



EL TRABAJO EN
EQUIPO
*Equipos de Alto
Rendimiento*

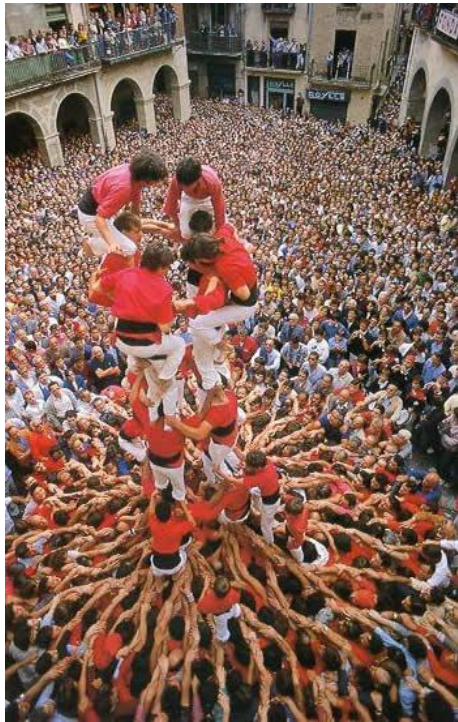
Comprender,
Comprenderse y Hacerse
Comprender

Sitges, 3 Junio 2011

Olga Figuerola

OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- Compartir conceptos teóricos básicos sobre los equipos
- Entender el funcionamiento de los equipos y conocer algunas herramientas para mejorarlo



WIKIPEDIA



WOMEN'S FINAL FOUR

TRABAJO EN GRUPO (1)

ALGUNOS CONCEPTOS TEÓRICOS

1. Fases en el desarrollo de los equipos
2. Normas y roles
3. Conductas que facilitan el rendimiento de los equipos
4. Comunicación

FASES EN EL DESARROLLO DE LOS EQUIPOS

- Formación (forming)
- Conflicto (storming)
- Normalización (norming)
- Rendimiento (performing)

NORMAS

- Estándares de conducta que regulan la interacción entre los miembros del grupo. “Conductas aceptables”.
- Tipos de normas:
 - Explícitas (formales)
 - Implícitas (informales)
- **Funciones** de las normas grupales: facilitan la consecución del objetivo del grupo, ayudan a mantenerse como grupo, crean un marco de referencia compartido.

ROLES

- Función que alguien o algo cumple, «papel».
- Rol social: serie de **patrones esperados de conducta** atribuidos a quien ocupa una posición dada en una unidad (social, laboral, familiar, etc.), es decir, el papel desempeñado por una persona en un entorno determinado.

TRABAJO EN GRUPOS

- Enumeren 3 «buenas prácticas» del trabajo en equipo (aquellos elementos o conductas que facilitan el trabajo en equipo)
- Enumeren 3 «prácticas» que limitan o perjudican el buen trabajo en equipo

CONDUCTAS QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO DEL EQUIPO (1)

- PRODUCCIÓN: Esfuerzos para conseguir los objetivos del grupo (**tarea**)
- FACILITACIÓN: Esfuerzos para mejorar el proceso de trabajo en equipo (**método**)
- REGULACIÓN: Esfuerzos para mantener unido el equipo (**proceso**)
- BLOQUEO: Comportamientos que inhiben el progreso del grupo

CONDUCTAS QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO DEL EQUIPO (2)

PRODUCCIÓN (tarea)	FACILITACIÓN (método)
Aportar información	Proponer métodos de trabajo
Proponer sugerencias	Mejorar las técnicas
Realizar acciones concretas	Mantener el ritmo de trabajo
Analizar el trabajo	Proponer cambios de enfoque
Aportar ideas sobre el tema	Control del tiempo invertido
Presentar alternativas	Recordar los logros obtenidos
Buscar soluciones	Resumir lo hablado hasta el momento

CONDUCTAS QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO DEL EQUIPO (3)

REGULACIÓN (proceso)

Escuchar activamente

Señalar las coincidencias de opiniones

Animar a participar a los que están más callados

Armonizar, buscar acuerdos

Expresar sentimientos de grupo

Comprobar consenso

BLOQUEO

Dominar la conversación, interrumpir a otros

«Ausentarse»

Evitar el conflicto

Degradar, humillar a otros

No cooperar

Tener conversaciones a parte

COMUNICACIÓN

- Potenciar el **contacto** entre los miembros del equipo – las reuniones “formales” tienden a ser más eficaces que las “informales”
- Potenciar la **participación** de todos los miembros – potenciar las conductas de producción, facilitación, regulación y evitar las conductas de bloqueo.
 - Asignar el rol de “facilitador” a un miembro del equipo

TRABAJO EN GRUPO (2)

¿CÓMO SON SUS EQUIPOS DE TRABAJO? (*feedback* cuestionarios)

- Composición equipos
- Objetivos compartidos
- Satisfacción con la dinámica del trabajo en equipo. Promedio = 6,9 / 10

Entre 1 y 4 (1 = mínima)	5	Entre 6 y 8 (10 = máxima)	9 y 10 (10 = máxima)
5%	5%	63%	27%

Se ignoran las nuevas ideas, el fracaso no está bien visto	13%	Se ponen a prueba nuevas ideas, se felicita a quien se arriesga	59%
Hay pocas oportunidades para que la gente aprenda nuevas habilidades	11%	Se dedica tiempo a la formación, especialmente a la multi-disciplinaria	51%
Las personas nunca se implican en la resolución de problemas, esperan que el «jefe» las solucione	9%	Solventar problemas es parte importante del trabajo diario de cada uno/a	82%
Nunca se da «feedback» (positivo o negativo) sobre la actuación de los miembros del equipo	24%	Existe un mecanismo formal para evaluar el rendimiento del equipo y sus miembros	28%
La gente sólo se preocupa por sí misma; no va más allá de sus obligaciones cuando se trata de ayudar a los demás	17%	La gente se ayuda entre ella sin que ni siquiera se lo pidan, incluso aunque la tarea no forme parte de sus obligaciones	67%
En general, no existe sentimiento de responsabilidad sobre el resultado de la unidad	13%	Todos tienen una sensación de responsabilidad personal por la actuación total de la unidad	68%
Muy poca información es compartida	16%	Gran cantidad de información sobre temas diversos es compartida con todos/as	62%
Cuando se está considerando la introducción de alguna tecnología nueva, no se consulta con la gente que trabajará con ella	26%	Cuando ... la gente que operará con ella está estrechamente involucrada sobre su adquisición y utilización	60%

(*) La suma de los porcentajes no es igual a 100% porque no muestra las respuestas neutras

Una historia



