

# Formación Sociocultural I

Capítulo V. Aprendizaje y trabajo en equipo

---

---

---

---

---

---

---

---

## Objetivo

Identificar y aplicar el método y disciplina de trabajo y aprendizaje, orientado al rendimiento sinérgico y autodirigido.

Identificar la importancia de colaborar en equipo y comparar el rendimiento obtenido mediante éste método, con otras formas de trabajo.

Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Entender una nueva tarea

El trabajo eficaz en equipo se considera como uno de los valores fundamentales de las organizaciones que producen buenos resultados.

De esta manera es fácil entender por qué las empresas tienden a provocar que sus empleados trabajen en equipo.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Solicitar ayuda



Solicitar ayuda no es tarea fácil, generalmente los empleados cuidan "apariencias" y no desean que "alguien" se pueda enterar de su falta de habilidad o de desconocimiento para realizar una actividad o tarea encomendada. Todo esto sin considerar el impacto en el servicio otorgado al cliente.

Así también los empresarios realizan acciones que le permitan medir el grado de impacto que tiene el desempeño del equipo de trabajo.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Expresa su punto de vista



Expresar sus opiniones no tiene nada de malo, al contrario, hacerlo enriquece y por tanto, los resultados del equipo y de la institución son mejores.

Recuerde, cuando un grupo no tiene metas claras como colectivo y cuando el liderazgo del mismo se da por la posición jerárquica que ocupan las personas al exterior del grupo, realmente no se ha conformado un equipo.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Definición

Es una entidad social altamente organizada y orientada hacia la consecución de una tarea.

La compone un número reducido de personas que intercambian roles y funciones con flexibilidad, de acuerdo con normas preestablecidas y que disponen de habilidades para manejar su proceso socio afectivo en un clima de respeto y confianza.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

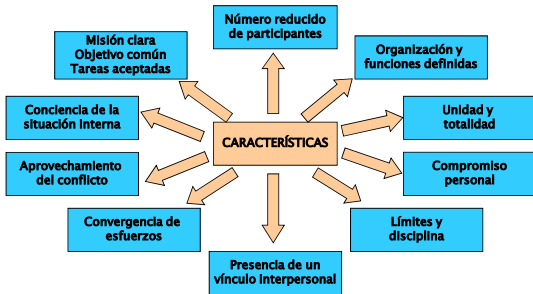
---

---

---

---

# Características



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Misión clara, objetivo común y tareas aceptadas

El compromiso hacia el logro de los objetivos permite que los directivos y supervisores puedan manejar en forma más adecuada las ansiedades, los temores y las presiones emocionales que generalmente inciden en quienes ocupan niveles jerárquicos.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Número reducido de participantes

El equipo debe estar constituido por un pequeño número de participantes. De no ser así se corre el riesgo de que su estructura se haga muy compleja y por tanto, dificulte la consecución de los objetivos.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Organización y funciones definidas

La organización del equipo es variable según el contexto de sus objetivos y el tipo de tarea por desarrollar, las cuales determinan:

- ▶ La distribución del trabajo a través de funciones.
- ▶ El manejo de la información para la toma de decisiones.
- ▶ El ejercicio de la autoridad con un liderazgo situacional.
- ▶ El soporte administrativo a través de procedimientos flexibles.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---



---



---



---



---



---



---



---

## Unicidad y totalidad

En el equipo de trabajo, como todos los grupos humanos, constituye una entidad con personalidad distinta a la de cada uno de los miembros que la integran.



El equipo no resulta sólo de la suma (n) de los individuos, sino que es el conjunto (n+1) lo que le otorga la característica de totalidad.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---



---



---



---



---



---



---



---

## Compromiso personal



Generar en los integrantes del equipo un compromiso personal entendido como la disposición física y emocional del individuo para crear y mantener el espíritu de equipo.

Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---



---



---



---



---



---



---



---

## Límites y disciplina



Un equipo de trabajo requiere de atención y tiempo de sus miembros. El cuidado de las actividades y de la interacción personal implica un sacrificio, pues cada individuo tiene que renunciar, en función de su trabajo con los demás, a una parte de su autonomía y algunos intereses personales.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Presencia de un vínculo interpersonal

El equipo implica un conjunto de vínculos vivos cuyas relaciones interpersonales juegan un papel fundamental, ya que las personas se encuentran ligadas por una conciencia muy clara de pertenencia y por cierta cultura común, los vínculos interpersonales son producto de la combinación de relaciones formales en un clima de respeto y confianza.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Convergencia de esfuerzos



En el equipo, la acción es diversa pero complementaria, lo que permite que dicha acción resulte mejor. Lo importante en el equipo es la convergencia de esfuerzos y trabajos personales para la realización de una tarea única.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Aprovechamiento del conflicto

En la negociación se acepta, en principio, el desacuerdo, "se analizan las razones cuidadosamente y el grupo busca resolver el desacuerdo más que dominar al disidente".

Las actitudes, los comportamientos y las relaciones no se congelarán si los miembros son capaces de confrontar sus conflictos en forma positiva.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Conciencia de la situación interna

En un clima de confianza y solidaridad, los participantes sienten libertad para revisar los resultados de la tarea, la funcionalidad de los procedimientos y la calidad del proceso socio afectivo.

Estos factores contribuyen a la formación en el equipo de una conciencia de su situación interna y que refleja su nivel de madurez.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Participe en reuniones de equipo

La reunión es un instrumento básico de identificación grupal, bien planificadas y conducidas son germen de motivación, creatividad e ilusión por el trabajo.

Por lo tanto, se debe evitar la monopolización de los integrantes; cree un clima que favorezca un intercambio abierto y franco de puntos de vista.

No olvide que son cuestiones de trabajo y no personales.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Participe en reuniones de equipo

**Uso inadecuado de reuniones:** Por que "toca"  
**Planificar las reuniones:** ¿Qué se pretende?  
**Orden del día:** Consensuada por los elementos más importantes del grupo y que toque temas de urgencia.  
**Contenido:** Objetivos e incentivos, rutinas y cambios organizativos, informaciones generales, reglas, normas, otros.  
**No lo haga:** No trate puntos como: conflictos personales, consensos técnicos, medidas disciplinarias, otros que sobrepasen la capacidad del equipo.

Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Manteniendo informado al jefe

El equipo de trabajo deberá mantener comunicación estrecha con los directivos, de tal forma que se involucren y conozcan siempre las actividades que el equipo realiza así como los avances que se tienen en las actividades asignadas con anterioridad.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Papeles y responsabilidades

Para que un equipo funcione eficazmente, cada integrante debe ser consiente de sus habilidades, comprender lo que se espera de él y conocer su rol y el de los demás. Es fundamental que quien arma el equipo conozca estas habilidades.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Papeles y responsabilidades

Los roles implican responsabilidades, que serán utilizadas para evaluar el rendimiento de los miembros del equipo.

El líder del equipo debe supervisar que cada uno sepa y cumpla su puesto.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Resolviendo problemas del equipo



Los equipos bien manejados tratan el conflicto de manera abierta y democráticamente, de modo de ser resuelto por todos los miembros.

Si se ocultan problemas o se los ignora una vez expuestos, se crean resentimientos, que percuden la persistencia y éxito del equipo, ya que los problemas no resueltos reducen las posibilidades de triunfo.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

## Proactividad

Significa que, como seres humanos, somos responsables de nuestras propias vidas. Nuestra conducta es una función de nuestras decisiones, no de nuestras condiciones.

**Tenemos la iniciativa y la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.**



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---



## Personas reactivas vs proactivas

### Reactivas

- ▶ Son afectadas por su ambiente físico.
- ▶ Si el tiempo es bueno se sienten bien, si no afecta sus actitudes y comportamiento.
- ▶ Son afectadas por el clima social.
- ▶ Construyen sus vidas emocionales entorno a la conducta de los otros.



### Proactivas

- ▶ Llevan consigo su propio clima.
- ▶ Su fuerza impulsiva reside en sus valores.
- ▶ También son afectados por el clima social, pero su respuesta se basa en valores.
- ▶ Soy lo que soy como consecuencia de mis elecciones de ayer.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Las diferencias en los equipos de trabajo

Valorar las diferencias entre las personas constituye un fuerte reto dentro de las actividades del equipo de trabajo. La mayoría de innovaciones, soluciones y avances se basan en las diferencias humanas para encontrar perspectivas diferentes y por lo tanto que pueden ser innovadoras.

Está claro que existen también diferencias de cierto tipo que si no se controlan pueden perjudicar al equipo.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

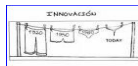
---

---

---

## Ventajas de los equipos

- ▶ Potencian las realizaciones de la organización.
- ▶ Generan innovación.
- ▶ Nuevas ideas y resultados rápidos ante los cambios y competencia.
- ▶ Desarrolla la comunicación.



Lic. Edgar F. Lanestosa Solórzano

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---