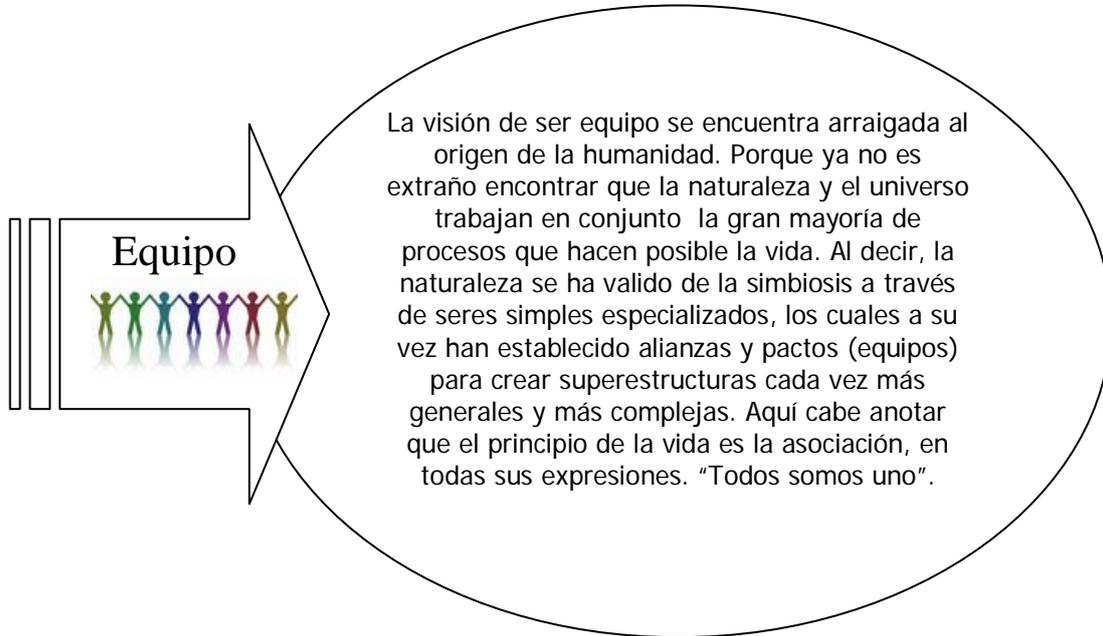


CARTILLA

CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO



ROLES QUE SE PRESENTAN EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Roles de construcción: líder, presidente, coordinador de comité

- El que coordina
- El que toma la iniciativa
- El que aporta ideas y facilita la estructuración del trabajo

Roles de conservación: expresa sentimientos y retroalimenta permanentemente el trabajo de manera positiva. Cuando se presenta una situación crítica, lo hace de forma adecuada y propositiva.

- El conciliador, quien contribuye a tratar los conflictos y las resistencias en el equipo
- El de humor inofensivo, quien con sus bromas ayuda a crear un clima agradable y permite que el equipo se relaje.

Roles obstaculizadores: son personas que con su actitud no permiten o retrasan el logro de los objetivos.

- El agresivo, está atacando los compañeros o el trabajo permanentemente.
- El dominante o sabelotodo, quien siempre desea que se haga lo que el propone y en la forma en cómo él lo plantea, sin dar cabida a las ideas y aportes de los demás compañeros.
- El payaso, es quien no respeta a los compañeros ni los momentos de trabajo, por estar haciendo bromas permanentemente.

Paso 1. Creación de equipos de trabajo

HÁBITOS PARA ALCANZAR LA EFECTIVIDAD DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Lo mejor que podemos hacer cuando queremos iniciar procesos de renovación es invertir tiempo para mejorarnos a nosotros mismos, como personas y como gerentes y este cambio personal se logra cuando cambiamos nuestros hábitos.

Un hábito es la conjunción de 3 componentes, EL CONOCIMIENTO, LA HABILIDAD Y LA ACTITUD. Para convertir un comportamiento en hábito es necesario que se unan los 3 componentes

***Conocimiento:** indica qué hacer y por qué

***Habilidad:** enseña a hacer las cosas

***Actitud:** es la motivación, las ganas de hacer las cosas

La efectividad en todas las áreas de la vida se observa claramente cuando existe equilibrio entre ***Producción*** y la ***Capacidad para Producir***.

Este principio se ilustra mejor con la fábula de "la gallina de los huevos de oro", en la cual el granjero, en su afán codicioso por hacerse más rico en el menor tiempo posible, decide matar a la gallina para tener todos los huevos a la vez, sin esperar día a día que la gallina los ponga, pero cuando la abre se da cuenta que no hay huevos, desaprovechando así la oportunidad de obtener el mayor beneficio.

Podemos decir entonces que para ser realmente efectivo se necesita de los huevos (ósea la Producción) y de la gallina que los produce (es decir la Capacidad para Producir).

Paso 1. Creación de equipos de trabajo

**Recomendaciones para ser más efectivos
desde el mejoramiento personal**



1. Ser proactivo

La proactividad se basa en guiarnos por nuestros valores, en no entregar a otros el control sobre nuestras decisiones y en trabajar continuamente en nuestro desarrollo buscando influenciar a quienes se encuentran en nuestro entorno cercano.

2. Empezar con el final en la mente

Si empezamos cada día de nuestras vidas sabiendo lo que queremos hacer y hacia dónde nos dirigimos, seguro que llegaremos al liderazgo personal.

Para desarrollar este hábito existe una herramienta fundamental *la misión personal*, que es una declaración basada en nuestros principios y valores, de manera que nos permita tomar decisiones derivadas de ellos.

3. Tener claras las prioridades

Casi toda la gente está en la búsqueda de organizar el tiempo, pero casi nadie se preocupa por organizar sus prioridades, lo cual resulta siempre más efectivo. La cuestión es que para ser realmente efectivo, se debe poner lo verdaderamente importante por encima de lo urgente, ya que lo urgente sólo es importante para otros.

4. Pensar en que "todos ganamos"

La cultura en la que vivimos está enmarcada en el concepto de yo gano-tu pierdes. En la cabeza tenemos instalado el chip de la competencia en lugar del chip de la colaboración. Para ser realmente efectivos debemos pensar GANAR/GANAR en todas nuestras relaciones interpersonales, **"hay suficiente para todos"**.

5. Antes que buscar ser comprendido, comprender

El quinto hábito consiste en aprender a escuchar, en entender a los demás desde su propia perspectiva, si logramos desarrollar este hábito podremos no sólo evitar problemas interpersonales, sino adelantar con más agilidad los procesos con soluciones GANAR/GANAR.

6. Sinergizar: el todo es más que la suma de sus partes

Eso significa la sinergia. La creación de este hábito requiere del trabajo en equipo, el cual, cuando se basa en la confianza y en los principios, genera creatividad, innovación y efectividad.

7. Dar mantenimiento a varias áreas

El desarrollo de este hábito se da cuando somos capaces de hacer mantenimientos e innovaciones benéficas a los demás hábitos.

Paso 1. Creación de equipos de trabajo

Si recuerdas el cuento de la gallina de los huevos de oro, este principio significa que si nos dedicamos solamente a sacra huevos, sin alimentar y cuidar a la gallina, seguramente llegará el momento en que ya no podamos tener más huevos de oro.

PRACTICAS ORGANIZACIONALES PARA LA CREATIVIDAD EN UN EQUIPO

1. Recursos adecuados
2. Reconocimiento y recompensas apropiadas
3. Flexibilidad y menos estructura formal
4. Tiempo libre para los integrantes piensen y experimenten nuevas ideas.

PRACTICAS ADMINISTRATIVAS PARA LA CREATIVIDAD EN UN EQUIPO

1. Asignar a los integrantes las tareas adecuadas
2. Darles una mayor autonomía para que hagan el trabajo.
3. Asegurarles la disponibilidad de tiempo, dinero y otros recursos convenientes
4. Proteger al equipo en contra de los "Bloqueadores de creatividad"