I.- Datos Generales

Código	Título
EC0554	Trabajo en equipo

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan en cualquier ámbito laboral, y cuyas funciones y responsabilidades requieren que posea habilidades para trabajar con otros en proyectos específicos dentro de la organización. Para lo anterior, el EC establece 3 funciones elementales que son: Comunicar de manera incluyente, fomentar la colaboración y orientarse a la tarea.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

Este EC establece las competencias sobre el trabajo en equipo a partir de la comunicación activa en el ámbito laboral; más allá de las adquiridas mediante la formación académica. Asimismo, el presente estándar tiene el objetivo de contribuir al problema de la escasez de talento, fomentando que los trabajadores de nuestro país se enfoquen en desarrollar y certificar las competencias transversales que les permitan ser más competitivos en el mundo laboral. El trabajo en equipo se encuentra al centro de estas competencias transversales toda vez que está directamente ligada a la capacidad que tienen las personas de relacionarse con otros dentro del entorno laboral y que estas interrelaciones favorezcan el trabajo colaborativo y logro de resultados organizacionales.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Dos

Desempeña actividades programadas que, en su mayoría, son rutinarias y predecibles. Depende de las instrucciones de un superior. Se coordina con compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
ManpowerGroup

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
18 de mayo de 2015	11 de junio de 2015

Periodo de revisión/actualización del EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario
Todos los Grupos Ocupacionales que requieren de la comunicación en un entorno laboral y la transferencia de esta competencia a distintos entornos.

Ocupaciones asociadas
Todas las Ocupaciones que requieren de la comunicación en un entorno laboral y la transferencia de esta competencia a distintos entornos.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:
No se encontró referente
Subsector:
No se encontró referente
Rama:
No se encontró referente
Subrama:
No se encontró referente
Clase:
No se encontró referente

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- ManpowerGroup

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- La evaluación de la competencia de este EC se lleva a cabo mediante la entrevista a cinco colegas que trabajen cotidianamente con el candidato. Las entrevistas se pueden llevar a cabo de manera presencial o a través de Video Conferencia.
- Previo a la evaluación, el candidato deberá proveer al evaluador una constancia emitida por la empresa en la que

	labora, donde se asiente el nombre y puesto de las personas que trabajan con el candidato (idealmente su jefe directo, dos pares y dos subordinados), así como los datos de contacto. • La evaluación de conocimientos se podrá llevar a cabo de manera presencial o remota, mediante el uso de tecnología que permita evaluar a distancia.
Apoyos/Requerimientos:	• Instrumento de evaluación. • Formatos de entrevista a los colaboradores. • Datos de contacto de los entrevistados. • En caso de que se realice la evaluación de manera virtual es necesario contar con la tecnología que lo permita.

Duración estimada de la evaluación

- 30 minutos en gabinete y 2 horas en entrevistas a colegas, totalizando 2.5 horas

Referencias de Información

- Reescribiendo las reglas: La interacción generacional en el trabajo, Manpower 2009.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia	Elemento 1 de 3
Trabajo en equipo	Comunicar de manera incluyente
	Elemento 2 de 3
	Fomentar la colaboración
	Elemento 3 de 3
	Orientarse a la tarea

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E1759	Comunicar de manera incluyente

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Presta atención para que su lenguaje no provoque que alguien se sienta marginado:
   - Atendiendo a los motivadores y preferencias de comunicación de la generación a la que pertenece cada miembro del equipo,
   - Escuchando de forma activa lo que cada miembro del equipo tiene que decir, para confirmar que comprende lo que tratan de comunicar,
   - Verificando que todos los miembros del equipo comprenden su mensaje, y
   - Reconociendo el valor de las contribuciones de cada miembro del equipo.

2. Es abierto en su comunicación:
   - Compartiendo toda la información pertinente para que el equipo completo esté al tanto,
   - Reconociendo las diferencias de opinión en el equipo como fortalezas,
   - Respondiendo con honestidad a los cuestionamientos,
   - Ofreciendo retroalimentación constructiva,
   - Aceptando retroalimentación constructiva, y
   - Dando difusión al proyecto para que los tomadores de decisiones dentro de la organización lo conozcan y apoyen.

3. Utiliza un lenguaje inclusivo:
   - Evitando el uso de estereotipos,
   - Evitando pronombres con género específico,
   - Adaptando su lenguaje para comunicarse con compañeros de equipo que tengan antecedentes distintos,
   - Llamando a las personas por los nombres que prefieran, y
   - Evitando el uso de metáforas/comparaciones que puedan excluir a alguien.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Estilos de Comunicación de las Generaciones	Aplicación
2. Fundamentos de la Diversidad	Aplicación

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad: La manera en que se comunica con los miembros del equipo de manera cordial y respetuosa

2. Cooperación: La manera en la que demuestra disponibilidad para compartir sus conocimientos

3. Tolerancia: La manera en la que adapta su comunicación a las preferencias de los miembros del equipo según su generación/antecedentes

Referencia	Código	Título
2 de 3	E1760	Fomentar la colaboración

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Maneja el conflicto:
- Demostrando confianza en la capacidad de cada miembro del equipo,
- Tratando a todos como iguales, de forma justa,
- Evitando hacer generalizaciones según la clasificación generacional del equipo,
- Respetando la perspectiva de cada miembro del equipo según su generación,
- Fomentando un ambiente cordial y respetuoso, y
- Motivando al equipo en situaciones ambiguas/adversas.

2. Fomenta la colaboración durante y después del cambio:
- Demostrando flexibilidad para cambiar procesos/normas/formas de hacer las cosas,
- Superando los desafíos que se presentan ante el cambio, y
- Adaptándose a la nueva situación

3. Se mantiene comunicado:
- Por medios electrónicos;
- Acudiendo puntualmente a las reuniones de trabajo del equipo;
- Dando seguimiento a los acuerdos establecidos en las reuniones y
- Dando respuesta oportuna a las solicitudes/dudas de los miembros del equipo.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Fuentes del Conflicto entre las Generaciones	Aplicación

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Cooperación: La manera en la que mantiene una actitud positiva y entusiasta mientras trabaja con otros en proyectos específicos, para generar confianza entre los miembros del equipo con respecto a las capacidades de cada uno y sus aportaciones al proyecto.

2. Tolerancia: La manera en la que mantiene una actitud conciliadora en situaciones de conflicto/ambigüedad para fomentar la relación

colaborativa entre los miembros del equipo.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E1761	Orientarse a la tarea

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Cumple con las tareas/actividades asignadas en el equipo:
   - Priorizando el bien común, sobre los objetivos personales,
   - Asumiendo la responsabilidad sobre las tareas que se le asignen sin delegarlo a otros miembros del equipo,
   - Documentándose en los temas relevantes para el entendimiento del proyecto;
   - Trabajando de forma auto-dirigida,
   - Cumpliendo con fechas para los entregables en tiempo y forma, y
   - Facilitando el avance de las tareas del equipo.

2. Propone soluciones:
   - Proactivamente, sin que le sea solicitado,
   - Innovando con base en los objetivos del equipo,
   - Buscando alternativas de solución,
   - De acuerdo a la misión/visión/valores del equipo, y
   - Participando en las propuestas de otros para generar soluciones.