

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un componente esencial del éxito en el lugar de trabajo. Como en un equipo de jugadores de básquetbol que se esfuerza por lograr los mejores lanzamientos, en el trabajo todos los integrantes de los equipos tienen un papel específico para lograr que se cumplan las tareas. Si bien a primera vista podría parecer que fue un solo jugador el que logró el tanto, de hecho hubo muchas personas que planificaron, coordinaron su trabajo y cooperaron para que la pelota llegara a manos de ese jugador. Los empleadores buscan personas que no solamente sepan trabajar bien con otros, sino que también comprendan que no todos los jugadores del equipo van a poder recibir o recibirán la pelota para el tanto. Cuando en un trabajo todos colaboran para lograr los objetivos, se multiplica lo que cada uno de ellos puede lograr.

Trabajar en equipo implica crear relaciones y trabajar con otras personas, para lo que se necesitan diversas habilidades y hábitos para:

- Trabajar en cooperación
- Aportar ideas, sugerencias y esfuerzos al grupo
- Comunicarse (tanto dando como recibiendo)
- Actuar con responsabilidad
- Respetar las opiniones, costumbres y preferencias individuales diferentes
- Tener capacidad para participar en una toma de decisiones grupal.

En el mercado laboral de la actualidad, la capacidad de trabajar como parte de un equipo es una de las habilidades más valoradas. Los empleadores buscan trabajadores que puedan aportar sus propias ideas; pero también desean contar con personas que sepan trabajar en conjunto con otras en la creación y desarrollo de proyectos y planes.

Cuando los empleados colaboran en el logro de un objetivo, todos salen beneficiados. Los empleadores esperan “ver” esto en la práctica de diversas formas. Así, por ejemplo, los integrantes del equipo de trabajo planifican con anticipación y trabajan en colaboración en la distribución de las tareas, la evaluación de los progresos y el cumplimiento de los plazos. Tienen debates profesionales en los que comparten y evalúan respetuosamente los diferentes enfoques y opiniones. Incluso cuando ciertos empleados terminan realizando tareas que no eran sus preferidas, los trabajos se hacen sin muchas quejas, porque ese es el espíritu del trabajo en equipo, con la meta común en mente. Con frecuencia, un líder o gerente actúa como facilitador del trabajo en equipo. En esos casos, los integrantes del equipo participan respetuosamente en las discusiones, cumplen las tareas que se les asignan y aceptan las decisiones del líder con el fin de acceder a la meta común. Lograr consensos es maravilloso; pero no siempre es posible. Por tanto, el líder que se haya asignado al trabajo deberá con frecuencia facilitar y hacerse cargo de la toma de las decisiones según sea necesario para que exista un trabajo en equipo de calidad.

Las actividades de esta sección buscan enseñar a los participantes la importancia del trabajo en equipo para tener éxito en el lugar de trabajo y el papel específico que cada uno puede desempeñar en el equipo. Aprenderán también acerca de la importancia de la conducta positiva en el trabajo en equipo y descubrirán que su propia conducta puede tener un fuerte impacto en los demás integrantes del equipo. Esta unidad también analiza los posibles obstáculos que deben superar los equipos para trabajar exitosamente y ofrece oportunidad de construir estrategias constructivas para superar esos desafíos.

***Advertencia a los facilitadores:** Aprender a valorar el trabajo en equipo y a convertirse en un integrante eficaz de un equipo es un primer paso de gran importancia para desarrollar habilidades de liderazgo. Para los jóvenes que están desconectados, y especialmente los que tienen alguna discapacidad, el desarrollo de estas habilidades es una necesidad crucial. Los jóvenes que no están conectados a un trabajo o una escuela generalmente han estado poco expuestos a sistemas de apoyo positivos y proactivos, y no han tenido verdaderamente la sensación de conocer la esencia del apoyo proactivo de una comunidad. Brindar a los jóvenes experiencias a través de las cuales aprendan a confiar en sí mismos y en los demás es un elemento de importancia para el desarrollo de una mentalidad de trabajo en equipo productiva. Si trabajan con jóvenes que son desconectados y/o tienen discapacidades, recomendamos a los facilitadores que usen estas actividades que fomentan el trabajo en equipo como trampolín para el desarrollo de habilidades de liderazgo.*

11. En el equipo, yo me desvanezco

PROPÓSITO BÁSICO: El propósito de esta actividad es que los participantes comprendan más profundamente qué significa ser parte de un equipo y por qué ser buen integrante de un equipo nos ayuda a tener éxito en el desarrollo de nuestra carrera personal.



Tiempo

15–20 minutos



Materiales

- Papel milimetrado o tiras de papel y marcadores, y/o una copia impresa de la Actividad 11 para cada participante.



Instrucciones

Elija y exhiba en el salón cinco citas sobre el “trabajo en equipo” (ver Actividad 11). Puede hacerlo en papel milimetrado a partir de la plantilla adjunta o con citas escritas en tiras de papel, o simplemente leerlas una por una en voz alta. En este caso lo importante es el mensaje de la cita, no necesariamente quién lo dijo.

Pídales a los participantes que elijan la cita que más les guste. Divida al grupo grande en grupos más pequeños según la cita que hayan elegido (un grupo por cada cita). Los grupos deben dedicar aproximadamente dos minutos a analizar la cita y llegar a un consenso sobre el motivo por el que fue la que más les gustó. Luego, un integrante de cada equipo debe presentar sus comentarios y reflexiones al grupo completo.

Para llevar a cabo la misma actividad en una versión que ofrece una experiencia más directa, escriba las citas en tiras de papel, corte las palabras o grupos de varias palabras y haga que cada grupo reordene las palabras en el orden correcto.



Conclusiones

Dígales a los participantes que, para los empleadores, la capacidad de trabajar en equipo es una de las cualidades y características más importantes que deben tener sus empleados actuales (y futuros... es decir, los candidatos para un cargo). Pregúnteles por qué les parece que pasa eso. Obtenga respuestas y promueva un diálogo interactivo.



Anotaciones personales

Dígales: Un amigo recurre a ti para pedirte un consejo. En el trabajo tuvo problemas por no saber trabajar en equipo. Realmente le gusta su empleo y no sabe muy bien qué hacer. ¿Qué sugerencias le harías a tu amigo para ayudarlo a mejorar? ¿Qué le podría decir a su jefe?



Ampliación de la actividad

Haga que los participantes creen sus propias citas personales sobre el trabajo en equipo: por qué es importante, qué permite alcanzar, etc. Las citas deben estimular a los compañeros a comprender mejor y acceder a una mejor perspectiva de la importancia del trabajo en equipo ASÍ COMO de los motivos por los que el trabajo en equipo es, con frecuencia, un valor esencial compartido por muchas culturas, poblaciones y grupos.

Ofrézcales oportunidades para que investiguen y divulguen proverbios relacionados con el trabajo en equipo que provengan de sus respectivas culturas.

Actividad 11. Citas sobre el trabajo en equipo

“El compromiso personal para con un esfuerzo grupal. Eso es lo que hace que los equipos funcionen, las compañías funcionen, las sociedades funcionen... y hasta la propia civilización funcione.”

Vince Lombardi (entrenador de fútbol americano)

“Reunirse es tan solo dar un primer paso. Mantenerse juntos es avanzar. Trabajar juntos es triunfar.”

Henry Ford (pionero del método de producción en línea)

“El hombre autodidacta no existe. Las metas personales solamente se alcanzan con ayuda de los demás.”

George Shinn (ex propietario del equipo de básquetbol Hornets, antes de Charlotte y ahora de Nueva Orleans)

“Es increíble todo lo que se puede lograr cuando a nadie le importa quién será el que se lleve el crédito.”

Robert Yates (político del Siglo XVIII)

“El trabajo en equipo divide las tareas y multiplica los éxitos.”

Anónimo

“Si soy parte de un equipo, confío en el equipo, respeto sus decisiones y me sacrifico por el equipo, porque, en última instancia, los jugadores no son los campeones; el campeón es el equipo.”

Mia Hamm (jugadora de fútbol ya retirada)

“Respeten a los demás, trátenlos con justicia, disientan con ellos con sinceridad, disfruten de su amistad, exploren con franqueza lo que cada uno piensa del otro, trabajen juntos por una meta común, y ayúdense unos a otros para alcanzarla.”

Bill Bradley (jugador de básquetbol consagrado en el American Hall of Fame, académico Rhodes, y tres veces elegido como Senador Demócrata de los Estados Unidos en representación de Nueva Jersey)

“El talento gana partidos, pero lo que gana los campeonatos es el trabajo en equipo y la inteligencia.”

Michael Jordan (ex jugador de básquetbol estadounidense, comerciante y propietario mayoritario de los Charlotte Bobcats)

“Solos, es muy poco lo que podemos lograr; juntos, podemos lograr muchísimo.”

Helen Keller (escritora, activista política y conferencista estadounidense, y primera persona ciega y sorda que obtuvo un título de Bachelor of Arts)

“La fortaleza del equipo son sus integrantes individuales ... La fortaleza de cada integrante individual es el equipo.”

Phil Jackson (ampliamente considerado como uno de los más grandes entrenadores de la historia de la NBA)

“La unión hace la fuerza ... El trabajo en equipo y la colaboración permiten alcanzar logros extraordinarios.”

Mattie Stepanek (promotor de la paz, las personas discapacitadas y los niños con enfermedades terminales, quien falleció antes de cumplir los 14 años)

“Seguramente encontrarás mucha gente que quiera subirse contigo a la limusina; pero lo que uno necesita es alguien que se suba con nosotros al autobús cuando la limusina está descompuesta.”

Oprah Winfrey (presentadora televisiva, actriz, productora y filántropa de los Estados Unidos)

“Encontrar buenos jugadores es fácil. Lo difícil es lograr que jueguen en equipo.”

Casey Stengel (jugador de béisbol consagrado en el Hall of Fame)

12. Te doy de los míos si me das de los tuyos

PROPÓSITO BÁSICO: Para poder convertirnos en integrantes funcionales de un equipo debemos aprender a comprender qué le aportamos al grupo y qué necesitamos de los demás. El propósito de este ejercicio es ayudar a los participantes a comenzar a identificar sus fortalezas y necesidades individuales en relación con el trabajo en equipo.



Tiempo

30 minutos



Materiales

- Actividad 12.
- Lapiceros o lápices.
- Opcionales: Papel milimetrado y marcadores.



Instrucciones

Para presentar esta actividad, formule reflexiones sobre algunas de las citas de la Actividad 11 (si todavía no la llevó a cabo, elija alguna de las citas para debatirla con el grupo y ofrézcales un breve análisis de su significado).

Pídales a los participantes que preparen una lista de algunas de las características que consideren debe tener un buen integrante de un equipo. Para formular la pregunta, podría decirles: “¿Qué tiene que hacer cada persona que forma parte de un equipo para que el equipo funcione bien?”.

Luego, haga que los estudiantes preparen individualmente un listado de las habilidades que poseen en relación con el trabajo en equipo. Este listado es para su propia reflexión personal, por lo que no es necesario que lo compartan con el grupo.



Conclusiones

Como parte de la actividad de cierre, pídale a los participantes que le comuniquen al grupo una de las áreas de fortaleza que identificaron en sí mismos y un área en la que les gustaría mejorar. En este debate, cada uno escuchará los puntos fuertes y las necesidades de los demás. El proceso permitirá que quienes necesiten ayuda identifiquen a los compañeros que podrían ayudarlos.



Anotaciones personales

Dígales: Examina el puntaje que obtuviste en el listado de Elementos para el Trabajo en Equipo. ¿Quedaste satisfecho con los resultados? ¿En qué áreas te gustaría mejorar? ¿Cómo intentarás lograrlo?



Ampliación de la actividad

Sugérelas a los participantes que usen el formulario en blanco de la Actividad 12 para pedirle a alguien conocido y en quien confíen que les asignen un puntaje. ¿Fue el puntaje/resultado similar o diferente al anterior? ¿Qué significa esa similitud o esa diferencia? ¿Modifican de algún modo las anotaciones que hicieron respecto de las habilidades que deben mejorar?

Haga que los participantes reformulen la actividad con palabras y/o acciones que describan mejor los elementos del trabajo en equipo desde su propia perspectiva. Otra opción es que los participantes programen una reunión con algún empleador y obtengan sus comentarios sobre cómo identificaría o describiría las características que figuran en el listado.

Actividad 12. Elementos del trabajo en equipo – Listado de habilidades

Para ser buenos integrantes de un equipo debemos aprender a comprender nuestras propias fortalezas personales (lo que cada uno puede ofrecer) Y TAMBIÉN las áreas en las que necesitamos ayuda de los demás. En esta hoja hemos incluido un listado de diez de las características con las que necesita contar un miembro de equipo para ser productivo. Valora (SINCERAMENTE) cuánto confías en tu propia capacidad en cada habilidad y luego diseña un plan para mejorar en las áreas en las que crees que necesitas un buen empujón para arrancar.

HABILIDAD 1: RESPONSABILIDAD

Significado: Se puede dar por descontado que harás el trabajo.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 2: COMUNICACIÓN EFICAZ

Significado: Expresas tus ideas y pensamientos directamente, con claridad y con respeto hacia los demás.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 3: ESCUCHA ACTIVA

Significado: Escuchas y respetas los diferentes puntos de vista. Cuando otra persona te hace comentarios constructivos, los escuchas sin molestarte ni ponerte a la defensiva.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 4: ACTITUD PARTICIPATIVA

Significado: Estás dispuesto a participar en las actividades del equipo y lo haces. Realizas regularmente aportes al trabajo en equipo.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 5: APRETURA Y BUENA DISPOSICIÓN PARA COMPARTIR

Significado: Estás dispuesto a comunicar tu información, experiencia y conocimientos al grupo.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 6: ESPÍRITU DE COLABORACIÓN

Significado: Trabajas en conjunto con los demás miembros del equipo para lograr que se realice la tarea... sin ninguna condición.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 7: FLEXIBILIDAD

Significado: Cuando el equipo cambia de rumbo o te pide que intentes hacer algo nuevo, te adaptas fácilmente.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 8: COMPROMISO

Significado: Actúas de manera confiable y con dedicación. Siempre das lo mejor de ti.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 9: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Significado: Centras tu atención en las soluciones. No te desvives por culpar a los demás.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

HABILIDAD 10: RESPETO

Significado: Tratas SIEMPRE a los demás miembros del equipo con cortesía y consideración.

Valoración: ____No confío mucho ____Confiaría un poco ____Tengo total confianza

Analiza tus respuestas:

¿En tu evaluación predominó la respuesta “no confío mucho”?

Si así fue, es que tú todavía estás desarrollando tu autoconfianza como integrante de equipos. No debes preocuparte, porque con frecuencia se requiere algo de tiempo para desarrollar estas habilidades. Quizás te resulte útil consultar a alguien que conozcas y que te merezca confianza para que te ayude a elaborar un plan para trabajar en algunas de las habilidades en las que te gustaría sentirte más fuerte. No temas pedir ayuda. Pedir ayuda cuando uno la necesita es otra gran habilidad para convertirse en un valioso miembro de un equipo.

¿En tu evaluación predominó la respuesta “confiaría un poco”?

Si así fue, tienes bastante confianza en tus habilidades para trabajar en equipo, pero quizás necesites algo de apoyo adicional o desarrollarte más en algunas áreas. Invita a alguien cercano (a quien conozcas y en quien puedas confiar) para que trabaje contigo en las áreas en las que te gustaría mejorar. Seguramente a muchas personas les complacería poder ayudarte. Aprender las estrategias para convertirse en un buen integrante de un equipo requiere tiempo, energía y dedicación.

¿En tu evaluación predominó la respuesta “tengo total confianza”?

Si así fue, es que tienes verdadera confianza en tus habilidades para ser integrante de equipos. ¡Eso es muy bueno! Como siempre debemos luchar por ser mejores, elige un área o dos en las que te gustaría seguir mejorando y elabora un plan para incrementar aún más esas habilidades. También puedes intentar ofrecer apoyo a alguien que conozcas y esté luchando por construir su propio nivel de autoconfianza para el trabajo en equipo.

Ahora analiza tu nivel de confianza en tus habilidades para trabajar en equipo:

Lo que más me enorgullece es mi capacidad para:

Deseo mejorar mi capacidad para:

Para obtener orientación, voy a consultar a alguna de las siguientes personas:

13. El bueno, el malo y el razonable

PROPÓSITO BÁSICO: Trabajar en equipo puede ser difícil. Tratar con personalidades diferentes y llegar a acuerdos no es necesariamente algo fácil. Entonces, ¿qué hacer cuando uno es parte de un equipo y hay barreras que impiden su éxito? Podría tratarse de un equipo deportivo, un equipo de trabajo, un grupo de alumnos que estudian juntos o un proyecto comunitario. El propósito de esta actividad es generar entre los participantes un debate sobre algunas de las barreras que impiden la eficacia del trabajo en equipo y las estrategias que se puede instrumentar para lograr resultados positivos.



Tiempo

25 minutos



Materiales

- Rotafolios y marcadores.
- Fideos (spaghetti) y malvaviscos.
- Opcionales: Temporizador.



Instrucciones

Pregúnteles a los participantes si el trabajo en equipo SIEMPRE es fácil. (Lo más probable es que muchos respondan que “no”.) Profundice la indagación y pregunte cuáles son los motivos por los que los equipos a veces no funcionan o qué hace que el trabajo en equipo sea a veces tan difícil. Escriba las respuestas en el rotafolios. Algunas de las respuestas que quizás reciba incluirán: incongruencia entre los miembros, problemas de tiempo, compatibilidad, diferencias en los estilos de comunicación (tanto al comunicar como al recibir información), falta de confianza, indefinición de las metas, etc.

A continuación, divida a los participantes en grupos de a cuatro o más. Pídale a cada grupo que elija un líder para esta actividad. Dele a cada grupo fideos y malvaviscos. Dígales que tendrán 15 minutos para trabajar juntos en la creación de la estructura más alta posible. Antes de darles la orden de empezar, dígales que los líderes del equipo solamente podrán supervisar y ofrecer instrucciones, que no podrán participar físicamente en la actividad.



Conclusiones

Luego de transcurridos 15 minutos, evalúe las estructuras. Por lo general, la más alta tiene cimientos más anchos y sólidos. Analice con los participantes qué significa tener cimientos sólidos y por qué contar con cimientos sólidos es importante (y es de hecho el elemento esencial) para la eficacia de un equipo.

Use las siguientes preguntas para profundizar el debate:

1. ¿Cómo trabajaron en conjunto como equipo? ¿Qué fue lo que funcionó mejor? ¿Qué dificultades encontraron?
2. Aparte del líder, ¿qué función desempeñó cada uno? ¿Cómo ayudó cada persona a alcanzar el resultado final?
3. ¿Fue una ventaja o una desventaja que el líder del equipo no pudiera participar físicamente en la actividad? ¿Cómo se sintió el líder acerca de su nivel de participación?
4. ¿Qué harían de manera diferente si tuvieran oportunidad de volver a realizar esta actividad?



Anotaciones personales

Dígalos: Si tú fueras líder de un equipo de trabajo, ¿qué tipo de líder te gustaría ser? ¿Uno que participa y trabaja junto con el equipo o uno que le dice a los demás qué deben hacer? Explica tu elección.



Ampliación de la actividad

Haga que los participantes entrevisten a por lo menos 20 compañeros para hacerles solamente dos preguntas sencillas:

1. ¿Qué es lo mejor de trabajar en equipo?
2. ¿Qué es lo más difícil al trabajar en equipo?

Dígalos a los participantes que, una vez obtenidos los resultados, trabajarán en grupo, para que todo el grupo analice las dificultades más comunes que se hayan identificado y proponga soluciones para convertir dichas dificultades en posibilidades de éxito.

14. ¿Cuántas formas se necesitan?

PROPÓSITO BÁSICO: Para que un equipo forme un grupo equilibrado y coherente, debe tener todo tipo de participantes. Esta actividad les dará a los participantes oportunidad de comprender mejor los diferentes papeles que desempeñan los miembros de los equipos y la importancia de cada uno de dichos roles.



Tiempo

20 minutos



Materiales

- Cinco hojas grandes de papel, en cada una de las cuales se habrá dibujado una de las siguientes formas geométricas: cuadrado, rectángulo, círculo, triángulo y un garabato.



Instrucciones

Antes de comenzar la actividad, coloque cada una de las formas en un lugar diferente del salón. Para esta actividad, asegúrese de que haya espacio suficiente como para que los participantes puedan circular por el salón. Explique que los equipos están conformados por personas que desempeñan papeles diferentes. Propóngales pensar en un equipo deportivo (de fútbol americano, básquetbol, fútbol, hockey, etc.). ¿Qué ocurriría si uno de los jugadores de básquetbol acaparara la pelota todo el tiempo? ¿Qué podría ocurrir si el mariscal de campo intentara dirigir la pelota todo el tiempo él en vez de pasarla? Es por eso que, para que un equipo sea eficaz y ganador, se necesitan muchos diferentes tipos de jugadores.

Ahora, cambie de punto de enfoque. Dígales a los participantes que, para que un equipo sea eficaz, no solamente se necesitan diferentes tipos de jugadores, sino también diferentes formas.

Puede decirles, por ejemplo: “Quiero que observen el salón. Verán que hay colgadas cinco formas diferentes. Las formas son un cuadrado, un rectángulo, un círculo, un triángulo y un garabato. ¿Qué pensarían si yo les dijera que, para ser mejores integrantes de los equipos y lograr mejores carreras en su trabajo, deben saber si ustedes, así como sus compañeros de trabajo y amigos, son cuadrados, rectángulos, círculos, triángulos o garabatos?”

Pídales a los participantes que se paren y se tomen unos minutos para pensar cuál es la forma que les gusta más o les resulta más atractiva. Luego, indíqueles que caminen hacia esa forma.

Una vez que todos hayan elegido la forma que prefieren, use la información de la Actividad 14 para explicarles algo más sobre la “personalidad” de cada una de las formas. De hecho, cuando termine esta actividad, muchos participantes le van a pedir una copia del significado de las formas.



Conclusiones

Analice con el grupo las siguientes preguntas:

- ¿Creen ustedes que las personas tienen características que corresponden a más de una forma?
- ¿Por qué creen que sea importante que en los equipos haya miembros de todas las formas posibles? Ofrezca parte de la información que sigue, de ser apropiado:
 - El cuadrado, el rectángulo y el triángulo son formas convergentes. Esto significa que trabajan PARA algo específico y finito, y que lo hacen de manera lógica y sistemática. Pero quizás les falte creatividad personal.
 - El círculo y el garabato son formas divergentes. Esto significa que son creativos, extrovertidos e intuitivos. Se extienden hacia nuevas áreas de exploración y también para llegar a otras personas. Pero no son especialmente sistemáticos o confiables.



Anotaciones personales

Dígalas: ¿Crees que es fácil o difícil que los diferentes tipos de personalidades trabajen en colaboración? ¿Por qué es importante no solamente comprender cómo uno mismo hace mejor el trabajo, sino también saber cómo lo hacen mejor los demás?



Ampliación de la actividad

Haga que los participantes dediquen tiempo a explorar diferentes tipos de evaluaciones de la personalidad a los efectos de construir equipos. Haga que realicen diferentes evaluaciones y determinen la validez de cada una. Para profundizar la investigación, haga que investiguen qué ocupaciones son más apropiadas para cada tipo de personalidad.

Otra opción es que los participantes reflexionen sobre su deporte favorito, lo describan, y comparen a los jugadores de esos equipos con los diferentes roles que son habituales en un lugar de trabajo. Algunos de los ejemplos pueden ser los siguientes: jefe-entrenador; cliente-fanático; jugador-compañero de trabajo; etc. Vea con el grupo cuántas comparaciones diferentes se pueden realizar y cuán importante es que todos trabajen en colaboración para crear armonía en el equipo.

Actividad 14. ¿Qué forma tienes?

Hay quienes creen que hay cinco tipos básicos de personalidad y que cada tipo tiende a preferir una forma diferente. Saber si nosotros, así como nuestros compañeros de trabajo y amigos, somos cuadrados, rectángulos, círculos, triángulos o garabatos puede ayudarnos a lograr mejores carreras en el trabajo, mejores equipos, y amistades más profundas. Veamos qué dicen las formas sobre nosotros y cómo podemos reconocer a otras personas según su forma.

Si eres un CUADRADO: Eres una persona organizada, lógica y trabajadora, a quien le gusta contar con estructuras y reglas. Sin embargo, a veces tienes problema para tomar decisiones, porque siempre crees necesitar más información. Te sientes más cómodo en un ambiente estable y te gusta que te den instrucciones claras sobre lo que debes hacer. Por lo general, te gusta que las cosas estén organizadas y ordenadas. Cuando tienes una tarea, continúas trabajando hasta terminar, sin importarte nada más.

Cómo identificar a los cuadrados: Parecen moverse “en línea recta”, hacen gestos precisos o específicos, les gusta la rutina y se preocupan al máximo por los detalles. También son muy prolijos en su apariencia y en su espacio de trabajo personal. Planifican mucho su trabajo y siempre están prontos para trabajar.

Si eres un RECTÁNGULO: Eres un explorador valiente, interesado e inquisidor, que siempre busca formas de crecer y cambiar. Te gusta intentar cosas nuevas que nunca hiciste y te encanta hacer preguntas que nadie haya planteado. Te gustan las estructuras y eres, con frecuencia, una persona que se asegurará de que las cosas se hayan hecho de la manera apropiada, tomando en cuenta todas las reglas y reglamentos. Cuando se te encomienda una tarea, comienzas por organizarte, para asegurarte de hacerla del modo más sistemático.

Cómo identificar a los rectángulos: Por lo general estas personas tienen mirada movediza y rubor en las mejillas. También suelen tener risa nerviosa y son amantes de la variedad. Por ejemplo, llegan al trabajo temprano o tarde, pero no justo a la hora de entrar. Y si tienen una oficina propia, la tienen desorganizada y abarrotada de diferentes tipos de muebles.

Si eres un TRIÁNGULO: Eres un líder nato, competitivo y con confianza en ti mismo, y sabes tomar decisiones. También te gusta ser reconocido por los demás. Siempre te diriges hacia una meta y disfrutas de planificar algo y luego hacerlo (porque te motivan los triunfos). Tiendes a considerar los grandes temas a largo plazo, pero puedes pasar por alto los detalles. Cuando se te encomienda una tarea, te fijas una meta y preparas un plan. Tradicionalmente, las compañías estadounidenses han sido gestionadas por triángulos y, si bien generalmente eran hombres, ahora hay cada vez más mujeres que asumen esos roles.

Cómo identificar a los triángulos: Tienen voz fuerte, les gusta hacer bromas y juegan con el mismo entusiasmo con el que trabajan. También tienden a preocuparse por vestirse con estilo.

Si eres un CÍRCULO: Eres una persona sociable y comunicativa. No tienes facetas cortantes. Para manejar los problemas, hablas con las personas y solucionas los conflictos con todos. Lo más importante para ti es la comunicación. Cuando se te encomienda una tarea, primero necesitas hablar sobre lo que hay que hacer. Eras una “persona de la gente”, con mucha simpatía y consideración por los demás. Escuchas y te comunicas bien, y percibes muy bien los sentimientos de las otras personas. Te gusta la armonía y odias tomar decisiones que no sean bien acogidas.

Cómo identificar a los círculos: Son personas amistosas, nutrientes, persuasivas y generosas. Tienden a estar tranquilas y sonríen mucho. Son conversadoras, pero su voz es muy suave. También se ríen francamente y les gusta tocar a los demás en los hombros o los brazos.

Si eres un GARABATO: Eres una persona creativa y muy poco convencional. Te gusta hacer siempre cosas nuevas y diferentes, y te aburres fácilmente. Cuando se te encomienda una tarea, siempre se te ocurren ideas brillantes sobre cómo hacerla. Pero no piensas en un plan deliberado que vaya de A a B y luego a C, sino que, mentalmente, tiendes a saltar de la A a la M y luego a la X.

Cómo identificar a los garabatos: Son personas que tienden a ser exhibicionistas, teatrales y extremadamente creativas, y no gustan de los ambientes muy estructurados. Tanto los hombres como las mujeres garabato tienden a ser graciosos y muy expresivos, y también son muy intuitivos. La mayoría de las personas del mundo del espectáculo y los escritores son garabatos.

15. Trabajo en equipo en el empleo

PROPÓSITO BÁSICO: El propósito de esta actividad es ayudar a los participantes a comprender cómo se maneja el trabajo en equipo en un empleo, tanto desde la perspectiva del jefe como desde la perspectiva del empleado.



Tiempo

15–30 minutos



Materiales

- Copias de las Actividades 15a o 15b, según el tiempo disponible.



Instrucciones

Este ejercicio ofrece dos actividades diferentes. Se puede optar entre una u otra, o realizarlas las dos, según el tiempo que haya disponible. Una se basa en una anécdota y la otra es un ejercicio de desempeño de roles.

Actividad 15a: Para esta actividad, haga que los participantes lean (en voz alta o individualmente) la anécdota de la biblioteca. Analice con el grupo qué fue lo que hizo bien la bibliotecaria, Shawn, y qué podría haber hecho de una manera diferente. ¿Qué podría hacer en el futuro? Analice la forma en que su jefe, Nathaniel, debería manejar esta situación. Tenga en cuenta el hecho de que, quizás, lo que el jefe desea es ayudar a Shawn a mejorar, y no necesariamente castigarla.

Actividad 15b: Para esta actividad, solicite que se ofrezcan voluntarios para participar en la actuación. Deles unos minutos a los actores para que lean la escena y sepan cómo es su personaje. Una vez que hayan leído la escena, plantee las siguientes preguntas:

- ¿Cuál era el verdadero problema que había en la cafetería?
- ¿Qué podrían haber hecho de otro modo Jarrod y/o Steffy?
- ¿Están de acuerdo con la forma en que el gerente manejó la situación?
- ¿Qué hubieran hecho ustedes en una situación como esta?



Conclusiones

Es innegable que el trabajo en equipo tiene gran importancia. Pídale al grupo que prepare una lista de los beneficios del trabajo en equipo y los ilustren o planteen ejemplos de cada uno. Si el grupo tiene dificultades para armar la lista, use las siguientes afirmaciones para dar inicio a un debate:

- **Apoyo** – El trabajo en equipo genera camaradería entre sus integrantes. Esto no solamente hace que se creen mejores relaciones sociales, sino que también puede actuar como apoyo cuando las cosas no salen tan bien como se esperaba.
- **Variada gama de habilidades** – Los diferentes integrantes del equipo le aportan sus diferentes habilidades.
- **Distribución de las tareas** – Distribuir las tareas no solamente reduce la carga de trabajo de cada uno, sino que también aumenta la responsabilidad y garantiza un mayor compromiso para con la culminación del trabajo, tanto individualmente como al nivel del equipo en su conjunto.
- **Creatividad** – Las diferentes personas tienen habilidades y perspectivas diferentes. Por tanto, toda actividad que implique trabajo en equipo aprovechará las ideas creativas y la inspiración de las diferentes personas.
- **Logros más rápidos** – Cuando se trabaja en conjunto, los proyectos se terminan más rápido que si todos trabajan por separado.



Anotaciones personales

Dígales: Recuerda alguna ocasión en que hayas formado parte de un grupo/equipo y las cosas hayan salido realmente bien... y otra ocasión en la que haya ocurrido lo contrario. ¿Cuáles fueron esas situaciones y por qué fueron diferentes los resultados?



Ampliación de la actividad

Analice diferentes trabajos de la comunidad. Organice paseos a algunos lugares de trabajo locales, donde los participantes puedan hacerles a los gerentes y empleados algunas preguntas sobre el trabajo en equipo (o invite a algún empleador y sus empleados a visitar al grupo para hablar sobre los efectos del trabajo en equipo en un lugar de trabajo). Alternativamente, los participantes pueden realizar estas actividades de manera independiente y luego compartir sus experiencias con el grupo.

Trabaje con los participantes en la creación de un único cuestionario para los gerentes y empleados. Las preguntas deben centrarse en la importancia del trabajo en equipo y en lo que puede ocurrir cuando a una o más personas no les interesa trabajar en equipo.

Actividad 15a. Trabajo en equipo en el empleo

ANÉCDOTA:

Shawn trabaja en una biblioteca. A ella y a otros tres compañeros les han encomendado un proyecto para realizar en equipo. Shawn entrega el producto terminado; pero lo hizo sola, sin información ni ayuda de los demás. Shawn explicó que les resultaba muy difícil encontrar tiempo para reunirse. Les mandó mensajes a los demás (preguntándoles sobre el trabajo que tenían que hacer juntos), pero nadie le respondió. Su jefe, Nathaniel, sabe que Shawn una joven bibliotecaria muy prometedora, que desea llegar a una posición de liderazgo. Nathaniel también cree que Shawn tiene potencial para convertirse en una buena líder, pero cree que se impacienta cuando debe trabajar con otros.

ANÁLISIS:

- ¿Qué fue lo que Shawn hizo bien?
- ¿Qué podría haber hecho de otro modo?
- ¿Qué podría hacer en el futuro?
- ¿Cómo debería manejar Nathaniel esta situación?
- Tenga en cuenta el hecho de que, quizás, lo que el jefe desea es ayudar a Shawn a mejorar, y no necesariamente castigarla.

Actividad 15a. Trabajo en equipo en el empleo

Narrador: Cinco personajes actúan una escena de desempeño de roles en la que hay que determinar quién debe encargarse de reponer los ingredientes de una cafetería.

Personajes:	Jarrold	Steffy
	Pam	John
	Encargado	Narrador

Jarrold: ¡Eso no me corresponde a mí! ¡Eso lo tiene que hacer Steffy! Aquí la política es que el empleado más nuevo es el que tiene que reponer la estación de crema y azúcar. Ella es la más nueva. ¡Lo tiene que hacer ella!

Steffy: Yo recién entro a trabajar a las 10:00. A esa hora, en la estación ya debería haber todo lo que se necesite. De lo contrario, los clientes no tienen nada para ponerle al café.

Pam: Lo que ocurre es que no quieres hacer tu trabajo.

Steffy: ¡No! Jarrold entra a trabajar a las 7:00. Cuando yo llego, él ya debería haberlo hecho.

Jarrold: Pero tú eres la empleada más nueva.

Steffy: ¿Y eso qué tiene que ver?

Jarrold: ¿Me preguntas eso qué tiene que ver?

Steffy: Yo hago lo que tengo que hacer.

John: Pero tú eres la empleada más nueva; a ti te corresponde hacer la reposición.

Narrador: Las voces son cada vez más fuertes.

Steffy: Pero Jarrold llega más temprano. Solamente estoy pensando en los clientes.

Pam: ¿Estás tratando de trabajar menos?

Jarrold: ¡Contigo es imposible hablar!

Steffy: ¡No! ¡Contigo es que no se puede hablar!

Encargado: ¡Bueno! ¡Bueno! ¿Cuál es el problema? Steffy, continúa reponiendo la estación de ingredientes. Jarrod, ve a encargarte de la caja.

Narrador: Ambos se separan intentando calmarse. Más tarde, el mismo día, el Encargado habla con Jarrod y Steffy.

Encargado: Steffy, Jarrod tiene razón. El empleado más nuevo es el que tiene que reponer la crema y el azúcar.

Steffy: ¿Así que Jarrod ya no debería hacerlo?

Jarrod: ¡Te lo dije!

Encargado: ¡Jarrod! Por otra parte, esa regla se hizo cuando todos entraban a trabajar a la misma hora. Sin embargo, como Steffy entra a trabajar más tarde, lo lógico es que los clientes encuentren una estación de ingredientes bien abastecida.

Jarrod: Entonces, ¿Steffy tampoco tiene que hacerlo?

Steffy: No. ¡Ya entiendo! El que llega más temprano debe reponer los ingredientes que se consumieron la noche anterior.

Jarrod: Bien. Entonces yo no tengo que reponer la estación todo el día. Lo único que tengo que hacer es reponer lo que se consumió de noche. Y luego Steffy lo debe hacer a partir del momento en que llega y durante el resto de su turno. ¿Es eso?

Encargado: ¡Sí! ¡Exactamente! Aparte de eso, me gustaría que ustedes dos se empezaran a tratar con más respeto. Es tan bueno que todos tengamos sentido del humor... ¿Dónde está el de ustedes dos? Todos los clientes y empleados que entran a la cafetería merecen ser tratados amablemente. ¿Entendido? Ah, y ya que estamos, el cliente siempre tiene razón, y lo primero y lo más importante siempre es el cliente.

Narrador: Al día siguiente, con voces ahora calmas y respetuosas:

Steffy: Jarrod, ya llegué. Déjame que yo termine eso. ¿Por qué no aprovechas para tomar tu descanso?

Jarrod: ¡Sí! ¡Gracias! Creo que lo haré. Ah... te quería avisar que llegó una nueva partida de azúcar diferente. Las cajas están en la parte trasera. Supongo que querrías saberlo.

Steffy: Gracias, Jarrod.

Adaptado de *Problem Solving Video*, Workplace Videos 2000, Glencoe McGraw.