



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Capítulo 8: Trabajo en equipo y colaboración



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Este documento ha sido creado bajo licencia Creative Commons:
Reconocimiento-No comercial-Compartir bajo la misma licencia (CC BY-NC-SA).
Este documento puede utilizarse, copiarse y divulgarse total o parcialmente siempre que se mencione su origen, no se utilice con fines comerciales y no se modifique su licencia.

Todos los derechos reservados.

Copyright 2023 ConvertYourFuture

Descargo de responsabilidad

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son únicamente las de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA son responsables de ellas.

Información

Proyecto	Convierte tu futuro - Reconversión profesional para garantizar un futuro profesional mejor
Proyecto Nº	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Paquete de trabajo	2 - Curso en línea - Habilidades para la reconversión profesional
Fecha	30/06/2023
Tipo de documento	Manual
Idioma	Español
Editores	Eduardo Isla, Cristina Lique, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri

Consorcio



Índice

Introducción

Objetivos de aprendizaje

8.1. Trabajo en equipo y colaboración

8.1.1. Definición

8.1.2. Características y valores

8.1.3 La importancia del trabajo en equipo y la colaboración en la vida moderna

8.2 Enfoques didácticos del trabajo en equipo y la colaboración

8.2.1 Retos y obstáculos

8.2.3 Características de una clase

8.2.4 Evaluación

8.3 Buenas prácticas/aplicaciones en la educación de personas adultas

Referencias

Introducción

El objetivo de este capítulo es introducir los conceptos y la importancia del trabajo en equipo y la colaboración, como medios para desarrollar habilidades y competencias para trabajar juntos de forma eficaz y alcanzar los objetivos asignados. El contenido ofrece una visión general de las dos habilidades, incluidas las características principales, los retos y las barreras para ponerlas en práctica, los supuestos para generar dinámicas de trabajo en grupo, para desarrollar habilidades sociales y de colaboración, y para mejorar la capacidad de los participantes para trabajar juntos con eficacia.

Objetivos de aprendizaje

- Comprender el marco operativo, las necesidades y la importancia del trabajo en equipo y la colaboración para tener éxito en las tareas grupales.
- Superar las barreras personales abordando las prácticas de trabajo en equipo y colaboración: cómo facilitar un entorno de aprendizaje mutuo, cómo potenciar actitudes de tipo colaborativo y desarrollar habilidades para maximizar los resultados del trabajo.
- Integrar los conocimientos y las capacidades técnicas de los grupos de trabajo.
- Aplicar casos reales de trabajo en equipo y colaboración, evaluar el proceso de aprendizaje mutuo y revisar los resultados en función de las lecciones aprendidas.

El capítulo se divide en tres temas principales:

- 1) Una introducción al trabajo en equipo y la colaboración, con el propósito de aclarar el contenido;
- 2) Enfoques didácticos del trabajo en equipo y la colaboración, incluido el papel del educador en la enseñanza de esta competencia, los retos y obstáculos para la enseñanza y el aprendizaje, y las características de un aula de alumnos adultos;
- 3) Buenas prácticas/aplicaciones del trabajo en equipo y la colaboración en la educación de personas adultas.

8.1. Trabajo en equipo y colaboración

8.1.1. Definición

Aunque una definición única de trabajo en equipo y colaboración no está muy formalizada, ya que está profundamente influida por varios factores que no se limitan al bagaje cultural y las percepciones individuales, es posible esbozar un significado más amplio de ambos. Esto ayudará a comprender el concepto y las características distintivas entre ellos.

Tanto el trabajo en equipo como la colaboración implican a un grupo de personas que trabajan juntas para completar un objetivo compartido. La diferencia clave entre la colaboración y el trabajo en equipo es que el trabajo en equipo combina los esfuerzos individuales de todos los miembros del equipo para alcanzar un objetivo o completar una tarea determinada, mientras que las personas que trabajan en colaboración completan un proyecto, resuelven un problema o crean una nueva estrategia de forma colectiva.

En otras palabras, si un grupo de empleados trabajan juntos para terminar un proyecto a tiempo, trabajan en equipo. Pero si están aportando nuevas ideas para el proyecto, están colaborando.

Los que colaboran trabajan juntos como iguales, normalmente sin un líder, para aportar ideas o tomar decisiones juntos para completar un objetivo.

En cambio, un jefe de equipo suele supervisar el trabajo en equipo y a los miembros del equipo se les delegan tareas individuales para que contribuyan al objetivo final del equipo.

Cuándo utilizar el trabajo en equipo

Si la tarea es relativamente sencilla y todos los miembros del equipo están de acuerdo, el trabajo en equipo puede ser la mejor opción.

El trabajo en equipo suele referirse a un grupo más amplio de personas que trabajan juntas con regularidad y que tienen funciones y responsabilidades claramente establecidas entre ellas.

Cuándo utilizar a la colaboración

Cuando la tarea es muy compleja o puede dar lugar a desacuerdos entre los miembros del equipo, la colaboración puede ser necesaria para garantizar que todos trabajan por el mismo objetivo.

La colaboración suele implicar que un grupo más pequeño trabaje en estrecha colaboración en un proyecto específico. Este tipo de acuerdo suele requerir una comunicación frecuente y un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo.

8.1.2. Características y valores

Ambos conceptos aportan características peculiares, que ayudan a definir las modalidades de trabajo. El trabajo en equipo suele ponerse en práctica en circunstancias claras, que exigen completar proyectos/tareas o alcanzar objetivos. Se basa en las siguientes características y valores:

- Un liderazgo que delega el flujo de trabajo y supervisa el rendimiento correspondiente suele impulsar el trabajo en equipo. El propio liderazgo puede orientar el trabajo en equipo en función de sus habilidades de liderazgo (es decir, basándose en la motivación, la empatía y la gestión del tiempo).
- Establecer un buen entorno de trabajo en equipo incluye: i) proporcionar un contexto claro, describiendo bien las acciones solicitadas ii) definir las funciones organizativas iii) apoyar el flujo de trabajo en caso de necesidad iv) garantizar una comunicación eficaz que incluya prácticas de construcción de equipos.

- Suele referirse a los directivos, que asumen un papel de liderazgo y estructuran el flujo de trabajo del equipo.
- El proceso de trabajo en equipo está impulsado por el factor de la eficacia porque requiere la coordinación entre los recursos asignados para completar las tareas.
- Incluye una comunicación sólida y eficaz entre las personas asignadas.
- Los valores que se aplican al trabajo en equipo son la coordinación, la supervisión, la comunicación sólida, la confianza y la comprensión mutuas; y las actitudes de prevención de conflictos.

Por otro lado, la colaboración se suele poner en práctica en sesiones de brainstorming o discusiones en grupo, en las que se profundiza en la definición de las líneas estratégicas. Se basa en las siguientes características y valores:

- La colaboración se basa sobre todo en compartir el contenido del flujo de trabajo entre los participantes, sin directrices imperativas ni dinámicas jerárquicas.
- Establecer un buen entorno de colaboración incluye: i) proporcionar un conjunto de preguntas para facilitar la formulación de objetivos o definir el problema ii) compartir modalidades de flujo de trabajo iii) definir eficazmente una estrategia para garantizar la consecución de una estrategia de aplicación de solución a un problema iv) recapitular el trabajo en curso y llegar a conclusiones consensuadas.
- El proceso de colaboración está impulsado por el factor de la cooperación y la eficiencia (por ejemplo, para reducir los cuellos de botella, maximizar la productividad o el rendimiento, planes de mejora de costes, etc.), y por este motivo es muy adecuado entre iguales, con una cierta responsabilidad, por ejemplo.
- También incluye una comunicación sólida y eficaz entre las personas asignadas.
- Entre los valores que se aplican a la colaboración figuran la coordinación, la capacidad de aprovechar el trabajo de los demás, la puesta en común de documentos de trabajo, la comunicación y las actitudes de prevención de conflictos.

8.1.3 La importancia del trabajo en equipo y la colaboración en la vida moderna

El trabajo moderno se organiza en áreas/departamentos, que requieren flujos de trabajo organizados. Muchas veces este tipo de flujo de trabajo organizado resulta extremadamente importante, especialmente cuando se afrontan proyectos o actividades complejas. En muchos casos, se trata de un "deber" y no de una "necesidad", y por esta razón principal es importante ser capaz de manejarlo con eficacia. Por eso es importante que los solicitantes de empleo mejoren su conjunto de competencias adquiriendo algunas habilidades transferibles.

Las competencias transferibles son importantes, en primer lugar, porque ayudan a las personas en su trayectoria profesional, ya que son competencias para toda la vida que pueden aplicarse a casi cualquier entorno laboral.

Además, las competencias transferibles son importantes para los empresarios porque buscan contratar a personas con talento que puedan aportar valor a su empresa.

Aunque cada individuo posee ya algunas competencias transferibles, los empresarios prefieren unas pocas a otras para fomentar el crecimiento en los espacios de trabajo en continuo cambio, entre ellas el trabajo en equipo y la colaboración.

Como ya se ha dicho, las habilidades de colaboración son las que utilizan las personas cuando trabajan con otras, ya sea virtualmente, en persona, de forma sincrónica o en diferentes zonas horarias.

Los empresarios no sólo quieren que sus empleados marquen su presencia en las reuniones de equipo, sino también que participen, interactúen, contribuyan y, al mismo tiempo, motiven a los demás a hacer lo mismo. Las habilidades de colaboración hacen de alguien una persona con la que es fácil trabajar y un compañero de equipo eficaz, independientemente del enfoque del trabajo y de los compañeros con los que se trabaje.

En términos más generales, el trabajo en equipo y la colaboración representan la base para desarrollar conocimientos y experimentar valores, lo que permite a las personas desarrollar sus competencias interpersonales, como la adaptación, el intercambio, la comprensión mutua y la comunicación eficaz.

8.2 Enfoques didácticos del trabajo en equipo y la colaboración

8.2.1 Retos y obstáculos

El trabajo en equipo y la colaboración también conllevan algunas amenazas, que pueden reducir significativamente el impacto beneficioso o incluso obstaculizar considerablemente el resultado. Algunos de estos aspectos pueden darse independientemente del tipo de trabajo, relación o aspectos jerárquicos. Una lista no exhaustiva de los factores más comunes que impiden que se produzca un trabajo en equipo y una colaboración eficaces está representada por:

1. Falta de claridad en los objetivos
2. Falta de visión clara
3. Desarrollo de desconfianza entre los miembros del equipo
4. Falta de productividad vi) Dinámicas asociadas al poder
5. Mala comunicación

La recurrencia de una o varias de estas dinámicas puede afectar negativamente al trabajo en equipo y a la colaboración. Los futuros educadores deben ser conscientes de las medidas correctivas que hay que tomar para evitar que se produzcan estos resultados negativos no deseados.

8.2.2 El papel del educador

El papel del educador es garantizar la maximización de los resultados del aprendizaje para todos, una vez asignado el flujo de trabajo. Para ello, se espera que comprenda la dinámica individual y de grupo mediante la observación y el análisis directos. El educador tendrá que ser capaz de asignar y establecer grupos de manera que cada persona aporte su contribución personal y se sienta directamente implicada en el proceso. En este sentido, el papel del educador es hacer que los alumnos adultos se expresen. El papel también consiste en garantizar que se minimizan los principales obstáculos y barreras recurrentes.

La mejor manera de superar los retos del trabajo en equipo y la colaboración variará en función de la situación y el contexto específicos. Sin embargo, algunas de las que deben poseer los futuros educadores para superar los retos de la colaboración son:

1. Definir claramente las metas y los objetivos y asegurarse de que son claros
2. Establecer canales y protocolos de comunicación claros y asegurarse de que todos los conocen y tienen fácil acceso a ellos.
3. Fomentar y promover la comunicación abierta y la transparencia
4. Asegúrese de que existen mecanismos para resolver desacuerdos y conflictos de forma que no afecten al flujo de trabajo.
5. Supervisar el progreso del trabajo en equipo/colaboración y ajustarlo según proceda.

8.2.3 Características de una clase

No existen características preestablecidas de una clase, ya que son los individuos quienes las componen y las forjan. Al gestionar un aula de participantes adultos, un educador tendrá que comportarse de tal manera que la clase resulte cómoda y participativa. Especialmente, en lo que se refiere a la formación para la creación de equipos y la mejora de la colaboración, se espera que organice la clase de la siguiente manera:

- Establezca objetivos claros para la tarea.
- Organizar los grupos en función de la experiencia, la dinámica y los distintos orígenes.
- Que la tarea sea concreta y se base en el nivel de conocimientos de los participantes.
- Definir la estrategia de aprendizaje para los grupos de trabajo.
- Definir la estructura organizativa basada en el trabajo en equipo o la asignación de colaboración.
- Apoyar en la definición de las tareas en curso o proporcionar píldoras de orientación durante la ejecución de las tareas.
- Activar la participación igualitaria dentro de la dinámica de grupo.
- Supervisar el progreso de las actividades.
- Garantizar un flujo de comunicación eficaz en cualquier circunstancia.

8.2.4 Evaluación

Medir el rendimiento del trabajo en equipo es importante, ya que puede ayudar a planificar y conseguir los resultados de aprendizaje deseados de los participantes. Los factores para medir el grado y nivel de las prácticas de trabajo en equipo y colaboración son múltiples y, en general, deben referirse a: i) la calidad del trabajo ii) el nivel de interacción iii) la puntualidad en el cumplimiento de los plazos iv) el desarrollo de habilidades de los participantes v) los métodos para alcanzar el consenso vi) la responsabilidad de los miembros. Los instrumentos de evaluación para supervisar estas actividades de grupo son múltiples y pueden ser:

- Encargado de la formación: incluye la evaluación de la calidad de los trabajos realizados, la evaluación de la interacción basada en la observación directa; la evaluación de la participación antes y después de realizar el trabajo en equipo; la revisión del proceso de formación basada en el análisis de los comentarios recibidos; la mejora para futuras sesiones de impartición de formación.
- A cargo de los participantes: cuestionarios de autoevaluación para evaluar la dinámica generada durante la gestión del flujo de trabajo. Pueden incluir enunciados abiertos en los que se pregunte a los participantes si están de acuerdo/en desacuerdo y en qué nivel en una escala de 1 a 5. También pueden incluir enunciados abiertos con peticiones para que describan cómo fue el proceso para llegar a un consenso sobre los principales puntos de las discusiones.

8.3 Buenas prácticas/aplicaciones en la educación de personas adultas

Katzenbach y Smith (1993) enumeran los siguientes requisitos para crear equipos eficaces: encontrar tiempo, seleccionar a los miembros del equipo, capacitar a los miembros del equipo, proporcionar formación en habilidades y conocimientos relevantes, desarrollar objetivos compartidos y facilitar el funcionamiento del equipo.

Los equipos eficaces se diseñan cuidadosamente; de hecho, a la hora de crear un equipo, es muy importante tener en cuenta la dinámica general de sus miembros.

Varios autores (por ejemplo, Brower 1995; Carr 1992; La Fasto 2001; Fajana 2002) han elaborado un conjunto de buenas prácticas para facilitar procesos fluidos en las actividades de trabajo en equipo y colaboración, que pueden enumerarse a continuación:

Tema	Acción
Claridad	Comprometerse activamente con los miembros de su equipo y animarles a compartir sus puntos de vista e ideas. Deben existir medios claros para medir la eficacia continua del equipo, que deben ponerse por escrito para su posterior comunicación y debate con todos los miembros del equipo.
Comprender los objetivos	En la medida de lo posible, la aportación de todos los miembros debe incluirse en el diseño y la redacción de los objetivos. Carr (1992) afirma que todas las expectativas deben exponerse con claridad y esto debe ser comprendido claramente por los miembros del equipo, que también deben entender la razón de la creación del equipo. A la provisión de objetivos claros se añade el desarrollo de medidas de rendimiento significativas y aceptables para que los miembros del equipo puedan sentirse seguros de sus propios logros. Los miembros del equipo deben establecer la práctica de reunirse periódicamente para establecer y revisar el nivel de consecución de los objetivos / o la madurez de las ideas.
Confianza	Actividades de Team Building para mejorar la confianza en las operaciones de los demás. Dar prioridad al reconocimiento de los empleados genera un clima organizativo positivo, productivo e innovador. El reconocimiento oportuno de los empleados refuerza los sentimientos positivos e influye positivamente en la confianza en su capacidad para hacerlo bien en el lugar de trabajo.
Flujo de trabajo	Normalice los procedimientos operativos e informe a cada miembro del equipo sobre lo que tiene que hacer y los protocolos que debe seguir antes de trabajar. Para garantizar una buena coordinación y planificación del trabajo, los educadores deben animar al equipo a designar un líder al principio del proyecto. Una dirección eficaz del equipo depende de las competencias de liderazgo. Un líder competente se centra en el objetivo, garantiza un clima de colaboración, fomenta la confianza de los miembros del equipo, establece prioridades, demuestra suficiente "saber hacer" y gestiona el rendimiento mediante la retroalimentación.
Comunicación	Abogar por la apertura y el compromiso, estableciendo límites de especialización y respetando las normas. La forma de comunicar es importante para que los equipos funcionen eficazmente y conseguir una organización en la que todos los componentes estén conectados y remen en la misma dirección.

Referencias

LinkedIn. "Teamwork - Perspectives from experts about the questions that matter in Teamwork"
<https://www.linkedin.com/showcase/skills-teamwork/posts/?feedView=articles> . 15/04/2024

Haas M., Mortensen M., "The Secrets of Great Teamwork", Harvard Business Review,
<https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork> . 15/04/2024

Teamstage. "Collaboration vs Teamwork: key differences between the two concepts". [teamstage - collaboration-vs teamwork](#) . 15/04/2024

Bateman S., Jin Y., Zhang J., "Training students in effective teamwork and collaboration", [Training students in effective teamwork and collaboration](#) . 15/04/2024

Tandon R., "These transferable skills will help you swiftly switch from one job to another", The Economic Times Careers English Edition, [These transferable skills will help you swiftly switch from one job to another - The Economic Times](#) . 15/04/2024

Fapohunda, Tinuke. M., "Towards Effective Team Building in the Workplace", International Journal of Education and Research, Vol. 1 No. 4 April 2013 [Towards Effective Team Building in the Workplace](#) . 15/04/2024



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union