

TRABAJO EN EQUIPO

Manuel Marín

TRABAJO EN EQUIPO

- Equipo o grupo se define como un sistema organizado de dos o más individuos interrelacionados de tal forma que llevan a cabo alguna **FUNCIÓN**, tienen un conjunto de relaciones de **ROL** entre sus miembros y un conjunto de **NORMAS** que regulan la función del grupo y de cada miembro.

CONCEPTOS GENERALES

- Es desempeñar un trabajo individual bajo un fin común.
- Es una actitud de servicio con el espíritu del grupo para un fin común exterior al equipo.
- (Espíritu de colmena).



CONCEPTOS GENERALES

- Todos los miembros del equipo aceptan voluntariamente entregar parte de su libertad e intereses particulares hacia un objetivo común.
- Sabiendo que es la mejor forma de conseguir los fines propuestos.



CONCEPTOS GENERALES

- Uno de los objetivos es en verdad trabajar en equipo. Es decir, el trabajo en equipo se convierte en un fin en sí mismo.
- Respetando al máximo la dignidad de las personas.



CONCEPTOS GENERALES

- La riqueza y el valor de este sistema de trabajo, nos viene por la variedad de lo que es y aporta cada miembro del equipo.



CONCEPTOS GENERALES

- Todas las personas en principio tienen el mismo valor.
- El líder no es el más importante: es simplemente el líder.



LIDERAZGO

- Definiciones:
 - Persona que constituye el foco de atención y de las conductas del equipo.
 - Miembro del equipo que es capaz de conducirle a sus objetivos.
 - Persona que realiza conductas de liderazgo y es elegido por los demás miembros del equipo.
 - Persona que ejerce influencia sobre la personalidad del grupo y es capaz de cambiarla.

FINES

- Nuestro primer y básico objetivo es el de proteger, salvaguardar la vida y el segundo velar por los bienes materiales.

EL EQUIPO TRANSMITIRA

- Sensación de:
 - Protección.
 - Seguridad.
 - Dominio de la situación.
 - Cuidados.
 - Cariño.

EL EQUIPO TRANSMITIRA

- Información siempre que sea posible, de acuerdo con su estado psicológico y su capacidad de comprensión.

REQUISITOS PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

- El reconocimiento mutuo, hace ganar rapidez y corrección en las decisiones.
- Saber cual es su misión en el equipo.



RESULTADOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

- Una mayor eficacia en la coordinación de acciones y resolución de dificultades.

El Defensor del Pueblo pide que bomberos y médicos formen un solo cuerpo de emergencias

- "La configuración de equipos entrenados conjuntamente en la que el bombero tenga también mentalidad sanitaria, y el sanitario una mentalidad de bombero, con conocimientos de rescate".

Enrique Múgica: (El País, 17-12-2005)

El Defensor del Pueblo pide que bomberos y médicos formen un solo cuerpo de emergencias

- "Parece una fórmula que aúna especialización, complementariedad y sentido de equipo, elementos necesarios cuando valores tan importantes [como la vida de los accidentados] están en juego en situaciones límite",

Enrique Múgica: (El País, 17-12-2005)

El Defensor del Pueblo pide que bomberos y médicos formen un solo cuerpo de emergencias

- Propone lo que llama "integración funcional", esto es, que los dos cuerpos trabajen juntos aunque dependan de Servicios diferentes.

Enrique Múgica: (El País, 17-12-2005)

El Defensor del Pueblo pide que bomberos y médicos formen un solo cuerpo de emergencias

- "En nada afecta a los derechos fundamentales de los ciudadanos quiénes sean los superiores jerárquicos de los funcionarios, pero sí puede afectar el que no se movilicen con la máxima rapidez técnicamente posible, en una situación concreta de peligro para la protección de derechos básicos como la vida, la integridad física o la salud".

Enrique Múgica: (El País, 17-12-2005)

El Defensor del Pueblo pide que bomberos y médicos formen un solo cuerpo de emergencias

- El propio Defensor del Pueblo pone un ejemplo "El de un accidente de automóvil en el que es preciso evacuar al paciente entre los hierros: si primero llegan los sanitarios, es posible que no puedan evacuarlo; si primero llegan los bomberos, no podrán asistirlo médicaamente; si llegan a la vez y ambos profesionales no actúan como un equipo bien integrado, la asistencia no tendría toda la eficacia que reclama una situación límite".

Enrique Múgica: (El País, 17-12-2005)

TRABAJO EN EQUIPO

- Dos factores que se complementan:
 - Uno es el individual.
 - El otro es la suma de las individualidades.
- El buen funcionamiento del grupo radica en dos conceptos:
 - Tener un objetivo común.
 - Que los medios para conseguir ese objetivo estén preestablecidos.

CUALIDADES DE EQUIPO

- Servicio organizado.
- Personal preparado y motivado.
- Disponer de recursos materiales adecuados.
- Tener pautas claras de actuación.

CUALIDADES HUMANAS DE LOS COMPONENTES DEL EQUIPO

- Capacidad de entrega.
- Responsabilidad.
- Orden.
- Sencillez.
- Sinceridad.
- Alegría.
- Optimismo.
- Valentía.
- Carácter.
- Paciencia.
- Comprensión.

TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERÍSTICAS

- Formación individual - compartida.
- Necesidad de marcar objetivos comunes.
- Preestablecer normas de actuación.
- Periodos de puesta en común.
- Realizar protocolos de actuación.

TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERÍSTICAS

- Unificar criterios:
 - Evita confusión.
 - Reduce esfuerzos.
 - Asegura calidad.



TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERÍSTICAS

- Protocolizar la actuación.
- Integrar los protocolos:
 - Periodos de puesta en común.
 - Análisis post-actuación.
 - Realización de prácticas.

TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERÍSTICAS

- Equipos estables:
 - Ventajas:
 - Conocimiento profesional y humano.
 - Compenetración.
 - Desventajas:
 - Se asumen vicios adquiridos.
 - Se cae en la rutina.

FACTORES INFLUYENTES EN EL TRABAJO EN EQUIPO

- Estructura física del lugar de trabajo.
- Demanda asistencial y tipo de aviso.
- Personal asistencial.
 - Aptitud y preparación.
- Sistemas de comunicación.
- Coordinación entre los miembros.
- Buena predisposición.

MODO DE ACTUACIÓN

- Mostrar actitud colaboradora.
- Respetar funciones de cada grupo.
- Respetar protocolos ajenos.
- Comunicación: clara, concisa, concreta y suficiente.
- Cuidado con la comunicación no verbal.
- Trabajar los protocolos antes de la emergencia NO en la emergencia.
- Adaptabilidad.

CAUSA DE POSIBLES CONFLICTOS

- Por coincidencia de funciones.
- Ausencia de protocolos operativos.
- Conseguir equilibrio: p.ej.:accidente de tráfico compaginar seguridad/fluidez.
- Dificultad para la adopción de roles directivos y la aceptación de los mismos
- Bomberos = Agentes autoridad.

CONFLICTO DE ROLES

- El Rol se define como el conjunto de conductas asociadas a una cierta posición dentro del equipo.
- Los conflictos en un equipo muchas veces se explican por diferencias entre el Rol esperado, el percibido y el actuado.



CONFLICTO DE ROLES

- Rol esperado:
 - Comportamientos que se esperan de una persona por ocupar una posición en el equipo.
- Rol percibido:
 - Conducta que la persona cree que debe desarrollar como consecuencia de ocupar una posición en el equipo.
- Rol actuado:
 - Conjunto de conductas y acciones que la persona realiza.



Manuel Marín



Manuel Marín



Manuel Marín



Manuel Marín

NECESIDAD DE COORDINACIÓN

- Porque coinciden equipos con distintas funciones, materiales y técnicas.
- La actuación independiente interfiere la de los restantes.
- A mayor integración mejor respuesta, efectividad y eficiencia.
- La coordinación mejora la efectividad y la eficiencia.

COLABORACIÓN CON OTROS PROFESIONALES

- Fuerzas de orden público y seguridad del estado.
- Policía Local y Guardia Civil.
- Bomberos.
- Equipos sanitarios de diversos servicios.