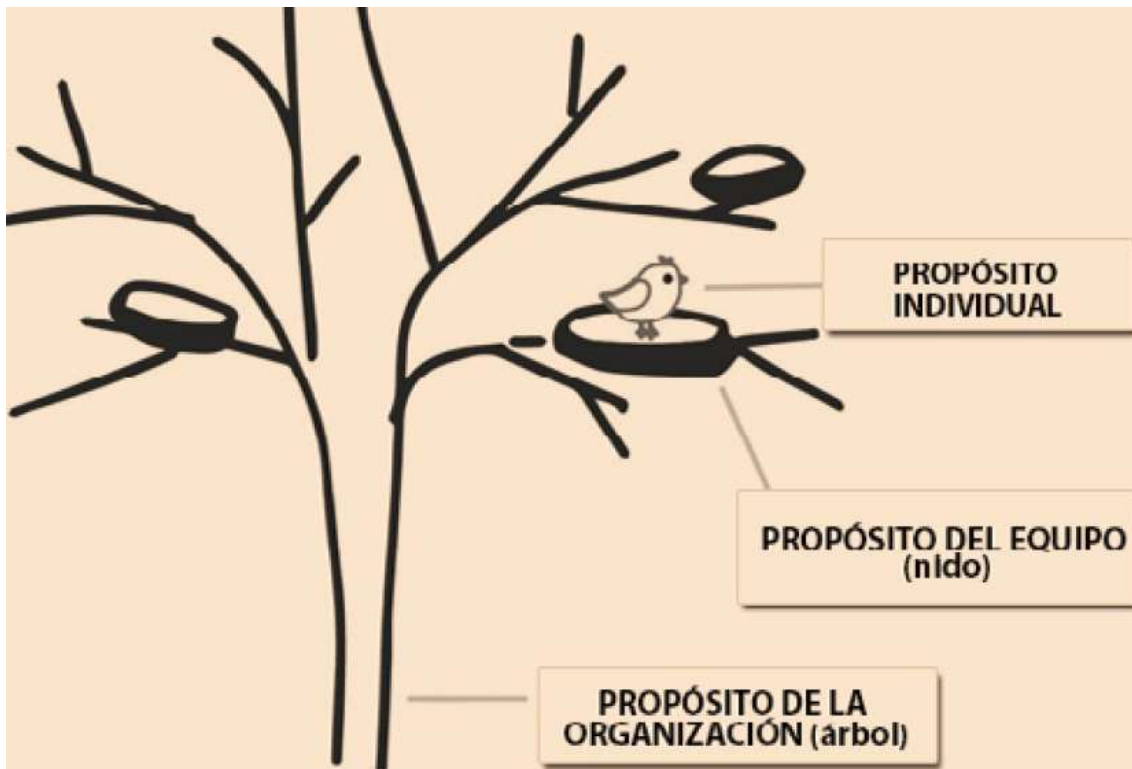


Gráfico 1. Los propósitos de un equipo. Simón Sinek¹.

Los mejores equipos invierten tiempo y energía en delinear su propósito y en asegurarse que todos sus miembros lo entienden y se comprometen con él.

Objetivos específicos de rendimiento:

Los equipos más exitosos, también trabajan en traducir su propósito en objetivos específicos de rendimiento.

Esta acción ayuda a que todos los miembros del equipo se encuentren fuertemente enfocados con lo cual pueden lograr mejores y más veloces resultados.

La importancia de los objetivos específicos es que sean medibles, concretos y permitan asignar responsables como pequeños pasos hacia el logro del objetivo común que el equipo se ha fijado.

- Algunos ejemplos de objetivos de rendimiento pueden ser:
- Responder a los reclamos de clientes en menos de 24hs



- Alcanzar una tasa de menos de 0.5% de piezas defectuosas y con una reducción del 40% de los costos.
- Lograr reducir un 10% la tasa de rotación del personal

Hay varias razones por las que definir los objetivos es primordial para los equipos de alto desempeño:

- a. Tener objetivos claros y específicos permite al equipo tomar las decisiones adecuadas para agregar valor a la organización.
- b. Facilita la colaboración en el equipo, ya que cada uno comprende mejor su aporte hacia el logro del resultado global.
- c. Facilitan la comunicación y la resolución constructiva de los conflictos. Cuando los objetivos están claros, las discusiones se centran en cómo resolver los problemas.
- d. Ayuda a mantener la atención de todos en los resultados y a tomar medidas correctivas en caso de que sean necesarias o existan desvíos.
- e. Funcionan como motivadores para muchos equipos ya que los desafían a superarse.
- f. Permiten que los equipos permanezcan motivados en función del logro de un objetivo común; a la vez, generan mayor compromiso entre los miembros del equipo.

Como conclusión, podemos decir que:

Los objetivos permiten mantener al equipo alineado y enfocado en el progreso, mientras que un propósito común los provee de significado y energía motivacional.

- Podemos esquematizar entonces las diferencias entre grupo y equipo de trabajo:



| GRUPO DE TRABAJO | EQUIPO |
|---|--|
| Líder fuerte, claro y definido | Roles complementarios y, a veces, liderazgos compartidos dependiendo del proyecto/temática |
| Responsabilidad individual | Responsabilidad mutua |
| El propósito del equipo es el mismo que la misión de la organización a la que pertenece | El equipo tiene un propósito común que los motiva y compromete |
| Resultados individuales | Resultados y trabajos colectivos |

¿Cuántas personas deberían integrar un equipo de trabajo?

Muchos autores proponen que un equipo tenga un número acotado de miembros; por consenso, el número adecuado sería de entre 2 a 25 personas. La razón es que, mientras más grandes son los grupos de personas, surgen mayores problemas de interacción, comunicación y logísticos.

En grupos numerosos es difícil establecer un propósito común relevante: la dispersión de opiniones puede restar eficacia y compromiso para el logro de los objetivos específicos.

Desde luego grupos más grandes pueden convertirse en equipo, pero quizás deban funcionar con subequipos para un mejor desempeño.

Fuente: 1 Sinek, Simon (2017). Find Your Why: A Practical Guide for Discovering Purpose for You and Your Team. Publicado en español como Empieza con el porqué. (2018). Madrid: Urano

Muchas gracias.

Cordiales saludos

Dpto. de Ingeniería.

DragoDSM® Distribuidora San Martín

Tel.: 4752-0841 / 4755-4702

Av. 101-Dr.Balbin N° 2510 (1650)

San Martín - Buenos Aires – Argentina

Mail: info@dragodsm.com.ar

Site: <http://www.dragodsm.com.ar>



DragoDSM® Distribuidora San Martín



DISTRIBUIDORA "SAN MARTIN"

WWW.DRAGODSM.COM.AR

TODO CONTRA INCENDIO / RECARGAS EN EL ACTO

4752-0841 Av. 101 N° 2510 - (1650) SAN MARTÍN
4755-4702 info@dragodsm.com.ar



DragoDSM® Distribuidora San Martín

Tel.: 4752-0841 / 4755-4702

Av. 101-Dr. Balbin N° 2510 (1650)

San Martín - Buenos Aires – Argentina

Mail: info@dragodsm.com.ar

Site: <http://www.dragodsm.com.ar>