

TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA CALIDAD LABORAL

TRABAJO DE GRADO

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
CURSO DE ESPECIAL INTERÉS MANAGEMENT DE GESTÓN HUMANA
BOGOTA D.C. NOVIEMBRE DE 2019**

TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA CALIDAD LABORAL

TRABAJO DE GRADO

Ps. Jaime Ferro Vásquez

Asesor

Paola Andrea Giraldo Gantiva 425975, Fabio Julián Monroy 426285 y Laura Ximena

Santamaria 425430

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CURSO DE ESPECIAL INTERÉS MANAGEMENT DE GESTIÓN HUMANA

BOGOTA D.C. NOVIEMBRE DE 2019



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/col/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

“Las opiniones expresadas en este trabajo son responsabilidad de los autores; la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia ha verificado el cumplimiento de las condiciones mínimas de rigor científico y de manejo ético.”

(Artículo 65 Reglamento Interno)

Agradecimientos

Nuestros agradecimientos a quienes nos asesoraron en el desarrollo del Trabajo de Grado: profesor Jaime Ferro, por el seguimiento y enseñanza que nos brindó.

A la Universidad por su formación integral.

Dedicatoria

A nuestras familias
Con inmensa gratitud y cariño,
Quienes estuvieron siempre
Apoyándonos con paciencia.

Tabla de contenido

Resumen, 11
Abstract, 12
Justificación, 13
Marco teórico, 14
Estudio de mercadeo, 34
Metodo, 34
Objetivo General, 34
Objetivos Específicos, 34
Presentación del producto, 35
Producto básico, 36
Producto real, 37
Sesiones, 38
Producto ampliado, 42
Clientes, 43
Mercado potencial, 43
Mercado objetivo, 43
Competidores, 43
Análisis de costos y gastos, 43
Estrategias, 44
Canales de distribución, 44
Resultados, 46
Conclusiones, 55
Referencias, 56
Apéndices, 61

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades sesión 1, 38

Tabla 2. Cronograma de actividades sesión 2, 39

Tabla 2. Cronograma de actividades sesión 3, 39

Lista de figuras

Figura 1: Logotipo y slogan del producto Trabajamos por tu trabajo, 35

Figura 2. Estructura de temas, 37

Figura 3. Contenido de las sesiones, 42

Figura 4. Relación costos operacionales, 43

Figura 5. Costos de diseño del producto, 44

Figura 6. Estrategia de mercado, 44

Lista de apéndices

Apéndice A. Glosario, 61

Apéndice B. Encuesta (Pre-test y Post-test), 64

Apéndice C. Descripción del contenido de cada sesión en la página web, 68

Trabajamos por tu trabajo

Resumen

El objetivo del presente documento es recopilar el proceso de formación en el cual está basado el servicio de capacitación de trabajo en equipo, para lo cual se establecen bases teóricas en cuanto al funcionamiento de los mismos y que factores influyen en él, teniendo en cuenta diferentes aspectos como los es la población objetivo que está compuesta por empresas dedicadas a la producción de tecnología y agencias de publicidad, para que estas mismas puedan desarrollar las habilidades sobre relaciones interpersonales (escucha activa, comunicación asertiva, atención y solución de conflictos), propósito en común (control, coordinación y adaptación al cambio) y jerarquía (liderazgo y toma de decisiones); de sus equipos de trabajado dándoles herramientas suficientes para llegar así a un objetivo en común y que el resultado de este mismo se dé, sobrepasando las expectativas asociadas al producto final, ahondando en capacitaciones que dan herramientas para desarrollar habilidades específicas generando así un ambiente más amigable para llevar a cabo un trabajo satisfactorio y a gusto.

Palabras Clave: trabajo en equipo (SC51751), capacitación (SC53770), relaciones interpersonales (SC58084).

Abstract

The objective of this document is to compile the training process on which the teamwork training service is based, for which theoretical bases are established regarding their operation and what factors influence it, taking into account different aspects such as the target population that is composed of companies dedicated to the production of technology and advertising agencies, so that they can develop the skills on interpersonal relationships (active listening, assertive communication, attention and conflict resolution), purpose in common (control, coordination and adaptation to change) and hierarchy (leadership and decision making); of their work teams giving them sufficient tools to reach a common goal and that the result of this is given, exceeding the expectations associated with the final product, deepening training that gives tools to

develop specific skills thus generating a more friendly environment to carry out a satisfactory and comfortable work.

Keywords: teamwork (SC51751), training (SC53770), interpersonal relationships (SC58084)

El propósito de este proyecto es brindar a nuestros clientes una mayor organización en sus procesos, gestionando así, un mejor rendimiento en cuanto al flujo de la realización de sus tareas, por medio de capacitaciones personalizadas por equipos de trabajo que tengan una tarea específica, ya que hoy en día a la mayoría de empresas les es de suma importancia una mejora en los procesos teniendo en cuenta que algunos de ellos toman bastante tiempo por la falta de comunicación y el poco trabajo en equipo de sus colaboradores. Adicional a esto se generaría un mejor ambiente laboral, facilitando la comunicación asertiva de las organizaciones, creando así ambientes amigables para poder laborar a gusto.

El entorno de trabajo en equipo permite que los miembros de la organización desarrollen habilidades y estilos de liderazgo que mejoran el pensamiento, planificación, toma de decisiones y las acciones que se ven a lo largo del desarrollo de un proyecto.

La iniciativa, versatilidad y confianza de los miembros de la organización permite que exista mayor compromiso y propiedad tanto de la empresa como de los proyectos que se deben realizar, pues al tener un equipo donde se respetan las decisiones, críticas y aportes de cada uno de los miembros la fluidez del equipo y de las actividades a realizar se pueden cumplir tal y como es esperado por el cliente y lo que este espera del equipo.

El tipo de empresas o target para el cual están segmentadas estas capacitaciones se presta para realizar trabajo en equipo, teniendo en cuenta que es en esta área donde se ahondará en las capacitaciones, para que estas mismas tengan un efecto en la mejora tanto de la comunicación como la productividad de los mismos equipos a los cuales se les impartan, así mismo se pretende identificar cuáles son las

falencias que están inmersas en los grupos para que de esta manera se puedan modificar esos aspectos que afectan el trabajo directamente.

Importancia del trabajo en equipo.

Según García (2011) el propósito de las capacitaciones es mejorar el rendimiento de las organizaciones cada vez más, puesto que las compañías hoy en día ofrecen diferentes productos y servicios de mejor calidad y por lo tanto sus empleados deben estar acordes a estos avances teniendo en cuenta que la gente misma es la que sostiene una empresa.

Según Gómez y Acosta (2003) el trabajo en equipo se relaciona con las mejoras individuales y organizacionales, y aporta en gran medida al mejoramiento de la prestación de algún servicio, donde la tarea que realiza el trabajador además de hacerla también debe poseer altos estándares de calidad. Para llegar a esto es fundamental la cooperación y el aporte de cada una de las personas, con el propósito que se entregue un producto en buen estado y a tiempo.

El concepto de equipo se define como un “número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, con metas de desempeño y con una propuesta por la que se consideran mutuamente responsables” (citado por Franco y Velásquez, 2000, p. 29). Por otra parte, los elementos básicos que se deben tener en cuenta para la formación de un buen equipo de trabajo son, las habilidades, la responsabilidad y el compromiso; esto con el fin de dar una solución a los problemas de manera eficiente y eficaz, para el correcto cumplimiento de los resultados del desempeño en cuanto a productividad y rendimiento.

En este orden de ideas el trabajo en equipo es considerado como un conjunto de dos o más personas que se reúnen para lograr objetivos en común, estos grupos tiene dos clasificaciones las cuales son formales e informales. Los grupos formales son aquellos que precisan la estructura misma de la empresa, tomando trabajos específicos dedicados a las metas generales de la organización. Por otro lado, los grupos informales no tienen una estructura fija ni se definen por alguna organización en particular (Melchor & García, 2016).

Historia del trabajo en equipo.

La orientación al trabajo en equipo según lo planteado por Lick (2000) se conoce como la capacidad de pertenecer a un equipo, así como la voluntad de trabajar de manera conjunta por un mismo objetivo en común, esto permite que la productividad en la ejecución de sus tres asignadas sean más óptimas, así como garantizar que los resultados de sus tareas por estas personas se realicen según lo esperado y estipulado.

Adicionalmente el trabajo en equipo se considera importante ya que es el momento donde se reúnen un grupo de personas con conocimientos específicos de su actividad y con capacidades importantes para cada una de las tareas que se deben ejecutar para lograr un objetivo común, de este modo es posible que cuando se reúnen los trabajadores se puedan crear diferentes estrategias, procedimientos o metodologías en los cuales puedan desarrollar y gestionar de manera adecuada y óptima para que la productividad sea mucho más alta y se logren cumplir todas las tareas en el tiempo establecido e incluso con tiempo extra en el cual puedan realizar ajustes en caso de ser necesario, a esto se le suma la importancia de tener un manejo del tiempo adecuado, pues cuando las responsabilidades se juntan y se realizan las tareas de manera apresurada, bajo presión o con sentido de urgencia en ocasiones el resultado no suele ser el más apropiado (Gómez y Acosta, 2003).

En el artículo *Quality of teamwork in multidisciplinary cancer team meetings: A feasibility study*, Lumenta, DB, Sendlhofer, G Pregartner, G, Hart, M., Tiefenbacher, P., Kamolz, LP, y Brunner, G. (2019) presentan la importancia del trabajo en equipo, la toma de decisiones y la comunicación en el ambiente laboral, ya que cada una de estas representa una parte importante en la ejecución de las tareas asignadas ya que cuando se trabaja en equipo se aseguran diferentes tipos de conocimientos que cada uno puede aportar, mejorando sus habilidades, su rendimiento, en este estudio se realizó tomó en cuenta una herramienta de evaluación de rendimiento de equipo enfocado en temas de medicina sin embargo se considera importante mencionar este artículo pues las variables que se abarcaron en la herramienta de medición midieron aspectos claves en el

desempeño del trabajo en equipo inicialmente se habló de la presentación de información necesaria para la tarea, el siguiente aspecto se refiere al liderazgo necesario para que el funcionamiento del equipo sea eficaz o ineficaz, el tercer aspecto se refiere a la toma de decisiones tanto de manera individual como en equipo, los resultados de este estudio arrojaron la relevancia e importancia que tiene el trabajo en equipo ya que por medio de este se pueden crear mejores estrategias de manejo y distribución de tareas por lo tanto el rendimiento es más alto y la productividad y efectividad de sus tratamientos suelen ser más óptimas.

Gao, Huang, Su, & Xie. (2019), Realizaron un estudio muy interesante en el que hablan de los factores involucrados en el éxito y la sostenibilidad de un grupo de investigación creativa en china el cual está basado en el modelo de calidad del trabajo en equipo, en este modelo se habla sobre los complejos fenómenos y las relaciones en el trabajo en equipo ayudando a resolver los problemas de estructura y cooperación del equipo de investigación mejorando el rendimiento del equipo, el éxito personal de los miembros del equipo, el éxito del equipo y la sostenibilidad ya que mejora la calidad del equipo, la comunicación, la coordinación, el equilibrio de las contribuciones de cada uno de los miembros en la organización, el apoyo entre los miembros, el esfuerzo y la información la cual es más verídica y más amplia al juntar diferentes conocimientos, mejorando de este modo la creatividad, es importante mencionar este artículo porque nos habla de las ventajas que el trabajo en equipo puede brindar en la creatividad de los grupos de trabajo y en las agencias de publicidad este es uno de los aspectos más importantes en su trabajo. El modelo de calidad de trabajo en equipo también brinda mayores posibilidades de éxito en el proyecto, en el equipo y en la sostenibilidad del equipo y la organización.

Fernández y Borjas (2008) plantea otros aspectos por los que el trabajo en equipo es importante dentro de las organizaciones, para ellos este aumenta la calidad del trabajo, hay mayor aceptación de soluciones, más conocimiento e información sobre los temas, surgen estrategias nuevas para la solución de problemas y permite a los miembros del grupo tomar decisiones acerca de la ejecución de ciertas tareas así mismo amplía los puntos de vista sobre el tema que se trabaja mejorando notablemente el rendimiento de la organización, sin embargo plantea ciertos aspectos con los que se considera un trabajo

en equipo eficaz para la organización y para el cumplimiento de una tarea, propone que se debe saber escuchar, entender roles, mejorar el compromiso, estar abierto a la crítica y estar en disposición de cambiar de opinión, realizar discusiones sobre el modo en que se ejecuta o asigna una tarea por lo tanto se debe saber interactuar de una manera adecuada y lograr un consenso; El trabajo en equipo también representa ventajas para la persona que hace parte de este, ya que la tensión laboral disminuye, se dan aprendizajes sociales y laborales, se comparten premios y reconocimientos, la responsabilidad de una entrega final se comparte y debido se experimenta la sensación de un buen trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior en los equipos de trabajo se da un producto, dado por factores como el compromiso, la responsabilidad y las habilidades donde cada persona debe saber el por qué forma parte de ese equipo y entender cuál es el objetivo de la tarea a realizar para comprometerse en su labor y así obtener el resultado esperado; en este orden de ideas la responsabilidad tiene un papel importante ya que se afronta de manera positiva e integral la realización de una tarea, esto implica que la persona asume una obligación y deber dentro del equipo sabe que es una ficha clave para que el resultado o la meta se alcance (Vallières, McAuliffe, Hyland, Galligan & Ghee, 2017).

Adicional a lo anterior dicho para lograr un compromiso en el equipo de trabajo se debe tener en cuenta aspectos como, el establecimiento de una serie de reglas y deberes enfocadas a la contribución de la tarea y acciones a realizar por cada uno de los miembros, esto con la finalidad de obtener un resultado esperado por la función que cada uno cumple en el grupo; cabe destacar que el trabajo en equipo no se crea solo por reducir el trabajo individual, sino también es un modelo en el cual se cumplen objetivos concretos que se logran más fácil por medio del trabajo en conjunto, esto da la oportunidad de tener el suficiente tiempo para debatir y compartir ideas que conlleven a una solución rápida y eficiente (Sánchez, Lanero, Yurrebaso & Tejero, 2007).

El compromiso en el grupo de trabajo es fundamental ya que permite a los integrantes tener un mejor rendimiento y llegar al éxito dentro de la compañía, los trabajadores que tiene un nivel alto de compromiso comparten una serie de creencias y actitudes que en unión reflejan factores claves para la salud de la organización, esto lleva a que las metas y los objetivos planteados en cierta empresa sean cumplidos de manera satisfactoria, adicionalmente se destaca que si una persona tiene compromiso y actúa

referente a este pero no tiene las capacidades necesarias no alcanzaría los resultados esperados aunque haya tenido la intención de realizar las cosas bien, sin embargo si se dispone de las capacidades y el compromiso de trabajo en equipo puede alcanzar los resultados y hasta sobrepasar la meta esperada, en este orden de ideas tanto el compromiso en equipo como tener las capacidades y destrezas son fundamentales para la realización efectiva y eficiente de alguna labor dentro de la organización (Mejía, Bravo & Montoya, 2013).

Desarrollo del trabajo en equipo.

Existen variables y factores claves para que se presente un buen trabajo en equipo como el control sobre las situaciones, la coordinación de todos los integrantes del grupo al momento de realizar alguna tarea, adaptación al cambio, colaboración y cooperación entre los integrantes, liderazgo, comunicación asertiva y escucha activa todos estos factores son imprescindibles para que el resultado final se de en el tiempo adecuado y sea de calidad; sin embargo para lograr la integración de todos se debe trabajar de manera sincronizada tanto con los conocimientos que cada una de las personas tiene y la formación que la empresa brinda para que los resultados mejoren (Franco & Reyes, 2003).

Complementando lo anteriormente dicho, el control sobre las situaciones es un factor primordial ya que brinda un poder de decisión sobre un grupo o equipo de trabajo para evitar que se pierda el logro al resultado, adicionalmente este factor está muy relacionado con la planeación ya que se implementa una estrategia para lograr el objetivo o la meta a alcanzar; sin embargo, este a su vez va acompañado de otro factor que es la adaptación al cambio donde un grupo de personas deben asimilar y adaptarse de acuerdo a la situación que se les presente, para el logro de los objetivos, en muchos casos se puede evidenciar una situación que se de manera inesperada, por esto es importante preparar a cada uno de los integrantes para que sepan cómo actuar y decidir para evitar un retraso en la entrega de ciertos productos o servicios (Franco & Reyes, 2003).

Por otro lado está la colaboración y cooperación entre los integrantes el cual permite el desarrollo y fortalecimiento de las actividades que se están realizando en

función al logro de los objetivos; cabe resaltar que el trabajo en equipo debe existir aspectos como la tolerancia y el respeto para que el factor de colaboración y cooperación se de en cada uno de los integrantes, según Torrelles, Couduras Isus & Carrera (2011), el trabajo cooperativo es un medio en el cual se obra individualmente en una estructura conjunta, es decir, cada una de las personas da un aporte de manera individual, pero a su vez es un tarea que solamente la está haciendo esa persona y ayuda a la construcción del resultado final o logro del objetivo en grupo; en cuanto a la colaboración es un factor que se evidencia en el trabajo en equipo como tal para lograr una meta en común, donde cada uno de los integrantes aporta o arma ese producto final teniendo en cuenta opiniones de las otras personas, es decir, se construye ese producto o servicio en consenso y ayuda mutua.

Para Franco y Velásquez (2000) la colaboración y cooperación en el trabajo en equipo trae consigo muchos beneficios como, la seguridad, el cual hace referencia a la protección de algún riesgo o amenaza para minimizar el error humano, también está de autoestima en el cual se reconoce el aporte individual en el logro de los objetivos del grupo. Por otro lado, se evidencia el beneficio mutuo donde se recibe cierto reconocimiento y beneficio de manera colectiva por el buen trabajo que se realizó y por último está el de sociabilidad este permite la satisfacción de la necesidad de compartir con otras personas.

Una de las investigaciones realizadas en relación a la orientación del trabajo en equipo influenciada por el aprendizaje personal es la de (Mustafa, Glavee-Geo & Rice, 2017) donde destacan la importancia de valores culturales a nivel individual en relación a variables como el poder, control de la incertidumbre, interacción con valores colectivistas e individuales que logran influir en el trabajo en equipo y en el aprendizaje personal. El estudio en mención se realizó por medio de una encuesta transversal con 120 estudiantes, los cuales participaron en una serie de equipos de proyectos, en este orden de ideas se evidencio en los resultados que los grupos con un puntaje alto en orientación colectiva del trabajo en equipo tienen aspectos más relacionados a valores de control de la incertidumbre; en cuanto a los que obtuvieron un puntaje más bajo se refleja una distancia de alta potencia, es decir, suelen trabajar de manera individual que en grupo, prefieren mantener el control de la situación evitando confiar en el otro. Se

destaca allí que la gestión de equipos de trabajo facilita el aprendizaje y el desarrollo de los empleados dentro de la organización, esto genera una actitud positiva hacia el trabajo en equipo ya que el nivel de disposición que tenga una persona puede aportar al grupo o afectar el resultado del mismo; debido a esto es importante fundamentar capacidades y habilidades en relación al trabajo cooperativo, compromiso con los objetivos de la empresa y relaciones interpersonales, sin embargo este desarrollo de capacidades se establece primordialmente para mejorar el esfuerzo, compromiso y rendimiento individual dentro de un equipo de trabajo, promoviendo la participación activa y la cooperación del grupo de trabajo. Los resultados de esta investigación permitieron esclarecer qué las diferencias a nivel individual de los valores son importantes en un contexto de trabajo en equipo, así como la orientación del trabajo en equipo influye en el aprendizaje personal independiente de la percepción de un miembro del equipo frente a su relación con los otros miembros, este estudio es importante ya que brinda validez a la preferencia de trabajar en equipo por el aprendizaje personal que se adquiere durante este tiempo determinado en la ejecución de objetivos del equipo. Así como también demostrar la importancia de los valores personales en el trabajo en equipo, pues según cómo estos están definidos el compromiso con el equipo es más fuerte por lo tanto la orientación al trabajo en equipo en una persona es vital para el funcionamiento del mismo.

El liderazgo otro de los factores esenciales para lograr un buen trabajo en equipo es considerado un aspecto basado en conductas propias de un líder el cual tiene un conjunto de habilidades tanto gerenciales como directivas, para influir y guiar a un grupo de trabajo, logrando que las personas trabajen de forma activa, con entusiasmo para lograr las metas u objetivos planeados (Pérez & Azzollini, 2013).

En cuanto a la comunicación asertiva, capacidad en la cual una persona se expresa de una manera adecuada y apropiada de acuerdo a la situación o el contexto en el que se encuentre; factor que es esencial para el trabajo en equipo ya que debe existir una comunicación clara y concisa en los diferentes procesos de una empresa para lograr el objetivo en común acuerdo, en este se evidencia un comportamiento asertivo el cual implica una serie de pensamientos, sentimientos y acciones que van articuladas en relación al cumplimiento de objetivos en el equipo de trabajo y que son socialmente

aceptadas en el grupo; esta variable está fuertemente relacionado con la comunicación efectiva asociado con la capacidad de solicitar ayuda en momentos que se necesite (Corrales, Quijano & Góngora, 2017). Por último está la escucha activa uno de los factores esenciales para el trabajo en equipo, considerada una técnica en la que se maneja una estrategia específica para que la comunicación sea más efectiva, donde el mensaje que el receptor recibe es claro y entendible debido a la buena atención que le haya prestado al emisor; “En consecuencia, su significado será mayor cuando los comunicantes sean capaces de escucharse con mayor sensibilidad, responder con mayor cuidado” (Melchor & García, 2016, pp. 185-186), es decir, si hay una escucha activa e inmediata entre las personas el mensaje será entendido claramente y de acuerdo a esto las otras personas responderían al mismo de una manera adecuada, para esto es esencial tener un buen nivel de atención y estar atento a lo que se esté diciendo para no perder la idea o el hilo conductor en el trabajo en equipo.

Esto se complementa con lo planteado por Canseco (2013) cuando afirma que la comunicación es la base sobre la que se basan las relaciones humanas. En toda relación se interpersonal, cuando las personas entran en contacto con otra y de alguna manera manifiestan con ellos su visión del mundo o de algunas situaciones, a través del intercambio de ideas y afectos construyen un diálogo, de tal forma que la significación o importancia de la relación será entonces el resultado de la profundidad y la intensidad con el que se logre establecer dicho diálogo. De tal manera que su significado será mayor cuando los comunicantes sean capaces de escucharse con mayor sensibilidad, responder con mayor cuidado, con más respeto, ser más genuinos en la identificación y expresión de sus sentimientos y necesidades. Si el diálogo se logró, entonces el individuo puede darse cuenta de que es apreciado como persona, pudiendo expresar sus experiencias de manera más libre y esperando, subliminalmente, cierta retroalimentación verbal o no verbal del otro, y así anticipar las consecuencias de sus actos de una forma más consciente.

Cuando hablamos de aprendizaje es importante que este sea definitivo dentro del contexto laboral, de acuerdo con Macías (2010), la comunicación organizacional plantea que este siempre se logra desde lo humano, está es importante dentro de las relaciones laborales ya que para él “Las organizaciones pueden ser entendidas como sistemas de

intercambio de relaciones humanas encaminadas a la producción de bienes y servicios que toman en cuenta tanto al capital como a la fuerza laboral. Su contribución al campo económico se extiende al campo cultural y social toda vez que constituyen espacios de producción de bienes simbólicos, y en consecuencia contribuyen a la comprensión e interpretación del mundo que nos rodea ayudando a la conformación de sistemas de creencias que permiten al ser humano conocer su realidad, juzgarla e incidir en ella con sus acciones” (p. 1131), esto es importante pues cuando se trabaja en equipo es necesario que las relaciones sociales entre los integrantes del equipo sean fuertes, pues en estos ambientes es común escuchar críticas constructivas, que alguno de los compañeros sea líder o simplemente el aceptar que otro compañero sea quien dirija sus tareas y le indique qué tareas debe realizar.

Abordando el tema de la comunicación y el trabajo en equipo Mohanty & Mohanty (2018) realizaron un estudio basado en el impacto que tiene la comunicación en la dinámica y efectividad de un grupo de trabajo en organizaciones del sector de servicios por medio de tres cuestionarios estandarizados los cuales pretendían estudiar las diferencias entre los tipos de organizaciones que se agrupan dentro del sector en cuanto al modo de trabajo en equipo. Como resultados se encontró que las dinámicas de los grupos y el trabajo en equipo son parte fundamental para que las labores sean eficaces teniendo como principal nicho las organizaciones bancarias, las cuales tienen mejores prácticas y estrategias de comunicación teniendo en cuenta que esto mejora las cadenas de información llevando así a crear cadenas sólidas de información compartida preparándolos así para el trabajo en equipo.

Según Rydenfält & Odenrick (2017) el trabajo en equipo puede ser más eficiente a través del aporte que cada profesional le dé a la organización, se realizó una investigación para mejorar por medio de una intervención el trabajo en equipo, está reflejo que el trabajo en grupo trae consigo una mejora en la atención al paciente, la seguridad del paciente, la eficacia de la organización, observándose un gran aumento en la satisfacción de los empleados en la entidad y en la actividad que están realizando. Se destacan una serie de factores para que el trabajo en equipo se de los cuales son de nivel individual, grupo y medio ambiente, esto proporciona un ámbito seguro y efectivo para cada uno de los integrantes del grupo, identificadas como características esenciales del

proceso para promover una serie de resultados y salidas deseadas. Este estudio arrojó que el trabajo en equipo brinda una estabilidad, proporciona oportunidad de interacción social lo que favorece la comunicación en la organización y garantiza que cada individuo tenga un compromiso sobre la tarea que realiza enfocando a las personas a una participación activa y adaptación al cambio.

Para Paige, Garbee, Yu, & Rusnak (2017) es fundamental entrenar a las personas para tener un buen equipo de trabajo, se hizo un estudio en el cual se evaluó de manera cualitativa la eficacia de dos formas, una de ellas por medio del rendimiento general e individual y en equipo y la otra se dio por medio de una evaluación del trabajo en equipo a escalas denominado (TAS), esta herramienta tiene un alto índice de confiabilidad y validez; por otra parte también se evaluó es el aprendizaje de los participantes al finalizar cada sesión del entrenamiento el cuestionario para poder determinar qué tan claro quedaron los temas tratados y actividades sobre el trabajo en equipo, finalizando cada sesión se reflexionó sobre cómo les pareció la estrategia y el tipo de capacitación que se realizó, por ende se concluye que la mayoría de las personas quedaron gratamente satisfechas sobre las capacitaciones realizadas; cabe destacar que la mayoría de los participantes estuvieron muy atentos y dispuestos a aprender y aplicar lo visto en cada sesión, se observó que muchos de ellos aplicaron aspectos como la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo, liderazgo y empatía en el ámbito laboral lo que permitió una mejora en los índices de la prestación del servicio y logrando el cumplimiento de objetivos de la organización.

El éxito del trabajo en equipo se evidencia por medio de la solidaridad y el sentido de pertenencia que tengan sus miembros, es decir si hay una mayor cohesión en el grupo existe una alta probabilidad que haya un alineamiento en diferentes conductas, valores y actitudes que pueden resultar valiosas para la consecución del producto final y así mismo será motivante en cuanto a la satisfacción de lograr las metas propuestas (Mercado & Hernández, 2010).

Dentro de los equipos de trabajo se encuentran subdivisiones como lo son los grupos de interés y grupos de amigos y aquellos que trabajan alrededor de la productividad de una organización; los grupos de mando que delimita la organización directamente llevando una cadena de mando; existen los grupos de tareas que también

los determina la organización, en los que sus integrantes se reúnen para terminar un requerimiento en especial que dicte la empresa (Escobar, 2005).

Para lograr obtener un buen equipo de trabajo en una empresa es fundamental tener un conocimiento sobre su comportamiento en relación a la tarea que cada uno de los integrantes tiene en especial para saber cómo se va dirigir, liderar el equipo y disminuir la presión en el trabajo, para muchas de las organizaciones es importante identificar medios por el cual puedan multiplicar sus resultados mejorando lo que es el rendimiento en poco tiempo, de acuerdo al rol que cada persona tenga en la organización (Caraballo, 2007).

Tener claro cuál es el rol de cada participante del equipo es fundamental para que se presente un desarrollo consolidado y acertado que coopere a la adquisición de competencias y conocimientos personales. Los roles se asignan de acuerdo a la personalidad de los participantes al interior del grupo mismo, esto genera que se deleguen tareas entre sí teniendo una mayor aceptación en cuanto a la distribución de labores, dentro de los equipos se encuentran; el moderador, el colaborador, el creativo, el relacionista, el evaluador, el coordinador, el portavoz, el emisario, el saboteador (Escobar, 2005).

Los trabajadores que se encuentran motivados disfrutan su trabajo, buscan estrategias y herramientas para hacer su trabajo cada vez mejor, adquieren conocimientos nuevos, y están enfocados en cumplir con su objetivo y su calidad por lo tanto aprovecha el tiempo y los recursos. Morales (2012) plantea que la motivación es ese impulso interno que guía la conducta de la persona, que cambia constantemente en la persona y requiere de reforzadores para que sea estable, propone que el nivel de motivación se ve influenciado por varios factores entre ellos está su personalidad, las percepciones individuales del contexto donde se encuentra, sus relaciones sociales e interacciones humanas y por supuesto sus emociones. Se conocen diferentes teorías que explican la motivación, según la describe David McClelland, esta define cómo las necesidades internas que llevan a la persona a actuar de determinada forma para cumplir con sus metas.

Cuando se trabaja en equipo la motivación juega un papel muy importante, ya que no solo cuenta la motivación personal sino grupal, se requiere que todos los

trabajadores se encuentren en la misma sintonía y objetivos en común para lograr trabajar productivamente, se entiende que la motivación en el trabajo en equipo es entonces como el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual (Rodríguez & Van de Velde, 2007).

Según Morales (2012), existen tres necesidades que se dan después de cumplir las necesidades básicas, la primera de ellas es la necesidad de logro que se relaciona con el impulso de sobresalir, hacer las cosas lo mejor posible y luchar por el éxito en todos los aspectos de su vida, este interés se basa en desarrollarse y destacarse cumpliendo con todas las responsabilidades personales y lograr un punto estable en este de su vida en busca del éxito. La segunda necesidad es el Poder que hace referencia a la necesidad de ejercer influencia y controlar a las personas que están a su alrededor, esto con el fin de ser competitivos y conseguir el prestigio y respeto de las personas que lo rodean y de esta forma poder ser influir en las demás personas, por último la necesidad de Afiliación que corresponde al deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas, donde busca ser solicitado y aceptado, les interesa tener relaciones de amistad fuertes y duraderas, estas necesidades tienen total influencia en el desempeño laboral puesto que en el momento en que se juntan las metas organizacionales con las personales, estas se ven favorecidas por la optimización del esfuerzo en la dirección deseada por la organización.

Existe una motivación grupal en el trabajo en equipo esta otorga seguridad, confianza y necesidad de satisfacer los objetivos que le son asignados a cada persona, recibe Feedback sobre objetivos y actividades, y también permite conseguir “equipos de trabajo autónomos“, retomando las necesidades planteadas por David McClelland en el trabajo en equipo, el poder se relaciona cuando se elige un líder en el grupo y este debe ser quien delegue las actividades por lo tanto es necesario que ejerza cierto control y orden del grupo y en los demás integrantes del equipo se refleja cuando estos buscan ser los mejores en su trabajo y en sus entregas esa también se relaciona con la necesidad de logro donde todos buscan sobresalir en equipo y buscan conjuntamente cumplir con su objetivo final, en cuanto a la necesidad de Afiliación va directamente relacionada con el Feedback que reciben por parte de sus jefes y demás compañeros de trabajo, de esta

forma generan herramientas y estrategias que garantizan un buen trabajo (Araya & Pedreros, 2013).

Según Rodríguez y Van de Velde (2007) la motivación contribuye con el compromiso de las personas de cumplir con los objetivos de la organización, por lo tanto, las metas de la organización son inalcanzables a menos que exista ese compromiso y necesidad de cumplir en los miembros de la organización.

Según Soto y Raigosa (2008), la motivación interna al logro por parte de los miembros del grupo en un equipo de trabajo permite que las personas se esfuercen para la realización de un mejor labor dentro de la organización, además para lograr la satisfacción en la labor que se está realizando o la tarea a cargo, se debe entre algunos aspectos, a factores motivacionales como capacitaciones, cursos de formación, actividades de bienestar y el salario son aspectos de gran influencia, para que una persona desempeñe sus tareas de manera positiva y entregada a la organización, es decir, si la persona evidencia que la empresa se preocupa por él o ella, así mismo será el resultado que este dará en relación al producto o servicio que se esté prestando.

Debido a los nuevos modelos de negocios y las nuevas tendencias laborales que ha generado la globalización, se requiere que se establezcan grupos de trabajo no solamente para reducir costos sino también para crear conjuntos de personas con diferentes tipos de habilidades que puedan llevar a cabo tareas multidisciplinarias teniendo como resultado procesos fructíferos para mantener el curso exitoso, teniendo en cuenta otros factores como la motivación, comunicación y participación (Alles, 2006).

Dentro de cada organización es de vital importancia la constante formación de sus trabajadores, Herrero (2000) plantea que la formación dentro de la empresa es una de las estrategias más importantes ya que permite que la organización desarrolle las habilidades de sus trabajadores y de este modo mejorar el funcionamiento del trabajo, creando un entorno cambiante y competitivo dentro y fuera de la organización, por lo tanto la formación se convierte en ese factor de excelencia que da cierto nivel de importancia y qué es clave del éxito empresarial, está formación permite que la capacitación o la herramienta que se utilice para el desarrollo de las personas que integran una organización sea más óptima y logren alcanzar sus objetivos profesionales y laborales de tal forma que la misión de la organización se cumpla.

De acuerdo a lo anterior dentro de los procesos de formación encontramos la capacitación la cual tiene una gran importancia en la organización ya que permite el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento y la productividad de los trabajadores, se convierte en una ganancia tanto para la empresa como para los colaboradores, ya que da respuesta a ciertas necesidades que tiene la organización y así tener un personal altamente calificado en relación al servicio o producto que se esté ofreciendo. Uno de los beneficios que tiene la capacitación es ayudar a las personas a que encuentren una solución adecuada a los diversos problemas que se pueden presentar en su área de trabajo y en la toma de decisiones, esto permite un aumento de la confianza, mejoramiento en la comunicación asertiva, un buen desarrollo y gusto por realizar sus tareas de trabajo; las personas que suelen ser capacitadas están más ubicadas y orientadas en relación a las labores que deben realizar diariamente en su puesto de trabajo lo que trae consigo un alto nivel de productividad, adicionalmente el elevar las capacidades técnicas como intangibles por medio de este tipo de formación hay una motivación interna al logro y a la meta que se quiere alcanzar para gran parte de los colaboradores y esto con el fin de establecer y constituir una responsabilidad social empresarial (Castro & Becerra, 2012).

La capacitación por su parte, es una herramienta que puede ayudar a lograr a conseguir las metas planteadas en un equipo u organización; estas capacitaciones deben ser correctamente diseñadas para que se logre evidenciar un aporte de las mismas hacia la consecución de las metas propuestas, para esto se debe planear su diseño, ejecución y medición para un posterior análisis de los resultados que evidencien la efectividad de dichas capacitaciones. Se deben adecuar directamente hacia las estrategias empresariales, las necesidades mismas que se deben cubrir a través de este proceso y también se debe garantizar que lo expuesto en las capacitaciones se utilice eficazmente por aquellas personas quienes la reciban (Castañeda, Hernández & Ramos, 2016).

Según González & Tarragó (2008) por lo general los procesos de capacitación se dividen en etapas que se deben identificar antes de realizar el proceso como tal. Una de ellas es la determinación de las necesidades en la cual se debe establecer las necesidades de la capacitación y su tipo. Posteriormente se enfocaría en plantear los objetivos, preguntarse el por qué y para que, tipo de conocimientos son los que se quieren mejorar

y de qué forma se quiere lograr. Se debe dar un plan de capacitación por medio del cual se elijan las áreas o las personas a las que se debe capacitar. Posteriormente se elaborarán los programas, es decir, los temas que serán desarrollados durante la capacitación para que así mismo haya un buen desarrollo de la metodología a utilizar por parte de las personas quienes dictarán esta parte de la instrucción, en esta parte también se establecen los métodos pedagógicos.

Después de este proceso se lleva a cabo la medición de resultados, por lo tanto se deben contrastar con lo que desde un inicio se planteó en la medición, aunque esto se puede evidenciar también cualitativamente al ver la actitud de los empleados posterior al ejercicio, se evalúa por medio de su actitud y disposición frente a la actividad que se Realizó durante la capacitación. (González & Tarragó, 2008).

Cuando en un organización se emplea un proceso de formación, se debe tener claro cuál será la forma en que se va a realizar la evaluación de la capacitación ya que esta es permite crear un flujo de información con la cual es posible realizar estrategias de mejoramiento de funcionalidad de la organización, así como del modo en que se realiza la capacitación, permite medir la alineación de los programas con las estrategias, la efectividad de los objetivos que se establecen, y el impacto que las iniciativas de capacitación tienen en los resultados con relación a las necesidades de la organización (Brockbank, 2006)

Por lo tanto, es importante conocer algunos de los modelos que son aplicados para su medición. El modelo más utilizado para evaluar las acciones formativas o capacitaciones en la empresa, es el modelo desarrollado por Kirkpatrick en 1956 donde propone cuatro niveles de evaluación de la capacitación: la reacción de los participantes, el aprendizaje obtenido, el cambio de conducta que se refiere a la transferencia del conocimiento y habilidad obtenido al puesto de trabajo y por último, la contribución de la formación a los resultados de la organización. Cuando se obtienen los resultados de este, se logra un diagnóstico de los logros, conocimientos, comportamientos y percepción de los trabajadores de la organización acerca de la capacitación recibida, así mismo obtener de modo estructurado y comparable de sus beneficios por lo que es posible identificar los aspectos positivos y negativos de la capacitación. (Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, 2014).

El primer nivel llamado Reacción corresponde a la satisfacción de los participantes ante una actividad de capacitación, en este se incluye la atención, la motivación, la intención, y el interés. En el segundo nivel habla de aprendizaje y en este se mide los cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes. El tercero, transferencia que corresponde a los cambios en el puesto de trabajo, y por últimos los resultados que corresponden a los cambios en las variables organizaciones a nivel de producción de resultados para determinar el impacto de la capacitación (Kirkpatrick y Kirkpatrick, 2007).

Para Donald Kirkpatrick, la capacitación se realiza en diferentes ciclos que permiten la efectividad del mismo, como primer paso es importante conocer y determinar las necesidades de capacitación en esta se incluyen qué tipo de necesidades se van a tener en cuenta y a quienes se les va aplicar, el segundo paso corresponde a establecer los objetivos de Aprendizaje, que corresponden a qué comportamientos se quieren modificar, los tipos de conocimientos y habilidades que se quieren enseñar, el tercer paso hace referencia a la definición de contenidos de aprendizaje, el cuarto paso seleccionar los participantes a quienes se les va a realizar la capacitación, el quinto y sexto paso hacen referencia a la importancia de escoger el momento y lugar adecuado para la aplicación de la capacitación, el séptimo y octavo paso corresponden a la asignación de presupuesto y las técnicas que se van a aplicar en la capacitación y por último la etapa novena y décima que se refiere a coordinar y evaluar el procedimiento y la aplicación. (Sánchez & Nieto, 2008).

Existen tanto técnicas de capacitación contemporáneas como tradicionales, las contemporáneas suelen estar acompañadas por el uso de internet y la electrónica y por su parte las tradicionales son las técnicas clásicas que se ha venido manejando durante años, de las cuales se pueden obtener beneficiosos resultados cuando se busca reforzar o ilustrar lo que se ha enseñado (Werther & Davis, 2008).

Las técnicas grupales son aquellos procesos que se sistematizan teniendo en cuenta la teoría de dinámica de grupos, si estas técnicas se utilizan correctamente se puede activar las motivaciones personales que a su vez llegan a motivar la dinámica del grupo con el cual se esté trabajando, aunque no solamente se debe abarcar las técnicas

para alcanzar los objetivos, estos son solamente conductores para poder lograrlos (Chehaybar & Kuri, 2012)

Dentro de las técnicas de capacitación de grupos Según Werther & Davis (2008) está la tradicional, en la que se utilizan los principios básicos de aprendizaje como lo son las lecturas y conferencias, esta última resulta satisfactoria en cuanto a reducción de costos tanto monetarios como físicos si se trata de atender a un grupo con un número significativo de personas.

Para Chehaybar & Kuri (2012), existen diferentes técnicas que se pueden utilizar dentro de una capacitación grupal, las cuales ayudarán a mantener el curso del aprendizaje como lo son:

Encuadre. Se encarga de hacer un análisis de los problemas de acuerdo a las inquietudes y aspiraciones de la persona presentes acerca del capacitador y del programa a tratar.

Concordar y discordar. En esta etapa se puede evidenciar los diferentes temas que son motivo de confusión para el participante y es allí donde se debe engancharlo para que de esta manera se dé un interés por aprender

Razonamiento. Aquí se pretende aclarar conceptos, pero no por parte del capacitador sino directamente con el trabajo equipo tomando los diferentes puntos de vista que se puedan dar para que así se tomen decisiones a partir de los conocimientos adquiridos.

Asesores técnicos. En este procedimiento el capacitador debe referenciar bibliografía con anticipación para que sus participantes estén preparados para el tema a tratar, esto sirve para poder verbalizar los conceptos y se refuerce la información y también para que el capacitador observe un proceso de grupo de discusión teniendo en cuenta que puede realizar retroalimentaciones en marcha de los conceptos que aún no se han afianzado.

Por otro lado, los sistemas de aprendizaje virtuales conocidos como e-learning ofrecen mayores espectros de instrucción debido a su flexibilidad, ya que es posible acceder a un sin fin de información en corto tiempo sin realizar desplazamientos físicos de un lugar convirtiéndose en un recurso interactivo, de fácil acceso y estructurado (Belloch, 2012).

Las plataformas electrónicas de aprendizaje son catalizadores tecnológicos que en este momento tienen un papel importante en la enseñanza puesto que llevan a crear diferentes espacios de aprendizaje debido al internet, siendo esta la herramienta más utilizada para compartir información creando así campus virtuales que facilitan el aprendizaje a distancia llevando a las instituciones de enseñanza a ser más competitivas (Cesteros, 2009).

Por lo general en los ámbitos no académicos como lo son las organizaciones se suele utilizar este tipo de métodos brindando así una herramienta para el desarrollo profesional de sus empleados capacitándose para una mejor realización de sus tareas (Cesteros, 2009).

Según Fernández (2010) el e-learning se diferencia del aprendizaje tradicional debido a sus características propias, y también de la educación a distancia tradicional, pero esto no quiere decir que exista una confrontación sino más bien se complementan. Entre sus tipos podemos encontrar:

100% virtual o e-learning puro: Este proceso se lleva a cabo por medio de internet desde el inicio, es decir que va desde la matrícula, clases, evaluación, retroalimentación y seguimiento utilizando plataformas, mail, chat, etc.

Mixto o blended learning: Este tipo también se conoce como semi presencial debido a que las clases e instrucciones se realizan de manera virtual, pero las evaluaciones y actividades prácticas son presenciales, evidenciando así las fortalezas y debilidades de cada modelo.

De apoyo: Solamente se utilizan medios electrónicos para apoyo de cursos presenciales a modo de información.

En un estudio realizado por Pennington et al (2018), se pretendía ver la viabilidad y los efectos de la capacitación para equipos a larga distancia, permitiendo evaluar la dinámica del grupo antes y después de presentarse dicha capacitación a equipos interdisciplinarios relacionados con la salud. Los participantes completaron 3 escenarios de simulación de crisis antes y después del entrenamiento a distancia por medio de la medida de evaluación de emergencia del equipo (TEAM, por sus siglas en inglés) este cuestionario maneja 11 preguntas que dentro de sus factores está principalmente el trabajo en equipo. Se compararon las puntuaciones del antes y después

en las cuales seis de nueve equipos obtuvieron una mejora en su rendimiento global posterior al entrenamiento virtual por lo cual los investigadores concluyeron que si es viable la evaluación y capacitación de un equipo por medios virtuales a larga distancia teniendo en cuenta que es posible mejorar el rendimiento según lo arrojado por los resultados.

Para adicionar en cuanto a los beneficios que trae el trabajo en equipo para la persona dentro de la organización, Pérez, Pablo, & Azzollini, (2013) hablan de la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral ya que se comparten objetivos en común, se obtienen conocimientos nuevos, reduce la tensión al compartirse la responsabilidad y conseguir sinergia entre los miembros del equipo, para esto es importante que todos los miembros tengan una percepción positiva de su trabajo, sentido de pertenencia por su organización y compromiso con la misma.

En un estudio cualitativo realizado por Casper (2017) que pretendía demostrar la efectividad del de trabajo en equipo basándose en el método Tuckman el cual es el más utilizado y aceptado en el ámbito organizacional puesto que proporciona una parsimonia que facilita la adaptación de la teoría del trabajo en equipo que se segmento por etapas en las que en cada una de ellas se muestra el desarrollo de los sentimientos y conductas de los integrantes de cada equipo. El modelo de Tuckman brinda bases para las conversaciones internas de equipos que a futuro mejorarán los resultados positivos en cuanto a las labores comunes, también implementa conceptos como los de primacía y esencia de la información. En cuanto a los resultados de las encuestas realizadas se evidenció que los participantes disfrutaron de los procesos de creación de estrategias dentro de sus equipos, con respecto al aprendizaje de procesos y habilidades de trabajo en equipo el 85,97% de los participantes estuvieron de acuerdo que fue una experiencia enriquecedora en cuanto a la mejora de habilidades comunicativas en torno al trabajo en común.

El liderazgo es definido como la forma en que una persona influye, dirige y guía a un grupo con el fin de centrar la actividad y conseguir un logro específico, esto basado en el concepto de liderazgo dado por Sánchez y Regla (1999) los cuales consideran al liderazgo una disciplina en cual su ejecución genera una influencia en un grupo determinado buscando alcanzar un conjunto de metas y objetivos preestablecidas de

carácter beneficioso que resultan ser útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo, esto por medio de la asignación de tareas y cumplimiento de las mismas por parte del grupo, por tal razón este requiere de un "conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización". Dicho de otras formas el liderazgo corresponde a la capacidad de decidir y asignar lo que debe hacerse, lograr que los demás quieran hacerlo y decidan hacerlo, por lo tanto, quien asume la responsabilidad de ser líder debe tener la capacidad de influir sobre los demás de manera positiva para que las personas enfoquen su trabajo y su esfuerzo en la actividad asignada.

Figuroa (2012) dentro de su investigación relacionada con los principales modelos de liderazgo plante algunos, uno de ellos es el **modelo de intercambio o modelo transaccional** de Hollander el cual está basado en que el liderazgo está dado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados y viceversa, por lo tanto, el líder y el subordinado se encuentran en espera el uno del otro, expectativas y resultados frente a una recompensa para que sea entendido como un intercambio o transacción en la que ambos ganan. El **modelo de contingencia** de Fiedler se refiere a que la efectividad del liderazgo depende de la forma en cómo se dirigen a las personas, por lo tanto, si no hay buen direccionamiento no existe entendimiento ni manera en que se realice la tarea con eficiencia. Por lo que propone la importancia de desarrollar técnicas, métodos o estilos dependiendo de la necesidad del equipo y del objetivo que se quiere lograr, buscando definir aquellos factores que resultan cruciales para una tarea específica y dejando claro la actividad que debe desempeñar cada uno. Y La **teoría o modelo de la trayectoria-meta** de House el cual establece que las funciones del líder son fomentar la importancia de las recompensas personales de los subordinados con el fin de que alcancen su satisfacción a través de la obtención de metas laborales por lo tanto el comportamiento de un líder es motivacional proporcionando la capacitación, dirección, apoyo y recompensas que son necesarios para tal desempeño.

En cuanto a la toma de decisiones de acuerdo con Díaz (2005) está toma debe realizarse como un proceso objetivo, racional, sistemático y secuencial si se busca de

verdad obtener efectividad en la decisión tomada. Se entiende por tanto la toma de decisiones como un proceso en el cual se realiza la identificación de un problema u oportunidad que resulta ser decisiva y marcar un antes y después del proyecto y que genera un cambio importante en la ejecución de las tareas. Es importante que quien tome las decisiones conozca todas las alternativas disponibles, sepa pronosticar sus consecuencias y evaluarlas según los objetivos y metas trazadas.

Objetivos

Objetivo General

Proponer e implementar un servicio que promueva la formación de trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral y aumentar la productividad en las agencias de publicidad, teniendo en cuenta factores como la motivación de las personas y la mejora en relación al producto que se esté vendiendo, demostrando que el trabajo el equipo y la distribución inteligente de las tareas permite realizar productos de calidad.

Objetivos Específicos

1. Aplicar un modelo de formación Mixto o de *blended learning* en el cual las personas puedan capacitarse sobre el trabajo en equipo de manera virtual a larga distancia y presencial.
2. Implementar estrategias que potencien las competencias en relación al control de la situación, coordinación, adaptación al cambio, liderazgo, toma de decisiones y comunicación asertiva en el trabajo en equipo.
3. Establecer la importancia de la contribución, colaboración, constancia y distribución de tareas en los grupos de trabajo para minimizar la carga laboral y aumentar la productividad en la organización.
4. Identificar e implementar estrategias que promuevan la motivación dentro de la organización para mejorar los indicadores de producción y la calidad laboral en los trabajadores.

Estudio de mercadeo

Método

El método por el cual se dará a conocer el producto será por medio del manejo y la promoción en redes sociales como los son Linked In, Facebook, Instagram y Twitter. También se hará marketing directo con organizaciones dedicadas al desarrollo de tecnología y de publicidad ofreciendo propiamente el catálogo de los diferentes servicios que ofrece la compañía. En una menor medida y a su vez vaya creciendo la empresa se realizarán pautas publicitarias en revistas especializadas tales como: Dinero, P&M, ENTER.CO.

Objetivos

Objetivo General

Implementar estrategias de marketing para la venta de productos y servicios enfocados hacia capacitaciones y talleres para lograr destacar ante nuestros competidores dando el plus de un manejo digital de los temas mediante plataformas, para un aprendizaje posterior a la intervención.

Objetivos específicos

Conocer de manera profunda cómo funciona el mercado de las capacitaciones y talleres.

Lograr hacer una comparación entre los productos actuales del mercado con los que ofrecemos.

Lograr por medio de plataformas digitales la visualización masiva de nuestro producto.

Presentación del Producto

“TRABAJAMOS POR TU TRABAJO” es un servicio de capacitación presencial y virtual sobre el trabajo en equipo, el cual consta de tres sesiones sobre competencias asociadas a las relaciones interpersonales, propósito en común y jerarquía para lograr un buen trabajo en equipo, cada una de las sesiones tiene unos subtemas a trabajar y actividades para aplicar el conocimiento teórico adquirido, adicional a esto cada sesión tiene una duración de aproximadamente tres horas.

Este servicio está constituido por tres fases Diagnóstico, Intervención y Seguimiento, el primero se centra en aplicar un pre test antes de iniciar con las capacitaciones para identificar cuáles son las competencias en las cuales se presenta la falencia; posterior a esto sigue la fase de intervención el cual consta de tres sesiones una de ellas se trabaja con relaciones interpersonales, en la siguiente sesión se fortalece el propósito en común, y por último se capacita sobre jerarquía. En cuanto al seguimiento después de tres meses realizadas las capacitaciones, la empresa se compromete a volver a la organización con el fin de conocer cuáles han sido los cambios en la organización y cuáles de las estrategias han sido aplicadas mejorando la productividad y el trabajo en equipo en organización, de ser negativo el resultado se consultara nuevamente con los participantes, verificando cuales son las estrategias usadas y el modo en que estas son realizadas, se adicionará un cronograma como plan de organización de tiempo y de roles necesarios en el trabajo en equipo para facilitar la implementación de dichas estrategias, esta fase se complementa con un recurso virtual el cual contiene video conferencias, realimentación y suscripción a nuestras plataformas como un plus adicional para aclarar dudas sobre el trabajo en equipo que encontraran en la página <https://trabajamosxtutrabajo.wixsite.com/txtt>

Logotipo y slogan del producto



Figura 1: Logotipo y slogan del producto Trabajamos por tu trabajo.

La frase trabajamos por tu trabajo hace referencia a que prestamos un servicio para mejorar los estándares de calidad, rendimiento y producción para las empresas de publicidad, nos esforzamos por que el trabajo en equipo se dé, y así disminuir las cargas laborales, implementando un programa de formación que genere un ambiente más ameno para todos los trabajadores, este logo representa la gran labor que realizaremos con las diferentes empresas para fortalecer y mejorar el trabajo en equipo en cada uno de los trabajadores.

Producto Básico

Trabajamos por tu trabajo es un programa de formación que beneficia tanto a la compañía como a sus empleados, ya que ayuda a mejorar los estándares de calidad y rendimiento en la organización logrando:

1. Confiabilidad por parte del servicio que se presta, ya que las capacitaciones sobre trabajo en equipo están dirigidas por Psicólogos profesionales, especialistas en el tema.
2. Permite mejorar el ambiente laboral ya que cada una de las sesiones diseñadas ayudan a fortalecer lo que es la comunicación asertiva, colaboración, liderazgo y toma de decisiones, competencias que son fundamentales para lograr un buen trabajo en equipo.
3. Posterior a la ejecución de cada una de las capacitaciones nos comprometemos a realizar un seguimiento después de tres meses para identificar y evaluar si aún existen falencias en relación al fortalecimiento de las competencias sobre trabajo en equipo para intervenir nuevamente.
4. Incremento de la motivación de los empleados frente al trabajo que realizan en la organización ya que pueden reconocer las competencias y habilidades que tienen para aportar esto en su empresa.
5. Permite una disminución de la carga laboral de algunos trabajadores ya que el trabajo cooperativo y la colaboración aportan en gran medida en el logro de los objetivos planteados por la organización.
6. Hay una mayor productividad y rendimiento de los empleados, fortaleciendo el desempeño laboral en relación a las competencias por las que fueron capacitados.

Producto Real

Se desarrollarán tres capacitaciones presenciales las cuales están divididas en tres subtemas grandes como se muestra en la figura 2.

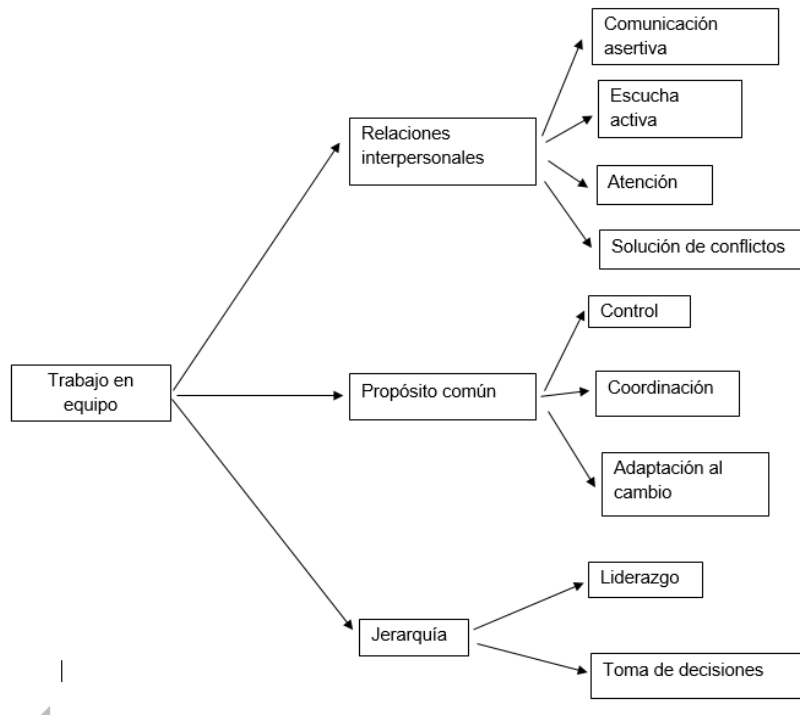


Figura 2. Estructura de temas

Sesión 1.

Tema: Relaciones interpersonales

Primero se socializa el tema de manejo de las relaciones interpersonales y como estas son esenciales para lograr un objetivo común. En esta sesión se trabajará los siguientes factores:

- Comunicación asertiva.
- Atención
- Solución de conflictos

Cronograma de actividades**Tabla 1.** Cronograma de actividades sesión 1.

Actividad	Objetivo	Materiales	Duración	Descripción
Expresándonos con las manos	Obtener información acerca del tipo de comunicación que existe dentro de la organización, teniendo en cuenta el entendimiento de los diferentes integrantes del grupo de trabajo.	1. N/A	30 minutos	1. Se forman parejas, en las cuales una persona debe expresar ideas por medio del movimiento de las manos, y la otra persona deberá estar atenta a estos movimientos para que pueda socializar a los demás integrantes del grupo la idea que su compañero desea expresar por medio de sus manos
El sí y el no	Promover la unión del grupo acerca de la argumentación sobre un tema en específico	Papel, marcadores, cinta.	40 minutos	En el centro del recinto se ubicará una frase para que cada integrante del grupo la analice y tome la decisión si está de acuerdo o no con la premisa. Posteriormente se dejarán carteles de SÍ y NO enfrentados en el mismo salón, para que las personas se dirijan a cada uno de ellos teniendo en cuenta si están o no de acuerdo con la frase. Después de conformados los dos grupos cada uno debe defender su postura del por qué eligió esa respuesta

Sesión 2.**Tema: Propósito común**

Se explica de qué manera se deben coordinar objetivos de acuerdo a las necesidades que se tengan en su momento, dando así claridad sobre el manejo de diferentes situaciones a las que se verán expuestos en el día a día. Para esta sesión se trabajarán los siguientes ítems.

- Control
- Coordinación
- Adaptación al cambio

Cronograma de actividades

Tabla 2. Cronograma de actividades sesión 2

Actividad y nombre	Objetivo	Materiales	Duración	Descripción
Trabajando sincronizadamente.	Establecer estrategias en grupo, para lograr un objetivo común a pesar de la adversidad.	carteles	45 minutos	Se pegan una serie de carteles los cuales contienen el abecedario por cada bocal que se diga el grupo deberá hacer algún movimiento, teniendo en cuenta que todos deben hacer el movimiento al mismo tiempo y decir la boca. Los grupos deberán conformarse de 9 personas y al momento que alguien se equivoque deberán comenzar nuevamente.

Sesión 3.

Tema: Jerarquía

Primero se socializa el tema de liderazgo y los tipos de liderazgo que existen teniendo en cuenta esto en esta sesión se trabajará los siguientes aspectos:

- Liderazgo
- Tipos de liderazgo.
- Toma de decisiones.

Cronograma de Actividades

Tabla 3. Cronograma de actividades sesión 3

Actividad y nombre	Objetivo	Materiales	Duración	Descripción
Equipo, cualidades y decisiones.	Observar las competencias y estrategias para definir qué rol juega cada uno y cual es su destreza en el momento de tomar decisiones importantes para el	Tablero, marcador, masmelos, palitos de madera, tarjetas con cualidades.	45 minutos	Se deben crear equipos de 5 participantes. A cada equipo se le darán 40 puntos los cuales deben usar para participar en una subasta de cualidades que fortalecerán su equipo. Los participantes deben elegir qué rol quieren tomar dentro de su

equipo.

equipo, esta decisión es muy importante ya que si quieren obtener más puntos para comprar cualidades estas deben realizar 3 tareas en el menor tiempo posible con impulso y asesoría de su líder.

Los roles a elegir son.

Rol de Director o líder el cual estará encargado de la Toma de iniciativa y fijar como meta qué cualidades quiere obtener para su equipo.

El rol de productor quien será el encargado de mantener motivado a los demás y de gestionar la ejecución de las tareas en el menor tiempo posible.

Rol de Coordinador que se encargará de planificar el gasto de los puntos y el tiempo que asignan a cada tarea con el fin de conseguir la mayor cantidad de puntos.

Rol de Innovador quien se encargará de brindar ideas y maneras de realizar más rápido las tareas para conseguir los puntos.

Rol de facilitador quien se encargará de dirigir la comunicación entre los participantes, mantener información clara de cuáles cualidades siguen disponibles y en qué se pueden enfocar.

Rol de Monitor el cual se encargará de analizar cuáles cualidades son más importantes, enfocar a los participantes y brindar información sobre el proceso de los otros equipos.

Todos los participantes deben participar en las tareas.

Tarea 1. Armar una torre de tres pisos con masmelos y palos. 20 puntos

Tarea 2. Construir una canción con historias de la vida diaria de cada uno que consideren graciosas. 20 puntos

Tarea 3. Conseguir tener la cuerda

más larga de los equipos usando prendas y objetos de ellos mismos. 20 puntos.

Cualidades y precios.

- Comunicación asertiva 30 puntos
 - Planificación 30 puntos
 - Innovación 40 puntos
 - Manejo del tiempo 40 puntos
 - Creatividad 30 puntos
 - Confianza 20 puntos
 - Sentido del humor 10 puntos
 - Adaptabilidad 10 puntos
 - Motivación 20 puntos
 - Orden 10 puntos
-

Producto Ampliado

La compañía y los empleados tendrán un acompañamiento continuo por medio de la página <https://trabajamosxtutrabajo.wixsite.com/txtt> garantizando absoluta confidencialidad. En esta página encontrarán acceso a micro videos, artículos, chat personalizado, entre otros. Adicionalmente también brindamos asesoramiento virtual en diferentes temas sobre el trabajo en equipo. Para poder ingresar a estos beneficios se asignará una clave y usuario personalizado cuando la empresa solicite nuestro servicio, la cual tendrá una vigencia aproximada de un año.

Adicionalmente brindamos un acompañamiento presencial durante las tres sesiones que se aplicarían al inicio del programa de formación, cada una de las sesiones tiene una duración aproximada de tres horas, en donde se explicara la importancia de cada una de las competencias sobre trabajo en equipo y se realizaran actividades para aplicar el conocimiento teórico ya socializado.

Contenido de las sesiones

Relaciones interpersonales	Propósito Común	Jerarquía
<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Escucha activa - Atención - Solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> - Control - Coordinación - Adaptación al cambio 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de liderazgo - Toma de decisiones

Figura 3. Contenido de las sesiones.

Clientes

Los clientes a los que va dirigido el programa de formación sobre trabajo en equipo serán empresas formales pertenecientes a un sector de producción, como organizaciones de publicidad, de tecnología y desarrollo web; muchas veces estas empresas producen sus productos contándoles más tiempo de lo establecido, las entregas se alargan, los costes se disparan o la calidad no es aceptable.

Mercado Potencial

El mercado potencial de este producto son aquellas empresas a nivel Colombia, del sector de información y comunicaciones que estén interesadas en mejorar su productividad a través del trabajo en equipo.

Mercado Objetivo

Empresas de tecnología, mercadeo y publicidad, marketing y desarrollo web a nivel Bogotá las cuales conformen grupos de trabajo para la realización de tareas.

Competidores

De acuerdo a un análisis e investigación por vía web se determinó las siguientes empresas como competencia en relación al servicio que prestamos.

- Outdoor Team Building Activities
- Focus
- LG Consultores
- Ubuntu
- Monday.com

Análisis de costos y gastos.

Se realiza un cálculo de gastos teniendo en cuenta factores ajenos a la producción del servicio en sí. Entre estos valores se encuentran los costos de contratistas, diseñadores de paginas web y demás colaboradores ajenos al proyecto, calculando para cada uno el valor por hora de su trabajo multiplicándolo por la cantidad de horas que le tomó hacer su trabajo tal como lo muestra la figura número 3:

GASTOS	CONCEPTO	CANT	VALOR HORA	CANT HORAS	VALOR MENSUAL	
Proveedor Pagina Web	Subida de información del cliente	1 Persona	\$ 9.000	194	\$ 1.746.000	
	Configuración SEO					
	Integración con redes sociales					
	Proveedor Pagina Web	Integración de formularios con correo electrónico	1 Persona	\$ 9.000	97	\$ 873.000
		Instalación de Google Analytics				
		Configuración de dominio				
		Mantenimiento - Costo de Operación				
Contratista	Comunity Manager	1 Persona	\$ 5.500	186	\$ 1.023.000	
			Valor total costos operacionales		\$ 5.742.000	

Figura 4. Relación costos operacionales

También se realiza el calculo de la producción del servicio teniendo en cuenta la cantidad de horas de investigación teórica y diseño de sesiones tomando el valor por hora de trabajo de cada Psicólogo multiplicándolo por el tiempo invertido para la finalidad del mismo, esto se puede evidenciar en la figura número 4.

INGRESOS	CONCEPTO	CANT	VALOR HORA	CANT HORAS EN EL DISEÑO	VALOR	CANT HORAS EN LA EJECUCION
Sesiones de intervencion	Diseño Sesion 1	3 consultores	\$ 13.500	250	\$ 3.375.000	3 HORAS
	Diseño Sesion 2		\$ 13.500	250	\$ 3.375.000	3 HORAS
	Diseño Sesion 3		\$ 13.500	250	\$ 3.375.000	3 HORAS
Implementación de bases teóricas	\$ 13.500		250	\$ 3.375.000	N/A	
Plataforma web	Diseño de la informacion que sera subida		\$ 13.500	360	\$ 4.860.000	3 MESES
					Valor total costos de diseño	\$ 18.360.000
					Total costos	\$ 24.102.000
					Impuestos	\$ 4.579.380
					Valor total por taller	\$ 28.681.380

Figura 5. Costos de diseño del producto.

El punto de equilibrio se encuentra al realizar la segunda venta del producto, teniendo en cuenta que el costo total sin impuestos es de \$24'102.000 y el valor para el cliente final (empresa contratante del servicio) es de \$28'681.380.

Estrategias

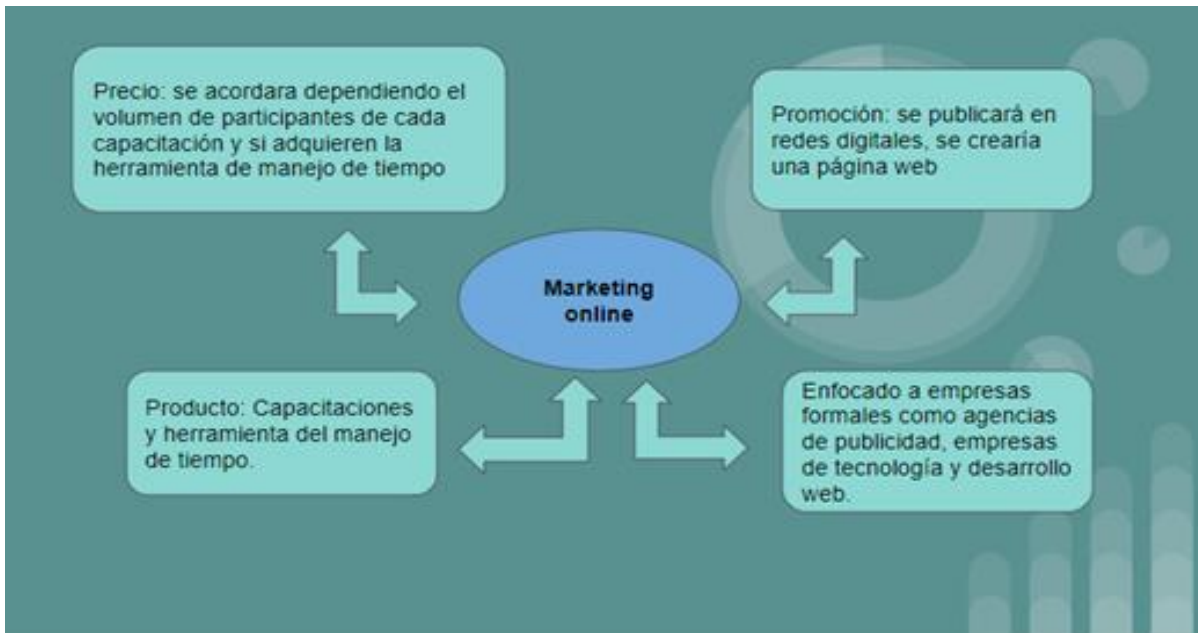


Figura 6. Estrategia de mercado.

Canales De Distribución

Cómo nuestro producto está enfocado en el sector tecnológico, digital y agencias publicitarias, nuestros canales de venta serán Pagina Web, campañas publicitarias en

redes sociales cómo los grupos de Facebook destinados para agencias de publicidad y diferentes canales de comunicación como LinkedIn, Periscope, revistas de publicidad por medio de artículos donde se cuestione la relación de trabajo de equipo con manejos de tiempo.

Resultados

Inicio

En la página principal del sitio Web se podrán visualizar dos cortos videos introductorios acompañados de una frase que resume el objetivo de nuestra empresa.

En la parte superior se encuentra una opción de Login In en la cual las empresas que contraten nuestros servicios van a poder ingresar y tener acceso a contenido especial como encuestas y videos informativos. Un poco más abajo se ubican los accesos a la página Inicio, Encuestas Servicios, Blog y Contacto.

En la parte inferior una breve descripción de nosotros, encuestas, sus objetivos y un botón de acceso directo a la página de encuestas y por último un poco de nuestros servicios y de igual forma un botón de acceso a la página de servicios.

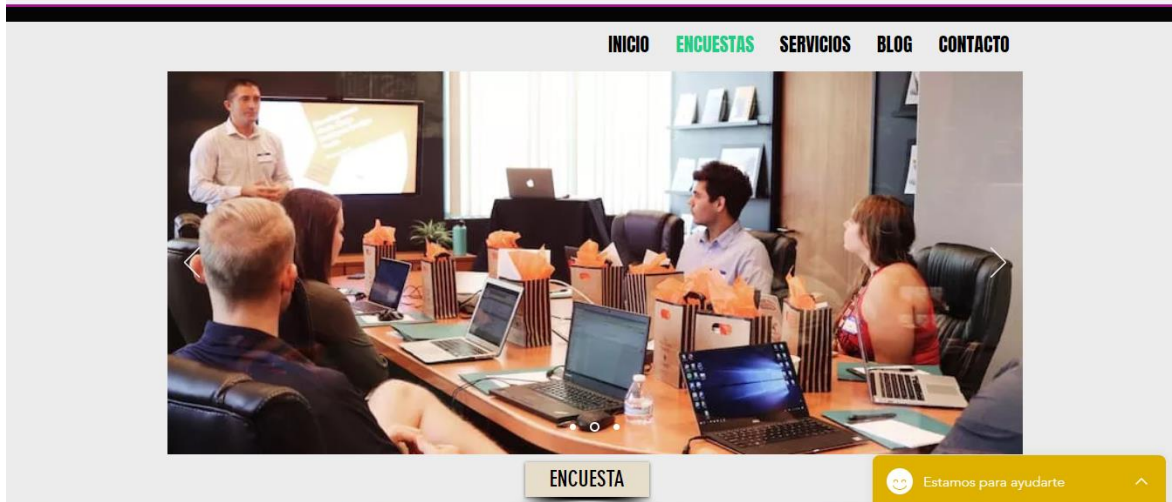
The screenshot shows a website with a dark header containing the slogan 'TRABAJAMOS POR TU TRABAJO' and a 'Log In' button. Below the header is a navigation menu with links for 'INICIO', 'ENCUESTAS', 'SERVICIOS', 'BLOG', and 'CONTACTO'. The main content area features a large image of a laptop displaying a dashboard. Below the image is a headline: 'Haz de tu compañía un gran lugar para trabajar' followed by 'Estrategias - Herramientas - Capacitaciones'. The page is divided into three columns: 'NOSOTROS' (describing the company's innovative work), 'ENCUESTAS' (offering to assess competencies and aptitudes), and 'SERVICIOS' (listing services like strategy, corporate development, training, diagnosis, strategic planning, and coaching). Each column has a 'LEER MÁS >>' link. At the bottom, there is a 'CONTÁCTANOS' button and a yellow chat bubble that says 'Estamos para ayudarte'.

En la parte inferior se ubica un chat en el cual la persona interesada podrá dejar su mensaje para que sea contactado por parte de la empresa.

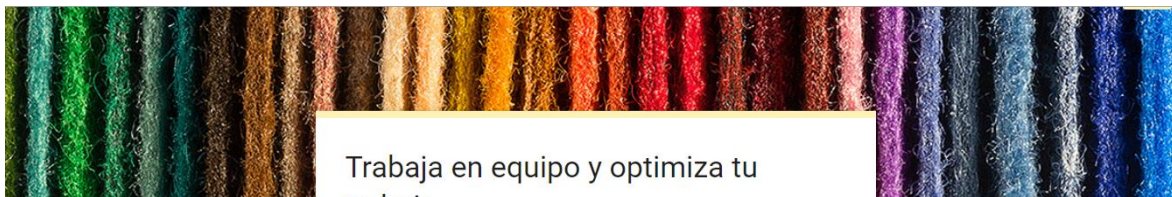


Encuestas

En la página de encuestas se observa una imagen y un botón el cual da acceso a la encuesta que se realiza previo a las capacitaciones.



Al ingresar en el botón de Encuesta se da acceso al formulario.



Trabaja en equipo y optimiza tu trabajo

El trabajo en equipo dentro de las organizaciones con el fin de optimizar de elaboración de un producto u objetivo laboral, creando en la empresa una cultura de trabajo en equipo

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Correo Electrónico *

Tu respuesta

Nombre *

Tu respuesta

Preguntas del test de autoevaluación

Contribución es la tarea y acciones a realizar por cada uno de los miembros, esto con la finalidad de obtener un resultado esperado por la función que cada uno cumple en el grupo. * 1 punto

Verdadero

Falso

¿Porque la colaboración es esencial en el trabajo en equipo? * 1 punto

Para lograr un buen ambiente laboral y así alcanzar las metas planteadas de la organización.

Es importante para el desarrollo y fortalecimiento de las tareas que se estén realizando en función al logro de los objetivos.

Es esencial ya que permite lograr un desarrollo de habilidades que aporten a las relaciones interpersonales.

¿Cómo se puede lograr una buena toma de decisiones? * 1 punto

Abordar el problema adecuadamente, esperar a lo que digan mis otros compañeros de trabajo y preguntarle al jefe inmediato que decisión se puede tomar.

Esperar la opinión del jefe para poder abordar el problema de una manera adecuada y evaluar las posibles soluciones.

Abordar el problema de una manera adecuada, clasificar los objetivos reales, evaluar las posibles soluciones (los pro y los contra) y manejar adecuadamente las etapas de incertidumbre.

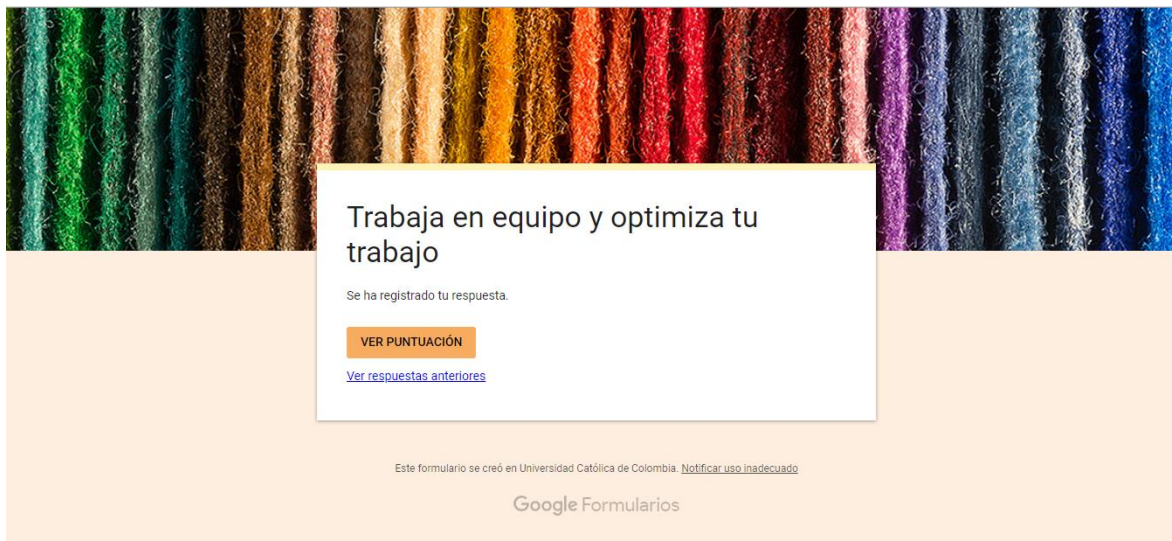
El liderazgo permite un aumento de la confianza, mejoramiento en la comunicación asertiva, un buen desarrollo y gusto por realizar sus tareas de trabajo * 1 punto

Verdadero

Falso

	<p>¿Qué habilidades permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales? * 1 punto</p> <p><input type="checkbox"/> Comunicación asertiva, tener escucha activa, estar muy atento y manejo adecuado de la solución de conflictos.</p> <p><input type="checkbox"/> Llamar la atención, vestír adecuadamente ser asertivo en la toma de decisiones y al comunicar algo.</p> <p><input type="checkbox"/> Brindar confianza, conversar con muchas personas y ser muy empático.</p> <p>Para lograr el trabajo en equipo es importante que los trabajadores tengan compromiso con la organización para el logro de los objetivos planteados. * 1 punto</p> <p><input type="checkbox"/> Verdadero</p> <p><input type="checkbox"/> Falso</p> <p>¿Que habilidades son claves para ser un buen líder? * 1 punto</p> <p><input type="checkbox"/> Tener comunicación asertiva, creatividad, inteligencia emocional, manejar muy bien el trabajo en equipo y saber gestionar.</p> <p><input type="checkbox"/> Comunicar de una manera adecuada según la situación donde se encuentre y respetar a sus subalternos.</p>	
	<p><input type="checkbox"/> Ser asertivo, comunicar claramente, saber orientar a las personas.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro: _____</p> <p>¿Cómo se logra el propósito en común? * 1 punto</p> <p><input type="checkbox"/> Colaborandoles a mis compañeros con el trabajo que tengan dejando mis tareas de lado.</p> <p><input type="checkbox"/> No aceptando opiniones de los demás ya que yo tengo control sobre la situación y coordino muy bien mis tareas.</p> <p><input type="checkbox"/> Tener control sobre la situación, coordinar mi trabajo con el de otros compañeros y lograr la adaptación al cambio.</p> <p>¿Cuáles son los factores claves para lograr un buen trabajo en equipo? * 1 punto</p> <p><input type="checkbox"/> Cumplir con las políticas y los objetivos de la organización.</p> <p><input type="checkbox"/> Buenas relaciones interpersonales, tener un propósito en común y un buen manejo del poder y la jerarquía.</p> <p><input type="checkbox"/> Tener autoconfianza, manejar muy bien el liderazgo, respetar a las personas y ser empatico.</p>	
	<p><input type="checkbox"/> Tener autoconfianza, manejar muy bien el liderazgo, respetar a las personas y ser empatico.</p> <p>¿Cómo se logra una adecuada adaptación al cambio? * 1 punto</p> <p><input type="checkbox"/> Evitando conocer procesos y cosas nuevas dentro de la organización, evitando salir de mi zona de confort.</p> <p><input type="checkbox"/> Flexibilidad, proclividad buen manejo de afrontamiento ante las cosas nuevas para el logro de los objetivos.</p> <p><input type="checkbox"/> Asimilar la situación adaptándose a las situaciones inesperadas y afrontando de manera adecuada los problemas.</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Enviame una copia de mis respuestas.</p> <p><input type="button" value="ENVIAR"/></p> <p><small>Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.</small></p>	

Después de realizar la encuesta saldrá la siguiente pantalla.



Si la persona desea podrá observar la puntuación total de sus respuestas correctas.

Trabaja en equipo y optimiza tu trabajo

Puntos totales **4/10** 

El trabajo en equipo dentro de las organizaciones con el fin de optimizar de elaboración de un producto u objetivo laboral, creando en la empresa una cultura de trabajo en equipo

Servicios

En la página de Servicios, se observan los servicios principales y entre ellos una breve descripción, el primero se relaciona con la capacitación trabaja en equipo que es nuestro servicio más importante.



Al ingresar al botón de Conocer más se abre la siguiente pestaña, en la cual se abre un video definiendo cada una de las sesiones y de las competencias que se van a trabajar en cada sesión.



Seguido de una sección correspondiente a las sesiones en la cual se describe la importancia de las buenas relaciones interpersonales dentro de la organización y un botón de descarga en el cual se previsualiza las actividades que se van a realizar en la sesión.

SESIONES

Primer Sesión

Relaciones Interpersonales

Primero se socializa el tema de manejo de las relaciones interpersonales y como estas son esenciales para lograr un objetivo común. En esta sesión se trabajará los siguientes factores:

- Comunicación asertiva
- Escucha activa
- Atención
- Solución de conflictos

Descargar



Estamos para ayudarte ^

Segunda Sesión

Propósito Común

Se explica de qué manera se deben coordinar objetivos de acuerdo a las necesidades que se tengan en su momento, dando así claridad sobre el manejo de diferentes situaciones a las que se verán expuestos en el día a día. Para esta sesión se trabajarán

- Control
- Coordinación
- Adaptación al cambio

Descargar



Estamos para ayudarte ^

Tercera Sesión

Liderazgo

Primero se socializa el tema de liderazgo y los tipos de liderazgo que existen teniendo en cuenta esto en esta sesión se trabajará los siguientes aspectos:

- Tipos de liderazgo.
- Toma de decisiones

Descargar



Estamos para ayudarte ^

Blog

En esta ventana podrán ingresar y ver artículos, videos informativos y demás temas de interés para las organizaciones y las personas sobre actitudes y aptitudes optimas en el sitio de trabajo.

https://trabajamosxtrabajo.wixsite.com/txtt/blog

Trabajamos por tu trabajo
Sabemos lo importante que es tener un buen ambiente de trabajo.

LA ROTACIÓN DE PERSONAL AFECTA TU EMPRESA
Chiavenato define la rotación del personal como la fluctuación entre la organización y el medio ambiente que este brinda. La rotación genera costos extras, no solo gasto...

MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL NUNCA ES MALO
Cuando se realiza la medición del clima organizacional es indispensable conocer la misión y la visión de la organización, ya que esto permite enfocar la medición y...

Conoce tus niveles de aceptación la trabajo en equipo
El trabajo en equipo dentro de las organizaciones con el fin de optimizar de elaboración de un producto u objetivo laboral, creando en la empresa una cultura de trabajo en...

Estamos para ayudarte

Contacto

En la página de Contacto se puede observar el mapa y la dirección de nuestra oficina física y un espacio donde las personas interesadas puedan dejar sus datos personales y de contacto en caso de querer ampliar la información.

CONTACTO

Av Caracas No 46-72
Bogotá, Colombia
Tel. 3192504284

Nombre *
Email *
Asunto
Mensaje

Senz



Estamos para ayudarte

Conclusiones

La creación de este proyecto aportó a nuestro conocimiento tanto teórico como prácticos necesarios para la realización de un portafolio de servicios y una intervención de trabajo en equipo estableciendo variables claves como relaciones interpersonales, propósito en común y jerarquía, para el buen desarrollo de la ejecución de tareas hacia un objetivo específico en una organización con el fin de optimizar el rendimiento y la calidad de los trabajos que se realizan en equipo.

En cuanto a debilidades del servicio faltaría incluir un programa más amplio en relación con el diagnóstico de necesidades, ya que puede existir un cliente con la necesidad de un paquete que incluya diagnóstico e intervención; sin embargo cabe destacar que el producto realizado está más enfocado a organizaciones que ya tengan identificada su falencia sobre la variable trabajo en equipo.

Otro producto que se puede derivar de este servicio es el diseñar un proceso de Coaching enfatizado a la adaptación al cambio, el cual tendrá como objetivo entrenar a los empleados para lograr un desarrollo máximo profesional y personal de acuerdo con el puesto de trabajo que cada uno tenga en la organización.

Referencias

- Alfonso Sánchez, Ileana Regla, Alvero Pérez, Yoandra, & Tillán Gómez, Sahilyn. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(2), 132-135. Recuperado en 07 de Junio de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es.
- Alles, M. A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos (Vol. 1). Ediciones Granica SA.
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(142), 45-61.
- Belloch, C. (2012). Entornos virtuales de aprendizaje. Valencia: universidad de Valencia.
- Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de recursos humanos. Grupo Planeta (GBS).
- Canseco Melchor, F. (2013). Comunicarnos es conocernos y valorarnos experiencia con capturistas de datos clínicos (Master's thesis, Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Departamento de Psicología).
- Caraballo, N. M. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Revista Cuadernos de Ciencias Económicas y Administrativas*, 52, 75-101.
- Casper, W. C. (2017). Teaching beyond the Topic Teaching Teamwork Skills in Higher Education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 17(6), 53-63.
- Castañeda Calzadilla, M. R., Hernández Rabell, L., & Ramos Díaz, J. L. (2016). Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(3), 4-14.
- Castro, A, & Becerra, P.Doria, P. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, (32), 1-26.
- Cesteros, A. F. P. (2009). Las plataformas e-learning para la enseñanza y el aprendizaje universitario en Internet. de Las plataformas de aprendizaje. Del mito a la realidad., Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 45-73.
- Cheybar & Kuri, E. (2012). Técnicas para el aprendizaje grupal: grupos numerosos.

- Corrales Pérez, A., Quijano León, N. K., & Góngora Coronado, E. A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1).
- Díaz Duarte, Daymara. (2005). Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna. *ACIMED*, 13(3), 1. Recuperado en 07 de Junio de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000300010&lng=es&tlng=es.
- Escobar Valencia, M. (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Fernández, F. G., & Borjas, A. E. C. (2008). Los equipos de trabajo: una práctica basada en la gestión del conocimiento. *Visión gerencial*, (1), 45-58.
- Fernandez, M. L. (2010). Investigating how and what prospective teachers learn through microteaching lesson study. *Teaching and Teacher Education*, 26(2), 351-362.
- Figuroa Soledispa, Martha Lorena. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas*, 12(3), 515-530. Recuperado en 07 de Junio de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010&lng=es&tlng=es.
- Franco, C. A., & Reyes, A. J. (2003). Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación. *Estudios gerenciales*, 13-26.
- Franco, C. A., & Velásquez, F. (2000). Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo. *Estudios Gerenciales*, 16(76), 27-35.
- Gao, J., Huang, C., Su, J., & Xie, Q. (2019). Examining the Factors Behind the Success and Sustainability of China's Creative Research Group: An Extension of the Teamwork Quality Model. *Sustainability*, 11(4), 1195.
- García, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones.
- Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil. (2014). Evaluación de la Capacitación. Servir, herramienta del Perú que sirve. Perú.
- Gil, F., Sánchez-Manzanares, M., & Rico, R. (2008). Eficacia de equipos de trabajo.

- Gómez Mujica, A., & Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Acimed*, 11(6).
- González, M & Tarragó, C (2008) Capacitación para el cambio. ACIMED. Vol 7. n.4. La Habana, Cuba.
- Herrero, P. P. (2000). Evaluación del impacto de la formación de las organizaciones. *Educación*, (27), 119-133.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles (No. 658.336). *Epice*
- Lick, D. W. (2000). Whole-faculty study groups: Facilitating mentoring for school-wide change. *Theory into Practice*, 39(1), 43-49.
- Llapa-Rodríguez, E. O., Trevizan, M. A., Shinyashiki, T. G., & Mendes Costa, I. A. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería global*, (17), 0-0.
- Lumenta, D. B., Sendlhofer, G., Pregartner, G., Hart, M., Tiefenbacher, P., Kamolz, L. P., & Brunner, G. (2019). Quality of teamwork in multidisciplinary cancer team meetings: A feasibility study. *PloS one*, 14(2).
- Macías, R. (2010). Los retos de la comunicación organizacional en el modelo neoliberal. ML López, J. L. López y JS Martínez (Coords): *Memorias del XV Encuentro Nacional CONEICC "La comunicación que necesitamos, el país que queremos"*, 1128-1135.
- Mejía-Giraldo, Armando, Bravo-Castillo, Mario, & Montoya-Serrano, Arturo. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Melchor, F. C., & García, A. O. (2016). Comunicación Laboral: Una Propuesta Estratégica Para Facilitar El Quehacer De Los Equipos De Trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(2), 183-194.
- Mercado Maldonado, A., & Hernández Oliva, A. V. (2010). El proceso de construcción de la identidad colectiva. *Convergencia*, 17(53), 229-251.
- Mohanty, A., & Mohanty, S. (2018). The impact of communication and group dynamics on teamwork effectiveness: The case of service sector organisations. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.

- Morales Jaramillo, V. A., & Tirapé Moran, R. A. (2012). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar SA (Bachelor's thesis).
- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., & Rice, P. M. (2017). Teamwork orientation and personal learning: The role of individual cultural values and value congruence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-13.
- Paige, J. T., Garbee, D. D., Yu, Q., & Rusnak, V. (2017). Team Training of Inter-Professional Students (TTIPS) for improving teamwork. *BMJ Simulation and Technology Enhanced Learning*, 3(4), 127-134.
- Pennington, K. M., Dong, Y., Coville, H. H., Wang, B., Gajic, O., & Kelm, D. J. (2018). Evaluation of TEAM dynamics before and after remote simulation training utilizing CERTAIN platform. *Medical education online*, 23(1), 1485431.
- Pérez V, Pablo S, & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169.
- Rodríguez Pérez, R., & Van de Velde, H. (2007). Dirección: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y comunicación. Texto de consulta y de referencia. FAREM-Estelí-UNAN-Managua/CICAP, Estelí-Nicaragua.
- Rydenfält, C., Odenrick, P., & Larsson, P. A. (2017). Organizing for teamwork in healthcare: an alternative to team training?. *Journal of health organization and management*, 31(3), 347-362.
- Sánchez G., Isis, Y., & Pérez, T. (2008). El funcionamiento cognitivo en la vejez: atención y percepción en el adulto mayor. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 24(2).
- Sánchez, J. C., Lanero, A., Yurrebaso, A., & Tejero, B. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(2), 218-224.
- Sánchez, R & Nieto, C. (2008). Manual de evaluación de transferencia e impacto de la capacitación y cálculo del retorno sobre la inversión. Cartilla 7. Procuraduría General de la Nación. Primera edición: septiembre de 2008.

- Soto. G & Raigosa. J, (2008), La motivación en equipos de ventas, Sistema de Información Científica, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, universidad EAFIT Medellín número 12, pp. 31-51.
- Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado, 2011, vol. 15, núm. 3, p. 329-344.
- Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 33(1), 41-46.
- Werther. W. & Davis. K. (2008). Capacitación y desarrollo. En Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (pp. 252 - 280). México: McGraw Hill.

Apéndices

Apéndice A

Glosario

Adaptación al cambio: Situación en la cual un grupo de personas deben asimilar y adaptarse de acuerdo a la situación que se les presente, para el logro de los objetivos, en muchos casos se puede evidenciar una situación que se de manera inesperada, por esto es importante preparar a cada uno de los integrantes para que sepan cómo actuar y decidir para evitar un retraso en la entrega de ciertos productos o servicios (Franco & Reyes, 2003).

Atención: Es entendida como sistema funcional, complejo, dinámico y jerárquico que facilita el procesamiento de la información, en el cual se inhiban unas respuestas y se activan otras. Es considerado como una focalización selectiva hacia un determinado estímulo (Sánchez, Isis y Martínez, 2008).

Capacitación: Herramienta que puede ayudar a lograr a conseguir las metas planteadas en un equipo u organización; estas capacitaciones deben ser correctamente diseñadas para que se logre evidenciar un aporte de las mismas hacia la consecución de las metas propuestas, para esto se debe planear su diseño, ejecución y medición para un posterior análisis de los resultados que evidencien la efectividad de dichas capacitaciones. Se deben adecuar directamente hacia las estrategias empresariales, las necesidades mismas que se deben cubrir a través de este proceso y también se debe garantizar que lo expuesto en las capacitaciones se utilice eficazmente por aquellas personas quienes la reciban (Castañeda, Hernández & Ramos, 2016).

Colaboración: Permite el desarrollo y fortalecimiento de las actividades que se están realizando en función al logro de los objetivos; cabe resaltar que el trabajo en equipo debe existir aspectos como la tolerancia y el respeto para cada uno de los integrantes; es un factor que se evidencia en el trabajo en equipo como tal para lograr una meta en común, donde cada uno de los integrantes aporta o arma ese producto, donde finalmente se tienen en cuenta opiniones de las otras personas, es decir, se construye ese producto o servicio en consenso y ayuda mutua (Torrelles, Couduras Isus & Carrera, 2011).

Coordinación: Se refiere a las estrategias y patrones de conductas que se utilizan en los equipos de trabajo con el fin de combinar, sincronizar y ajustar los esfuerzos y conductas de las personas para lograr un objetivo en común, también se da a conocer la coordinación explícita por medio de la planificación y la comunicación intencional para integrar las acciones de cada una de las personas (Gil, Rico y Sánchez, 2008).

Comunicación Asertiva: Capacidad en la cual una persona se expresa verbalmente de una manera adecuada y apropiada de acuerdo a la situación o el contexto en el que se encuentre, en este se evidencia un comportamiento asertivo el cual implica una serie de pensamientos, sentimientos y acciones que van articuladas en relación al cumplimiento de objetivos en el trabajo en equipo y que son socialmente aceptadas en el grupo; este factor está fuertemente relacionado con la comunicación efectiva asociado con la capacidad de solicitar ayuda en el momentos que se necesite (Corrales, Quijano & Góngora, 2017)

Compromiso Organizacional: Puede ser conceptualizado de dos formas: (1) *cosmopolitan integration*, grado en el cual el individuo es activo y se siente parte de los variados niveles de una organización, especialmente en los niveles más altos, (2) *organizational introjection*, grado en el cual el individuo incorpora una variedad de cualidades y valores organizacionales aprobados. (Llapa, Trevizan, Shinyashiki & Mendes 2009).

Control: Factor que brinda un poder de decisión sobre un grupo o equipo de trabajo para evitar que se pierda el logro al resultado.

Contribución: Es la tarea y acciones a realizar por cada uno de los miembros, esto con la finalidad de obtener un resultado esperado por la función que cada uno cumple en el grupo; cabe destacar que el trabajo en equipo no se crea solo por reducir el trabajo individual, sino también es un modelo en el cual se cumplen objetivos concretos que se logran más fácil por medio del trabajo en conjunto, esto da la oportunidad de tener el suficiente tiempo para debatir y compartir ideas que conlleven a una solución rápida y eficiente (Gómez y Acosta, 2003).

Equipo: Número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, con metas de desempeño y con una

propuesta por la que se consideran mutuamente responsables. (Citado por Franco y Velásquez, 2000, p. 29).

Liderazgo: Es considerado un aspecto basado en conductas propias de un líder, definiéndose como un conjunto de habilidades tanto gerenciales como directivas que una persona tiene para influir y guiar a un grupo de trabajo, logrando que las personas trabajen de forma activa, con entusiasmo para lograr las metas u objetivos planeados (Pérez & Azulina, 2013) .

Orientación al trabajo en equipo: Lick (2000) lo describe como la capacidad de pertenecer a un equipo así como la voluntad de trabajar de manera conjunta por un mismo objetivo en común, esto permite que la productividad en la ejecución de sus tres asignadas sean más óptimas así como garantizar que los resultados de sus tareas por estas personas se realicen según lo esperado y estipulado.

Toma de decisiones: Esto permite un aumento de la confianza, mejoramiento en la comunicación asertiva, un buen desarrollo y gusto por realizar sus tareas de trabajo esto permite un aumento de la confianza, mejoramiento en la comunicación asertiva, un buen desarrollo y gusto por realizar sus tareas de trabajo; logrando una mejor ubicación y orientación en relación a las labores que se realizan diariamente en el puesto de trabajo (Castro & Becerra, 2012).

Trabajo en Equipo: Grupo de personas con conocimientos específicos de su actividad y con capacidades importantes para cada una de las tareas que se deben ejecutar para lograr un objetivo común.

Apéndice B

Encuesta (Pre-test y Post-test)

Trabaja en equipo y optimiza tu trabajo

El trabajo en equipo dentro de las organizaciones con el fin de optimizar de elaboración de un producto u objetivo laboral, creando en la empresa una cultura de trabajo en equipo

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Nombre *

Tu respuesta

Correo Electrónico *

Tu respuesta

Preguntas del test de autoevaluación

Para lograr el trabajo en equipo es importante que los trabajadores tengan compromiso con la organización para el logro de los objetivos planteados. *

1 punto

Verdadero

Falso

¿Cómo se logra el propósito en común? * 1 punto

- Colaborandoles a mis compañeros con el trabajo que tengan dejando mis tareas de lado.
- No aceptando opiniones de los demás ya que yo tengo control sobre la situación y coordino muy bien mis tareas.
- Tener control sobre la situación, coordinar mi trabajo con el de otros compañeros y lograr la adaptación al cambio.

Contribución es la tarea y acciones a realizar por cada uno de los miembros, esto con la finalidad de obtener un resultado esperado por la función que cada uno cumple en el grupo. * 1 punto

- Verdadero
- Falso

¿Cuáles son los factores claves para lograr un buen trabajo en equipo? * 1 punto

- Cumplir con las políticas y los objetivos de la organización.
- Buenas relaciones interpersonales, tener un propósito en común y un buen manejo del poder y la jerarquía.
- Tener autoconfianza, manejar muy bien el liderazgo, respetar a las personas y ser empático.

El liderazgo permite un aumento de la confianza, mejoramiento en la comunicación asertiva, un buen desarrollo y gusto por realizar sus tareas de trabajo * 1 punto

- Verdadero
- Falso

¿Cómo se puede lograr una buena toma de decisiones? * 1 punto

- Abordar el problema adecuadamente, esperar a lo que digan mis otros compañeros de trabajo y preguntarle al jefe inmediato que decisión se puede tomar.
- Esperar la opinión del jefe para poder abordar el problema de una manera adecuada y evaluar las posibles soluciones.
- Abordar el problema de una manera adecuada, clasificar los objetivos reales, evaluar las posibles soluciones (los pro y los contra) y manejar adecuadamente las etapas de incertidumbre.

¿Que habilidades son claves para ser un buen líder? * 1 punto

- Tener comunicación asertiva, creatividad, inteligencia emocional, manejar muy bien el trabajo en equipo y saber gestionar.
- Comunicar de una manera adecuada según la situación donde se encuentre y respetar a sus subalternos.
- Ser asertivo, comunicar claramente, saber orientar a las personas.
- Otro:

¿Cómo se logra una adecuada adaptación al cambio? * 1 punto

- Evitando conocer procesos y cosas nuevas dentro de la organización, evitando salir de mi zona de confort.
- Flexibilidad, proclividad buen manejo de afrontamiento ante las cosas nuevas para el logro de los objetivos.
- Asimilar la situación adaptándose a las situaciones inesperadas y afrontando de manera adecuada los problemas.

¿Porque la colaboración es esencial en el trabajo en equipo? * 1 punto

- Para lograr un buen ambiente laboral y así alcanzar las metas planteadas de la organización.
- Es importante para el desarrollo y fortalecimiento de las tareas que se estén realizando en función al logro de los objetivos.
- Es esencial ya que permite lograr un desarrollo de habilidades que aporten a las relaciones interpersonales.

¿Qué habilidades permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales? * 1 punto

- Llamar la atención, vestir adecuadamente ser asertivo en la toma de decisiones y al comunicar algo.
- Brindar confianza, conversar con muchas personas y ser muy empático.
- Comunicación asertiva, tener escucha activa, estar muy atento y manejo adecuado de la solución de conflictos.

Envíame una copia de mis respuestas.

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Apéndice C

Botón Ingresar Primer Sesión

Al dar clic en el botón de Ingresar en la pestaña de primera sesión, se abrirá un link el cual dará acceso a la herramienta que se usará durante la capacitación en la sesión 1 para complementar la información que se expondrá, acompañadas de las actividades y sus objetivos.



RELACIONES INTERPERSONALES

-  COMUNICACIÓN ASERTIVA
-  ESCUCHA ACTIVA
-  ATENCIÓN
-  COMUNICACIÓN ASERTIVA

RELACIONES INTERPERSONALES



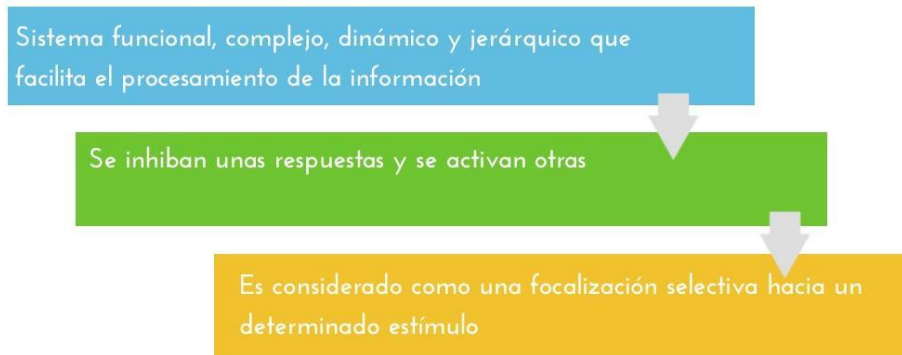
RELACIONES INTERPERSONALES



ESCUCHA ACTIVA

RELACIONES INTERPERSONALES

ATENCIÓN



RELACIONES INTERPERSONALES



ACTIVIDAD, EXPRESANDONOS CON LAS MANOS

OBJETIVO	DURACIÓN
<p>Obtener información acerca del tipo de comunicación que existe dentro de la organización, teniendo en cuenta el entendimiento de los diferentes integrantes del grupo de trabajo.</p>	<p>30 Minutos</p>



DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTO

Se forman parejas, en las cuales una persona debe expresar ideas por medio del movimiento de las manos, y la otra persona deberá estar atenta a estos movimientos para que pueda socializar a los demás integrantes del grupo la idea que su compañero desea expresar por medio de sus manos



ACTIVIDAD, EL SI Y EL NO

OBJETIVO
Promover la unión del grupo acerca de la argumentación sobre un tema en específico.

DURACIÓN
40 Minutos

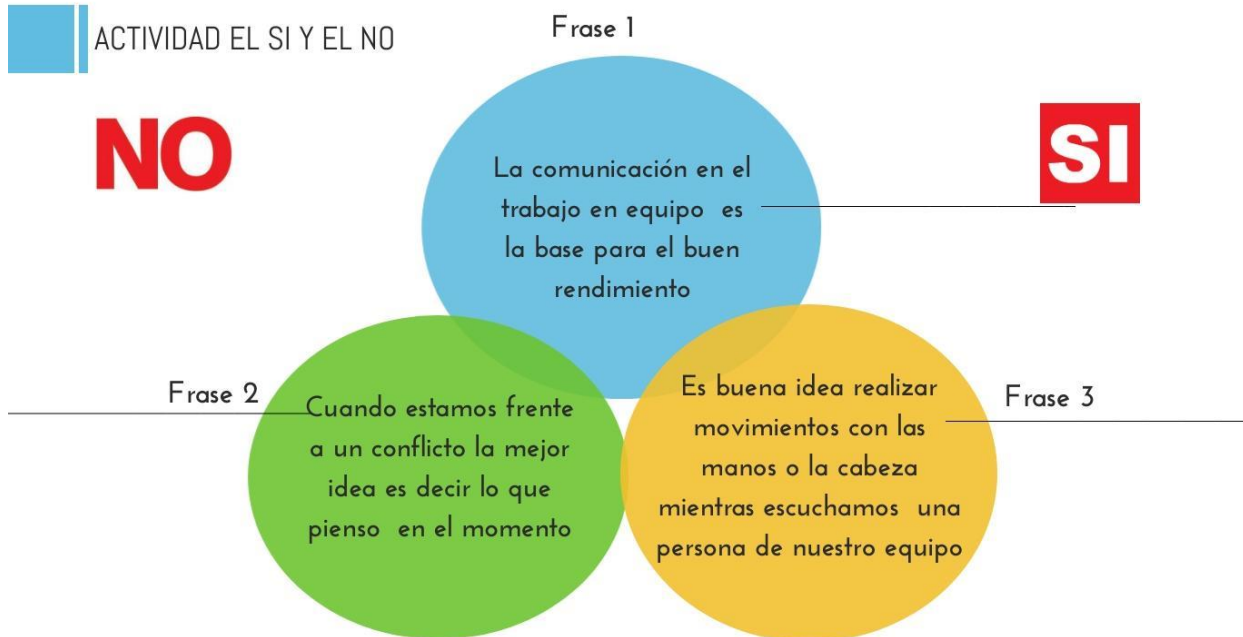
DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTO

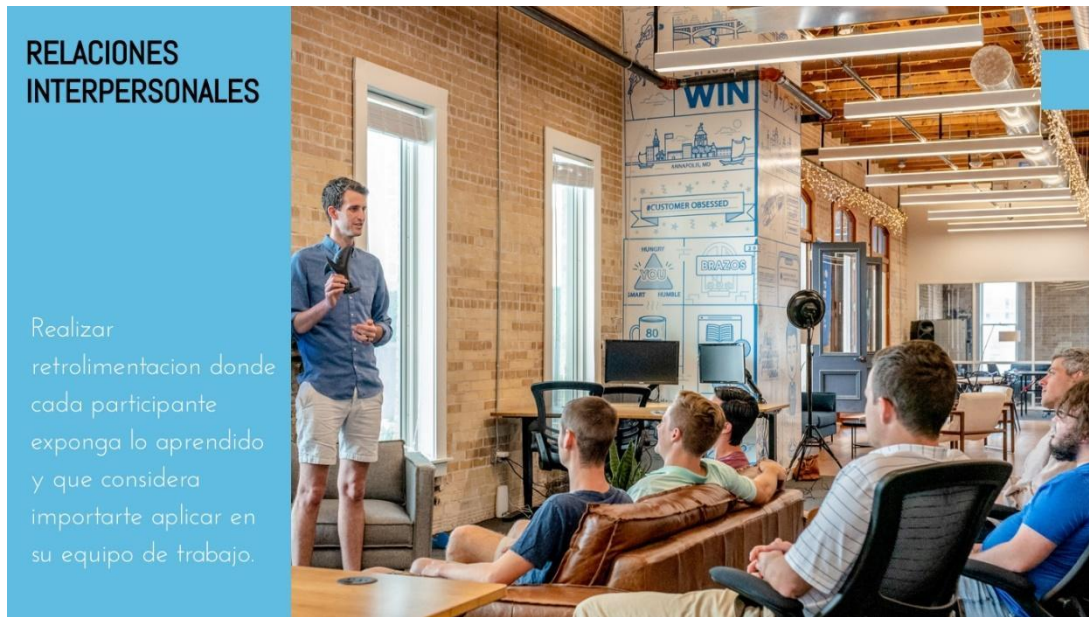
En el centro del recinto se ubicará una frase para que cada integrante del grupo la analice y tome la decisión si está de acuerdo o no con la premisa.

Posteriormente se dejarán carteles de SI y NO enfrentados en el mismo salón, para que las personas se dirijan a cada uno de ellos teniendo en cuenta si están o no de acuerdo con la frase.

Después de conformados los dos grupos cada uno debe defender su postura del por qué eligió esa respuesta.

ACTIVIDAD EL SI Y EL NO





FINAL PRIMER SESIÓN

Botón Ingresar Segunda Sesión

Al dar clic en el botón de Ingresar en la pestaña de la segunda sesión, se abrirá un link el cual dará acceso a la herramienta que se usará durante la capacitación en la sesión 2 para complementar la información que se expondrá, acompañadas de las actividades y sus objetivos.

TRABAJO EN EQUIPO

SESIÓN 2



PROPÓSITO COMÚN

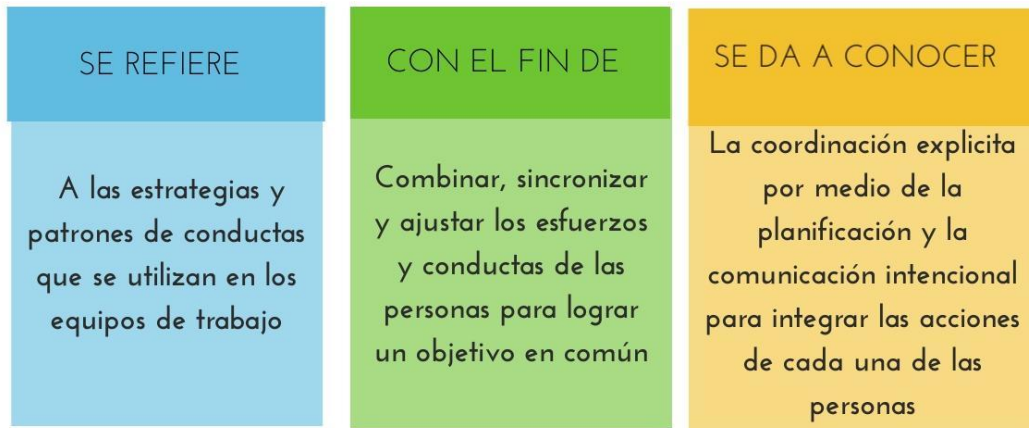
PROPÓSITO COMÚN

- CONTROL
- COORDINACION
- ADAPTACIÓN AL CAMBIO

PROPÓSITO COMÚN



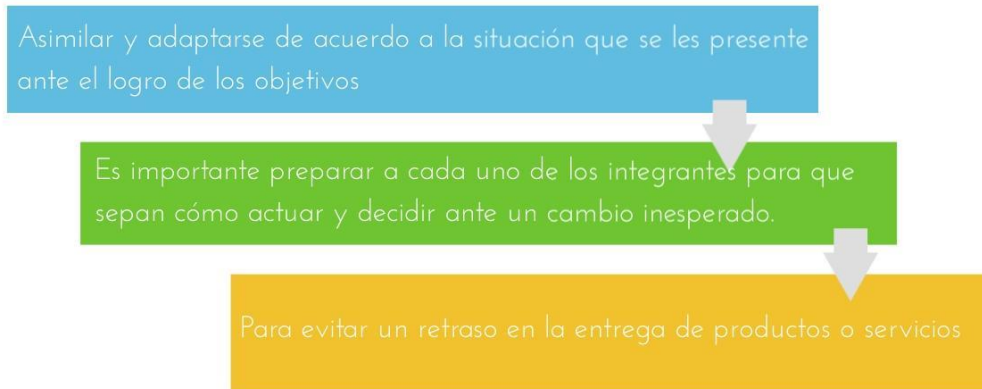
PROPÓSITO COMÚN



COORDINACIÓN

PROPÓSITO COMUN

ADAPTACIÓN AL CAMBIO



ACTIVIDAD, TRABAJANDO SINCRONIZADAMENTE

OBJETIVO

Establecer estrategias en grupo, para lograr un objetivo común a pesar de la adversidad

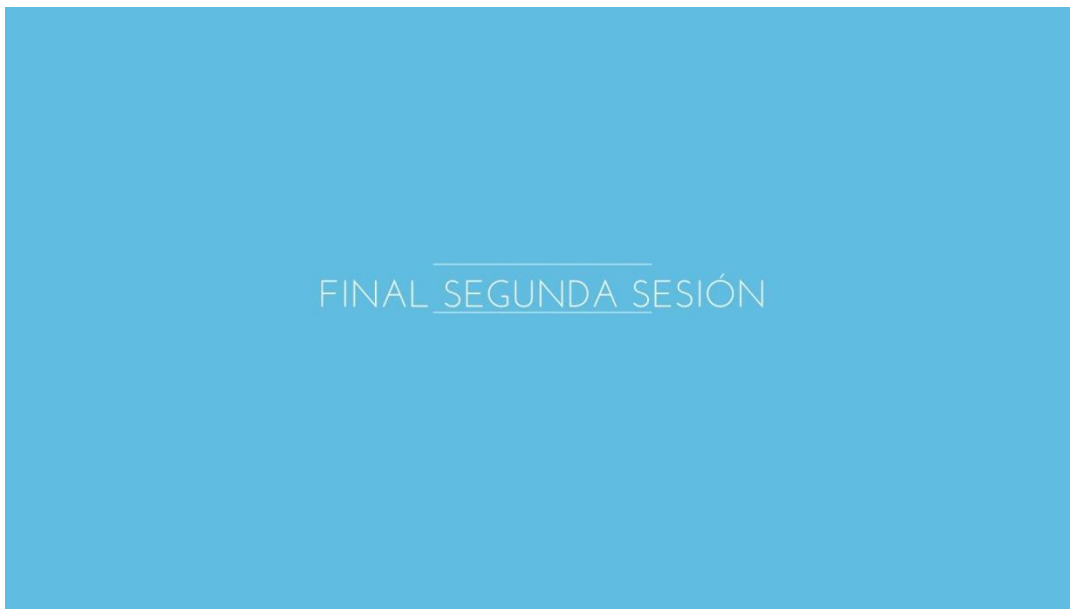
DURACIÓN

45 Minutos

DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTO

Se pegan una serie de carteles los cuales contienen el abecedario por cada vocal que se diga el grupo deberá hacer algún movimiento, teniendo en cuenta que todos deben hacer el movimiento al mismo tiempo y decir la boca.

Los grupos deberán conformarse de 9 personas y al momento que alguien se equivoque deberán comenzar nuevamente.

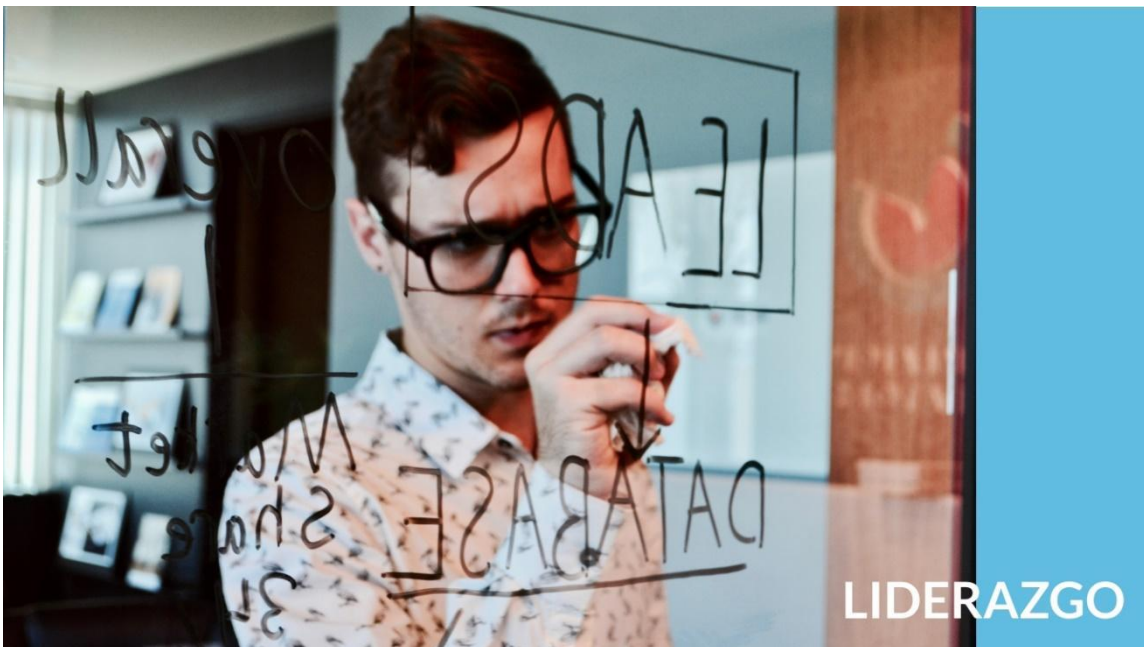


Botón Ingresar Tercera Sesión

Al dar clic en el botón de Ingresar en la pestaña de tercera sesión, se abrirá un link el cual dará acceso a la herramienta que se usará durante la capacitación en la sesión 2 para complementar la información que se expondrá, acompañadas de las actividades y sus objetivos.

TRABAJO EN EQUIPO

SESIÓN 3



LIDERAZGO

 TIPOS DE LIDERZGO

 TOMA DE DECISIONES

LIDERAZGO

Forma en que una persona influye, dirige y guía a un grupo con el fin de centrar la actividad y conseguir un logro específico

LIDERAZGO

Conjunto de habilidades y comunicaciones impersonales para influenciar a un equipo

Capacidad de decidir y asignar lo que debe hacerse, lograr que los demás quieran hacerlo y decidan hacerlo

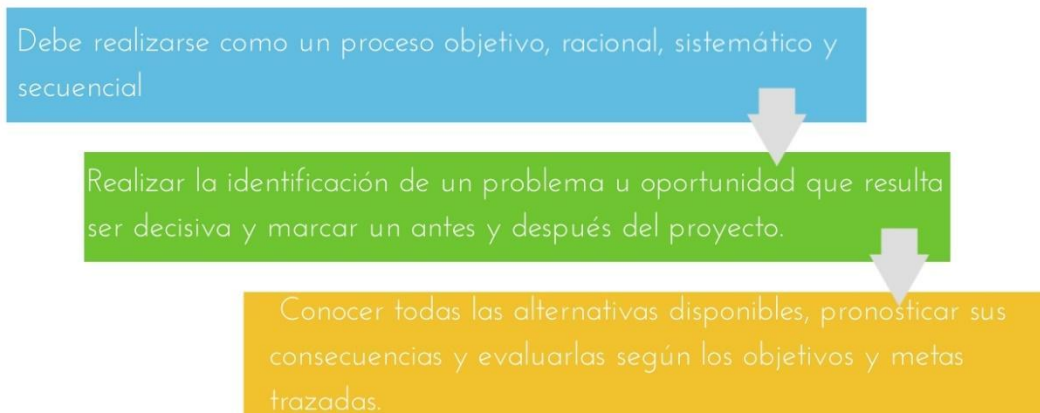
LIDERAZGO

Modelo de intercambio o transaccional	Modelo de contingencia	Modelo de la trayectoria-meta
El líder y el subordinado se encuentran en espera el uno del otro, expectativas, resultados y recompensas.	La efectividad del liderazgo depende de la forma en cómo se dirigen a las personas, si no hay buen direccionamiento no existe entendimiento ni manera.	Las funciones del líder son fomentar la importancia de las recompensas personales, para que alcancen su satisfacción a través de la obtención de metas laborales

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO

TOMA DE DECISIONES



ACTIVIDAD, EQUIPO, CUALIDADES Y DECISIONES

OBJETIVO	DURACIÓN Y MATERIALES
<p>Observar las competencias y estrategias para definir qué rol juega cada uno y cual es su destreza en el momento de tomar decisiones importantes para el equipo</p>	<p>45 Minutos Tablero, marcador, masmelos, palitos de madera, tarjetas con cualidades</p>

DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTO

Se deben crear equipos de 5 participantes. A cada equipo se le darán 40 puntos los cuales deben usar para participar en una subasta de cualidades que fortalecerán su equipo. Los participantes deben elegir qué rol quieren tomar dentro de su equipo, esta decisión es muy importante ya que si quieren obtener mas puntos para comprar cualidades estos deben realizar 3 tareas en el menor tiempo posible con impulso y asesoría de su líder.

ACTIVIDAD, EQUIPO, CUALIDADES Y DECISIONES

The diagram illustrates five distinct roles for a team, each represented by a stylized icon and a color-coded label:

- Rol de director o lider:** Represented by a woman with red hair in a yellow top.
- Rol de Productor:** Represented by a man with a beard and glasses in a grey top.
- Rol de Coordinador:** Represented by a man with a beard in a red top.
- Rol de Innovador:** Represented by a woman with red hair in a yellow top.
- Rol de Facilitador:** Represented by a woman with blonde hair in a purple top.

LIDERAZGO

Realizar retroalimentación donde cada participante exponga lo aprendido y que considere importante aplicar en su equipo de trabajo.



FINAL TERCERA SESIÓN