

Interreg
España - Portugal

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



DIRECCION (liderazgo y gestión) DE EQUIPOS



Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

**El trabajo en equipo es
la habilidad para
trabajar juntos hacia
una visión común**

lifeder.com



TRABAJO EN EQUIPO

NO ES SIMPLEMENTE LA SUMA DE
APORTACIONES INDIVIDUALES:

$$1+1+1+1+1= 5 \text{ NO}$$

$$11111=11.111 \text{ SI}$$



Interreg
España - Portugal

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



UNIÓN EUROPEA
UNIÃO EUROPEIA

¿EQUIPO

O

GRUPO?



UNI+i



Interreg
España - Portugal



UNIÓN EUROPEA
UNIÃO EUROPEIA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

7 DIFERENCIAS ENTRE UN GRUPO Y UN EQUIPO

GRUPO VS. EQUIPO



Actitud pasiva frente al conjunto

1

Contribución alta y proactividad

Individualismo

2

Interdependencia

La confianza es accesorio

3

La confianza es un pilar fundamental

Se compete y se busca destacar

4

Se coopera y se busca pertenecer

Los conflictos se evitan para proteger al grupo

5

Los conflictos se afrontan y resuelven para que el equipo crezca y sea sólido

Se limita la aportación de ideas y la crítica

6

Se potencia la aportación de talento, ideas y sugerencias de mejora

El foco está en no perder

7

El foco está en aprender, ganar y crecer



Hay un viejo cuento con cuatro personajes:

Todos, Alguien, Cualquiera y Nadie.

Había que hacer un trabajo importante y

Todos sabían que **Alguien** lo haría.

Cualquiera podría haberlo hecho, pero **Nadie** lo hizo. **Alguien** se enfadó cuando se enteró, porque le hubiera correspondido a **Todos**.

El resultado fue que **Todos** creía que lo haría **Cualquiera** y **Nadie** se dio cuenta de que **Alguien** no lo haría.



Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

**“NINGUNO DE NOSOTROS ES
TAN BUENO COMO
TODOS NOSOTROS JUNTOS”
RAY KROC.**



Si quieres...

- **Ser escuchado** → **ESCUCHA**
- **Lograr implicación** → **IMPLÍCATE**
- **Que te informen** → **COMUNÍCATE**
- **Disponibilidad** → **SE ACCESIBLE**
- **Respeto** → **RESPETA DIFERENCIAS**
- **Responsabilidades** → **REFUERZA ÉXITOS Y
COMPARTE ERRORES**

TRABAJO EN EQUIPO: 5C

1. COMPLEMENTARIEDAD.

Cada miembro domina una parcela determinada del proyecto





Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

Somos lo que hacemos, no lo que pensamos ni lo que sentimos.

(Anónimo)

akifrases.com

TRABAJO EN EQUIPO: 5C

2. COORDINACIÓN.

El grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.





Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



Tomar una Decisión es un Riesgo,
No tomarla también es un Riesgo,
Un Líder se Define por el Nivel de Riesgos
que esta Dispuesto a Enfrentar!!

TRABAJO EN EQUIPO: 5C

3. COMUNICACIÓN

El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros.



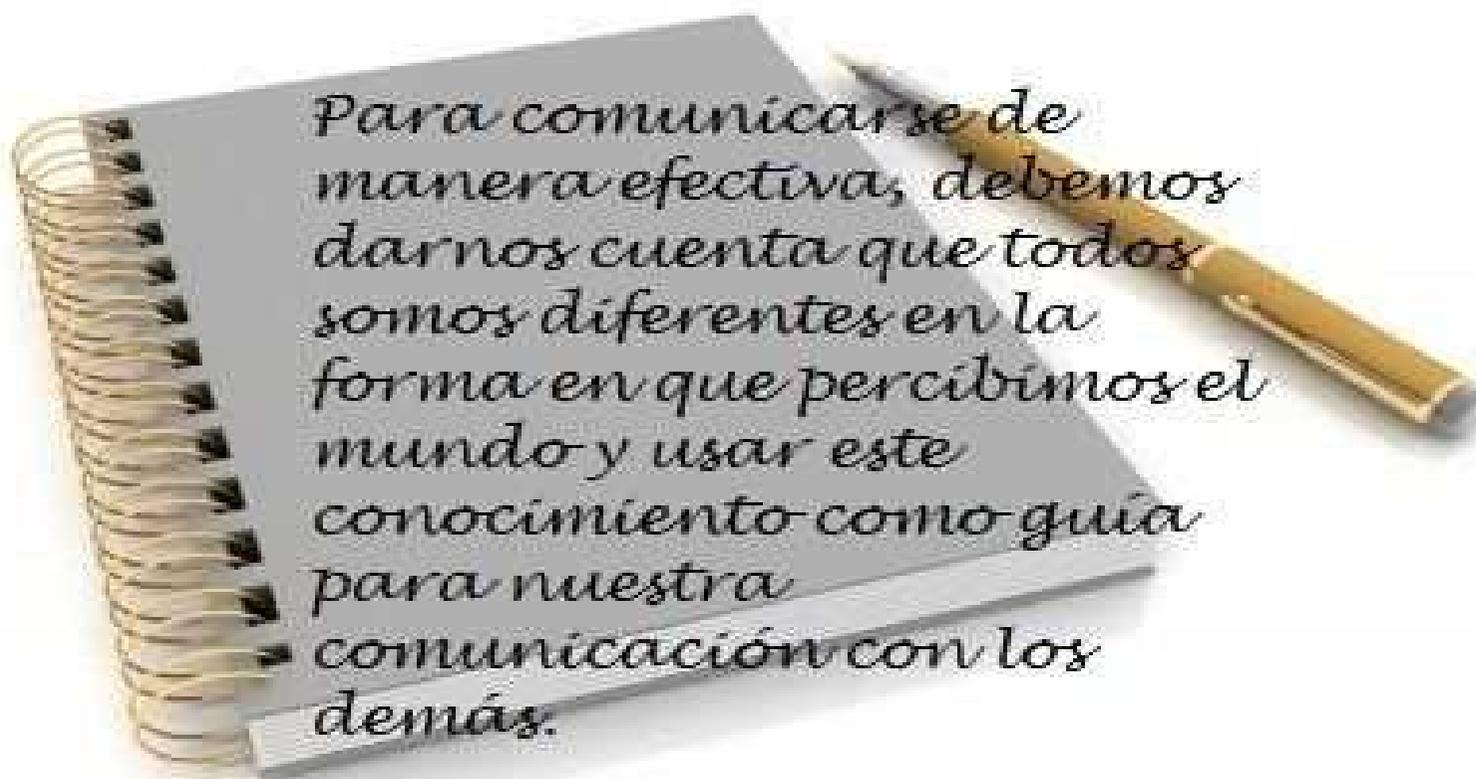


Interreg
España - Portugal



UNIÓN EUROPEA
UNIÃO EUROPEIA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

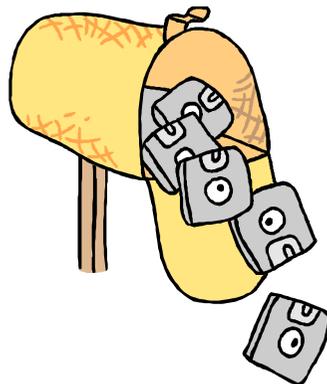


Para comunicarse de manera efectiva, debemos darnos cuenta que todos somos diferentes en la forma en que percibimos el mundo y usar este conocimiento como guía para nuestra comunicación con los demás.

TRABAJO EN EQUIPO: 5C

4. CONFIANZA

Cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Cada miembro trata de aportar lo mejor de sí mismo, no buscando destacar entre sus compañeros, sino porque confía en que estos harán lo mismo.



Si un miembro falla,
el equipo fracasa.

Los buenos equipos acaban por ser grandes equipos cuando sus integrantes confían los unos en los otros lo suficiente para renunciar al “yo” por el “nosotros”.



Phil Jackson

TRABAJO EN EQUIPO: 5C

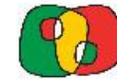
5. COMPROMISO

Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño para sacar el trabajo adelante.





UNI+i



Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



“EL PROBLEMA NO ES EL
PROBLEMA. EL PROBLEMA ES TU
ACTITUD FRENTE AL PROBLEMA.”
-JACK SPARROW



UNI+i



Interreg
España - Portugal



UNIÓN EUROPEA
UNIÃO EUROPEIA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

No preguntes qué
puede hacer por ti
el equipo. Pregunta
qué puedes hacer
tú por él...



www.tattooset.com

PRINCIPALES COMETIDOS DEL JEFE DE EQUIPO

- ORGANIZAR EL EQUIPO
- PROCURAR AL EQUIPO LOS RECURSOS NECESARIOS
- TRATAR DE LOGRAR UN EQUIPO COHESIONADO Y EFICIENTE
- VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS
- SUPERVISAR EL TRABAJO
- CENTRALIZAR LA RELACIÓN DEL EQUIPO CON EL RESTO DE LA ORGANIZACIÓN

1. COMUNICACIÓN ABIERTA



1. PONERNOS A TIRO: SER ACCESIBLES
2. SER RECEPTIVOS Y PERMEABLES A LA CRÍTICA VENGA DE DONDE VENGA
3. PREGUNTAR Y ESCUCHAR



Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



*Lo más importante en la comunicación es
escuchar lo que no se dice.*

- Peter Drucker



COMUNICACIÓN DENTRO DEL EQUIPO

Equipo eficaz: exige coordinación

La **comunicación** debe darse en **todas las direcciones**:

- **De arriba hacia abajo:**

del jefe hacia sus colaboradores

- **De abajo hacia arriba:**

de los colaboradores hacia el jefe

- **Horizontalmente:**

directamente entre los colaboradores

2. ALTO NIVEL DE EXIGENCIA



- 1. FACTOR EJEMPLO.-** ARRASTRAR, CONVENCER Y SACAR LO MEJOR DE LOS DEMAS.
- 2. SE DEBE EXIGIR Y A LA VEZ HACER CRECER AL EQUIPO DE TRABAJO**

3. DESARROLLO



CONOCER
BIEN AL
EQUIPO

NO SABE.- SE LE ENSEÑA

NO PUEDE.- SE LE AYUDA

NO QUIERE.- NO INTERESA

4. TRATO DIGNO Y JUSTO



1. SISTEMAS Y PROCESOS LABORALES

2. RELACIONES PERSONALES

5. TOMA DE DECISIONES RÁPIDA



1. DENTRO DE CUALQUIER ORGANIZACIÓN LA FLEXIBILIDAD Y RAPIDEZ MARCAN LAS DECISIONES. DEBEMOS ASUMIR EL **RIESGO DEL ERROR**.
2. LAS DECISIONES Y OPINIONES DE LOS **COLABORADORES** PUEDEN AYUDAR A ENCAUZAR EL PROCESO.

6. DAR EJEMPLO

1. ORIENTAR AL EQUIPO

2. AUTORIDAD RECONOCIDA

- CONVICCIÓN PERSONAL
- CAPACIDAD DE COMUNICARSE
- RESPETO POR LOS DEMAS
- CONOCIMIENTOS / EXPERIENCIA





7. HACER EQUIPO

1. SI PUEDES HAZ TÚ TAMBIEN LO QUE PIDES AL PERSONAL
2. NO DIRIJAS POR DECRETO O A DISTANCIA
3. NO ENFRENTAR A PERSONAS
4. CUIDADO CON DÓNDE Y CÓMO CORRIGES
5. EVALUA CON JUSTICIA
6. INFORMA Y EXPLICA TUS DECISIONES
7. HABLA CON EL EQUIPO Y CONOCE SUS OPINIONES
8. NO DELEGUES SOLO LO QUE NO TE GUSTA
9. RECONOCE MÉRITOS
10. HAZ CRITICAS CONSTRUCTIVAS, NO DESTRUCTIVAS



8. CONOCER EL GRADO DE MADUREZ DEL EQUIPO:

SABER:

- TIENE LOS CONOCIMIENTOS
- TIENE EXPERIENCIA PROFESIONAL

ESTAR DISPUESTO A:

- ATREVERSE A HACERLO
- MOTIVACIÓN PARA HACERLO

9. EVALUAR Y RECONOCER

1. FIJARSE CON ATENCIÓN EN CADA PERSONA
2. DECIRLE QUE SE ESPERA DE ÉL / ELLA
3. OBSERVAR COMO HACE SU TAREA
4. DIFERENCIAR CAMBIOS EN SU CONDUCTA
5. INFORMAR DE CÓMO LO HACE
6. RECOMPENSAR LOS LOGROS CONSEGUIDOS APOYANDO EL DESARROLLO





UNI+i

10. HACER ORGANIZACION



QUEREMOS ALCANZAR UN ALTO GRADO DE **COMPROMISO** EN NUESTROS COLABORADORES.

ESTO QUIERE DECIR QUE **NO SOLO RESPONDEN** A LOS REQUERIMIENTOS SINO QUE SON **PROACTIVOS**, PREVISORES SE ANTICIPAN A LAS DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES QUE PUEDAN SURGIR.



UNI+i



Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

17 CONSEJOS PARA SACAR LO MEJOR DE LAS PERSONAS

Consejos de Dale Carnegie, escritor y profesor estadounidense para mejorar las relaciones, ganar la cooperación entusiasta de los demás y demostrar liderazgo.

NO CRITIQUE,
ni condene ni se queje.



EVITE DISCUSIONES
es la única forma de salir ganando de ellas.



HABLA DE TUS ERRORES,
antes de criticar a los demás.



DEMUESTRE APRECIO,
honrado y sincero.



DEMUESTRE RESPETO
por las opiniones ajenas.



HAGA PREGUNTAS,
en lugar de dar ordenes.



INTERÉSESE,
sinceramente en los demás.



ADMITA SUS ERRORES,
rápida y enfáticamente.



SONRÍA,
el poder de una sonrisa es implacable.



HABLE,
siempre de lo que le interesa a los demás.



MUESTRE SIMPATÍA,
por las ideas y deseos de la otra persona.



SEA UN BUEN OYENTE,
anime a los demás a que hablen de sí mismos.



GENERE EMPATÍA,
trate honradamente de ver las cosas desde el punto de vista del otro.



HAZ SENTIR BIEN AL OTRO,
procure que la otra persona se sienta satisfecha de hacer lo que usted sugiere.



MOTIVE A LA OTRA PERSONA,
haga que los errores parezcan fáciles de corregir.



DEJE QUE OTROS HABLEN,
permíta que la otra persona sea quien hable más.



RECONOZCA EL MÉRITO AJENO,
elogie el más pequeño progreso.





Interreg
España - Portugal



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

**"LOS CINCO DEDOS SEPARADOS
SON CINCO UNIDADES
INDEPENDIENTES. CIÉRRALOS Y
EL PUÑO MULTIPLICA LA FUERZA.
ÉSTA ES LA ORGANIZACIÓN"**

JAMES CASH PENNEY



ROLES DENTRO DEL EQUIPO

1. EL POSITIVO



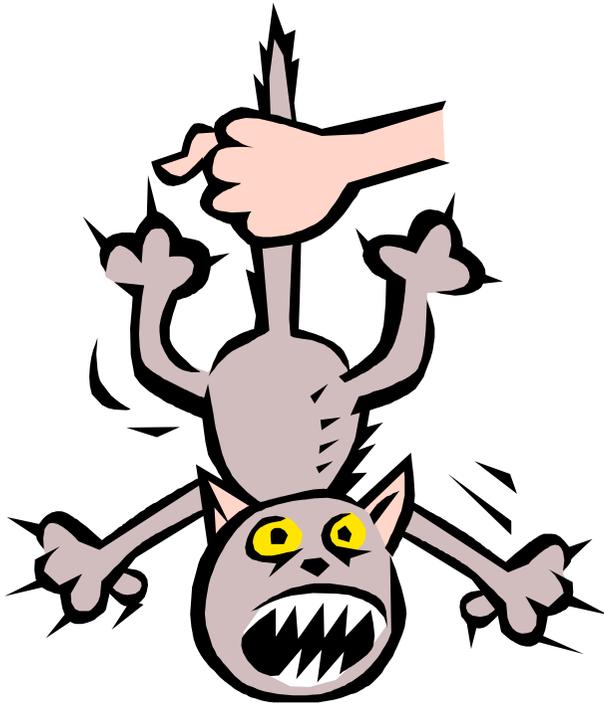
- Empuja hacia delante
- Busca el éxito del equipo
- Se involucra
- Contagia su entusiasmo al resto

EL JEFE DE EQUIPO DEBE
RECONOCER PUBLICAMENTE
SU LABOR, BUSCANDO QUE
CUNDA SU EJEMPLO

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

2. EL CRÍTICO

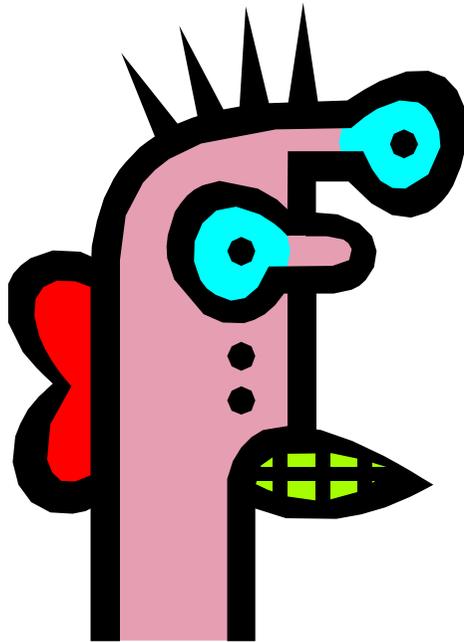
- Destructivo
- Todo le parece mal, pero no aporta soluciones
- Se cree superior a sus compañeros
- Deteriora el ambiente de trabajo



SI SOBREPASA CIERTO LÍMITE
EL JEFE DE EQUIPO TENDRÁ
QUE DARLE UN **TOQUE DE
ATENCIÓN**

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

3. EL DISCUTIDOR



- No está de acuerdo con nada, siempre defiende otra tesis
- Es una persona pesada pero sin ánimo destructivo (a diferencia del crítico)
- Es un inconformista permanente
- Consigue sacar a los compañeros de quicio

HAY QUE ANIMARLE A QUE PIENSE
EN POSITIVO, QUE APORTE
SOLUCIONES PRÁCTICAS

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

4. EL INCORDIO

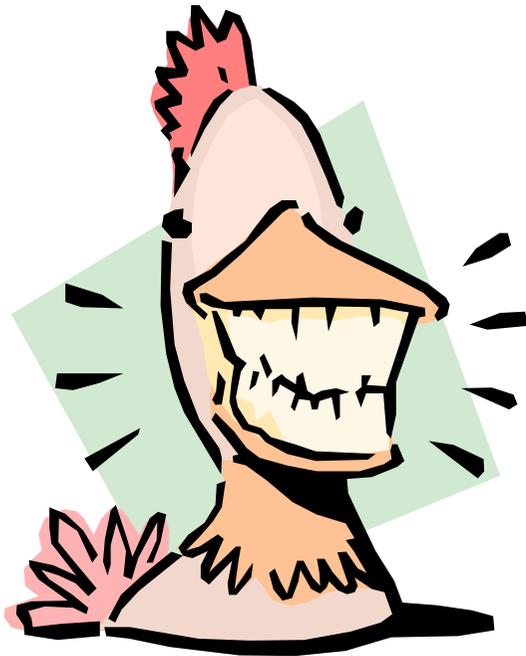


- Es inoportuno
- Realiza comentarios desafortunados en el momento menos adecuado
- Molesta a sus compañeros
- Es pesado pero no tiene ánimo destructivo

AL IGUAL QUE EL CRÍTICO SI SE SOBREPASA HABRÁ QUE DARLE UN TOQUE DE ATENCIÓN

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

5. EL BOCAZAS



- Nunca está callado
- Discute aunque no entienda del tema
- Dificulta y alarga las reuniones
- Interrumpe permanentemente
- Impide que la gente se centre en la tarea

SI ES NECESARIO, LLAMARLO
AL ORDEN

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

6. EL LISTILLO



- Lo sabe todo, pero superficialmente
- A veces sus aportaciones son oportunas
- Otras aportaciones son insufribles

HAY QUE ANIMARLE A QUE
PROFUNDICE EN ALGUNA DE SUS
CONSIDERACIONES VÁLIDAS

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

7. EL PÍCARO

- Se aprovecha del resto de compañeros
- Actúa de forma sutil
- Su aportación al equipo es nula
- Su actuación termina deteriorando el ambiente de trabajo

DARLE UN TOQUE DE REACCIÓN
ENERGICO Y SI NO REACCIONA
APARTARLO DEL EQUIPO



ROLES DENTRO DEL EQUIPO

8. EL CUADRICULADO



- Esquemas mentales muy consolidados
- No es flexible

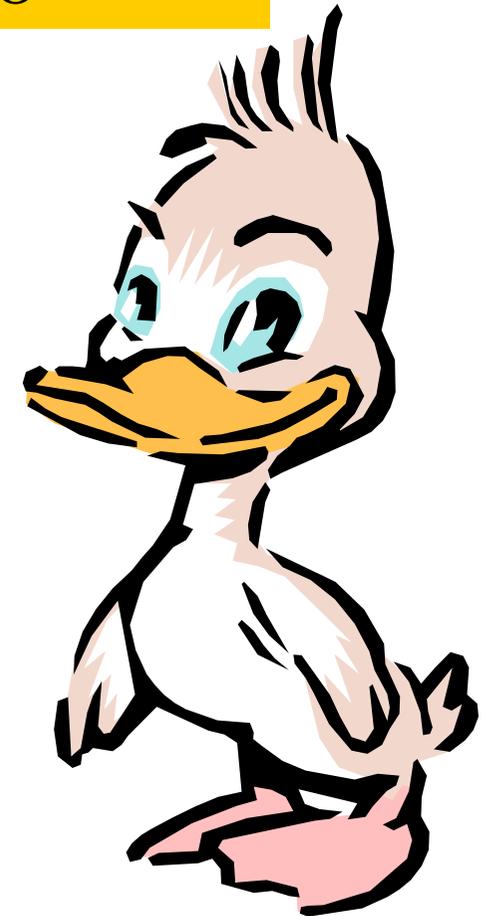
SUELE SER UNA PERSONA ENTREGADA AL EQUIPO QUE REQUIERE PACIENCIA Y PERSUASIÓN

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

9. EL RESERVADO

- Le cuesta participar o no participa
- Necesita un primer empujón del resto de compañeros y sobretodo del jefe, para lanzarse.

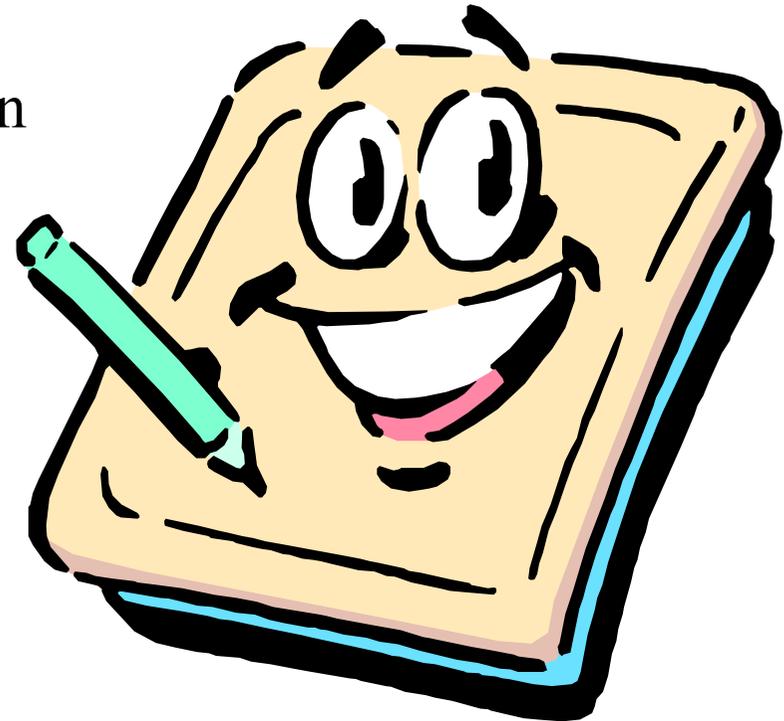
ANIMARLE DESDE EL PRINCIPIO A QUE PARTICIPE CON SUS OPINIONES



ROLES DENTRO DEL EQUIPO

10. EL GRACIOSO

- Sus aportaciones profesionales suelen ser muy discretas
- Relaja el ambiente
- Quita tensión
- Crea atmósfera cálida
- A veces es un poco incordio



DEJARLE CIERTO MARGEN PERO
MARCANDOLE UNOS LÍMITES

ROLES DENTRO DEL EQUIPO

11. EL ORGANIZADOR

- Es clave dentro del equipo
- Siempre preocupado porque las cosas funcionen y que no se pierda tiempo

CONTAR CON ÉL, CONSULTARLE,
REALZAR SU PAPEL

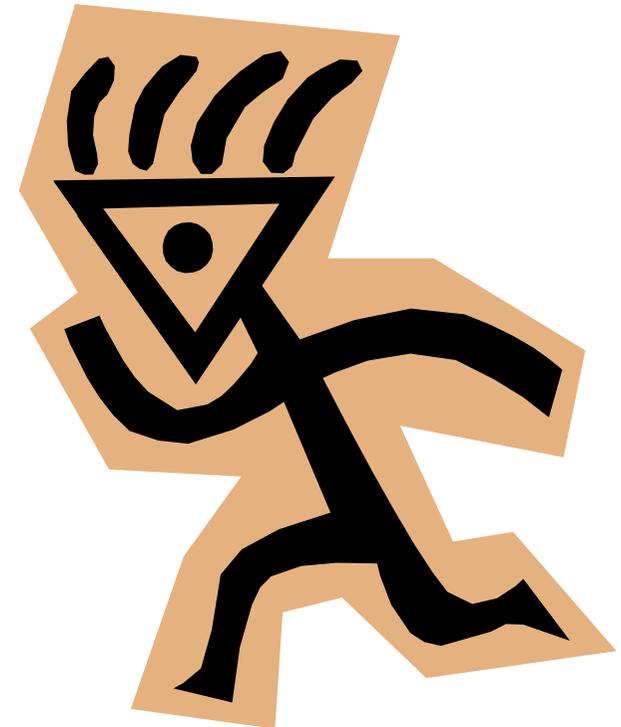


ROLES DENTRO DEL EQUIPO

12. EL SUBEMPLEADO

- Tiene asignado unos cometidos muy por debajo de sus capacidades
- Termina por aburrirse y perder interés

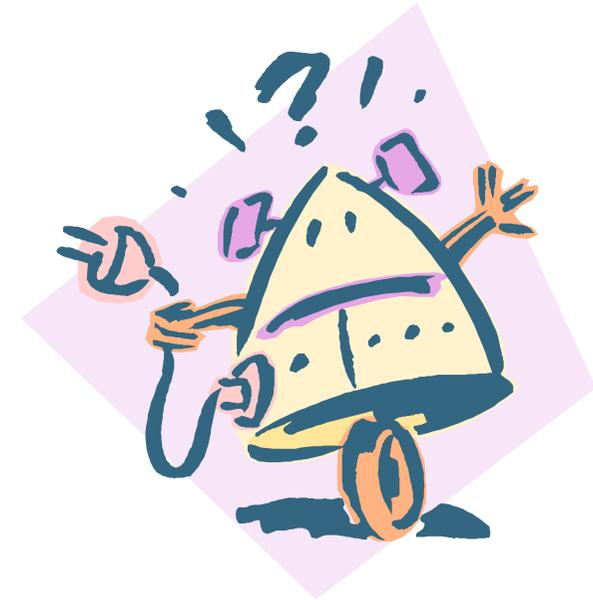
HAY QUE BUSCARLE NUEVAS RESPONSABILIDADES, SON PERSONAS VALIOSAS QUE NO HAY QUE DEJAR MARCHAR



ROLES DENTRO DEL EQUIPO

13. EL INCOMPETENTE

- Los cometidos asignados superan claramente sus capacidades
- Por no reconocer sus limitaciones irá asumiendo nuevas responsabilidades que no sabrá atender, lo que generará ineficiencias.



HAY QUE TENER CLARO CUAL ES EL TECHO DE COMPETENCIA QUE NO PODEMOS SOBREPASAR Y OFRECERLE APOYO

EL MIEMBRO IDEAL DENTRO DEL EQUIPO

1. **ESPÍRITU DE EQUIPO.**- dejar atrás individualidades y anteponer el interés del equipo
2. **COLABORADOR.**- Debe ser una persona dispuesta a ayudar a sus compañeros
3. **RESPETUOSO.**-tanto con el jefe de equipo como con sus compañeros. Defender sus puntos de vista con firmeza pero sin menospreciar otras opiniones
4. **BUEN CARÁCTER.**-una persona con la que resulte fácil trabajar, crear buen ambiente
5. **LEAL.**- con la verdad por delante, sin segundas intenciones, cumpliendo su palabra



EL MIEMBRO IDEAL DENTRO DEL EQUIPO

6. **ASUME LAS RESPONSABILIDADES.**- acepta sus obligaciones y responde de las mismas, sin tratar de esquivarlas. Da la cara y asumir su parte de culpa, si la tiene.
7. **TRABAJADOR.**- ejemplo de dedicación, dispuesto a asumir nuevas tareas
8. **INCONFORMISTA.**- busca permanentemente mejorar



**Enhorabuena por el buen
trabajo de esta sesión**

GRACIAS POR COMPARTIR

KIKE RIESGO

655 928160

kriesgo@grupofida.com