

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



**Desarrollo de acciones deportivas en empresas para fomentar el trabajo en equipo.**

**Trabajo académico**

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Física.

**Autor.**

**Miqueas Romero Avila**

**Trujillo- Perú**

**2020**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



### **Desarrollo de acciones deportivas en empresas para fomentar el trabajo en equipo.**

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Alburqueque Silva (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

**Trujillo- Perú**

**2020**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



**Desarrollo de acciones deportivas en empresas para fomentar el trabajo en equipo.**

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y forma.

Miqueas Romero Avila (Autora)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

**Trujillo- Perú**

**2020**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO**

Jaén, a siete días del mes de agosto del año dos mil diecinueve, se reunieron en el colegio Bracamoros, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Aya (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“Desarrollo de acciones deportivas en empresas para fomentar el trabajo en equipo”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Física. (a) MIQUEAS ROMERO AVILA

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 16.

Por tanto, MIQUEAS ROMERO AVILA, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Física.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

  
Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva  
Presidente del Jurado

  
Dr. Andy Kito Figueroa Cárdena  
Secretario del Jurado

  
Mg. Ana María Javier Aya  
Vocal del Jurado

## Desarrollo de acciones deportivas en empresas para fomentar el trabajo en equipo

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo.

Asesor.

DEDICATORIA.

A dios y mi familia

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	6
ÍNDICE.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCION.....	10
CAPITULO I.....	12
ANTECEDENTES.....	12
1.1. Antecedentes de estudios.....	12
CAPÍTULO II.....	15
ACTIVIDADES DEPORTIVAS.....	15
2.1 Actividades deportivas.....	15
2.2 Actividades deportivas y equipos de trabajo.....	15
2.3 Actividades deportivas en la interacción.....	16
2.4 Mejor rendimiento.....	17
2.5 Deporte para fomentar el trabajo en equipo.....	18
2.6 Beneficios de las actividades deportivas.....	19
2.7 Entrenamiento para una empresa unida.....	19
2.8 Deportes que fomentan el trabajo en equipo.....	20
CAPITULO III.....	22
TRABAJO EN EQUIPO.....	22
3.1 Definición.....	22
3.2 Dimensiones del trabajo en equipo.....	23
3.3 Características del trabajo en equipo.....	24
3.4 Desarrollo del trabajo en equipo.....	26
3.5 Eficacia del trabajo en equipo.....	27
3.6 Conflicto impulso para el desarrollo del trabajo en equipo.....	29
3.7 Participación de los equipos de trabajo.....	31
CONCLUSIONES.....	33
RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS CITADAS.....	35

## **RESUMEN**

Un trabajo de investigación de revisión bibliográfica busca de plasmar teóricamente como las diversas acciones deportivas dentro de una empresa pueden lograr desarrollar el trabajo en equipo dentro de esta institución, logrando que exista una colaboración entre todo el equipo de trabajo y a la vez conseguir un mayor potencial y rentabilidad en la empresa , este tema es muy conocido sin embargo su poca aplicación sería una de las causales fundamentales de las deficiencias dentro de las empresas en nuestro país, es por ello que se da a conocer este trabajo de investigación.

**Palabras claves:** Acciones deportivas, empresas, trabajo en equipo, desarrollo empresarial.



## **ABSTRACT.**

A bibliographic review research work seeks to theoretically capture how the various sports actions within a company can develop teamwork within this institution, achieving collaboration between the entire work team and at the same time achieving greater potential and profitability in the company, this subject is well known, however its little application would be one of the fundamental causes of the deficiencies within the companies in our country, which is why this research work is made known.

Keywords: Sports actions, companies, teamwork, business development.

## INTRODUCCIÓN.

El presente Trabajo de investigación tiene una gran importancia ya que pretende sustentar desde las teorías e investigaciones realizadas, como las actividades deportivas son capaces de desarrollar el trabajo en equipo dentro de una empresa.

Cómo ya es sabido toda empresa está en busca de su rentabilidad y su subsistencia dentro del ámbito empresarial, para ello se hace necesario que el equipo de trabajo con el que cuenta se engrane correctamente siendo este un sistema armonioso en dónde ninguna de las piezas falla en su funcionamiento.

Este ejemplo anteriormente citado muestra que una empresa requiere que su personal o colaboradores de trabajo siempre estén en un constante avance y armonía entre ellos, sin embargo, es ya ha sabido que esta situación no siempre es posible dentro de una empresa, las diferentes características personales de cada individuo hacen que a veces este proceso sistemático no sea armonioso.

Es fundamental qué es la empresa existe el trabajo en equipo para que de esta forma puedan ser más eficientes los colaboradores, existen un sin número de estrategias para poder lograr esta armonía entre sus integrantes, sin embargo, la mayoría de empresas no busca esta armonía ya que el poder motivar la y mantenerla requiere de un presupuesto que no tiene un retorno económico aparente.

Se debe tener presente que empresas trascendentales ya tienen conocimiento y para estas es ley el que el colaborador se encuentre a gusto con el lugar de trabajo en dónde se encuentra y es por ello que muchas empresas de talla internacional invierten en darle un bienestar a sus colaboradores con la finalidad que sean más eficientes y ellos puedan retornar

económicamente con su trabajo y su eficiencia la inversión dada para generar ese bienestar en ellos.

En nuestro país a la fecha se hace fundamental es Buscar el bienestar de todo colaborador, ya que no es una alternativa de la empresa el Buscar el bienestar, sino que es ahora una obligación.

Una de las estrategias que están empleando otros países es la de desarrollar actividades deportivas que fomenten el trabajo en equipo, existen múltiples investigaciones las cuales sustentan Qué es viable el desarrollar este tipo de actividades con la finalidad de mejorar los lazos del equipo de trabajo de la empresa.

Las disciplinas deportivas pueden lograr que estos equipos de trabajo engranen correctamente y a la vez se pueden a través de estos determinarCuál sería la función o el puesto de trabajo estratégico para explotar sus potencialidades de cada individuo.

Actividades deportivas que generen el trabajo en equipo existen en gran cantidad y no sólo son las más conocidas como el fútbol, el básquet o el vóley, sino que también se encuentra deportes acuáticos en los cuales también se realiza trabajo de equipo.

La idea fundamental de aplicar Estas actividades deportivas es que los colaboradores pueden demostrar dotes y capacidades que muchas veces son desconocidas por los gerentes o jefes de la empresa y conociendo estas fortalezas y debilidades se puede conseguir una mayor eficiencia en ellos.

**Objetivo general:**

Conocer como las acciones deportivas fomentan el trabajo en equipo.

**Objetivos específicos:**

- Describir antecedentes de estudios relacionados al tema tratado.
- Conocer teóricamente las acciones deportivas.
- Conocer teóricamente el trabajo en equipo en empresas.

Así mismo se dan a conocer las conclusiones al finalizar, las recomendaciones y referencias citadas

## CAPITULO I.

### ANTECEDENTES

#### 1.1. Antecedentes de estudios.

Estrada, Monferrer, y Moliner (2016) en su investigación “El Aprendizaje Cooperativo y las Habilidades Socio-Emocionales: Una Experiencia Docente en la Asignatura Técnicas de Ventas”. Investigación se llevó a cabo en un curso dedicado a la administración de empresas, empleando como muestra 121 estudiantes en la cual se midió cómo se desencadena el aprendizaje cooperativo y cómo está influenciada dentro de las habilidades socioemocionales, en cuanto a la metodología que se emplea para la investigación se dividió y estructura en cinco fases en las cuales estuvo planteada diversos talleres, técnicas de formación o estructuración de equipos de acuerdo a sus habilidades, diversas actividades que refuerzan el trabajo en equipo y casuística planteada por los docentes, sumado a ello simplemente un trabajo de campo en el cual se les aplicó un test. Antes la metodología planteada se pudo obtener como resultados que esta experiencia nos ocasiona y demostró que existen altos niveles de habilidades que llegan a componer la inteligencia emocional, y que el aprendizaje corporativo se logró de una manera positiva empleando los procesos o fases antes mencionadas.

Villasana y Dorrego (2007) en su trabajo de investigación denominado “Habilidades Sociales en Entornos Virtuales de Trabajo Colaborativo en la Universidad Central de Venezuela”, Este trabajo de investigación se centró en la implementación de diversas metodologías para generar un aprendizaje colaborativo para de esta manera promocionar diversas habilidades sociales, el trabajo de investigación fue de tipo exploratorio, en el sí me dieron varias variables en donde se buscó de observar cómo se desencadena el aprendizaje del trabajo colaborativo a través de una metodología aplicada desarrollando la en base a aprender por proyectos, se empleó una ficha para entrevistar a los estudiantes en opinión de ellos y concordando con los resultados se afirma que la

metodología empleada para generar trabajo colaborativo promueve un desarrollo de habilidades sociales positivas, aunado a ello la aceptación por parte de los estudiantes fue total demostrando de esta manera que este tipo de estrategias son viables dentro del entorno educativo y empresarial.

Toro (2015) desarrollaron un trabajo de investigación denominado “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales” La finalidad de este estudio fue la de poder determinar y delinear las diversas definiciones de trabajo en equipo y como estas estrategias forman los diferentes tipos de resultados que se obtienen dentro de las organizaciones, todo ello con la finalidad de que dentro de estas instituciones o empresas desarrollen un ambiente confortable que contribuye a la relación entre los integrantes y de esta manera se eleve un rendimiento dentro de las empresas. La metodología a emplear fue la de documentar y describir toda la información recabada de la empresa, se llegó a concluir que el trabajo en equipo en nuestra actualidad debe ser de provecho tanto en cualidades como en cantidades el trabajo que se genere debe ser sinérgico los equipos deben sumar entre ellos y entre equipos para que de esta forma se pueda obtener las metas que se genera la empresa o sea Alta la productividad está. también se llega a concluir que las actividades que se generen deben ser lo más diarias posible para que se pueda potenciar el trabajo en equipo de una manera sistemática y que su establecimiento se encuentre con unos cimientos bien fuertes, investigación concluye también que se debe tener en cuenta que los resultados no son obtenidos en un corto tiempo pero una vez logrados se deben mantener y la productividad que se obtiene es 10 veces mayor a la que pudiera estar obteniendo en la actualidad, se debe tener presente que el trabajo en equipo no sólo eleva la rentabilidad sino que también eleva la satisfacción de los clientes tanto externos como internos el ambiente laboral se vuelve más amigable generando un impacto positivo en Nuestra Empresa cambian el estado de ánimo de todos sus integrantes y entablando nuevas relaciones sociales que mejoran el clima laboral.

## CAPÍTULO II

### ACTIVIDADES DEPORTIVAS

#### 2.1 Actividades deportivas

Las actividades deportivas es la práctica de distintas disciplinas deportivas y están enmarcadas en un cierto reglamento, cada deporte Tiene ciertas reglas como por ejemplo en el fútbol solamente uno de sus elementos puede emplear las manos y piernas mientras que los otros elementos solamente pueden emplear las piernas.

#### 2.2 Actividades deportivas y equipos de trabajo

En la última década uno de los más grandes desafíos que toda organización deberá enfrentar es la necesidad de la que se formen genuinos equipos de trabajos dedicados y comprometidos con la empresa (Franco, 2013).

Estos nuevos escenarios que tienen una fuerte inclinación hacia nuevos cambios el cual hará que las empresas requieran poseer diversas estrategias de entrenamiento para que puedan desarrollar habilidades que puedan ser transmitidas a sus profesionales para que contribuyan en generar productividad, pero todo en base al trabajo en equipo o trabajo colectivo.

Teóricamente se hace sencillo el poder desarrollar cualquier tipo de trabajo, sin embargo, al aplicarlo prácticamente nacen y se generan dificultades para poder crear equipos de trabajo Genuinos enfocados en desarrollar diversas tareas.

Un equipo nace por la necesidad de solucionar o alcanzar un objetivo o meta, esta necesidad cuenta con un tiempo limitado y cada integrante tiene una función que debe desenvolver o desarrollar, es integrante debe formar parte de este equipo de una manera eficaz y eficiente y de poder aplicar todas sus competencias o conocimientos, la cooperación que exista entre ellos va a favorecer el logro de los objetivos y metas que se plantearon en sus inicios o formación del equipo.

Las distintas disciplinas deportivas son excelentes ejemplos de cómo se puede llevar a cabo actividades en equipo, si tomamos por ejemplo un jugador de fútbol tiene que diariamente entrenarse para poder alcanzar su máximo desempeño, pero cuando el juego se desencadena de equipo requiere ser un complemento con sus compañeros para que su equipo pueda llegar a un resultado óptimo y favorable dentro de sus metas.

Se debe tener presente que en el deporte dentro del trabajo en una empresa los escenarios son similares, ya que si bien es cierto en el deporte el jugador se entrena independientemente para alcanzar su máximo potencial, y en una empresa un elemento se adiestra para poder conocer el área en donde se desempeña, sin embargo, en ambos casos requiere de un equipo de trabajo para poder llevar a cabo en el caso empresarial la meta trazada y en el caso deportivo ganar el juego.

### **2.3 Actividades deportivas en la interacción**

Desde la visión del trabajo en equipo cada uno de los elementos constituye una suma a la fuerza de trabajo y no se debe ver un elemento independientemente sino de que debe existir una interacción constante entre todos sus miembros o integrantes.

Se debe tener presente que no se trata de demostrar diversas habilidades de manera independiente o individual, sino que se busca engranar el equipo de una manera funcional para que este pueda mantenerse en acción constante.

La interacción que existe entre los miembros debe ser analizada por cada integrante para que esté interioricé la importancia que en él se da como un recurso poli



funcional dentro del equipo, esta característica requiere de una constante capacitación y entrenamiento para que cada integrante pueda desempeñar su papel fundamental y pudo hacer complemento dentro del equipo en otras funciones.

Es por ello que es responsabilidad de cada integrante el que se haga una evaluación constante de sí mismo de manera objetiva para que esta autocrítica le permita a El Poder desarrollarse y mejorar en distintas habilidades que necesite o que sean de su interés.

Se debe recordar que el adiestramiento que se da el elemento de manera individual favorecerá al equipo de una manera colectiva.

Cómo se mencionó con anterioridad al constituir un equipo Genuino y completo es un menester muy complejo sin embargo también está la necesidad de un buen líder que genera presencia y direcciones a todo el equipo.

## **2.4 Mejor rendimiento**

La gran pregunta que se hace tu institución es el saber ¿cuál es la modalidad más adecuada que permite implementar un equipo apto para toda circunstancia y que le lleve a la meta trazada?

Lo más común que se plantea es el de buscar al más capaz y diestro en cada puesto, pero sin embargo esto no da garantía de que el equipo que se constituya sea un equipo ganador.

Si lo analizamos desde la perspectiva del fútbol nos damos cuenta de que para poder alcanzar el éxito se tienen dos líderes uno el cual está fuera de la cancha qué es el soporte técnico y otro el cual está dentro de la cancha qué es el cual llega a consumir los objetivos.

Generalmente estos líderes tienen dentro de sus capacidades el poder lograr que cada elemento o jugador logre su mayor desempeño o rendimiento y sea un complemento para todo su equipo.

Al observarlo antes narrados podemos dar como opinión la gran importancia que tienen los líderes que salen de sus asientos y acompañan al equipo direccionando no con la finalidad de que entienda que no existe el jugador estrella o el trabajador del año, sino que es todo un equipo con un objetivo y beneficio colectivo.

## **2.5 Deporte para fomentar el trabajo en equipo**

Otros países existen terminologías con las cuales han denominado a la acción de emplear el deporte como una estrategia para estructurar un equipo de trabajo, muchas empresas a nivel internacional emplean este tipo de estrategias para consolidar sus equipos dentro de una determinada área de trabajo.

La estrategia que se emplea es llevar al equipo al posible equipo a un lugar distinto alejado del ambiente de trabajo y de la vida cotidiana para que de esta forma ellos pueden liberarse de las distintas preocupaciones o tensiones y así relacionarse de una manera no común o distinta y puedan conocerse y Buscar un entendimiento entre ellos.

Se plantean diversas actividades empleando ejercicios y deportes las cuales ayuden a generar Unión y confianza, estos tipos de ejercicios ayudan a tener un conocimiento mutuo entre ellos y su duración es variable.

Diversas empresas emplean distintos tipos de deportes para poder emplear o hacer esta estrategia de conformación de equipos, los deportes que se tienen principalmente son fútbol, básquet, vóley, paintball, entre otros.

## **2.6 Beneficios de las actividades deportivas**

Los beneficios que se pueden obtener al emplear las actividades deportivas dentro de la conformación de equipos para una empresa son diversos entre ellos se puede tener a:

- Uno de los beneficios es que mejora su motivación y se acrecienta la moral entre los colaboradores de la empresa.
- Ayuda a reforzar la confianza entre los miembros del equipo.
- Acrecienta el autoconocimiento de las distintas debilidades que pueda tener el trabajador.
- Estimula la creatividad en el colaborador.
- Permite identificar diversas fortalezas y debilidades que pudiera presentar el equipo de trabajo.
- Dan la libertad de poder realizar análisis para generar correcciones o mejoras en el equipo o en la organización de este.
- Se puede determinar A quién se le dará o delegar la responsabilidad de Liderazgo.
- Estimula la resistencia ante situaciones estresantes.
- Fomenta la comunicación y el apoyo mutuo entre colegas.
- Desarrolla la capacidad de organizarse en el equipo.
- Permite definir los diversos roles que puede tener cada miembro del equipo.
- Promueve una diversión sana dentro del equipo de trabajo.

## **2.7 Entrenamiento para una empresa unida**

El que se mencione que el deporte genera miles de beneficios tanto a la salud física como mental es algo que ya es conocido a nivel mundial, sin embargo, es un conocimiento del cual podemos afirmar que es cierto y se está en lo correcto. Si es que se

lleva la actividad física al mundo empresarial no sólo se da beneficios en salud, sino que también se abre un portal de posibilidades que ayudarían a fortalecer diversos lazos entre los colaboradores, ayuda también a mejorar el clima laboral y Por ende el beneficio para la empresa se vuelve sustancial.

Se debe tener claro que cualquier área de trabajo de la empresa puede formar parte de Estas actividades deportivas para fortalecer el equipo de trabajo, como ya se mencionó anteriormente los beneficios son múltiples y ayudarían a ser más eficiente este equipo.

## **2.8 Deportes que fomentan el trabajo en equipo**

A la fecha existen un sinnúmero de deportes con las cuales se puede desarrollar el trabajo en equipo sin embargo mencionaremos los que se hacen con mayor frecuencia en nuestro país.

### **Paintball.**

Este juego consiste en trabajar en equipo en el cual se le asigna una misión. Este juego permite reforzar y conocer distintas metodologías y procedimientos que se puedan generar, ayuda a poder escuchar, genera confianza entre ellos al darse un respaldo y también una adaptación a diversas circunstancias que se puedan presentar.

### **Fútbol.**

Este deporte permite a los jugadores conocerse entre ellos aplicando diversas tácticas teniendo una limitación y dando a través de ella una solución alterna, permite identificar quiénes son los líderes que podrían dirigir el equipo, permite también definir quienes tienen tendencias a defender o atacar, dicho de otra forma permite saber quiénes son impulsivos o quienes toman las circunstancias de la manera más adecuada, permite determinar qué tan eficientes son Al momento de enfrentar una situación de estrés, los

beneficios son múltiples pero se observa Cómo funciona el equipo ante las reglas Qué es el impuso.

Básquet.

El básquet al igual que fútbol obtienen los mismos beneficios ya que es un juego de equipo en el cual te dan más libertad para poder emplear más partes del cuerpo sin embargo la dificultad se encuentra Al momento de hacer los puntos, esto se podría comparar en el campo laboral cuando la meta o el trabajo que se encomienda tiene alto riesgo en temas de pérdidas.

Se debe tener presente que existen diversas actividades deportivas que permiten desarrollar el trabajo en equipo, estas actividades deben ser seleccionadas de acuerdo a los colaboradores que se tenga.

## CAPITULO III

### TRABAJO EN EQUIPO

#### 3.1 Definición

Las opiniones y definiciones del trabajo en equipo son diversas, y cada una de ellas tiene una razón dentro de su definición en general, para ellos se citan a los siguientes autores:

El trabajo en equipo puede estar definido como la capacidad que tienen los miembros del grupo en la solución de un problema (Benjamín & Fincowsky, 2014).

Otros autores mencionan que el trabajo en equipo es la habilidad, idea o comportamiento con el que se desenvuelve un miembro del equipo Al momento de trabajar juntos para poder alcanzar una meta en común (Martínez, 2013).

Otros definen al trabajo en equipo como uno de los factores más imprescindibles e importantes que debe tener todo miembro dentro de una empresa, esto ayuda a que se pueda llegar a formar una cultura de trabajo en equipo dentro de la institución (Bernal & Sierra, 2013).

El trabajo en equipo no sólo es la actividad realizada por cada persona sino que es como éste Se involucra con otros miembros de su entorno para dar solución o alcanzar una meta (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

El trabajo en equipo es la forma personal en Como cada miembro del equipo busca de llegar a Un fin en común, compartiendo conocimientos y empleando habilidades que sumen al logro del objetivo (Gonzales & Valenzuela, 2012).

En definitiva, se puede definir el trabajo en equipo es la cooperación que existe entre cada uno de sus miembros para llegar a una meta u objetivo en común.

### **3.2 Dimensiones del trabajo en equipo**

Las dimensiones de trabajo tienen que lograr de manera efectiva el desarrollo de un equipo (Louffat , 2013), entre ellas tenemos:

#### **a. Contexto organizacional**

- Nivel de contenido del equipo:
- Se refiere a la finalidad por la cual se genera un equipo de trabajo y cuál es el objetivo.
- Nivel de procedimientos del equipo:
- Esta referido a la metodología en como el equipo lleva cabo sus acciones de desarrollo de solución de las circunstancias problemáticas.
- Nivel socioemocional o afectivo del equipo:
- Está íntimamente relacionado en cómo se lleva a cabo las acciones, específicamente en cómo se desarrolla y de qué manera emocional responden, ya sea servicial y atenta o de mala gana.

#### **b. Nivel interno propio**

- Reglas de derecho:
- Es la forma en cómo interactúan sus miembros en el día a día, aquí es el mismo equipo quienes conforman sus propias normas de convivencia, y como estas son transmitidas hacia su entorno social.
- Papel de los miembros del equipo:
- Esta referido a las funciones que tiene cada miembro dentro del grupo, estas funciones pueden estar dadas de manera estratégica con la finalidad de ejercer

diversas funciones tanto en la ejecución de directa o en el recibir órdenes para llegar a un propósito en común.

- El tamaño del equipo es la cantidad de miembros
- La cantidad de miembros va de acuerdo a la circunstancia a la cual se quiera solucionar o se quiera llegar, cada miembro debe desarrollar la función específica con la finalidad de crear la solución o llegar al objetivo.

### **3.3 Características del trabajo en equipo**

Generalmente cada colaborador está asignado a una determinada tarea sin embargo esta tarea obedece a una finalidad o un objetivo enseñar por lo tanto debe ser organizadas de una manera sistemática, esto se logra combinando y entablado comunicación con los demás integrantes del equipo (Martínez, 2013).

Diversos autores hacen mención que cuando el equipo se está conformando en sus inicios existen dudas e interrogantes que deben ser cumplidas por los mismos integrantes ya que al no conocer cómo es cada uno de ellos se hace necesario una interacción para saciar esas dudas.

Por lo tanto, las características fundamentales del trabajo en equipo es los fenómenos psicosociales los cuales se hace una forma estratégica para poder conocer cómo se desarrolla el trabajo en equipo y como éste puede ser bien encaminado en un éxito rotundo.

#### **a. Áreas de trabajo importantes**

Se debe conocer qué áreas son las que requieren un equipo de trabajo, estas áreas deben ser identificadas de acuerdo a sus características tiene necesidades para que el equipo más idóneo se ha enviado a cumplir las funciones que requiere esta área.



## **b. Consejo**

En tu equipo de trabajo incluye que se haga una estrategia comercial en la cual se recaba información de los usuarios o clientes con la finalidad de que estos conocimientos sobre la necesidad de los productos pueden ser suplidos por la oferta de la empresa, a este hecho el equipo tiene que recabar la información tomando los consejos de la clientela para poder enmarcar su trabajo tomando en cuenta estos de lineamientos.

## **c. Organización**

Es la forma en como el equipo tratará de organizar todos los recursos con la finalidad de que se llega a la meta u objetivo, en estos casos se realiza una elaboración de un presupuesto, se establecen horarios, en Pos de llegar a la meta trazada lo cual se interpretaría como el éxito en la empresa.

## **d. Producción**

Al hablar de producción el equipo debe invertir el mayor tiempo en ser productivos es una de las finalidades del trabajo en equipo para que a través de ellos se pueden medir los resultados que se van obteniendo.

Después de haberse planificado En dónde se desarrolló planes y programas comienza la producción ya sea de un producto o de un servicio estos productos o servicios deben estar a la vanguardia de las exigencias que te da el mercado debe ser eficaz y eficiente.

Toda empresa está enfocada directamente a su productividad la Cuál es la que contribuye directamente en los resultados finales.

## **e. Innovación**

En organización de los equipos de trabajo la innovación es fundamental es la encargada de descubrir nuevas alternativas de productos que sean asequibles al consumidor, son ellos los encargados de ver el marketing empresarial este tipo de

equipos tienen que estar en una constante comunicación ya que para poder crear ideas innovadoras se hace necesario un cruce de información.

Estos equipos están conformados también internamente por equipos de investigación el cual desarrolla la gran mayoría del trabajo ya que son ellos los que brindan la línea base para poder generar el nuevo producto o servicio.

#### **f. Integración**

Es uno de los Pilares fundamentales del trabajo en equipo el estar integrada ayuda a que cada individuo y sus potencialidades pueden ganarse con el resto del equipo para llegar al objetivo final.

Generalmente es el líder del equipo quién se encarga de poder integrar a todo el resto con la finalidad de poder llegar a la meta trazada.

### **3.4 Desarrollo del trabajo en equipo**

Como ya se mencionó anteriormente para que se desarrolle el trabajo en equipo las personas deben estar organizadas y deben tener el mismo interés para que éstas puedan enfocar sus objetivos y de esta forma alcanzar la meta en común.

Este proceso no siempre es muy rápido lo que demora es la caracterización de todas las ideas y como éstas son ordenadas de manera estratégica para que se pueda desarrollar el trabajo en equipo.

Tu proceso tiene múltiples fases que son como un esquema general que se detallan a continuación:

**Orientación:** En dónde se da la primera reunión en donde algunos miembros de grupo ya se conocían es aquí donde se dan a conocer las ideas a través de una dinámica

grupal, esta dinámica ayuda a determinar qué personas son las que se van a encontrar dentro del grupo o quiénes son los que van a dar nacimiento a grupo.

Estándar: Es en esta fase en donde se escucha la seguridad de cada uno de sus integrantes en cuanto a sus ideas y opiniones, escondido que se pueden llegar a establecer roles y diversas reglas, aquí se pueden llegar a subdividir en diferentes grupos que tengan la misma relación o el mismo fin entre sus miembros, sólo cuando se observa de que existe una empatía entre todos los integrantes se puede decir que hay una integración verdadera el grupo ya comienza a tener autonomía propia y la necesidad de cuidarse entre ellos y direccionarse se hace algo esencial y obligatorio.

Fase de conflicto: Es una fase en la cual se observan los tipos de sentimientos y emociones que tienen cada persona Y como ésta Se ve afectada al momento de la toma de ideas o decisiones, para ello se debe tener conocimiento pleno de cómo sobrellevar estas Y ser transparentes entre todo el equipo para evitar que existan conflictos innecesarios dentro de ellos. Es por ello que se hace indispensable de que existe una retroalimentación comunicativa la cual permita mejorar el clima laboral del equipo.

Eficacia: En esta fase es de suponer que ya se solucionó todas las relaciones interpersonales negativas que se pudieron haber suscitado todas las tareas propuestas que se tengan tendrán una mayor efectividad Al momento de desarrollarlas, esta es la fase en donde más se espera que se lleven a cabo los objetivos en una contribución de cada individuo dentro del grupo de trabajo.

### **3.5 Eficacia del trabajo en equipo**

Para que un equipo se debe tener en cuenta, que no siempre va a existir un ambiente ideal en donde se desarrolle de una manera feliz todo el trabajo en el equipo,

siempre va a existir ligeros inconvenientes que hagan que el equipo reaccione y si es bien encaminado será una experiencia que sumará la fianza hará el equipo o si es que no será la disolución total de este.

Se debe entender que siempre van a ver circunstancias positivas y negativas que harán que la interacción en el grupo se afianza o se disuelva.

Cuando el grupo transforma esta circunstancia en objetivos atrasar y ellos comienzan a aceptar la circunstancia y comienza a actuar en busca de una solución es cuando el equipo ya se está volviendo o se está cuajando de una manera eficaz.

Cuando los miembros de un equipo integran todas sus fuerzas y habilidades es en este momento en donde se puede alcanzar el objetivo de una manera eficiente.

Se debe entender que el equipo de función de manera eficiente y no eficaz ya que si solamente se trabaja de manera eficaz estaríamos trabajando de una manera desorganizada empleando demasiada fuerza y exceso de recursos para lo cual sería contraproducente o negativo para nuestra institución.

Se debe entender diversas circunstancias de la eficacia del trabajo, para ello se hace un listado con los siguientes enunciados:

- Las experiencias que ocurren dentro de un grupo suma a la experiencia y beneficio total de todo el grupo de trabajo.
- Los individuos que pertenecen al equipo serán dueños de su trabajo y a través de ellos se sentirán comprometido con el objetivo que se llegue a atrasar contribuyendo de esta manera a que la organización llegue un éxito se debe tener presente que la capacidad individual debe sumar a la capacidad colectiva del grupo.
- La atmósfera dentro del equipo de trabajo debe generar confianza ya que esta será la única forma en que cada uno de los integrantes exprese libremente sus ideas incluso de esta manera puede expresar sus diferencias de opiniones y sentimientos que pudieran sentir en ese momento.

- Toda comunicación que se dé dentro del grupo debe ser abierta y debe estar sujeta a la honestidad.
- Debe existir un apoyo entre los individuos para que de esta forma se intenten comprender los diferentes puntos de vista o de opinión.
- Los integrantes del grupo de trabajo deben darse cuenta que siempre existirá conflictos los cuales ayudan a la interacción y a conocerse mutuamente entre integrantes, sin embargo, no deben dejar que estos conflictos lleguen más allá generando una desunión.
- Todo integrante debe comprender que su participación es importante para la toma de decisiones y que estas decisiones son las que van a afectar positivamente o negativamente al equipo o a la meta del equipo.

### **3.6 Conflicto impulso para el desarrollo del trabajo en equipo**

Una gran gama de autores menciona que toda persona tiene emociones y sentimientos la cual se ve afectada y es que existe alguna circunstancia que lo amerite, la persona si es que se ve afectada tanto positiva como negativamente manifestara su opinión.

Todo sentimiento está relacionado directamente con una experiencia una reacción o algo que motiva a que se de este sentimiento, cuando los intereses del grupo van en distintas direcciones es ahí donde se generó un conflicto, es por ello que es muy importante que conozcamos y entendamos a los miembros de nuestro equipo para de esta manera llegar a un consenso sin necesidad de excedernos en conflictos por impulsos negativos y que salen fuera de control.

Debe tener presente que no siempre somos conscientes de las reacciones que tenemos hacia algún estímulo y que en la gran mayoría de casos no estamos dispuestos a confesar que es lo que sentimos, es por ello que el grupo debe ser un ambiente de confianza

en donde la comunicación y la retroalimentación de mensajes sea constante para evitar un posible conflicto.

El conflicto es algo que se desencadena naturalmente dentro de las relaciones que tienen toda persona, toda persona tiene presente de que él es primero pero cuando la situación pasa en la que pasa a ser segundo plano nace el conflicto a raíz de una ansiedad por la que desencadena un distanciamiento o un conflicto de ideas.

El conflicto de ideas puede pasar a la agresión ya que si no es interpretado correctamente los sentimientos o si es que no son transmitidos correctamente se perderá el comportamiento adecuado y se darán actitudes maliciosas o negativas.

Los diferentes tipos de sentimientos tales como el odio, el amor, son los que delimitan nuestro comportamiento social.

Un jefe debe poder reconocer cuáles son sus actitudes frente a un conflicto, debe sobre entender cómo reaccionar ante alguna situación problemática saber en qué momento confrontar y en qué momento retirarse evitando pasar a mayores problemas que salgan del control normal de la situación.

Si el líder es capaz de controlar sus propias actitudes y las del resto le dará la autoridad necesaria como para dirigir el equipo, ante todo ello el líder debe tener presente qué:

- Deberá escuchar de una manera activa
- Deberá dar a entender qué entiende la situación que está ocurriendo
- No debe caer en sentirse Superior
- Debe estar en una constante comunicación para dar posibles soluciones
- Debes saber callar Cuando es el momento adecuado
- Tiene la capacidad de entender la situación problemática y no devolver la con agresiones

- Puede ofrecer distintas alternativas de solución evitando llegar alguna situación conflictiva.

El poder superar alguna de las condiciones anteriores demuestra que el líder tiene muy claras sus habilidades y destrezas que necesitan para poder encaminar al equipo de trabajo empleando las habilidades que estos posean.

### **3.7 Participación de los equipos de trabajo**

Para hablar de participación dentro del equipo de trabajo se debe tener en cuenta los factores comunicacionales, dentro de dos factores comunicacionales se tienen las variables emocionales las cuales son muy importantes ya que si es que las variables emocionales no tienen una relación correcta se corta el conducto de comunicación generando un conflicto de ideas, es en esta parte donde se deben avisar la personalidad de cada miembro ya que está juega en contra si es que no es manejada de una manera correcta cortando la vía de comunicación y por ende existiendo un conflicto por falta de comunicación o imposición de otras ideas (Martínez, 2013).

Tiene el equipo los integrantes logran explicar al público sus propias y apreciaciones del comportamiento de cualquier otro individuo es en este estado en donde el colaborador se encuentra en una conciencia total y es ahí donde la madurez del equipo se puede determinar, considerando a ese equipo con la madurez adecuada para acatar responsabilidades y encaminarse a metas.

Cuando un grupo entienda que se debe cuidar a sí mismo y entre ellos se puede decir que el proceso de estructuración del equipo de trabajo está terminado y se encuentra el equipo maduro para que pueda adquirir responsabilidades.

No se debe olvidar que el procedimiento de cualquier toma de decisiones está llevado a través de la comunicación y para poder llegar a un consenso es necesario que la actitud del equipo este de una forma positiva, es por ello que la cooperación entre todos

es muy importante y al medir qué tanta importancia le dan a participar en la toma de decisiones nos da un buen indicador que existe una preocupación por inmiscuirse o ser parte del trabajo en el equipo.

Se debe tener cuidado cuando uno de los miembros intenta soportar todo el peso por sí solo y no tome en cuenta la opinión del resto entregando decisiones muy apresurada que muchas veces tienen deficiencia para cubrir la solución completa esta circunstancia hace que se interpreta y que el equipo tiene una madre es muy variable lo cual no es aceptable para darle responsabilidades dentro de la empresa.

La comunicación es uno de los indicadores fundamentales para poder determinar si un equipo de trabajo Tiene todas las capacidades necesarias para poder empezar a hacerse cargo de alguna circunstancia o tarea en la empresa (Aristizabal & Velasquez, 2015).

Al momento que todo integrante comprende la importancia de sus funciones y del manejo de estas mismas estaríamos logrando un compromiso de parte de ellos lo cual es un buen indicador para poder encomendarle alguna tarea y esperar resultados favorables óptimos, las discusiones están siempre presentes, pero éstas no deben ser cerrada sino deben estar aceptación de todos y para poder dilucidar diversas alternativas que se pudieran dar para la solución o meta a alcanzar. El que un individuo esté comprometido con su equipo hace más cercano la efectividad y el éxito de estos grupos de trabajo.



## CONCLUSIONES

**Primero:** Se concluye que a través de la revisión teórica bibliográfica las acciones deportivas fomentan el trabajo en equipo, ya que según los antecedentes o investigaciones relacionadas al estudio demuestran una interacción entre ambos y es favorable para cualquier institución empresarial.

**Segundo:** Se concluye que a través de la revisión teórico bibliográfica las acciones deportivas se pueden aplicar en empresas, pero tiene detalles que deben ser tomados en cuenta para su aplicación, antes y durante, esto se puede afirmar ya que al realizar la revisión bibliográfica se encontró diversas investigaciones en las cuales demostraron su viabilidad.

**Tercero:** Se concluye que a través de la revisión teórico bibliográfica realizada, el desarrollo trabajo en equipo en empresas es viable, pero tiene ciertos detalles que deben ser tomados en cuenta para su óptimo desarrollo, esto se puede afirmar ya que a través de la revisión bibliográfica de toda la información recabada lo afirma.

## RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda que se realcen más investigaciones en donde se pueda observar la interacción entre las acciones deportivas que fomentan el trabajo en equipo, ya que en la actualidad en nuestro país casi no se ha aplicado.
- Segundo:** Se recomienda que las empresas apliquen las actividades deportivas, ya que son una alternativa de poder elevar la calidad tanto de productos como servicios dentro de sus empresas.
- Tercero:** Se recomienda que se busquen estrategias viables como las actividades deportivas para que se desarrolle el trabajo en equipo dentro de las instituciones empresariales para elevar su potencial productivo y rentable.

## REFERENCIAS CITADAS

- Aristizabal, C., & Velasquez, L. (2015). *Fortalecimiento de las habilidades comunicativas herramienta pedagógica y didáctica*. Tolima: Universidad de Tolima.
- Benjamín, E., & Fincowsky, F. (2014). *Organización de empresas* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). Colombia: Pearson.
- Bernstein, R. (1979). *Praxis y Acción*. Madrid, España: Alianza.
- Carlino, P. (2006). *La escritura en la Investigación. Documento de trabajo N° 17. Universidad de Buenos Aires*. Consultado el 05 de marzo de <https://www.Udesa.edu.ar/files/ESCEDU/DT/DT/19-CARLINO.pdf>.
- Casillas, M. Á. (11 de 08 de 2009). *es.slideshare.net*. Obtenido de <file:///C:/Users/KATHERINE%20JANE/Downloads/lacreatividad-090811171416-phpapp02.pdf>
- Coll, C. (2000). *Enseñar y aprender en el siglo XXI: El sentido de los aprendizajes*. Madrid, España: Santillana.
- Estrada, M., Monferrer, D., & Moliner, M. (marzo de 2016). El Aprendizaje Cooperativo y las Habilidades Socio-Emocionales: Una Experiencia en la Asignatura Técnicas de Ventas. (U. J. Castellón, Ed.) *Formación Universitaria*, 9(6), 43-62. doi:10.4067/S0718-50062016000600005
- Franco, O. (2013). *Lecturas sobre el juego*. Pueblo y educación. Cuba.
- García, A., & Troyano, Y. (enero-julio de 2010). Aprendizaje cooperativo en personas mayores universitarias. Estrategias de implementación en el Espacio Europeo de Educación

- Superior. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 32(1), 6-21. Obtenido de [http://www.crefal.edu.mx/rieda/images/rieda-2010-1/mirador\\_articulo1.pdf](http://www.crefal.edu.mx/rieda/images/rieda-2010-1/mirador_articulo1.pdf)
- Gonzales, C., & Valenzuela, D. (2012). *Manual de gestión empresarial*. Perú: Magigraf.
- Johnson, D., Johnson, R., & Holubec, E. J. (1994.). *El aprendizaje cooperativo. Título original: Cooperatiae Learning in the Classroom*. Virginia: Publicado en inglés por la Association For Supervision and Curriculum Development.
- Johnson, D. y. (1975). Obtenido de Cooperative learning in the classroom: <http://cooperativo.sallep.net/El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- Johnson, David, & Johnson, Roger. (1999. ). *Aprender juntos y solos. Aprendizaje cooperativo, competitivo e individualista*. Grupo Editor Aique. Buenos Aires.
- Johnson, J. &. (1997). *El Aprendizaje Cooperativo regresa a la universidad*. Minneapolis, Minnesota. Obtenido de <http://cooperativo.sallep.net/El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- Kagan, S. (1994). *Cooperative learning. San Juan Capristano, California: Segunda. Universidad de virginia: Edición., Obtenido de [http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed\\_lead/el\\_198912\\_kagan.pdf](http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_198912_kagan.pdf)*
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2013). *Administración del potencial humano* (2 ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. España: Díaz de Santos.
- Piaget, J. (1969). *Psicología y Pedagogía*. Barcelona, España: Ariel.
- Sharan, S., & Sharan, Y. (1976). *Small-group Teaching, Englewood Cliffs.*, Nueva Jersey, Educational Technology.

Toro, L. (2015). *a importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Tesis, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de febrero de 2017, de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20OLANDA%20T%20ORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>

vargas , b. (2008). *¿QUE ES LA ESTRATEGIA METACOGNITIVA?*

Villasana, N., & Dorrego, E. (2007). *Habilidades Sociales en Entornos Virtuales de Trabajo Colaborativo*. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Madrid: AIESAD. Obtenido de <https://doi.org/10.5944/ried.2.10.993>