



TRABAJO EN EQUIPO

PLAN FORMATIVO Y CONTENIDO



1

MARCO **CONCEPTUAL**

2

PLAN **FORMATIVO**

3

RESUMEN **SESIONES**

4

PLANIFICACIÓN **SESIÓN 1**

5

PLANIFICACIÓN **SESIÓN 2**

El modelo comienza ubicando a las y los participantes al centro del modelo, declarando así que todos los elementos restantes se gestan desde una lógica de empatía con el usuario, y por tanto pensados desde su perspectiva en lo que respecta a estrategias y recursos pedagógicos. Luego, se ubican las

competencias técnicas o funcionales, que son el interés principal de las y los participantes. En torno a las últimas, es que se ubica la secuencia de competencias transversales, la cual busca generar una experiencia de construcción y fortalecimiento de habilidades alineada con las competencias técnicas.



PROYECTO GRUPAL TRANSVERSAL

TAREAS INDIVIDUALES

Posteriormente, se presenta un conjunto de recursos pedagógicos, considerados a partir del análisis de estudios anteriores y las observaciones y hallazgos en terreno. Los recursos que así se consideran son: Proyector de datos, pizarra, prácticas de comunicación vía mail, aplicaciones móviles, videos y enlaces de interés, y finalmente, como parte a su vez de la estrategia evaluativa, la ejecución de tareas individuales alineadas con un proyecto grupal transversal.

Tomando como insumo estudios anteriores, la Competencia Trabajo en Equipo es identificada como una habilidad determinante para el ámbito laboral, asociada a las relaciones interpersonales que logran

construir los individuos. Lo anterior se mantiene incluso en puestos de trabajo del sector productivo en donde el trabajo sea netamente individual, ya que el individuo debe mantener una postura de empatía y colaboración en la interacción con clientes u otros funcionarios de la empresa.

Así, se entenderá por Trabajo en Equipo a la capacidad de trabajar colaborativamente con otros en torno a un objetivo común. Esto implica que las personas participan, colaboran, se coordinan y trabajan de forma efectiva para el logro de este objetivo, asumiendo dentro del equipo, la responsabilidad en el desarrollo y cumplimiento de las tareas asignadas.¹

1 Fundación Chile (s/fecha); Guerra, Modecki, & Cunningham (2014).

Adicionalmente, se destaca la capacidad para generar vínculos positivos en la interacción con otros miembros del equipo, es decir, mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas con compañeros de trabajo, jefes y personal a cargo. En este sentido, resulta fundamental la conformación de valores comunes y dinámicas de grupo, así como también valorar la diversidad de los diferentes individuos que conforman el equipo.

Con todo lo anterior, y tomando como principal insumo el Catálogo de Competencias Transversales para el Trabajo ChileValora-SENCE², se define la competencia de Trabajo en equipo junto con un correspondiente grupo de indicadores, descritos en la siguiente tabla (ver tabla 1):

COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO	
COMPETENCIA	Participa y trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo
INDICADORES	1. Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo.
	2. Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza.
	3. Muestra respeto por la diversidad.
Tabla 1: Descripción de Competencia trabajo en equipo e indicadores	

Fuente: Grupo Educativo (2015).



Mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas con compañeros de trabajo, jefes y personal a cargo.

2 Grupo Educativo. (2015). Propuesta de Catálogo de Competencias Conductuales y de Empleabilidad. Chile.



—MARCO— CONCEPTUAL

TRABAJO EN EQUIPO

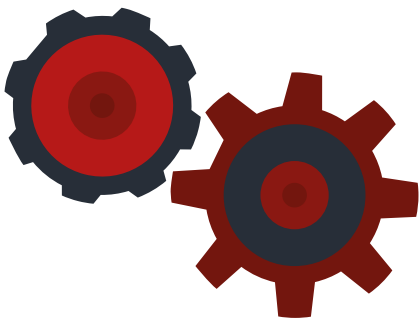
Hablar acerca de grupos de trabajo no es lo mismo que hablar de un "equipo". Un **grupo** es un conjunto de personas que no necesariamente posee metas comunes y que son independientes unas de otras, por lo tanto, pueden **realizar sus tareas por separado**, sin afectar directamente el resultado de los demás.



No obstante, el concepto de trabajo de equipo lo entenderemos como un modo de articular las labores de un grupo de personas en torno a metas y objetivos comunes que se desean alcanzar. Implica una interdependencia activa entre las y los integrantes del equipo, por lo tanto, el logro individual y la com-

petencia carecen de sentido, toda vez que el desempeño de un individuo incide en el resultado final de todo el equipo. Por este motivo, en este modelo de trabajo se promueve la cooperación y la coordinación de esfuerzos para lograr un propósito en común.

COORDINACIÓN



La coordinación implica articular intereses y asumir/distribuir tareas. En este sentido, la construcción de objetivos en común es fundamental para constituir un sentido de pertenencia por parte de los miembros del equipo. Es por este motivo que cobra importancia generar las instancias necesarias para la participación y promover la comunicación fluida, clara y accesible para todos y todas sus integrantes.

La distribución de las tareas y funciones dentro del equipo, para cada integrante, se conceptualiza como "rol", término que se refiere al hecho de que cada miembro del equipo adquiere un conjunto de labores que orienta sus acciones de manera complementaria entre sí, con el fin de alcanzar una meta de manera eficiente y óptima.

Existen diferentes tipos de roles, que han sido agrupados de distintas maneras.



En la actualidad, el modelo de roles más utilizado es el de Belbin (2012), puesto que detalla claramente las funciones y el modo de comportamiento de cada miembro del equipo. Para mayor profundización de esta teoría, puede consultar el enlace:

Belbin, M.. (-). Roles de Equipo Belbin. Mayo, 2016, de Belbin Recuperado desde:

<http://www.belbin.es/rte.asp?id=466>



En este ámbito del Trabajo en Equipo, es fundamental establecer espacios concretos en los que sea posible que todos se manifiesten, por lo tanto, es necesario enfatizar en la realización de reuniones periódicas que sean productivas y efectivas. Para ello, se requiere de una planificación en la que exista claridad sobre las temáticas que se van a tratar en cada reunión, un tiempo determinado para desarrollarlas y expectativas específicas de los resultados que se quieren obtener de este espacio. Para mayor información con respecto a las instancias de reunión efectivas, se recomienda revisar el artículo del enlace:

SII, Subdirección de Recursos Humanos. (2011). Guía Práctica para el Manejo de Reuniones Efectivas. Febrero, 2017, de SII recuperado desde:

http://www.sii.cl/rrhh/Guia_Practica_de_Manejo_de_Reuniones_Efectivas_v2011.pdf



TRABAJO COLABORATIVO

Se entiende como trabajo colaborativo aquel que se establece en torno a intereses y objetivos en común, contruidos de manera colectiva y representativos de las ideas de todas y todos los integrantes del grupo en el cual se desarrolla. Se basa, principalmente, en el compromiso de las personas y las confianzas que provienen de conocer a los demás miembros en su indi-

vidualidad, con sus circunstancias, fortalezas, debilidades, habilidades, motivaciones, intereses y necesidades. Esto impulsa la creación de lazos genuinos que forjan la confianza y la seguridad en las personas, lo cual tiene como consecuencia que se sientan con la libertad de expresar sus ideas, opiniones y observaciones, sin miedo a deslealtades y/o represalias.



Para conocer más acerca de las condiciones que permiten la existencia del trabajo colaborativo, se recomienda revisar el breve artículo de la página:


Euro residentes. El trabajo colaborativo en la empresa. Mayo, 2016, de Euro residentes. Recuperado desde:


<https://www.euroresidentes.com/empresa/exito-empresarial/el-trabajo-colaborativo-en-la-empresa>

En general, estos elementos llegan a un punto cúlmine que usualmente es denominada como sinergia, término que se refiere al complemento perfecto entre intelectos, personalidades, afectividades y emocionalidad de personas que trabajan interdependientemente. Para mayor información acerca de los efectos de la sinergia y las condiciones para lograrla, puede revisar el artículo del sitio:

<http://www.trabajemosenequipo.com/2009/07/la-importancia-de-la-sinergia-en-los-equipos-de-trabajo/>

Para mayor profundización acerca de los temas de trabajo en equipo, coordinación y trabajo colaborativo, puede consultar:

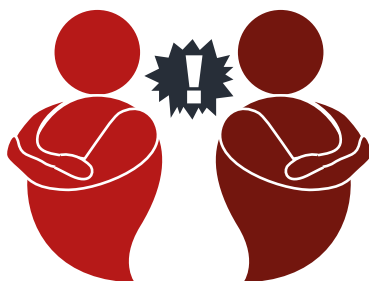
 Aguilar, J. y Vargas, J. (2010). Trabajo en Equipo. Recuperado de http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/trabajo_en_equipo.pdf.

 UNESCO (s.f.). Módulo 9: Trabajo en Equipo. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articulos-139785_archivo_9.unknown

PROBLEMA V/S CONFLICTO

Desde el punto de vista organizacional, el concepto problema es caracterizado como un conjunto de circunstancias y/o sucesos que obstaculizan el logro de un objetivo. En cambio, el conflicto es definido como antagonismos y rivalidades entre individuos o grupos de individuos, debido a una oposición en sus creencias, valores, ideas u opiniones, situación que tiene como efecto la dificultad de conseguir llegar a una meta. Esto implica que los problemas no resueltos oportunamente, podrían convertirse en potenciales conflictos.

Para mayor información en relación a las diferencias y las dimensiones



de los conflictos, puede revisar el siguiente documento:

Baron, E.. (2006). Manejo de Conflicto. En Ciclo de Capacitación sobre Gestión. Argentina: Fundación Compromiso. Recuperado desde:

<http://www.gestionsocial.org/archivos/00000386/BaronResolConflicto.pdf>



ESTILOS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Los problemas suelen tener solución en el campo de lo lógico y racional, a través de desarrollo de estrategias que sean flexibles y adecuadas al contexto específico en el cual ha surgido la situación problemática.

Por regla general, elaborar una estrategia para resolver un problema requiere desarrollar competencias para identificar las circunstancias que están obstaculizando la consecución de las metas, reconocer los factores causales del problema, idear varias estrategias alternativas como posibles caminos a la solución y, finalmente, decidir, diseñar e implementar la estrategia.

Para profundizar en torno al tema de resolución de problemas, se recomienda revisar el siguiente artículo de la UNESCO:

EducarChile. (-). Pasos a considerar en la resolución de problemas. Mayo, 2016, de EducarChile. Recuperado desde:

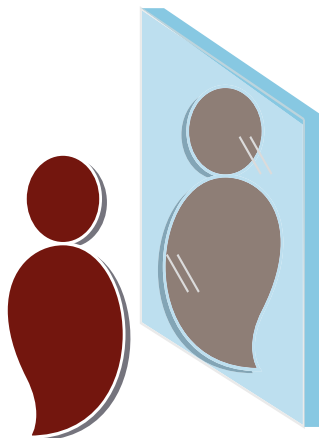


<http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=181701>

RELACIONES INTRAPERSONALES EN EL MUNDO LABORAL

Referirnos a Relaciones Intrapersonales corresponde a hablar acerca del conocimiento de cada persona acerca de sí misma. Esto implica tener conciencia sobre las propias capacidades, sentimientos y pensamientos. Cuando desarrollamos este ámbito de la inteligencia, tenemos control sobre lo que hablamos, pensamos y sentimos, lo cual incide sobre las relaciones que establecemos con las personas de nuestro entorno.

En este sentido, establecemos relaciones sanas en la medida que somos capaces de autorregularnos y promovemos la armonía de los espacios en los que interactuamos. Esto lo podemos percibir, sobre todo, en situaciones que requieren mediación para evitar la confrontación de dos o más personas, puesto que un individuo que conoce sus propias reacciones, puede contener la agresión de otro, previniendo situaciones conflictivas que pasen a algo más que la queja mutua.



Es conveniente que, para profundizar sobre las relaciones intrapersonales y sus efectos en el contexto laboral, revise el artículo del enlace:

Parrado, C.. La Inteligencia Intrapersonal y las Relaciones Laborales. Mayo, 2016, de Crear futuro global. Recuperado desde:

 <http://www.crearfuturoglobal.com/la-inteligencia-intrapersonal-y-las-relaciones-laborales/>

El entrenamiento de la relación con uno mismo o con una misma y el autoconocimiento traen consigo el desarrollo de ciertas actitudes que favorecen las dinámicas de integración grupal, tanto en la vida familiar/social, como en el espacio laboral. En este contexto, entendemos "actitudes" como disposiciones personales con respecto a algunas personas, creencias, objetos o acontecimientos, las cuales son relativamente estables en la vida del sujeto. En cuanto a aquellas cuyo desarrollo es promovido por la inteligencia intrapersonal, se pueden considerar:



Se expresa en relación a la diversidad de creencias, visiones de mundo, opiniones e intereses. Pasa por un proceso reflexivo en el que cada uno de nosotros y nosotras realiza el ejercicio por comprender racionalmente al otro, bajo la premisa de que "el otro o la otra puede tener, en parte, razón con su planteamiento y yo no soy dueño absoluto o dueña absoluta de la verdad". Para profundizar sobre este concepto, puede revisar el artículo de Olaya, M. (2002). Educación en Valores: Tolerancia. Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete, 17, 219-236. Recuperado de:

<https://www.researchgate.net/publication/28154140>
Educacion en valores la tolerancia

Corresponde a lo que se ha conceptualizado como "escucha activa", que se refiere a la capacidad de centrar la atención en quien está hablando, para entender su mensaje a cabalidad, comprender sus inflexiones de la voz y la intencionalidad tras el acto de hablar, con el fin de interpretar lo que dice, lo que piensa y lo que siente ese otro o esa otra con precisión. Para conocer los elementos de la escucha activa, se recomienda revisar la presentación alojada en el enlace:

<http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/4/4619/Tema 7 Entrenamiento en empatia y escucha activa.pdf>



Se manifiesta en la medida que las personas somos capaces de relacionarnos con las y los demás desde una perspectiva horizontal, en el sentido de ver al otro u otra como una persona igual a mí, con circunstancias socio-económicas, creencias y costumbres diferentes a las mías, pero que igualmente son valiosas. Para ampliar el tema, revisar:

http://www.urd.org/IMG/pdf/MP_ESP_CHAPITRE3.pdf



Se trata de un proceso mediante el cual se genera un clima de armonía y confianza entre las personas, de manera que pueden establecer acuerdos y llegar a conexiones emocionales genuinas. Para mayor información con respecto al concepto, puede leer el artículo del enlace:

http://observatorio.ascofapsi.org.co/static/documents/041_Ensepsi-Constructing Rapport Contextos Emocionales Positivos-Observer TR.pdf

PLAN FORMATIVO

MÓDULO FORMATIVO	
NOMBRE DEL MÓDULO	TRABAJO EN EQUIPO
Nº de horas asociadas al módulo	10
Requisitos de ingreso	Requisito según plan formativo
Requisitos de ingreso al módulo	Sin requisitos
Competencia del módulo ³	Reconocer el trabajo en equipo como un elemento que representa la capacidad humana de asumir responsablemente el desarrollo de las tareas necesarias para cumplir un objetivo al interior de un equipo de trabajo en un nivel óptimo de desempeño .

APRENDIZAJES ESPERADOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
1. Identificar la importancia del trabajo en equipo en la vida cotidiana y en el mundo laboral.	<p>1.1 Reconoce la importancia del trabajo en equipo en la vida cotidiana.</p> <p>1.2 Reconoce la importancia del trabajo en equipo en la obtención y permanencia de un trabajo.</p>	<p>1. Concepto de trabajo colaborativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> La importancia del trabajo en equipo en la vida cotidiana. El trabajo en equipo y su contribución en la obtención y la permanencia en un trabajo.
2. Distinguir las causas que convocan a un equipo y la importancia de la coordinación con otros.	<p>2.1 Establece los objetivos de un equipo de trabajo.</p> <p>2.2 Reconoce las tareas y roles al interior del equipo.</p> <p>2.3 Identifica instancias de comunicación, coordinación, y mecanismos de control y seguimiento en el equipo.</p> <p>2.4 Reconoce el funcionamiento y la importancia de una reunión de equipo.</p>	<p>2. Factores de coordinación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los elementos que facilitan la construcción de objetivos grupales. Concepto de “rol”, al interior de un equipo de trabajo. Importancia de coordinarse y controlar el avance de las tareas, en pro de alcanzar los objetivos. Condiciones de funcionamiento de una reunión: planificación y desarrollo.

3 Grupo Educativo. (2015). Propuesta de Catálogo de Competencias Conductuales y de Empleabilidad. Chile.

APRENDIZAJES ESPERADOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
<p>3. Colaborar en el equipo para un óptimo desarrollo de las labores.</p>	<p>3.1 Define el concepto colaboración. 3.2 Identifica condiciones que promueven el trabajo colaborativo 3.3 Practica actitudes de colaboración al interior del equipos de trabajo. 3.4 Reconoce la sinergia como un elemento fundamental para el buen funcionamiento del equipo.</p>	<p>3. Colaboración en el trabajo en equipo: • Concepto de colaboración en un equipo de trabajo. • Condiciones que favorecen el trabajo colaborativo. • Valor de la sinergia de un equipo de trabajo y las capacidades personales que contribuyen en ella. • Condiciones que generan confianza al interior de un equipo de trabajo. • La importancia de manifestar las discrepancias o apoyar los acuerdos, para alcanzar un funcionamiento eficiente.</p>
<p>4. Resolver problemas interpersonales para facilitar el trabajo en equipo.</p>	<p>4.1 Distingue los problemas que surgen en las relaciones interpersonales. 4.2 Enfrentar los conflictos asociados a los problemas interpersonales. 4.3 Utiliza herramientas para enfrentar situaciones problemáticas y conflictivas con otros. 4.4 Realiza la implementación y evaluación de las soluciones escogidas ante un problema.</p>	<p>4. Principales problemas que dificultan el trabajo en equipo: • La diversidad de estilos personales que existen para enfrentar y resolver problemas. • La diferencia entre un problema interpersonal y un conflicto interpersonal. • Diversas estrategias de resolución de problemas al interior de un equipo de trabajo.</p>
<p>5. Reconocer la importancia de establecer relaciones respetuosas y cordiales en el proceso de capacitación y en la integración al mundo laboral.</p>	<p>5.1 Establece relaciones respetuosas y cordiales con las y los participantes del grupo. 5.2 Apoya las decisiones del grupo. 5.3 Reconoce la experiencia de otros/as.</p>	<p>5. Relaciones intrapersonales en el mundo laboral. • ¿Por qué es importante la buena disposición para el aprendizaje? • Desarrollo de relaciones. Actitudes que favorecen la integración grupal y laboral: Tolerancia, respeto, rapport, capacidad de escuchar.</p>

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO

La estrategia metodológica del módulo consiste en promover el aprendizaje experiencial como motor de la formación, otorgando al modelamiento de acciones y habilidades un rol protagonista durante el módulo.



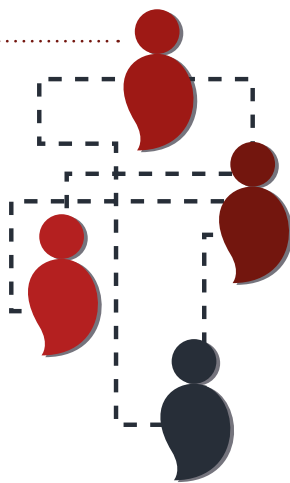
El diseño metodológico considera ejercicios y habilidades que son desarrolladas de forma activa por los participantes, centrándose en un modelamiento inicial y la posterior práctica de las habilidades aprendidas. Este proceso considera particularmente a participantes que desean insertarse en la actividad sin contar necesariamente con experiencia laboral o formativa previa.

El “aprender haciendo” considera la realización de actividades prácticas no solo al inicio o al final del módulo, sino que a lo largo de todo el proceso, de forma que los participantes no solo pongan en práctica los contenidos en activida-

des, sino que aprendan en y a través de ellas. Es relevante también incluir en este proceso situaciones reales y simuladas que sean significativas para los participantes, adecuadas para su contexto particular y diseñadas de forma que favorezcan la comprensión de todas y todos ellos. El trabajo en equipo se inserta aquí en un rol de alta relevancia, ya que su éxito en términos de aprendizaje depende de la correcta implementación de estrategias metodológicas que potencien su práctica continua.

La estrategia de este módulo utiliza diversas técnicas, acciones y estrategias, que se resumen a continuación:

Juego de roles: en esta experiencia, el facilitador plantea a las y los participantes una situación de la vida laboral para que éstos asuman roles, de acuerdo a los existentes en el organigrama de una empresa real y practiquen diversas instancias que se generan al interior de un equipo de trabajo. El foco metodológico de esta acción es que los participantes puedan tomar decisiones concretas en un problema real, asumiendo un rol específico que les permita medir el peso de sus decisiones y el impacto que tendrán no solo en su contexto específico, sino que también en las personas que los rodean y los efectos secundarios. Con todo, los equipos se potencian en función de tomar las decisiones más adecuadas para el correcto funcionamiento del proceso.



Método de resolución de problemas: en este proceso, los participantes desarrollan la capacidad de analizar un problema y buscar una acción apropiada para lograr un objetivo claramente concebido, pero no alcanzable de forma inmediata. Con ello, los participantes dialogan, discuten y reflexionan entre ellos diversas alternativas, evaluando las soluciones escogidas y tomando decisiones en función del equipo y de los impactos.



Exposiciones, diálogos, debate, disertaciones, etc.: el proceso comunicativo es clave para el trabajo en equipo; sobre todo, a partir de la idea que el diálogo permanente es la forma de generar adecuados espacios de resolución de problemáticas y toma de decisiones.



ESTRATEGIA EVALUATIVA DEL MÓDULO

La estrategia evaluativa que se propone tiene como base el modelo y programa de desarrollo de habilidades transversales propuestos en 6 etapas y/o módulos alineados y coherentes entre si (ver figura 1).

Se propone un modelo de evaluación por "hitos" y/o ciclos de entrenamiento. Es decir, luego de transcurrido los cinco primeros módulos se evaluarán los elementos que van configurando la habilidad, en base a elementos visibles y que los participantes logren experimentar.

Es así como desde el inicio del programa de entrenamiento de habilidades transversales se monitorearán y evaluarán en tres etapas del proceso, 3 elementos que dan cuenta del aprendizaje o comprensión de éstos: el Proyecto, el trabajo grupal y los indicadores expuestos en la descripción de la competencia.

Según las orientaciones metodológicas entregadas anteriormente, la estrategia evaluativa en este módulo para medir el cumplimiento de lo elementos mínimos que validen el aprendizaje del participante, se realizará al finalizar los 4 primeros módulos, que se entenderán como:

ELEMENTOS DEL MODELO



Proyecto Grupal de aprendizaje

Consiste en el trabajo grupal que deben desarrollar los participantes durante el proceso. Éstos, conformados en grupo desde la Sesión 1, trabajaran en distintas etapas durante el proceso.



Video de Aprendizaje

Consiste en el video de cierre del proceso que cada participante debe subir como reporte de los aprendizajes del proceso. Dicho Video el mismo participante lo graba y sube a un Canal de Youtube.



Asistencia

Corresponde a la asistencia registrada del participante en la OTEC. Dicha asistencia para aprobar el programa, debe ser la mínima exigida según las bases del programa



Exposición grupal de avance

Consiste en la presentación que los grupos definidos al inicio del programa deben realizar al cabo del módulo comunicación en la cual reportan los avances del proyecto grupal de aprendizaje



Evaluación de pares

Consiste en la evaluación que realizan los mismos participantes, en conversación con los otros miembros del grupo, del rendimiento y funcionamiento del equipo. Esta evaluación si bien no tiene puntaje, es parte de la actividades que se deben realizar guiadas por el facilitador.

No obstante lo anterior, se propone capturar continuamente la apreciación de los participantes respecto de la calidad de la sesión, su nivel de motivación para con esta, y el desempeño del facilitador. Así, se plantea la implementación de una evaluación cualitativa remota que los participantes puedan responder luego de cada sesión, y cuyos resultados permitan orientar en el corto y mediano plazo los esfuerzos tanto del facilitador como de la entidad capacitadora.

Los elementos de evaluación que sean conflictivos y que sean sensibles para los participantes deben servir como elementos para potenciar el aprendizaje de los participantes.

Se recomienda que cada participante cuente con un portafolio de evidencias de las competencias logradas en el módulo en el trabajo en equipo y de las actividades realizadas en el programa completo.

La evaluación del módulo debe ser teórico-práctica y la calificación final del participante expresarse en términos de "Aprobado" o "Aún no aprobado".

MOMENTOS DE EVALUACIÓN



Hito 1: Evaluación Interpares

Presentación en la sala de los avances del trabajo grupal que se comenzó a gestar desde la sesión 1.



Hito 2: Autoevaluación

Hito de evaluación técnico final del programa. Se exige que los participantes hagan un reporte de aprendizaje en video y sean capaces de subirlo a Youtube.



Hito 3: Evaluación de Cumplimiento

Dato administrativo que debe sumarse al proceso de evaluación, el que consiste en el cumplimiento con la asistencia al curso de capacitación.

Aprobado o no aprobado

Consiste en el criterio con el cual un participante será aprobado o reprobado. En virtud del modelo se establece una evaluación Binaria (0 y 1). Un participante aprobará el programa toda vez que obtenga 3 puntos, es decir:



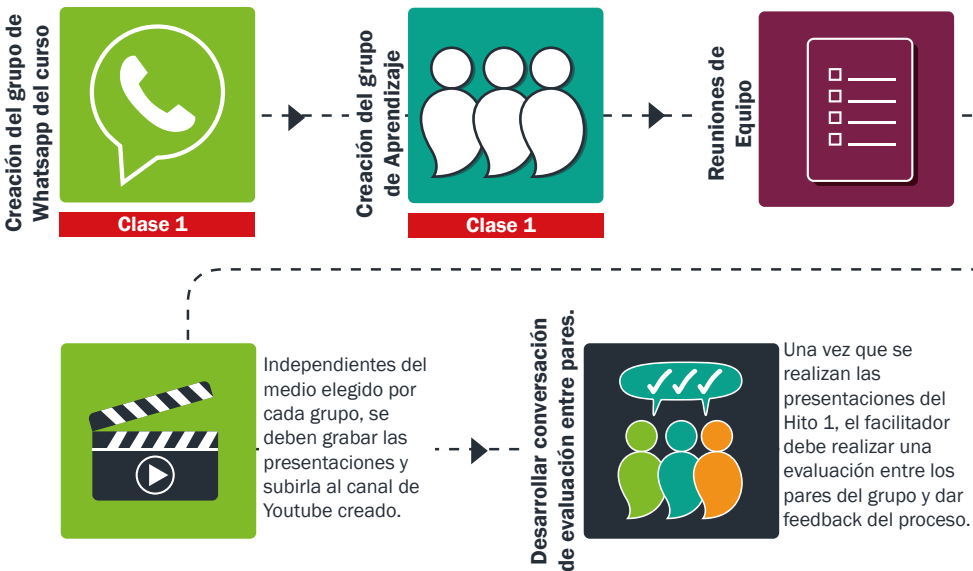
- 1.- Realizó la presentación grupal
- 2.- Subió el video de aprendizaje
- 3.- Cumplió con la asistencia mínima



Figura 2: Modelo de Evaluación



Figura 3: Acciones Clave



Cumplimiento del avance
de cada grupo por parte
del facilitador.

1° HITO DE EVALUACIÓN

Exposición grupal de avance.
Evaluación grupal e individual del cumplimiento
de compromisos y funcionamiento grupal.

COMUNICACIÓN

EFFECTIVIDAD
PERSONAL

RESOLUCIÓN DE
PROBLEMAS

ACTIVIDADES DE ALUMNOS

Asistencia y puntualidad expresados al inicio del curso.
Cumplimiento de compromisos personales de aprendizaje.
Participación en la encuesta online.

PROBADO |
PROBADO
SÚM

2° HITO DE EVALUACIÓN
Exposición final de proyecto grupal y Video
Evaluación del facilitador sobre el cumplimiento
de objetivos de aprendizaje

3° HITO DE EVALUACIÓN
Reporte de cumplimiento Administrativo

Crear Canal de Youtube
del Curso (o la OTEC)

You
Tube

Los participantes
y facilitador
subirán los
videos de
presentaciones y
de reporte grupal
e individual

Dar opciones



Dar alternativas para
las presentaciones
realizadas en el
programa
(presentaciones en
Power Point,
papelógrafos, Google
PPT, Prezi u otros.

Compartir mecanismos
para subir videos



Se brinda ayuda a los
participantes para que
registren sus propios
aprendizajes con sus
celulares. Una vez grabados
éstos, el facilitador apoya
en como subir el video al
canal creado.

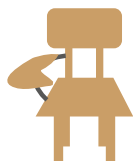
Registrar
asistencia.



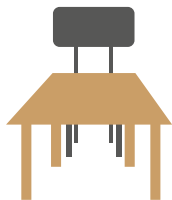
RECURSOS MATERIALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO FORMATIVO*

INFRAESTRUCTURA

Sala de clases, que cuente al menos con 1,5 mts.² por participante, implementada con:



Puestos de trabajo individuales que considere mobiliario similar o equivalente al de la educación superior.



Escritorio y silla para facilitador.



Sistema de calefacción y ventilación.



Servicios higiénicos separados para hombres y mujeres en recintos de aulas y de actividades prácticas.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Proyector



Notebook o PC



Pizarra



Filmadora o cámara fotográfica



MATERIALES E INSUMOS

- Carpeta o archivador por participante.
- Cuaderno o croquera por participante.
- Set de artículos de oficina por participante (lápices pasta, grafito, regla, goma, etc.).
 - Plumones para pizarrón.
 - Libro de clases.
 - Manual del Beneficiario
- Materiales Desafío del malvavisco: 1 paquete de tallarines, 1 cinta masking tape, 1 bola de pitilla, 1 bolsa de malvaviscos.

* Estos materiales genéricos son los mínimos necesarios, existen materiales requeridos en las distintas actividades que serán indicados en esta misma sección.

PLANIFICACIÓN SESIÓN 1

PREPARACION SESIÓN 1

DURACIÓN
5
HORAS

OBJETIVOS

Identificar la importancia del trabajo en equipo en la vida cotidiana y en el mundo laboral.

Distinguir las causas que convocan a un equipo y la importancia de la coordinación con otros.

CONTENIDOS

Concepto de trabajo colaborativo:

- La importancia del trabajo en equipo en la vida cotidiana.
- El trabajo en equipo y su contribución en la obtención y la permanencia en un trabajo.

Factores de coordinación:

- Los elementos que facilitan la construcción de objetivos grupales.
- Concepto de “rol”, al interior de un equipo de trabajo.
- Importancia de coordinarse y controlar el avance de las tareas, en pro de alcanzar los objetivos.
- Condiciones de funcionamiento de una reunión: planificación y desarrollo.

INSUMOS

Manual del beneficiario



Proyector



Notebook o PC



Pizarra



Filmadora o cámara fotográfica



NOTAS PARA EL FACILITADOR

El propósito de este primer módulo es introducir a los participantes y generar confianza para ir desarrollando el trabajo en equipo y generar un ambiente de colaboración entre los participantes. Es en este primer espacio en que se generan instancias básicas de colaboración entre los participantes que permitan incrementar la adhesión y apoyo entre ellos. Dentro de los elementos esperables de esta sesión se encuentran: Creación del grupo de Whatsapp o Facebook del grupo, se comparten los teléfonos entre ellos, correo electrónico (los que no tienen crean el suyo).

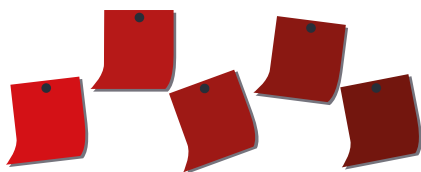
En este modulo se em-
pieza a crear una comu-
nidad de aprendizaje.

Así como se crean gru-
pos entre compañeros,
es deseable crear un
grupo con el facilita-
dor (que se abre con
el curso-módulo) y
se cierra con éste en
un ambiente de corte
académico y formativo
(cercanía y roles cla-
ros).

En el contexto de los ejercicios se busca "vivir" el poder del trabajo en equipo en los participantes. En este sentido "ordenar la sala", configurarla de manera diferente, genera experiencias que los hace situarse en un contexto diferente al normalmente trabajado en programas de formación.

Es importante centrarse en la competencia como un apoyo laboral y no un soporte "psicológico". Los participantes tienden, en función del estilo del relator, generar una conexión que va más allá del propósito del programa. Es importante, en su rol de facilitador, que se posicione desde un rol de facilitador para el progreso del aprendizaje de todos los(as) participantes.

En virtud del tipo de participantes (mayoritariamente mujeres y jóvenes) es importante considerar el promedio de actividades que realiza en el contexto de la sesión. Para eso se propone tomar en consideración sus hábitos y prácticas recurrentes en su casa, trabajos parciales y relación con pares.

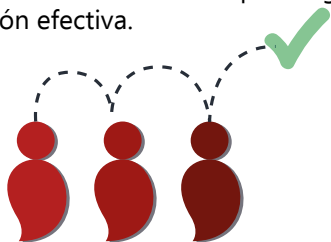


En términos prácticos, en el grupo de Whatsapp "Relator-participante-competencia" enviar videos vistos en sesiones y otros con indicaciones guías del facilitador hacia los participantes.

La dinámica de trabajo, independiente de la especificidad de éste, se da en espacios de conversación. En miras de mostrar este aspecto, la sesión pone énfasis “tanto en el contenido como en los ejercicios” en visualizar la conversación (lenguaje y emoción) como elementos claves para el trabajo en equipo efectivo.

Se busca comprender un buen trabajo en equipo como un espacio de conversación con roles claros, propósitos y dinámicas de trabajo que les permite coordinarse para lograr acción efectiva.

En la dinámica de contenido y ejercicios se busca que los participantes comprendan la importancia de lo que declaran, prometen y ofrecen a sus clientes y equipo.



INTRODUCCIÓN

Presentación del módulo

Durante este momento de la sesión, le recomendamos que, junto con saludar a los participantes, agradezca su asistencia y enfatice la importancia de la participación como elemento clave del aprendizaje. Trabaje esto durante los primeros 5 minutos de la sesión.

Luego, es importante que realice una descripción general del curso, centrándose en los objetivos de aprendizaje y los contenidos de cada uno de los módulos. En conjunto, explicita las normas que guiarán su trabajo durante todo el desarrollo del curso, principalmente los criterios de aprobación, asistencia, puntualidad, la participación en sesiones con especial énfasis en el respeto de las opiniones de los demás y participar activamente en las actividades de cada sesión. Además, regule en esta parte de la sesión el uso de celulares y otros artículos tecnológicos que considere que puedan interrumpir o impedir el correcto desarrollo de la sesión. (10 minutos)

Introducción del modelo de desarrollo

“Gimnasio de entrenamiento de habilidades”

Es importante en esta etapa introducir el modelo de entrenamiento de habilidades (Gimnasio), dando a entender que, a lo largo de los módulos de habilidades transversales, las actividades y aprendizajes serán distintas a las sesiones comunes, siendo éstas mucho más prácticas que teóricas y conteniendo más ejercicios y análisis a partir de experiencias. (10 minutos)

Finalmente, para dar pie a la sesión, presente brevemente la agenda.

Actividad 1: Ordenar la sala

Para esta actividad, procure desordenar las sillas al interior de la sala. Para empezar la actividad, pida a los participantes que ordenen una figura con las sillas en un tiempo no superior a los 3 minutos. Sugerimos revisar el siguiente link para mirar ejemplos de figuras:

<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=73335>

Presentación y análisis del video 1: Historia de equipo de fútbol equipo Panyee FC Tailandia

<https://www.youtube.com/watch?v=TrACt8kfVDY&feature=youtu.be>

Luego de revisar el video, invite a una conversación guiada a las y los participantes. Le sugerimos que guíe la conversación y la reflexión con las siguientes preguntas:

¿Qué tipo de cosas **te inspiran** a **dedicarte a** algo con pasión? ¿Qué **limitaciones** tienes hoy que te hacen **difícil construir** tu propio camino?

¿Qué capacidades de ti mismo, que hayas descubierto en situaciones desafiantes, te han servido en otros momentos?

¿Cómo **podrías superar** las limitaciones y críticas de tu entorno?

¿Cómo **podrías superar** las que tú mismo te pones?

Desarrollo de contenido: Importancia del trabajo en equipo

Aborde esta parte de la sesión mediante las siguientes preguntas, invitando a las y los participantes a reflexionar y opinar abiertamente al respecto:

Cuando hablamos de **trabajo en equipo**, ¿Cuáles son las principales cosas que se les **vienen a la mente?**, ¿Por qué creen que **es importante** trabajar en equipo?, ¿Consideran **que es mejor** trabajar solos(as), o en **equipos?**, ¿**Por qué?**



Tome apuntes en algún lugar visible, centrándose en los conceptos más relevantes de la reflexión. Con ello, introduzca el concepto de trabajo en equipo. Puede apoyarse en la conceptualización que dejamos al inicio del módulo o en el Manual del Participante.

Desarrollo de contenido: Factores de Coordinación

En esta parte de la sesión debe trabajarse el contenido relacionado factores de coordinación para el trabajo en equipo.

Actividad 2: Coordinando roles en el curso

Para esta actividad, primero deben reunir el contacto telefónico de todos los integrantes del curso, para luego crear un grupo de whatsapp que facilite la integración y comunicación del grupo curso.

Para esta actividad además es necesario definir un Coordinador(a) del curso, Tesorero(a), Secretario(a) y Administrador(a) del grupo de Whatsapp.

Break: 15 minutos

DESARROLLO

Actividad 3: Entrevistar al otro

Ordene a los participantes en parejas. Cada uno de ellos(as) debe entrevistar durante 10 minutos a su compañero(a). Indíqueles claramente que deben indagar al menos en las siguientes características de su vida: la familia, sus sensaciones con el curso, su educación, experiencia laboral, las expectativas con el curso, canciones y lugares favoritos, personas a las que admira, etc. Todos deben comenzar al mismo tiempo, de forma que al terminar la primera ronda de entrevistas, el otro miembro del equipo pueda realizar el mismo ejercicio. Pida a las y los participantes que tomen nota de las respuestas, ya que posteriormente se realizará una breve exposición sobre ellas.



Al finalizar, cada entrevistador deberá exponer brevemente sobre su entrevistado en un plenario.

Reunión de Equipo (Parte 1)

(roles, estructura, participación, continuidad, evaluación)

Organice a los participantes en equipos de 4 a 5 integrantes elegidos al azar. Pida a los participantes que organicen equipos de trabajo. Encargue que estos generen la lista de los integrantes y una foto del equipo de trabajo en su totalidad. Además, en la lista, deben indicar quien será el líder del equipo, que debe ser escogido con la aprobación de la totalidad del equipo.

Actividad 4: Presentación de Equipos

Pida a los equipos que muestren sus resultados y cuenten cómo les fue. Invite a algunos de ellos a exponer su experiencia, mostrando la foto de los equipos y reflexionando sobre la siguiente pregunta: ¿Cuáles fueron los elementos más complejos de decidir durante la actividad? Guíe la conversación en función de la importancia de la cooperación para la toma de decisiones al interior de un equipo.

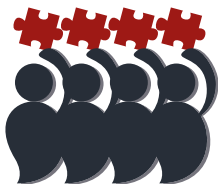
Presentación y análisis del video 2: La carreta

https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m_A

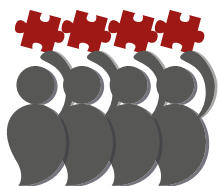
Al finalizar, pídeles que se reúnan y que compartan ideas y reflexiones sobre su tópico. Es importante que, durante el video, ellos puedan apuntar elementos que sean de utilidad para la discusión.

Reunión de equipo (Parte 2)

- Cada equipo reflexiona a partir del video los aciertos y los puntos por mejorar en su reunión,
- El Líder resume las conclusiones del equipo,
- Realice, inmediatamente después del cierre de la actividad, su propia reflexión sobre el trabajo en equipo, centrada en rescatar los elementos más relevantes del video.



A



CIERRE

Actividad 5: interpretación de letras

El desafío es el siguiente: al tono de una música de fondo, se presentará en la PPT una letra que los equipos deberán recrear (con una perspectiva vertical de planta) con sus integrantes. El primer equipo en completar la letra ganará un punto y se pasará a la siguiente letra. El equipo con más puntos luego de las primeras 7 letras ganará el desafío.

Conversación de Cierre

Luego de la actividad, vuelva a trabajar una reflexión y conversación de cierre. Le sugerimos que para esta parte de la sesión, vuelva a retomar los contenidos trabajados durante la primera media hora de la sesión. Con ello, vuelva a redefinir los conceptos de la sesión en función de la actividad realizada anteriormente. Utilice el propio desempeño de las y los participantes y su comportamiento en la actividad para definir los conceptos de trabajo en equipo. Por ejemplo, si quiere ejemplificar los roles, indique que los equipos que más definidos tenían sus roles, podían resolver de mejor forma y con mayor rapidez un conflicto, en este caso, la formación de una letra.

Evaluación de la sesión Online

Finalmente, invite a participar del proceso de retroalimentación respondiendo la encuesta web provista.

Para facilitar la logística de la encuesta, y aprovechar las redes generadas con la creación del grupo de whatsapp del curso, el facilitador les enviará el link por whatsapp a todos los participantes.

PLANIFICACIÓN SESIÓN 2

PREPARACION SESIÓN 2

DURACIÓN
5
HORAS

OBJETIVOS

CONTENIDOS

Colaborar en el equipo para un óptimo desarrollo de las labores.

Colaboración en el trabajo en equipo:

- Concepto de colaboración en un equipo de trabajo.
- Condiciones que favorecen el trabajo colaborativo.
- Valor de la sinergia de un equipo de trabajo y las capacidades personales que contribuyen en ella.
- Condiciones que generan confianza a l interior de un equipo de trabajo.
- La importancia de manifestar las discrepancias o apoyar los acuerdos, para alcanzar un funcionamiento eficiente.

Resolver problemas interpersonales para facilitar el trabajo en equipo.

Principales problemas que dificultan el trabajo en equipo:

- La diversidad de estilos personales que existen para enfrentar y resolver problemas.
- La diferencia entre un problema interpersonal y un conflicto interpersonal.
- Diversas estrategias de resolución de problemas al interior de un equipo de trabajo.

Reconocer la importancia de establecer relaciones respetuosas y cordiales en el proceso de capacitación y en la integración al mundo laboral.

Relaciones intrapersonales en el mundo laboral.

- ¿Por qué es importante la buena disposición para el aprendizaje?
- Desarrollo de relaciones.
- Actitudes que favorecen la integración grupal y laboral: Tolerancia, respeto, rapport, capacidad de escuchar.

INSUMOS

Manual del beneficiario



Proyector



Notebook o PC



Pizarra



Filmadora o cámara fotográfica



Materiales Desafío Malvasisco



NOTAS PARA EL FACILITADOR

El objetivo de esta sesión es que las y los participantes desarrollen actitudes y aptitudes colaborativas. También, es importante que logren distinguir qué elementos, características o circunstancia generan un ambiente propicio para la colaboración y el trabajo en equipo.

Se plantean actividades que enfrenten a los participantes a desafíos y situaciones que hacen de la colaboración un elemento clave para su desarrollo, donde se espera que el facilitador actúe de mediador y observador para identificar escenas que serán insumos de discusión para los momentos posteriores de la sesión.

Su rol en las actividades será de juez del desempeño de los participantes en el desafío y de facilitador de las conversaciones en torno a las reflexiones.

Las exposiciones requieren una aproximación vivencial, por lo que se sugiere que a cada paso de la exposición se mencionen ejemplos que tiendan a la cercanía a los participantes, de forma que hagan sentido a su propia experiencia.

Esto tiene especial importancia para el tema de relaciones interpersonales, donde se sugiere motivar a los participantes para que apliquen los nuevos conocimientos y habilidades.

INTRODUCCIÓN



Actividad 1: Revancha del desafío de letras

Retome la actividad de interpretación de letras de la sesión anterior. Divida en dos equipos a todos los participantes. Pídale que escojan un líder, quién tendrá la responsabilidad de recibir el desafío, transmitirlo a su equipo y organizarlo en los primeros minutos de trabajo.

A



El desafío es el siguiente: al tono de una música de fondo, se presentará en la PPT una letra que los equipos deberán recrear (con una perspectiva vertical de planta) con sus integrantes. El primer equipo en completar la letra ganará un punto y se pasará a la siguiente letra. El equipo con más puntos luego de las primeras 7 letras ganará el desafío.

Actividad 2: Ordenar la sala

Al inicio de la sesión, sugerimos repetir el ejercicio de la sesión anterior, relacionado con el orden de la sala en función de los equipos de trabajo. Para ello, antes del inicio de la sesión, deben estar las sillas ubicadas en desorden, de forma que puedan organizar su espacios en función de la figura. Dé entre 3 a 5 minutos para que los equipos y participantes en general puedan organizar el espacio.

Desarrollo de contenido: Recapitulación de la sesión

Realice una breve síntesis de los contenidos revisados en la sesión anterior, sobre todo, aquellos que son de mayor utilidad para esta sesión. Pida a las y los participantes que definan los conceptos claves y haga una breve explicación de ellos si es necesario. Sugerimos tomar apuntes en una pizarra o en un lugar visible de la sala sobre los principales conceptos, para tenerlos presentes durante la sesión.



DESARROLLO

Actividad 3: desafío del malvavisco

Organice al curso en los equipos de trabajo designados la sesión anterior. Entregue a cada equipo 20 tallarines, un metro de pitilla (o lana), un metro de cinta masking tape, y un malvavisco.

Indique a las y los participantes que tienen 15 minutos para crear una estructura con los materiales entregados, la cual debe tener en su cima al malvavisco. El equipo que logre tener el malvavisco a mayor altura, en una estructura que logre mantenerse erguida después del break, ganará el desafío.

Break: 15 minutos

Reflexión del desafío:

Pídale a las y los participantes que puedan compartir con todos sus reflexiones. Pregunte: ¿Qué resultó bien?, ¿Qué podría mejorarse? Durante este proceso, le sugerimos que incluya, durante el proceso de reflexión, los contenidos retomados al inicio de la sesión, y los explique en función de los pasos realizados por los equipos durante la actividad.

Presentación y análisis del video 1: El Puente

Para cerrar el desafío del malvavisco y enlazar con el siguiente tema, sugerimos utilizar el video "El puente":

<https://www.youtube.com/watch?v=LAOICItn3MM>.

Desarrollo de contenido

Realice la exposición de los contenidos: colaboración en el trabajo en equipo, problemas que dificultan el trabajo en equipo y Relaciones interpersonales.

CIERRE

Conversación de Cierre

Luego de la actividad, vuelva a trabajar una reflexión y conversación de cierre. Le sugerimos que para esta parte de la sesión, vuelva a retomar los contenidos trabajados durante la primera media hora de la sesión. Con ello, vuelva a redefinir los conceptos de la sesión en función de la actividad realizada anteriormente. Utilice el propio desempeño de las y los participantes y su comportamiento en la actividad para definir los conceptos de trabajo en equipo. Por ejemplo, si quiere ejemplificar los roles, ejemplifique diciendo que los equipos que más definidos tenían sus roles, podían resolver de mejor forma y con mayor rapidez un conflicto, en este caso, la formación de una letra.

¿Qué entienden por trabajo en equipo?

¿Cuál es la diferencia entre grupo y equipo?

¿Cuáles son los beneficios de trabajar en equipo? Nombre algunos que haya evidenciado en el trabajo del módulo.

¿Cómo creen que trabajaron en equipo?

¿Consideran importante el trabajo colaborativo?

A modo de cierre realice un breve repaso de los conceptos tratados en la sesión, basado en las preguntas que se sugieren en este manual, guíe una exposición de los contenidos de aprendizaje, obstáculos para aprender, círculo de confort, entre otros.

Evaluación de la sesión Online

Finalmente, invite a todos(a) a participar del proceso de retroalimentación respondiendo la encuesta web provista.

Para facilitar la logística de la encuesta, y aprovechar las redes generadas con la creación del grupo de whatsapp del curso, el facilitador les enviará el link por whatsapp a todos los participantes de la sesión.

