



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Top Ten 2020 Skills Project

HABILIDAD 5 – COORDINACIÓN
Trabajo en equipo



5. Co-ordinating with Others

- **Fin:** Entender la importancia del trabajo en equipo en la coordinación con otros.
- **Objetivos:**
 - ¿Qué es el trabajo en equipo?
 - ¿Por qué el trabajo en equipo es tan importante y cuáles son las habilidades específicas del trabajo en equipo?
- **Contenido:**
 - Entender el significado de trabajar como un grupo para alcanzar una meta.
 - Cada uno tiene diferentes habilidades; maximizar el potenciar de las personas, trabajar en equipo para alcanzar metas y objetivos..
 - Estudiar las habilidades requeridas para trabajar en equipo.



**“Ninguno de nosotros es tan inteligente
como todos nosotros”**

(Ken Blanchard)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Es más probable que las organizaciones funcionen mejor cuando el personal trabaja como un equipo. Un buen trabajo en equipo crea mejores sinergias y un mayor rendimiento. El efecto combinado del equipo es mayor que la suma de todos los efectos individuales.

Un buen trabajo en equipo se basa en:

- La gente trabaja por un objetivo común
- Cuando las habilidades y los roles trabajan juntos para alcanzar una meta hay también beneficios individuales.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

¿Por qué es el trabajo en equipo tan importante?

¿Entonces, el trabajo el equipo es sólo la cooperación entre un grupo de personas trabajando en una tarea?

Cuando analizas los motivos que crean un buen equipo entiendes que el trabajo en equipo tiene más que ver con un grupo que trabaja junto hacia un objetivo común, creando una buena atmósfera de trabajo y apoyándose unos a otros.

En el diccionario, la definición de trabajo en equipo es:

“La acción combinada de un grupo, especialmente cuando es efectivo y eficiente”



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



¿Qué es un trabajo en equipo eficiente?

El trabajo en equipo eficiente sucede cuando:

- Los individuos usan y desarrollan sus fortalezas.
- Las personas construyen sólidas relaciones laborales y trabajan bien juntos.
- La combinación de las fortalezas individuales y el trabajo en equipo incrementa el rendimiento y los resultados.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Para generar un trabajo en equipo efectivo, los líderes necesitan alinear las fortalezas de los individuos y enfocarse en resultados significativos.

La teoría más famosa del trabajo en equipo es “el modelo de las etapas de un equipo”, de Bruce Tuckman.

La teoría se basa en que los equipos no empiezan plenamente formados, sino que crecen como equipo a través de etapas, pasando del grupo a equipos cohesionados y enfocados en las tareas.

Formación

Conflicto

Normalización

Desempeño



Formación



La Formación aparece cuando los individuos se reúnen pero no se conocen entre sí, tratan de encontrar su sitio en el equipo, se chequean unos a otros y se preguntan por qué están ahí

Como ayuda tenemos las siguientes *Técnicas de Construcción de Equipos* y 4 factores:

- Resultados
- Fortalezas
- Trabajo en equipo
- Alineamiento



Formación



Técnicas de construcción de equipos. Resultados.

Propón los objetivos que se espera que alcance el equipo. Los equipos con objetivos claros y significativos se crean mucho más rápidamente que aquellos que no los tienen.

- Establece una visión y un propósito del equipo.
- Establece un claro sentido de identidad y propósito.
- Establece resultados significativos que se espera que alcance el equipo.
- Observa qué resultados quiere alcanzar el equipo.
- Establece tareas colectivas para el equipo.
- Identifica quién debería hacer las tareas.



Formación



Técnicas de construcción de equipos. Fortalezas

Averigua las fortalezas de los miembros del equipo.

- Selecciona los miembros del equipo basándote en sus fortalezas.
- Determina qué habilidades y fortalezas se necesitan.
- Observa cómo las fortalezas individuales pueden contribuir a alcanzar los resultados colectivos.
- Estudia en qué necesita ser bueno el equipo.

Enfócate en qué desarrollo individual puede ser importante en esta etapa.



Formación



Técnicas de construcción de equipos. Trabajo en equipo.

Enfócate en el desarrollo de relaciones en el equipo. Llegará con el tiempo tomando en cuenta las fortalezas individuales; entonces podrás ver dónde se pueden complementar mutuamente.

Técnicas de construcción de equipos. Alineamiento

Ahora el énfasis está puesto en que los individuos vayan juntos y alineados detrás de un claro sentido de porqué existe el equipo. Aclara los resultados, y mientras que las fortalezas individuales se juntan y las relaciones personales se desarrollan, los miembros se complementarán mejor.



Conflicto



Los conflictos surgen cuando las personas empiezan a verse como parte de un equipo. En esta etapa pueden empezar a desafiarse unos a otros, al líder, a lo que está haciendo el equipo o cómo deberían hacerse las cosas. Como sugiere el nombre de esta etapa, el conflicto, la confrontación y las diferencias pueden aparecer aquí. En algunos casos podría dar como resultado pérdida de rendimiento y de enfoque.



Normalización



La normalización aparece cuando las personas empiezan a trabajar juntas, desarrollando los procesos, estableciendo reglas básicas, aclarando quién hace qué y cómo se deben hacer las cosas. A menudo nos referimos a esta etapa como la del “compañerismo”.



Desempeño



El desempeño sucede cuando el foco está puesto tanto en la tarea como en que el equipo genere sinergias. De esta manera, las personas trabajan juntas de forma efectiva.

En esta etapa, el trabajo en equipo es importante para:

- Que los individuos mejoren en lo que ya son buenos.
- El desarrollo individual en un entorno colectivo.
- Las fortalezas complementarias se juntan.
- Se aprecien las fortalezas individuales.
- Se den reconocimiento e incentivos.
- Desafíos equilibrados con apoyo.



HABILIDAD 5 – COORDINACIÓN

Trabajo en equipo

El modelo de Bruce Tuckman de “etapas de creación de un equipo” puede parecer muy simple y hacer que la construcción de un equipo parezca como algo lineal y secuencial. Algunas veces los equipos se saltan etapas en su desarrollo .

Por ejemplo, un equipo puede estar entre la normalización y el conflicto hasta que empiecen a funcionar juntos ¡o se disuelvan!



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



¿Por qué es tan importante el trabajo en equipo?

Una cosa es construir un equipo y otra crear trabajo en equipo. Esto último:

- Motiva la unidad en el centro de trabajo: refuerza la amistad y la lealtad.
- Proporciona una mayor eficiencia y productividad, permitiendo que se comparta la carga de trabajo.
- Distintas perspectivas y feedback a través de distintos pensamientos, perspectivas, oportunidades y acercamientos a la resolución de problemas.
- Aumenta las oportunidades de aprender con un aprendizaje mutuo, desde distintas perspectivas y con nuevos conceptos.
- Genera sinergias y apoyo mutuo.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



¿Qué son las habilidades en el trabajo de equipo?

¿Qué hace bueno a un equipo? La definición que da el diccionario de equipo es *“un grupo de personas que se reúne alcanzar un objetivo común”*.

Si pensamos en los roles de las personas que forman un equipo y atendemos a la teoría de los Roles de Equipo de Belbin podemos empezar a ver cuáles son las habilidades requeridas para un buen trabajo en equipo.



HABILIDAD 5 – COORDINACIÓN

Trabajo en equipo

Impulsor

Le gusta que se hagan las cosas y tiene una clara idea de la dirección deseada

Implementador

Le gusta que se hagan las cosas, pero pasa de las palabras a la acción y la práctica

Finalizador

Se enfoca en completar las tareas

Coordinador

Maneja las dinámicas grupales a menudo en un rol de liderazgo

Cohesionador

Ayuda al equipo a trabajar de una forma efectiva apoyando las relaciones personales

Investigador

Recaba recursos externos e información para ayudar

Cerebro

Genera ideas y soluciones creativas, no siempre prácticas

Evaluador

Es bueno evaluando ideas y propuestas, además de tomando decisiones.

Especialista

Aporta conocimiento experto al grupo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



La teoría de los roles de equipo de Belbin se puede dividir en dos grupos: Tareas y Procesos. Cada persona tiende a estar enfocado en una de ellas, no una mezcla.

Tareas Se enfoca en “qué” se está haciendo. Aquí encontramos al cerebro, al implementador, al finalizador, al evaluador, al impulsor y al especialista.

Procesos Enfocado en “cómo” se hace y quién está implicado. Son el coordinador, el investigador y el cohesionador.

Los líderes de equipo observan las habilidades de su equipo, cuáles tienen ya y cómo cubrir las carencias.



What are the task skills?

- 1) Organising and Planning Skills.** Being organised is essential, you need to know what needs doing and when. Good time management skills.
- 2) Decision Making.** Making decisions is crucial to get things done but it is important to gather information to make the right decision but sometimes any decision is better than none. This requires group work and some compromises, and a willingness to accept other people's decisions.
- 3) Problem-Solving.** Task focused people are good at problem-solving. Plants look for creative ideas to solve the problem, and Implementers will turn ideas into practical action.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



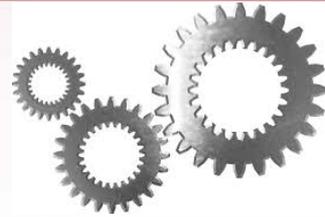
¿Cuáles son las habilidades de procesos?

1) Habilidades de comunicación. Los buenos coordinadores, cohesionadores e investigadores son buenos en comunicación verbal, escucha activa y preguntando.

2) Capacidad para generar confianza. Desarrollan un tipo de armonía y construyen confianza en los demás.

3) Habilidades de persuasión e influencia. La capacidad de persuadir e influenciar en los demás de modo de que el grupo avance.

4) Habilidades de facilitación. La gestión tiene que ver con facilitar, algo fundamental en el trabajo en equipo.



5) Habilidades de feedback. Dar y recibir bien feedback es esencial. Ayuda a prevenir conflictos.

6) Habilidades de reuniones. Todos los equipos tienen reuniones, así que alguien necesitará buenas habilidades para dirigir esos encuentros. A menudo es el coordinador.

7) Habilidades en la resolución de conflictos. La mayoría de equipos llegarán a tener opiniones distintas, y esto puede llevar a un conflicto. Gestionar estos conflictos o incluso resolverlos es algo fundamental para la correcta gestión de un equipo de trabajo.



HABILIDAD 5 – COORDINACIÓN

Trabajo en equipo

Todas las habilidades de tareas o de procesos se basan en 5 sets básicos:

Escuchar

Comunicación

Confianza

Gestión de
conflictos

Respeto



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Comunicación



Un miembro de un buen equipo necesita comunicar claramente sus ideas. La comunicación puede ser verbal o no verbal.

Comunicación verbal (claridad, educación, calma y foco en el discurso).

Comunicación no verbal (expresiones faciales, tono de la voz, gestos, lenguaje corporal y distancia física respecto a los demás).

Técnicas de comunicación son:

El tratamiento silencioso, permitir a los demás hablar. Escuchar, observar y dar feedback. Mostrar empatía y entusiasmo. Ser cuidadoso con el lenguaje elegido. Sonreír y tener sentido del humor.

Honestidad



Escuchar



Escuchar es una parte de la comunicación. Las personas deben ser capaces de escuchar las ideas e inquietudes de los demás para ser miembros efectivos de un equipo.

Un **escuchador activo** hará preguntas, mostrará interés y usará claves no verbales.

Técnicas para la escucha activa:

Construir y establecer un clima de confianza. Mostrar interés y parafrasear. Claves no verbales como asentir con la cabeza, mantener el contacto visual e inclinarse hacia el otro. Frases como “ya veo”, “ya sé”, “seguro”, “ok” o “entiendo”. Preguntas abiertas. Esperar para exponer tu opinión. Exponer experiencias similares.



Confianza



Para que otros confíen en alguien necesitan ser miembros confiables de un equipo. El establecimiento de plazos y la realización de las tareas asignadas hace que los compañeros aumenten su confianza.

Técnicas de confianza:

Gestionar los compromisos y pensar acerca de ellos.
Enfocarse en los tiempos. Saber cuándo decir “no”.
Comunicarse de una forma proactiva y evitar sorpresas.
Respetar los tiempos (propios y de los demás) y ser consciente. Empezar y terminar las tareas.



Gestión de conflictos



Ser capaz de mediar en los problemas entre miembros de un equipo es una habilidad importante. Negocia para resolver disputas y asegúrate de que todo el mundo está contento con las elecciones del equipo.

Las técnicas para la gestión de conflictos son:

Asertividad. Escucha activa y mostrar empatía. Gestión del grupo. Mediar una solución acordada mutuamente. Pensar de forma creativa para llegar a una solución. Documenta el conflicto para que asumas la responsabilidad.



Respeto



Las personas tienden a ser más abiertas a la comunicación si ven respeto mutuo.

Técnicas para la generación de respeto son:

Usar el nombre de pila. Establecer contacto visual. Escuchar activamente, haciendo que la otra persona se sienta apreciada. Animar. Felicitar y agradecer las tareas que se han hecho bien. Ser sensible a los pensamientos y sentimientos de los demás. Ayudar.



Conclusión

Las habilidades del trabajo en equipo no son una simple habilidad, sino un set de otras habilidades que animan al equipo a trabajar para alcanzar una meta.

**“Si quieres ir más rápido, entonces
ve solo; si quieres ir más lejos
VE ACOMPAÑADO”**

(African Proverb)



SKILL 5 – Co-ordinating with others

Teamwork



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





5. Co-ordinating with Others

Top Ten 2020 Skills Project

<http://www.topten2020.eu/>

<https://www.facebook.com/toptenskills2020>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Disclaimer: The Publication has been produced with the support of the Erasmus + Programme of the European Union. The contents of this page are the sole responsibility of partners and can in no way be taken to reflect the views of the NA and the Commission.