

Capacidades y competencias
p a r a l a v i d a

trabajo en equipo

UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN HUMANA
PARA ENFRENTAR LOS RETOS DE LA VIDA



FE Y ALEGRÍA COLOMBIA

P. Hernando M. Gálvez Arango S.J.
Director Nacional

Víctor Murillo Urraca.
Director Ejecutivo Nacional

Jaime Benjumea Pamplona
Coordinador General del Proyecto

Marcela del Pilar Morán Calvache
Autora

María Fernanda Vinuesa
Diseño gráfico

Corcas Editores S.A.S.
Impresión

Módulo de Trabajo en equipo
ISBN: 978-958-8365-41-1

Fe y Alegría autoriza la reproducción parcial de los textos que aquí se publican con fines pedagógicos, trabajo sociales y/o comunitarios, siempre y cuando reconozcan créditos a Fe y Alegría sobre los mismos. La reproducción comercial con ánimo de lucro, está prohibida parcial y totalmente, de conformidad con las normas legales vigentes.

© Fe y Alegría Colombia

Carrera 5 No. 34-39
Teléfono 3209360
Fax 2458416
Página web: www.feyalegria.org/colombia
E-mail: dinral@feyalegria.org.co

Primera edición (2009)
Realizado con el apoyo de Alboan y
la Diputación Foral de Bizcaia

Impreso en Bogotá, Colombia. Enero 2013.

Contenido

PRESENTACIÓN	6
INSTRUCTIVO METODOLÓGICO	13
NUESTRO PUNTO DE PARTIDA	17
1. ¿Qué sabemos y cómo lo aplicamos?	17
2. ¿Cómo estamos?	18
3. Nuestro compromiso con el aprendizaje	20
UNIDAD 1. BUSCANDO EQUINERGIA	23
1. Presentación	25
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	26
3. Glosario	54
4. Aprendamos más	55
UNIDAD 2. APUNTANDO AL EQUILIBRIO	57
1. Presentación	59
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	59
3. Glosario	78
4. Aprendamos más	79
UNIDAD 3. LLEGANDO AL EQUINOCCIO	81
1. Presentación	83
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	84
3. Glosario	106
4. Aprendamos más	107
AUTODIAGNÓSTICO DE SALIDA	109

Contenido

EQUIDAD EN EQUIPO

Equidad en equipo

Unidad uno

**Competencias
Laborales
Generales**

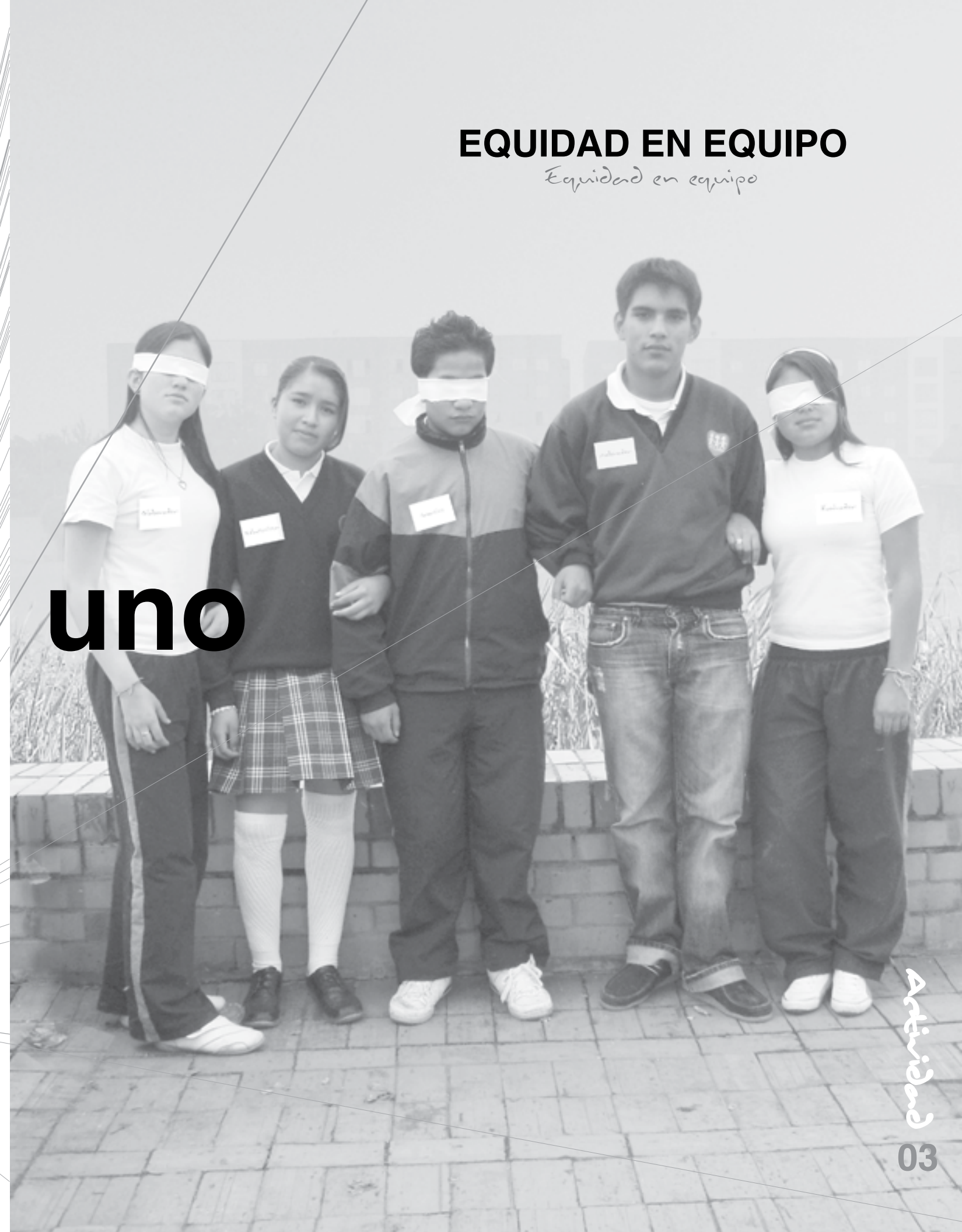
Actividad 1/ Pág.29



Actividad 2/ Pág.39



Actividad 3/ Pág.49



Concepto relacionado

Objetivo, roles y funciones


Lo que da sentido a la conformación de un equipo es el hecho de reunirse para alcanzar unos objetivos propuestos y compartidos, de allí la importancia de la comprensión del mismo y las tareas que van en implícitas en éste.


Los grupos se transforman en equipos cuando todos sus miembros saben cual es la meta común; cuando los miembros integran sus destrezas para reforzar los puntos fuertes y minimizar los débiles, por lo general alcanzan los objetivos planteados.




Es muy relevante que tanto para el equipo en conjunto, como para sus miembros individuales, se puedan fijar unas metas realistas y alcanzables, de allí que es necesario que contribuyan a su creación

Roles y funciones



Hemos dicho que cada integrante de un equipo, asume un rol dentro del mismo. Lo usual es que cada persona asume un rol según su personalidad. Hasta el momento, no existe una clasificación de roles con los que todos los teóricos estén de acuerdo, sin embargo, se puede intentar la siguiente clasificación: moderador, colaborador, creativo, relacionista y evaluador.

 El *moderador* dirige, coordina, orienta, motiva y controla a los otros integrantes. Dependiendo de quien asuma este rol, puede ejercerlo de forma autocrática, democrática, anárquica u orientadora.



 El *colaborador* secunda, complementa, apoya, sustenta y respalda la labor de todo el equipo, especialmente de quien asuma el rol de moderador.

-  El *creativo* sugiere, innova, crea y propone nuevas cosas y nuevas formas de hacerlas.
-  El *relacionista* cuida todo lo que tiene que ver con la armonía tanto entre los integrantes del equipo, como con las personas ajenas a él.
-  El *evaluador* es el crítico, el que vuelve a centrar al equipo cuando éste se dispersa y evalúa los resultados y los procedimientos.

Objetivo de la actividad






-  Formar el hábito de trabajo en equipo para un propósito común.
-  Asignar roles y funciones a los miembros del equipo.

Evidencia de aprendizaje


-  Listado de los objetivos al pertenecer a un equipo, con el visto bueno a su cumplimiento.
-  Resumen gráfico.

Duración de la actividad

La actividad está diseñada para 120 minutos de trabajo distribuidos de la siguiente manera:

-  10 minutos para instrucciones.
-  15 minutos para conformación de equipo y formulación de objetivos.
-  20 minutos para clarificación de funciones.
-  60 minutos para desarrollo de ejercicio central.
-  15 minutos para reflexiones sobre el aprendizaje.

Recursos didácticos necesarios

-  Rótulos con los nombres de los roles, para cada equipo.

Instrucciones de la actividad

- 🕒 Nos reunimos con un grupo de compañeros con los cuales usualmente trabajamos.
- 🕒 Inicialmente realizamos un listado de los objetivos que nos gustaría alcanzar como integrantes del equipo y frente a ellos hacemos dos columnas, una para verificar con un visto bueno si los vamos cumpliendo y otra el rol que asumimos en el mismo.
- 🕒 Nuestro docente previamente elige unos colaboradores para ser jueces y otros para ser observadores en esta actividad.
- 🕒 Tomando en cuenta los roles: moderador, colaborador, creativo, relacionista y evaluador, definimos internamente qué papel va a cumplir cada uno de nosotros. (Es necesario aquí que revisemos nuestro portafolio y tengamos como base nuestras potencialidades y debilidades). El docente nos entrega los rótulos con los nombres de los roles, para pegarnoslos en alguna parte visible.
- 🕒 Nuestro docente nos explica la tarea a realizar, paso a paso, así:
 - El equipo debe conseguir los elementos que representen alimento, vestido, estudio y afecto (previamente ubicados por el facilitador en algún lugar del espacio escogido) en un tiempo de 20 minutos, teniendo claro que si uno de ellos le llega a faltar, el equipo no habrá cumplido su tarea.
 - Para conseguir el elemento, cada uno está ubicado en una parte del terreno y debe superar una prueba, la cual le permitirá tomarlo.
 - El elegido como moderador, debe decir desde una distancia de 2 metros, y por medio de un megáfono, que pasos debe dar quién va en el recorrido.
 - El relacionista, desde fuera, observa las actitudes de cada integrante y podrá dar mensajes de apoyo, hacer observaciones de comportamientos que no benefician la consecución del objetivo u otros que considere le pueden servir a su equipo.
 - El creativo se encarga de diseñar la estrategia para lograr el objetivo, atravesando las pruebas.
 - Ponemos vendas en los ojos de los participantes.
 - Las pruebas para los participantes del equipo son:
 - Buscar vendados los ojos y entrelazados los brazos, el camino para conseguir el primer elemento, guiados por las orientaciones del mediador.
 - Subirse cada uno en las figuras: círculo, cuadrado y triángulo, sin dejarse de tocar.
 - Formar una figura de cinco lados con los cuerpos de sus compañeros (guiados por el moderador).
 - Así, cuando cada grupo supere las pruebas, recibirá tres de los elementos buscados.
 - El restante será entregado si a criterio de los jueces el relacionista y moderador ejercieron su papel.

- 🕒 Después de recibir las instrucciones de la prueba tendremos un tiempo para hacer preguntas y lograr total claridad sobre el objetivo y las condiciones para cumplirlo.
- 🕒 Mediante el siguiente ejercicio de “La clarificación de las funciones”¹⁰ Definimos aún mejor las tareas

Ejercicio de clarificación de funciones:

- *Definimos las tareas del grupo y las anotamos, utilizando una sola frase en el tablero. . Pedimos a los miembros del equipo sugerir las subtareas derivadas de la tarea principal.*
- *Definimos estas sugerencias entre todos para así crear un conjunto de subtareas consensuado por los miembros del grupo. Anotamos esas subtareas debajo de la tarea principal del equipo.*
- *Cada uno encierra con círculos las subtareas que les corresponden, ya sea porque son funciones naturales de sus papeles, o por acuerdo previo. Cada equipo utiliza un color diferente para que las anotaciones resulten más claras.*
- *Debatimos en el equipo acerca de las funciones no atribuidas o cuando a más de un miembro se le ha asignado una misma tarea. - Intentamos aclarar cualquier inconformidad y separar equitativamente los papeles.*
- *Una vez consensuadas las funciones, hacemos un resumen gráfico donde se vea claramente los responsables de las subtareas*

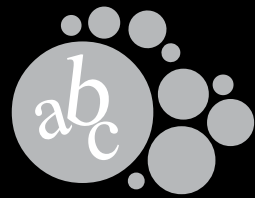
🕒 Fuente: Tomado textual, pero adaptado a primera persona del plural

Reflexiones sobre nuestro aprendizaje

- Recogemos rápidamente los sentimientos presentes al momento de vivenciar el ejercicio, contando nuestra experiencia, desde el rol y función que debimos asumir.
- Hacemos una retroalimentación general, utilizando inicialmente los aportes de los observadores, y con base en ello, relacionaremos la temática, la definición del objetivo, los roles y las funciones, resaltando los aprendizajes que creemos haber logrado y en que momentos específicos lo adquirimos.

10. WEST, Michael. Los secretos de la gestión de los equipos de trabajo. Barcelona. Editorial Blume. 2004. p. 78-79.

trabajo en equipo



3. Glosario¹¹

ACUERDO: resolución que se toma en los tribunales, sociedades, comunidades, grupos equipos u órganos colegiados.

COHESIÓN: acción o efecto de reunirse o adherirse las cosas entre sí o a la materia de que están formadas. Fuerza de atracción que mantiene unidas las partes.

COLABORACIÓN: trabajar con otra u otras personas para la realización de una obra. Contribuir al logro de un fin.

COLECTIVO: perteneciente o relativo a una agrupación de individuos. Grupo unido por lazos profesionales, laborales, etc.

CONFLICTO: situación en la que hay necesidades e intereses encontrados que no se pueden atender al mismo tiempo.

EQUIDAD: propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber ser o de la consciencia, más bien que por las prescripciones de la justicia o por el texto terminante de la ley.

EQUIPARAR: considerar a alguien o algo igual o equivalente a otra persona o cosa.

INDIVIDUALISMO: tendencia a pensar y obrar con independencia de los demás o sin sujetarse a normas generales.

POTENCIALIDAD: equivalencia de algo respecto de otra cosa en virtud y eficacia.

ROL: papel, función que algo o alguien cumple.

SOLIDARIDAD: adhesión circunstancial a la causa o la empresa de otros.

TOLERANCIA: respeto a las creencias, ideas o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.







11. Microsoft Encarta 2005. Biblioteca de consulta.








4. Aprendamos más

Algunos de los conceptos tratados en esta unidad fueron extraídos de los documentos del siguiente listado. En éste también encontraremos otros textos que nos permitirán profundizar diversos aspectos de los temas desarrollados en la unidad.

Libros de texto

-  WEST, Michael. *Los secretos de la gestión de los equipos de trabajo*. Barcelona. Editorial Blume. 2004.
-  GARCÍA, José Luis. *Equinergia. La fuerza de los equipos humanos*. México. Editorial Trillas. 2003.
-  MADDUX, Robert. *Cómo formar equipos de trabajo*. España. Editores Gedisa. 2001.
-  ANDER-EGG, Ezequiel, AGUILAR, María José. *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. 2001.
-  LOREN, Gary. *Equipos que funcionan*. Madrid. Ediciones Gestión. 2005.
-  SUÁREZ, Óscar. *Talleres con grupos para formar equipos*. Bogotá. Ediciones Paulinas. 2000.

Enlaces en Internet

-  <http://books.google.com.ar/books>
-  http://www.12manage.com/methods_tuckman_stages_team_development_es.html
-  <http://www.gestiopolis.com/canales7/eco/Capital/70-plan-de-accion-y-su-ejecucion.htm>
-  http://espanol.geocities.com/tsocial1/tsocial/trabajo_en_equipo.htm
-  http://www.degerencia.com/articulo/trabajo_en_equipo_enfoques_y_aportes_principales/imp