



# “EL TRABAJO EN EQUIPO COMO HERRAMIENTA PARA EL LOGRO DE LA EXCELENCIA EN LAS ORGANIZACIONES”

Doctora Corina Machuca Bravo MGS.

Economista Juana Catalina Román Jaramillo ESP.

Ingeniero John López Castillo MSc.

# OBJETIVO

Analizar la incidencia del trabajo en equipo en las organizaciones, para el logro de la excelencia.

# CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- **Administración:** proceso: PLANEAR-ORGANIZAR-DIRIGIR Y CONTROLAR. (hacia objetivos, con personas, mediante técnicas y dentro de una organización).
- **Eficacia:** Logro de objetivos Vs. Metas programadas.
- **Eficiencia:** Recursos financieros utilizados frente a la producción lograda.
- **Efectividad:** Capacidad administrativa de satisfacer las demandas planteadas por la comunidad externa.
- **Excelencia:** Alcanzar el cero defecto en la producción de bienes o prestación de servicios.

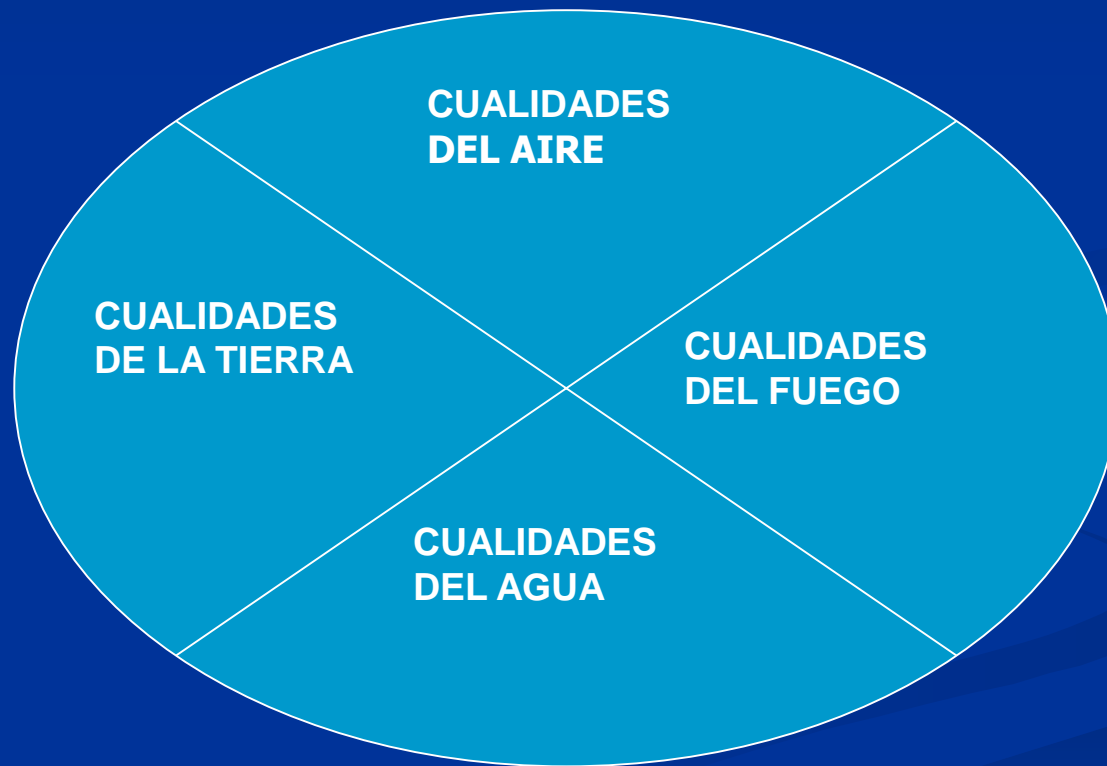
# TECNICA DE APRENDIZAJE Y EL CAMBIO

- LIDERAZGO Y APRENDIZAJE.
- PROACTIVIDAD Y REACTIVIDAD: ESTIMULO-LIBERTAD DE ELECCIÓN-RESPUESTA.



# EL CÍRCULO DE LAS FORTALEZAS

CUALIDADES SEGÚN ELEMENTOS DE LA NATURALEZA



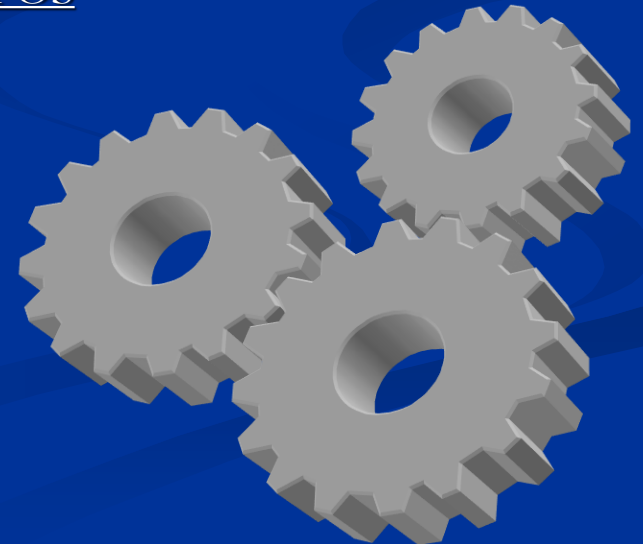
# TRABAJO EN EQUIPO

Es más que un grupo de individuos que colaboran en la realización de una serie de tareas para alcanzar unos objetivos comunes, es necesario que sus miembros:

- Perciban que tienen un objetivo común.
- Se autodefinan como miembros del equipo y se perciba como una unidad diferenciada de las demás.
- Desarrollen normas que regulen las relaciones de los miembros.

## PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN DE EQUIPOS

1. Ambiente
2. Confianza
3. Liderazgo Distribuido
4. Claridad en la formulación del objetivo
5. Flexibilidad
6. Consenso
7. Comprensión del proceso
8. Evaluación continua



# ORIENTACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO Y LA EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO

- ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS
- ORIENTACIÓN AL CLIENTE
- LIDERAZGO Y COHERENCIA
- DESARROLLO E IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS
- PROCESO CONTINUO DE APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
- DESARROLLO DE ALIANZAS
- RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN
- AUTOEVALUACIÓN Y MEJORA DEL RENDIMIENTO

# ACTITUDES

Todas las personas tenemos actitudes que dan como resultado tendencias a responder positiva o negativamente ante una o un grupo de personas, ante un objeto, o situación que comprende objetos y personas.



EMPRESARIOS

==

PERFECCIÓN DEL  
EMPRESARIO  
RESPECTO A SU  
ENTORNO, SU  
COMPROMISO CON  
LAS ACCIONES  
PREVISTAS Y EN  
ÚLTIMA INSTANCIA  
SU  
COMPORTAMIENTO





**SATISFACCION EN EL TRABAJO**  
Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables con el cual los empleados desarrollan su trabajo.

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL**  
Es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella

**INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO**  
Es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellos y conciben el trabajo como parte central de su existencia

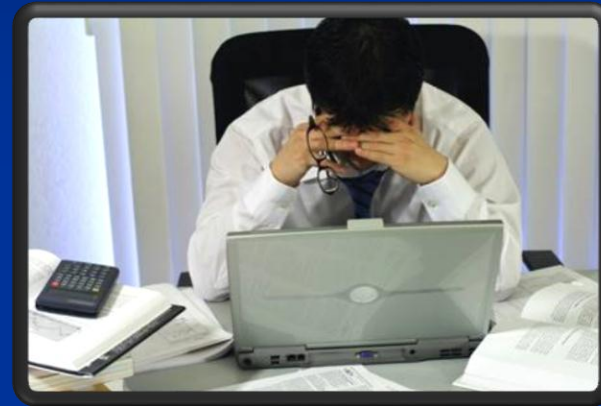
# La actitud en los procedimientos pueden ser :

## POSITIVOS



**MOTIVACIÓN**  
**CONCENTRACIÓN**  
**RELAJACIÓN**  
**FIRMEZA**  
**ALEGRÍA**  
**SEGURIDAD**  
**CLARIDAD**

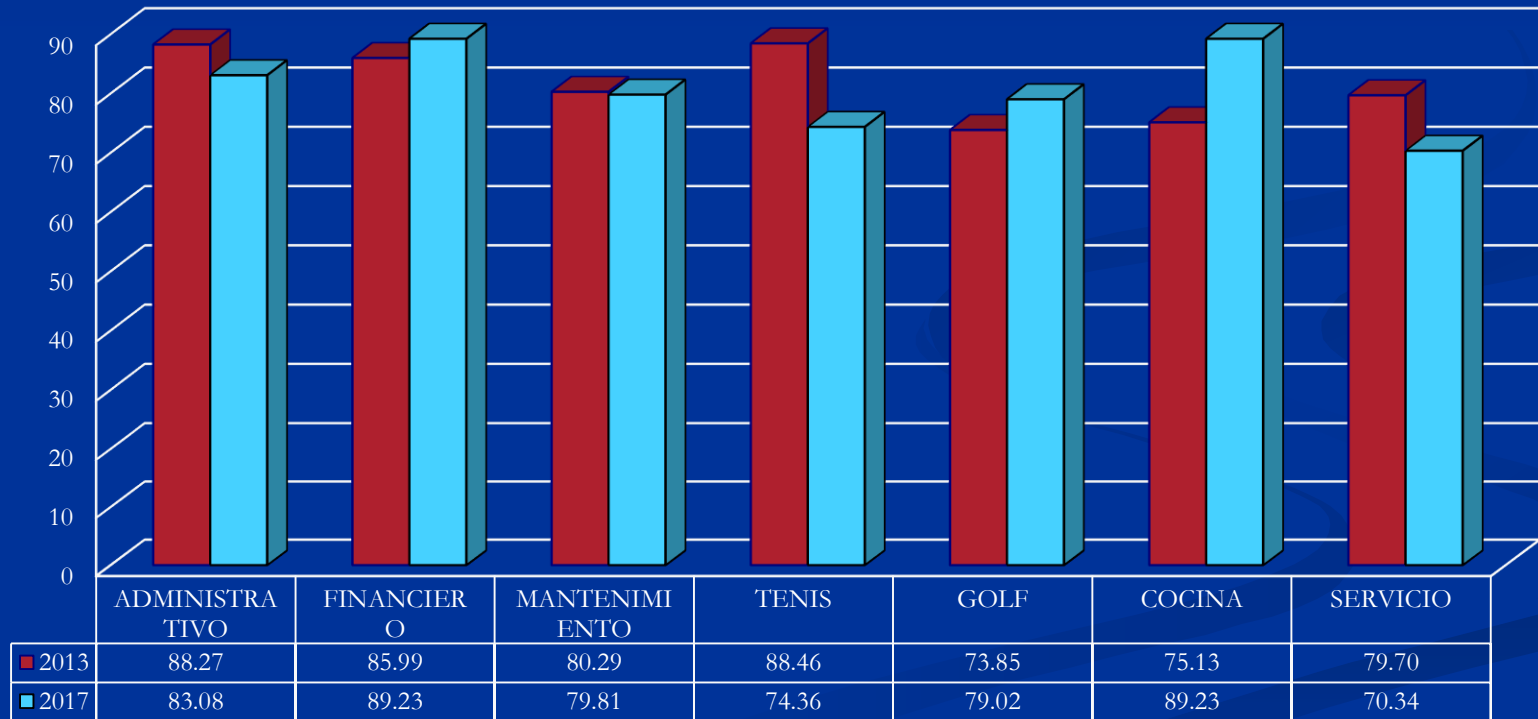
## NEGATIVOS



**DESMOTIVACIÓN**  
**DESPISTE**  
**TENSIÓN**  
**TITUBEO**  
**TRISTEZA**  
**DUDA**  
**CONFUSIÓN**

Comportamiento organizacional orientado a colaborar entre compañeros por un objetivo en común; en otras palabras, son actitudes individuales para que todos se vean bien.

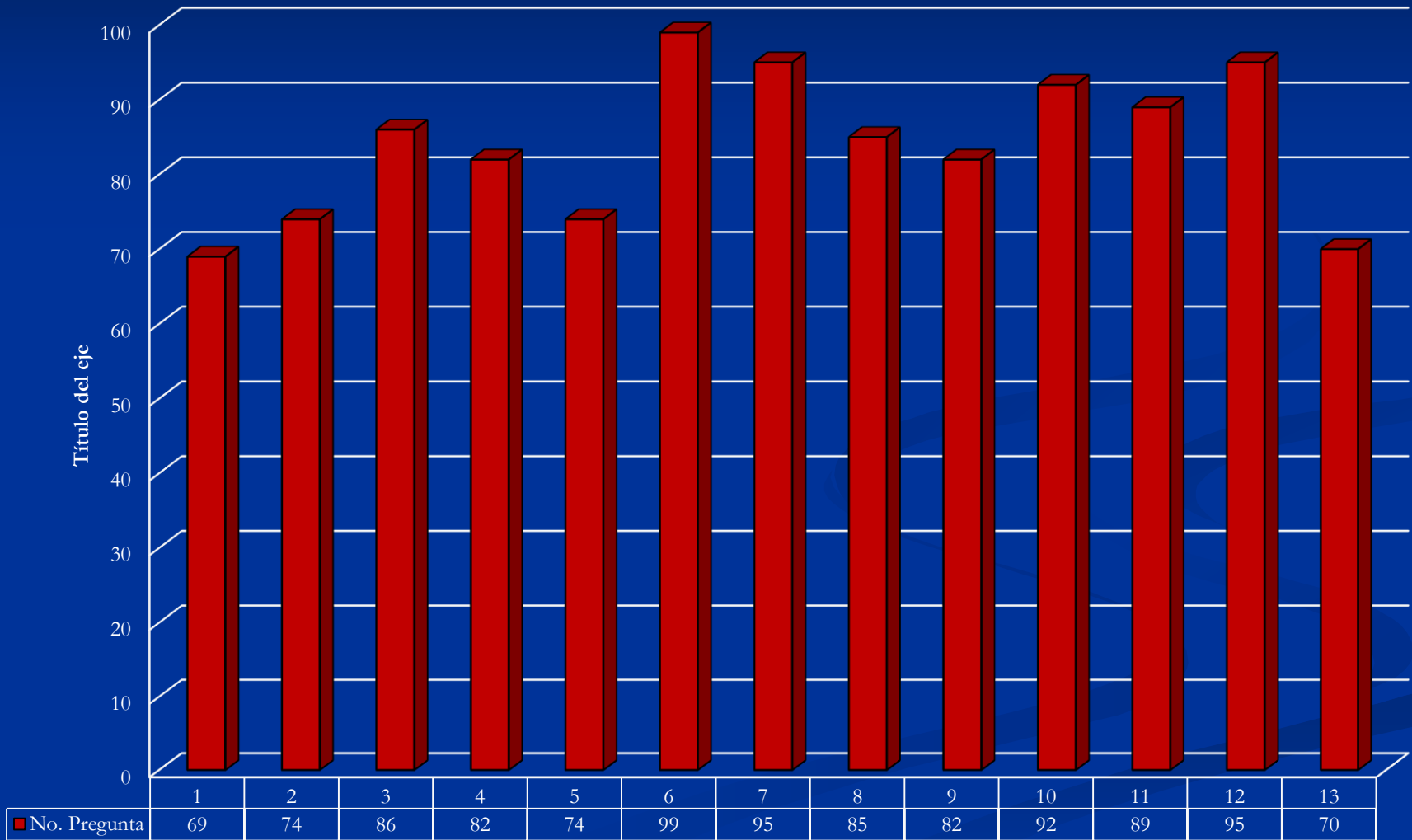
## TRABAJO EN EQUIPO



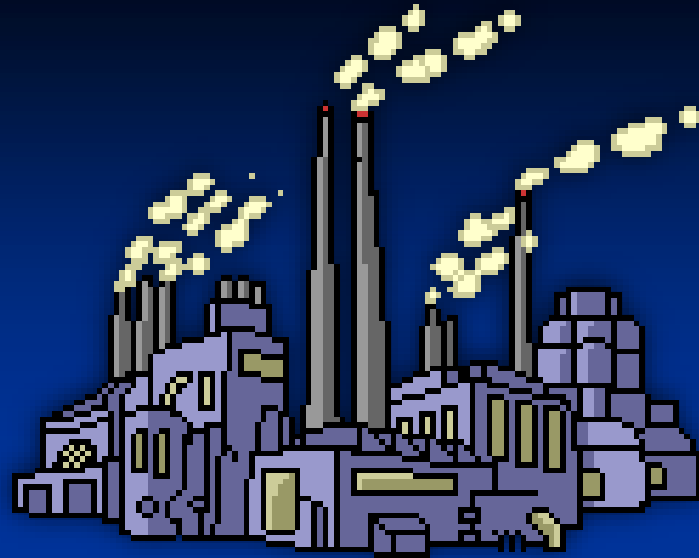
## SITUACIONES

1. ¿Mis opiniones son tomadas en cuenta por los miembros de mi equipo?
2. ¿Me siento satisfecho por la forma en que los miembros de mi equipo toman en cuenta mis propuestas?
3. ¿Mis aportes al equipo contribuyen para el bienestar de la organización?
4. La información necesaria para desempeñarme adecuadamente ¿Fluye de manera oportuna entre los miembros de mi equipo?
5. Mi trabajo ¿Es reconocido por los miembros de mi equipo?
6. ¿Me gusta lo que hago?
7. ¿Me intereso por aprender y mejorar cada vez más?
8. ¿Conozco los objetivos y metas de mi equipo?
9. ¿Me siento respaldado y respetado por los miembros de mi equipo?
10. ¿Mis compañeros de área son personas eficientes?
11. ¿Los recursos de trabajo son utilizados de manera óptima, sin ser desperdiciados?
12. ¿Mi equipo cumple con las responsabilidades asignadas?
13. ¿Me siento seguro de tomar decisiones sin que esto me genere temor a represalias?

# PORCENTAJE POR PREGUNTA

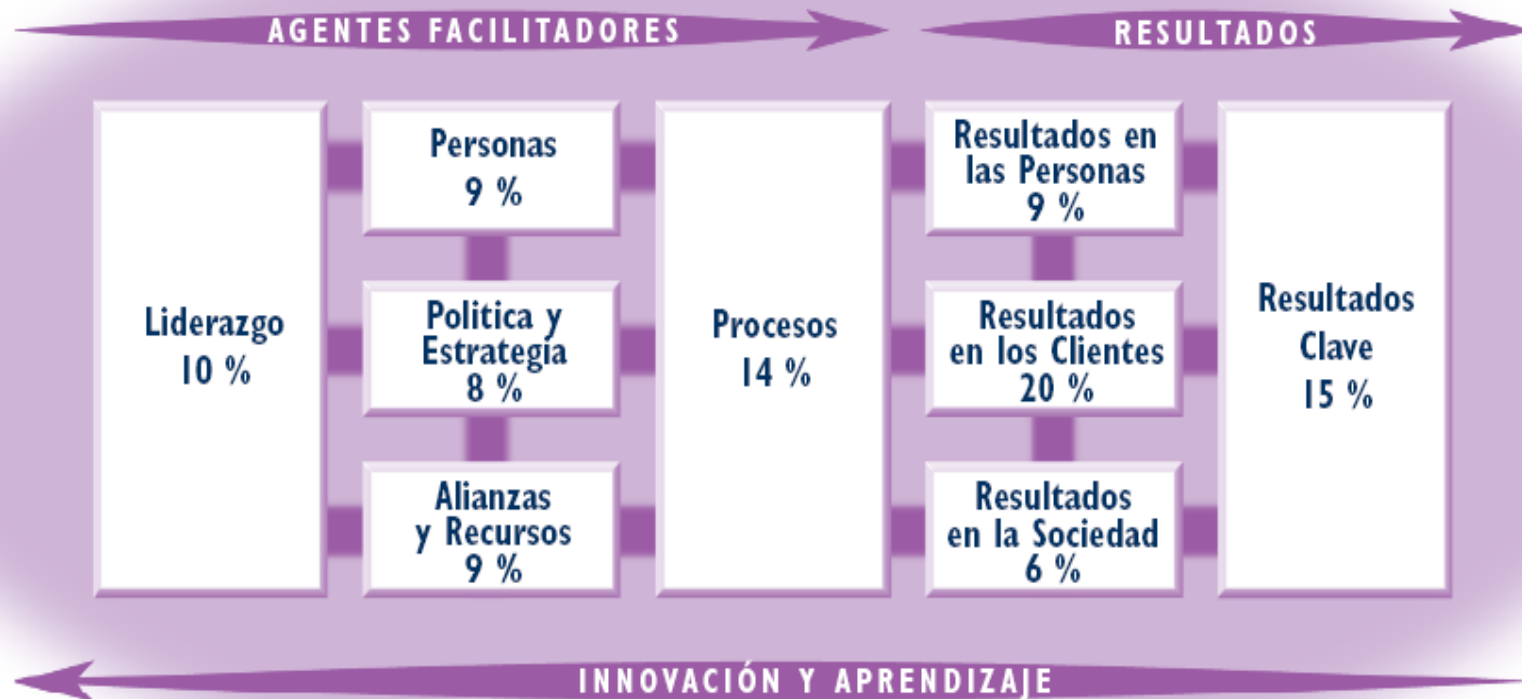


En 1956, William Whyte catalogó a la mayoría de las personas como “HOMBRES ORGANIZACIÓN”



Debido a que se pasa la mayor parte del tiempo dentro del marco de una organización, es fácil concluir diciendo que en la actualidad todos, son seres de organizaciones.

# MODELO EFQM DE EXCELENCIA APLICADO A XXXX



# CONCLUSIÓN

La investigación realizada de manera descriptiva y utilizando la técnica de la encuesta a un universo de cien personas en una institución social y deportiva, mediante el análisis de caso, nos permite concluir que la excelencia en las organizaciones se logra en el momento que cada miembro identifique cual es el objetivo de negocios de su empresa, cuando cuenta con las condiciones necesarias para el desarrollo de su actividad, de igual manera, los recursos económicos y la tecnología, conjuntamente con la interrelación, la interdependencia y el trabajo en equipo de los miembros de una organización son la clave fundamental para lograr la excelencia al despojarse de hábitos anteriores y reemplazarlos por otros que desencadenarán en una serie de eventos facilitadores de un avance personal, profesional y organizacional.