



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

Nombre:

Alondra Esmeralda López Velasco

Docente:

Mtra. Ivonne Hernández Zúñiga

Carrera:

Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

Materia:

Gestión en trabajo social

Fecha:

22 de Junio del 2020

San Cristóbal De Las Casas Chiapas,  
México

¿Qué es un equipo de trabajo?

Un equipo de trabajo es una agrupación de individuos orientada a la consecución de un único objetivo en común, es decir, el emprendimiento del trabajo en equipo o del trabajo colaborativo. Usualmente, permite asociar a personas con talentos, conocimientos o habilidades diferentes, para avanzar hacia la meta común, gracias a la sinergia de las capacidades individuales.

Desde tiempos inmemoriales, el trabajo en equipo es una de las estrategias más eficaces de desarrollo de la humanidad, ya que allí donde el individuo falla, el grupo generalmente prevalece. No por nada somos seres sociales, gregarios, que prefieren vivir en la compañía de sus pares. Y en ese sentido, los equipos de trabajo de distinta naturaleza han existido desde siempre.

¿Cuáles son los tipos de equipo de trabajo?

Existen seis tipos principales de equipos en las organizaciones: informal, tradicional, orientado a la resolución de problemas, de liderazgo, autodirigidos y virtuales.

Los **equipos informales** generalmente se forman con fines sociales. Pueden ayudar a facilitar los temas de preocupaciones comunes de los empleados, tales como mejorar las condiciones de trabajo.

estos equipos se forman a partir de un conjunto de intereses comunes, que pueden o no ser los mismos que los de la organización.

Los **equipos tradicionales** son las áreas de la organización comúnmente consideradas como departamentos o áreas funcionales. Los líderes o directivos de estos equipos son nombrados por la organización y tienen poder legítimo en el equipo. Se espera que el equipo produzca un producto, entregue un servicio o realice una función que la organización haya asignado.

Los **equipos de resolución de problemas** o las fuerzas de tarea se forman cuando surge un problema que no puede ser resuelto dentro de la estructura organizativa estándar. Estos equipos son generalmente interfuncionales; es decir, sus miembros provienen de diferentes áreas de la organización, y se encargan de encontrar una solución al problema.

Los **equipos de liderazgo** generalmente están compuestos por quienes se reúnen para abarcar los límites entre las diferentes funciones de la organización. Para que un producto sea entregado al mercado, los gerentes de finanzas, producción y comercialización deben interactuar y elaborar una estrategia común para el producto. En los niveles superiores de gestión, los equipos se utilizan en el desarrollo de objetivos y una dirección estratégica para la empresa en su conjunto.

Los **equipos autodirigidos** se les da autonomía para decidir cómo se hará un trabajo. Estos equipos reciben una meta de la organización y luego determinan cómo lograr esa meta. Frecuentemente no hay un gerente o líder asignado y muy pocas, si las hay, diferencias de estatus entre los miembros del equipo.

El equipo virtual es responsable de sus tareas y del equipo en general, normalmente con una supervisión mínima. Los factores clave en el éxito de un equipo virtual son la formación eficaz del equipo, la confianza y la colaboración entre los miembros, y una excelente comunicación.

¿Cuáles son los roles en un equipo de trabajo?

Roles de equipo de acción

Son papeles destinados a personas proactivas. En concreto, enmarcaríamos 3 roles bien definidos: el impulsor, el implementador y el finalizador.

- El primero es el que motiva a los demás compañeros del grupo para avanzar en el trabajo y no desistir ante los contratiempos que se produzcan en los proyectos. Se caracteriza por su valor e iniciativa en la toma de decisiones y en la resolución de problemas.

- El **implementador** es el ejecutor. Es decir, es la persona capaz de poner en práctica las ideas acordadas por el grupo. Disciplinado, eficaz y a veces intolerante a los cambios, son las características que mejor le definen.
- Por último, encontramos al **finalizador**. Perfeccionista y minucioso, su función es asegurarse de que se cumplen los objetivos al 100% y en los periodos de tiempo marcados.

#### Roles de equipo sociales

Son aquellos definidos por sus características personales, es decir, por su carácter y por cómo esto motiva de una manera muy concreta la resolución de conflictos. En los roles sociales encontraríamos a: el investigador, el cohesionador y el coordinador.

- El **investigador** es aquel que busca todas las opciones posibles antes de empezar a analizar las soluciones. Es sociable y colaborativo.
- El **cohesionador** es fundamental en todo equipo de trabajo porque es quien mediará en caso de que se produzca algún conflicto. Es el perfil de personas pacíficas y tranquilas.
- El **coordinador** se caracteriza por su tolerancia. Además, escucha a todos los participantes sin ningún tipo de prejuicio y organiza las ideas para lograr los objetivos finales.

#### Roles de equipo mentales

Son **los que están orientados a la búsqueda de ideas**. Existen tres tipos de roles mentales: el especialista, el evaluador y el cerebro.

- El **especialista** aporta conocimiento específico sobre el tema tratado.
- El **evaluador** es el que, antes de plantear cualquier solución, estudia minuciosamente las ventajas y los inconvenientes. En ese momento proporciona los instrumentos necesarios para que el cumplimiento de los objetivos se realice de forma óptima.

- Por último, el **cerebro** es el encargado de **resolver las situaciones más complicadas**, aquellas que parece que no tienen solución. Se caracteriza por su creatividad, pero le cuesta comunicarse con los que le rodean.