

Tema 5. Activando el espíritu de equipo

Introducción

¿Puedes fomentar el espíritu de equipo?

Cuando nos referimos al espíritu de equipo estamos hablando de la esencia o principio generador que se puede activar de manera integral, pero con carácter íntimo, propio, perteneciente. Una manera metafórica de hablar sobre lo que debe haber y hay que mover dentro del equipo, para que éste cumpla con su objetivo. Para saber de qué está hecho un equipo y qué puede generar la acción, los temas se concentran en las personalidades y roles de los integrantes, que dan vida al equipo; así como en sus aptitudes y actitudes, que le dan motor a las tareas a realizar. Para finalmente, establecer puntos relevantes que son importantes considerar, y que junto con lo anterior, se pueda fomentar ese espíritu, del que tanto hemos oído hablar, cuando se trata de equipos.



Subtema 1. Roles y personalidad



La personalidad es un elemento que se manifiesta en el desarrollo del trabajo en equipo, ya que sus integrantes poseen ciertos rasgos que los preparan para caracterizar determinados roles que le dan vida a las actividades requeridas y desempeñadas. La personalidad, en sí, viene a estar conformada por la suma del temperamento heredado y el carácter aprendido. Sin pretender realizar un análisis de la personalidad, el tema es considerado ya que de éste se derivan los diferentes roles que estudiaremos.

Cada persona, de acuerdo con su personalidad, puede asumir o no alguno (s) de los siguientes roles, Cardona y Wilkinson (2006) de la Escuela de Negocios de la Universidad de Navarra, proponen en esta clasificación:

Personalidad y roles en el equipo

Roles	Cualidades	Debilidades
Creativo	<ul style="list-style-type: none">▪ Usa la imaginación▪ Resuelve problemas difíciles▪ Encuentra soluciones novedosas▪ Provee de nuevas maneras de abordar soluciones▪ Evita reglas las procedimientos fijos o estáticos	<ul style="list-style-type: none">▪ Evita entrar en detalles▪ Ignora dificultades de aplicación práctica▪ Absorto en sus pensamientos▪ Tiene problemas con la comunicación eficaz
Investigador	<ul style="list-style-type: none">▪ Es un rol extrovertido▪ Es entusiasta y comunicativo▪ Explora oportunidades▪ Desarrolla contactos	<ul style="list-style-type: none">▪ Puede ser demasiado optimista

Innovación con propósito de vida.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiende a perder interés en la tarea cuando el entusiasmo desaparece
Coordinador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un rol maduro ▪ Inspira confianza ▪ Clarifica objetivos ▪ Promueve la comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede ser visto por los demás como manipulador en ocasiones ▪ Tiende a ser apreciado como alguien que delega demasiado
Impulsor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un rol retador ▪ Practica el dinamismo ▪ Actúa bajo presión ▪ Tiene capacidad para sobreponerse ante los obstáculos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede tender a ser provocador ▪ Puede herir la sensibilidad de los demás
Evaluador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un rol serio ▪ Analiza todas las opciones que hay ▪ Hace juicios precisos y estratégicos ▪ Tiene capacidad para sobreponerse ante los obstáculos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede faltarle la habilidad para motivar a otros
Cohesionador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un rol cooperativo ▪ Es perceptivo, apacible y diplomático ▪ Sabe escuchar ▪ Tiene la capacidad de evitar los conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede ser indeciso en situaciones críticas
Implementador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un rol disciplinado ▪ Proyecta confianza y es conservador ▪ Tiene capacidad práctica, de acción. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede ser algo lento o inflexible para adaptarse a nuevas posibilidades

<p>Finalizador</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un rol perfeccionista ▪ Es concienzudo y ansioso ▪ Busca errores para eliminarlos ▪ Acaba tareas puntualmente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede ser que se preocupe demasiado ▪ No es fácil que permita que otros se inmiscuyan en su tarea
<p>Especialista</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un rol autónomo ▪ Se dedica específicamente a su tarea ▪ Aporta conocimientos y habilidades especiales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demasiado centrado en su especialidad ▪ Sólo contribuye en un frente muy determinado

Subtema 2. Aptitud y actitud

La **aptitud** se refiere a la **capacidad o suficiencia personal**. Para conocer la mejor manera en la que cada uno de los integrantes del equipo puede contribuir en el trabajo es conociendo sus aptitudes, esto es la base. También el conocimiento y la experiencia forman parte de las aptitudes que cada uno puede tener. Además de conocer el rol que cada quien va a desempeñar, de acuerdo con su personalidad a partir de la aptitud, existe una expectativa por parte del equipo para tener una posición y ser cumplidas algunas de sus tareas de acuerdo con su aportación específica.

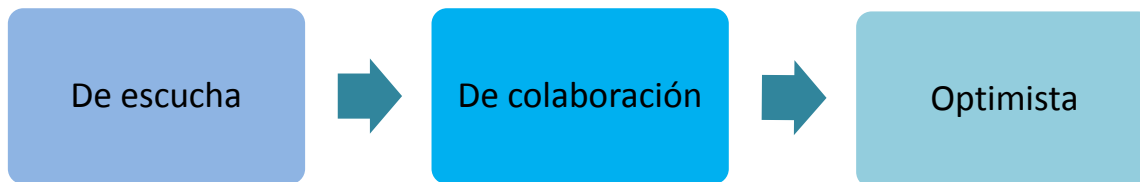


Para encontrar la aportación que pueda realizar cada quien, ya que ésta marca la diferencia, en el sentido del modo en que puede desempeñarse la misión particular, se enfoca el rol dominante de la persona hacia sus conocimientos y habilidades, integrándose todo esto como soporte en función de su posición en el equipo. Como el trabajo en equipo es interdependiente, posteriormente, es importante analizar quién o quiénes del equipo van a apoyar a determinado integrante a cumplir con su tarea y a quién o quiénes del equipo este integrante va a apoyar, a su vez, para que realice su misión. Finalmente para que se realice esta labor, en este trabajo interdependiente, es necesaria la capacidad de adaptación de todos sus miembros; de dar y recibir retroalimentación y de administrar

el tiempo, para que el trabajo en conjunto siga una línea armónica y todo engrane a la perfección, hasta finalizar cada etapa y en sí, todo el trabajo a realizar.

Todas estas capacidades cuesta desarrollarlas, por lo que es importante considerar lo que conocemos como **actitud**, es decir **nuestra disposición y/o predisposición ante algo**. La actitud es la que nos va a aportar en la vía hacia la fluida interdependencia, donde aprendemos a adaptarnos, a retroalimentarnos y gestionar tiempos. Existen tres actitudes importantes que integran el espíritu de equipo, con las que se debe trabajar:

Actitudes importantes que integran el espíritu de equipo



De escucha

Es la disposición de poner atención a lo que se le está comunicando a la persona que escucha, de manera receptiva y activa, buscando el entendimiento del punto de vista del otro y el diálogo constructivo, lo que facilita una adecuada retroalimentación.

De colaboración

Se refiere a la disposición que la persona tiene para poner en marcha todo lo necesario, para realizar la meta que tiene en común, practicando el respeto mutuo, sobre decisiones y necesidades de los tiempos del equipo, contribuyendo y comunicando o cuestionando lo que se va desarrollando en el proceso.

Optimista

Cuando se cuenta con esta disposición, la persona es capaz de percibir el aspecto más favorable de las cosas, lo que anima y apoya moralmente al equipo y ayuda a adaptarnos mejor. Todo resultado, desde el éxito hasta el fracaso, viene a tomarse como un aspecto aprendido. Siendo positivo es más fácil que todo se haga con mayor gusto y se disfrute el trabajo.

Subtema 3. Áreas para fomentar el equipo

Además de los puntos que hemos tratado anteriormente, Gostick y Elton (2011) proponen una lista de aspectos para fomentar los vínculos del equipo:

Aspectos para fomentar los vínculos del equipo

1. Experiencias compartidas	Como cursos de formación, excursiones y eventos sociales
2. Símbolos compartidos	Que puedan representar la identidad como emblemas, marcas de la empresa, nombres de equipo, uniformes, etc.
3. Retos compartidos	Como los proyectos en general, solución de problemas, áreas de oportunidad y mejora.
4. Reconocimientos y recompensas compartidas	Como las celebraciones de etapas concluidas y premios obtenidos
5. Equilibrio personal	Como las actividades fuera de la vida de la oficina, que impulsen esta área.
6. Voz compartida	Como los valores, metas, manera de hablar particular de los integrantes del equipo (jerga común).
7. Conocimientos y habilidades compartidas	Como actividades ya sea enseñar, aprender y desarrollar.
8. Competidores compartidos	Como identificar rivales y adversarios imbatibles.
9. Diversión compartida	Como actividades que promuevan la risa y fortalecer vínculos.
10. Ambiente compartido	Como el espacio de oficina, comportamiento y tradición.
11. Relaciones compartidas	Como la familiaridad, atención y habilidades interpersonales.

El objetivo principal de estos puntos es hacer un equipo cada vez más unido y que pueda desarrollar el compañerismo, impulsándose hacia nuevas maneras de lograr sus éxitos.

Y ahora que has estudiado gran cantidad de formas para activar el espíritu en equipo, te has armado de un buen conjunto de herramientas basadas en los roles de cada miembro, en sus aptitudes y actitudes, así como las diferentes áreas que aquí hemos presentado y que ya tienes para poderlas implementar con la ayuda del **liderazgo efectivo** que es el tema que trataremos como siguiente, para pasar del desarrollo de la vida del equipo a su éxito y con el que iniciamos el módulo dos de nuestro curso.

¡Quiero más!

Para conocer sobre cómo **el pensamiento positivo puede marcar un cambio en el comportamiento del equipo y lograr realimentar positivamente los esfuerzos individuales**, te invitamos a ver el siguiente video titulado **El poder de la actitud**; esta historia tomada de la película titulada **Entrenamiento de gigantes** presenta lo importante de tener actitud, enfrentando desafíos, revísala en/
http://www.youtube.com/watch?v=9yRru2TGw_w

Mi Reflexión

Ya has alcanzado a avanzar hasta un punto donde te habrás dado cuenta que **en la vida del trabajo en equipo hay infinidad de variables a considerar**, como todo lo que se vio para activar el espíritu de equipo. ¿Te parece ahora fácil identificar personalidades y roles de los integrantes de tu equipo?, ¿para qué específicamente crees que te pueda servir identificarlos?, ¿para tu trabajo en equipo, porqué es importante que estés bien enterado de las aptitudes y actitudes de sus miembros?, ¿si tú fueras el líder, qué y cómo considerarías para la asignación de las tareas?, ¿cómo colaborarías para fomentar el espíritu de equipo?

Bibliografía

Gostik, A., Elton, Ch. (2011). *Buenos Equipos Proyectos Imbatibles*. México: CONECTA.

Cardona, P., Wilkinson, H. (2006). Trabajo en Equipo. OP No. 07/10. 2006: 10. IESE Business School, Universidad de Navarra. Recuperado el 6 de enero de 2014 de <http://www.iese.edu/research/pdfs/op-07-10.pdf>.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.