

# APRENDIZAJE EN LUGARES DE TRABAJO

## Taller:

*Seis principales habilidades transversales para empleados*  
*Módulo 2: Creación de equipos*

[Fecha del taller]



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Número de Acuerdo del Proyecto: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD*

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

Learn continually -  
there's always "one  
more thing" to learn!

*Steve Jobs*

Bienvenido al  
proyecto  
**LEARNworkshop**  
para empleados!



***¡Rompamos el hielo!***



# Introducciones



## Introducción

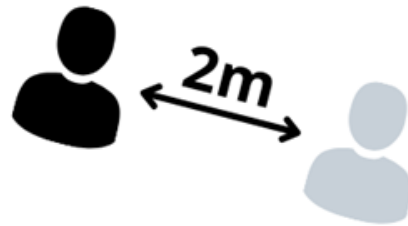
R

U

L

E

S



# Mapa de ruta



1. Comunicación



2. Creación de  
equipos



3. Resiliencia



4. Responsabilidad y  
Práctica Ética



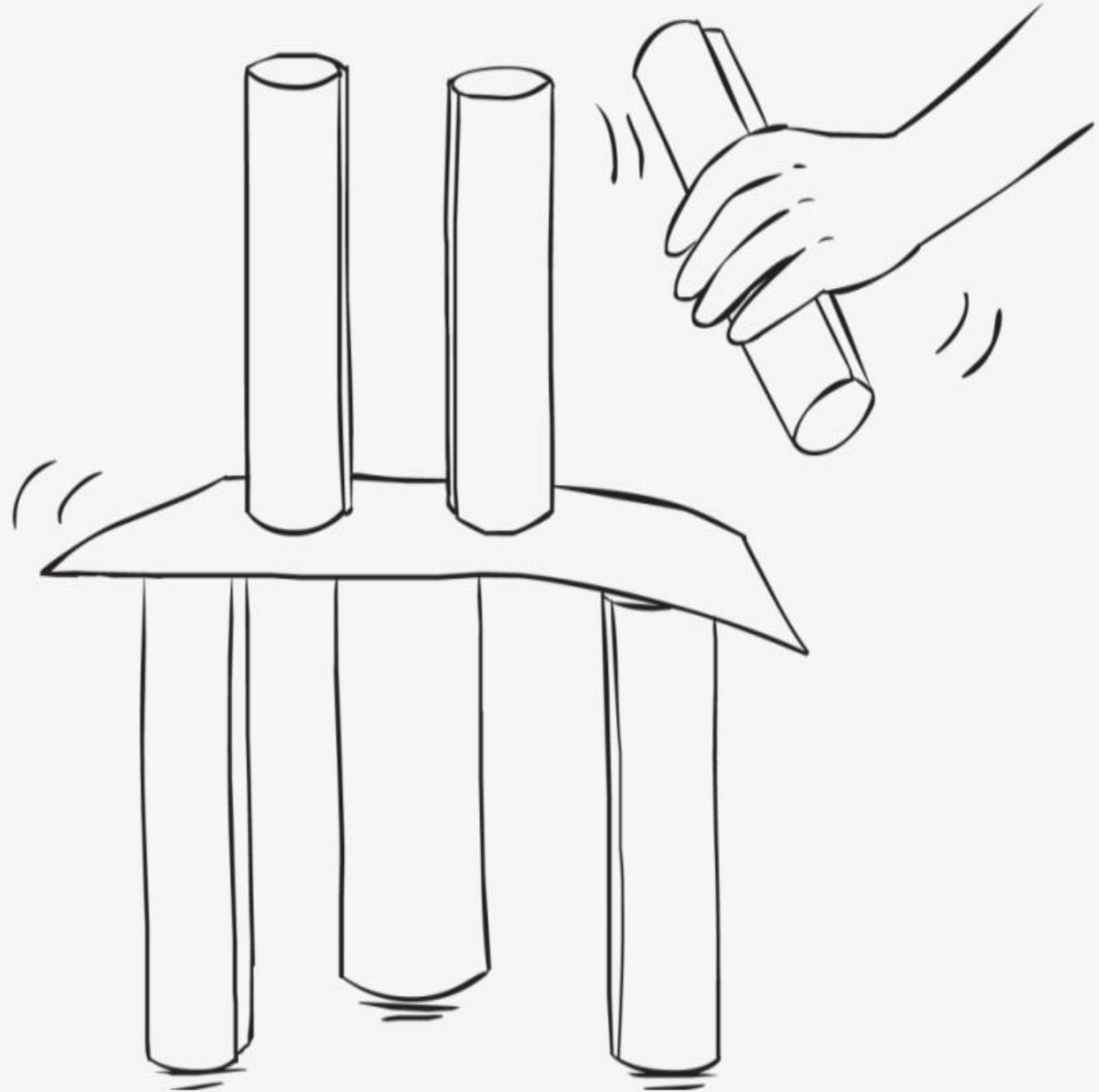
5. Autoliderazgo y  
mentalidad empresarial



6. Aprender a  
aprender

# La Torre

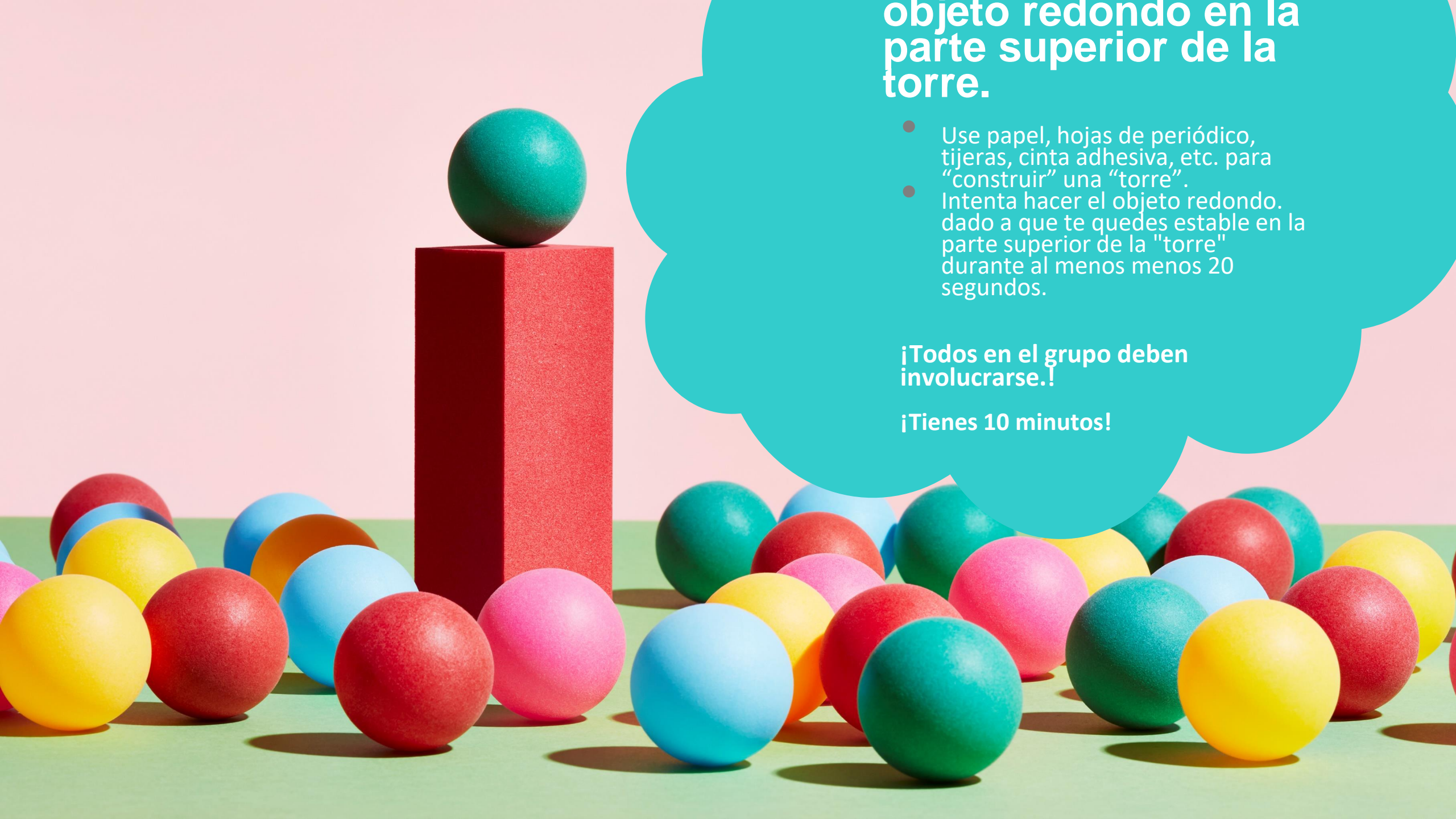
- El trabajo en equipo es clave para alcanzar una meta.
- Valorar los diferentes roles dentro de una organización para fortalecer y enriquecer el proceso de toma de decisiones.





# Formar pequeños grupos (de unas 5 personas)





## objeto redondo en la parte superior de la torre.

- Use papel, hojas de periódico, tijeras, cinta adhesiva, etc. para “construir” una “torre”.
- Intenta hacer el objeto redondo, dado a que te quedes estable en la parte superior de la "torre" durante al menos 20 segundos.

**¡Todos en el grupo deben involucrarse.!**

**¡Tienes 10 minutos!**

# La Torre

## Evalúa tu éxito

- **Éxito en los resultados** significa que la torre pudo sostener el objeto redondo.
- **Éxito en los procesos** significa que el enfoque y el diseño adoptado se basaron en las mejores ideas de todos los participantes.
- **Éxito en las relaciones** significa que hubo plena participación, entendimiento mutuo y decisiones inclusivas entre los participantes.

El modelo de tres partes de resultados, procesos y relaciones es un buen principio al que referirse durante el curso de un proyecto o evento.

# La Torre

## Ronda de Evaluación

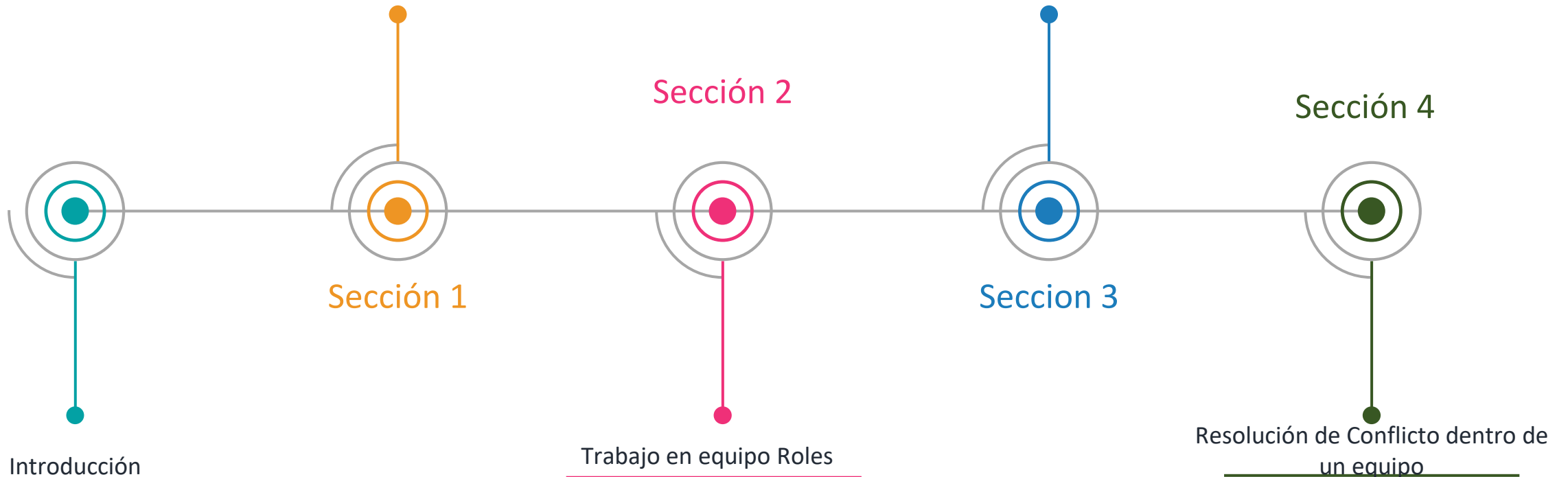


- ¿Qué aprendiste sobre el trabajo en equipo?
- ¿Conseguiste alcanzar los tres “éxitos”? ¿Cómo? ¿Por qué?
- ¿Qué podría haberte ayudado a ser más eficiente?

# Estructura del módulo

Trabajo en equipo PAGS principios

Técnicas de trabajo en equipo



# Los resultados del aprendizaje

01

Describa la creación de equipos, su valor agregado, cómo puede beneficiar a una empresa u organización, así como las etapas del desarrollo del equipo.

02

Describir los diferentes roles del equipo según la teoría de Belbin.

03

Identificar el rol natural de cada empleado.

04

Aplicar trabajo en equipo para alcanzar un objetivo común.

05

Implementar diferentes actividades dentro de una empresa u organización para mejorar la confianza entre los empleados, y entre empleados y empleadores.

06

Utilice la formación de equipos para la resolución de problemas/gestión de equipos.

*Nadie puede silbar una sinfonía. Se necesita toda una  
orquesta para tocarlo.*

HALFORD EDWARD LUCCOCK, escritor, ministro y  
profesor estadounidense en la Universidad de Yale

# Principios de formación de equipos

Definición de equipo, trabajo en equipo y formación de equipos.  
Etapas del desarrollo del equipo.  
Cómo puede beneficiar el trabajo en equipo a la organización



## Un Equipo:

*es un pequeño número de personas con habilidades complementarias, que están comprometidos con un propósito común, metas de desempeño y un enfoque por el cual se consideran mutuamente responsables.*

JON R. KATZENBACH

Fundador y co-líder del Centro Katzenbach en PwC US

DOUGLAS K. SMITH

Presidente de la Junta del Instituto de Resultados Rápidos

# Definición de equipo, trabajo en equipo y formación de equipos.

## Un equipo es...

- Apequeño grupo de personas (eficiente)
- Conhabilidades complementarias
- IntercambioMetas de desempeño y unAcercarse
- por lo que se sostienen
- Mutuamente responsable

Comprometidos con un objetivo común



# Definición de equipo, trabajo en equipo y formación de equipos.

**¿Qué es el trabajo en equipo?**



# Definición de equipo, trabajo en equipo y formación de equipos.

## ¿Qué es la formación de equipos?

- Amétodo que apareció en la década de 1980 en América del Norte.
- Estáde interés para los departamentos de recursos humanos, que lo ven como una oportunidad para desarrollar una cultura corporativa común y reforzar la cohesión del colectivo profesional a través de actividades colectivas y trabajo en equipo.
- Estáparte del objetivo de bienestar corporativo. Para lograr este objetivo, el trabajo en equipo ofrece cinco ventajas clave:
  - ✓ Estimula la **motivación**.
  - ✓ Promueve la **comunicación interna** para prevenir posibles tensiones.
  - ✓ Facilita la **integración** de nuevos empleados.
  - ✓ Crea un **ambiente de trabajo amigable**, que limita el estrés y aumenta la productividad.
  - ✓ A largo plazo, **mejora el rendimiento general** de la compañía.



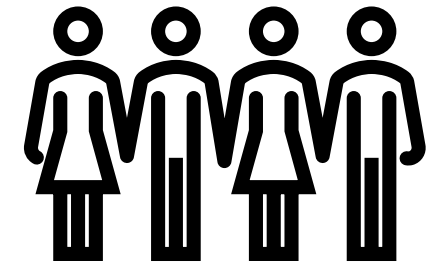
# Etapas del desarrollo del equipo.

## Las diferentes etapas de la construcción de un equipo: *el modelo de tuckman*

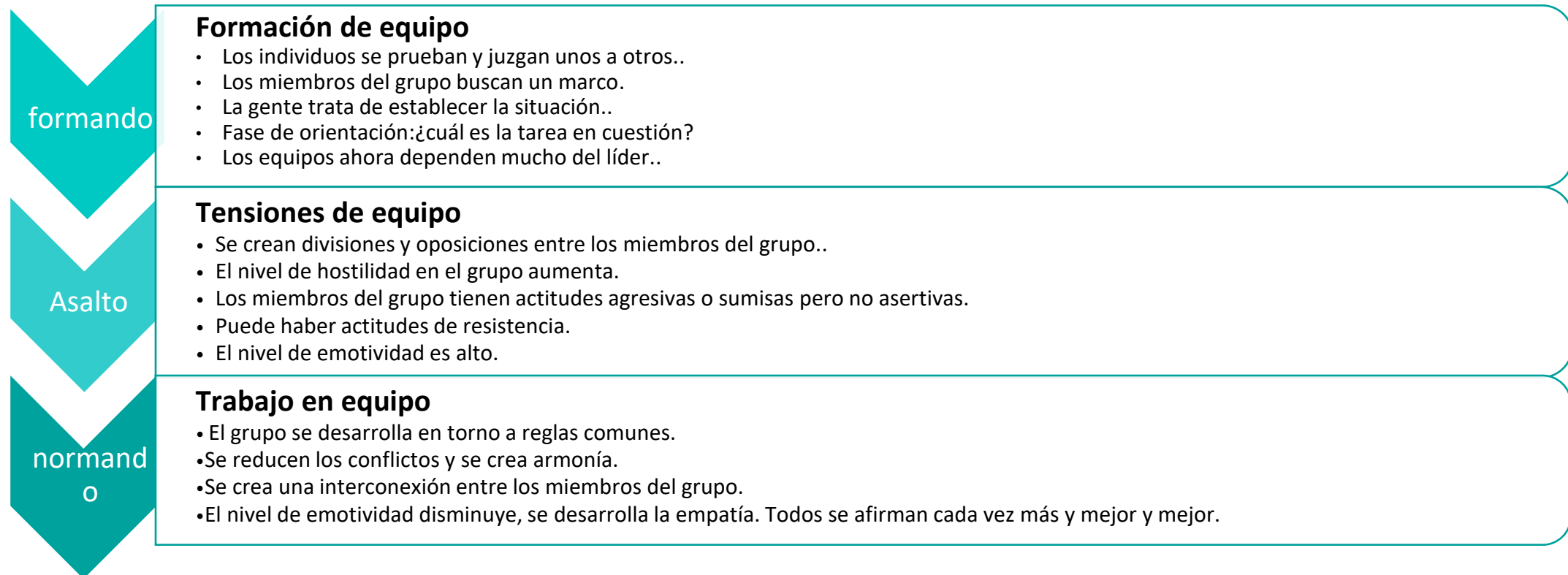
- Desarrollado en 1965 por Bruce Tuckman, un psicólogo estadounidense especializado en dinámica de grupos, el modelo de Tuckman es un **método de cinco pasos para construir la cohesión del equipo**.
- Estas etapas comienzan cuando el equipo se reúne por primera vez y terminan al final del proyecto.
- Según Tuckman, estas cinco fases son necesarias e ineludibles para que el equipo *crecer, enfrentar desafíos, abordar problemas, encontrar soluciones, planificar tareas y producir resultados*.



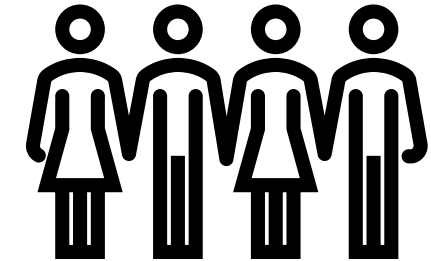
# Etapas del desarrollo del equipo.



## Las diferentes etapas de la construcción de un equipo: *el modelo de tuckman*



# Etapas del desarrollo del equipo.



## Las diferentes etapas de la construcción de un equipo: *el modelo de tuckman*

Ejecutando

### **Ejecución**

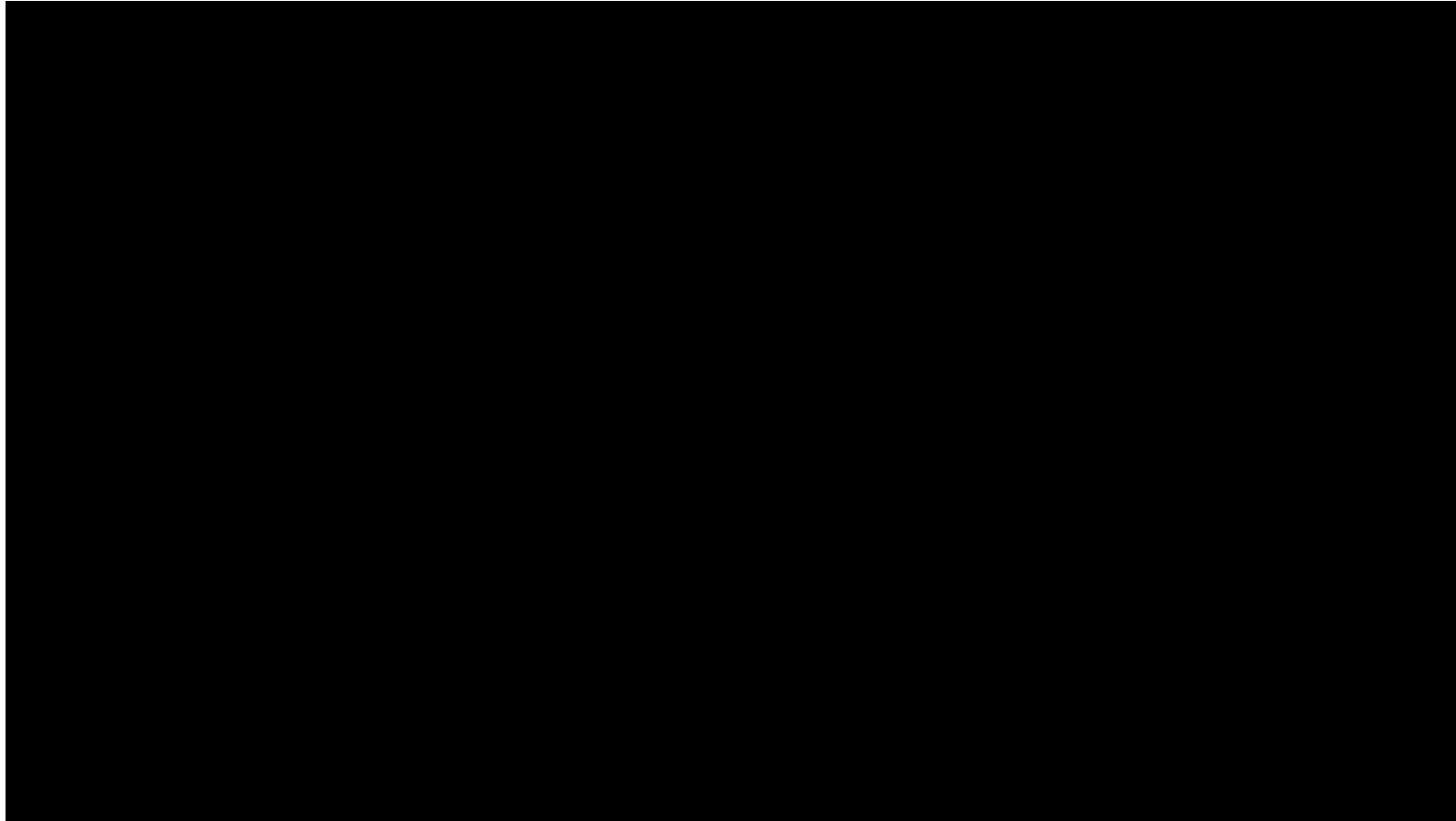
- Todos están enfocados en su rol de acuerdo a la meta.
- Fase de propuesta de ideas, feedback y correcciones.
- Las relaciones ahora se basan en relaciones profesionales.
- Las normas se flexibilizan y hay aceptación mutua entre los miembros del grupo.
- Se crea sinergia y se lleva a cabo la colaboración.

aplazamiento

### **Disolución**

- La misión ha sido cumplida; el objetivo del grupo se ha cumplido.
- Fase de análisis de lo realizado para generar un retorno de experiencia o informe de actividad.
- El informe se utilizará para futuros grupos o proyectos.

Mira el video





# Cómo el trabajo en equipo puede beneficiar a una organización

## Los principales beneficios del trabajo en equipo.

### Para los empleadores:

- ✓ **Fortalece los lazos entre los empleados**, lo que mejora el ambiente y el ambiente de trabajo.
- ✓ **Aumenta la motivación.**
- ✓ Fortalece la **cohesión del grupo**.
- ✓ desarrolla un **sentido de pertenencia a la grupo** entre empleados.
- ✓ Fortalece **solidaridad** y da sentido a la comunicación.
- ✓ **Aborda temas conflictivos** y libera la comunicación para **resolver problemas**.
- ✓ ayuda a **ver dificultades desde otro ángulo**.



# Cómo el trabajo en equipo puede beneficiar a una organización

## Los principales beneficios del trabajo en equipo.

### Para empleados:

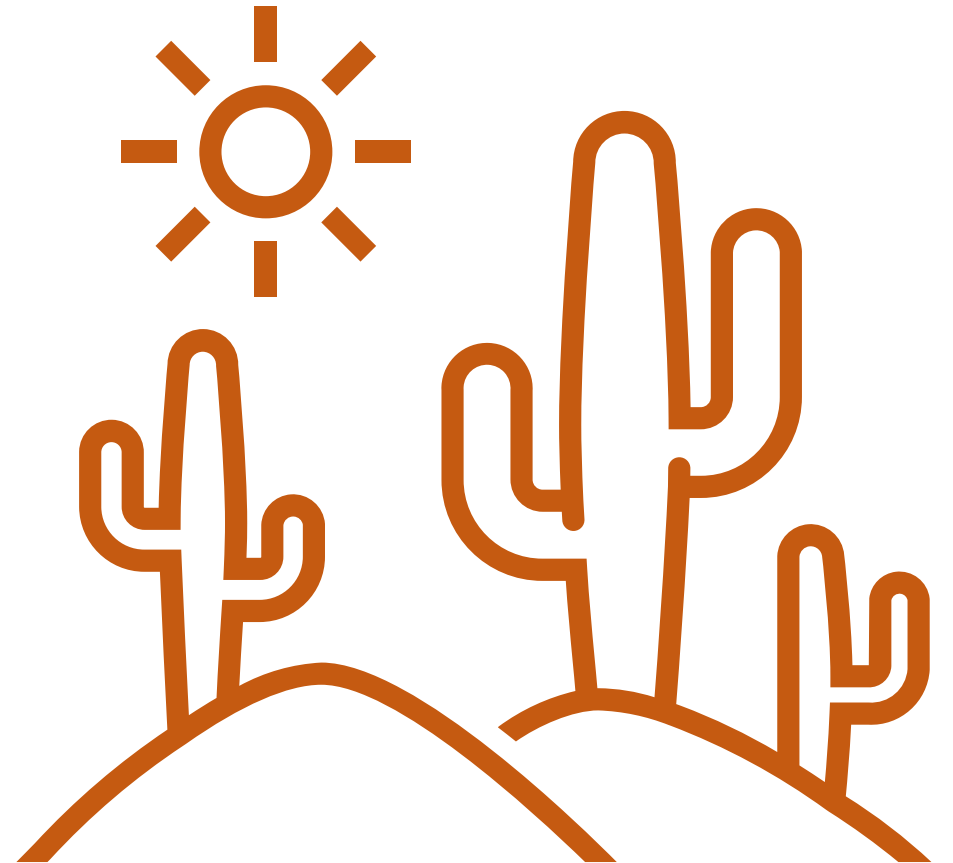
- ✓ Ayuda a comprender mejor las actitudes de los colegas hacia el trabajo en equipo y el trabajo en general, lo que brinda una imagen más completa de **sumotivaciones y actitudes en el lugar de trabajo.**
- ✓ Ayuda **entender a los colegas** mejor.
- ✓ Promueve **interacción con otros**, cual se puede utilizar como un primer puente para iniciar la comunicación sobre problemas actuales en el lugar de trabajo.
- ✓ Mejora la conciencia de los sentimientos que existen dentro del lugar de trabajo, lo que permite a los empleados **estar más atentos** referente al trabajo en equipo.
- ✓ Ayuda a entender lo que cada persona aporta a la empresa, para conseguir **una idea de sus habilidades**, sino también de las tareas que se asignan a los compañeros y a **desarrollar su participación** dentro de la compañía.



# Cómo el trabajo en equipo puede beneficiar a una organización

## Juego de supervivencia en el desierto

Comience el juego individualmente colocando los elementos en orden de importancia en la columna "Mi clasificación".



# Cómo el trabajo en equipo puede beneficiar a una organización/una empresa

## Juego de supervivencia en el desierto

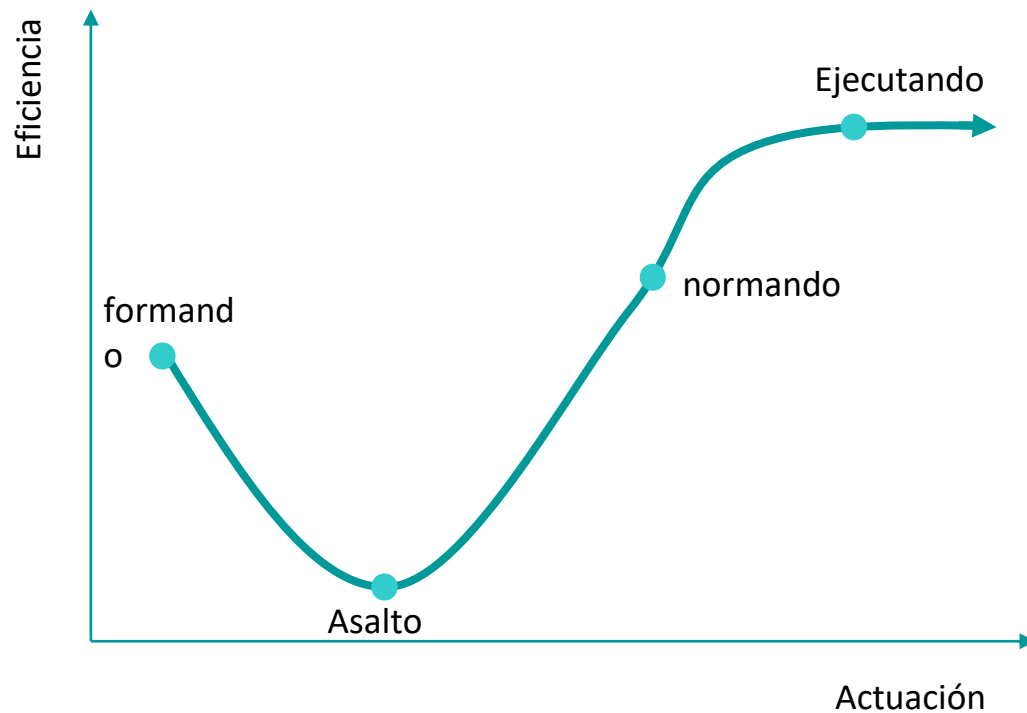
Luego, divídase en grupos de 4 personas e intente llegar a un consenso.

Anote los resultados en la columna "clasificación del equipo".



# Cómo el trabajo en equipo puede beneficiar a una organización

## Analiza por qué fases del modelo de Tuckman has pasado



- ✓ ¿Qué proceso de pensamiento siguió para abordar los problemas?
- ✓ ¿Qué temas o preguntas consideró?
- ✓ En W¿En qué orden abordó estos temas?
- ✓ Determinar qué tan difícil fue lograr el consenso del equipo y si finalmente todos estuvieron de acuerdo.










# Roles de formación de equipos

El rol natural de cada empleado

Los diferentes roles dentro de una empresa que pueden apoyar el proceso de toma de decisiones.

# El rol natural de cada empleado

## Los 9 roles de equipo de Belbin

			<i>Team Role Contribution</i>	<i>Allowable Weakness</i>
<i>Thinking</i>	Plant	<b>PL</b>	 <i>Creative, imaginative, free-thinking. Generates ideas &amp; solves hard problems.</i>	<i>Ignores incidentals. Too pre-occupied to fully communicate.</i>
	Monitor Evaluator	<b>ME</b>	 <i>Sober, strategic and discerning. Sees all options and judges accurately.</i>	<i>Lacks drive and ability to inspire others. Can be overly critical.</i>
	Specialist	<b>SP</b>	 <i>Single-minded, self-starting, dedicated. Provides rare knowledge and skills.</i>	<i>Contributes only on a narrow front. Dwells on technicalities.</i>
<i>Action</i>	Shaper	<b>SH</b>	 <i>Challenging, dynamic, thrives on pressure. Has drive to overcome obstacles.</i>	<i>Prone to provocation. Offends people's feelings.</i>
	Implementer	<b>IMP</b>	 <i>Practical, reliable, efficient. Turns ideas into actions and organizes tasks.</i>	<i>Somewhat inflexible. Slow to respond to new possibilities.</i>
	Completer Finisher	<b>CF</b>	 <i>Painstaking, conscientious, anxious. Finds errors. Polishes and perfects.</i>	<i>Inclined to worry unduly. Reluctant to delegate.</i>
<i>People</i>	Coordinator	<b>CO</b>	 <i>Mature, confident, identifies talent. Clarifies goals. Delegates effectively.</i>	<i>Can be seen as manipulative. Offloads own share of the work.</i>
	Team Worker	<b>TW</b>	 <i>Co-operative, perceptive and diplomatic. Listens and averts friction.</i>	<i>Indecisive in crunch situations. Avoids confrontation.</i>
	Resource Investigator	<b>RI</b>	 <i>Outgoing, enthusiastic, communicative. Explores opportunities, develops contacts.</i>	<i>Over-optimistic. Loses interest once initial enthusiasm expires.</i>

# El rol natural de cada empleado

¡Toma el examen!

Inventario de autopercepción de los roles de equipo de Belbin





# El rol natural de cada empleado

## Los 9 roles de equipo de Belbin



- Ahora que ha descubierto sus roles de **equipo principales**, cree equipos de 5 personas.
- Dibuja este círculo en un papel.
- Ingrese sus nombres en los segmentos que corresponden a sus **dos roles de equipo principales**.
- Discute sobre el círculo y analízalo.
- Haz una lista de **5 fortalezas** del equipo y sus **5 posibles debilidades**.
- Piense en **3 puntos de acción** basados en la discusión, que permitirán que el equipo *aumente su eficacia*.

# Los diferentes roles dentro de una organización que pueden apoyar el proceso de toma de decisión

## Entender los roles de cada uno para involucrarse más en el trabajo en equipo

- **Conocer y comprender** las responsabilidades de los compañeros de trabajo puede ayudar a aprender más sobre los puestos existentes y lo que los califica para ejercerlos.
- **La diferenciación de los diversos roles y las responsabilidades** en las que confían puede facilitar el trabajo diario a medida que más personas conocen las tareas de los demás, y también puede aumentar la comprensión de la carga de trabajo de los demás, lo que puede usarse para equilibrar las responsabilidades y tenerse en cuenta en trabajo en equipo.
- **Tener una comprensión** más amplia de los puestos que existen dentro de la empresa puede ayudar a buscar una persona de contacto para actualizar las habilidades con respecto a ciertos puestos o cambiar de puesto por completo.
- **Ser consciente y respetuoso** de los otros puestos y sus responsabilidades, por un lado, aumenta el aprecio hacia los compañeros, mientras que, por otro lado, aumenta la motivación para probar otro puesto en el lugar de trabajo.





# Técnicas de Team Building

Técnicas para potenciar el espíritu de equipo

Alcanzar objetivos comunes gracias al trabajo en equipo

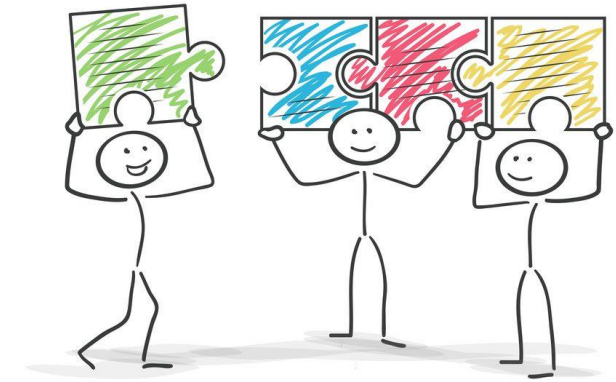
Mejorar la confianza entre los empleados, y los empleados y los empleadores, a través de la formación de equipos.

# Técnicas para mejorar el espíritu

## Aplicando técnicas de grupo para mejorar el equipo de trabajo

*Para aplicar el trabajo en equipo necesitas...*

1. Construir equipos inclusivos y diversos.
2. Haga de la colaboración un valor central
3. Configurar convenciones de comunicación
4. Invita a tus compañeros a crear juntos
5. Destacar el trabajo en equipo exitoso
6. Trabajen juntos para establecer sus metas
7. Se Flexible



*Pero también necesita mejorar el espíritu de equipo al...*

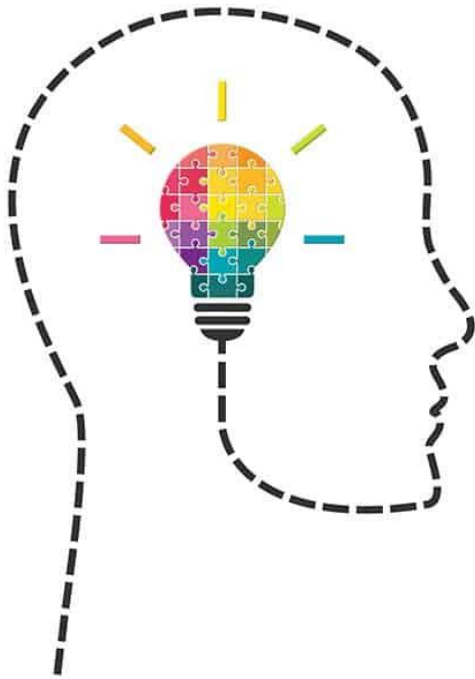
1. Trabajando hacia un objetivo común
2. Aclaración de responsabilidades
3. Compartiendo información
4. Pedir y dar retroalimentación dentro de su equipo
5. Compartir en reuniones de equipo
6. Fomentar el espíritu de equipo en torno a actividades comunes

# Técnicas para potenciar el espíritu de equipo

**¡Aquí hay un conjunto de ejemplos de actividades que puede usar para mejorar el trabajo en equipo y el espíritu de equipo en el trabajo!**

## *Actividades de trabajo en equipo*

- Resolver un rompecabezas con la participación de todos.
- Prueba un círculo de cumplidos
- Completa un test de personalidad y comparte los resultados.



## *Actividades de espíritu de equipo*

- Crear un fresco colectivo sobre los valores de la organización.
- Trabajar juntos para una organización benéfica o cualquier asociación solidaria.
- Juega varios juegos durante los descansos ("dos verdades y una mentira", "búsqueda del tesoro", etc.)

¡Y también puedes implementar algunas de las actividades de este taller!

# Alcanzar objetivos comunes gracias al trabajo en equipo

## árbol de problemas



el problema es *falta de cohesión del equipo*.



Dividir en grupos de 3 personas.



Dibuje un “árbol de problemas” en una hoja grande de papel.



Trate de identificar y escribir en el árbol qué **problemas están causando** el problema y **consecuencias** de eso. Además, trate de establecer **relaciones de causa y efecto** entre cuestiones.



# A alcanzar objetivos comunes gracias al trabajo en equipo

## Árbol de soluciones



De vuelta en el plenario, empiece a pensar en soluciones para alcanzar el objetivo principal: *cohesión dentro del equipo*.



Deben proponerse soluciones en relación con **posibles consecuencias, aspectos del trabajo en equipo, y cómo la comunicación puede tener un impacto en los problemas existentes**.



Comparta también una actividad que crea que se puede implementar dentro de la organización para abordar el problema y actividades que probablemente no se puedan implementar, y explique por qué.



# Alcanzar objetivos comunes gracias al trabajo en equipo

## La cohesión del equipo permite resolver el problema

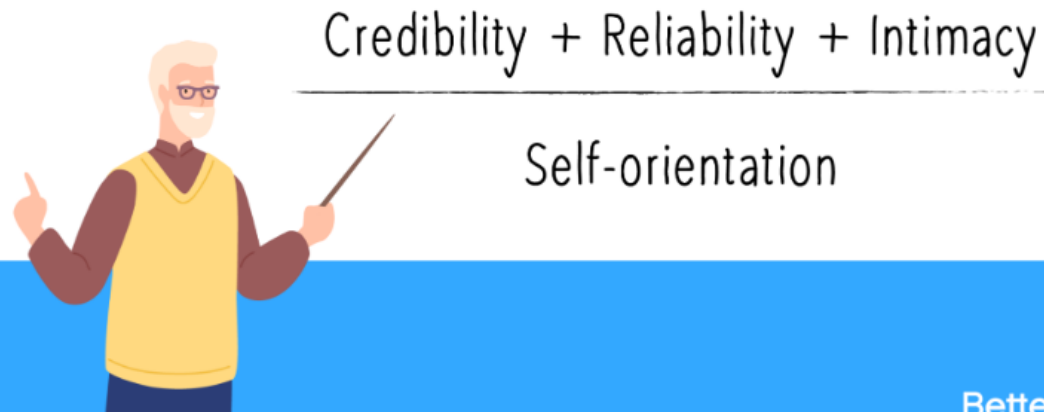
- **Identificando los diferentes problemas y la relación entre ellos:** esto ayudará a comprender los temas que son importantes para los compañeros de trabajo y en qué se originan. Después de haber entendido las causas de estos problemas, aprenderá cómo hacer frente a los problemas y cómo reducirlos. También comprenderá la interconexión de los problemas que a menudo no son visibles para el forastero.
- expresando más **empatía** hacia los problemas que enfrentan los compañeros de trabajo y ser capaz de identificar estos problemas más rápido: mientras encuentra **soluciones viables** para estos temas es crucial, también se debe intentar implementarlos.
- Estar al tanto de **soluciones** sobre problemas relacionados con el lugar de trabajo: esto también le permitirá acercarse a su equipo de una manera más considerada, sabiendo lo que es importante para ellos.



# Mejorar la confianza entre los empleados, y entre los empleados y los empleadores a través de la formación de equipos

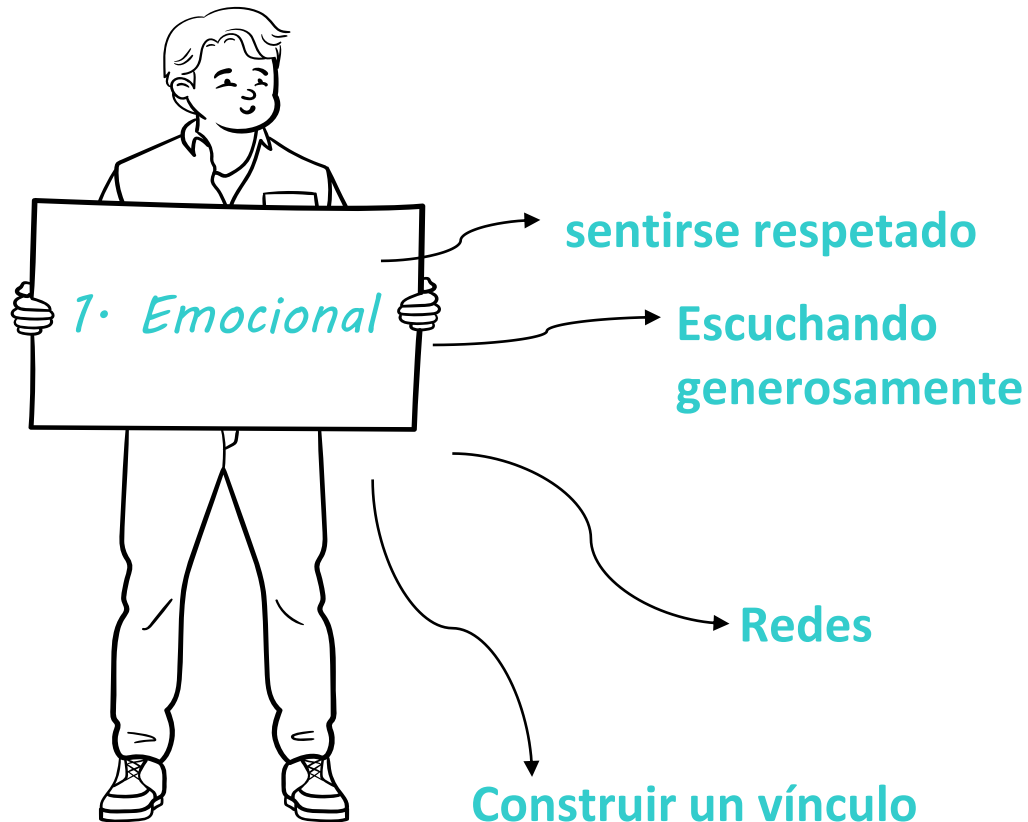
## Mejorar la confianza en el trabajo para lograr eficaz trabajo en equipo

### The Trust Equation



Mejorar la confianza entre los empleados, y entre los empleados y los empleadores a través de la formación de equipos

## Los 2 tipos de confianza



apareciendo a tiempo

hacer el trabajo

Cumplimiento de plazos

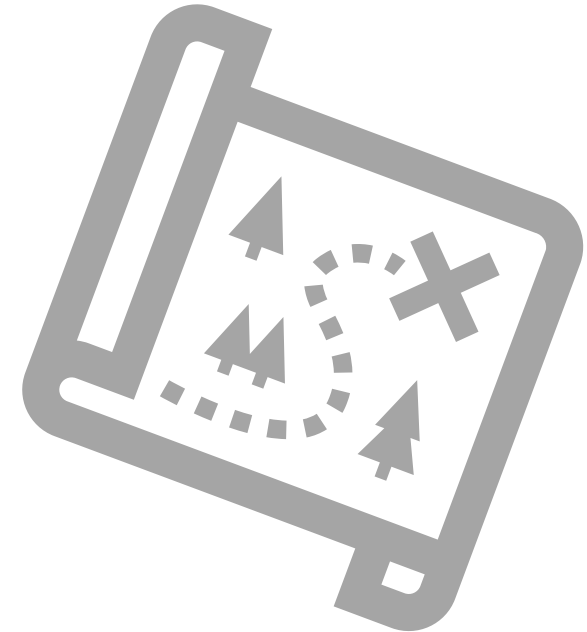
Ser confiable



Mejorar la confianza entre los empleados, y entre los empleados y los empleadores a través de la formación de equipos

## Ejercicio de trabajo en equipo: La búsqueda del tesoro

¡En equipos de 4, intente encontrar todos los elementos de la lista y muéstreselo al entrenador!



# Resolución de conflictos dentro de un equipo

Los diferentes tipos y capas de conflicto

El trabajo en equipo como herramienta de resolución de problemas

Mira el video



## Tiempo de análisis

Según el vídeo que acaba de ver,  
comentar sobre la **calidad de tu equipo** y  
cómo **generalmente maneja los problemas**.



# Los diferentes tipos y capas de conflicto.

## Las definiciones de “disputa” y “conflicto”

Según John Burton (1990):

- **Disputar** es a corto plazo un *desacuerdo* que puede resultar en que los litigantes lleguen a algún tipo de resolución; se trata de cuestiones que son negociables.
- **Conflicto**, en cambio, es de largo plazo con temas muy arraigados que se ven como “no negociables”.



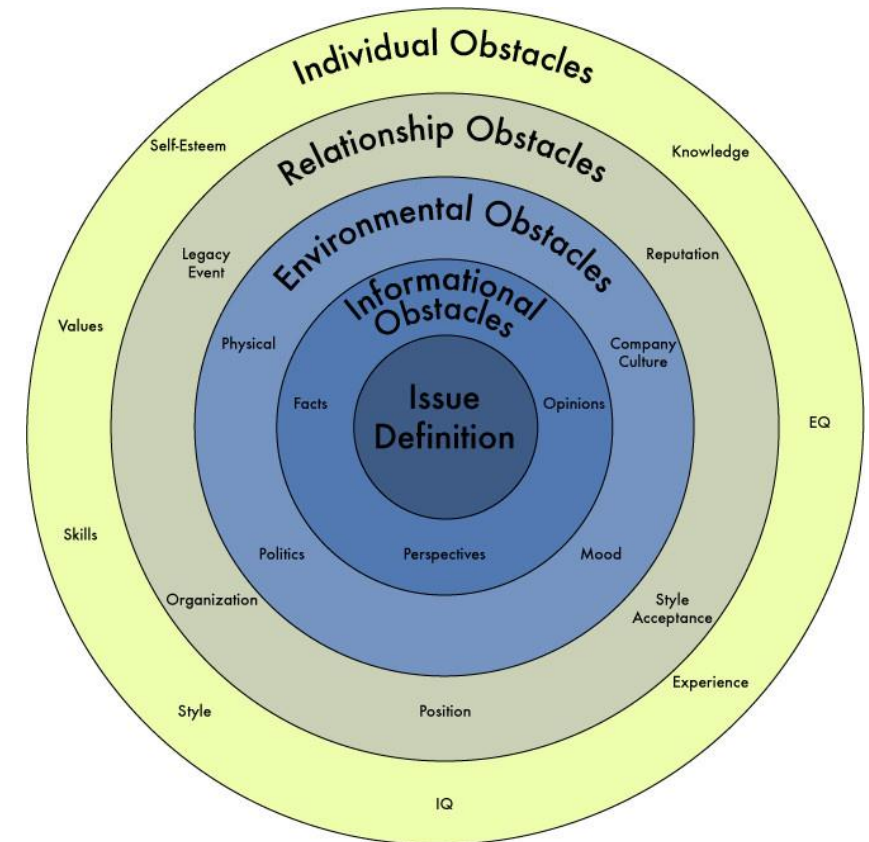


# Los diferentes tipos y capas de conflicto.

## Las capas de resolución de conflictos: *el modelo de lencioni*

Al observar las capas del modelo de resolución de conflictos presentado por Lencioni:

- *¿Podrías hablar de conflictos anteriores?*
- *Cuando te quedaste atrapado en las capas exteriores, ¿el conflicto fue productivo o no?*
- *¿Condujo al compromiso?*



Conflict Resolution Model

# Los diferentes tipos y capas de conflicto.

## Las capas de resolución de conflictos: *el modelo de lencioni*

- Los obstáculos son potencialmente varios. Es probable que haya múltiples capas u obstáculos que impidan que un equipo resuelva los problemas.
- El objetivo es **llegar al problema en sí mismo como un enfoque**. Para llegar allí, los equipos a menudo deben reconocer y abordar varios obstáculos o temas que pueden no estar relacionados con el problema en cuestión, pero que crean distracciones y barreras para resolver el conflicto con éxito.



# Los diferentes tipos y capas de conflicto.

## Identificar el problema dentro de las diferentes capas.



### 1. Obstáculos individuales:

Las historias personales, los ejercicios y las actividades para romper el hielo pueden ser de gran ayuda para identificar y comprender los obstáculos individuales. Haz preguntas como:

- *¿Qué obstáculos individuales están impidiendo potencialmente que su equipo llegue al problema real?*
- *¿Qué se podría hacer para comprender mejor estos obstáculos?*

### 2. Obstáculos en las relaciones:

Para comprender mejor los posibles obstáculos de la relación, haga preguntas como:

- *¿Algunos comportamientos han resultado en una reputación desfavorable para uno o más miembros del equipo?*
- *¿Los miembros del equipo tienen diferentes estilos y niveles de tolerancia que impiden la resolución de conflictos?*

# Los diferentes tipos y capas de conflicto.

## Identificar el problema dentro de las diferentes capas.



### 3. Obstáculos ambientales

Considere lo que está presente en el entorno o la cultura que puede contribuir al conflicto o interferir con la resolución. Haz preguntas como:

- *¿Cuáles son las políticas del equipo o de la organización?*
- *¿Cómo influye la cultura de la organización en el pensamiento sobre el tema?*
- *¿Cómo está la moral de nuestro equipo y organización? ¿La moral nos predispone a pensar de cierta manera?*

### 4. Obstáculos informativos

Una vez que haya identificado el problema, aclare el objetivo antes de introducir lo subjetivo.

- *Pregunte, ¿cuáles son los hechos?*

Luego, puede comenzar a hacer preguntas que consideren diversas perspectivas y opiniones.

- *Haga preguntas para ver el problema desde diferentes ángulos, luego pregunte: ¿qué da forma a estas perspectivas?*

# Los diferentes tipos y capas de conflicto.

## Tres tipos de conflicto: *conflicto entre tareas, procesos y relaciones*



- **Conflicto de tareas** es un desacuerdo acerca de cómo realizar una tarea.
- **Proceso de conflicto** es un desacuerdo sobre cómo se distribuyen las tareas y responsabilidades en el equipo.
- **Conflicto de relación** es un desacuerdo sobre el comportamiento percibido o las características de una o más personas, causando tensión en el equipo.

El conflicto es **inevitable**. El modelo clásico de formación de equipos de Tuckman predice una **fase de "tormenta"**. Sin embargo, pueden ser muy destructivos y dar lugar a errores y problemas de rendimiento.

# Los diferentes tipos y capas de conflicto.

## Conflicto constructivo pasando por el trabajo en equipo

- Conflicto **previene** averías reales.
- Conflicto **crea más compromiso** dentro del equipo: *un conflicto productivo sacude a un equipo y hace que las personas sean más conscientes del problema y más comprometidas con una tarea para encontrar todas las soluciones a un posible conflicto.*
- El conflicto es una **oportunidad de progresar**.
- Conflicto **genera más creatividad**: *es necesario hacer crecer nuevas oportunidades dentro de la organización y hacerla aún más competitiva.*
- Conflicto **mejora las relaciones dentro de un equipo**: *un directivo que gestiona conflictos productivos permite que cada miembro de un equipo exprese su forma de trabajar y explique qué le hace feliz o qué le irrita en determinadas situaciones. Esta comunicación en torno a los conflictos alivia muchas tensiones y crea un ambiente de trabajo mucho más beneficioso a largo plazo.*

Fortalecer el espíritu de equipo y la cohesión ayuda a prevenir estos conflictos.

# El trabajo en equipo como herramienta de resolución de problemas

**¡Tiempo de actividad!**

*Intentemos resolver un problema a través del juego de roles.*

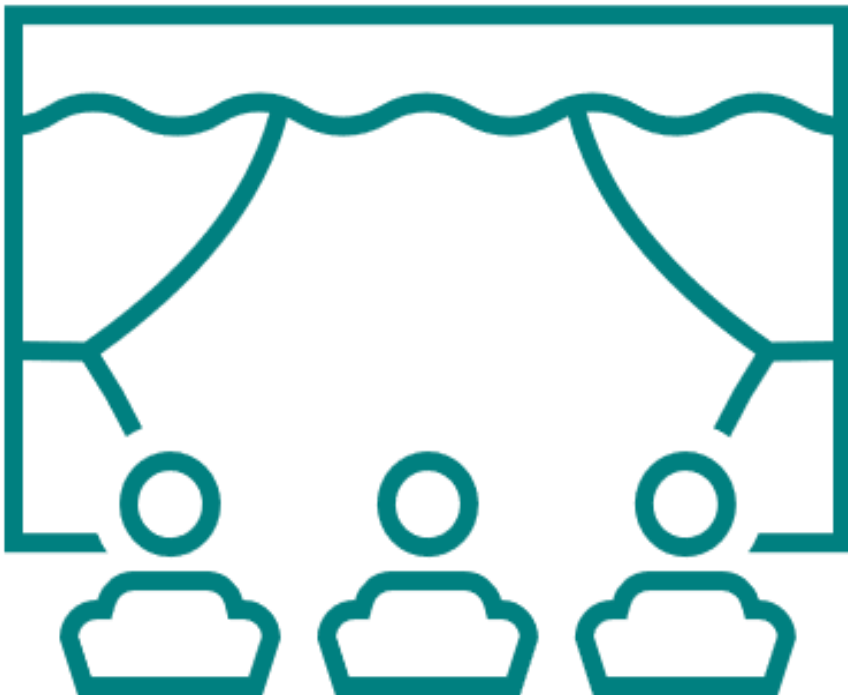
**Ahora estáis a punto de jugar, por equipos, en grupos de 5, un juego de roles en el que intentaréis abordar un problema estructural por el que toda organización podría pasar.**

- Asumir un rol que existe dentro de la organización y cumplir con su puesto (por ejemplo, supervisor, conserje, compañero de trabajo, etc.).
- Completar la tarea que incluye la identificación de una solución a un problema estructural (por ejemplo, escándalo público, pandemia, huelga por más pago, etc.) en grupos (de manera comunicativa).
- Cada participante debe estar listo para desempeñar su papel en el escenario.
- Anota la ruta en la que lo has completado y ensaya dentro de tu grupo para estar listo para el juego de roles.



# El trabajo en equipo como herramienta de resolución de problemas

**Desempeñar roles para aclarar responsabilidades y facilitar la toma de decisiones**



- Presenta tu obra a todo el grupo y muestra las dificultades que surgieron.
- Compare para subrayar las diferentes percepciones que las personas tienen de otros roles.
- Aclarar el proceso de toma de decisiones y los roles.
- Reflexione sobre cómo se podría mejorar esto.



# El trabajo en equipo como herramienta de resolución de problemas

## Reuniéndolo todo: resolución de conflictos en acción

Antes implementa esta actividad, tómate un momento para reflexionar sobre un conflicto reciente. Luego, tómate diez minutos con una hoja de papel y repasa cada obstáculo.



- **Date cuenta de que tu perspectiva es tu perspectiva. es tu verdad ¿Cuáles podrían ser las perspectivas de otros en su equipo?**
- **Ahora considere la base debajo de la confianza basada en la vulnerabilidad del conflicto. ¿Están todos donde deben estar?**
- **¿Su equipo es consciente e interpersonalmente de los estilos de comportamiento de los demás? ¿Su equipo participa regularmente en ejercicios de equipo para generar confianza?**

# El trabajo en equipo como herramienta para la resolución de problemas

## Algunos consejos para resolver conflictos dentro de un equipo...

- ✓ Identificar las fuentes del conflicto y sus causas.
- ✓ Comience a aliviar la tensión tan pronto como surja.
- ✓ Comprender el origen del conflicto (escuchando a todas las partes involucradas).
- ✓ Identificar la naturaleza del conflicto (organizacional y/o relacional).
- ✓ Reúna al equipo para resolver el problema (presente los hechos y las diferencias de opinión, verifique que su personal tenga el mismo nivel de información necesario, analice las posibles soluciones y evalúelas).
- ✓ Se debe elaborar un plan de acción en el que todos hagan su parte y aseguren que todos cumplan con sus compromisos.



# Preguntas de evaluación



¿Puedes dar la definición de **trabajo en equipo y confianza**?



Qué vas a cambiar en el futuro con respecto a la confianza dentro de su equipo?



¿Qué te hubiera gustado cambiar en cuanto al trabajo en equipo dentro de la organización?



# Evaluación

# ¡Gracias!



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Número de Acuerdo del Proyecto: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD*

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.