

ENSAYO: TRABAJO EN EQUIPO

ESTRATEGIAS DEL TRABAJO SOCIAL

LIC. ADRIANA MARISELA MORALES SOL

PRESENTA EL ALUMNO:

Anel Del Rocío Gordillo Domínguez

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

**6to. Cuatrimestre “A” Trabajo Social
Semiescolarizado**

Frontera Comalapa, Chiapas

04 de Agosto de 2020.

En este ensayo hablaremos sobre el tema Trabajo en equipo es muy importante recordar que, el trabajo en equipo o trabajo cooperativo incluye aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común. Se trata de una forma de organización del trabajo basada en el compañerismo, ya que el equipo debe asumir en conjunto y de manera articulada todas las tareas a realizar, y no simplemente repartirlas para luego juntarlas.

En cada área de la vida se necesita trabajar en conjunto, ya que ambos demos entrelazar ideas y poder compartir distintas opiniones, además obtenemos nuevos conocimientos, capacidad para intercambio de información, brinda a sus miembros la experiencia satisfactoria de resolver un problema de manera conjunta. Por otro lado, los grandes problemas suelen ser más simples de resolver cuando se pueden delegar tareas e integrar un equipo, en vez de enfrentarlos en solitario. Además, nadie sabe hacer de todo, y necesitar a los demás es una parte central de la experiencia social.

Aunque muchas veces como seres humanos no podemos integrarnos en equipo, porque tenemos distintas capacidades y habilidades y no podemos contrastar opiniones el trabajo en equipo nos proporciona grandes conocimientos.

DEL TRABAJO EN EQUIPO A LA COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO

Toda competencia, requiere de una transferencia, y es de vital importancia poder movilizar el conjunto de conocimientos que se han ido logrando a lo largo del tiempo para poderlos poner en práctica. Trabajar en equipo implica también el saber cuál es el propósito a lograr juntos y los objetivos que se deben alcanzar con los planes de trabajo.

La competencia de trabajo es el conjunto de conocimientos (**saber**), habilidades (**saber hacer**) y actitudes (**saber estar y querer hacer**) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.

MODELOS DE LA COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO

Los modelos de competencias traducen los conocimientos, habilidades, motivos y atributos de las personas en conductas observables y repetibles, que pueden ser fácilmente identificables y modeladas mediante la gerencia del talento. Las competencias determinan las conductas que producen resultados para la empresa, ya sea en el desempeño de un rol/cargo o en otras

situaciones organizacionales. Cada individuo tiene diferentes habilidades y capacidades dentro de un grupo de trabajo y conforme a eso se asignan las tareas.

ANÁLISIS DE LOS MODELOS

Por un lado Stevens et Campion (1994), analizaron el sistema de conocimientos, habilidades y capacidades. Focalizaron más en las habilidades de las personas que según ellos pueden influenciar más en la gestión del equipo, en vez de las características más estables de la personalidad. El segundo punto clave que tuvieron en cuenta fue las situaciones del trabajo en equipo, partiendo desde una perspectiva donde el propio miembro del equipo tenía una concepción mucho más amplia, que no era tan solo ese conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para el puesto de trabajo, sino que implicaba más unas necesidades sociales e interpersonales. Y para finalizar, el tercer punto clave fue centrarse en el individuo, por este motivo lo que pretendieron con su investigación es complementar la literatura existente hasta el momento, la cual no tan solo había analizado el equipo como un sistema, sino también, como una entidad global.

En esto se podía estudiar cuales eran los requisitos y necesidades que tenía cada integrante del equipo para poder descubrir las habilidades y capacidades que poseen y así asignarles el área de trabajo.

TIPOS DE COMPETENCIA

DIRECTA: son aquellas empresas que operan en el mismo mercado. Es decir, que venden el mismo producto o servicio y se dirigen a los mismos clientes (segmento de mercado).

INDIRECTA: son empresas que operan en tu mismo mercado, se dirigen a los mismos clientes, pero ofrecen un servicio o producto sustituto o alternativo. Un ejemplo ayudará a entenderlo mejor: si tu idea de negocio es un café con un aroma extraordinario, tu competencia directa serían todos los productores de café, y la indirecta los productores de bebidas calientes sustitutivas como el té.

Dentro de todo el país existen competencias en la producción dentro del mercado, por eso debemos tener un buen equipo de trabajo en donde su principal objetivo sea obtener una producción de calidad y ser eficientes en su trabajo.

El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales, sino que implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. Por último es importante señalar que todo ser humano, en algún momento de su desarrollo profesional se verá enfrentado a ésta modalidad de trabajo, para la cual debe estar preparado y capacitado.

Como seres humanos nacemos en un ambiente que está rodeado de gente y por naturaleza venimos con la capacidad de relacionarnos con los demás y así poder entablar una conversación entendible, muchas veces a partir de eso se obtienen nuevos conocimientos e ideas para realizar alguna actividad. Es por eso que nos necesitamos ambos para poder lograr el objetivo de una empresa.

La formación de grupos de trabajo es como un sistema de sugerencias, lo que también es un medio importante para motivar a los empleados, involucrándolos en los sistemas de recompensas y en la toma de decisiones de la organización, (suponiendo que la dirección toma en serio las sugerencias de sus empleados). Lo que también implica un mejor y aumento de la participación de los integrantes del equipo en el trabajo, hacia la empresa. Le crea una manera de compromiso hacia la empresa, y o lo motiva a ser más y mejor en su desempeño.

Los grupos normalmente tienden a tener muchos puntos en común: objetivos de grupos, diferenciación de funciones, sistemas de valores, normas de comportamiento, niveles de poder, influencia y grados de cohesión. Se desarrollaran mejores relaciones interpersonales, se satisfacen las metas personales y se producen otros dividendos positivos. Todo ello para logros personales y organizacionales simultáneamente.

En conclusión como trabajadores sociales necesitamos aprender a trabajar en equipo, ya que, el propósito de nuestra labor dentro de la sociedad es evaluar las necesidades de la población y distinguir entre aquellas que son necesarias y las que no lo son, además ser partícipes de cada momento en que la sociedad nos necesite, descubrir sus habilidades.

BIBLIOGRAFÍA:

- <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- <http://www.cedin.com/soluciones/gerencia-del-talento/modelos-de-competencias.aspx>
- <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/trabajo%20en%20equipo.pdf>
- http://www.robertexto.com/archivo5/el_equipo.htm