



TRABAJO EN EQUIPO

Lic. Karina Copa

GRUPO

Se refiere a un conjunto de personas o cosas situadas en un mismo lugar o con características comunes.

EQUIPO

Es un grupo de personas organizadas para un fin o servicio determinado. Gracias al conocimiento y la experiencia de cada miembro es que se puede lograr mejoras.

Razones importantes para conformar un equipo

1. Mejorar el proceso.
2. Satisfacer las necesidades de los clientes.
3. Dar oportunidad de analizar y mejorar procesos a los miembros del equipo.



Tipos de equipos

1. **FUNCIONALES:** Están compuestos por individuos que proceden del mismo departamento, los miembros normalmente se conocen.
2. **TRANSFUNCIONALES:** Están compuestos por individuos procedentes de diferentes departamentos. Los miembros normalmente no se conocen a profundidad.
3. **TEMA UNICO ORIENTADO:** Se dedican a estudiar un determinado tema. Una vez que la mejora es aprobada sus miembros dejan de reunirse regularmente.

Funcionamiento adecuado de los equipos

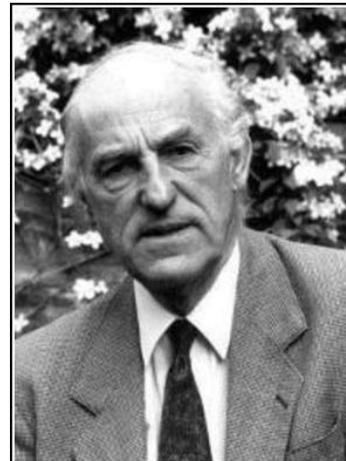
1. Construye **confianza**.
2. Establece **objetivos** comunes.
3. Crea un sentido de **pertenencia**.
4. Involucra a **tu gente** en las decisiones.
5. Haz que haya **un entendimiento** entre las partes.
6. Motiva la responsabilidad y el **compromiso** mutuo.
7. Impulsa la **comunicación**.
8. Aprovecha la **diversidad**.
9. Celebra los **éxitos** grupales.
10. Sé un **líder**.



Roles en el Equipo (Meredith Belbin)

En el año **1981**, Meredith Belbin expuso su Teoría de Roles de Equipo en el libro, Equipos directivos: el por qué de su éxito o fracaso. Un tiempo después, el libro fue considerado como uno de los mejores cincuenta libros de gestión.

Según dicha teoría, dentro de un equipo se identifican **9 roles**, cada uno de los cuales exhibe una serie de puntos fuertes y de limitaciones.



Do you want a collection of brilliant
minds or a brilliant collection of
minds?

— Meredith Belbin —

AZ QUOTES

LOS 9 ROLES DE EQUIPO



“Simplemente juntar a varias personas y esperar que trabajen como un equipo no es suficiente.”

Roles en el Equipo (Meredith Belbin)

“Un equipo no es un conjunto de personas adscritas a determinados puestos de trabajo, sino una congregación de personas donde cada uno de ellos **desempeña un rol** que es comprendido por el resto de miembros. Los miembros de un equipo negocian entre sí el reparto de roles y desempeñan de manera más eficaz aquellos que les son más naturales.”

www.belbin.es

f: @RolesBelbin

Importancia del Trabajo en Equipo

La importancia del trabajo en equipo surge por el hecho de que se considera que mientras **más personas se aboquen de manera comprometida** en la realización de una actividad, mejores y más efectivos serán los resultados.



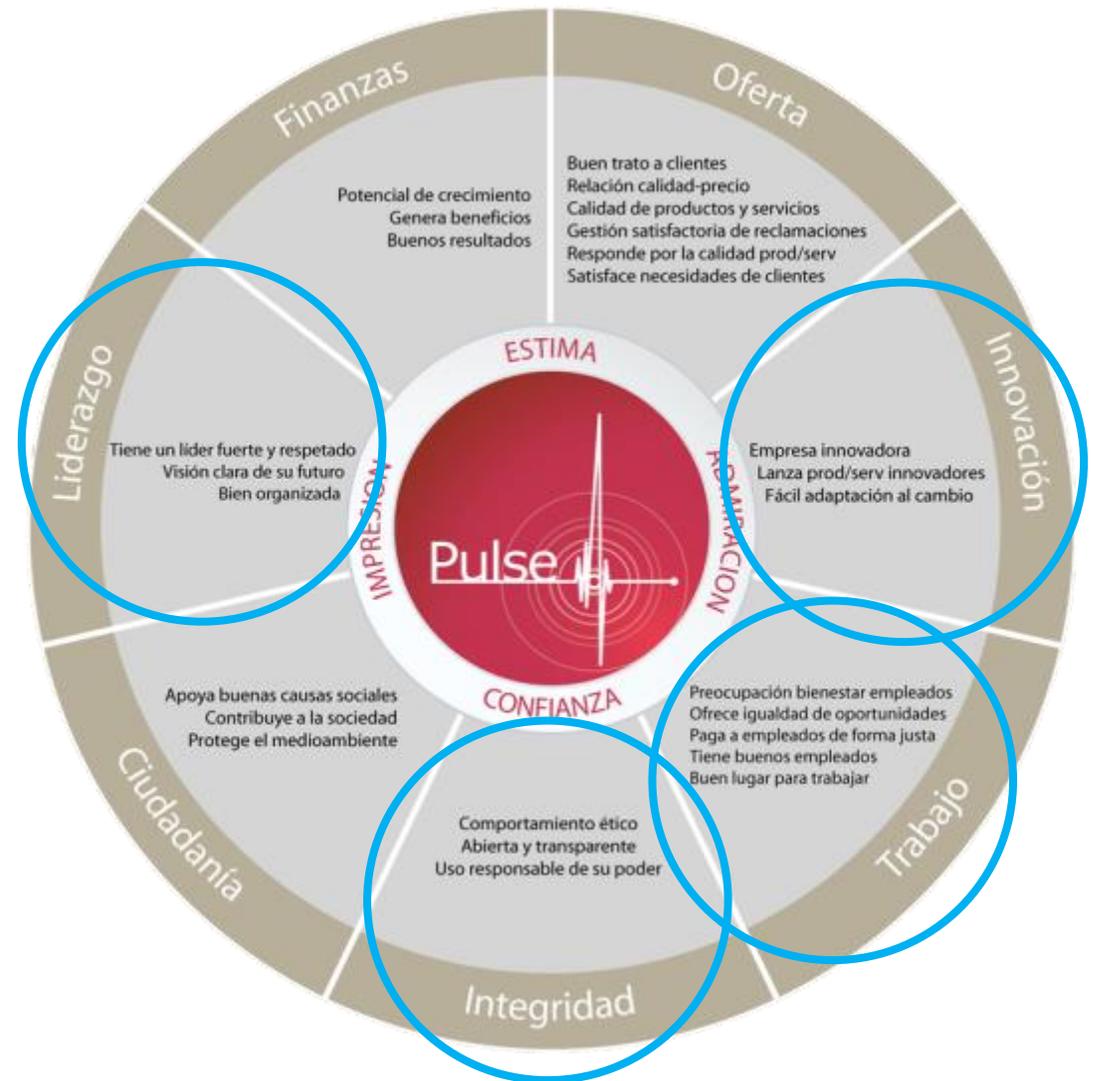
Importancia del Trabajo en Equipo



Importancia Comercial

Rep Track Pulse

RepTrak® es el estándar de oro para la medición de la reputación, se realiza clasificaciones anuales que se basan en el "pulso" de cada compañía. Los resultados se desglosan en siete dimensiones.



La eficacia de los equipos de trabajo

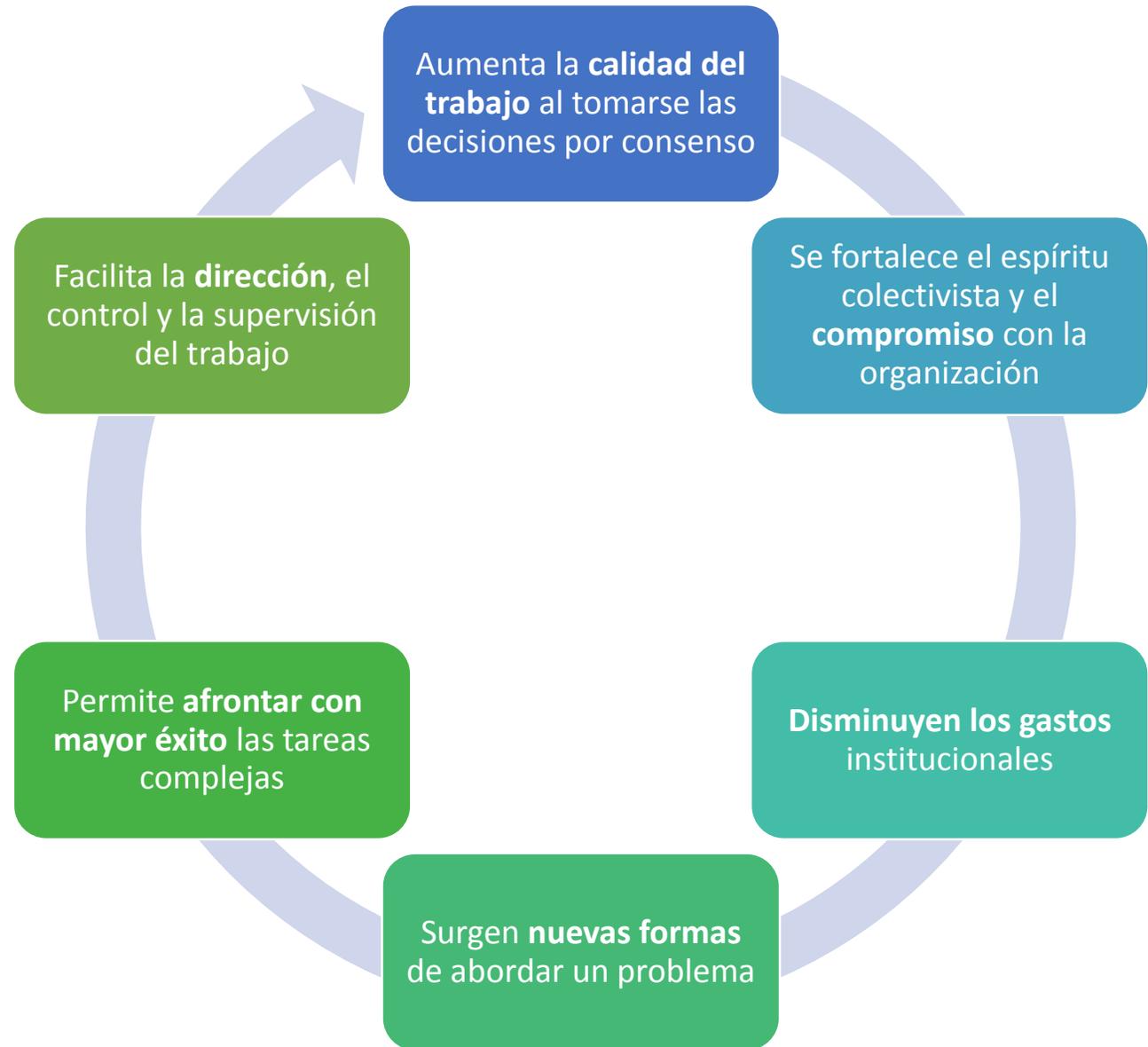
Para que un grupo de personas sea considerado un equipo es preciso que se tenga un objetivo común. Y que se pretenda el alcance de las metas **cooperando y ayudándose mutuamente.**

No hay equipo sin meta compartida.

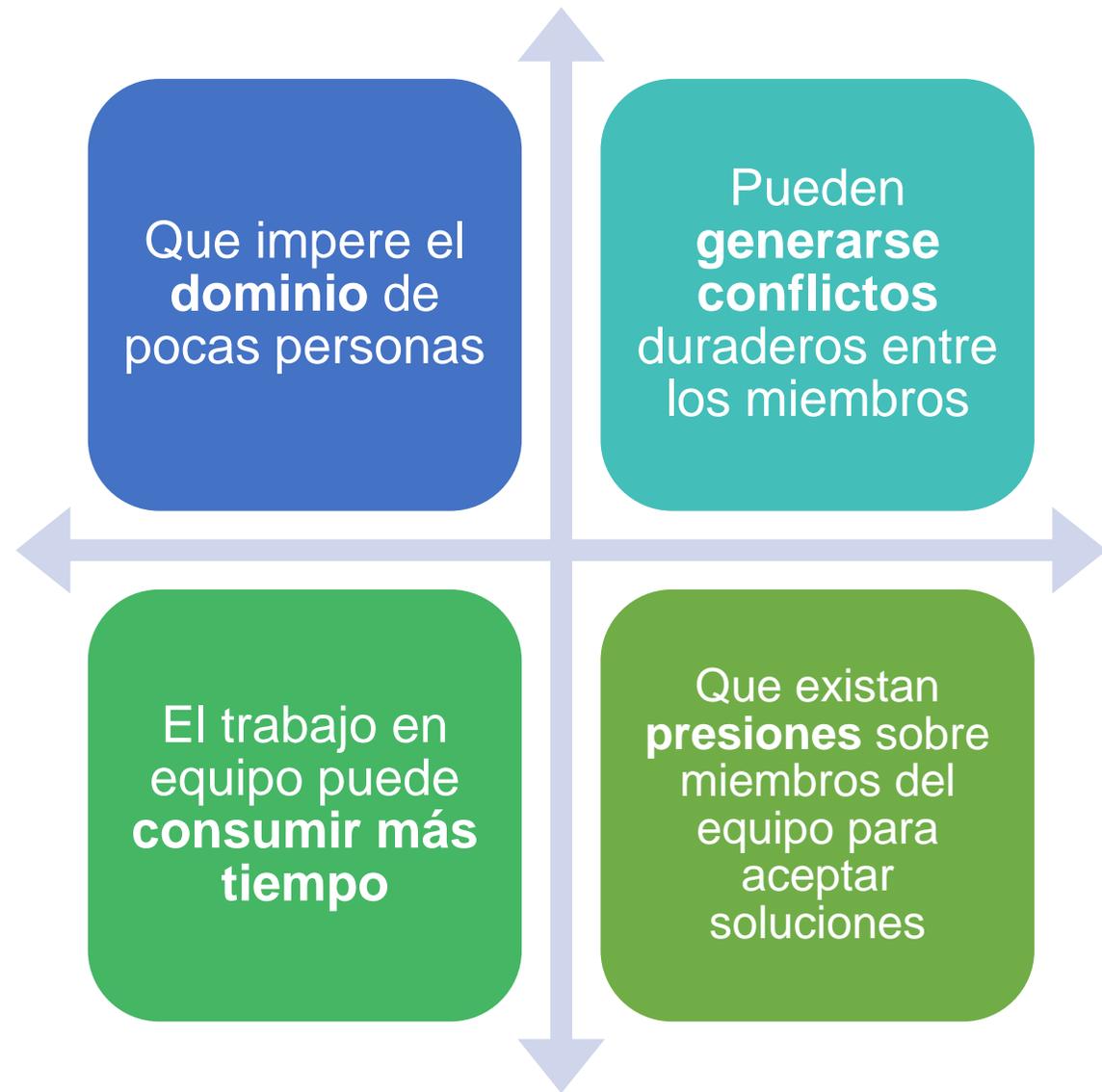


FACTORES QUE FAVORECEN	FACTORES QUE NO FAVORECEN
Contar con objetivos comunes	Contar con objetivos incompatibles
Contar con una organización claramente definida en la que se aclare: <ul style="list-style-type: none"> • Que se va a hacer (metas) • Como se va hacer (procedimientos) • Quien lo va a hacer (funciones) 	Ausencia de roles , funciones. Procedimientos, metas.
Contar con roles y tareas aceptadas	Falta de aceptación e incumplimiento de roles y tareas.
Mantener una comunicación clara y fluida	Mantener una comunicación disfuncional
Establecer un sistema de colaboración en donde se premie lo correcto y se señale lo incorrecto	Establecer un sistema de competencia
Contar con normas claramente definidas.	Carecer de normas
Coordinar y mantener buenas relaciones interpersonales	Mantener relaciones interpersonales adecuadas y una agrupamiento inadecuado de personas
Colaborar espontáneamente y ofrecer ayuda mutua.	Carecer de colaboración
Mantener afinidad e identificación con el grupo	No compartir las mismas creencias , actitudes del grupo
Contar con conciencia de grupo	Carecer de conciencia de grupo.

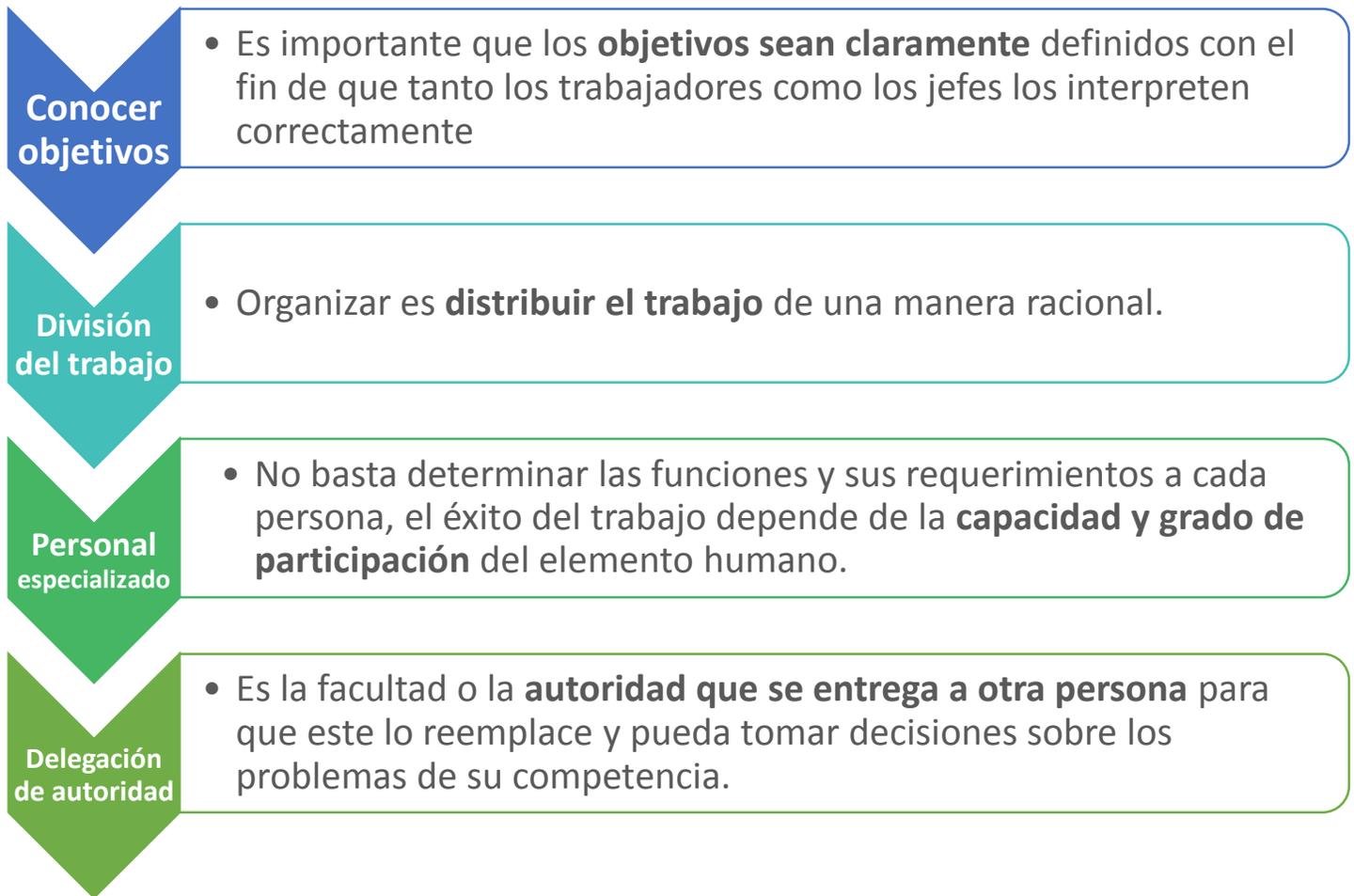
Ventajas de Trabajo en equipo



Inconvenientes del Trabajo en equipo



Organización para el trabajo en Equipo



Participación en el Equipo de Trabajo

Es importante establecer mecanismos para fomentar la participación y la motivación de las personas implicadas. La participación está muy relacionada con la motivación.



Q&A con Mark Zuckerberg

 **Mark Zuckerberg**  was live.
Yesterday at 2:35pm · 

First ever Live Q&A on Facebook! Leave questions and comments below.



 **Mark Zuckerberg**  comenzó una sesión de preguntas y respuestas.
30 de junio de 2015 · 

Durante la próxima hora estaré respondiendo sus preguntas aquí en facebook.

Nuestro Ayuntamiento q & como son un importante paso para mí escuchar lo que nuestra comunidad está pensando.

Comenta a continuación con su pregunta y trataré de responder a tantos como pueda en la próxima hora.

 · [Ver original](#) · [Calificar esta traducción](#)



 Me gusta  Comentar  Compartir

   249.695

[Comentarios destacados](#) 

Management

Gestión en todas las actividades empresariales y organizaciones humanas. En su calidad de conductor de los esfuerzos organizacionales, siempre ha respondido a la mejora de la relación entre la organización y su entorno, orientándose, de manera pertinente, a la meta de resolver la contradicción existente entre una situación externa y la capacidad de adaptarse a ella, y eventualmente la capacidad de cambiarla en aras de un crecimiento gradual y continuo.

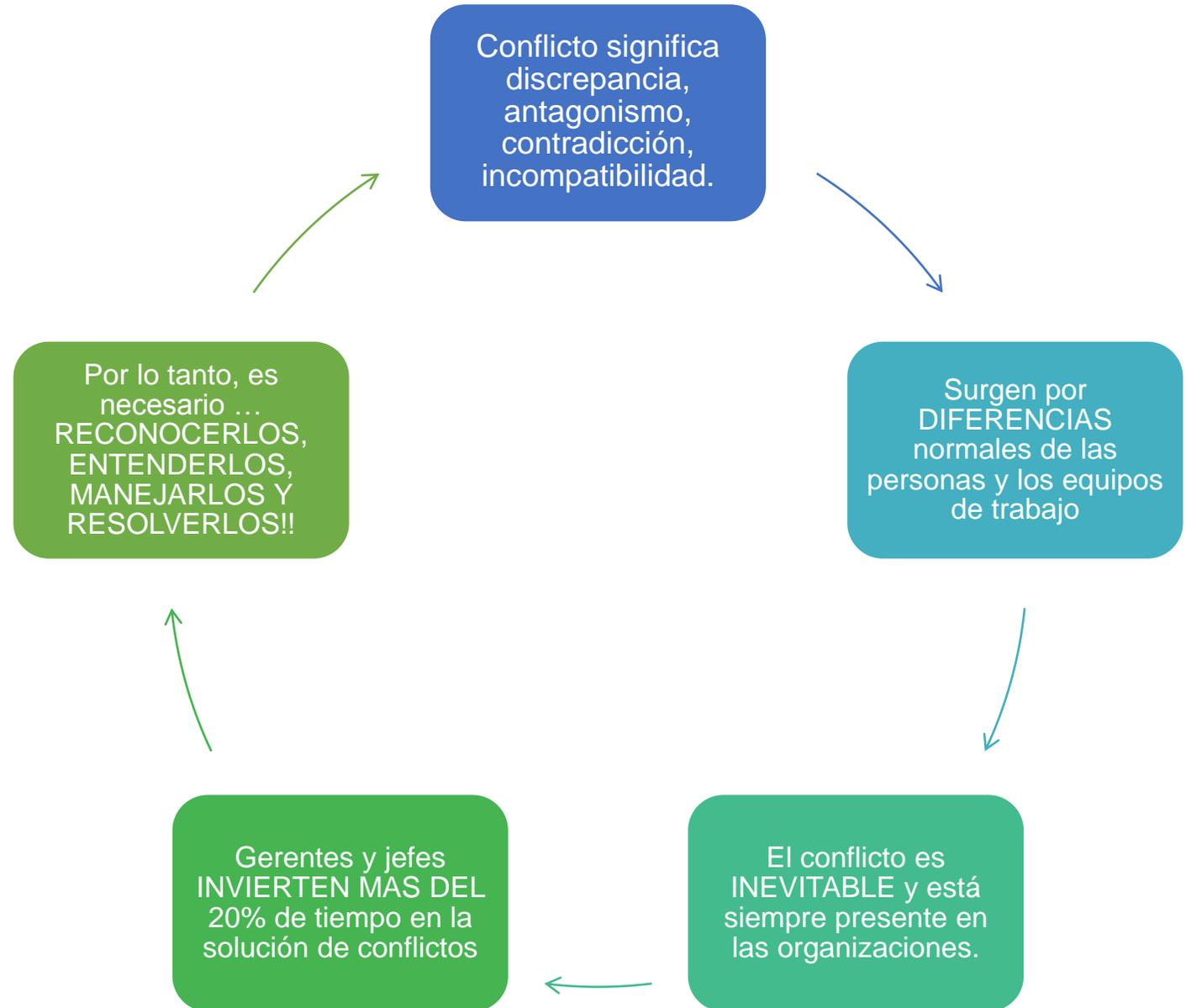


Estrategias para un buen Clima Laboral



El Conflicto

Conceptos Generales



El Conflicto

Es importante aceptar el conflicto como un **proceso natural de crecimiento** que influye en la cultura de la empresa y así verlo de forma positiva. Puede ayudar a la organización a aprender de sus errores e identificar las oportunidades de mejora. La innovación puede ser inspirada a partir de **soluciones creativas** a los conflictos internos o externos.



Conflicto y rendimiento

El conflicto puede producir efectos negativos o positivos sobre el rendimiento de la organización, según sea el tipo de conflicto y la forma en que se maneje. La falta de tensión puede llevar al conformismo, la pasividad y el estancamiento. **El conflicto es motor de cambio, de crecimiento y de creatividad.**



Tipos de Conflicto

Conflicto funcional

- Es una confrontación entre equipos que resulta positiva para el rendimiento de la organización. De allí que podamos considerar al conflicto como "tensión creativa"

Conflicto disfuncional

- Es cualquier confrontación o interacción entre grupos que perjudica a la organización o impide que ésta alcance sus objetivos. La dirección debe tratar de eliminar conflictos de este tipo.

Reacciones ante el Conflicto

Emocional



HUIR



LUCHAR



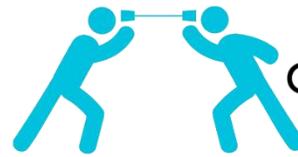
RENDIRSE



ELUDIR
LA CULPA



ACUERDO



CONSENSO

Racional

Causas de los Conflictos

Las diferencias de percepción

Las diferentes orientaciones o enfoques

Las Actitudes

Aptitud es el “talento” y la actitud es el “temperamento”

El Estatus

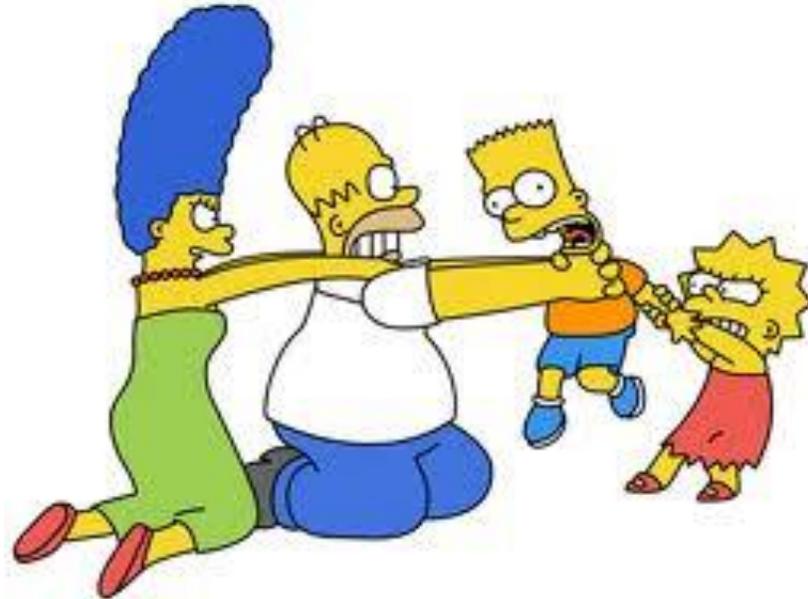
1. Conflictos basados en intereses

Que pueden ser sobre: la competencia actual o percibida por diferentes personas o grupos; intereses opuestos sobre el contenido o procedimientos de trabajo, la forma en que se evalúa el trabajo y las personas.



2. Conflictos estructurales

Por la percepción de autoridad y poder desiguales; distribución no “justa” de recursos; factores ambientales que dificultan la cooperación.



3. Conflictos de valores

Por diferentes criterios para evaluar ideas y decisiones; diferentes percepciones sobre las mismas cosas; metas y valores específicos diferenciados.



4. Conflictos de relaciones

Por comunicaciones pobres; comportamientos negativos reiterados entre las partes; fuertes emociones; estereotipos e incomprensiones.



5. Conflictos de información

Por ausencia o limitaciones de información; diferentes criterios sobre lo que es más relevante; diferencias en los procedimientos de valoración, de las decisiones y de las situaciones.



Alternativas de Solución



Toma de decisiones

En el modelo de administración tradicional, posiblemente más tendenciosa hacia lo autocrático, el **jefe es quien toma las decisiones** siempre.



Lo ideal: Toma de decisiones

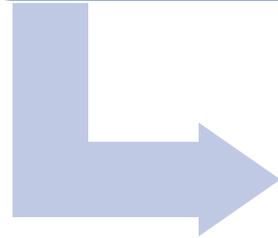
La única forma de hacer que una persona realmente se comprometa con un proyecto, con un objetivo, con una acción, es que él sienta que **se trata de una decisión que él mismo tomó**. Cuando yo llego a una conclusión, cuando yo siento que tuve la oportunidad de analizar opciones, yo me comprometo “con mi propia decisión”. Entonces es más fácil llevar a la implementación del proyecto o idea



Niveles de toma de decisiones

**AUTOCRÁTICO
O
INDIVIDUAL**

- El jefe es quien toma la decisión en forma inconsulta



CONSULTIVO

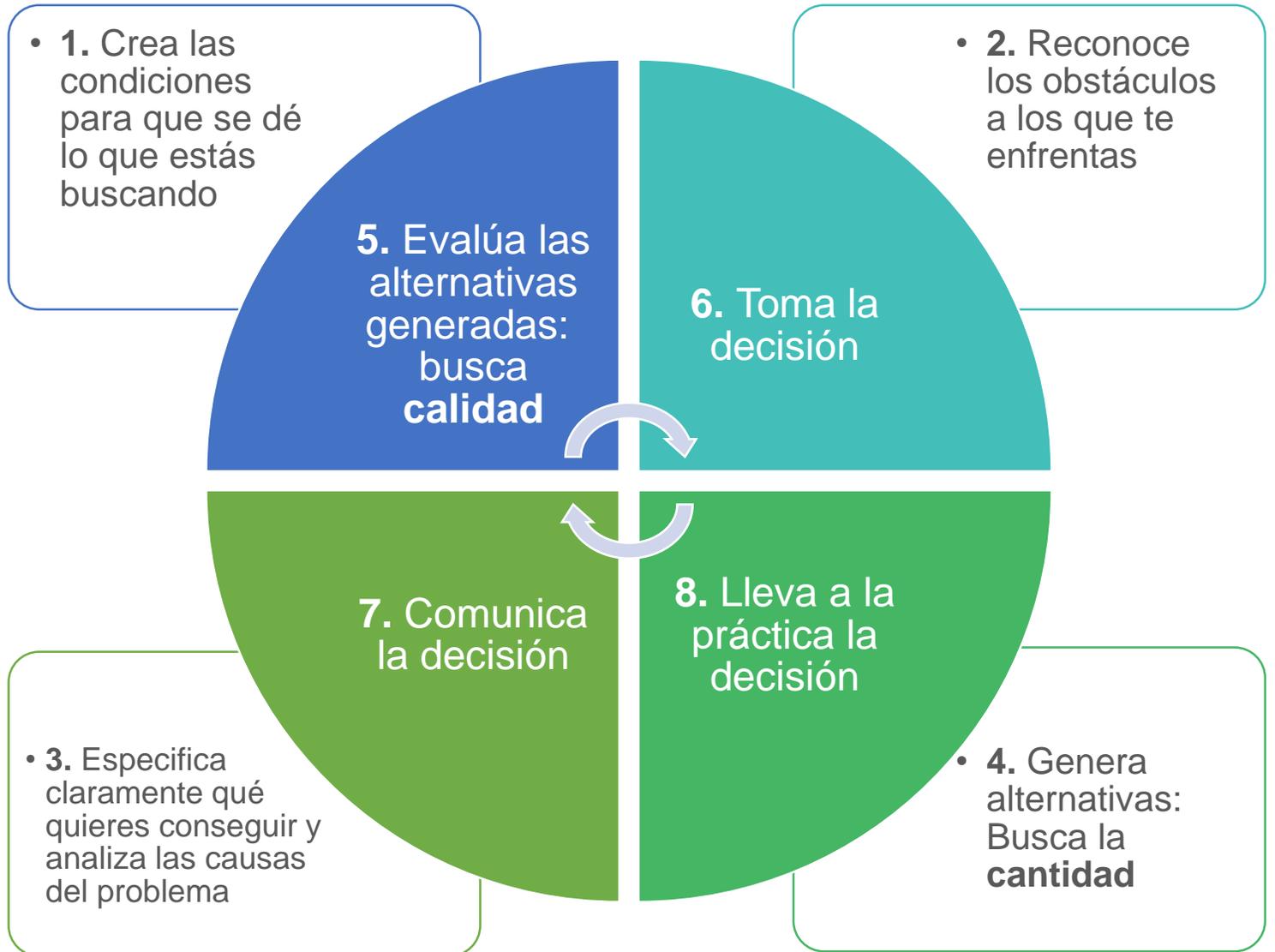
- El jefe pide criterios y luego toma la decisión basado en su propio criterio pero considerando el de los demás



**DECISIÓN
GRUPAL**

- Democrático, cuando el jefe pone al grupo a decidir (casi a votar) y se hace lo que el grupo decida

Etapas de la Toma de decisiones



Conceptos básicos

La pirámide de MASLOW



Cultura Organizacional

El conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo. A un nivel visible la cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, etc. De esta manera se moldean los esquemas mentales de la empresa y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores.



La programación mental colectiva que distingue a los miembros de una organización de los de otra

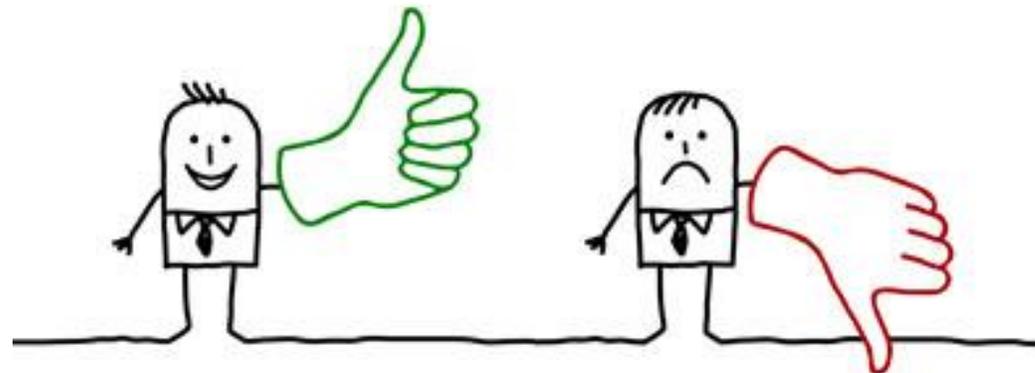
Imagen Corporativa

Relacionada con la comunicación de la organización con sus stakeholders. Por esto, conseguir una imagen positiva es posible a través de la publicidad.



Reputación Corporativa

Es el conjunto de valoraciones que tienen los stakeholders internos (trabajadores, directivos, propietarios) y externos (proveedores, partners, clientes, inversores) realizan sobre la entidad. Las valoraciones responden a percepciones de comportamiento, toma de decisiones, actividad (pasada, presente y futura) y la comunicación.



Endomarketing

El endomarketing aplica las estrategias del marketing a los recursos humanos para obtener empleados comprometidos con los valores y objetivos de la empresa. Para Alicia de Trejo, Directora de Talento Humano de Corporación Maresa, debe existir alineación entre las estrategias y las acciones tomadas. “Nosotros generamos compromiso en los colaboradores por dos vías, la primera es a través del liderazgo, donde los gerentes se preocupan por los empleados haciéndolos sentir valorados, y la segunda es a través del entendimiento que hacemos de nuestro personal”.

Fuente: [La República](#)



Muchas Gracias

Lic. Karina Copa
Comunicadora Social, Esp. Relaciones Públicas. Esp.
Marketing y Publicidad Digital.

www.karinacopa.com

Telef. 959262447

E-mail. karina.copa85@gmail.com