**RESUMEN CAPÍTULO 08 – LIDERAZGO DE EQUIPO Y EQUIPO AUTODIRIGIDOS**

**Equipo.-** Unidad de individuos interdependientes con habilidades complementarias que están comprometidascon un propósito en común y un conjunto de metas de desempeño y comparten expectativas comunes, por las cuales se hacen responsables.

Características:

Comparten información

Decisiones que al mejor desempeño de cada individuo

Reforzamiento entre sí de desempeños

**Ventajas de trabajo en equipo**

Sinergía, el trabajo en conjunto suma más que las partes de cada trabajo

Se evalúa el pensamiento entre los individuos, se evita errores.

Se acelera en la toma de desiciones.

El entorno es favorable a satisfacción laboral, menos tendiente a la renuncia del empleado.

**Desventajas de trabajo en equipo**

Mantener el desempeño al ritmo de lo demás, es decir, ser menos productivo causaría autoreproche y por ende estress.

El eludir la responsabilidad individual conlleva muchas veces a la holgazanería social.

Aceptación de cuestionamiento por no rechazar la idea de los demás(punto de debate porque el equipo no tiene un sustento definitivo).

**Composición del equipo**  
• Se enfoca en la diversidad del conocimiento, antecedentes y experiencias de los miembros.  
• Según un estudio existen tres descriptores de los miembros del equipo:  
\* Conocimiento multifuncional.  
\* Habilidades de trabajo en equipo.  
\* Buena relación de trabajo establecida.   
  
• La diversidad en el equipo conlleva diferentes puntos de vista lo que evita caer en groupthink, sin embargo cuando no se lidia bien con la diversidad aparecen los conflictos, la falta de comunicación, la carencia de trabajo en equipo.   
  
  
Se refiere a las interrelaciones que determinan la  
asignación de las tareas, las responsabilidades y la autoridad.  
  
**Estructura del equipo**  
  
Los equipos efectivos tienen un sólido respaldo de los niveles de decisión de la organización, cuando los equipos no alcanzan los resultados esperados, la alta gerencia debe hacerse las siguientes preguntas:  
  
1. ¿los equipos entienden por completo su misión?  
2. ¿Los equipos obtienen suficiente respaldo de la alta gerencia en forma de capacitación, recompensas, información comunicación y estructura de tareas que se establecen para las operaciones del equipo?  
3. ¿la cultura y el entorno organizacional respalda el trabajo en equipo y tienen programas de recompensas que motivan y refuerzan el comportamiento en equipo?  
  
**Respaldo Organizacional**  
  
La creatividad del equipo es la creación de un producto valioso, útil y novedoso, servicio, ideal, procedimiento o proceso realizado por medio del descubrimiento más que por un procedimiento predeterminado paso a paso por individuos que trabajan juntos en un sistema social complejo.

**Manejo de miembros problemáticos**

Silencioso: Si los miembros están callados, el grupo no obtiene el beneficio de su aporte.   
  
Parlanchín: Les gusta acaparar la discusión.   
  
Divagador: tienden a cambiar el asunto y con frecuencia les gusta quejarse.   
  
Aburrido: Su grupo puede tener uno o más miembros que no estén interesados en el trabajo.   
  
Los discutidores: disfrutan de polemizar sólo por hacerlo más que para ayudar al grupo.   
  
La autoridad en la toma de decisiones se delega a los miembros individuales que constituyen el equipo.  
  
**Equipos autodirgidos**  
  
Los equipos autodirigidos, gozan de una cantidad significativa de autoridad en  
la toma de decisiones, los equipos se enfocarán en lo que algunos han descrito  
como las 5T (por sus términos en inglés):   
  
1. proyectos meta   
2. Tareas de Proyectos especificas  
3. Participación en los equipos   
4. Asuntos del tiempo   
5. Territorios  
  
Equipos convencionales Un líder (o líderes) proporcionan al equipo dirección y mantienen el control sobre los temas relacionados con el trabajo.   
  
¿En qué forma son diferentes los EAD de los convencionales?  
Es quien aboga por el concepto del equipo autodirigido y cuya responsabilidad es ayudarle a obtener los recursos necesarios, conseguir respaldo político por parte de la alta gerencia y otros grupos de interés de la organización y defenderle de los ataques enemigos.   
  
  
El facilitador del equipo autodirigido, es el líder externo de un equipo autodirigido, cuyo trabajo es crear las condiciones de trabajo óptimas para que los miembros del equipo asuman las responsabilidades de trabajar en forma productiva y resolver problemas complejos por si mismos.

**Términos usados**

1. PARTICIPANTES Y ASIGNACIONES: El líder puede considerar más inteligente reunirse con los miembros claves antes de la junta para analizar el tema. Si se necesita preparación alguna como leer material, hacer la investigación, planear un informe y demás.  
  
2. AGENDA: Se debe tener un límite de tiempo establecido para cada tema de la agenda ayuda a enfocar al grupo. Un punto importante es programa los temas en orden de prioridad. De esta manera si el grupo no tiene tiempo de abarcar cada tema los asuntos menos importante quedan pospuestos.