

Análisis de caso



SEPTEMBER 21

UVM Coyoacán
Pérez García Yaret

Caso – Índole escolar

Los equipos de trabajo de laboratorio (generalmente de 2 a 3 personas), donde los integrantes son seleccionados al azar, las actividades o tareas son seleccionados de igual manera para que sea equitativo, se pensó al inicio, sin embargo, cuando se entregaban los reportes de laboratorio tenían calificaciones muy variadas, esto dependía de la persona que realizaba partes específicas, el profesor no dijo nada para ver como resolvían el problema. ¿Cómo lo resolverías?

PERSONAS INVOLUCRADAS

Alumnos – Como personal.

Profesor – Como autoridad mayor (a la que se le entrega el informe).

FACTOR DEL CONFLICTO INICIAL

Falta de comunicación y desorganización

Ausencia de liderazgo

RESOLUCIÓN

Una persona en el equipo se dio cuenta que una persona trabajaba mejor en la parte introductoria, mientras que el segundo trabajaba mejor en la descripción de los resultados y al último a este se le facilitaba la búsqueda de información más concisa, y una mejor redacción lo que resultaba en que los resultados tuvieran una explicación más concisa, además de que no se conocían su comunicación era deficiente e intentó que está fuera más eficiente mediante el uso de redes sociales y acercamiento más personal y cómodo. Esto provocó un aumento de confianza y comunicación entre los integrantes del equipo, la calificación de los reportes mejoró, permitiendo a este grupo a lo largo del tiempo adaptarse más rápidos a exigencias posteriores. El profesor premió el saber trabajar en equipo con puntos extras (es como un estímulo positivo por el trabajo).

En cuanto al acomodo de las partes del reporte se dividió por el tipo de escritura y redacción que caracterizaba a cada uno, la de la parte introductoria es muy general, fácil de entender, gracias a que resalta los puntos clave de la parte introductoria para entender lo que va posterior, así como una redacción concisa de la justificación,

objetivos, e hipótesis del problema; la parte de los resultados fue por una redacción más descriptiva lo que es esencial para describir lo que se observa en figuras, tablas, gráficas, y otras representaciones visuales; y por último la parte de la discusión de resultados que se basa en la búsqueda de información de puntos clave para la comparación de los resultados con lo observado ya en la teoría y poder concluir con todos los puntos descritos basándose en los objetivos. La posterior intervención de recompensa positiva del profesor permitió que el ánimo y confianza del grupo aumentaran. Existen varias razones por las cuales no funciona un grupo de manera adecuada, algunas son la falta de liderazgo, lo cual ocurrió en un principio y aun que se tuvieran objetivos definidos, no había motivación inicial y muy poca comunicación y apoyo, lo que ocasiono dificultades dentro del equipo. Posterior a la decisión de una persona por tomar el liderazgo y asignar responsabilidades de acuerdo con las capacidades de los integrantes del equipo incluyéndolo a él, aumentó las cualidades para dirigir eficazmente el equipo como aumentar la capacidad de trabajo, capacidad de organización, mayor confianza en la toma de decisiones y mayoritariamente la confianza y comunicación entre los integrantes de este. La capacidad de coordinación y colaboración es muy importante para que se alcancen los objetivos en conjunto, esto permite que no se produzcan solapamientos de trabajo y que se efectúe de manera correcta para un trabajo más innovador y eficiente, además permite que se identifiquen los problemas más rápidamente y a que se encuentren las mejores soluciones para estos, así mismo, sin una buena capacidad comunicativa sería difícil desarrollar habilidades en el equipo. El líder en esta ocasión debe tener actitudes de confianza para que esta imagen sea percibida por los demás del equipo y se pierda un poco la barrera de la no comunicación efectiva¹⁻³.

CONCLUSIÓN

La resolución de problemas primero se debe identificar el factor principal que en este caso es la falta de comunicación y por ende la desorganización, así como la ausencia de un liderazgo. Cuando un integrante del grupo comenzó a percatarse de las deficiencias de su trabajo y fortalezas del equipo decidió, aumentar la confianza en él, como con el equipo, así como la comunicación, lo que permitió que el trabajo sea más productivo y con una mayor calidad.

REFERENCIAS

1. Fernández Koprach Daniel (2014), Equipos directivos para los tiempos que corren, Editorial, El Mercurio Aguilar, Pp. Sección 6.
2. García de la Serrana Jorge Irigaray (2018), 10 Habilidades de liderazgo que debes desarrollar para dirigir un equipo, EAE Busines School. <https://retos-directivos.eae.es/habilidades-liderazgo-dirigir-equipo/>
3. De la Cruz Lablanca Ignacio (2014), Comunicación efectiva y trabajo en equipo, Editorial: Ministerio de Educación de España, Pp. Unidad 3.