



Mi Universidad

Supernotas

Nombre Del Alumna: Jhoani López Velazquez

Nombre Del Tema: Unidad II Trabajo En Equipo, Interdisciplinarietàad Y Liderazgo

2Do Parcial

Nombre De La Materia: Trabajo Social En Las Organizaciones

Nombre Del Profesor: Manuela Jimenez Nery

Nombre De La Licenciatura: Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

8vo Cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas 18 De Marzo 2022

TRABAJO EN EQUIPO, INTERDISCIPLINARIEDAD Y LIDERAZGO.

2.1.- El trabajo en equipo en las organizaciones.



El trabajo en equipo es sin duda uno de los elementos más importantes en toda organización empresarial.



Las personas que conforman una organización están comprometidas y trabajan de manera articulada en el logro de objetivos comunes, efectivamente van a obtener resultados positivos; pero, si, por el contrario, hay discordia, envidia y descoordinación dentro de la organización, lo más probable es que los resultados sean negativos.



La palabra «equipo» implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción. Es como un juego de fútbol: todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar.



Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

No se debe confundir «trabajar en equipo» con «equipo de trabajo». Son dos conceptos que van de la mano, pero que poseen diferentes significados.



El equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final. Sus integrantes deben estar bien organizados, tener una mentalidad abierta y dinámica alineada con la misión y visión de la empresa.

2.2.- Grupo versus equipo.

Cuando hablamos de grupos y equipos, nos referimos a dos modelos que sirven para distintos proyectos organizacionales. No es que uno sea mejor que el otro. Cada modelo sirve para determinados propósitos y según determinados recursos que posea la organización.

Un grupo de trabajo son dos o más individuos que trabajan en forma independiente para alcanzar un objetivo global y pueden o no trabajar uno al lado del otro en el mismo departamento. Los comportamientos, formas de trabajar, responsabilidad y liderazgo en un grupo son muy diferentes a los de un equipo.



Los miembros de equipo tienen habilidades complementarias, comparten una tarea en común y tienen objetivos que definen ellos mismos (a diferencia del grupo, cuyos objetivos los define el líder) para los cuales sus miembros tienen responsabilidades individuales y compartidas. Tienen una finalidad compartida y un claro entendimiento de lo que es la misión del equipo.



Equipo:

4

- Liderazgo Compartido. El equipo decide, discute y realiza un verdadero trabajo en conjunto.
- La finalidad del equipo la decide el mismo equipo.
- Responsabilidad individual y grupal compartida. El producto del trabajo es grupal

Grupo:

5

- Hay un solo líder
- El líder decide, discute y delega
- La finalidad del grupo es la misma que la misión de la organización
- Responsabilidad individual
- El producto del trabajo es individual
- Se mide la efectividad indirectamente (por ejemplo, impacto sobre el negocio de cada individuo)



2.3.- Fundamentos y principios básicos



1. ACTITUDES DE LOS COMPONENTES:

- Espíritu cooperativo: que es un proceso de ida y vuelta entre todos los miembros del equipo, interacción.
- Actitud comunicativa: Sólo así podremos compartir nuestras experiencias, aprender de todos y lograr una verdadera interacción entre los miembros del equipo.

Lideres:

Escoger actitud: Da Motivación y persiste

- Hacer que el trabajo de forma amena.
- Contacto con los miembros del equipo. Observación de sus compañeros y sus reacciones.
- Brinda alegría



2. OBJETIVOS



- Claros
- Concretos
- Realistas
- Establecidos de forma participativa.
- Deben satisfacer necesidades reales.



3. LOS PRINCIPIOS PARA LOGRAR UN TRABAJO ÉXITOS DEL EQUIPO SON:



El principio de dar poder, entendiéndolo este como fuerza positiva utilizado para fortalecer a los demás, que motiva, guía, facilita y vigoriza a todos los miembros del equipo.



El principio de Cooperación, entender que la colaboración es mejor que la competencia, que trabajando todos juntos podremos lograr nuestros objetivos.

Los problemas deben resolverse con miras al futuro, no al presente ni al pasado, debemos influir en el futuro. Para esto debemos desarrollar una visión común, asegurarnos que todos los esfuerzos coincidan con un propósito común y con metas claras.

Como crear equipos de alto rendimiento:

- Establecer objetivos conjuntamente, su urgencia y su dirección.
- Elegir a los miembros del equipo por sus habilidades y conocimientos, no por sus personalidades.
- Poner atención a la primera reunión, tratando de lograr una buena impresión.
- Establecer reglas claras de comportamiento.
- Establecer pocas tareas y metas inmediatas.
- Plantear nuevos desafíos ante los nuevos objetivos.
- Brindar todo el tiempo posible a los miembros del equipo.
- Entender y explicar la potencia de la retroalimentación positiva, el reconocimiento al trabajo de cada uno y los incentivos.



Cómo mantener los equipos:

- Mantener relevantes y significativos el propósito, los objetivos, las metas y las acciones
- Construir compromiso y confianza
- Fortalecer las diferentes habilidades.
- Manejar la relación con el exterior, remover los obstáculos.
- Crear Oportunidades para todos.
- Realizar trabajo efectivo.



2.4.- Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.



Las ventajas de trabajar en equipo



1. Aumenta la productividad y la comunicación en la empresa:

Trabajar en pos de un objetivo común conlleva una comunicación fluida y constante con la que compartir ideas y opiniones, así como para resolver problemas o conflictos.

2. Se reparten las tareas y la carga de trabajo:

Una excesiva carga de trabajo puede hacernos caer en estrés que no nos permitirá realizar bien nuestro trabajo. Tener la sensación de no llegar a todo, o encargarnos de tareas que no se nos da tan bien, no nos permite focalizarnos en el objetivo.



3. Mejora las capacidades individuales de los integrantes:

Una buena coordinación con el resto del equipo en la que se tienen en cuenta las fortalezas de cada uno de los miembros permite que cada persona aporte lo mejor de sí misma. De esta manera, un buen equipo trabaja en común por un objetivo y nutriéndose de lo mejor de cada integrante.



Inconvenientes...



1. No todas las personas son capaces de trabajar en equipo:

Un equipo trabaja bien cuando todos sus miembros lo hacen en común, valorando cada opinión y sin intención de llevar siempre la razón. Sin embargo, hay personas cuyo (mal) liderazgo o egocentrismo no les permite escuchar a los demás o dejar de imponer su criterio.

2. Falta de organización y discusiones:

El reparto de tareas según las aptitudes de los integrantes del grupo puede fomentar una buena fluidez del trabajo



3. Se pierde la individualidad:

La otra cara de la moneda en cuanto al desarrollo de las aptitudes personales es que puede perderse esa individualidad y esencia únicas. Sobre todo, si se trabaja con líderes que no permiten una libertad creativa y personal, se puede caer en una pérdida de la personalidad frente a lo que el grupo establezca



2.5.- Creación y desarrollo de los equipos.



Un equipo de trabajo no es solo un grupo de personas que trabajan juntas, ya que también se requiere que exista algo que haga que estas personas se sientan parte de algo más grande. De esta forma cada individuo y su contribución individual pasan a estar supeditados a la consecución de los objetivos del equipo.

Principios para la creación del equipo de trabajo



1- Clarificar las expectativas del equipo de trabajo. Un equipo de trabajo se crea para ejecutar una serie de tareas en busca de la consecución de unos objetivos determinados. Esto es el motivo de existir del equipo, y por tanto comunicar, dar importancia y apoyar estos objetivos suponen una forma de dar sentido y reforzar el equipo.

2- Explicar porque se ha decidido crear y trabajar con un equipo de trabajo en lugar de seguir una estructura más funcional o jerarquizada, más habitual, y porque cada miembro del equipo se ha escogido para formar parte de él.



3- Generar compromiso con el equipo de trabajo y los objetivos comunes. Esto queda muy bien como frase, el problema es que raramente se consigue.



4- Asegurarse de que el equipo de trabajo dispone de las competencias y recursos necesarios para la tarea asignada. Saber que no se dispone de las herramientas para hacer una determinada tarea genera frustración; por lo que es importante que los diferentes integrantes del equipo sepan que en conjunto disponen de los conocimientos, herramientas y apoyo necesario para el trabajo, o que podrán conseguirlos.



5- Delegar y dar autonomía al equipo. Una vez definido el objetivo y límites de responsabilidad del equipo, lo mejor es dejarlo autogestionarse y trabajar de forma autónoma.



6- Promover la colaboración dentro del equipo de trabajo. Aunque este trabaje de forma autónoma, no debemos olvidar que el fomento de la comunicación forma parte de la responsabilidad de la persona que lo gestiona.



7- Promover la comunicación, tanto interna entre los integrantes del equipo de trabajo como entre este y el resto de la organización.



8- Definir las consecuencias. Junto con la responsabilidad y el compromiso que se espera del equipo del trabajo hay las consecuencias, positivas o negativas, de conseguir o no los objetivos.



2.6.- Interdisciplinariedad del trabajo social



Plantearse a cerca de la Intervención del trabajador social en los equipos interdisciplinarios. Pero los avatares sociales e históricos por los que atraviesa una comunidad, el discurso imperante, los conflictos que como sociedad nos afectan e mandan formas más específicas y porque no decir hasta más creativas de intervención profesional.



Cuando uno ingresa a un equipo Interdisciplinario, se pregunta si es posible identificar los elementos que nos distinguen como Trabajadores Sociales, se plantea si como profesionales de "lo social" y aportar una mirada distinta que nos permita diferenciarnos de otras prácticas ofesionales.

La Federación Internacional de Trabajo Social (F.I.T.S.) define al Trabajo Social como la profesión que promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar.

El trabajo Interdisciplinario requiere de aperturas conceptuales, relacionadas con vínculos más que con voluntades, por lo cual no es fácil, pues entran en juego no solo identidades profesionales sino también personales. Se trata de diferentes perspectivas, tratando que la nuestra se respete, aunque no se imponga.



El trabajo interdisciplinar es una postura que conlleva al desafío de superar las visiones fragmentadas y asumir una posición más radical con el objetivo de erradicar las fronteras entre las disciplinas, el trabajo interdisciplinar lleva implícito romper las barreras entre la teoría y práctica.

"La interdisciplinariedad, es una relación de reciprocidad, de mutuo beneficio, pues ella no se enseña ni se aprende, apenas se vive, se ejerce, por eso existe una nueva pedagogía, una nueva comunicación."



La interdisciplinariedad es el proceso significativo de "enriquecimiento" del currículo y de aprendizaje de sus actores que se alcanza como resultado de reconocer y desarrollar los nexos existentes entre las diferentes disciplinas de un plan de estudio por medio de todas las componentes de los sistemas didácticos de cada una de ellas.

Las tareas integradas responden a los problemas científicos detectados en los niveles macro y micro fundamentalmente. Abarcan la preparación del docente para las tareas y funciones profesionales en el subsistema donde laboran adentrándose.



Su fundamental propósito es aprender a relacionar y entrecruzar contenido al enfrentar problemas científicos y producir saberes interdisciplinarios e integrados. A partir del estudio de las relaciones se puede entender la estructura del objeto de estudio, así como de su movimiento, que no es más que el proceso mismo.

2.7.-Liderazgo: tipos de dirección de equipos.



Un líder es una persona que influye en un grupo de la gente hacia el logro de un objetivo mientras el mando es el arte de motivar un grupo de la gente para actuar hacia el alcance de un objetivo común.

1. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional es un término que se utiliza para clasificar a un grupo de teorías de liderazgo que investigan las interacciones entre líderes y seguidores. Este estilo de liderazgo comienza con la premisa de que los miembros del equipo están de acuerdo en obedecer a su líder totalmente cuando toman un trabajo



2. Liderazgo autocrático

Es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde un líder ejerce altos niveles de poder sobre sus empleados o miembros del equipo. La gente dentro del equipo se da pocas oportunidades para hacer sugerencias.



3. Liderazgo transformacional o adaptativo.

Es un estilo de liderazgo que se define como el liderazgo que crea el cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en la "transformación" a otros a ayudarse unos a otros.



4. Liderazgo de Servidumbre

un líder que a menudo no es formalmente reconocida como tal. Cuando alguien, en cualquier nivel dentro de una organización, lleva el simple hecho de satisfacer las necesidades de su equipo, él o ella se describen como un "líder servidor".



5. Liderazgo carismático

Un estilo de mando carismático puede parecer similar a un estilo de mando transformacional, en el cual el líder inyecta dosis enormes del entusiasmo en su equipo y es muy enérgico en otros conductores adelante. Sin embargo, los líderes carismáticos pueden tender a creer más en sí que en sus equipos.



6. Liderazgo democrático o Liderazgo Participativo

Aunque un líder democrático tomará la decisión final, él o ella invita a otros miembros del equipo para contribuir al proceso de toma de decisiones.



7. Liderazgo de no intervención (laissez-faire)

El estilo de mando de política de no intervención también se conoce como el "estilo de no intervención". Es el que en el cual el gerente proporciona poca o ninguna dirección y da a empleados tanta libertad como posible.



8. Liderazgo burocrático

Hace hincapié en los procedimientos y métodos históricos, independientemente de su utilidad en entornos cambiantes. Líderes burocráticos intentan resolver problemas mediante la adición de capas de control y su poder proviene de controlar el flujo de información.



9. Liderazgo Informal.

Los líderes informales son personas, que nos podemos encontrar tanto a nivel laboral como en personal, familiar o en el grupo de amistades, son personas que muchas veces no tienen ni el cargo de responsabilidad ni ejercen de responsables.



10. Liderazgo constructivo y funcional

Los Líderes constructivos son los que entendemos que no sólo tratan de subir una escalera, sino que hacen subir a todos conjuntamente, pero para ello construyen desde abajo y se muchas veces crecen desde abajo.



12. El dirigente de la vieja escuela.

Los dirigentes de la vieja escuela se centran en los números, hechos y datos, con lo que ignoran completamente a los que trabajan para ellos. Las cifras son más importantes porque piensan que los números muestran lo que realmente está pasando en el departamento.



13. El líder de la curva

Lo denomino el líder de la curva porque, realmente, si pensamos en un entorno fiable, de confianza, de comunicación, respeto, y no de miedo, se podría denominar como un entorno feliz, por lo que la curva es como una curva de felicidad, como una sonrisa en nuestras caras.



Bibliografía.

Trabajo-Social-En-Las-Organizaciones. (TrabajoSocialYgestionCOmunitaria)
Antología-UDS