



Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !

MUNICIPIO DE PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS

TRABAJO EN EQUIPO



2019



Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !

INDICE.

Objetivo General Introducción Antecedentes

1. ¿Qué es el trabajo en equipo?

1.1 Definiciones 2. Grupo Vs Equipo.

2.1 Diferencias entre grupo y equipo de trabajo.

3. Funcionamiento de los equipos.

3.1 La dinámica de los equipos:

- Roles,
- Liderazgo,
- Comunicación
- Motivación

3.2 Conflicto al interior del equipo.

4. Proceso de formación de los equipos.

4.1 Puesta en marcha de un equipo de trabajo.

5. Consecuencias del Trabajo en equipo.

5.1 Ventajas y Desventajas del Trabajo en equipo



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

OBJETIVO GENERAL.

Al terminar el curso el/la participante, conocerá aspectos teóricos y prácticos del trabajo en equipo, que le permitan implementar acciones de trabajo en equipo en su área laboral.

1. ¿Qué es el Trabajo en Equipo? Objetivo de aprendizaje.

Que el/la participante elabore un concepto propio de trabajo en equipo.

1.1 Definiciones.

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituidos por sus miembros. Es importante aclarar dos conceptos: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo con habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Revisemos algunas definiciones de trabajo en equipo:

Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. Katzenbach y K. Smith.

Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar un resultado. Fainstein Héctor.

Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común.

Es un grupo energizado que se ha comprometido para lograr objetivos comunes, que trabajan y gozan con ello, y que producen resultados de alta calidad.



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

2. Grupo Vs Equipo de Trabajo.

Diferencias entre equipo y grupo. - Un grupo de trabajo se compone de un determinado número de personas, que por lo general se reportan a un superior común y tienen una interacción cara a cara, que tienen cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas a fin de alcanzar las metas de la organización. - Un equipo se compone de un número variable de personas con habilidades complementarias, que tienen un compromiso con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque, de todo lo cual son mutuamente responsables. Tienen una identidad definida, y los miembros trabajan juntos de manera coordinada y con apoyo mutuo, son responsables ante los demás y usan habilidades complementarias para cumplir con un propósito común.

3. Funcionamiento de los equipos. Objetivos de aprendizaje.

Que el/la participante señale la importancia del líder, para el funcionamiento del equipo. Que el participante/la participante mencione la relevancia de la comunicación en los equipos de trabajo. Que el/la participante señale el papel que juega la motivación dentro de un equipo de trabajo.

3.1 La dinámica de los equipos.

Para comprender mejor el funcionamiento de los equipos vamos a ver cómo se desarrollan; en general el proceso de desarrollo pasa por cinco etapas.

Etapa de formación. Esta etapa se caracteriza porque en ella se da la transición de status de individuo a miembro del equipo, se consideran los roles o la influencia de cada uno dentro del equipo y se pone a prueba la capacidad de conducción del líder.

Se caracteriza por: - Falta de liderazgo, - Carencia de aceptación de algunos integrantes, - Confusión de valores y objetivos, - Deberán formularse políticas para normar la actuación.

Etapa de tormenta. Cuando empieza a surgir el conflicto por desacuerdos entre los miembros del equipo. El trabajo en equipo implica negociar intereses personales, ceder en algunos aspectos y conciliar en otros, se compite por el liderazgo. Salen a flote los desacuerdos sobre los procedimientos y los roles de cada uno de los integrantes. Aún no existe un trabajo de equipo, se privilegia la experiencia individual. El conflicto no es malo por sí mismo, ya que a partir del desacuerdo empiezan a surgir los acuerdos. Son características de esta etapa: - Se negocian, valores, reglas y objetivos, - Hay mayor confianza y se exteriorizan opiniones al grupo, - Hay un líder que estimula la comunicación e interacción.

www.Altaespecialidad.co - Info@altaespecialidad.co

Carrera 37 A No. 29 – 56 Intr. 2207 Barrio el Poblado Medellín

Carrera 12 35 - 61 Barrio Rosa blanca Girardot (091) 8886215

3208858086 – 3144836423 – 3176433198



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

Etapas de establecimiento de normas.

En esta etapa, los miembros empiezan a sentirse parte del equipo con más fuerza que al principio, desarrollándose un sentido de unión. Las normas que se establecen son aquellas relacionadas con la regulación de la conducta de los miembros del equipo, el logro de los objetivos y la resolución de problemas personales.

Sus características son: - Valores, reglas y objetivos compartidos, - Equipo integrado, - Se aplica un método común, - Habilidades y talentos de los integrantes para solución de problemas, - Se llega a la productividad.

Etapas de desempeño.

Ocurre cuando se empiezan a lograr los objetivos propuestos. Ya se han desarrollado relaciones sociales y existe un gran sentido de compromiso hacia el equipo. Los miembros ya han descubierto las fortalezas y debilidades de los otros, el equipo tiene la capacidad para prevenir obstáculos o trabajar a través de ellos, los objetivos se van alcanzando y los integrantes sienten orgullo y satisfacción. Se caracteriza por: - Se actúa de manera interdependiente, individual pero apoyando y apoyándose en el equipo. - Los miembros responden automáticamente a los problemas.

Etapas de suspensión.

Es la etapa en la que el equipo reconoce que su tiempo como “unidad” ha terminado, festeja sus logros y se disuelve.

Roles de los miembros de un equipo.

El conocimiento de las personas que conforman un equipo, posibilita un desarrollo más equilibrado y eficaz, no solo desde el punto de vista de su preparación y grado de conocimientos, sino además por la contribución al equipo desde sus competencias individuales.

Las personas al tener un mayor conocimiento de su rol y el equipo al tener el conocimiento necesario sobre los distintos roles que se expresan al interior de su estructura, pueden tener una mayor unión y aceptación de sus miembros, lo cual contribuye a un mejor desempeño laboral y a una unión que permitirá la obtención de las metas organizacionales. Cada integrante de un equipo, asume un rol dentro del mismo, usualmente lo hace de acuerdo a su personalidad y patrones de comportamiento. No existe una clasificación con la cual todos los teóricos estén de

www.Altaespecialidad.co - Info@altaespecialidad.co

Carrera 37 A No. 29 – 56 Intr. 2207 Barrio el Poblado Medellín

Carrera 12 35 - 61 Barrio Rosa blanca Girardot (091) 8886215

3208858086 – 3144836423 – 3176433198



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

acuerdo, así podemos mencionar también la siguiente: moderador, colaborador, creativo, relacionista y evaluador.

Existen diversas clasificaciones de liderazgo: el fuerte, el negociador, el héroe visionario y el superlíder. Otra clasificación es el opresor, constructo del poder, con y sin delegación de autoridad.

El líder creativo: Desafía procesos, inspira una visión compartida, faculta a otros, modela con el ejemplo y despertar pasión y entusiasmo en el trabajo. El líder diseñador: La esencia del diseño consiste en ver como las partes se articulan para desempeñarse como un todo. La tarea crucial para los líderes de organizaciones inteligentes se relaciona con la integración de la visión, del aprendizaje en equipo, el dominio personal, los modelos mentales y el pensamiento sistemático o sea la integración de todas las disciplinas del aprendizaje.

Liderazgo transformador: Es el formulador de valores y creador de significados, creador de finalidad institucional, capaz de imbuir valores. Posee una fuerte dosis de credibilidad (conocimientos y experiencia) y entusiasmo (creer en lo imposible). Es además un experto en la promoción y protección de valores: ser los mejores, excelencia académica, servicio al cliente, etc., es un arquitecto social.

Comunicación.

No es posible el desarrollo humano individual si permanecemos mental, social o físicamente aislados, además es indispensable para lograr la necesaria coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar, los objetivos perseguidos por una organización. Uno de los conceptos de Comunicación nos dice que es un proceso continuo y dinámico formado por una serie de acontecimientos variados y continuamente en interacción. La esencia de una comunicación eficaz es la respuesta comprensiva a esta serie de variables. La comunicación no es solo una transferencia de informaciones de un individuo a otro, resaltando claro está; que los diferentes significados de los mensajes humanos no pueden ser transmitidos tal cual de un individuo a otro, sino que estos deben ser clarificados y negociados por ambos, dado que pueden estar influenciados por numerosas variables.

Factores que influyen en la comunicación:

- a) La percepción
- b) Los valores
- c) Las creencias: racionales, ciegas, irracionales.
- d) Aspectos sociales y culturales.
- e) Aspectos familiares. (autoestima, poder, intimidad, autonomía, confianza)

www.Altaespecialidad.co - Info@altaespecialidad.co
Carrera 37 A No. 29 – 56 Intr. 2207 Barrio el Poblado Medellín
Carrera 12 35 - 61 Barrio Rosa blanca Girardot (091) 8886215
3208858086 – 3144836423 – 3176433198



Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !

El valor de la comunicación interna.

La comunicación es fundamental para el trabajo en equipo. Para poder comunicarse efectivamente, es necesario aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde la nuestra. Para ello requerimos desarrollar el pensamiento crítico que se convertirá en la herramienta para poder comprender el mensaje que desean transmitir los demás, teniendo en cuenta quienes son ellos y así poder analizar y evaluar lo dicho con una perspectiva más amplia.

3.3 Conflicto al interior del equipo.

Educar en y para el conflicto. El conflicto es consustancial al ser humano, pero puede ser muy positivo si lo sabemos manejar. Hay una idea muy extendida: ver el conflicto como algo negativo y por lo tanto, tratar de eludirlo. Probablemente esta idea esté basada en diversos motivos: cuando pensamos en un conflicto lo relacionamos con la forma en que habitualmente se suele enfrentar o resolver, ya que la mayoría no hemos sido educados para enfrentar los conflictos de una manera positiva



www.Altaespecialidad.co - Info@altaespecialidad.co

Carrera 37 A No. 29 – 56 Intr. 2207 Barrio el Poblado Medellín

Carrera 12 35 - 61 Barrio Rosa blanca Girardot (091) 8886215

3208858086 – 3144836423 – 3176433198



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

Motivación.

Motivación significa en la psicología, la etología y otras ciencias humanas, condición del cuerpo que influye en dirección hacia una meta: el comportamiento. En otras palabras, es el impulso interior que lleva a la acción. Así que la cuestión principal de la psicología de la motivación es: ¿Por qué el individuo se comporta como lo hace? (Rudolph, 2003). "El estudio de la motivación implica la búsqueda de principios en general, que nos ayudan a entender por qué los seres humanos y los animales en situaciones específicas eligen, iniciar y mantener ciertas acciones" (Mook, 1996, citado después de Rudolph, 2003).

Motivación en los equipos de trabajo.

La elevada competencia existente entre las empresas ha producido una modificación en los objetivos clásicos para motivar en el trabajo. La motivación debe dirigirse a conseguir que los empleados alcancen un grado de excelencia en su trabajo. Para ello, los empleados deben: } Disfrutar realizando su trabajo (satisfacción). } Buscar formas de hacerlo cada vez mejor (aprendizaje). } Adquirir continuamente nuevos conocimientos sobre las actividades más importantes que realizan en su puesto. } Centrarse en la calidad del trabajo y no en la relación empleado- empresa y jefes. Partiendo de la idea de que la motivación es el motor de la conducta y como afecta al individuo dentro de un grupo de trabajo y en el entorno organizacional que supone la empresa.

4. Proceso de formación de los equipos.

Objetivo de aprendizaje. Que el/la participante describa el proceso de formación de un equipo.

4.1. Puesta en marcha de un equipo de trabajo. Reunir a un grupo de personas para realizar un trabajo no significa constituir un equipo de trabajo.

El equipo exige coordinación, comunicación entre sus miembros, complementariedad, lealtad al equipo, etc. La puesta en marcha de un equipo de trabajo es un proceso complejo que pasa por diferentes fases:

Hay que definir con claridad cuáles van a ser los objetivos que deberá alcanzar.

Hay que determinar su posición dentro de la organización.



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

Seleccionar a sus integrantes: en función de la tarea asignada hay que buscar a personas con capacidades y experiencia suficiente para cubrir las distintas facetas del trabajo encomendado. Hay que seleccionar personas con capacidad para trabajar en equipo.

Entre los integrantes se nombrará un jefe de equipo, en base a su mayor experiencia, su visión más completa del trabajo asignado, y su capacidad de conducir grupos.

5. Consecuencias del Trabajo en equipo.

Objetivo de aprendizaje. Que el/la participante señale los efectos positivos del trabajo en equipo. Que el/la participante indique los aspectos negativos del trabajo en equipo.

5.1 Ventajas y Desventajas del Trabajo en Equipo. La principal ventaja del trabajo en equipo está en la búsqueda de resultados en conjunto y en este sentido, podemos observar tres tipos de efectos:

Efecto social: Los seres humanos tendemos a interrelacionarnos, porque no podemos satisfacer todas nuestras necesidades solos, necesitamos a los demás para lograr obtener lo que necesitamos.

Efecto aditivo: Se refiere al enriquecimiento que se tiene tanto en calidad como en cantidad, de los recursos de que se dispone, gracias a la diversidad que tiene cada persona. Todas estas capacidades juntas, se complementan unas a otras y hay crecimiento para cada una de las partes.

Efecto factorial: Se logra cuando hay sinergia, es decir, cuando la interacción entre los diferentes miembros del equipo se hace de forma positiva y el resultado es que el aporte de todo el equipo supera la simple suma de los aportes individuales.

Ventajas del trabajo en equipo:

Los equipos aumentan la productividad y son menos costosos.

Los equipos mejoran la comunicación, hay mayor interacción entre los participantes y se comparte la información.

Los equipos realizan trabajos que los grupos corrientes no pueden hacer, ya que las metas son trabajadas por personas con diferentes conocimientos y habilidades, que se integran y se complementan.

Los equipos aprovechan mejor los recursos, ya que se comparten y se usan de forma más inteligente.

www.Altaespecialidad.co - Info@altaespecialidad.co

Carrera 37 A No. 29 – 56 Intr. 2207 Barrio el Poblado Medellín

Carrera 12 35 - 61 Barrio Rosa blanca Girardot (091) 8886215

3208858086 – 3144836423 – 3176433198



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

Los equipos son más creativos y eficientes para resolver problemas.
Los equipos generan decisiones de alta calidad.

El trabajo resulta menos estresante.

Otras ventajas del trabajo en equipo podrían ser:

- Conduce a mejores ideas y decisiones.
- Produce resultados de mayor calidad.
- Hay un involucramiento de todos en el proceso
- Aumenta el empoderamiento y el compromiso de los miembros.
- Alta probabilidad de implementación de nuevas ideas.
- Se ensancha el círculo de la comunicación.
- La información compartida significa mayor aprendizaje.
- Aumenta la posibilidad de mostrar las fortalezas individuales.
- Habilidad de compensar las debilidades individuales.
- Provee un sentido de seguridad.
- Desarrolla relaciones interpersonales.
- Permite afrontar con mayor éxito tareas complejas.
- Facilita la dirección, el control y la supervisión del trabajo.
- Se mejora el clima laboral.

Desventajas del trabajo en equipo:

El trabajo en equipo también presenta una serie de desventajas que hay que tener en consideración. Entre ellas, pueden referirse las siguientes:

- Tomar las decisiones de forma prematura.
- Que impere el dominio de pocas personas, en particular el de un líder.
- Consumir mucho tiempo en reuniones discutiendo soluciones y acciones, retrasando su puesta en marcha.
- Que existan presiones sobre miembros del equipo para aceptar soluciones.
- Que impere el dominio de pocas personas.
- Responsabilidad ambigua. Porque queda diluida en el grupo.

Para formar un equipo de trabajo es necesario considerar no sólo las capacidades intelectuales de sus posibles miembros, sino también las características socio-psicológicas y de personalidad de cada componente. Ciertos equipos se forman para realizar tareas concretas, otros para asesorar y otros para gestionar.



**Garantizamos
Tu Seguridad Jurídica !**

Conclusiones:

La motivación hace las veces del combustible que permite impulsar al hombre en su accionar. Si el combustible es de calidad adecuada posiblemente nos permitirá llegar al objetivo. Los líderes, por lo general, no hacen las cosas por si mismos sino que las hacen a través de la gente. Por eso, entender las motivaciones de la gente que trabaja con ellos es una competencia clave para ser un líder efectivo.

Si comprendemos los factores de motivación resulta más fácil generar un ambiente de trabajo donde florezca la automotivación. No hay una receta única de cómo lograr este ambiente sino que se logra reforzando los distintos factores de motivación de los individuos. Si no comprendemos esto solo podremos realizar acciones que sean neutras o contraproducentes.

Aunque los dirigentes de negocios llevan años hablando de la importancia del trabajo en equipo, hay muchas organizaciones que solo recientemente han facultado a sus equipos para tomar decisiones independientemente de la gerencia. Hoy se espera que los equipos decidan qué hacer y luego encuentren la manera de hacerlo.

Los empleados que participan en equipos se motivan por la experiencia de trabajar con sus compañeros en la búsqueda de maneras de mejorar sistemas y procesos de la empresa y resolver problemas. Si el equipo logra alcanzar sus metas, la experiencia suele ser muy satisfactoria, y genera una fuerte identificación con el equipo y orgullo por sus logros. Para lograr motivar a un equipo es necesario entender que:

Es imposible motivar un equipo de trabajo si los integrantes del mismo no tienen sus necesidades básicas satisfechas

En general, el trabajo suele tomar más tiempo de lo previsto, ya que lograr el acuerdo de todos los miembros del equipo puede resultar difícil y necesita mucho esmero

Se debe invertir en la capacitación de los individuos para que se pueda aprovechar la sinergia del equipo

El equipo debe tener libertad y autoridad para poner en práctica sus decisiones

Debe sentir el compromiso de la organización con su accionar

No hay un método único para lograr la motivación.

Solo el entender el proceso motivacional en forma global nos ayudara a establecer el mejor camino para conseguir motivar a un equipo.

www.Altaespecialidad.co - Info@altaespecialidad.co

Carrera 37 A No. 29 – 56 Intr. 2207 Barrio el Poblado Medellín

Carrera 12 35 - 61 Barrio Rosa blanca Girardot (091) 8886215

3208858086 – 3144836423 – 3176433198