

**Asignatura**

Dirección de equipos de alto rendimiento

**Título**

Equipos de alto rendimiento

**Alumno**

Luis Alberto Alvarado Altamirano

Osvaldo Rafael Bernal Borrayo

Marcel Florentino Carvajal del Río

Oscar Cruz Rubio

**Grupo**

9° A

**Profesor:**

Mirna Mireya García Palacios Salas

**Fecha**

Sábado 18 de julio de 2020

**ÍNDICE**

[**INTRODUCCIÓN** 2](#_Toc45993213)

[**ACTVIDADES** 3](#_Toc45993214)

[**ROLES DE LOS INTEGRANTES** 5](#_Toc45993215)

[**REGLAS** 7](#_Toc45993216)

[**MECANISMOS EFECTIVOS PARA REUNIONES** 8](#_Toc45993217)

[**HABILIDADES DE AUTOCORRECCIÓN** 9](#_Toc45993218)

[**COMUNICACIÓN DIVERSA Y RELACIONES EFECTIVAS** 10](#_Toc45993219)

[**TRABAJO Y CONFIANZA** 11](#_Toc45993220)

[**REFLEXION** 12](#_Toc45993221)

# **INTRODUCCIÓN**

En el presente trabajo se expondrá un análisis completo del nuevo equipo de trabajo, es decir, todo lo que se ha hecho durante este tiempo y explicando brevemente como se ha logrado alcanzar ser un equipo de alto rendimiento mostrando actividades hechas, mostrando roles, reglas, reflexiones entre otros puntos.

Aquí se podrá ver la evolución del equipo en comparación de actividades pasadas ya que poco a poco se fueron conociendo las herramientas necesarias para lograr un equipo colaborativo que puede llegar a tocar y alcanzar los objetivos todos juntos ya que es el principal punto de un equipo de alto rendimiento

# **ACTVIDADES**

Durante este trayecto de la transformación de equipos ordinarios a equipos de alto rendimiento y colaborativos se hicieron un cierto número de pequeñas actividades, pero con un gran impacto en el equipo puesto que cada uno tiene sus puntos a favor para poder complementar y convertir en un equipo de alto rendimiento.

**Las actividades son:**

**Focus group**

Es un método de investigación cualitativa que reúne participantes de una entrevista, en la cual se exponen opiniones generalmente sobre marketing, pero la dinámica nos sirve para mucho más, así que fue utilizada para saber que opinan sobre el sector educativo ante la situación de contingencia, hecha esta actividad impulsa al equipo a colaborar entre todos y conocerse un poco más referente a sus respuestas de cada uno.

**Empowerment y coaching**

El coaching es un servicio destinado a ayudar a alguien, bien sea en el campo laboral profesional o personal, a conseguir lo mejor de lo que hace con todas sus habilidades y capacidades; partiendo de la base de lo que ya hace bien, en otro sentido alcanzar la excelencia.

se define como un proceso iniciado por los gerentes que capta las ideas y los deseos de todos los empleados de la empresa permitiéndoles que desarrollen la totalidad de sus talentos y habilidades para la consecución de las metas de la empresa y sus propias metas de trabajo y desarrollo profesional

Esto se usó para ayudar a los integrantes del grupo en cada una de las actividades y para desarrollar nuevas habilidades de trabajo y todo este conjunto para que este integrante llegue al punto de empowerment y sienta esa seguridad de poder hacer las cosas solo.

**Dinámica de producción complementaria**

En la dinámica de producción complementaria, cada participante (o grupos de participantes) realiza una parte del trabajo teniendo claro el objetivo final. Por ejemplo, en la realización de una presentación audiovisual habrá quienes aporten imágenes, otros audios, otros texto o video y le den un sentido final.

**Dinámica de producción secuenciada**

En esta propuesta, cada participante realiza un paso necesario para la realización del siguiente paso. Esto sucede cuando, por ejemplo, hay que armar un objeto (un mueble, un robot, etcétera); es necesario que alguien construya una pieza para que otra persona las ensamble y otra pueda darle el toque final.

**Dinámica de espejo**

Cada participante realiza la misma actividad que los otros. Luego se desarrolla una instancia de presentación y retroalimentación entre todos los trabajos. En este caso, por ejemplo, todos trabajarán en la misma consigna (realizar un ensayo, informe, texto literario, etcétera) para luego socializarlo y debatirlo en plenario.

# **ROLES DE LOS INTEGRANTES**

Los roles han cambiado puesto que hemos logrado alcanzar el ser un equipo de alto rendimiento, algunos roles se combinaron ya que se logró sacar lo mejor de cada rol así que los nuevos roles son los siguientes:

**Cerebro – Marcel Carvajal**

La virtud del Cerebro es la creatividad, genera ideas y visiona salida a los problemas. No obstante, su punto débil es que pierde contacto con la realidad habitual, es decir, con lo que es práctico.

**Implementador y coordinador – Alberto Alvarado**

Sus fortalezas es que es práctico, eficiente y organiza el trabajo que debe realizarse. Por otro lado, su punto débil es que puede tardar en reconocer nuevas oportunidades.

Tiene como fortalezas la coordinación y armonización de los integrantes, identificando los objetivos colectivos. Delega eficazmente.  Por el contrario, su punto débil es que puede ser visto como “manipulador”.

**Especialista y finalizador – Oscar Cruz**

Es el experto del equipo, es el que tiene el conocimiento técnico y específico de un tema en particular. Además, suele ser tenaz. Sin embargo, su debilidad es tener una perspectiva limitada y su aporte es en un tema determinado.

Es el disciplinado, atento a los detalles y a los compromisos, perfecciona sistemas. No obstante, su punto débil es que puede preocuparse demasiado y ser reacio a delegar, lo que puede generar «cuellos de botella».

**Buscador de recursos – Osvaldo Bernal**

Dentro del equipo es el que tiene excelentes contactos, dentro y fuera de la organización; y estos los utiliza para ubicar los recursos que necesita el equipo (tecnológicos, materiales, personales). Además, suele ser una persona entusiasta y sociable. En contraste, su punto débil está en que descuida el seguimiento y pierde interés por los detalles.

# **REGLAS**

En los equipos de alto rendimiento debe haber reglas con las cuales su utilidad sea seguir dando altos rendimientos en reuniones, comunicaciones, etc. En nuestro caso estas reglas son reglas que están preestablecidas por el tiempo de socialización que hay en nuestro equipo, y conocimiento de largo tiempo del trabajo en conjunto, y ya que no es un equipo de alto rendimiento formal o de empresa, estas reglas no están en un manual o en un documento.

Algunas de estas reglas que manejamos serían:

1. Todos los miembros del equipo somos responsables del resultado del producto o proyecto a entregar.
2. Todos los miembros del equipo aportaremos ya sea en menor o mayor medida en base a los conocimientos, aportaremos al producto o al proyecto.
3. Debemos apegarnos a la idea o enfoque preestablecido por mayoría.
4. Se debe buscar siempre el cumplimiento de la entrega mínimamente para la fecha límite.
5. Aunque haya un nivel de confianza, tener en claro que no debemos buscar el lastimar al otro compañero o afectarlo en sus avances.

Estos ejemplos, son algunos de los más marcados en nuestra convivencia como equipo de alto rendimiento.

# **MECANISMOS EFECTIVOS PARA REUNIONES**

Algunos de los mecanismos efectivos que a nuestro parecer fueron utilizados serían:

1. Con antelación hacer saber de qué vamos a hablar así cómo definir el horario y el día tomando en cuenta la disponibilidad de todos los integrantes par así no generar situaciones inesperadas y asegurar lo más posible que todos estemos disponibles para la reunión.
2. Aportar de manera distribuida, donde el líder del equipo abre y secuencialmente solicita la participación de los demás para llegar a un consenso y tomar todas las perspectivas para la decisión final.
3. Acordar una distribución de tareas donde se tomen en cuenta intereses y también habilidades y conocimientos, para poder trabajar las tareas de mejor manera.
4. Acordar un día límite con hora límite para la entrega de las tareas terminadas.

# **HABILIDADES DE AUTOCORRECCIÓN**

En nuestro equipo creemos que es mas que importante darse cuenta de los posibles problemas o errores que podemos ocasionar o hemos ocasionado a lo largo de los proyectos transcurridos.

Es vital para un alto desempeño del equipo tomar acción ante estas situaciones buscando y aceptando soluciones a estos problemas generados a lo largo del trabajo, auto gestionándonos y preguntándonos si de verdad es correcto o no nuestro pensar.

Algunas maneras en las que hemos aplicado dichas funciones son en pequeñas video llamadas o reuniones donde se cuestiona si de verdad es lo mejor para el proyecto o la situación, es ahí donde el miembro del equipo analiza de manera autocritica su pensar y valoramos si vale la pena seguir con dicha idea.

# **COMUNICACIÓN DIVERSA Y RELACIONES EFECTIVAS**

Mantenemos una comunicación activa y efectiva dentro del equipo, uno de estos métodos utilizados es.

**Flexible**: Combina aspectos que permiten una comunicación oportuna entre lo formal e informal.

Decidimos ser flexible durante la comunicación entre los miembros del equipo llevando tanto conversaciones y reuniones formales como informales de esta manera en el momento de tomar decisiones importantes y de gran impacto para los proyectos podemos hablarlo claro y estructuradamente y de ser necesario llevar los temas de conversación a un punto mas relajado y flexible donde todos podamos comprender con lenguaje coloquial cada tema a desarrollar.

Contamos con dos diversas maneras de comunicarnos dentro del equipo, de manera verbal y no verbal, verbal cuando se necesitan expresar ideas o situaciones y no verbal haciendo referencia a señas gestos o movimientos que apoyen la idea principal y nos permitan ser mas comprensibles para nuestros colaboradores.

# **TRABAJO Y CONFIANZA**

En el desarrollo del trabajo al tener tanto tiempo trabajando juntos y tantos proyectos realizados conocemos muy bien nuestros roles dentro de los mismos. Cuando iniciamos un proyecto nuevo planeamos los roles ya que debido a la experiencia y según las fortalezas de cada uno sabemos quien puede venir mejor como líder en ciertos proyectos y en base a eso nos acomodamos el resto de integrantes.

Eso implica tener mucha confianza en el equipo ya que cada uno de los integrantes debe ser consciente de las obligaciones que le corresponden y el líder ser consciente de que debe dirigirnos para lograr los objetivos del proyecto. En cuanto a esto no hemos tenido problemas ya que como lo hemos explicado al tener tanto tiempo siendo amigos confiamos plenamente en los otros.

# **REFLEXION**

Reflexionando sobre nuestro equipo considero que somos muy equilibrados, cada uno tiene algo que aportar y al ser amigos considero que la unión y la confianza nos dejan pulir nuestras habilidades y trabajar como un equipo de alto rendimiento, siendo conscientes de nuestras fortalezas y nuestra conciencia como equipo nos deja desarrollar estrategias para conseguir los objetivos de cualquier proyecto que se nos ha asignado.

Y esto se ha demostrado a través de los años que llevamos trabajando juntos, ya que en todos los proyectos logramos destacar como equipo y somos de los mejores a nivel grupo, por ello estoy orgulloso de mi equipo y feliz de formar parte fundamental del mismo.