




La **experiencia** no es lo que nos pasa.

**Es lo que hacemos
con lo que nos pasa.**



Lo primero es **aprender a aprender.**

Si pretendemos obtener resultados diferentes debemos accionar en forma diferente y para ello el aprendizaje es de vital importancia.

¿Cómo aprendemos? La mayor cantidad de acciones que realizamos al día son inconscientes íntimamente ligadas a nuestras creencias y vivencias personales generando hábitos de conducta. Hacer la diferencia requiere de un proceso mental consciente abierto a la posibilidad de que puedo lograr un cambio. Primero desconocemos que no sabemos (inconsciente) para pasar a darnos cuenta (consciente) de nuestras falencias. Aceptamos nuestra incompetencia y necesidad de aprendizaje. Este es el comienzo. Aprendemos siendo consciente de ello focalizándonos en el mismo aprendizaje para fidelizarnos en una actitud de competencia inconsciente. Ahora nuestras acciones son diferentes, el aprendizaje nos ha guiado hacia lo que pretendíamos accionando alineados a nuestras expectativas y competencias. Ya estamos aptos a ampliar nuestra capacidad de atención en nuestro entorno. Por ejemplo, ud. puede no saber manejar. Mientras aprende se da cuenta que no sabe. Aprendiendo se focaliza en los aspectos específicamente del manejo. Una vez aprendido maneja también logrando prestar atención a la radio, paisaje, conductores a su lado, etc.



Creativo mata conocimiento.

La gran mayoría de las capacitaciones están primordialmente enfocadas al conocimiento y no a la capacidad de desarrollar "creatividad aplicada". Esto no es una crítica, es el reflejo de una realidad que queremos resaltar. Así como históricamente se consideraba al coeficiente intelectual como variable importante para el éxito (actualmente relativizado por la inteligencia emocional), "tener conocimiento ayuda pero no es suficiente". Valoramos profundamente el estudio, la capacitación, las especializaciones y toda actitud que lleve al ser humano a desarrollarse intelectualmente, profesionalmente y como persona solo que en la actualidad, no complementarlo con espacios específicos dedicados al desarrollo de "valores y creatividad" que acompañen al conocimiento, desde nuestro punto de vista no es completo. La mayor cantidad de situaciones problemáticas en el ámbito empresarial, profesional o social no se generan por falta de conocimiento sino por problemas de valores. En situaciones realmente complicadas, la "creatividad" es la que más nos ayuda para solucionar los problemas. Esta reflexión no es nueva. Un científico alemán nacionalizado estadounidense del siglo XX reconocido internacionalmente por su capacidad lo expresaba de la siguiente manera: "En momentos de crisis la imaginación es más efectiva que el intelecto" Albert Einstein (1879 – 1955).





Cuando **cooperamos**, **no** competimos.

La competencia no es una acción negativa pero cuando nos decidimos a “trabajar como equipo” sí lo es. Un equipo de trabajo requiere de sus miembros un determinado comportamiento, diferenciándose de los grupos. En un equipo se coopera, no se compete. Un equipo tiene la necesidad de tener un objetivo, mientras que un grupo no lo necesita. Un equipo requiere que exista interacción, colaboración, complementación entre sus miembros, no así un grupo. Los resultados de un equipo se visualizan en forma asociada, en un grupo los resultados son difusos. En un equipo de trabajo las responsabilidades son colectivas en cambio en un grupo son individuales. El relacionamiento entre los integrantes de un equipo es de dependencia, en cambio en un grupo es de independencia. Un equipo sin líder no es equipo mientras que un grupo no requiere de ello. Son muchas las variables, lo importante es reconocer que el “Equipo de Trabajo” es una herramienta para lograr resultados positivos, no es un fin en sí mismo y no todos estamos capacitados para formar parte de él.



El **equipo** en la **gestión**.



El “trabajo de equipo” eficiente es básico para realizar una buena gestión. La toma de decisiones efectiva, el liderazgo inclusivo, saber delegar, el apoyo interpersonal, la responsabilidad y el compromiso como valores de convivencia; la cooperación entre los miembros, la precisión de la información y el conocimiento de los objetivos a alcanzar, la capacidad de trabajar en el área de especialización particular de cada integrante y muchos otros aspectos más, nos permiten transmitir con certeza que sin un buen trabajo de equipo la gestión de cualquier organización se dirige directamente al fracaso.

Lo anterior no es lo único, pero sin todas estas características que son parte importante de un equipo de trabajo eficaz y eficiente sería muy difícil lograr objetivos positivos.

No todo el personal con quien trabajamos tiene que tener la capacidad y el conocimiento de lo que significa trabajar en equipo. Más aún, no todos alcanzan a saber trabajar en equipo y por ello es que en numerosas oportunidades surgen los problemas de gestión y también de relacionamiento, sin alcanzar los objetivos que se pretenden. Lo más importante es que “el líder” tenga bien claro estos conceptos y logre concientizar a su equipo de lo importante que son todas estas variables, llevándolos al conocimiento y a la capacitación.





La **experiencia** ordena **mi conducta.**

Si bien es cierto que “el hombre es el único animal que tropieza dos veces con la misma piedra”, también lo es que “el que se quemó con leche, ve la vaca y llora”. Nuestra misión no es transmitir lo que conocemos, es compartir nuestra experiencia de resultados exitosos. Existen muchas bibliotecas sobre importantes temas que involucran las áreas de nuestra experticia “Equipos de Trabajo” y “Asociatividad Empresarial”. Pretendemos transmitir nuestra vivencia con técnicas modernas de aprendizaje que permitan encarnar comportamientos alineados al logro de resultados positivos. Teniendo el pleno conocimiento que recibir conceptos, experiencias, prácticas no alcanza para aprender, es que nuestra focalización de capacitación complementa estas variables con el desarrollo vivencial de prácticas de conductas alineadas al beneficio aspirado en el área del trabajo profesional y también en el personal. Si estamos bien, rendiremos bien. Si nos sentimos bien, nuestro equipo funcionará bien. Mejores personas hacen mejores equipos.



Las **cosas**
no **son** lo que son,
son **lo que somos.**

¿Qué es un vaso? ¿Qué es un motor?
¿Qué es un computador? ¿Qué es una cocina?
¿Qué es una guitarra? ¿Qué es una capacitación?
¿Qué es un arma? ¿Qué es una caña de pescar?
¿Qué es un trabajo? ¿Qué es una bicicleta?
Nuestra experiencia, vivencias y creencias hacen que cada una de estas cosas sean algo importante, despreciable o indiferente para cada uno de nosotros. ¿Quién puede tener la razón de lo que es cada una de estas cosas? Todos y nadie. Si logramos encarnar en nosotros este concepto podríamos evitar muchos conflictos que se nos presentan a diario. Reconocer que la experiencia de las personas sobre las cosas tiene un significado diferente hace a una postura flexible, muy necesaria a la hora de relacionarnos con los demás como miembros de cualquier colectivo. Todos tienen razón en lo que es para cada persona según sus necesidades, conocimiento y experiencias y nadie puede asegurar que “es” lo que para nosotros “es”.
¿Será lo mismo una guitarra para un músico que para un comerciante de una casa de instrumentos? ¿Y para un mecánico? ¿Para un vendedor de clavijas y puentes? ¿Para un concertista o el dueño de un aserradero? Seguramente para algunos es un instrumento musical muypreciado como su pareja y para otros es un trozo de madera que tiene unos hilos largos que le llaman cuerdas. Obviamente que es una guitarra, ese no es el punto, lo importante es lo que significa una guitarra. Ampliemos nuestra capacidad de percibir las cosas y un mundo mucho más grande, comprensivo, flexible y novedoso surgirá.





Capacitación

Seminario - Taller

El equipo de trabajo como fortaleza organizacional.

Asociatividad

Habilidades, liderazgo, valores.

Presentación

1. Marco General
2. Propuesta Técnica
 - Objetivo Principal
 - Verificador de Éxito General
 - Verificadores de Éxito Particulares
3. Mecánica de Trabajo
4. Necesidades Logísticas
5. Propuesta Temática
6. Currícula Sintética
7. Propuesta Presupuestal



Capacitación

Formato: Seminario - Taller

El equipo de trabajo como fortaleza organizacional
Habilidades, liderazgo, valores.

1. Marco General

La forma que muchos han elegido para demostrar eficiencia, competencia y minimización de errores en las mecánicas de trabajo es la de expresar con seguridad y contundencia: “...nosotros trabajamos en equipo...”.

Saber trabajar en equipo es sin lugar a dudas una de las herramientas más valiosas para el alcance de metas, solo que en oportunidades esta expresión dista de lo realmente aplicado. Es por ello que consideramos importante, además de hacer conciencia de ello, profundizar en el área. Las ineficiencias e ineficacias generadas en el ámbito de trabajo por desconocimiento de cómo accionar positivamente en el marco de un equipo generan enlentecimiento en el alcance de las metas y en oportunidades imposibilidad de alcanzar el éxito.

Siendo un tema trascendente en diversos ámbitos (equipos asociativos, equipos contractuales y equipos familiares), es un área poco profundizada. Existe teoría al respecto pero no es suficiente.

Nuestro modelo profundiza e inter-vincula variables conceptuales y comportamentales generando “valor” a sus participantes. Así es que la metodología de trabajo aplicada se basa esencialmente en un modelo de capacitación “vivencial” donde lo conceptual se encuentra íntimamente ligado al desarrollo personal y crecimiento. Esto respaldado en el libro de nuestra autoría: “EQUIPOS – Claves del Éxito” Desarrollo de habilidades y liderazgo con prólogo del Cr. Enrique Iglesias.

“Mejores personas hacen mejores equipos”



2. Propuesta Técnica

2.1 OBJETIVO PRINCIPAL

EQUIPOS DE TRABAJO, ALIANZAS ESTRATÉGICAS y ASOCIATIVIDAD.

Generar valor en los participantes optimizando sus recursos para el mejoramiento de su eficacia y eficiencia como integrantes o líderes de equipos.

2.2 VERIFICADOR DE ÉXITO GENERAL

Una vez concluida la capacitación los participantes habrán adquirido conocimientos estratégicos sobre el trabajo en equipo y la asociatividad. Estarán motivados con herramientas poderosas para desenvolverse en forma eficaz, tanto en su organización como también en lo personal. Esto se demostrará a través de sus evaluaciones y rendimientos en lo institucional y corporativo.

2.3 VERIFICADORES DE ÉXITO PARTICULARES

(A) Formato 3 horas - **CONCIENTIZACIÓN**

Generar conocimiento del “cómo y para qué” del trabajo en equipo. Descubrimiento de herramientas que le facilitará al participante accionar positivamente en su ámbito laboral.

(B) Formato 6 horas - **CONCIENTIZACIÓN Y DESCUBRIMIENTO**

Generar descubrimiento a los participantes de prácticas especializadas optimizando sus recursos para el mejoramiento de su eficiencia en el ámbito laboral como integrantes o líderes de equipos.

(C) Formato 12 horas - **CONCIENTIZACIÓN, DESCUBRIMIENTO Y APRENDIZAJE**

Generar conocimiento y valor en los participantes descubriendo comportamientos que le permita al participante aplicarlos en su ámbito de trabajo como integrantes o líderes de equipos de trabajo.

(D) Formato 20 horas - **CONCIENTIZACIÓN, DESCUBRIMIENTO, APRENDIZAJE Y ASOCIATIVIDAD APLICADA.**

Generar conocimiento, motivación y valor en los participantes adoptando comportamientos que le permita al participante desenvolverse con eficiencia y eficacia como integrantes o líderes de Equipos, sean Gerenciales o Asociativos.



El Formato (D) de 20 horas, contiene los mismos tópicos temáticos que el Formato (C) de 12 horas incorporando ejercicios adicionales sobre trabajos de casos prácticos reales, ejercicios vivenciales adicionales alineados a la temática inherente y herramientas de conocimiento referidos a la asociatividad organizacional como pueden observarse en el Módulo 5.

Para los cuatro formatos es posible adicionar la entrega del libro de nuestra autoría sobre el cual realizamos nuestra presentación: “EQUIPOS – Claves del Éxito” de la editora Penguin Random House, sello CONECTA con el prólogo del Cr. Enrique Iglesias. Esto tiene un costo adicional a acordar con el contratante.

3. Mecánica de Trabajo

La capacitación se desarrollará como Seminario – Taller (ST). Su denominación será definida por el contratante. Posibilidades:

- EL EQUIPO DE TRABAJO COMO FORTALEZA ORGANIZACIONAL.
- DE EQUIPO DE TRABAJO A TRABAJO DE EQUIPO.
- LA ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO.
- OPTIMIZACIÓN DE RENDIMIENTOS EN EL EQUIPO DE TRABAJO.
- EL EQUIPO EN LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.
- EL EQUIPO DE OPTIMA GESTIÓN – LIDERAZGOS.
- VALORES EN EL TRABAJO DE EQUIPO.
- EQUIPOS – CLAVES DEL ÉXITO.

El grupo no deberá superar la cantidad de 25 integrantes con un mínimo de 20 participantes para los formatos (B) y (C). Para el formato (A), no hay límite de participantes.

Cada participante deberá demostrar convicción y libre participación. Para ello firmará un compromiso de actitud y asistencia. Este requerimiento aplica solamente para los formatos (B), (C) y (D).

En la sala no podrá ingresar nadie que no esté acreditado para participar y los que lo estén tendrán que participar “obligatoriamente” de todo el ST. Esta exigencia aplica solo para los formatos (B), (C) y (D).

Para los formatos (C) y (D), el contratante designará a una persona que trabaje con el capacitador como asistente quien también se comprometerá a cumplir con todas las disposiciones exigidas a los participantes.



4. Necesidades Logísticas

Dependiendo del formato seleccionado (A) o (B), (C) y (D) los requerimientos logísticos deben ser acordes a las necesidades particulares. El contratante se hará cargo de seleccionar la sala a realizarse el ST la cual deberá tener las debidas comodidades para el buen desenvolvimiento del mismo.

Se requiere de la sala:

- Control de temperatura ambiente.
- Las sillas de la sala deben ser cómodas, iguales e individuales con posibilidad a modificar su lugar. No deben poseer posabrazos.
- En la sala solo quedarán las sillas para los participantes y para los asistentes. Ni una más ni una menos.
- La sala debe tener entrada individual habilitada solo para participantes. Si tiene otras puertas debe asegurarse que durante el ST esté prohibida la entrada por este acceso.
- Se requiere cañón y pantalla para exposición.
- El sonido es muy importante. Se necesitan parlantes acordes para el lugar teniendo en cuenta que lo auditivo es trascendente en el proceso de la capacitación.
- Micrófono solapero o de vincha para el instructor e inalámbrico para los participantes.
- Dos rotafolios (papelógrafos) con marcadores de diferente color (negro y rojo).

Solaperos con el nombre de cada participante. Con color negro se expone el nombre del participante (o sobrenombre si lo desean) teniendo un tamaño legible para identificación. El expositor y los ayudantes tendrán su nombre con color rojo.



5. Propuesta Temática

3 Horas

Módulo

CONCIENTIZACIÓN

Alineación conceptual, primer acercamiento en valores, iniciación en la incorporación conductual de herramientas de trabajo para alcanzar resultados positivos en el menor tiempo posible, trabajando en “equipo”.

Tópicos Temáticos

- Definiciones y alineación conceptual.
- Aprendiendo a ser Creativos y Audaces.
- Mejoramiento de nuestra Comunicación
- Optimizando nuestro Equipo de Trabajo.
- Análisis de Variables Estratégicas y de Comportamiento en los Equipos.
- Actuando con Responsabilidad y Compromiso en mi Equipo de Trabajo.



6 Horas

Módulo 1

CONCIENTIZACIÓN

Alineación conceptual, primer acercamiento en valores, iniciación en la incorporación conductual de herramientas de trabajo para alcanzar resultados positivos en el menor tiempo.

Tópicos Temáticos

- Definiciones, alineación conceptual.
- Aprendiendo a ser Creativos y Audaces.
- Psico-geografía (organización física según resultados esperados)
- Mejoramiento de nuestra Comunicación
- Grupo y Equipo (diferencias y resultados)
- Variables estratégicas y comportamentales (obtención de resultados positivos)
- Responsabilidad en Equipos de Trabajo.
- Talleres: Toma de decisiones y Responsabilidad.

Módulo 2

DESCUBRIMIENTO

Identificación personal de sistemas representacionales dominantes. Afianzamiento de valores aplicados a la eficiencia.

Tópicos Temáticos

- Afianzamiento de lo aprendido.
- Sistemas Representacionales Dominantes (desde que lugar actuamos preferentemente / negociación) SRD
- Taller: SRD
- Liderazgo / tipos y formas de actuación / líder vs. jefe
- Inteligencia – Creatividad / inteligencia emocional
- Taller: Trabajo de Equipo



12 Horas

Módulo 1

CONCIENTIZACIÓN

Alineación conceptual, primer acercamiento en valores, iniciación en la incorporación conductual de herramientas de trabajo para alcanzar resultados positivos en el menor tiempo posible.

Tópicos Temáticos

- Definiciones, alineación conceptual.
- Aprendiendo a ser Creativos y Audaces.
- Psico-geografía (organización física según resultados esperados)
- Comunicación efectiva optimizando recursos.
- Grupo y Equipo (diferencias y resultados)
- Variables estratégicas y comportamentales (obtención de resultados positivos)
- Responsabilidad en Equipos de Trabajo.
- Talleres: Toma de decisiones y Responsabilidad.

Módulo 2

DESCUBRIMIENTO

Identificación personal de sistemas representacionales dominantes. Afianzamiento de valores aplicados a la eficiencia.

Tópicos Temáticos

- Afianzamiento de lo aprendido.
- Sistemas Representacionales Dominantes (desde que lugar actuamos preferentemente / Negociación) SRD
- Taller: SRD
- Liderazgo / tipos y formas de actuación / líder vs. jefe
- Inteligencia – Creatividad / Inteligencia Emocional
- Taller: Trabajo de Equipo – liderazgo.



Módulo 3

AFIANZAMIENTO

Los participantes absorberán naturalmente una metodología de trabajo como consecuencia de mecanismos vivenciales de aprendizaje.

Tópicos Temáticos

- Afianzamiento de lo aprendido.
- Resolución de conflictos.
- Taller: Resolución de Conflictos.
- Sobre Equipos de Trabajo:
 - Niveles del sistema grupal.
 - Modelo de Intervención del coordinador.
 - Fases y Estadios de Equipos.
- Taller: identificación de Liderazgos. Evaluación y análisis de comportamiento.

Módulo 4

APRENDIZAJE

Los participantes habrán adquirido herramientas (conceptual y valores) para desenvolverse con eficiencia y eficacia en el ámbito laboral. Se realizará un cierre y evaluación de todos los participantes.

Tópicos Temáticos

- Fortalecimiento del aprendizaje adquirido.
- Sistema de evaluación de equipos.
- Elaboración eficiente de actas.
- Equipos asociativos, reglamentación interna.
- Buenas prácticas para alcanzar resultados positivos trabajando en equipo.
- Evaluación y cierre.



20 Horas

Módulo 1

CONCIENTIZACION

Alineación conceptual, primer acercamiento en valores, iniciación en la incorporación conductual de herramientas de trabajo para alcanzar resultados positivos en el menor tiempo posible.

Tópicos Temáticos

- Definiciones, alineación conceptual.
- Aprendiendo a ser Creativos y Audaces.
- Psico-geografía (organización física según resultados esperados).
- Comunicación efectiva optimizando recursos.
- Grupo y Equipo (diferencias y resultados).
- Variables estratégicas y comportamentales (obtención de resultados positivos).
- Responsabilidad en Equipos de Trabajo.
- Talleres: Toma de decisiones y Responsabilidad.

Módulo 2

DESCUBRIMIENTO

Identificación personal de sistemas representacionales dominantes. Afianzamiento de valores aplicados a la eficiencia.

Tópicos Temáticos

- Afianzamiento de lo aprendido.
- Sistemas Representacionales Dominantes (desde que lugar actuamos preferentemente / Negociación) SRD
- Taller: SRD
- Liderazgo / tipos y formas de actuación / líder vs. jefe
- Inteligencia – Creatividad / Inteligencia Emocional
- Taller: Trabajo de Equipo – liderazgo.



Módulo 3

AFIANZAMIENTO

Los participantes absorberán naturalmente una metodología de trabajo como consecuencia de mecanismos vivenciales de aprendizaje

Tópicos Temáticos

- Afianzamiento de lo aprendido.
- Resolución de conflictos
- Taller: Resolución de Conflictos
- Sobre Equipos de Trabajo:
 - Niveles del sistema grupal
 - Modelo de Intervención del coordinador
 - Fases y Estadios de Equipos
- Taller: identificación de Liderazgos. Evaluación y análisis de comportamiento.

Módulo 4

APRENDIZAJE

Los participantes habrán adquirido herramientas (conceptual y valores) para desenvolverse con eficiencia y eficacia en el ámbito laboral. Se realizará un cierre y evaluación de todos los participantes

Tópicos Temáticos

- Fortalecimiento del aprendizaje adquirido.
- Sistema de evaluación de equipos.
- Elaboración eficiente de actas.
- Equipos asociativos, reglamentación interna.
- Buenas prácticas para alcanzar resultados positivos trabajando en equipo.
- Evaluación y cierre.

Módulo 5

ASOCIATIVIDAD

Los participantes tendrán un cabal conocimiento de lo que son los “Equipos Asociativos” vinculado a lo estrictamente empresarial. Motivación a la creación de Redes empresariales y Consorcios de Exportación. Mecánicas de coordinación y estrategias de desarrollo.

Tópicos Temáticos

- Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (En Uruguay y MERCOSUR).
- Alianzas Estratégicas Empresariales.
- Redes y Consorcios de Exportación.
- Generación y Variables influyentes en su desarrollo.
- Características y Ventajas aplicables.
- Beneficios para los Agentes Intervinientes.
- Reglamento Interno de emprendimientos asociativos.
- Coordinación y elaboración de actas.
- Evaluación y cierre.



6. Currícula Sintética del Expositor

ANTONIO C. MAESO RUIZ

Egresado de la Universidad de la República como Contador Público. Especialización en Negociación metodología Harvard, y en administración en “Alta Gestión, Planificación y Evaluación Pública”. Graduado “Coordinador de Organizaciones” y “Terapeuta Gestáltico”. Magister en Programación Neuro Lingüística (PNL).

Sub-director del Departamento de Políticas Productivas y Comerciales de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (ex Política Comercial) de la Presidencia de la República. Director de “Alianzas Empresariales y “Equipos de Trabajo”. Ha sido consultor internacional de: NN.UU. para el Desarrollo Industrial (ONUDI), agencia alemana de cooperación (GTZ), Banco Interamericano de desarrollo (BID), Agencia Suiza de Cooperación (SWISSCONTACT), agencia de cooperación de los EE.UU. (AID), Corporación Andina de Fomento (CAF) y Organización Internacional para las migraciones (OIM). Motivador en la creación y coordinación de consorcios en Uruguay y en otros países de América Latina. Sectores de la actividad privada desarrollados: vinos, marroquinería, agro-industrias, gráficos, madera, alimentos, software, laboratorios, autopartes, fitoterápicos entre otros en el ámbito nacional e internacional. Últimamente focalizado en desarrollar capacitación basado en su experticia tanto en el Uruguay como en el exterior. Escritor y periodista con numerosos artículos publicados en revistas internacionales y nacionales. Actualmente asesor en la Intendencia Municipal de Colonia. Libros escritos “Los Consorcios de Exportación en el Uruguay – Experiencias Internacionales” y “Equipos – Claves del éxito” Desarrollo de habilidades y liderazgo con prólogo del Cr. Enrique Iglesias.

www.equiposdetrabajo.com.uy