

UNIDAD DIDÁCTICA 5: EQUIPOS DE TRABAJO Y TOMA DE DECISIONES



ÍNDICE

1. LAS RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA.....	2
1.1. FACTORES INTERNOS O PERSONALES	2
1.2. FACTORES EXTERNOS.....	3
2. EQUIPOS DE TRABAJO.....	3
2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	3
2.2. EVOLUCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.....	3
2.3. FUNCIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO	4
2.4. TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO	4
3. CONDICIONES PARA QUE UN EQUIPO DE TRABAJO SEA EFICAZ.....	6
4. METODOLOGÍAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO	6
5. EL INDIVIDUO DENTRO DEL EQUIPO DE TRABAJO.....	7
6. TIPOS DE ROLES	8
7. VENTAJAS E INCONVENIENTES.....	10

1. LAS RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA.

Los seres humanos nos vemos envueltos constantemente, y en muchas de las actividades cotidianas, con otras personas. Esto nos lleva a pertenecer a grupos como un medio para poder satisfacer nuestras necesidades personales. A través del grupo logramos seguridad y nos sentimos integrados en una organización (familia, grupo de amigos, asociación, equipo deportivo, empresa...).



La pertenencia al grupo a veces es voluntaria, pero en otras ocasiones nos la imponen las circunstancias, especialmente laborales. Muchas empresas desarrollan actividades complejas que no se podrían realizar sin el trabajo en equipo de sus empleados. Por ello, una de las aptitudes más solicitadas en los perfiles profesionales que demandan las empresas es la capacidad de trabajar en equipo.

En el entorno laboral se establecen relaciones con distintas personas: jefas/es, compañeras/os, clientes, proveedoras/es, colegas de otras empresas... con los cuales tenemos que trabajar, formar grupos, equipos, para alcanzar tanto los objetivos empresariales como nuestros objetivos profesionales y personales.

Estas relaciones pueden ser más o menos agradables o satisfactorias. Eso depende de múltiples factores que podemos agrupar en dos categorías: factores personales (o internos) y factores externos.

1.1. FACTORES INTERNOS O PERSONALES

En todas las relaciones que establecemos, ya sean personales o laborales, influyen factores tales como nuestra forma de ser, la herencia biológica, la formación recibida, las experiencias que vivimos... Veamos la descripción de alguno de ellos:

- ▣ **Personalidad:** cada uno de nosotras y nosotros tiene una personalidad única. Así podemos ser más o menos abiertas/os o cerradas/os, más o menos creativas/os, dominantes, independientes o dependientes, conformistas o innovadoras/es... Y esta personalidad nos hace responder de diferente manera ante un mismo estímulo o situación. *Ej. Unas personas aceptan una crítica cómo algo positivo que les ayuda a mejorar. Otras la viven cómo algo negativo, como una agresión.*
- ▣ **Actitudes:** cada uno posee una predisposición para responder positiva o negativamente ante un objeto, hecho o persona. *Ej. Una mala experiencia o algo negativo que nos cuentan sobre un hecho o persona puede causar que lo veamos de manera negativa. Esa actitud provoca que experiencias posteriores pasen por ese filtro y que no los sea objetivos en nuestra opinión.*
- ▣ **Prejuicios:** son opiniones preconcebidas y arbitrarias hacia personas, grupos de personas, objetos... basada únicamente en estereotipos, en generalizaciones demasiado simplificadas que pueden ser favorables pero que, generalmente, son adversas. *Ej. Pensar que las personas que tienen rasgos distintos a los propios o proceden de otras culturas, son inferiores sin haberlas tratado nunca.*
- ▣ **Afectos:** en general, preferimos tratar con personas que nos acercan algo positivo (amistad, cariño, refuerzo de nuestras opiniones, seguridad...) y tendemos a rechazar a aquellas que no nos recompensan o que son muy diferentes a nosotros. *Ej. En el grupo de clase solemos llevarnos mejor con aquellas compañías que son más parecidas a nosotros.*
- ▣ **Solidaridad:** Sentimiento y acción de ayuda a los demás.

1.2. FACTORES EXTERNOS.

Dentro de esta categoría incluimos los factores que no están condicionados por nuestra forma de ser, sino por hechos externos. Los más importantes son:

- ▣ Tipo y tamaño de la empresa.
- ▣ Organización del trabajo.
- ▣ Grado de responsabilidad y participación del trabajador en los objetivos de la empresa.

2. EQUIPOS DE TRABAJO

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que interactúan directamente, con una finalidad perseguida por todos, para cuya consecución establecen unas normas de funcionamiento acordadas por todos los miembros del equipo del cual se sienten parte.

Hay muchas agrupaciones de personas que no constituyen equipos. Llevar a cabo una misma acción simultáneamente y en el mismo lugar junto a otras personas no basta para poder decir que se forma parte de un equipo: ha de haber algo más.



2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

- Están formados por varias personas que se relacionan de forma **voluntaria** u **obligatoria**.
- Persiguen uno o varios **objetivos comunes**.
- Para lograr el objetivo, las personas que integran el equipo tienen que **relacionarse** e **interactuar entre sí**.
- Se dotan de unas **normas de funcionamiento** que han de respetarse para poder lograr los objetivos deseados.
- Existe un **alto nivel de compromiso**, pues cada miembro se esfuerza para alcanzar los mejores resultados.
- Cada miembro del equipo establece una **comunicación fluida y constante** con los demás.
- El trabajo en equipo proporciona unos mejores resultados que la suma del trabajo individual de cada miembro del grupo (**sinergias**).
- Tienen **actividades** que deben realizar para alcanzar los fines previstos.
- Se crea la **conciencia de pertenencia al equipo**, es decir, que las personas que forman parte del equipo se reconocen a sí mismas como miembros del mismo.
- Se dotan de una **estructura** o de una **organización básica**.

2.2. EVOLUCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

El equipo de trabajo, en tanto que está formado por un grupo de personas, es algo vivo que evoluciona en el tiempo hasta llegar a la madurez. A lo largo de esta evolución podemos diferenciar distintas etapas:

1. **Creación y orientación:** al principio los miembros del equipo no siempre se conocen entre sí, o si no han trabajado juntos con anterioridad. Por lo que es una etapa inicial de conocimiento, en la cual el coordinador o líder debe disipar todas las dudas. Fijando los objetivos del grupo y la forma de trabajo.

2. **Establecimiento de normas de conducta** y responsabilidad de forma compartida y consensuada (comunicación y cooperación entre los miembros, hacerse cargo de los problemas, etc)
3. **Solución de conflictos:** Una vez que el grupo ya se conoce, es normal que surjan conflictos entre sus miembros. La persona coordinadora deberá propiciar un buen clima de trabajo y proponer suficientes alternativas.
4. **Eficiencia y rendimiento:** Una vez superados los conflictos, el equipo alcanza una madurez que le permite afrontar los retos, conseguir los objetivos marcados con creatividad y eficacia.

2.3. FUNCIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO

La **creación de equipos de trabajo** en las empresas pretende **conseguir fines tanto empresariales como sociales**. Por un lado, se logra que la organización consiga mejores resultados empresariales y por otro lado se permite que las personas trabajadoras se realicen como personas al relacionarse con otros seres humanos con los que pueden compartir sus vidas. No olvidemos que en el trabajo pasamos una gran parte de nuestra vida.

Algunas de las funciones que tienen los equipos de trabajo en la empresa son las siguientes:

- ▣ Buscar y presentar información de forma adecuada.
- ▣ Exponer nuevas ideas, enfoques y procedimientos.
- ▣ Resolver conflictos.
- ▣ Lograr una mejor distribución del trabajo.
- ▣ Coordinar distintas funciones de los miembros y/o de los departamentos a los que representan los miembros.

2.4. TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO

La realidad de los equipos de trabajo es muy variada; podemos decir que no existe una tipología única. Los equipos de trabajo pueden tener múltiples funciones, estar formados por diferente número de miembros y tener una duración variable en el tiempo. Se puede establecer una clasificación de los diferentes equipos de trabajo, atendiendo a diferentes criterios:



✚ **Atendiendo a su duración en el tiempo:**

- ❖ **Permanentes:** se crean en las empresas porque tienen que realizar de manera habitual trabajos en común. Realizan una **función de forma permanente en el tiempo** y están **integrados en la estructura organizativa** de la empresa. **Dan estabilidad a la organización y al propio trabajo**. Por ejemplo, el equipo directivo del Instituto o de una empresa.
- ❖ **Temporales:** surgen para determinados **trabajos que hay que realizar de forma puntual**. Su **duración está limitada en el tiempo**, es decir, su duración viene determinada por la tarea a realizar, una vez finalizada dicha tarea se disuelve el equipo de trabajo. Se crean con una finalidad concreta, conseguida ésta, desaparecen. Por ejemplo, el equipo de la campaña de Marketing 2023 para vacunación del Covid

✚ **Atendiendo al grado de formalidad o a su estructura organizativa:**

- ❖ **Formales:** Son equipos que surgen para el desarrollo de una serie de tareas y respetan la estructura organizativa de la empresa. Son creados por la empresa para una finalidad concreta y respetan el organigrama de la misma.

- ❖ **Informales:** Surgen de las relaciones que de manera espontánea se desarrollan en el transcurso del trabajo en la empresa. Responden a las necesidades sociales que sentimos todas y todos como seres humanos. Por ejemplo: equipo creado en solidaridad con una causa.

✚ **Atendiendo a la jerarquización o no de sus miembros (el nivel jerárquico de las personas que los conforman):**

- ❖ **Horizontales:** formados por personas trabajadoras del mismo nivel jerárquico. Así podemos diferenciar entre equipos de dirección, equipos de mandos intermedios o equipos de personas operarias.
- ❖ **Verticales:** están integrados por personas de distintos niveles jerárquicos en la organización.

✚ **Atendiendo a su finalidad o a la función para la que se crean**

- ❖ **Equipos de toma de decisiones:** Son los encargados de adoptar decisiones relevantes para la marcha de la empresa. Por ejemplo, el equipo directivo.
- ❖ **Equipos para la solución de conflictos:** Su misión es resolver conflictos concretos que puedan surgir y afecten a la marcha de la empresa. Por ejemplo, el equipo de mediación y conciliación.
- ❖ **Equipos de producción:** Equipo formado por personas trabajadoras de la empresa. Mediante la creación de estos equipos se busca una motivación de la plantilla haciéndola sentir parte de la empresa.

✚ **Tipos de equipos existentes en la actualidad:**

- ❖ **Equipos de solución de problemas, también llamados Círculos de Calidad:** Esta modalidad surgió en los años 60 en las empresas japonesas con una cultura de gestión basada en el trabajo autónomo. Son equipos formados por entre 4 y 8 personas trabajadoras de una misma área que, de forma espontánea, voluntaria y periódica se reúnen con la finalidad de solucionar problemas o introducir mejoras en aspectos específicos de su trabajo. Obtenidos unos resultados o conclusiones, los plantean a sus supervisores quienes deciden aprobarlas o dotarlas de recursos necesarios para llevarlos a cabo.

- ❖ **Equipos de Alto Rendimiento o alto desempeño:** Son grupos de personas trabajadoras muy preparadas, procedentes de diversas áreas funcionales de la empresa, dirigidos por una persona líder o coordinadora a la consecución de unos objetivos claros y desafiantes. Mantienen un elevado compromiso con el equipo y participación para la consecución de sus objetivos. Son recompensados colectiva o individualmente cuando alcanzan el objetivo. Ejemplo: un equipo de fútbol que esté triunfando en un determinado momento.



- ❖ **Equipos de Mejora:** Su objetivo es la mejora de la calidad y se encargan de identificar, analizar y buscar soluciones a los fallos detectados en el propio trabajo, persiguiendo una constante mejora de la calidad. Estos equipos los forman las propias personas trabajadoras, que son quienes mejor conocen el trabajo.

3. CONDICIONES PARA QUE UN EQUIPO DE TRABAJO SEA EFICAZ

Una de las condiciones que se les exige a las personas trabajadoras es poseer capacidad para trabajar en equipo, y en muchas ocasiones para coordinar dichos equipos. Ahora bien, es verdad que no siempre que se trabaja en equipo se alcanzan todos los objetivos esperados. La eficacia del trabajo en equipo depende en gran medida del liderazgo que se ejerza sobre él y de la personalidad de sus miembros.

- **Lograr transformar un grupo de personas en un verdadero equipo de trabajo.** Para ello has de establecer claramente las metas u objetivos a conseguir y lograr que todos los miembros del grupo se impliquen, se comprometan con el cumplimiento de dichos objetivos.
- **Sistema de comunicación fluida.** La comunicación es la base de las relaciones humanas. En el equipo permitirá compartir toda la información disponible, compartir ideas, generar nuevos métodos de trabajo, plantear los problemas que surjan, resolverlos juntos....
- **Normas claras**
- **Ayuda permanente entre los miembros del equipo.** Debemos sentir el apoyo y respaldo del equipo en el momento en que uno de sus miembros tiene un problema, dificultad, no sabe cómo ejecutar una determinada tarea...
- **Capacidad de adaptación y cambio.** Buscamos equipos de trabajo flexibles en el reparto del trabajo buscando adaptar cada tarea a las capacidades de cada miembro del equipo, flexibles para corregir posibles errores, flexibles para cambiar el método de trabajo en un momento determinado....



■ **Motivación de las personas trabajadoras:** Es el impulso que sentimos y que nos ayuda a realizar bien nuestro trabajo. Un equipo de trabajo en el que sus miembros estén desmotivados, sin ganas de hacer sus tareas, es un equipo ineficaz, necesitará más tiempo y recursos para lograr el objetivo, la calidad del trabajo será peor. La duda que nos podemos plantear es ¿cómo podemos mantener motivado al personal de una empresa? Toda empresa debería ser consciente de que una persona trabajadora motivada

tiene un mayor rendimiento, la calidad del trabajo es superior y eso es positivo.

- **Lograr unos resultados comunes.** Es resultado se logra de forma unificada gracias al esfuerzo de todos sus miembros.

4. METODOLOGÍAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

El equipo de trabajo está formado por un grupo de personas, conocidas o no, dirigidas o guiadas por un/a líder, o persona animadora para la consecución de sus objetivos.

Es precisamente a la persona líder, quien debe promover la participación y activar al equipo, valiéndose de diferentes métodos según las necesidades del momento. Estas metodologías de trabajo en equipo se conocen como “**dinámicas de grupo**”, y son muy utilizadas en todos los ámbitos (social, educativo, laboral, etc) para optimizar las relaciones dentro del grupo.

La elección de la dinámica adecuada dependerá del objetivo a conseguir, tipo de grupo (tamaño, características de sus miembros, etc). Las más utilizadas son:

1. Phillips 6/6:

- ❖ El grupo se divide en subgrupos de 6 personas que deben dialogar durante 6 minutos (1 minuto cada persona). Finalmente, un portavoz expone las conclusiones de cada grupo.
- ❖ Favorece el conocimiento, la comunicación y la colaboración.
- ❖ Es adecuado para recoger opiniones y promover la participación de todos los miembros del grupo.



2. Tormenta de ideas:

- ❖ Se realiza con grupos de hasta 20 personas, que expresan rápida y libremente sus ideas u ocurrencias sobre un tema concreto, que no pueden ser criticadas.
- ❖ Pretende desarrollar la creatividad individual y grupal, buscando ideas nuevas. Ejemplo en clase: Búsqueda de ideas para la creación de una empresa.



3. Role Playing:

- ❖ Consiste en una representación o dramatización de una situación, asumiendo los roles, ante el resto de los miembros que hacen de público.
- ❖ Persigue la toma de conciencia de una situación, ponerse en el lugar del otro, desarrollar la espontaneidad y la observación, que permitan a su vez, el análisis y superación de un problema, así como la toma de decisiones. Ejemplo de clase: Realizar una entrevista de trabajo (Roles entrevistada/o - persona entrevistadora)



4. Estudio de casos:

- ❖ Grupos de hasta 20 personas, discuten sobre un caso concreto (redactado por escrito, que será leído) dirigidos por un animador.
- ❖ Al ser una historia concreta, permite reflexionar sobre el tema, analizarlo, obtener diferentes puntos de vista, buscar soluciones a través de la participación y opinión de todos los miembros. Ejemplo: Equipo de trabajo de un bufete donde deben trabajar en torno a un caso y preparar la defensa.

5. EL INDIVIDUO DENTRO DEL EQUIPO DE TRABAJO.

Las personas integrantes de un equipo de trabajo suelen tener habilidades, conocimientos y actitudes personales diferentes. Debido a ello las relaciones que se establecen en los equipos de trabajo pueden llegar a ser difíciles y, en ocasiones, estar plagadas de conflictos.

Un equipo es una realidad distinta de la suma de los individuos que la integran, aunque cada persona participa en él según su forma de ser, educación, experiencias... Estos factores condicionan el papel (rol) que cada miembro asumirá dentro del equipo.

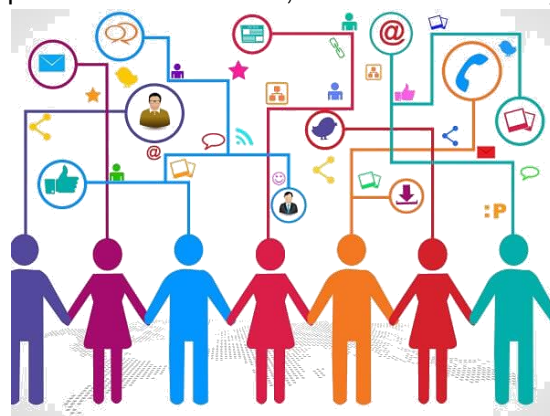
El **ROL** es un modelo organizado de conducta que hace que una persona asuma una determinada posición en una situación de interacción con los demás. Que una persona desempeñe, o tienda a desempeñar, un rol concreto, depende de varios factores:

- ✚ Su personalidad (dominante/sumiso, autoritario/democrático, abierto/tímido, independiente/dependiente...),
- ✚ La educación recibida,

- ✚ Las experiencias vividas,
- ✚ Su motivación por lograr ciertas metas... y por supuesto,
- ✚ Del contexto y del tipo de equipo en el que se integre.

A veces podemos elegir el rol que desempeñaremos, pero en otras ocasiones puede venir impuesto. Por ejemplo, cuando una persona tiene que asumir el papel de jefa/e aunque su personalidad sea sumisa, carente de autoridad y sin aptitudes de dirección.

La/El **LÍDER**: es una persona clave en el funcionamiento de los equipos de trabajo. Asumen la responsabilidad de dirigir el grupo, impulsando la realización de las tareas asignadas, animando a sus miembros y resolviendo conflictos cuando surgen. Suele ser una persona inteligente, con fluidez verbal, que inspira confianza, que posee iniciativa y perseverancia, con deseo de sobresalir, activa y sociable. Es la persona líder quien organiza las reuniones, actúa como moderadora, coordina las tareas a realiza, mantiene la cohesión del equipo, resuelve los conflictos que puedan surgir.



6. TIPOS DE ROLES



Hay multitud sería la que diferencia

En la sociedad en que vivimos cada persona desempeña un rol o papel. Según en el contexto en que se encuentre, desempeña un rol diferente. Por ejemplo, una misma persona puede desempeñar el rol de madre/padre, hija/hijo, compañero/a de trabajo, delegada/o de clase..... etc.

Dentro de un equipo de trabajo existen diferentes roles de acuerdo con el papel que asuman sus miembros. Observamos como unos miembros siempre aportan ideas, otros son los que resumen y otros son los que suelen decidir y actuar.

Conocer el rol que desempeña cada persona dentro de un equipo, nos ayudará a formar un equipo de trabajo completo y eficaz.

de roles, al igual que diferentes formas de agruparlos. Aunque una clasificación inicial los roles positivos y los negativos:

- ✚ **ROLES FACILITANTES O FAVORECEDORES (positivos):** ayudan a la tarea y al buen funcionamiento del equipo:

Roles de Acción:

- 👤 **Impulsor/a:** Persona activa, con mucha energía, que se encarga de animar a los demás para avanzar en el trabajo. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos.
- 👤 **Realizador/a:** Es la persona organizadora práctica, que transforma las ideas y estrategias en realizaciones, es eficiente en su trabajo.
- 👤 **Rematador/a:** Se preocupa por lo que puede estar mal hecho, se preocupa por los detalles para asegurarse de que se ha hecho todo y nada se ha pasado por alto. Es una persona meticulosa, se preocupar por no dejar nada sin hacer. Realiza las tareas en el tiempo establecido.

Roles Sociales:



- 🧑‍💻 **Coordinador/a:** Coordina los esfuerzos de todas las personas para alcanzar metas, aunque no ocupe el cargo de líder, aporta confianza, es tolerante y sabe escuchar, aunque tiene la seguridad necesaria para no dejarse influir. Promueve la toma de decisiones y sabe delegar.
- 🧑‍💻 **Investigador/a:** Es la persona que explora oportunidades y genera contactos, su papel principal es evitar que el equipo se quede estancado. Se caracteriza por su sociabilidad y entusiasmo. A diferencia del rol creador/a, no aporta ideas originales, sino conocidas por sus lecturas, observaciones, y otras fuentes externas, las cuales por la experiencia podrían serle de mucha utilidad al equipo.
- 🧑‍💻 **Cohesionador/a:** Por su carácter apacible y conciliador, sirve de puente en la resolución de conflictos, ya que sabe escuchar, es una persona perceptiva y diplomática.
- 🧑‍💻 **Seguidor/a pasivo/a:** es la persona que, sin hablar, participa del equipo aceptando las propuestas de otros. Suelen ser personas tímidas, pero verdaderamente interesadas en las tareas y en la vida del equipo.

Roles Mentales:

- 🧑‍💻 **Creador/a:** Es la persona inteligente, llena de ideas, creativa, fuente de propuestas y sugerencias originales. Resuelve situaciones difíciles.
 - 🧑‍💻 **Evaluador/a:** Analiza las ideas presentadas, valora sus pros y sus contras y proporciona instrumentos de análisis para que el equipo pueda decidirse por la alternativa más adecuada. Es una persona juiciosa, meticulosa y prudente.
 - 🧑‍💻 **Especialista:** Persona experta conocedora de su trabajo, que aporta su saber, esmero, enfoque e iniciativa. Proporciona conocimiento y habilidades con alto nivel técnico.
- 🚧 **ROLES NEGATIVOS:** Del mismo modo que existen roles positivos, también es habitual encontrar roles obstaculizadores, que pueden dificultar la buena marcha del trabajo en el equipo, por lo que la persona líder o coordinadora deberá identificar y reconducir para que el funcionamiento del equipo no se vea perjudicado. Son personas que perturban el buen funcionamiento del equipo y obstaculizan el trabajo. En general, ponen de manifiesto una falta de personalidad o de capacidad:

- 🧐 **Rol Dominador:** Todas las personas del equipo deben obedecerle, considera que el fin justifica los medios. Quiere que todos se plieguen a sus exigencias. Trata de manipular al equipo o a alguno de sus miembros mediante chantaje, astucia, miedo.
- 🧐 **Rol Opositor u Obstructor:** lleva la contraria a todo el mundo adoptando una actitud negativa ante todas las cuestiones que se tratan. Se oponen sistemáticamente, con razón o sin ella.
- 🧐 **Rol Pasivo:** Aunque está en el equipo, no hace ni dice nada, todo le da igual.
- 🧐 **Rol Negativo o Pesimista:** Cree que nada va a salir bien, se queja por todo y no le pone solución.
- 🧐 **Rol agresor:** Critica y censura a todo el mundo. Deteriora las relaciones interpersonales y atenta contra la cohesión del grupo.
- 🧐 **Rol Charlatán:** habla de todo, con ocasión o sin ella, en tema o fuera de él. No deja intervenir a los demás. Habla por el deseo de “hacerse notar”.
- 🧐 **Rol sabelotodo:** Cree que lo sabe todo y habla como si fuera una persona experta. Es el rol de las personas engreídas y fantasmónas. Es irritativa para el equipo a causa de su petulancia. Siente como si fuera la única persona capacitada para tratar el tema que está en discusión, aunque el resto del equipo no la llegan a escuchar, precisamente por tenerlo encasillado en ese rol.
- 🧐 **Rol de ideas fijas:** Persona que tiene manías y las repite sin cesar. Suele ser monotemática, se aferra a sus ideas y es imposible ante las propuestas que puedan hacer los otros miembros.
- 🧐 **Rol de Tipo Aparte:** Es una persona distraída y que distrae a los demás. Incordia continuamente.

7. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN EQUIPO

VENTAJAS:

- ✚ Mayor eficacia en el logro de los objetivos, ya que cada miembro posee conocimientos, habilidades, experiencias en un concreto que ponen al servicio de los demás.
- ✚ Permite abordar tareas más complejas.
- ✚ Se da mayor capacidad creativa.
- ✚ Permite tomar decisiones aceptadas por todos que, al ser compartidas, pueden resultar más arriesgadas y causar menos ansiedad.
- ✚ Se da un aprendizaje continuo al tener que afrontar situaciones nuevas.
- ✚ Exige menor esfuerzo individual.
- ✚ Mejorar las relaciones interpersonales. Aumenta la tolerancia y flexibilidad de los individuos.



INCONVENIENTES:

- ✚ La toma de decisiones requiere más tiempo debido a la necesidad de alcanzar un consenso con el resto de compañeros.
- ✚ Exige a los integrantes una actitud que favorezca la comunicación y coordinación en el trabajo (una actitud receptiva, dialogante, flexible...). No es fácil trabajar en equipo, puesto que tendemos a ser individualistas y a hacer prevalecer nuestras opiniones.
- ✚ Dependencia mutua entre los miembros del equipo que puede entorpecer el trabajo en algún momento concreto.
- ✚ Algunos compañeros pueden inhibirse y no participar. Esto puede llevar a los demás a recibir una mayor carga de trabajo, lo que deteriora la cohesión del equipo.