


DIFERENCIAS ENTRE GRUPO Y EQUIPO

- El equipo de trabajo responde en su conjunto del trabajo realizado mientras que en el grupo de trabajo cada persona responde individualmente.
- En el grupo de trabajo sus miembros tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios).
- En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto (sí son complementarios).
- En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar, mientras que en el equipo es necesario la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión, dedicación, etc.).

Aspectos que favorecen el trabajo en EQUIPO

- Buen ambiente llevarse bien.
- respeto a las diferencias. Saber salvarlas.
- Buena comunicación. Diálogo.
- Actividades lúdicas en común.



- 
- Actividades lúdicas en común.
 - Intercambio de experiencias.
 - formación en grupo.
 - No trabajar siempre las mismas personas en los grupos de trabajo.
 - sinceridad

ASPECTOS QUE **DIFICULTAN** EN EL TRABAJO EN EQUIPO.

- mala relación entre sus miembros
- trabajo individualizado sin contar con nadie.
- falta de entendimiento, comunicación e información entre los integrantes del grupo.

- reparto injusto de tareas
- ausencia de un objetivo común.
- Falta de motivación, o que no haya una estimulación correcta



- falta de capacidad creativa e innovación.
- ausencia de satisfacción personal por el trabajo que se realiza.
- envidias entre los miembros.



ROLES DEL EQUIPO DE TRABAJO



Qué es un “rol de equipo”?

- *"Nuestra particular tendencia a comportarnos, contribuir y relacionarnos socialmente."*



Existen diferentes tipos de personalidades que se manifiestan también en el trabajo en equipo:

- Agresivas
- Pacíficas
- Alegres
- Autoritarias
- Tímidas
- Carismáticas
- Tacañas
- Intolerantes
- Egoístas
- Amorosas



Hay 8 roles básicos dentro de un equipo:

- ✓ **Coordinador**
- ✓ **Realizador**
- ✓ **Impulsor**
- ✓ **Investigador**
- ✓ **Creador**
- ✓ **Comunicador**
- ✓ **Evaluador**
- ✓ **Rematador**



Debe existir un equilibrio relativo entre los diferentes roles.

- ✓ La ausencia del **creador** o del **investigador**:
consenso más rápido pero menor riqueza de ideas.
- ✓ La ausencia de **impulsores**: se cae en la rutina o en la inercia
- ✓ La ausencia de **realizador** o **ejecutor**: hace más difícil la concreción y puesta en práctica de ideas.



LOS ROLES según las función que desempeñas

ROLES DE ACCIÓN:

- IMPULSOR
- REALIZADOR
- FINALIZADOR

ROLES SOCIALES:

- COORDINADOR-
- INVESTIGADOR DE RECURSOS
- COHESIONADOR

ROLES MENTALES:

- CEREBRO-
- MONITOR
- ESPECIALISTA



CEREBRO *Creativo, imaginativo, poco ortodoxo. Resuelve problemas difíciles.*

Ignora los incidentes. Demasiado absorto en sus pensamientos como para comunicarse eficazmente.

COORDINADOR *Maduro, seguro de sí mismo. Aclara las metas a alcanzar. Promueve la toma de decisiones.*

Delega bien. Se le puede percibir como manipulador. Se descarga de trabajo personal.

EVALUADOR *Serio, perspicaz y estratega. Percibe todas las opciones. Juzga con exactitud. Carece de iniciativa y de habilidad para inspirar a otros.*



EJECUTADOR *Disciplinado, leal, conservador y eficiente.
Transforma las ideas en acciones. Inflexible en cierta medida.
Lento en responder a nuevas posibilidades.*

FINALIZADOR *Esmerado, concienzudo, ansioso. Busca los
errores y las omisiones. Realiza las tareas en el plazo establecido.
Tiende a preocuparse excesivamente. Reacio a delegar.*

INVESTIGADOR *Extrovertido, entusiasta, comunicativo.
Busca nuevas oportunidades. Desarrolla contactos.
Demasiado optimista. Pierde el interés una vez que el
entusiasmo inicial ha desaparecido.*

IMPULSOR *Retador, dinámico, trabaja bien bajo presión.
Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos. Propenso a
provocar. Puede ofender los sentimientos de la gente.*

COHESIONADOR *Cooperador, apacible, perceptivo y
diplomático. Escucha e impide los enfrentamientos. Indeciso en
situaciones cruciales.*

ESPECIALISTA *Sólo le interesa una cosa a un tiempo.
Aporta cualidades y conocimientos específicos. Contribuye sólo
cuando se trata de un tema que conoce bien. Se explaya en
tecnicismos.*



OTRA CLASIFICACIÓN DE LOS ROLES

- **La persona positiva**: empuja hacia delante, busca el éxito del equipo y se involucra en el proyecto; contagia su entusiasmo al resto.

El jefe debe reconocerlo públicamente, buscando que sigan su ejemplo.

- **El crítico**: destructivo, todo le parece mal pero no aporta soluciones; los compañeros son unos inútiles, él que es perfecto. Deteriora el ambiente de trabajo.

Si sobrepasa cierto límite el jefe tendrá que llamarle la atención.

- **El discutidor**: no está de acuerdo con nada, siempre defiende otra tesis. Pesado pero sin ánimo destructivo. Inconformista permanente, aunque busca el bien del equipo sólo consigue sacar a la gente de quicio.

Hay que animarle a que piense en positivo, a que aporte soluciones prácticas.

➤ **El inoportuno:** Hace comentarios desafortunados en el momento menos adecuado. Pesado, pero no tiene ánimo destructivo.

Igual que al crítico, si sobrepasa cierto límite el jefe le tendrá que llamar la atención.

➤ **El hablador:** nunca callado, discute aunque no entienda del tema, dificulta y alarga las reuniones, interrumpe permanentemente, impide que la gente se centre en la tarea.


En las reuniones no se pueden tolerar sus interrupciones. Si hace falta se le llamará la atención

- **El listo**: Lo sabe todo, suele tener una preparación por encima de la media, aunque un conocimiento muy superficial y poco sólido. A veces sus aportaciones son oportunas, pero resultan cansadoras.
- : se escaquea siempre, se aprovecha del resto de los compañeros, pero lo hace de manera sutil y sus compañeros apenas se percatan. Su aportación es nula y termina deteriorando el ambiente de trabajo.
- **El rígido**: Esquemas mentales muy consolidados, resulta muy difícil moverle. Sin flexibilidad para aceptar o considerar otros planteos.
- **Una persona entregada al equipo que requiere paciencia y persuasión****El reservado**: le cuesta participar o no participa, a pesar de dominar la materia. Necesita un empujón, especialmente del jefe. Si rompe la barrera inicial será un gran activo.

Hay que animarle desde un principio a que participe en los debates.

- **El gracioso**: Sus aportaciones profesionales son muy discretas pero relaja el ambiente y crea una atmósfera más cálida, contribuyendo a una mayor cohesión del equipo. Puede llegar a ser molesto.


Hay que dejarle cierto margen, pero señalándole también unos límites.

- 
- **El reservado**: le cuesta participar o no participa, a pesar de dominar la materia. Necesita un empujón, especialmente del jefe. Si rompe la barrera inicial será un gran activo.

Hay que animarle desde un principio a que participe en los debates.

- **El gracioso**: Sus aportaciones profesionales son muy discretas pero relaja el ambiente y crea una atmósfera más cálida, contribuyendo a una mayor cohesión del equipo. Puede llegar a ser molesto.

Hay que dejarle cierto margen, pero señalándole también unos límites.

- 
- **El organizador.** Clave dentro del equipo, preocupado porque las cosas funcionen, que se avance, superar dificultades, y no perder el tiempo.

Contar con él, consultarle, realzar su papel (auténtico activo para el equipo).

- **El subempleado:** Tiene asignado cometidos muy por debajo de sus capacidades. Termina por aburrirse y perder interés.

Buscarle nuevas responsabilidades. Personas valiosas que no hay que dejar marchar.

- **El incompetente:** Lo opuesto del anterior; los cometidos superan sus capacidades. Por no reconocer sus limitaciones asume nuevas responsabilidades que no sabrá atender, y terminara generando ineficiencias.

Apoyarlo con otros compañeros y tener claro su techo de competencia

EN EL EQUIPO IDEAL SUS MIEMBROS LOGRAN

- Espíritu de equipo. Ser asertivo con los sentimientos ajenos.
- Colaboración
- Ser respetuosos con las diferentes personalidades
- Tener buen carácter **SENTIDO DEL HUMOR**
- Ser leales
- Asumir responsabilidades
- Trabajar
- No ser conformistas, **Intentar siempre superarse**

Diferencia entre equipo-grupo

- El trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.
- El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente.
- Cada miembro está especializado en una área determinada que afecta al proyecto.
- Cada miembro del equipo es responsable de un cometido y sólo si todos ellos cumplen su función será posible sacar el proyecto adelante.
- El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales



El trabajo en equipo se basa en las "5 c":

- **Complementariedad:** cada miembro domina una parcela determinada del proyecto. Todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.
- **Coordinación:** el grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.
- **Comunicación:** el trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales. El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.
- **Confianza:** cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.
- **Compromiso:** cada miembro se compromete a aportar lo mejor de si mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

- Un equipo de trabajo tiene metas y fines compartidos
- En un equipo de trabajo pueden existir distintas funciones que se deben repartir según las capacidades e intereses de los diferentes miembros.
- El trabajo en el Equipo es interdependiente del trabajo de los demás. La tarea no se finaliza hasta que termina la tarea de todos.

Directores, ¿líderes?

Algunas características del líder.

- Hace participar a la mayor parte de los miembros.
- Da signos evidentes de escuchar activamente
- Raramente interrumpe



- Sentido del humor (uso apropiado)
- No juzga-describe
- Utiliza el refuerzo
- Marca límites claros cuando es necesario.
- Lenguaje no verbal adecuado y reforzante



Manejo de conflictos

Tener una actitud adecuada ante el conflicto

- Percibir la situación como algo que hay que resolver
- Suprimir la crítica de las ideas aportadas
- Favorecer la cantidad sobre la calidad de las ideas.
- Seleccionar la calidad de la cantidad de las ideas



Definición de objetivos

- Cada miembro del grupo expone de forma operativa los objetivos.
- Se prevén los efectos a corto y largo plazo
- Selección de uno o varios objetivos

