

Ensayo

ESTRATEGIAS DE TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

TRABAJO EN EQUIPO

Lic. Morales Sol Adriana Maricela

PRESENTA EL ALUMNO:

López González Enner Antonio

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

6.to Cuatrimestre “A” Trabajo Social

Frontera Comalapa Chiapas

04 de agosto del 2020

Introducción

Dentro de este tema, hablaremos sobre el Trabajo en equipo como bien sabemos el trabajo en equipo no se da de manera natural dentro de estos hay aspectos cognitivos y afectos, en el cual los individuos trabajan en conjunto con el fin de realizar una o más tareas hacia un fin específico, también requiere de ciertos requisitos como los son, conocimientos, habilidades y aptitudes, el cual les permitirá adaptarse al equipo de una manera muy positiva.

Como sabemos el trabajo en equipo tiene un sinfín de ventajas ya que está hace posible el abarcar muchos más temas, el de poder tener muchos puntos de vista y posibles soluciones a distintos puntos de vista a temas en particular.

El trabajo en equipo no sólo se basa en conocimiento y participación, se basa en poder tener una conexión con tus compañeros y una buena comunicación algunos de los:

Modelos de la competencia de trabajo en equipo

- Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización: Entendiendo como modelo aquel arquetipo digno de ser imitado que se toma como pauta a seguir

Análisis de los modelos

Por ser la ausencia de consenso entre autores una de las principales características en la caracterización de la competencia que estudiamos, observamos la necesidad de analizar sus fundamentos, así como las coincidencias y discrepancias entre las distintas formulaciones. los modelos más representativos utilizando en cada una de ellas aspectos distintos de estudio:

- En un primero se hace referencia a las fuentes bibliográficas utilizadas por los autores para la definición de los modelos.
- segundo apartado donde se especifican los criterios que utilizaron para su creación.
- tercero donde se tiene en cuenta la categorización utilizada para la estructuración del modelo.

Modelos

- **Stevens et Campion (1994)**

- **CannonBowers et al. (1995)**
- **Baker et al. (2005)**
- **Rousseau et al. (2006)**

Después de hacer una revisión sistemática de la bibliografía se establecen siete dimensiones de la competencia de trabajo en equipo.

- La primera dimensión hace referencia a la planificación del equipo. Se consideran el conocimiento de la misión, los objetivos, la asignación de roles, la planificación, entre otros.
- La coordinación-cooperación conforman el contenido de la segunda dimensión que Stevens y Campion, (1994), integran en lo que denominan autogestión. Consideran que esa sincronización con los otros miembros y tareas es un requisito básico.
- como una tercera dimensión reconocida en los diferentes estudios analizados la comunicación que viene a reconocer como indispensable la interacción como un componente necesario en el grupo para alcanzar sus metas.
- La cuarta dimensión que extraemos de la revisión de estos modelos refiere el procedimiento de seguimiento y feedback, tal como lo etiquetan Stevens et Campion (1994) incluyéndolo en la dimensión de KSA de Autogestión.
- Las dos últimas dimensiones, quinta y sexta, hacen mención expresa a la Resolución de conflictos y la Resolución de problemas colaborativos. Cannon-Bowers et. al. (1995) y

Rousseau et. al. (2006) presentan ambas ideas en una misma dimensión.

La estructura de categorización que se propone establece cuatro categorías, que culminaran con una definición clara y analítica de la competencia:

1. **Dimensión:** Se entiende por dimensión, un sistema de clasificación que comprende el sentido más amplio de la categoría, que permite estandarizar el concepto que la describe. Se puede definir como el conjunto de elementos que la componen para llegar a describirla de una manera clara y precisa.
2. **Elemento:** Se entiende por elemento, como el sistema de subclasificación del componente, que comprende aspectos determinados del componente, permiten una estandarización del concepto que describe.
3. **Indicador:** es la clasificación más precisa de la dimensión y que sirve para identificar un aspecto determinado. En este caso los indicadores, definen los aspectos más concretos y permiten delimitar de una manera muy concreta cada elemento, que a la vez estos lo hacen con los componentes y con las dimensiones.
4. **Componentes:** Se entiende por componente, el sistema de subclasificación de la dimensión, que comprende aspectos determinantes de la dimensión, y que también permite una estandarización del concepto que describe. Se define como el factor que forma parte de una composición, el cual se inscribirá

dentro de la dimensión de acuerdo con los aspectos que la caracterizan.

Conclusión

Como vimos el trabajo en equipo no es muy mencionado en investigaciones, ya que se basan en el trabajo individual, pero también como hemos leído el trabajo en equipo es de suma importancia cuando se abarca un tema de gran extensión ya que se produce muchos puntos de vista para la solución de dicho tema.

Dentro del trabajo en equipo hay muchas categorías y métodos de estudio el cual no se han aceptado por todos los investigadores pero sabemos que dentro de un equipo debemos tener conocimiento, afectividad y una buena comunicación dentro de ella para tener éxito dentro de nuestras investigaciones.