



MANUAL DEL PARTICIPANTE

Equipos Competitivos!

Desarrollo de Equipos de Trabajo.

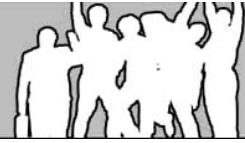
Diseñado por:

Germán Donnola, IG (JCI Argentina)

E-mail: gdonnola@jci.cc

Msn: germandonnola@hotmail.com - Skype: gedonn

TEL: +54 341 438 9622 / Móvil: +54 9341 618 4832



©Copyright by JCI: All rights reserved. The authors and JCI authorize all national organizations, its affiliated local organizations and JCI trainers to use this publication and reproduce the content when used for the education and training of JCI individual members and non-members alike. The opinions and concepts reflected in the course do not necessarily reflect those of JCI.

Financial gain: This publication may not be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means – electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise – for financial gain, without the express written permission of the JCI Secretary General.

Translation: This publication or parts of it may not be translated in any other language without the express written permission of the JCI Secretary General.

JCI (Junior Chamber International) is a worldwide federation of young leaders and entrepreneurs with nearly 200,000 active JCI members and millions of JCI alumni. JCI members contribute to the advancement of the global community by creating positive change in over 5,000 communities in more than 100 nations worldwide.

JCI members lead projects in the areas of Business, Individual, Community, and International Development. They meet, learn and grow. By participating in various projects, meetings, seminars and events around the globe, JCI members grow personally and professionally, developing the entrepreneurial and leadership skills needed to generate positive changes in their communities, their countries, and the world.

Créditos:

La Comunicación Eficaz

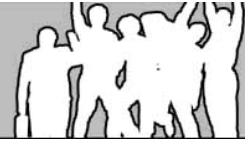
Por: Lair Ribiero
Urano

El espejo del Líder

Por: David Fischman
UPC / El comercio (Oct. 2000)

Técnicas de trabajo en equipo

Por: S. Betelú, F. Campion, M.Massart, C. Narvaez, C.Raunich y L. Rodríguez
F.C.E. Universidad de Buenos Aires



Definiciones

- **El equipo de trabajo es** el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador
- **El trabajo en equipo** se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Características del trabajo en equipo:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común

Los aspectos necesarios para un adecuado trabajo en equipo:

- **Liderazgo efectivo**, es decir, contar con un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización, desarrollando una estrategia racional para acercarse a dicha visión, consiguiendo el apoyo de los centros fundamentales del poder para lograr lo anterior e incentivando a las personas cuyos actos son esenciales para poner en práctica la estrategia.
- **Promover canales de comunicación**, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación.
- **Existencia de un ambiente de trabajo armónico**, permitiendo y promoviendo la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

Formación de Equipos.

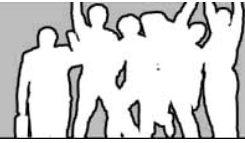
- Cohesión
- Asignación de roles y normas.
- Comunicación.
- Definición de objetivos.
- Interdependencia.

Características de los Líderes

- Iniciación
- Representación.
- Integración.
- Organización.
- Dominio.
- Comunicación.
- Reconocimiento.
- Producción.

Las 4 Fases... del Desarrollo de Equipo

- Fase 1- Grupo en formación
- Fase 2 - Competencia
- Fase 3 - Flujo de Información
- Fase 4 - Trabajo en Equipo



Estrategias que fomentan el Trabajo en Equipo.

- Entregar toda la información para que el equipo funcione
- Generar un clima de trabajo agradable
- Definir claramente los tiempos para lograr la tarea

Requisitos para el Trabajo en Equipo

- Buenas COMUNICACIONES INTERPERSONALES.
- Equipo concentrado en la tarea.
- Definir la organización del equipo.
- Establecer la situación, tema o problema a trabajar.
- Interés por alcanzar el objetivo.
- Crear un clima democrático.
- Ejercitar el consenso en la toma de decisiones
- Disposición a colaborar y a intercambiar conocimientos y destrezas.

¿Por qué fallan los equipos?

Metas no claras: Toda meta tiene el propósito de definir un objetivo que superar. Cuando vemos el objetivo y sabemos donde está es más fácil llegar hacia él. Pero, en equipos las metas cumplen una función adicional. Las metas concentran y canalizan los aportes y la energía de cada miembro de un equipo en una sola dirección. Si no hay una meta clara, los miembros no se cohesionan y no se incrementa el desempeño del equipo. Los equipos se establecen cuando existe una meta completa y compartida.

Falta de soporte de las Gerencias: Estamos acostumbrados a estructuras verticales en la organización. Sin embargo, los equipos de trabajo se mueven horizontalmente y se usan para resolver problemas que abarcan muchas áreas y departamentos. El trabajo en equipo es un cambio de paradigma en la empresa. Esta nueva forma de trabajar puede tener éxito únicamente si las cabezas de la organización están convencidas y capacitadas para dar el ejemplo. Trabajar en equipo implica estar dispuesto a eliminar fronteras y pensar todos como un solo territorio: la empresa.

Liderazgo no efectivo de equipos: Los miembros de equipos recién formados son como los imanes del mismo polo y se repelen. Se sienten incómodos porque están acostumbrados a trabajar solos y a que el éxito solo dependa de ellos. En esta etapa del equipo – que suele durar entre seis meses y un año – el líder debe ser directivo y demostrar fuerza para resolver conflictos, trazar metas iniciales y capacitar al equipo. A medida que los miembros del equipo van adquiriendo confianza entre sí, exhiben un mayor nivel de cooperación y mejoran sus relaciones. Entonces, el líder tiene que dejar su estilo directivo y cambiarlo a uno participativo. El líder debe variar su estilo de liderazgo de acuerdo al grado de madurez del equipo.

Individualidad: El problema es que nos limitamos a ver únicamente nuestras diferencias e individualidades. Cuando trabajamos en equipo, las individualidades y diferencias se manifiestan. Nos concentramos en ser únicos, en hacer las cosas a nuestra manera, en destacar, en competir obstaculizando el trabajo en equipo. El individualismo ha sido fomentado por la sociedad y la empresa, y por eso es muy difícil de romper. Trabajar en equipo implica servir, dejar de pensar únicamente en nuestro beneficio. Solo de esta forma contribuiremos a formar un verdadero equipo.

**Reunirse en equipo es el principio.
Mantenerse en equipo es el progreso.
Trabajar en equipo asegura el éxito
Henry Ford.**