TEMA 8 EL TRABAJO EN EQUIPO

Contenido

[1. DINÁMICAS DE GRUPOS 1](#_Toc38533176)

[a) Phillips 6 X 6 1](#_Toc38533177)

[b) Brainstorming o tormenta de ideas o lluvia de ideas( técnica de Osborn) 1](#_Toc38533178)

[c) Estudio de casos 2](#_Toc38533179)

[d) Role playing o juego de roles. 2](#_Toc38533180)

[2. TÉCNICAS PARA RESOLVER CONFLICTOS DENTRO DEL GRUPO 3](#_Toc38533181)

[a) Mediante resolución 3](#_Toc38533182)

[b) Mediante negociación 3](#_Toc38533183)

[c) Mediante estímulo. 4](#_Toc38533184)

# DINÁMICAS DE GRUPOS

Cuando se aplican estas dinámicas de grupo en las empresas, la finalidad que persiguen es:

* Generar ideas.
* Solucionar problemas
* Mejorar el ambiente de trabajo
* Crear equipo y que se conozcan sus miembros.

## Phillips 6 X 6

Es adecuada para solucionar problemas en grupos muy numerosos. Para ello se divide el grupo en subgrupos de 6 personas.

Fases:

1º El director de la dinámica expresará con claridad a los subgrupos el problema a solucionar.

2º Tras ello, el grupo de 6 personas tiene 2 minutos para:

* + - Se presentarán con el nombre de pila
    - Elegirán un líder para controlar el tiempo y modere el grupo
    - Elegirán un secretario para anotar las ideas y leerlas al grupo

3º El grupo discute durante 6 minutos el problema planteado. Luego el secretario toma nota. Y al final el presidente es el que tiene que dar 1 minuto a cada mimbro del grupo para dar su opinión. El presidente debe resumir todas las ideas del grupo.

4º El director de la dinámica pide los informes a los presidentes y anota en una pizarra las ideas de todos los grupos.

Ventaja: en un tiempo no muy amplio, se logra que todas las personas implicadas en la dinámica hayan expresado su opinión sobre un tema.

Es una dinámica que se aplica no sólo en el ámbito empresarial, sino en el educativo.

## Brainstorming o tormenta de ideas o lluvia de ideas(técnica de Osborn)

Esta técnica permite expresar reacciones de forma espontánea. Reglas:

* Nadie puede juzgar ni positiva ni negativamente las opiniones de los demás.
* Se puede decir todo tipo de expresiones y opiniones relacionadas con un tema.
* Las ideas pertenecen al grupo, no a la persona que la manifiesta.
* Las expresiones de los participantes han de ser espontáneas.

La ventaja: se tiene muchas opiniones sobre un tema polémico, opiniones que son creativas y espontáneas.

Ejemplo: se utiliza en publicidad como forma para obtener ideas creativas.

Otro ejemplo lo tenéis en una escena de la película Apolo XIII:

[Apollo 13 (1995) - A New Mission Scene (5/11) | Movieclips - YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=XLMDSjCzEx8)

## Estudio de casos

Se plantea un caso al grupo que hay que resolver. Se utiliza como técnica formativa en las empresas.

Ejemplo: “Perdidos en la luna”

## Role playing o juego de roles.

Esta técnica fue inventada por un psiquiatra: Jacob L. Moreno , pero es utilizada no sólo en el ámbito terapéutico, sino en el mundo empresarial como técnica de formación de empleados.

Cosiste en que cada integrante del grupo hace un papel que el director de la dinámica le da previamente.

Ejemplo: “Role Playing atraco en el banco”

# TÉCNICAS PARA RESOLVER CONFLICTOS DENTRO DEL GRUPO

Según Gibson, Ivanevich y Donnelly, (“Las Organizaciones”), existen 3 técnicas para resolver conflictos en los grupos:

## Mediante resolución

Para ello se puede recurrir a varias técnicas:

* 1. Confrontación. Es decir, reuniones cara a cara para resolver el problema. Es útil porque de esta forma se solucionan malentendido, o barreras lingüísticas.
  2. estableciendo metas de orden superior. Es decir, si se establece una meta al grupo este debe colaborar para conseguirla y momentáneamente deja de lado los problemas internos.
  3. Expansión de recursos: si el problema está en que la empresa tiene recursos limitados (poco espacio, poco dinero, etc) la solución estaría en ampliar estos recursos.
  4. La evasión: es decir que el director del grupo haga todo lo posible para evitar el conflicto. Esto funciona a corto plazo, pero a la larga hay que solucionar el problema
  5. La mediación. Es decir recurrir a una tercera persona para que arbitre.
  6. El regateo: se soluciona el problema negociando como un regateo, de esta forma no hay vencedores ni vencidos.
  7. Recurriendo a un mando autoritario. Funciona a corto plazo, pero el conflicto se repetirá a largo plazo.
  8. Alterando la variable humana: es decir cambiando el comportamiento de los integrantes de un grupo. Desventaja: es el más costoso y lento de todos los métodos.
  9. Alterando las variables grupales: es decir cambiando los componentes de un departamento, o rotando a las personas conflictivas.
  10. Estableciendo un enemigo común.

## Mediante negociación

Es decir, se negocia con las partes para solucionar el conflicto. Para ello se pueden recurrir a varias técnicas:

1. ” El bueno y el malo”: un componente del equipo negociador hace de “malo” haciendo proposiciones tan disparatadas que las del “bueno” parecen muy razonables en comparación con las de aquel.
2. La oferta tentadora: se le ofrece al grupo para solucionar el conflicto, una oferta tan tentadora que no puede rechazar.
3. La resolución conjunta del problema.
4. La fuerza de la competencia: es decir, el negociador hace ver a sus oponentes que no les necesita porque puede echar mano de la competencia.
5. La división de diferencias: es muy útil cuando las dos partes no llegan a una solución.
6. La oferta mínima: los ofrecimientos y las concesiones ridículamente bajos se utilizan a menudo para reducir las expectativas del otro grupo.

## Mediante estímulo.

Para ello podemos hacer lo siguiente:

1. Utilizar los canales de comunicación en la empresa para difundir información ambigua o interesada. Ejemplo: si el conflicto está en el departamento de ventas, se comunica que va a disminuir el presupuesto del departamento el siguiente año.
2. Incorporación al grupo conflictivo de nuevos individuos: ello puede suponer un estímulo dentro del grupo.
3. Alteración de la estructura de la organización: rehacer el organigrama.
4. Estimular la competencia dentro del grupo.