



***CICLO DE FORMACIÓN PARA  
ASPIRANTES AL CARGO DE  
SUPERVISOR  
EN EL MARCO DE LA  
RESOLUCIÓN 2654/13.***



Gobierno de Santa Fe



**SANTA FE  
AVANZA**

[www.santafe.gob.ar](http://www.santafe.gob.ar)

# EL SUPERVISOR



## *El trabajo en equipo*



**Prof. César Faurie**  
*Jefe Dpto. de Educación  
Secundaria y Técnica  
S.P.E.P.*



Gobierno de Santa Fe



**SANTA FE  
AVANZA**

[www.santafe.gob.ar](http://www.santafe.gob.ar)

# EL SUPERVISOR COMO MIEMBRO DE UN EQUIPO DE TRABAJO

## CONCEPTOS EMERGENTES



**RAZONES QUE LO FUNDAMENTAN EN LOS  
CONTEXTOS ACTUALES DE ACTUACIÓN**

**INTERES Y MOTIVACIÓN  
PREDISPOSICIÓN AGLUTINANTE**

**CONDICIONES  
NECESARIAS**

**TRABAJO EN EQUIPO**

**POTENCIALIDADES**

**PROCESO**



# RAZONES QUE FUNDAMENTAN EL TRABAJO EN EQUIPO



- **Contexto cambiante**
- **La complejidad de la tarea**
- **Alto grado de indeterminación**
- **Multiplicidad de variables actuantes**
- **Diferentes dimensiones que atraviesan el rol de Supervisión**
- **Provisoriedad de los saberes**
- **Tensiones**



**TRABAJO EN EQUIPO DE SUPERVISIÓN**



# CONDICIONES NECESARIAS



***NO TODO EQUIPO DE TRABAJO SUPONE TRABAJO EN EQUIPO***

- **Un núcleo de interés común. Un sentido**
- **Objetivos comunes**
- **La centralidad en la tarea como elemento estructurante**
- **Una cultural organizacional como factor dinamizador**
- **El espacio institucional**
- **Una estructura y un marco de referencia**



# CONDICIONES NECESARIAS



***NO TODO EQUIPO DE TRABAJO SUPONE TRABAJO EN EQUIPO***

- **Comunicación fluida**
- **Dimensión vincular. Búsqueda de acuerdos y consensos**
- **Estrategias/Herramientas que estimulen su gestación**
- **Un espíritu de cooperación, de apoyo mutuo y reciprocidad**
- **Un sistema de registro que permita retroalimentar y dar cuenta de lo actuado**



# ESTRUCTURAS Y NIVELES



## ESTRUCTURA

### FORMAL

### INFORMAL

## NIVELES

Cuando un grupo/equipo está funcionando aparecen distintos roles que responden a ambos niveles

## R O L E S

De la tarea

Emocional o socio-afectivo

- **Objetivos explícitos.**
- **Reglas de funcionamiento responsabilidades delimitadas.**
- **Procedimientos y recursos necesarios para alcanzar los objetivos.**

- **Clima: Dimensiones: defensiva, de control y aceptación**
- **Cohesión**
- **Actitudes**



# TENDER A QUE ESTAS ESTRUCTURAS ESTÉN EN EQUILIBRIO PARA EVITAR CONFLICTOS

NIVELES		AFECTIVO	
		+	-
DE LA TAREA	+	Grupo/Equipo coordinado que sabe y quiere	Grupo/Equipo que trabaja con tensiones, interferencias, angustias
	-	Grupo/Equipo con capacidad de comunicación que interactúa, quiere, tiene ganas pero no sabe como hacerlo	Grupo roto, desorganizados, no saben, no tienen ganas, no quieren



# POTENCIALIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO DE SUPERVISIÓN



- **Relación de sinergia**
- **Complementariedad de miradas**
- **Potente red de relaciones e intercambio**
- **Toma de decisiones en forma colectiva**
- **Abordaje de los problemas como oportunidad**



# POTENCIALIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO DE SUPERVISIÓN



- **Construcción de un espacio definido para un saber-hacer colectivo**
- **Promueve grados de autonomía, responsabilidad, delegación, creatividad, innovación, actitud pro activa**
- **Posibilita recuperar valores primordiales de la esencia del ser humano**
- **Reconocimiento/ valoración personal y colectiva**



# PROCESO DE EVOLUCIÓN



***“Los grupos no nacen, se hacen” (Gibbs, 1975 )***

- **No es una cuestión espontánea, ni meramente de contenido, de normativa o imposición**
- **Necesidad de respetar los tiempos de evolución en el proceso de consolidación del equipo de trabajo**
- **Requiere de esfuerzos sistemáticos y permanentes que le otorguen sustento y continuidad al proceso**



# FASES

