



Consejo Nacional del Deporte de la Educación, A.C.

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

2021

**Taller “Responsables del deporte CONDDDE, una
visión de trabajo en equipo”**

Mtra. Angélica Larios Delgado

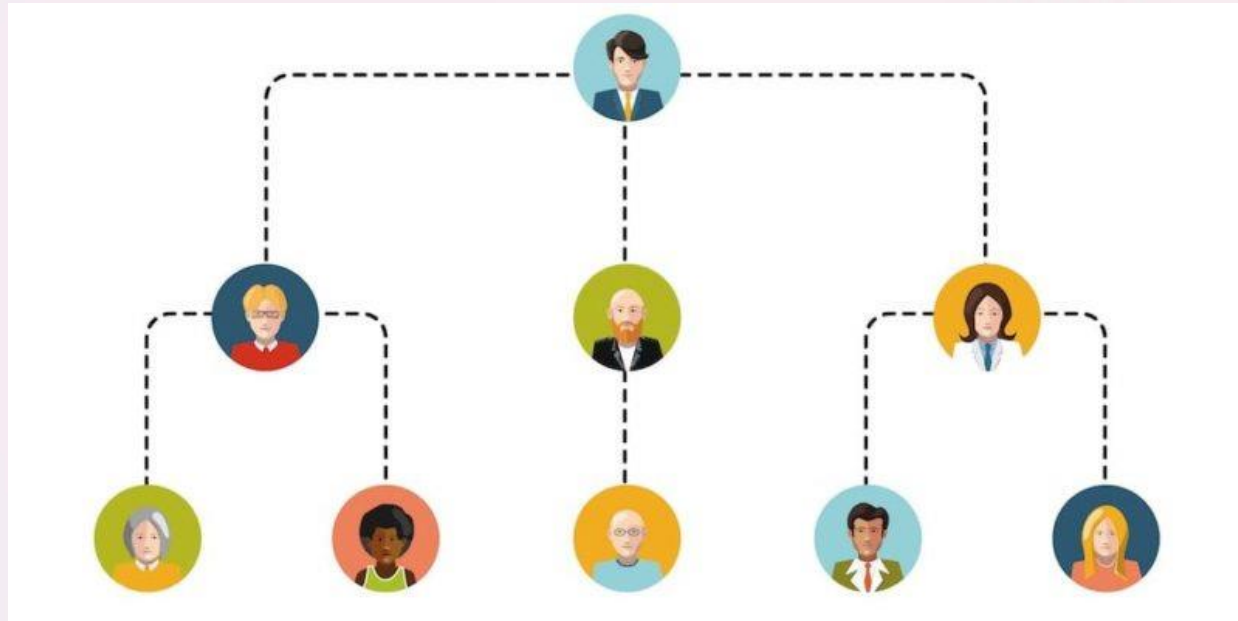
Taller “Responsables del deporte CONDDE, una visión de trabajo en equipo”

- Organización general del equipo
- Recursos Colectivos
- Motivación colectiva
- Autoeficacia colectiva
- Relaciones interpersonales

En las organizaciones, como en el equipo, el líder (el entrenador) es el máximo responsable de coordinar e integrar los esfuerzos de cada uno de los miembros del equipo, y por tanto, del rendimiento del grupo. El líder del equipo tiene una estructura y normas que median las interacciones entre todos los integrantes del equipo.

Hay tres puntos fundamentales que se deben considerar dentro de la dinámica de un equipo:

- El grupo es un conjunto de individuos, es importante coordinar e integrar lo colectivo y lo individual.
- Hay que considerar las interacciones del líder y el grupo, las decisiones y comportamiento del líder influyen en el grupo, y por otro, la importancia de optimizar el propio rendimiento del líder.
- No se puede ignorar la influencia psicológica de la organización a la que pertenecen.



Organización general del equipo

- **Estructura organizativa del equipo**

Establecer el sistema jerárquico del grupo, cuales son sus responsabilidades. La estructura optimiza el funcionamiento y el rendimiento del equipo.

- **Obligaciones colectivas y normas de funcionamiento**

Son un aspecto esencial para organizar el funcionamiento de un equipo y constituyen una señal de identidad que caracteriza al grupo. Se deben establecer antes de que el equipo comience a funcionar y se establecen para ser cumplidas.

Organización general del equipo

- **Diferencias y obligaciones individuales**

Según sean las características de cada equipo, puede existir o no diferencias individuales o contemplarse excepciones (a las obligaciones colectivas) que deben ser evaluadas detenidamente.

- **Sistemas de recompensas y penalizaciones**

Es importante entender la dinámica de las recompensas y penalizaciones (sociales, económicas, etc.) rangos definidos, cuando se aplican

- **Vías de comunicación interna**

Dentro de la estructura, bidireccional, los déficits de comunicación se suelen encontrar en las vías de “abajo hacia arriba”

“la productividad real de un grupo es igual a su productividad potencial menos las perdidas que se producen por los procesos defectuosos del grupo”

Steiner (1972, Teoría de la productividad de los grupos)

La productividad potencial esta determinada por los recursos de los que dispone para enfrentarse a las diferentes demandas, los recursos del grupo comprende todos los conocimientos y habilidades de cada uno de sus miembros, juntos con la coordinación apropiada de estos.

Habilidades de interacción destrezas que facilitan la cooperación positiva.

Matriz de análisis de interacciones.

	1	2	3	4	5	6
1	■					
2		■				
3			■			
4				■		
5					■	
6						■

La motivación de equipo ha sido investigada en dos direcciones:

- El aumento de la motivación colectiva
- La pérdida de motivación individual cuando se trabaja en equipo

El aumento duradero de la motivación colectiva requiere el trabajo de la motivación individual de cada integrante del equipo.

Estrategias para el incremento de la motivación colectiva.

Coordinación de intereses colectivos e individuales.

- Establecimiento de objetivos.
- Asignación de roles.
- Identificación con el equipo.
- Toma conjunta de decisiones.
- Experiencias colectivas positivas.
- Estímulos potencialmente emotivos para el equipo.

Perdida de motivación individual.

Efecto de Ringelmann... el rendimiento individual en una tarea de “tirar la cuerda” disminuía en la medida en que aumentaba el número de personas que tiraba de la misma.

“Holgazanería social, a una mayor difusión, expansión o reparto de la responsabilidad global cuando se reparte en el equipo disminuye el esfuerzo individual”

Williams, Harkins y Latane, 1981

Como combatir la holgazanería social:

- Evaluaciones individuales
- Que los integrantes del equipo perciban el valor de sus contribuciones al grupo
- Que los integrantes del grupo consideren que sus aportaciones son valoradas por el grupo

La percepción de autoeficacia colectiva influye en el esfuerzo conjunto de los integrantes del equipo; su perseverancia y compromiso cuando el equipo pasa por momentos difíciles están directamente relacionados con un elevado sentido colectivo de eficacia y resistencia a la frustración.

Bandura (1990)

Como trabajar la autoeficacia colectiva:

- Expectativas reales
- Actuación del líder del equipo
- Percepción del éxito/fracaso
- Atribuciones del éxito/fracaso
- Influencia del líder en la atribuciones del éxito/fracaso

➤ Relaciones objetivas vs subjetivas

Las primeras se producen en función del propósito por el cual existe el equipo, mientras que las segundas se basan en las preferencias personales de los componentes del mismo.

➤ Comunicación interpersonal

Se debe desarrollar en diferentes niveles, horizontal (entre los compañeros), vertical (organización/líder/equipo), empática, asertiva, momento, tono, contacto visual, claridad, sobre carga de información, gestos no verbales.

➤ Conflictos interpersonales

Los conflictos interpersonales son inevitables, debe distinguirse cuales son “tolerables”, de los que se deben prevenir y en su caso abordada para modificar.

➤ Influencias entre los miembros del equipo

Es importante entender la influencia entre los miembros del equipo en los aspectos relacionadas a las dinámicas mismas de este, y las influencias de tipo social.

➤ Evaluación social

Esta puede tener impactos positivos y negativos y es importante entender las evaluaciones del rendimiento de los demás así como las percepciones de estas.



#UniversitariosEnMovimiento
“Estrellas Hoy, Líderes Mañana”