

*Grupos Eficientes de trabajo*

**Get**

**Grupos Eficientes de trabajo**

***Taller  
de  
Planeación e Integración***

# Grupos Eficientes de trabajo

## Introducción:

Un taller GET deberá Ayudar a “acelerar” los procesos Humanos de alineación y entendimiento entre personas, que algún día lo lograrán por el trabajo mismo, pero en las condiciones actuales de exigencia y velocidad en los resultados, esta urgencia se dramatiza.

# GET

Cualquier evolución en la organización, ya sea en estructura, selección, diseño o rediseño del puesto o ejercicio del poder exigido por los resultados, requieren de elementos que precipiten la “**Alineación**” y la “**Integración**”, esto es, que a cada cual le quede lo más clara posible “**la tarea**” y cada uno conozca las características de los integrantes, además, de hacer conciencia del sistema de consecuencias y sus características, así como de las exigencias.

## Objetivos:

Responder a las exigencias por la claridad en sus roles y contribuciones personales, así como el conocimiento de las características y personalidades de cada integrante.

Establecer las Bases para un ambiente de compromiso, confianza y colaboración, basándose en la aceptación y conocimiento de las personas y las necesidades de los miembros del equipo.

Mayor claridad en el intercambio de las comunicaciones y de los resultados en cuanto a su rol por las exigencias y necesidades del negocio y de los compañeros.

Desarrollo de una mayor conciencia para las necesidades y capacidad de respuesta y flexibilidad ante exigencias y/o oportunidades.

# Grupos Eficientes de trabajo

## Fundamento Teórico:

Los Cinco Conceptos que determinan la Salud de un grupo de trabajo y que permiten un alto nivel de eficiencia y de calidad de vida.

Propósito del Grupo	Organización	Relaciones Humanas	Sistema de Consecuencias	Normas, Políticas y Acuerdos Adultos
<p>Análisis del entorno e identificación de que espera de cada integrante y del grupo satisfaciendo necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Misión y Propósito</li><li>• Rol o Papel</li><li>• Áreas críticas de efectividad de cada rol</li><li>• Relaciones del rol</li></ul>	<p>Forma en que se divide internamente la carga total de trabajo, lo exigible y lo entregable</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diseño de Contribuciones</li><li>• Problemas de Poder</li><li>• Desempeño y Desarrollo</li></ul>	<p>Identificar los conceptos básicos dentro de la organización para la creación de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Confianza</li><li>• Apertura</li><li>• Realización</li><li>• Interdependencia</li><li>• Respeto profesional</li></ul>	<p>Reforzar los comportamientos que contribuyen a los resultados planeados y sancionar aquellos que generan consecuencias impropias</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Factores de integración</li><li>• Factores de motivación</li></ul>	<p>Aquellos Aspectos que facilitan una mayor coordinación y posibilidad de compromiso y orgullo</p>

**Exigencia, Liderazgo, Respeto profesional y Confianza**

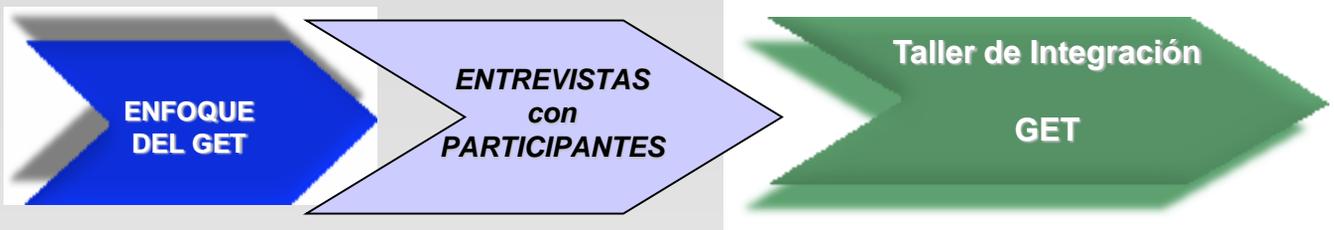
Es lo que mantiene el equilibrio entre estos factores

# Grupos eficientes de trabajo

CLAVE PARA  
OBTENER  
RESULTADOS  
ESPERADOS



RETROALIMENTACION  
DE RESULTADOS DE  
ENTREVISTAS



## Gerencia General + Consultores

- Objetivos a lograr
- Aceptación de diagnóstico
- Factores claves de éxito
- Estrategias de la organización
- Definición del problema
- Clarificación de expectativas

## Consultor + Participantes

- Expectativas individuales
- Diagnostico (\*)
- Clima del área
- Liderazgo de los participantes
- Inquietudes del equipo
- Interacciones
- Experiencia
- Rol desempeñando

## Gerencia general + Equipo + Consultor

- Integra la estrategia de intervención
- Alcance de la Alineación
- Definición de compromisos
- Enfoque del equipo
- Estrategias
- Acuerdos adultos
- Planes de seguimiento
- Compromisos individuales y grupales.

(\*) Son entrevistas semi-estructuradas que sondean los cinco puntos críticos del fundamento teórico de Propósito y/o Misión, Organización; Relaciones Humanas(se enfatiza el sondeo entre todos los participantes) Objetivos mayores y sistema de consecuencias. Duran de 60 a 90 minutos C/U.



# Grupos eficientes de trabajo

## Sesión de Integración:

## Taller

La Conformación y desarrollo del taller de Planeación e integración será basada en los criterios de la espiral del crecimiento humano

Acción – Reflexión – Vivencia – Reflexión – Acción

**Fecha:**

**Lugar:**

**Consultor:**

**Ramón Galarza Chardi,  
AGC Consultores**

# GET

Entrevistas de diagnóstico  
( Días de duración según  
numero de participantes)  
Recomendable no mas de 15  
participantes  
Taller de Planeación e  
Integración  
( Días de duración según  
numero de participantes  
con hasta 15  
participantes serian dos  
días)

Material del Participante

# Grupos eficientes de trabajo

## INVERSIÓN ECONÓMICA

La propuesta económica está planteada para un grupo de hasta 15 participantes:

CONCEPTO	DIAS	Precio
Entrevistas diagnostico individuales	3	
Manejo de taller de integración	2	
Material para 15 participantes	0.5	
<b>Total</b>	<b>6.5 días</b>	€ <input type="text"/>

- La calendarización será un punto importante por acordar y fijar.
- Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación. del consultor son por cuenta del cliente.

# *Grupos eficientes de trabajo*

## **Ramon Galarza Chardi**

Licenciado en Administración de Empresas, egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México. Cursó sus estudios de postgrado con promoción doctoral en Sociología Industrial y Comunicaciones en la República Alemana.

Ha ocupado varios puestos Directivos en compañías como Nestlé, CEPSE, A.C., Minera Autlán, Gobierno del Estado de Tabasco y Grupo Dando, compañía donde fue Consultor Senior y Director Comercial, también se desempeñó en la Fundación Otto Benecke y en la Universidad de Bielefeld en Alemania.

Recibió entrenamiento en las áreas de Desarrollo Organizacional, Consultoría de Estructuras de Organización, Procesos de Gerencia, Intervención Organizacional y Análisis Transaccional en compañías consultoras como Zenger Miller, Achieve Group y Grupo Dando en México entre otras.

En sus más de treinta años como consultor, a intervenido e impartido múltiples seminarios gerenciales en México, en compañías como Bacardí & Cía., Bancomer, Grupo FEMSA, DHL- DP Logistics, USG de México, Grupo Mabe, Grupo ICA, Grupo Allen, Cigarrera la Moderna, Industria del Alkali, Banco Internacional, Nielsen, Industrias Alen, Grupo ICA, ABB Co. Entre otros.

En Centro y Sud-América ha trabajado con empresas como Republic Tobacco, Copemontecillos y VICESA en Costa Rica, Asociación de Gerentes de Guatemala, Banco Central de Guatemala, Grupo Dole Chiquita Banana en Honduras y Costa Rica, Mclean, Kellog's, Coca Cola Femsas en Argentina, ABB, Kellog's, Colombia, para Mabe y DHL- DP, Argentina, Ecuador, Brasil, Colombia, Perú, Venezuela, Centro América entre otras.

Ha sido conferencista invitado en numerosas convenciones y simposiums. Sus áreas de especialidad son; Formación e integración de equipo ejecutivos y Desarrollo de talento Gerencial, Liderazgo, Efectividad de Equipos de Trabajo, Procesos de Diseño Organizacional, Desarrollo y Control Gerencial.

Es socio-fundador de AGC CONSULTORES.