



Universidad Del Sureste

Nombre:

Norma Edith Pale Bolóm

Carrera:

Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

Docente:

Lic. Ivonne Hernández Zúñiga

Materia:

Trabajo Social En El Adulto

Tema:

"Equipo de trabajo"

Fecha:

22 De marzo De 2020

San Cristóbal De Las Casas Chiapas, México

¿Que es un equipo de trabajo?

Trabajar en equipo es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto. Trabajar en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo.

La denominación trabajo en equipo surgió después de la Primera Guerra Mundial. Hoy en día, es una forma de trabajo eficiente que entrega varios puntos de vista y que sirven para resolver más eficientemente conflictos que surgen en el ámbito económico, político y social. Trabajar en equipo es una forma de realizar proyectos o alcanzar metas específicas. En este sentido, la definición de objetivos, como en cualquier proyecto, debe ser conocida de antemano por todos los miembros que integrarán el grupo de trabajo.

¿Cuales son los tipos de equipo de trabajo?

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. Más frecuentemente sin embargo, 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 líderes de estos equipos generalmente surgen de los miembros y no son nombrados por nadie en 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 un management que se reúne 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. A estos equipos se les permite comúnmente elegir a los nuevos miembros del equipo, decidir sobre las asignaciones de trabajo, y se les puede asignar la responsabilidad de evaluar a los miembros del equipo.

Deben cumplir con los estándares de calidad e interactuar con compradores y proveedores, pero de lo contrario tienen gran libertad para determinar lo que hace el equipo. Los equipos se forman alrededor de un proyecto en particular y un líder emerge para ese proyecto. El equipo es responsable de llevar a cabo el proyecto, reclutar a los miembros del equipo y evaluarlos. A menudo cuando termina el proyecto que los convocaba el equipo se disuelve.

EQUIPOS VIRTUALES

La tecnología está modificando la forma en que los equipos se encuentran y funcionan. El software colaborativo y los sistemas de conferencias han mejorado la capacidad de los individuos para reunirse, realizar negocios, compartir documentos y tomar decisiones sin estar jamás en el mismo lugar. Si bien la dinámica básica de otros tipos de equipos puede seguir siendo relevante, la dinámica y la gestión de los equipos virtuales pueden ser muy diferente. Hay que dominar muy bien las nuevas tecnologías ya que no hay intercambio de señales faciales o auditivas. La palabra o el compromiso se toma al pie de la letra y debe ser cumplido también a rajatabla.

Cada miembro de un 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.

¿Cuales son los roles en un equipo de trabajo?

Existen tantos roles en un [equipo de trabajo](#) como necesidades al interior de los grupos. La teoría empresarial ofrece muchos puntos de vista en esta materia. No obstante, algunos teóricos como el inglés Meredith Belbin, han sugerido una serie de roles típicos que no pueden faltar a la hora de conformar un grupo de trabajo exitoso:

1. El coordinador:

Es el que define los objetivos del grupo y se encarga de la toma de decisiones. También llamado líder o responsable, se ocupa además de dar un buen manejo a los elementos de diversa índole que intervienen en el proyecto. Sus actos deben transmitir seguridad, confianza y provocar la sinergia necesaria para que el grupo no se disuelva.

2. El investigador:

Las fuentes son su principal fortaleza: estudios, análisis, reportes, etc. Parte de su labor es extraer lo mejor de cada una de ellas y aplicarlas al proceso actual. Suele ser un buen comunicador y un excelente analista de las situaciones.

3. El creativo:

Se caracteriza por ser una persona llena de ideas y que es capaz de aportar sugerencias y opiniones originales. De ahí que una de sus principales funciones sea la resolución de problemas y situaciones de crisis. Es imaginativo, innovador, curioso.

4. El cohesionador:

Muchas veces suele ser el propio líder o responsable; en otras ocasiones, esta tarea es asumida por un tercer miembro. Se caracteriza por la diplomacia, la ponderación y un alto sentido de la justicia. Es empático hacia el resto de sus compañeros y, por ello, en sus manos recae la función de evitar eventuales enfrentamientos.

5. El especialista:

Se caracteriza por poseer conocimientos específicos y que pueden ayudar al resto del equipo de manera puntual. Es disciplinado, atento y tiene la virtud de centrarse en una sola cosa a la vez. En el resto de asuntos, maneja un bajo perfil.

6. El impulsor:

Se trata de un individuo dinámico, proactivo y que está en permanente búsqueda de nuevos recursos. No es un especialista en el mismo sentido del teórico o investigador; sin embargo, su actitud enérgica contagia al resto de integrantes y puede ser bueno en las situaciones de estancamiento o de crisis.