

QUE ES TRABAJAR EN EQUIPO

TRABAJO EN EQUIPO ES EL QUE REALIZAMOS EN COOPERACION CON OTROS CON QUIENES ESTAMOS EN SINTONÍA Y CON QUIENES COMPARTIMOS UN SUEÑO O UN OBJETIVO
EN EL TRABAJO EN EQUIPO SE APROVECHAN Y SE POTENCIALIZAN LAS FORTALEZAS DE CADA INTEGRANTE

EL TRABAJO EN EQUIPO SE BASA EN	LA COMPLEMENTARIEDAD	CADA INTEGRANTE APORTA DE LO QUE MAS SABE
	LA COORDINACION	TODOS ACTÚAN EN FORMA ORGANIZADA
	LA COMUNICACION	TODOS EXPRESAN SUS OPINIONES POR UN BIEN
	LA CONFIANZA	GENERA TRANQUILIDAD Y RESPETO
	EL COMPROMISO	TODOS SE ESFUERZAN PARA ALCANZAR LAS METAS

INGREDIENTES PARA HACER UN TRABAJO EN EQUIPO

Como una receta de cocina, el trabajo en equipo requiere de unos ingredientes Son 5: **Respeto, responsabilidad, visión compartida, sintonía y fortalezas**

RESPECTO: COLOCAR LA DEFINICION

RESPONSABILIDAD: Cumplir con tus deberes y dar lo mejor de tí

VISION COMPARTIDA: Sueño común que tienen tú y las personas que hacen parte de tu equipo, es algo que desean crear entre todos , pues el interés es mutuo, no individual

SINTONIA: Es sentirse en armonía con otras personas, es mantener buena relación, buena escucha y comprensión.

FORTALEZAS: Son los valores, virtudes, creencias, conocimientos, experiencias y habilidades que se destacan en una persona.

SINERGIA:

Al trabajo en que todos aportan para alcanzar una meta común. Los logros y los resultados del trabajo en equipo, por lo general, serán mejores y mayores que la suma de los resultados del trabajo individual,

Ejemplo: tu cuerpo ninguna de las partes de tu cuerpo puede funcionar en forma separada, como el corazón, los riñones, los pulmones, la piel o cualquier otra parte.

Otros ejemplos de sinergia los relojes: si se toma cada uno de los componentes por separado (horario, minuter, y segundero), ninguno podrá indicar la hora, pero si se unen e interrelacionan seguramente darán la hora con exactitud.

LOS AVIONES: Cada una de las partes del avión no pueden volar solas por sí misma, únicamente si se interrelacionan con las demás logran hacerlo.

LOS AUTOMOVILES: ningunas de las partes de un automóvil, el motor, las sillas o la tapicería, podrá transportar nada por separado, sólo en conjunto.

VISION COMPARTIDA ES

Cuando todos aportan para alcanzar una meta común.

Sueño común que tienen tú y las personas que hacen parte de tu equipo, es algo que desean crear entre todos , pues el interés es mutuo, no individual

EJERCICIO

- Defina con sus palabras y ejemplos cada uno de los ingredientes para el trabajo en equipo.
 - Respeto
 - Sintonía
 - Responsabilidad
 - Visión compartida
 - Fortalezas
- Elabore una lista de aquellos factores que pueden intervenir en el fracaso de un trabajo en equipo
- Explica el significado de las siguientes frases. Señala con cuales de ellas no está de acuerdo:
 - Es mejor solo que mal acompañado
 - La unión hace la fuerza
 - Dos cabezas piensan más que una
 - Entre más gente más estorbo.
 - Unidos vencemos, divididos caemos.

CASO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

El Jefe de Sección de un Centro Comercial situado a las afueras de una gran ciudad, cuenta con 22 colaboradores. Hace unos meses me enviaron a una persona nueva para cubrir un puesto en el que son necesarias unas habilidades básicas de atención al cliente, y de trabajo en equipo. Se trata de un hombre de mediana edad. A las pocas semanas de su incorporación, algunos integrantes del equipo (no todos) hacían lo posible para no trabajar con él, ponían excusas y se pasaban la pelota de unos a otros.

A los dos meses la situación se volvió especialmente evidente, y el jefe decidió hablar con una de las chicas implicadas. Está admitió que no le gustaba trabajar con él, que sentía que la trataba mal. No podía explicarme el por qué, no era nada objetivamente explicable, sino más bien su actitud en general... Comentó que lo habían hablado entre las demás chicas, y todas estaban de acuerdo en que la actitud de este hacia las mujeres era desagradable. También sospechaba que bebía, y cuando lo hacía era todavía peor.

El jefe se preparó para hablar con él, era una situación delicada. Lo llamo al despacho, le pregunto qué tal se encontraba en su nuevo trabajo, cómo se veía de integrado en el equipo, entre otras cosas. Todas sus respuestas fueron positivas. Para centrar el tema, le pregunto qué tal se encontraba con las chicas del equipo en general, su respuesta fue de nuevo positiva. Como no ponía ningún conflicto, tuvo que ir al grano. Le explico que las mujeres tenían la sensación de que a él no le gustaba trabajar con ellas por su actitud, y le pregunté si tenía algún problema con las mujeres en general. De nuevo su respuesta fue que no tenía ningún problema con las mujeres, que incluso estaba felizmente casado, y que no entendía por qué se quejaban. Al ver que no entraba en ello, decidió concluir diciendo que lo pensara, que podía ser que no se diera cuenta, pero que tenía que cambiar su actitud hacia ellas.

A la semana siguiente, hablo con las chicas, y comentaron que había cambiado mucho. A los cuatro meses le enviaron a otro centro, del cual le despidieron al año por robo.

Preguntas:

1. ¿Se llegó a la raíz del problema con la conversación que se mantuvo con el empleado?
2. ¿Hay un problema de Liderazgo?
3. ¿Cuándo hay verdadero trabajo en equipo, delegación e implicación, la comunicación fluye en todas direcciones? ¿Qué fallo?
4. ¿Qué elementos gerenciales están fallando en la empresa y porque?

EJERCICIOS SOBRE CONFLICTOS LABORALES

Ejercicio 1

Andrés es el jefe de un grupo de trabajadores dedicados a la investigación de un nuevo motor para coches, pero se encuentran con un problema. El presupuesto necesario para realizar la última fase de la investigación es de 220.000€, pero el departamento financiero de la empresa sólo está dispuesto a asignarle 150.000€. El grupo solicita una reunión con el director del departamento financiero. Pedro, para intentar llegar a una solución buena para todos, accede a escuchar activamente la exposición de Andrés y cuáles son las sugerencias que aportan para solucionar el problema. Andrés sabe que el desarrollo de esta reunión es fundamental para hallar una solución que permita que ambas partes estén satisfechas. A la vista de esta situación, contesta a las siguientes preguntas.

1. *¿Qué tipo de conflicto se da?*
2. *¿Quiénes son las partes?*
3. *¿Cuáles son sus intereses?*
4. *¿Qué soluciones darías para intentar salvar los obstáculos que hay en el proceso?*

CASO PRACTICO N°1

La actitud inadecuada ante el trabajo y el equipo, que muestra un jefe de sección de un departamento de una conocida empresa del sector de la distribución, plantea graves problemas dentro del departamento, adicionalmente no ha cubierto los objetivos económicos este trimestre, y todo coincide con la llegada de un nuevo Director al centro.

Su jefe inmediato le ha pedido varias veces que realizara un cambio en su estrategia comercial, cosa que él se niega a hacer, mostrando rebeldía ante el jefe y el nuevo director. Todo eso hace que la situación se vuelva insostenible; decide tener una reunión con él para aclarar ambas posturas, y tomar una decisión que darle al Director, ya que tiene clara la suya "Despido".

Después de casi 4 horas de reunión con él, se entera de que este veterano en mando comercial, comenzó en la compañía como "Profesional Estrella". Sin embargo la compañía no ha cumplido las expectativas que él tenía cuando llegó, y está ocupando el mismo puesto que cuando empezó, con una diferencia: ahora está menos reconocido.

La impresión que él tiene es que está desaprovechado, que ha sido engañado, y lo que es peor, que nadie valora su esfuerzo inicial y lo mucho que aportó a la compañía cuando llegó. Está desplazado del lugar donde él y su familia desean vivir, lo que hace que sus relaciones familiares sean tensas, ya que no les gusta esa ciudad y no se han adaptado a ella; y la relación con su equipo de trabajo es crítica, le tienen miedo.

1. ¿De acuerdo al caso planteado diga que elementos gerenciales están fallando?
2. ¿Qué razones pueden llevar a "arrastrar" un problema, y no comentarlo con el jefe hasta que éste pregunte?
3. ¿Basados en el contenido de la unidad (elementos Gerencial), usted como Director del centro que decisión tomaría?

