

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

EL COMIENZO DEL EQUILIBRIO

El comienzo del equilibrio

Unidad dos

**Competencias
Laborales
Generales**

Actividad 1/ Pág.61

Actividad 2/ Pág.67

Actividad 3/ Pág.73



Punto de equilibrio

Etapas del desarrollo de un equipo¹²

Tuckman plantea 5 fases por las que pasa un equipo. El tiempo de evolución de cada una de estas fases, así como el estancamiento que puede producirse en un momento determinado, puede estar influenciado por la constitución inicial del grupo (heterogeneidad de sus miembros), por el tamaño del grupo, el tiempo y frecuencia de la interacción, el ambiente físico donde trabajará, etc. por lo tanto el paso por cada una de estas fases es absolutamente distinto en cada grupo.

La primera fase denominada de constitución se produce cuando los miembros del grupo toman contacto por primera vez y empiezan a conocerse unos a otros. Posterior a eso se designan, ya sea natural o dirigidamente, los roles y estatus que cada uno cumple al interior del grupo, dejándose claramente establecido la función y sobre quien recaen los distintos liderazgos. Una vez ocurrido esto se ponen a prueba las relaciones interpersonales. Y es justamente acá donde pueden empezar a surgir las primeras dificultades, ya que, un grupo de personas que no logra establecer relaciones positivas entre sí, puede dejar en evidencia problemas de identificación.

La segunda fase de conflicto, apunta a lo anteriormente dicho porque aquí pueden empezar a surgir problemas con los líderes. Éstos empiezan a ser cuestionados sobre todo por la existencia de líderes informales y “pseudolíderes”. Si además la comunicación es deficiente e ineficaz da origen a fuertes dificultades que puede llegar incluso a que el grupo se “estaque” y no supere esta etapa.

Una vez que se han superado o controlado los conflictos anteriores emerge la normalización, donde toda la hostilidad y los puntos de enfrentamientos son reemplazados por la focalización en el trabajo, destacándose la cooperación y una mejor comunicación. Acá el grupo empieza a trabajar pensando en el cumplimiento de los objetivos y metas, dando paso a la cohesión grupal. Además los roles y las funciones están claras y se cumplen, ya que, los miembros del grupo se han encargado de organizarse para regular el cumplimiento de las tareas.

Posteriormente viene la ejecución, a la que pocos grupos acceden, se caracteriza por la unión total del grupo y porque las grandes situaciones dilemáticas se han resuelto, entre ellas las relaciones interpersonales, los roles, la comunicación y el liderazgo. En esta etapa el objetivo esencial es el éxito y hay plena participación de todos los miembros hacia esa situación.




Finalmente la fase de terminación guarda relación con la disolución o desintegración del grupo. Tuckman plantea que en esta fase la tarea por la cual se conformó el grupo, se ha completado y todos los miembros se sienten felices y satisfechos por el propósito alcanzado.

Externamente los integrantes son reconocidos por la labor realizada y queda una huella entre los integrantes más allá de este proceso que finaliza, ya que, los empieza a unir un proceso emocional y fuerte sentido de pertenencia.

Objetivo de la actividad






-  Tomar consciencia de la etapas por la cuales atraviesa el equipo.

Evidencia de aprendizaje




-  Cuadro de fases y/o etapas de desarrollo en un equipo.
-  Compromiso.
-  Diseños para la construcción de máquinas.

Duración de la actividad

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

-  15 minutos para conformación de grupos e interpretación de la actividad.
-  60 minutos para el primer, segundo y tercer momentos.
-  10 minutos para generación de propuestas de mejora.
-  10 minutos para socialización.
-  150 minutos para reflexiones sobre el aprendizaje.






Recursos didácticos necesarios

-  Papeletas blancas.
-  Variedad de materiales, preferiblemente reciclables.
-  Pegante, tijeras, revistas.



12. Tuckman, Bruce. Etapas del desarrollo de un equipo. 1977. Disponible en Internet: http://www.12manage.com/methods_tuckman_stages_team_development_es.html. Fecha de consulta: 5 noviembre de 2008.




Instrucciones de la actividad

En esta actividad necesitaremos comprometernos e involucrarnos al máximo, para así poder generar una vivencia más cercana y adquirir un aprendizaje más significativo para el desarrollo de esta competencia.

-  Conformamos grupos con compañeros con los cuales no hemos tenido oportunidad de trabajar, incluso si es necesario, lo conformamos al azar para respetar este criterio.
-  Cada equipo asume las tareas para cumplir con el objetivo final: conformar el equipo de una fábrica y diseñar una máquina útil para la convivencia humana.
-  Elegimos un observador, quien analiza nuestra forma de trabajar en equipo.
-  El primer momento, será el reconocimiento del grupo (*La constitución*). Cada integrante define una característica que conoce de los demás compañeros (éste deberá asentirla o negarla, según sea acertada o no) y una característica personal que pensemos que el grupo no conoce de nosotros.
-  Nuestra primera decisión después de ello, es distribuirnos los roles de la fábrica de una manera consensuada.

Gerente	Jefe de producción
Operarios	Jefe de control de calidad
Creativo	

-  En el segundo momento (*conflicto*), establecemos algunas reglas para trabajar juntos e inmediatamente comenzamos a cumplir nuestro objetivo de diseñar de la máquina para la convivencia humana.
-  En un tercer momento (*normalización*), nos detenemos antes de finalizar la tarea y respondemos las preguntas:
 - ¿Estamos fallando en algo?
 - ¿Cómo está nuestra comunicación?

- ¿Cómo es nuestra actitud?
- ¿Cómo está nuestro nivel de colaboración?
- ¿Cómo vamos con el logro de nuestro objetivo?
-  Después de esa pausa, proponemos en qué cosas vamos a mejorar, llegando a un compromiso si es necesario, y seguiremos la tarea.
-  Presentamos a los demás nuestro diseño y socializamos que ganó este grupo (ejecución), además de la terminación de la tarea (específicamente en relación con los roles, la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales).
-  Para finalizar, nos despedimos de nuestro equipo, dedicándole unas palabras a uno de nuestros compañeros, con quién al trabajar, sentimos un nivel más alto de empatía.

Reflexiones sobre nuestro aprendizaje

En los mismos grupos, y a través de un cuadro pre–establecido, que incluye las fases que lleva a cabo un equipo para su formación, reconocemos en qué nos acercamos y que nos faltó por lograr respecto a esa etapa.

ETAPA	NOS ACERCAMOS	NOS FALTÓ POR LOGRAR

Haciendo un recorrido de la experiencia vivenciada en esta sesión, recogemos los aprendizajes logrados y los relacionamos con la utilidad que tendrían en nuestra vida diaria.