



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

TRABAJO EN EQUIPO

Del 03 al 07 de Septiembre de 2007

APUNTES GENERALES

CI-196

Instructor: Mtro. Sergio A. Bastar Guzmán
COFEPRIS - Comisión de Fomento Sanitario
Septiembre de 2007

NOTAS:

Taller Trabajo en Equipo

Mtro. Sergio A. Bastar Guzmán

Presentación:

Las organizaciones logran sus metas mediante el trabajo coordinado de personas que se organizan en grupos: EQUIPOS DE TRABAJO.

Sin embargo, un equipo de trabajo no es tan solo una suma de esfuerzos individuales, sino que el equipo da lugar a fenómenos cuyo conocimiento es indispensable para el óptimo aprovechamiento de las habilidades y capacidades individuales.

Este taller introduce al participante en el conocimiento de los grupos y lo capacita en la práctica de fenómenos grupales que aumentarán la CAPACIDAD PRODUCTIVA de la organización.

NOTAS:

Ventajas y beneficios del trabajo en equipo:**→Organizacionales****→Grupales****→Individuales**

ORGANIZACIONALES: Las organizaciones, al trabajar bajo estilos de trabajo en equipo, obtienen más y mejores resultados para todos los actores que intervienen en su vida, tales como personal, capital, clientes y proveedores, generando una dinámica que repercute en el clima y la cultura de la organización.

GRUPALES: Los grupos de trabajo dentro de la organización, siguiendo los lineamientos y estrategias del trabajo en equipo, las cuales implican aspectos socioafectivos muy relevantes, obtienen un mayor grado de desempeño y competitividad, impactando los resultados asignados a las unidades de trabajo.

INDIVIDUALES: Las personas, quienes son las que generan los procesos sociales necesarios para el trabajo en equipo, logran más metas con menor esfuerzo, pero siempre como efecto del logro de los resultados conjuntos. Así, los individuos obtienen un mayor grado de satisfacción personal, pudiendo repercutir sobre la calidad del ambiente de trabajo.

NOTAS:

**1.2.- Características y propiedades
de los equipos de trabajo:**

Skip, Ship: Tripulación

Un equipo de trabajo es:

Una entidad social altamente organizada orientada hacia una tarea común, está integrado por un número reducido de personas que adoptan e intercambian roles con flexibilidad, apegándose a procedimientos establecidos y sus miembros cuentan y muestran habilidades para un adecuado manejo del proceso socioafectivo dentro de un clima de respeto y confianza.

- Entidad social
- Altamente organizada
- Orientada hacia una tarea común
- Número reducido de personas
- Adoptan e intercambian roles con flexibilidad
- Siguen procedimientos establecidos
- Habilidades para manejar adecuadamente el proceso socioafectivo
- Clima de respeto y confianza

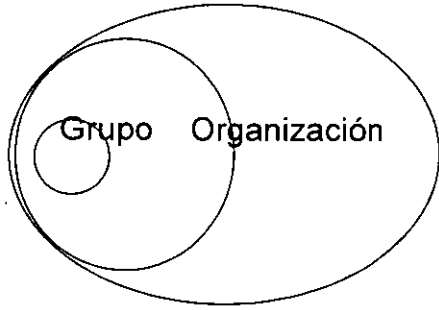
NOTAS:**Filosofía de equipo:****Postulados Básicos:**

- ☺ El equipo es mayor a la suma de sus partes
- ☺ Solo a través del logro de las metas de equipo se pueden alcanzar las individuales
- ☺ La fuerza total del equipo es la misma que la del más débil de sus eslabones
- ☺ La contribución es el espíritu del equipo
- ☺ Los conflictos son el combustible
- ☺ El respeto y la armonía los vehículos

Los postulados básicos del trabajo en equipo muestran claramente el espíritu y filosofía que está tras el trabajo. En muchas ocasiones, un conjunto de personas se les dificulta trabajar en equipo debido a que no comparten, en lo más profundo de sí mismas, este tipo de postulados.

Lo anterior suele ser el principal y más fuerte obstáculo, aunque no impedimento determinante, para la adopción del trabajo en equipo como estilo de trabajo.

Individuo-Grupo-Organización:



NOTAS:

Las personas no nos relacionamos con la sociedad, ni con la organización en forma directa, ello no es posible porque los niveles de complejidad y el lenguaje de interacción son demasiado distintos. Por ello, los individuos utilizamos como "vehículo" en nuestra necesidad de pertenecer e interactuar con la organización y la sociedad, a los grupos.

Así, dentro de nuestra organización decimos que "pertenecemos" a cierto grupo, por ejemplo "soy de mantenimiento" o "de producción".

NOTAS:

Formando un MAL equipo de trabajo:

- Σ Desperdicio de tiempo
- Σ Carenca de apoyo
- Σ Agendas ocultas
- Σ Mala administración del tiempo
- Σ Miembros aislados
- Σ Pistas falsas
- Σ Socavar la autoridad
- Σ Derribar las ideas
- Σ Sin sentido de dirección o propósito
- Σ Subgrupos
- Σ Conservadurismo. No riesgos
- Σ Exceso de procedimientos y de detalles
- Σ Carenca de claridad de papeles
- Σ Carenca de planeación
- Σ Carenca de experiencia
- Σ Exceso de senedad y enfocados a las tareas individuales

¿Reconocemos algunas de estas características en nuestras organizaciones?

¿Nuestro trabajo se realiza o tiende a ser el de un MAL equipo de trabajo?

Ejemplifique específicamente cómo en su organización se realiza un mal trabajo en equipo.

2. Sistemas de comunicación positiva

■ 2.1. Comunicación persuasiva y cambio de actitudes

■ 2.2. Comunicación como un proceso

La comunicación es el vehículo mediante y a través del cual las personas en los equipos se incorporan en procesos. Estos procesos, con su riqueza y complejidad, son cada vez más, aspectos altamente valorados por las organizaciones que desean mejorar en sus resultados, a la vez que hacen posible elevar el grado de satisfacción de las personas que en ellas colaboran.

Pero la comunicación con demasiada frecuencia se le considera como un intercambio de información, aun con el elemento de retroalimentación, cuando debiera de ser concebida, en su perspectiva humana, como un proceso que se da dentro de un encuentro entre dos personas, con todo lo que ello implica. Es decir, como seres completos y complejos que representan intereses, deseo, temores y aspectos emocionales de vital relevancia.

NOTAS:

NOTAS:

2.1. Comunicación persuasiva y cambio de actitudes

Regla de Oro:

*HASTA QUE LAS NECESIDADES DE
LOS MIEMBROS NO SEAN
EXPUESTAS Y COMPARTIDAS EN
CIERTO GRADO, NO ES POSIBLE
ESTABLECER METAS VÁLIDAS DE
EQUIPO*

Los equipos arrancan a partir del establecimiento de objetivos, de al menos uno en común entre sus miembros. Para que dichos objetivos realmente cumplan con la regla de comunidad deben de surgir a partir de las necesidades de los individuos, se deberá de conectar el objetivo del equipo con los personales, a fin de que se despierte el interés necesario, el combustible básico, para la participación de los miembros del equipo.

La **comunicación**, percibida como un estado de funcionar en común y compartir estados socio afectivos entre los actores de dicho proceso, implica la necesidad, a la vez que la posibilidad, de que ambos participantes se puedan persuadir mutuamente. Es solo a través de la riqueza de dicho proceso que es posible que la regla de oro del trabajo en equipo se convierta en realidad. Sin la adecuada cantidad y calidad de comunicación efectiva es imposible pensar en establecer un verdadero trabajo en equipo.

NOTAS:

Definición y asignación de objetivos:

- ♦ Claros, precisos y cuantificables
- ♦ Alcanzables, pero retadores
- ♦ Asumidos por las personas que más probabilidad de éxito sobre sus resultados tengan
- ♦ Escalados para ir revisando su cumplimiento en forma sistemática

En los equipos de trabajo, el o los objetivos deben de documentarse de la forma más clara posible, de tal forma que siempre sirvan como referencia de cumplimiento o desviación de ellos. Además, si es necesario, se pueden asignar varios de ellos a personas, parejas o tríos, considerando el grado de contribución y valor del mismo por parte de esos miembros para un resultado exitoso, sin embargo se debe de cuidar la participación de todos los miembros, pues el trabajo en equipo no es la división del objetivo en objetivos individuales, no es solo la suma de logros individuales, sino la construcción de resultados a partir de la colaboración conjunta.

NOTAS:

3.1. Participación personal en el logro de objetivos grupales

- Funciones sociales
- Toma de decisiones
- Ejercicio de la autoridad
- Coordinación y participación de y en reuniones

Los individuos, dentro de los grupos, tenemos formas de participar que son determinantes para los resultados, tanto grupales como individuales. En los equipos de trabajo las principales participaciones están relacionadas con la toma de decisiones, el ejercicio de la autoridad y la coordinación y actuación de las personas en las reuniones del equipo.

NOTAS:

Dirección de reuniones:

- ☞ Centrarse en el Proceso más que en el contenido
- ☞ Mantener las participaciones y discusiones encaminadas hacia la tarea. Cuidar la calidad del proceso socioafectivo
- ☞ Documentar las ideas, tareas, compromisos
- ☞ Sintetizar y aclarar

El trabajo de dirigir una reunión de trabajo de un equipo es más la de orquestar y conducir los intereses personales de los miembros hacia la consecución del objetivo.

Quien coordina a un equipo se ocupa más de cuidar el proceso y menos el contenido. También es su responsabilidad el vigilar que se documente y queden evidencias del trabajo del equipo, pues este es demasiado caro y valioso para la organización como para dejarlo en horas y horas de palabras que no se concretan en acciones, resultados y documentos que evidencien el trabajo del equipo.

NOTAS:

4.1. Participación e integración personal al equipo

40 PALABRAS:

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. Automóvil | 2. Calcetín |
| 3. Computadora | 4. Libro |
| 5. Billetera | 6. Durazno |
| 7. Jirafa | 8. Amor |
| 9. Alcohol | 10. Playa |
| 11. Pelota | 12. Abrigo |
| 13. Rueda | 14. Cadena |
| 15. Almohada | 16. Empresa |
| 17. Perro | 18. Puente |
| 19. Zapato | 20. Camilla |
| 21. Regalo | 22. Caricia |
| 23. Martillo | 24. Tormenta |
| 25. Cocina | 26. Camión |
| 27. Tuerca | 28. Banco |
| 29. Camisa | 30. Alambre |
| 31. Rosa | 32. Amanecer |
| 33. Calamar | 34. Colonia |
| 35. Sombrero | 36. Salsa |
| 37. Casa | 38. Silbato |
| 39. Ropero | 40. Horizonte |

Cada vez con mayor frecuencia en las organizaciones las tareas que se requieren realizar rebasan por mucho las capacidades individuales de las personas. Esto se hace muy evidente cuando nuestras capacidades y recursos personales resultan insuficientes para sacar adelante los retos y de la organización.

El trabajo en equipo implica sumar y multiplicar, más que restar y dividir.

Los beneficios y las ventajas de un trabajo en equipo son necesarias para la organización y convenientes para los individuos, pues en la medida en que los objetivos del equipo se logren es como las personas alcanzarán sus logros personales.

NOTAS:

CEGUERAS:

PUNTOS CIEGOS Y NECESIDADES DE APOYO
(dado y no recibido)

Identifique, al menos, 3 puntos ciegos dentro de su equipo, es decir, aspectos o elementos que no son visibles para algunos de los miembros.

1.-

2.-

3.-

Describa 3 necesidades de apoyo que usted considere que los demás miembros de su organización no están atendiendo o satisfaciendo.

1.-

2.-

3.-

Describa 3 necesidades de apoyo que usted considere que usted proporciona a otros miembros de su organización.

1.-

2.-

3.-

TORRE DE PAPEL:

- Con los materiales que se proporcionan constúyase un Torre.

NOTAS:**TORRE DE PAPEL:****Cuestionario grupal 1:**

1. ¿El producto hecho puede considerarse una torre?
2. ¿Existió trabajo en equipo?
3. ¿Existió un líder?
4. ¿Están los participantes satisfechos con el resultado?

Cuestionario grupal 2:

1. ¿Hubieron diferencias entre la torre 1 y 2?
2. ¿Mejóro el trabajo en equipo?
3. ¿Existió un liderazgo?
4. ¿Con cuál de los dos resultados están los participantes más satisfechos?
5. ¿Cual es la explicación para las diferencias entre los resultados de la primera y segunda parte?

**INDICADORES DE TAREA DEL
EQUIPO SON:**

- 1. REALIZACIÓN:** Es la identificación, establecimiento y cumplimiento de metas por parte del equipo
- 2. RESPONSABILIDAD:** El compromiso de sentir como propio lo que sucede en la institución y la respuesta a ese compromiso por parte del equipo
- 3. EXPERIENCIA:** Es la asimilación de conocimientos y habilidades puestos al servicio del equipo y su aprovechamiento.
- 4. ACTIVIDAD:** Es la inversión de energía en trabajos significativos distribuidos entre todos los miembros del equipo de acuerdo a sus capacidades.
- 5. INDEPENDENCIA:** Es la actividad con que los miembros del equipo se relacionan con los límites que tiene el sistema y la capacidad de que disponen para negociar su ampliación en beneficio del propio sistema.

NOTAS:

1.- REALIZACIÓN: Es la identificación, establecimiento y cumplimiento de metas por parte del equipo.

2.- RESPONSABILIDAD: El compromiso de sentir como propio lo que sucede en la institución y la respuesta a ese compromiso por parte del equipo.

3.- EXPERIENCIA: Es la asimilación de conocimientos y habilidades puestos al servicio del equipo y su aprovechamiento.

4.- ACTIVIDAD: Es la inversión de energía en trabajos significativos distribuidos entre todos los miembros del equipo de acuerdo a sus capacidades.

5.- INDEPENDENCIA: Es la actividad con que los miembros del equipo se relacionan con los límites que tiene el sistema y la capacidad de que disponen para negociar su ampliación en beneficio del propio sistema.

NOTAS:

**INDICADORES DE PROCESO
DEL EQUIPO SON:**

- 6. **ADAPTABILIDAD:** Es la capacidad del equipo para aceptar los cambios y las influencias del medio ambiente con flexibilidad en función del logro de sus objetivos
- 7. **INTERÉS:** Es la participación de los miembros del equipo en una tarea significativa para ellos manifestada en varios comportamientos congruentes con la tarea
- 8. **PERSPECTIVA:** Es la capacidad del equipo para analizar los distintos elementos que están en juego al realizar su tarea en función de los objetivos de la institución
- 9. **POSICIÓN:** Es la capacidad del equipo para permitir la manifestación de cada uno de sus miembros en la ejecución de la tarea, en función de sus recursos tecnológicos y su influencia personal, sin perjuicio de la jerarquía o la antigüedad.
- 10. **CONCIENCIA:** Es la capacidad del equipo para reflexionar sobre su propia realidad y sus implicaciones en el trabajo con el propósito de actualizarlo

6.- ADAPTABILIDAD: Es la capacidad del equipo para aceptar los cambios y las influencias del medio ambiente con flexibilidad en función del logro de sus objetivos.

7.- INTERÉS: Es la participación de los miembros del equipo en una tarea significativa para ellos manifestada en varios comportamientos congruentes con la tarea.

8.- PERSPECTIVA: Es la capacidad del equipo para analizar los distintos elementos que están en juego al realizar su tarea en función de los objetivos de la institución.

9.- POSICIÓN: Es la capacidad del equipo para permitir la manifestación de cada uno de sus miembros en la ejecución de la tarea, en función de sus recursos tecnológicos y su influencia personal, sin perjuicio de la jerarquía o la antigüedad.

10.- CONCIENCIA: Es la capacidad del equipo para reflexionar sobre su propia realidad y sus implicaciones en el trabajo con el propósito de actualizarlo.

NOTAS:**Programa de trabajo:**

- ☺ Debe de ser específico y medible en cuanto a etapas y resultados parciales, así como considerar las posibles alternativas.
- ☺ Optimizar el aprovechamiento de los recursos del equipo, es decir, las personas en términos de conocimientos y habilidades.

Aunque alguno de los puntos se pueden obviar, un programa de trabajo debe de considerar:

- 1.- Justificación y antecedentes.
- 2.- Objetivo General.
- 3.- Objetivos específicos.
- 4.- Fases o etapas con las actividades y los resultados específicos a obtener en cada una de ellas.
- 5.- Mecanismos de medición y evaluación de actividades y avances.
- 6.- Cronograma de actividades.
- 7.- Recursos necesarios.



**DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA
FACULTAD DE INGENIERÍA
U. N. A. M.**

2007

CURSO:	CI196	TRABAJO EN EQUIPO	
INSTRUCTOR:	MTRO. SERGIO ANTONIO BASTAR GUZMÁN		PERIODO / HORARIO
INSTITUCIÓN:	COMISIÓN FEDERAL PARA LA PROTECCIÓN CONTRA RIESGOS SANITARIOS		Lunes, 03 de Septiembre de 2007 / 09:00
SEDE:	PALACIO DE MINERÍA		Viernes, 07 de Septiembre de 2007 / 13:00

HOJA DE REGISTRO:

DATOS PERSONALES											
Escolaridad:	Primaria:		Secundaria:		Preparatoria:		Profesional:		Otros estudios:		
Teléfono:		Domicilio:	Calle y Número:								
Colonia:		Código Postal:		Delegación ó Municipio:							
DATOS LABORALES											
Apellido Paterno:		Apellido Materno:		Nombre(s):							
R. F. C.:								Sexo:	Femenino:		Masculino:
Área de Adscripción Real:											
Puesto:									Antigüedad:		
Tipo de Puesto:	Base:		Confianza:		Honorarios:		Otro:				
Tipo de Personal:	Directivo:		Administrativo:		Técnico:		Secretarial:				
Teléfono:		Domicilio:	Calle y Número:								
Colonia:		Código Postal:		Delegación ó Municipio:							

Firma