

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



TESIS:

DOMINIOS DEL *COACHING* EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS ESTUDIANTES DEL CURSO TALLER DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA UNA PUNO – 2017

PRESENTADA POR:

BENJAMIN ISAAC CARRASCO LAURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL

ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



TESIS

DOMINIOS DEL *COACHING* EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
ESTUDIANTES DEL CURSO TALLER DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
SOCIAL DE LA UNA PUNO - 2017

PRESENTADA POR:
BENJAMÍN ISAAC CARRASCO LAURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dra. LUZ MARÍA MENESES CARIAPA

PRIMER MIEMBRO


.....
M. Sc. CLOTILDE ORDOÑEZ COLQUE

SEGUNDO MIEMBRO


.....
M. Sc. MARITZA CASTRO TAVARA

ASESORA DE TESIS


.....
Dra. ROSARIO VERA DEL CARPIÓ

Puno, 10 de mayo de 2018

AREA: DIRECCIÓN DE GRUPOS Y LIDERAZGO
TEMA: DOMINIOS DEL COACHING
LINEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS

DEDICATORIA

A cada una de las mujeres de mi familia que de algún modo inspiran nuevos retos académicos; Amarel, Rufina, Ángela y Maritza.

A mi hermano Abad, mi padre Juvenal, amigos, amigas, alumnos y compañeros que refuerzan mi paciencia y ganas por seguir aprendiendo.

A todas las organizaciones que deseen mejorar su trabajo en equipo.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y la participación de sus docentes, que represento en mi asesora Rosario Vera y mi jurado Luz María Meneses y la extraordinaria labor que hacen al promover el aprendizaje en sus alumnos a nivel académico y científico.
- A la docente Maritza Castro y a las docentes de la maestría de Trabajo Social, que me han permitido expandir mis conocimientos desde un distinto enfoque de desarrollo social.
- Al Colegio de Periodistas Región Puno representados en Romel Montesinos (Decano) y Bertha Hermoza, por el apoyo y facilidades en la ejecución de esta tesis.
- A mis padres, hermanos y amigos por el soporte para realizar la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
NDICE GENERAL.....	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico	4
1.1.1. Programa-Taller experimental	4
1.1.2. Gerencia de Recursos Humanos	4
1.1.3. Gestión de Recursos Humanos	5
1.1.4. Coaching	5
1.1.5. El proceso del coaching	6
1.1.6. Los tres dominios del coaching.....	6
1.1.6.1. Dominio del lenguaje.....	6
1.1.6.2. Dominio del cuerpo (lenguaje corporal)	7
1.1.6.3. Dominio de las emociones	8
1.1.6.4. Gestión de las emociones	8
1.1.6.5. Competencia emocional.....	8
1.1.6.5.1. Categorías de las emociones.....	9
– Miedo	9
– Sorpresa.....	9
– Aversión.....	9
– Ira	9

– Alegría.....	10
– Tristeza.....	10
1.1.7. Competencias laborales.....	10
1.1.8. Trabajo en Equipo.....	11
1.1.9. Bases del Trabajo en Equipo.....	11
1.1.9.1. Complementariedad.....	12
– Los cuadrantes de Herrnan.....	12
1.1.9.2. Coordinación.....	13
1.1.9.3. Comunicación.....	13
1.1.9.4. Confianza.....	14
– Conexión social.....	14
1.1.9.5. Compromiso.....	15
1.1.10. El humor cómo conector social.....	15
1.1.11. Manejo de las diferencias y el juego.....	16
1.1.12. La creatividad.....	16
1.1.13. Organización.....	16
1.1.14. Relaciones entre los dominios del coaching y las bases del trabajo en equipo.....	17
– Dominio Corporal y Complementariedad.....	17
– Dominio Corporal y Coordinación.....	17
□ Dominio Corporal y Comunicación.....	17
– Dominio Corporal y Confianza.....	17
– Dominio Corporal y Compromiso.....	18
– Dominio Emocional y Complementariedad.....	18
– Dominio Emocional y Coordinación.....	18
– Dominio Emocional y Comunicación.....	18
– Dominio Emocional y Confianza.....	18
– Dominio Emocional y Compromiso.....	18
– Dominio de Lenguaje y Complementariedad.....	18
– Dominio de Lenguaje y Coordinación.....	18
– Dominio de Lenguaje y Comunicación.....	19
– Dominio de Lenguaje y Confianza.....	19

– Dominio de Lenguaje y Compromiso	19
1.2. Antecedentes.....	19
1.2.1. A nivel internacional.....	19
1.2.2. A nivel nacional	21

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	24
2.1.1. Trabajo en equipo como competencia laboral	24
2.1.2. El trabajo en equipo en los estudiantes de Ciencias de la Comunicación Social de la UNA Puno	25
2.2. Enunciados del problema.....	26
2.3. Justificación.....	27
2.4. Objetivos.....	28
2.4.1. Objetivo general.....	28
2.4.2. Objetivos específicos	28
2.5. Hipótesis de Investigación.....	29
2.5.1. Hipótesis general.....	29
2.5.2. Hipótesis específicas	29

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	31
3.2. Población y muestra	31
3.3. Método de investigación.....	31
3.3.1. Grupo Experimental (GE).....	31
3.3.2. Grupo Control (GC).....	32
3.4. Tomas de datos (Pruebas).....	32
3.4.1. Prueba de entrada (Y1)	32
3.4.2. Pruebas (Y2; Y3; Y4; Y5)	32
3.5. Experimento (X).....	33
3.6. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos.....	33
3.6.1. Frecuencia temporal requerida para la toma de datos.....	33
3.6.2. Métodos de recolección y procesamiento de datos	33

3.6.2.1. Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo	33
3.6.2.2. Ficha de celdas de observación	33
3.7. Variables analizadas	35
3.7.1. Operacionalización de Variables	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Calificación del trabajo en equipo antes y después de aplicado el Taller Básico Experimental basado en los dominios del <i>coaching</i> en el grupo experimental (GE).....	38
4.1.1. Interpretación del tabla 5, la figura 1 y la figura 2.....	39
4.2. Determinación de la tendencia del trabajo en equipo con la propuesta del Programa Básico Experimental de 6 horas basadas en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del <i>coaching</i> en los grupos experimental y control.....	41
4.2.1. Interpretación de la tabla 6 y la figura 3	43
4.3. Desarrollo de la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación	44
4.3.1. Interpretación del tabla 7, la figura 4 y 5	45
4.3.2. Tendencia del desarrollo de la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico.....	46
4.3.2.1. Interpretación del tabla 8 y de la Figura 6.....	47
4.4. Desarrollo de la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación .	48
4.4.1. Interpretación del tabla 9, de la figura 7 y la figura 8	50
4.4.2. Tendencia del desarrollo de la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico.....	51
4.4.3. Interpretación del tabla 10 y la figura 9	52
4.5. Desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación .	53
4.5.1. Interpretación del tabla 11, la figura 10 y 11	54

4.5.2. Tendencia del desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico.....	55
4.5.2.1. Interpretación del tabla 12 y la figura 12	56
4.6. Desarrollo de la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación .	57
4.6.1. Interpretación del tabla 13, la figura 13 y la figura 14.....	59
4.6.2. Tendencia del desarrollo de la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico	60
4.6.2.1. Interpretación del tabla 14 y la figura 10	61
4.7. Desarrollo del compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación .	62
4.7.1. Interpretación del tabla 15, la figura 16 y figura 17.....	63
4.7.2. Tendencia del desarrollo del compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las 5 sesiones de clase en orden cronológico .	64
4.7.2.1. Interpretación del tabla 16 y la figura 18	65
4.8. Discusión	66
4.8.1. El trabajo en equipo	66
4.8.2. La complementariedad en el trabajo en equipo.....	67
4.8.3. La coordinación en el trabajo en equipo	68
4.8.4. La comunicación en el trabajo en equipo.....	68
4.8.5. La confianza en el trabajo en equipo.....	69
4.8.6. El compromiso en el trabajo en equipo.....	69
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Cuadrantes de Ned Herrmann.....	12
2. Aplicación de experimento y toma de datos en grupos de investigación.....	33
3. Temporalidad de toma de datos según objetivos de investigación.....	34
4. Operacionalización de variables	35
5. Distribución de la población según su autocalificación acumulada con respecto al trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental (GE).....	38
6. Distribución de logros en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación.....	39
7. Distribución de la población según su autocalificación del desarrollo de la complementariedad en el trabajo en equipo	44
8. Distribución de logros en la complementariedad el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)	46
9. Distribución de la población según su autocalificación en el desarrollo de la coordinación en el trabajo en equipo	48
10. Distribución de logros de la coordinación en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)	51
11. Distribución de la población según su autocalificación en el desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo.....	53
12. Distribución de logros de la comunicación en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)	55
13. Distribución de la población según su autocalificación en el desarrollo de la confianza en el trabajo en equipo	57
14. Distribución de logros de la confianza en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas).....	60
15. Distribución de la población según su autocalificación del desarrollo del compromiso en el trabajo en equipo	62
16. Distribución de logros del compromiso en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas).....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Porcentaje de la autocalificación acumulada del trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental.....	38
2. Comparación del progreso de la autocalificación del trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento.....	39
3. Logros del trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas).....	42
4. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la complementariedad en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental.....	44
5. Comparación del progreso de la autocalificación de la complementariedad en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento.....	45
6. Porcentajes de logros en la complementariedad en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas).....	47
7. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la coordinación en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental.....	49
8. Comparación del progreso de la autocalificación de la coordinación en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento.....	49
9. Porcentajes de logros en la coordinación en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas).....	51
10. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la comunicación en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental.....	53
11. Comparación del progreso de la autocalificación de la comunicación en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento.....	54
12. Porcentajes de logros en la comunicación en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas).....	56

13. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la confianza en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental.....	58
14. Comparación del progreso de la autocalificación de la confianza en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento.....	58
15. Porcentajes de logros en la confianza en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas)	60
16. Porcentajes de la autocalificación acumulada del compromiso en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental.....	62
17. Comparación del progreso de la autocalificación del compromiso en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento.....	63
18. Porcentajes de logros en la complementariedad en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas).....	65
19. Tema desarrollado: La conexión social y apertura entre parejas de trabajo.....	89
20. Desinhibición y humor cómo conector social en el ejercicio “La montaña rusa de la risa”.....	89
21. Dominio Emocional, estabilidad emocional a través del abrazo	90
22. Ejercicio de Confianza en pares, caminar a ciegas y caer a atrás.....	90
23. Comunicación y confianza. Apertura a compartir relatos personales	91
24. Ejercicio: La creatividad en la Comunicación, “Juego de creativo de palabras”	91
25. Ejercicio de ser dueño de tu libertad; Patrones de liderazgo y paradigmas sociales	92
26. Ejercicio de pensar en equipo. Individualidad Vs Colectividad.....	92
27. Ejercicio: “Construir instrumentos de trabajo con los cuerpos”.....	93
28. Ejercicio; La creatividad cómo respuesta a los problemas ocasionales, manos cruzadas	93
29. Actividad sobre Jerarquizar ideas, sobre puntos a mejorar (o continuar mejorando) por áreas en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación	94
30. Ejercicio: “Tolerancia a la frustración: Contar hasta 50”	95
31. Actividad: “Reconexión a la honestidad y cierre emocional”	95

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Descripción del Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y del lenguaje del coaching (PBE – 3/DC)	79
2. Modelo de cuestionario sobre autocalificación del trabajo en equipo	85
3. Modelo de fichas de celdas de observación para la recolección de datos de los grupos experimental y control de la investigación	86
4. Fases del desarrollo del curso taller de Producción Audiovisual de la E. P. de Ciencias de la Comunicación Social de la UNA Puno e intervención para tomas de datos de investigación (Y ₁ , Y ₂ , Y ₃ , Y ₄ y Y ₅)	87
5. Relación de estudiantes del grupo experimental y control del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social	88
6. Memoria fotográfica de la aplicación del experimento Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y del lenguaje del coaching (PBE – 3/DC) en el grupo experimental.....	89

RESUMEN

La investigación fue apoyada en la aplicación de un experimento social basado en los dominios del *coaching* en el trabajo en equipo de los estudiantes del Curso Taller Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la UNA Puno - 2017 se realizó con el objetivo de determinar si la propuesta del Programa Básico Experimental de 6 horas, basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* mejora el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación. La metodología del estudio fue del paradigma cuantitativo, con un diseño experimental y método hipotético – deductivo. La población fue de 34 alumnos divididos en dos grupos; el experimental de 18 alumnos y el control de 16. Las técnicas e instrumentos de investigación en la Escala de Likert, aplicada al grupo experimental en dos oportunidades (al iniciar y finalizar el experimento) y la ficha de observación aplicada en 5 sesiones de clases a los grupos experimental y control, una antes de la ejecución del experimento, prueba de entrada (Y_1) y las demás pruebas u observaciones en 4 sesiones en horarios posteriores (Y_2 , Y_3 , Y_4 y Y_5). La conclusión es que el experimento (Programa Básico Experimental de 6 horas basado en los dominios del *coaching*) mejora el trabajo en equipo del grupo experimental, hasta la quinta semana después de aplicado el programa en un promedio de 22.88 % en relación al grupo control.

Palabras claves: Dominios del *coaching*, emoción, expresión corporal, lenguaje, taller experimental y trabajo en equipo.

ABSTRACT

The research was supported about in the application of a social experiment based in the Domains of coaching in teamwork of the students of the Audiovisual Production workshop course of Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social of the UNA Puno – 2017th" was carried out with the objective of determinate if the proposal of the Program Basic of 6-hour Experimental, based on the domains; body, emotional and language of the coaching improves the teamwork of the students of the Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social of the UNA Puno. The methodology of the study was of the quantitative paradigm, with an experimental design and hypothetical - deductive method. The population was 34 students divided into two groups; the experimental of 18 students and the control of 16. The techniques and research instruments were the Likert Scale, applied to the experimental group twice (at the beginning and end of the experiment) and the observation form applied in 5 sessions of classes the experimental and control groups; one group before the execution of the experiment, entrance test (Y1) and the other tests or observations in 4 sessions at later times (Y2, Y3, Y4 and Y5). The conclusion is that the experiment (Basic 6-Hour Experimental Program based on coaching domains) improves the teamwork of the experimental group, until the fifth week after applying the program in an average of 22.88% at relation the control group.

Key words: *Coaching* domains, Body language, emotion domain, experimental workshop, language and teamwork.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han evolucionado a la demanda de mayor colaboración y organización. Además del trabajo individual, hoy en día hace falta que dos o más trabajadores interactúen entre ellos para conseguir los resultados esperados. La evolución ha conllevado complejidad para conseguir los objetivos comunes, en función de unos roles adquiridos o unas funciones predeterminadas, que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad. Y es a través de los equipos donde se pueden desarrollar todas estas características (Kozlowsky & Ilgen, 2006). El trabajo en equipo por su naturaleza muestra mayor demanda para su mejor desarrollo, más aun teniendo en cuenta logros como; potenciar el trabajo en equipo, el apoyo mutuo de trabajo y la coordinación que mejora el rendimiento del personal en cualquier empresa o institución, volviéndolo una herramienta eficaz para hacer frente a las dificultades que supone una situación de crisis (Universidad de Jaume I de Castellón, 2012). “Los egresados y los empleadores están de acuerdo sobre las competencias más importantes [habilidades interpersonales y trabajo en equipo]” (Fundación UNIVERSIA, 2013) Sin embargo, en los últimos años se ha definido que los modelos educativos están orientados al desarrollo de (entre otras competencias) el trabajo en equipo (Jaca, *et al*, 2016).

La comunicación como herramienta de desenvolvimiento profesional y “el trabajo en equipo, competencia básica profesional (...) implica integrar a personas con sus diferencias” (Alvarez, 2015), y que es por preponderancia un tema de investigación desde el campo de las Ciencias Administrativas, con algunas deficiencias (Useche C. , 2004). Además como ya argumentamos, al existir la necesidad de desarrollar la competencia laboral del trabajo en equipo en la formación profesional de estudiantes universitarios, es que enfocamos el programa experimental en alumnos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano de quienes se describen según su Misión “[son] (...) líderes, competentes y creativos, con capacidad de análisis crítico, investigación y gestión; comprometidos con el desarrollo social” (Cs. de la Comunicación Social, 2017) características elementales como disposición a experimentar el desarrollo del programa basado en los dominios del *coaching*. Así, se entiende que los alumnos tienen como características presentes la creatividad, el constante desarrollo de competencias y habilidades de liderazgo.

El *coaching*, es la técnica gerencial para la gestión de recursos humanos que permite que las personas tomen conciencia y se responsabilicen de sus actividades y funciones para el buen desempeño de la organización (Caicedo Ausique, Herrera Hennessey, & Quenguan Sanabria, 2013). El *coaching* es mejor definido como técnica gerencial (Useche C. , 2004, pág. 132), de la cual con el presente trabajo de investigación, se pretende tomar sus dominios, que según Leonardo Wolk son tres: lenguaje, corporalidad y emocionalidad (Wolk, 2007).

Si ya se tiene una propuesta que el *coaching*, según investigaciones anteriores, ha optimizado la gerencia empresarial, entre las empresas y sus directivos (De la Corte et al, 2002), el manejo eficiente de los recursos humanos (Useche C. , 2004, pág. 133) motivación y satisfacción personal en objetivos organizacionales Zárata (2000), Coll (1998) y Salazar y Molano (2000). Es razonable suponer que un experimento que pueda mejorar el trabajo en equipo y en qué aspectos se mejora este. Entonces, tomando la importante posibilidad que toma el *coaching* en tres de sus aspectos, dominios y/o indicadores; lenguaje, corporalidad y emocionalidad, para mejorar o no la complementariedad, coordinación, confianza, comunicación y compromiso, que son las bases del trabajo en equipo (Centro de Negocios OFIZEN, 2016). En cuanto al lenguaje, como dominio del *coaching* principalmente es conversacional (Wolk, 2007) además de ser el estilo y modo de hablar y escribir de cada persona en particular. (Real Academia de la Lengua Española , 2017). La corporalidad, o expresión corporal es el segundo dominio del *coaching* que ayuda a reconocer aspectos que no conscientemente pueden reflejar estados de ánimo y actitudes, (Toledo, 2015).

Por otro lado, los elementos más evidentes de la corporalidad son: sonrisa, contacto visual, postura, higiene y vestimenta, además de la conciencia de la situación (Entrepreneur, 2017). Por otro lado las 5 “Cs” o indicadores del trabajo en equipo son: la complementariedad, que es la acción o efecto que sirve para complementar algo, con la suma de aportes de varones y mujeres en un grupo humano (RAE, 2017 & IPADE, 2016); precisión de la cual sirve entender los cuatro cuadrantes que representan cuatro formas distintas de operar, pensar, crear, aprender y, en suma, de convivir (complementar) con el mundo (Herrmann, 2016).

En el caso de la coordinación se entiende a la transmisión de señales entre un emisor y receptor lo que puede entenderse como parte muy importante de todo proceso comunicativo, que en casos de grupos de trabajo también permite ordenar elementos o características de los miembros para lograr un objetivo (MX, 2014 & RAE, 2017). La comunicación según su definición, es un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de influir en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión (Hernandez & Garay, no precisa). La confianza es la seguridad y esperanza que una persona tiene para consigo misma y para con los demás miembros de su grupo; sin embargo también se puede considerar que para el crecimiento de la confianza es necesario la experiencia y el tiempo (Kramer, 1999) (Real Academia de la Lengua Española , 2017).

Finalmente, el compromiso es la obligación contraída a partir de la identidad al grupo al que pertenece; además de organizar aquellas actitudes de los miembros del equipo por medio del cual demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. (Garcia Ramirez & Ibarra Velasquez) y (Real Academia de la Lengua Española , 2017)

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Programa-Taller experimental

Según la segunda definición de la Real academia de la lengua española el significado de taller es: “Escuela o seminario de ciencias o de artes” (Real Academia de la Lengua Española , 2017) y entendiendo por seminario como el origen o principio para ocasionar algunas cosas, destinadas al aprendizaje de docentes y alumnos. Y de otro modo la palabra experiencia como el hecho de sentir, presenciar y/o conocer algo por circunstancias vividas, nos permite entender que: Taller experimental es un modo de aprendizaje (originar algunas cosas que se pueden traducir en conocimiento) basado en vivencias y prácticas.

1.1.2. Gerencia de Recursos Humanos

Erika Romero a través de SlideShare (2009), portal web de contenido didáctico y muy visual, hace una definición de gerencia de recursos humanos como “La capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano” y tienen como objetivos: Las personas y sus relaciones en la organización; Crear y mantener un clima favorable del trabajo y finalmente Desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido. (Romero, 2009)

1.1.3. Gestión de Recursos Humanos

Para Reyes, la gestión de recursos humanos integra a los seres humanos al desarrollo y logro de objetivos de una empresa, es por eso que los empresarios pretenden encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y momento desempeñando las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización. La empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral, en particular en los que destacan (Hernandez, 2015).

1.1.4. Coaching

No puede haber discusión si no definimos o intentamos dejar lo más claro posible (a pesar de las diferentes interpretaciones), el termino *coaching* en nuestro entorno. *Coaching*, de la manera en que suena, traducida al español no es, otra cosa, más que “entrenamiento”, preparación física, psicológica y social, que de manera tangencial mejora las capacidades individuales y grupales de las empresas (Useche C. , 2004). Definiremos el *coaching* bajo ese contexto y concordando con las bases y definiciones más aceptadas como la técnica gerencial en la que:

“(…) el *coaching* utiliza y traslada elementos del área deportiva al área empresarial, como una búsqueda de alternativas que contribuyan a mejorar las actividades organizacionales. Sin embargo, la misma no contiene rigurosidad teórico-científica, como para considerarse como paradigma o disciplina” (Useche C. , 2004)

No es un secreto que las empresas en su afán de mejorar la productividad de sus organizaciones, vienen adoptando las tendencias alternativas que se pueden acomodar a la gestión de recursos humanos, capital intelectual y capacidades sociales e individuales, quizás estas razones han ocasionado que la aplicación de estas técnicas sean aún consideradas innovadoras y estén en pleno auge, más no como ciencia, pues en el intento de su epistemología no cumple estándares para ser considerada disciplina, o una ciencia administrativa, lo que para María Cristina Useché, autora de artículo científico “El *coaching* desde una perspectiva epistemológica” significa: “que esta técnica ha surgido en vista de la importancia que ha tomado el manejo eficiente de los

recursos humanos, pero no ha sido establecida con la suficiente rigurosidad científica como para ser reconocida como paradigmas de la ciencia administrativa”

1.1.5. El proceso del coaching

El *coaching*, (como ya dijimos anteriormente), es un técnica gerencial, que funciona a través de un proceso creativo en el que el coach, entrenador experimentado, que más que mentor, es un mediador de respuestas que el mismo coachee (entrenado o entrenados) encuentra despertando su propio talento, descubriendo nuevas habilidades para así adquirir conocimientos. El coach facilita habilidades y destrezas que ayuda a su coachee a descubrir sus propios recursos y utilizar su potencial personal y profesional para trazar y alcanzar sus objetivos (Salazar & Molano, 2000)

Las principales funciones de un coach son escuchar y observar, el *coaching* parte de la creencia de que el coachee es creativo y tiene los recursos necesarios y que a través de ellos el genera sus propias estrategias y alcanzar su objetivo por sí mismo.

El *coachee* es el que mejor conoce su situación, en ningún momento el coach debe dar consejos o dirigir la vida de su cliente, los principios básicos del *coaching* definen que el coachee es el único dueño de sus actos, que este es el responsable de su vida y por tanto el único capaz de saber cómo afrontar sus decisiones. El coachee o cliente según el enfoque de lo que se ejerza es el único que decide.

1.1.6. Los tres dominios del coaching

Leonardo Wolk, *coach* argentino en su libro “*Coaching; el arte de soplar las brasas*” hace referencia a tres dominios necesarios para la aplicación del *coaching*; el dominio del lenguaje, el dominio del cuerpo y el dominio de la emoción.

1.1.6.1. Dominio del lenguaje

El énfasis en la comunicación a través del lenguaje constituye el reconocimiento y dominio del mismo para establecer y/o reestablecer las relaciones y entregar los mensajes correctos, la intervención del coach es trabajar en el análisis y las propuestas que cada coachee propondrá en función a su avance.

Con respecto al lenguaje Wolk menciona:

“El lenguaje no solo es descriptivo; también es generador y coordinado de acciones. Lenguaje es acción. El *coaching* es un proceso fundamentalmente conversacional. (...) distinciones del lenguaje y las principales herramientas conversacionales, su metodología y aplicación, para la escucha y la intervención del *coach*. Constituyen, en conjunto, diferentes técnicas para diseñar, analizar y re-diseñar conversaciones con el objetivo de incrementar la efectividad tanto en lo personal como en nuestras interacciones”. (Wolk, 2007)

Una de las definiciones de la Real Academia Española, “Es el estilo y modo de hablar y escribir de cada persona en particular” (Real Academia de la Lengua Española , 2017).

1.1.6.2. Dominio del cuerpo (lenguaje corporal)

El segundo punto, o más precisamente dominio, tratado en el libro es el cuerpo a lo cual refiere: “Dominio del cuerpo también como lenguaje, en relación a (...) algunas aproximaciones del conocimiento del lenguaje corporal y su importancia en el proceso del *coaching*” (Wolk, 2007, pág. 26)

Si hablamos de comunicación el lenguaje corporal ayuda reconocer aspectos que no conscientemente, pueden reflejar estados de ánimo y actitudes que se generan en el *coachee*.

En las relaciones humanas, las expresiones no siempre poseen intención comunicativa; un ejemplo de ello son los elementos no verbales expresados en gestos y posturas que suelen acompañar al discurso hablado. En gran cantidad de situaciones la expresión se hace manifestación inconsciente, en otras, manifestación libre y espontánea de un sentimiento, de una idea, de una vivencia. (García & Motos, 1990).

La revista virtual de imagen profesional *Entrepreneur* menciona que existen 5 elementos importantes del lenguaje corporal, los cuales son; sonrisa, contacto visual, postura, higiene y vestimenta y finalmente conciencia de la situación. (*Entrepreneur*, 2017)

1.1.6.3. Dominio de las emociones

Un tercer dominio no menos importante que amalgama el proceso del *coaching* y representa actitudes y comportamiento que pueden tornarse en factores saboteadores y hasta frustrantes, no sólo nivel personal, sino de interpretación de los pares del coachee se enmarca en la inteligencia emocional, para lo que se describe una guía para la intervención del coach, con herramientas que permitan desarrollar competencias para analizar e integrar el universo emocional. (Wolk, 2007, pág. 33)

Simone Belli a través de su tesis doctoral hace una interesante introducción permitiendo definir a las emociones como las experiencias corporales naturales corporales que se recubren de expresión del lenguaje. Probablemente las emociones son gestadas en el inconsciente más que en la voluntad o sea que son más “sentidas” que “pensadas” como lo son: la tristeza, el miedo, la alegría y sentimientos reflejados o expresados a través del lenguaje.

1.1.6.4. Gestión de las emociones

Las emociones han empezado a liberarse dentro de las organizaciones, las empresas son lugares donde cada vez más se privilegia las emociones en el ambiente de trabajo. El desarrollo del entendimiento la gestión de las emociones y la gestión de las emociones en asume la responsabilidad del poco éxito de las decisiones más lógicas y racionales en el liderazgo, gestión y gerencia de la organización. La confianza que se construye en base a las emociones y sentimientos, requiere de un ambiente donde prevalezca la emocionalidad positiva. (Info Capital Humano, 2016)

1.1.6.5. Competencia emocional

Para Torrelles y otros según la comparación de la definición de competencias emocionales o socioemocionales permiten entender: “que las competencias emocionales son un aspecto importante de la ciudadanía efectiva y responsable; su dominio, de acuerdo con lo que apuntábamos más arriba, potencia, una mejor adaptación al contexto; y favorece un afrontamiento a las circunstancias de la vida con mayores probabilidades de éxito” (Torrelles, y otros, 2011). Entre los

aspectos que se ven favorecidos por las competencias emocionales están los procesos de aprendizaje, las relaciones interpersonales, la solución de problemas, la consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo, etc.

1.1.6.5.1. Categorías de las emociones

Para Paul Ekman existen 6 categorías básicas de emociones (Ekman, 2018):

–Miedo

Anticipación de una amenaza o peligro que produce ansiedad, incertidumbre, inseguridad. Para Michel Echenique (2013) “El miedo es una fuerza natural. No es mi miedo o su miedo, es el medio. Existe Forma independiente a las personas; Hay algo en nosotros, y también fuera de nosotros que se llama miedo, y que tiene una función en la naturaleza (...). El miedo forma parte de la naturaleza y tiene como función proteger por increíble que parezca”. (Echenique, 2013)

–Sorpresa

Sobresalto, asombro, desconcierto. Es muy transitoria. Puede dar una aproximación cognitiva para saber qué pasa. (Real Academia de la Lengua Española , 2017)

–Aversión

Disgusto, asco, solemos alejarnos del objeto que nos produce aversión. Además según el portal web significados.com (2018) la Aversión procede del latín *aversio*, *ōnis*. Algunos sinónimos de la palabra ‘aversión’ son: asco antipatía, manía, tirria, animadversión y repulsión. Cuando se habla de una gran aversión se puede llegar a hablar de miedo, pánico o fobia. (Graus, 2018)

–Ira

Rabia, enojo, resentimiento, furia, irritabilidad. Según significados.com (2018), La ira es una emoción compuesta por un conjunto de sentimientos

negativas, que puede conllevar a actos de violencia, tanto los seres humanos como los animales sienten ira. En términos de la naturaleza, también se puede hacer mención a la ira para referirse a la ferocidad con la cual ocurren ciertos hechos naturales. (Graus, 2018)

–Alegría

Diversión, euforia, gratificación, contentos, da una sensación de bienestar, de seguridad. Según el portal web blogseitb en la clasificación de Inteligencia Emocional refiere que “(...) la expresión de la alegría se acompaña fundamentalmente de los gestos faciales provenientes de los ojos y los labios. En cuanto a la zona de los ojos se elevan los pómulos y se estrecha la apertura palpebral (Relat. a los parpados). En la zona de los labios destacan la elevación y retraimiento bilateral de la comisura labial así como la separación de los labios. Por otra parte la expresión de alegría varía en función de la intensidad de la emoción; de más suave con un gesto sonriente, hasta llegar a la carcajada, acompañada de diversos cambios posturales. (Marshal, 2012)

–Tristeza

Pena, soledad, pesimismo. Si tenemos en cuenta esta finalidad adaptativa de las emociones, podríamos decir que tienen diferentes funciones. (Graus, 2018)

1.1.7. Competencias laborales

Desde 1997, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) impulsó el concepto de que competencia, que además de conocimientos y destrezas, involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose y movilizándolo recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto particular. En este marco, las competencias claves se conciben como los prerrequisitos psicosociales para un buen funcionamiento en la sociedad. (Silva, 2009).

En un concepto que define de manera más completa las competencias encontramos que estas “(...) refieren a un sistema de acción complejo que integra habilidades

intelectuales, actitudes y otros factores no cognitivos como la motivación, valores y emociones que son adquiridos y desarrollados por los individuos a lo largo de la vida. Éstos, son indispensables para participar eficazmente en diferentes contextos sociales” (Fundación UNIVERSIA, 2013)

1.1.8. Trabajo en Equipo

“El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta” (Viel, s.f.).

Para el Boletín bimestral de la Auditoría General del Estado de Guerrero (2006) El trabajo en equipo permite que las organizaciones puedan obtener: Resultados, Mejoras a través de equipos, Armonía, Crecimiento, Seguridad, Asistencia, Rotación, Ahorros en costos, Calidad.

Por otro lado el trabajo en equipo, que ya es definido como competencia laboral, presenta distintas definiciones, sin embargo una de las que se entiende de manera más concreta y de más fácil entendimiento es la siguiente definición relativamente nueva:

“La competencia de trabajo en equipo Supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo” (Torrelles, y otros, 2011).

1.1.9. Bases del Trabajo en Equipo

Además de lo que se pueda obtener gracias al trabajo en equipo el Boletín bimestral de la Auditoría General del Estado de Guerrero – México ha citado que el trabajo en equipo se basa en “5 Cs”, no se tiene al autor original de los estudios del concepto que ya es de manejo teórico y práctico en instituciones de formación y especialistas en recursos humanos (Auditoría General del Estado de Guerrero, 2006)

1.1.9.1. Complementariedad

“Acción o efecto que sirve para completar o perfeccionar algo” (Real Academia de la Lengua Española , 2017) por lo que se determina que cada miembro del equipo es especialista o experto en algo, tienen una mayor dedicación a un trabajo en específico, el mismo que complementa el de los demás.

Por otro lado una de las finalidades de la complementariedad es la suma y el aporte de mujeres y varones, existen rasgos que naturalmente han integrado la personalidad femenina, no son desde luego exclusivos de ellas, pero si son elementos de un estilo femenino de liderazgo que puede aportar mucho en la empresa como por ejemplo: La capacidad de estar pendiente de los demás, capacidad negociadora y de comprensión, capacidad estratégica. Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas, 2016)

–Los cuadrantes de Herrnan

Ned Herrmann (s.f.), elaboró un modelo que se inspira en los conocimientos del funcionamiento cerebral, basado en 4 cuadrantes. “A partir de esta idea representa una esfera dividida en cuatro cuadrantes, que resultan del entrecruzamiento del hemisferio izquierdo y el derecho del modelo Sperry, y de los cerebros cortical y límbico del modelo McLean. Los cuatro cuadrantes representan cuatro formas distintas de operar, de pensar, de crear, de aprender y, en suma, de convivir con el mundo” (Herrmann, 2017). Las características de estos cuatro cuadrantes son:

Tabla 1

Cuadrantes de Ned Herrmann

1 (CI) Experto-Racional	2 (LI) Organizador- Metódico	3 (LD) Comunicador- Emocional	4 (CD) Estratega-Creativo
Lógico	Organizado	Interpersonal	Holístico
Analítico	Secuencial	Sentimientos	Intuitivo
Basado en hechos	Planeador	Estético	Integrador
Cuantitativo	Detallado	Emocional	Sintetizador

Fuente: Herrmann (2016)

Dónde: CI = Cortical izquierdo

LI = Límbico izquierdo

LD = Límbico derecho

CD = Cortical derecho

1.1.9.2. Coordinación

Una de las definiciones que mejor se ajusta a esta descripción es la “Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor” (Real Academia de la Lengua Española, 2017). De lo cual se puede entender que es la tarea en la que recae en la facilitación de un líder más o menos horizontal que actúe organizadamente y tenga características metódicas.

1.1.9.3. Comunicación

Capacidad de escuchar y entender a los demás miembros a través de lenguaje verbal y no verbal, promoviendo la empatía grupal.

Lifeder.com, portal web (2017) refiere a través de una publicación 5 definiciones:

- 1.-Alberto Martínez de Velazco: “La comunicación se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última respuesta, sea una opinión actividad o conducta”.
- 2.- Fernando Gonzales Rey: “Es un proceso de interacción social a través de signos y sistemas de signos, producto de las actividades humanas. Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones, etc.”
- 3.- Idalberto Chiavenato: “Es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que recibe”.
- 4.- María Socorro Fonseca: “Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge que la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes”.
- 5.- Antonio Hernández Mendo y Oscar Garay Plaza: “La comunicación es un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión

y que puede influir, con o sin intención en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión. (Torres, 2017)

El Lenguaje Gibberish

Este lenguaje permite connotar mensajes que pueden crear libertad a mensajes escondidos en las “personas”, permite la risa y el desfogue en los participantes testigos del uso de esta+ técnica de la comunicación.

Conocido por algunos autores cómo el lenguaje de la subconsciencia, el lenguaje gibberish tiene un significado más entendible a través de Sufi, Jabbar (Guillem & Delaloye, 2005), quién no hablaba ningún lenguaje, solamente pronunciaba sonidos sin sentido. Por lo que afirmaba que igualmente, “Tu mente no es nada más que gibberish; déjala de lado y vas a sentir el sabor de tu propio ser...”. (...) Volviéndose “conscientemente loco” pues esto ayuda a romper este patrón de verbalización continúa, que tiene la mente. Con el gibberish se puede sacar afuera los pensamientos sin necesidad de reprimirlos.

1.1.9.4. Confianza

Según RAE, Dos de las principales definiciones de la Real academia son; 1. Esperanza firme que se tiene de alguien o algo y 2. Seguridad que alguien tiene en sí mismo (Real Academia de la Lengua Española , 2017). De lo cual se puede interpretar que característica de seguridad y esperanza a nivel individual y en el buen hacer de los demás miembros del equipo.

Con los años las personas adquieren un tipo de expectativa difusa para confiar que eventualmente asume la forma de características de personalidad relativamente estables. Que puede significar que la confianza social, a la que se puede hacer referencia en el trabajo en equipo requiere de distintas experiencias y tiempo (Kramer, 1999).

–Conexión social

Una definición aproximada de RAE (Real Academia de la Lengua Española , 2017), es la 4. f. pl.

”Amistades, mancomunidad de ideas o de intereses” a través de “la acción o efecto de conectar”. Por otro lado las conexiones sociales muestran cómo se está relacionado con otras personas y que la conexión social es una necesidad para la supervivencia humana. Los seres humanos nos encontramos cada vez más conectados al mundo social, lo que a su vez nos vuelve más dependientes unos de otros. Esto explica porque nuestra disposición a socializar e incluso a interactuar por medio de redes sociales. Además esto se ratifica en el creciente número de investigaciones que equiparan la necesidad de conexión social con necesidades básicas como comida y vivienda. (UCLA, 2013)

1.1.9.5. Compromiso

Se trata de la Obligación contraída. A partir de la identidad en el equipo y la entidad de desempeño laboral (Real Academia de la Lengua Española , 2017).

Para el compromiso organizacional, mencionan que consiste en organizar aquellas actitudes de los miembros del equipo por medio del cual demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa, en un lenguaje más coloquial, “ponerse la camiseta” y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar por un objetivo personal sino también por el éxito de la empresa en general. (Garcia Ramirez & Ibarra Velasquez)

1.1.10. El humor cómo conector social

“El humor es un lenguaje universal y una emoción contagiosa que puede tener efectos saludables, no cuesta nada y al parecer no tiene reacciones adversas” (Meza, 2002), esta premisa permite entender la importancia que en algunas circunstancias facilita la integración del equipo para mejorar sus capacidades en la confianza y la comunicación. Además en el aprendizaje, el humor se presenta como manera de enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras, por otro lado también el humor crea un ambiente distendido, libera tensiones y favorece la memorización de contenidos. (Gonzales N.)

1.1.11. Manejo de las diferencias y el juego

Cada persona tiene su propia mirada de la realidad, mucho de su contexto educativo, personal y hasta biológico. Frente a una determinada situación, además, cada uno puede tener distinta información, distintos intereses u objetivos. Existe la posibilidad de integrar las miradas desde una perspectiva, en la medida de lo posible; colegiada. A través del juego de la indagación y de la exposición productiva, se genera una conversación efectiva, donde todos se escuchan con interés y respeto, y desde el convencimiento de que todos aportarán valor al resultado final. (Schiavo & Lopez)

1.1.12. La creatividad

La creatividad se puede definir como la capacidad de generar ideas nuevas y novedosas, así como la capacidad de pensar de maneras originales. Los individuos creativos tienden a ver el "panorama general", y pueden encontrar conexiones entre cosas que otros no pueden ver. También puede definirse como la capacidad de llegar a un enfoque único para crear un nuevo producto en algunas situaciones resolver problemas fortuitos. Muchos investigadores sienten que las personas creativas son pensadores divergentes, o individuos que pueden generar muchas ideas rápidamente en respuesta a un solo mensaje (Riley, 2016).

Las personas cuya tendencia es ser creativas, por lo general tienen la capacidad de pensar "fuera de la caja" de las demás personas, lo que significa que tienen la apertura a escuchar, juntar y generar nuevas posibilidades, por lo general tiende a tener una gama más amplia de intereses.

1.1.13. Organización

Como sistema social, la organización está enraizada en una memoria colectiva e individual. Así, las decisiones que surgen en la organización responden en cierta medida a aquellas experiencias que han quedado registradas como significativas. En toda organización, existe un conocimiento que se ha ido desarrollando durante años y que se resume como la manera adecuada de responder ante las demandas del entorno y puede no ser usada por solo un miembro de la organización en concreto. (Ordoñez de Pablos & Parreño, 2005) Este conocimiento no es fácil de ignorar pues supone todo el bagaje de experiencias acumuladas que marcan el "saber hacer" de la empresa.

Finalmente, “todo sistema social cuenta con una determinada estructura de poder, la cual no es estática sino que constantemente se ve reafirmada o reestructurada por medio de las decisiones, que causan efecto en ellas según el liderazgo que tengan” (Mintzberg, 1992) De esta forma, una decisión nefasta para la organización seguramente implicará una reestructuración de la estructura de poder.

1.1.14. Relaciones entre los dominios del coaching y las bases del trabajo en equipo

Basado en los conceptos basados en la Real Academia de la Lengua Española (2017) los conceptos de los dominios del *coaching* de Leonardo Wolk (Wolk, 2007) y las apreciaciones de Valeria Schiavo y Lopez (Schiavo & Lopez) podemos correlacionar los dominios del *coaching* corporal, emocional y de lenguaje, junto a las 5 Cs o bases del trabajo en equipo; complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso. Se presenta a continuación una breve conceptualización de todas las correlaciones posibles, como indicadores de los dominios del *coaching* y el trabajo en equipo.

–Dominio Corporal y Complementariedad

La percepción de no haber incomodidad corporal, mientras se nota el trabajo específico que cada miembro realiza en el grupo.

–Dominio Corporal y Coordinación

Entendimiento horizontal, sin muestras de resistencia corporal (brazos cruzados o postura desinteresada) a la imposición.

–Dominio Corporal y Comunicación

Se percibe que se escuchan y se entienden los miembros del equipo sin mayor oposición en la expresión corporal.

–Dominio Corporal y Confianza

Se establece mayor contacto visual al compartir mensajes.

–Dominio Corporal y Compromiso

La postura muestra responsabilidad y coherencia con el trabajo asignado.

–Dominio Emocional y Complementariedad

Le expresión de emociones de entusiasmo con las ideas propias y las de los demás miembros del equipo.

–Dominio Emocional y Coordinación

Se presenta la empatía para contrarrestar emociones como desinterés y pesimismo asociado a la tristeza de algún miembro del grupo.

–Dominio Emocional y Comunicación

Al compartir los mensajes entre los miembros del grupo no se percibe disgusto o alejamiento.

–Dominio Emocional y Confianza

Se percibe gratificación y bienestar en la expresión facial (alegría) de los miembros del equipo.

–Dominio Emocional y Compromiso

Le expresión de emociones de entusiasmo y responsabilidad con las ideas propias y las de los demás miembros del equipo.

–Dominio de Lenguaje y Complementariedad

Se aclara el trabajo en equipo de cada miembro que complementa el de los demás.

–Dominio de Lenguaje y Coordinación

La asignación de responsabilidades habladas o escritas que se entienden provoca acción a favor del grupo.

–Dominio de Lenguaje y Comunicación

Se percibe que se escuchan y se entienden los miembros del equipo sin mayor oposición en las conversaciones que se generan en el equipo.

–Dominio de Lenguaje y Confianza

Las ideas se escuchan y se entienden de manera hablada o escrita los mensajes con claridad.

–Dominio de Lenguaje y Compromiso

La asignación de responsabilidades habladas o escritas que se entienden provocan acción a favor del grupo, se percibe palabras propias (o de identidad) del grupo.

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel internacional

–Según la Universidad Jaume en un estudio sobre el *engagement* en el trabajo del equipo media entre los recursos sociales y el desempeño realizado a una muestra de 533 empleados pertenecientes a 62 equipos de trabajo de trece organizaciones de la Comunidad Valenciana y publicado por la revista científica española *Psicothema*, en un número especial con expertos internacionales en el campo de la Psicología Ocupacional Positiva, se llegó, entre otras, a la conclusión: “Potenciar el trabajo en equipo, el apoyo social entre compañeros de trabajo y la coordinación mejora el rendimiento del personal en cualquier empresa o institución, demostrándose como una herramienta eficaz para hacer frente a las dificultades que supone una situación de crisis en España”. Este estudio fue realizado por el equipo WONT Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I de Castellón. (Universidad de Jaume I de Castellón, 2012)

–En el artículo de Torrelles, menciona sobre competencia de trabajo en equipo: definición y categorización, en sus conclusiones que ahora se ha podido observar que no son muchas las investigaciones que definen la competencia de trabajo en equipo desde una perspectiva individual, y que a pesar de esto todavía aún continúa

existiendo una discrepancia en los modelos más representativos; es por este motivo que se considera oportuno realizar una síntesis de la literatura para poder llegar a un consenso de la definición del Trabajo en Equipo y una unificación de las etiquetas. La estructura de categorización que se propone establece cuatro categorías, que culminaran con una definición clara y analítica de la competencia (Torrelles, y otros, 2011)

–La investigación realizada por Aguilera, cuyo título fue sobre valores éticos y trabajo en equipo en los proyectos muestra que el “aporte teórico de este estudio, fue el de revelar que el valor de la responsabilidad está relacionado significativamente con el grado en que las personas trabajan en equipo en los proyectos y el de poder establecer, que existe una relación positiva y significativa entre el establecimiento de compromisos con base en información real, como una sub-variable de la responsabilidad y el apoyo a las decisiones, como una sub-variable del trabajo en equipo” (Aguilera, 2015).

Por tanto, el estudio permite concluir que en la medida en que las personas se apropian de las decisiones que toman, definen compromisos con base en información realista, cumplen las normas y procedimientos de la organización, en los proyectos y protegen los recursos asignados, se incrementará el nivel de trabajo en equipo. Igualmente, se pudo establecer que el soporte que dan las personas a las decisiones del equipo o su líder, aumenta, en la medida en que los compromisos que se establecen en los proyectos, tienen como referencia información realista.

–Según el artículo Viles *et al.* (2016) en desarrollo de la competencia de trabajo en equipo en un grado universitario permitió, entre otras, concluir en: Los nuevos modelos educativos están orientados al desarrollo de competencias, como la de trabajo en equipo. Esto hace que sea necesario el diseño de experiencias de aprendizaje tutorizadas, basadas en el conocimiento de los factores que facilitan la adquisición de dicha competencia. Esta propuesta se centra en el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo desde el diseño de unas herramientas que permiten a los alumnos definir y pautar su trabajo, pasando por herramientas que permiten evaluar tanto el desempeño de su trabajo en equipo, como el propio desempeño individual Al proporcionar a los estudiantes pautas para la mejora, cabe esperar un mejor desempeño en experiencias posteriores y que vayan logrando de

- esta manera una progresiva adquisición de la competencia (Jaca, Viles, & Zárraga-Rodríguez, 2016).
- En su artículo de investigación sobre la relación del *coaching* a los aspectos laborales, y la investigación acerca de la figura del *coaching* en el ámbito laboral Jesús de la Corte, destaca entre otras cosas que: “Están apareciendo nuevas figuras que articulan ciertas realidades de las relaciones de trabajo, y que por sus características conllevan adaptaciones a diario de la legislación vigente en materia laboral para poder satisfacer las demandas de la realidad. *Coaching* es una de esas figuras creadora de nuevas relaciones de las empresas con sus directivos” (De la Corte & Equipo de estudio jurídico de Management y Researc, 2002).
 - Una investigación más cercana de Fernández (2009) sobre el *coaching* en las organizaciones, menciona en su resumen que “El *coaching* ha surgido como una necesidad en las organizaciones debido a las transformaciones que se han producido en la década de los 90, en la que los líderes deben cambiar su forma de funcionar para hacer frente a la nueva era de la globalización. El propósito de este trabajo es el estudio de diferentes modelos que se aplican en la práctica del *coaching* y que permiten descubrir elementos que mejoran su funcionamiento, con el objeto de mejorar la eficacia de estas intervenciones en los ejecutivos para obtener resultados de éxito a largo plazo. De lo que se trata es de conseguir y fiabilidad para que se reconozca como profesión en las organizaciones (Fernández, 2009).

1.2.2. A nivel nacional

- La tesis de posgrado cuyo título fue “Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la institución educativa pública “dos de mayo” de Pacarisca, Distrito de Yanama, Provincia de Yungay, Región Ancash” tuvo como resultado que, si se diseña y fundamenta un plan estratégico de trabajo en equipo, basada en la teoría de gerencia del comportamiento y teoría de cultura organizacional, entonces se logra fomentar la cultura organizacional, superándose las dificultades holísticas de compromiso de trabajo, lineamiento de objetivos y política educativa institucional (Gonzales F. A., 2011).

- Una tesis descriptiva de David Somocurcio Espinoza también abordó la percepción externa del trabajo en equipo de colaboradores de una empresa en una investigación no experimental de título “Trabajo en Equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015”. Según la investigación se determinó que el trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015, es “regular”, tal como lo evidencia el 85.7% de la población y una media de 2.5 ± 0.36 en la escala propuesta, es decir que si bien existe cooperación activa entre todos los miembros del equipo para conseguir propósitos comunes, esta interacción resulta enmarcada en el término medio de su potencial, limitando las actividades que los integrantes podrían ejecutar para alcanzar los objetivos del equipo. Los resultados de las dimensiones a nivel general son: complementariedad regular (64%), compromiso regular (54%), comunicación regular (64%), confianza buena (68%) y coordinación regular (75%). Dado que la investigación se desarrolló con la población total de los colaboradores de la fuerza de ventas se puede afirmar que el estudio tiene 100% de confiabilidad (Somocurcio, 2015).
- Gissella Laredo-García publicó en la revista “San Martín Emprendedor” de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres publicó un artículo académico de la investigación: “Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú” la misma que fue de diseño descriptivo correlacional. En la que se aplicaron instrumentos cualitativos y cuantitativos: entrevistas a profundidad a los jefes y un cuestionario estructurado a los trabajadores. Y que tuvo como resultados Para los trabajadores la empresa evaluada el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la adaptación a entornos laborales cambiantes. De igual manera, todos los factores relacionados con el trabajo en equipo lograron efectos positivos, por lo que se concluyó que la mayoría del personal percibe un óptimo trabajo en equipo en su área (García, 2013).
- Thamain en su investigación sobre valores éticos y trabajo en equipo en los proyectos. A partir de la revisión de la literatura, se identificaron como valores aplicados a los proyectos, la responsabilidad, el respeto, la justicia y la honestidad, promulgados por el código de ética del Project Management Institute [PMI]. Se aplicó un instrumento de medición a una muestra aleatoria de 37 empresas colombianas, pertenecientes a diversos sectores de la industria. Se determinó una relación positiva entre cada uno de los valores éticos y el nivel de trabajo en equipo

en los proyectos, encontrándose que la responsabilidad se correlaciona de manera significativa con el trabajo en equipo. La utilidad del presente estudio, es la de ofrecer una guía a las organizaciones sobre los valores que deben ser promovidos, para mejorar el trabajo en equipo, el cual, generará proyectos más exitosos y redundará en mejores resultados para el negocio (Aguilera, 2015).

–La Universidad ESAN Perú y ESADE España, en su investigación sobre lo que vale el trabajo en el sector público se refiere que el estudio de carácter exploratorio examina los valores laborales en las organizaciones del sector público en el Perú. Se utilizó el modelo Tri-axial para clasificar, categorizar y priorizar los valores en tres ejes principales, Ético-Social; Económico-Pragmático y Emocional-Desarrollo. Respondieron al cuestionario 338 servidores públicos que ocupan puestos de niveles; medio-alto. Los principales resultados revelan que 42 de los 62 valores han sido clasificados por los participantes en los tres ejes. También se identificaron que los 5 valores más dominantes en sector público en el Perú pertenecen en su totalidad al eje Pragmático – Económico revelando un mayor énfasis en los aspectos de eficacia en el cumplimiento de metas en sus servidores. Además, se encontraron algunas variaciones de priorización y clasificación en los valores por las variables demográficas y organizacionales por estado civil, en algunos de los grupos de las edades y tiempo de la organización. Las conclusiones del estudio resaltan la importancia de explorar los valores laborales en el sector público en futuros estudios, a fin de comprender sus posibles implicancias en la gestión de personas en el sector público y en el devenir futuro de nuestra sociedad. Se revisa las posibles recomendaciones para las implicaciones prácticas en las organizaciones en el sector público (Gabel, Yamada, & Dolan, 2016) .

–Para SENATI (2007) en su módulo de aprendizaje “Liderazgo y trabajo en equipo” en el que (Entre otras cosas) resalta en el resumen que también se puede interpretar como conclusión, la diferencias entre Grupo y Equipo: detallando que el grupo es el conjunto de personas que tienen un mismo fin y tienen algo en común y por otro lado el equipo es el conjunto de personas unidas por un solo objetivo o logro a conseguir con diferente preparación, habilidades y conocimientos que provienen de diversas áreas de la organización, trabajan juntas y todos o todas reciben la responsabilidad en proporción equitativa. (SENATI, 2007)

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

2.1.1. Trabajo en equipo como competencia laboral

El trabajo en equipo definido como competencia laboral actualmente no es prioridad en la formación profesional de los estudiantes universitarios en Latinoamérica; según el Informe de Competencias Profesionales en Preuniversitarios y Universitarios de Iberoamérica, realizado por la Fundación Universia, la Universidad Iberoamericana de México y el Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación (Inide); En comparación a Brasil, Chile, Colombia, España, México; Perú, (por su parte), es el país que menos importancia le da a las competencias profesionales (por debajo de la media total) entre las cuales se encuentra el trabajo en equipo (Fundación UNIVERSIA, 2013).

Según este mismo informe latinoamericano; Los empleadores de los futuros profesionales (estudiantes universitarios en el presente) le confieren mayor importancia (en una escala de 0 a 5) a competencias tales como: La capacidad de trabajo en equipo (4.46), en primer lugar, Las habilidades interpersonales (4.40), La adaptación a nuevas situaciones (4.33), en un orden de 20 competencias. A diferencia de los profesores (docentes universitarios) que consideran, bajo su perspectiva, que la competencia más importante, laboralmente hablando, es el conocimiento teórico.

En la misma referencia, el trabajo en equipo como valor organizacional ocupa un segundo lugar (después del profesionalismo) en el sector público según “Estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú” de la Universidad del Pacífico Perú (Aguilera, 2015). Además Una publicación del diario el comercio, refiere en una entrevista a Miluska Bornaz, gerente de Desarrollo de Adecco Perú que: “(...) el trabajo en equipo es una de las tendencias en crecimiento en el empleo actual”. Así las entidades buscan trabajadores capaces de pensar y planificar junto a otros, para desarrollar y llevar adelante proyectos grupales (El Comercio, 2013).

Existe entonces una notoria desvalorización del trabajo en equipo, incluso ante la necesidad de desarrollarla como competencia laboral; pero, ¿Qué se debe mejorar en el trabajo en equipo? ¿Cuáles son las alternativas que podrían funcionar? ¿Cuánto se trabaja por mejorar o por lo menos aplicar de manera concreta acciones en el trabajo en equipo?

Dentro de estas alternativas encontramos una técnica gerencial utilizada y posicionada en Europa y Norte América y cada vez más en América del Sur, por los resultados dados en la productividad organizacional y de liderazgo; hablamos del *coaching*, o “entrenamiento” por sus siglas en inglés, (...) que sirve como arma competitiva en el sector empresarial” y funciona (...) “como una búsqueda de alternativas que contribuyan a mejorar las actividades organizacionales” (Useche C. , 2004).

Se sabe que las experiencias mejoran el desarrollo y la interiorización del conocimiento, las mismas que se pueden corroborar por talleres para mejorar las capacidades individuales para el trabajo en equipo en una construcción basada en los 3 dominios del *coaching* determinado por Leonardo Wolk (2007).

2.1.2. El trabajo en equipo en los estudiantes de Ciencias de la Comunicación

Social de la UNA Puno

En efecto la comunicación como herramienta de desenvolvimiento profesional y “el trabajo en equipo, competencia básica profesional (...) Implica integrar a personas con sus diferencias” (Alvares - 2009), es por preponderancia un tema de investigación desde el campo de las Ciencias Sociales. Además cómo ya argumentamos al existir la

necesidad de desarrollar la competencia laboral del trabajo en equipo en la formación profesional de estudiantes universitarios, es que enfocamos el programa experimental en alumnos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano de quienes se describen según su Misión (2016) (...)“líderes, competentes y creativos, con capacidad de análisis crítico, investigación y gestión; comprometidos con el desarrollo social” características elementales cómo disposición a experimentar el desarrollo del programa basado en los dominios del *coaching* (Cs. de la Comunicación Social, 2017). Así, se entiende que los alumnos tienen como características presentes la creatividad, el constante desarrollo de competencias y habilidades de liderazgo, motivo precisamente para que el *coaching*, técnica gerencial, pueda encajar en esta investigación a través del experimento.

Uno de los cursos que según las referencias de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNA – Puno ha mostrado, además del tiempo; gestiones, y dedicación, mayor complejidad, es el curso taller de Producción Audiovisual, ya que por su estructura, ha requerido un proceso de investigación en una primera etapa y luego el desarrollo de propuestas de guiones literarios y técnicos para el posterior producción, rodaje y post producción denominada edición, cada de una de estas etapas necesita de dedicación y coordinación, en más del 80 % del desarrollo del curso, la necesidad de mejorar, la complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso y por ende la capacidad del trabajo en equipo.

2.2. Enunciados del problema

Por todo lo expuesto anteriormente se plantea la pregunta general ¿Una propuesta del programa básico experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* (como experimento), mejorará la capacidad del trabajo en equipo de los estudiantes (grupo experimental) del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación a diferencia de un grupo (control) en el que no se aplique este programa?

Además de formular las cuestiones específicas ¿Cómo se desarrolla la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento?

¿Cómo se desarrolla la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento?

¿Cómo se desarrolla la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento?

¿Cómo se desarrolla la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento?

¿Cómo se desarrolla el compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento?

2.3. Justificación

No se puede hablar de coordinación, sin realizar un buen trabajo en equipo; no se puede hablar de organización si la organicidad se centra exclusivamente en actividades individuales. Motivo por el cuál durante los últimos años las propuestas han mostrado una evolución en la teorización de cómo mejorar la gestión de Recursos Humanos en el trabajo organizacional, de distintos tipos de entidades, organizaciones, empresas, instituciones públicas y privadas básicamente en el servicio y la producción.

El hombre es un ser social por naturaleza, esta es quizás la premisa que sirve de base para articular cualquier tipo de organización humana, así, estas “sociedades” desde sus inicios han tenido como consecuencia el trabajo en equipo que ha estado inmerso en el progreso humano, desde lo más básico de la humanidad (como cazar y buscar refugio) y su desarrollo hasta la actualidad. La complejidad de las organizaciones y las mismas cómo sistemas sociales conllevan niveles de relación, interacción, y otras especificaciones de las que se encarga la gestión o administración de recursos humanos,

“que se refiere a la preparación adecuada, a la aplicación, al sostenimiento y al desarrollo de las personas en las organizaciones” (Chiavenato, 1999).

Trabajo en equipo significa trabajo “(...) coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta” (Viel, s.f.). Considero que cooperar es mucho más importante que competir individualmente, repasando desde la perspectiva de las ciencias sociales, cooperar suma esfuerzos dando resultados que no sólo invocan identidad, sino sinergia y desarrollo a nivel institucional.

De esta surge la intención, y hasta auge, de aplicar nuevas alternativas, en el desarrollo organizacional, cae a discusión entonces una técnica gerencial que es cada vez más usada llamada *coaching*, que según el modo de aplicación viene generando resultados favorables en la gerencia de organizaciones y dentro de las organizaciones en sí, en las que se aplica. La intención de esta investigación es validar, de ser el caso, de manera alternativa esta técnica en el proceso de la gestión de recursos humanos, las relaciones públicas internas y el clima laboral de cualquier tipo de organización que de por sí, tienen un aspecto más o menos social (Alvarez, 2015).

Una herramienta indiscutible en el trabajo en equipo es la comunicación, o dicho de otro modo es una de los 5 Cs (bases) del trabajo en equipo; complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar si propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje (como experimento), mejorará la capacidad del trabajo en equipo de los estudiantes (grupo experimental) del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación a diferencia de un grupo (control) en el que no se aplique este programa.

2.4.2. Objetivos específicos

- i. Conocer cómo se desarrolla la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del

curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento

- ii. Conocer cómo mejora la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento.
- iii. Conocer cómo mejora la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento.
- iv. Conocer cómo mejora la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento
- v. Conocer cómo mejora el compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento.

2.5. Hipótesis de Investigación

2.5.1. Hipótesis general

El programa básico experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* (como experimento), mejora la capacidad del **trabajo en equipo** de los estudiantes (grupo experimental) del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación en relación al grupo (control) en el que no se aplique este programa.

2.5.2. Hipótesis específicas

- i. El programa básico experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* mejora **la complementariedad** en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de

- Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva después de aplicado el experimento.
- ii. El programa básico experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* mejora **la coordinación** en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva después de aplicado el experimento.
 - iii. El programa básico experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* mejora **la comunicación** en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva después de aplicado el experimento.
 - iv. El programa básico experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* mejora **la confianza** en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva después de aplicado el experimento.
 - v. El programa básico experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* mejora **el compromiso** en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva después de aplicado el experimento.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El lugar de estudio fueron la ciudad de Puno en la provincia y departamento del mismo nombre en dos lugares.

- El primer ámbito de la toma de datos fue el salón 109 del pabellón de la Escuela Profesional en el curso de Taller de Producción Audiovisual del VI semestre de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno (UNA-Puno)
- Además otro ámbito de toma de datos fueron las instalaciones del Decanato del Colegio de Periodistas - Región Puno, lugar donde se ejecutó el experimento (Programa Básico-Experimental) con la participación del grupo experimental.

3.2. Población y muestra

La población universo fue de 34 alumnos, estudiantes matriculados del aula “A” del curso de Taller de Producción Audiovisual del VI semestre de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNA – Puno. El total fue dividido en 2 grupos (1 experimental y 1 control).

3.3. Método de investigación

3.3.1. Grupo Experimental (GE)

El grupo experimental fue de 18 estudiantes, divididos en 4 grupos de trabajo de 4 integrantes 2 grupos y de 6, los otros dos grupos.

3.3.2. Grupo Control (GC)

El grupo control fue de 16 estudiantes, divididos en 4 grupos de trabajo de 4 integrantes cada uno.

3.4. Tomas de datos (Pruebas)

3.4.1. Prueba de entrada (Y1)

Se aplicó la primera observación (prueba) en una oportunidad en ambos grupos. En fecha martes 16 de mayo en el salón 110 del pabellón de Ciencias de la Comunicación social de la UNA – Puno. El tema de la sesión fue “Presentación y defensa de monografías de investigación para proyecto de cortometraje”, durante 3 horas.

3.4.2. Pruebas (Y2; Y3; Y4; Y5)

Se aplicó las observaciones (pruebas) en 4 oportunidades según el desarrollo de las clases del curso de taller de Producción Audiovisual, luego de ejecutarse “El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y del lenguaje del *coaching* para mejorar el trabajo en equipo” Esta observación se realizó el mismo periodo de la sesión de clases, que fueron 3 horas cada una.

Las pruebas se aplicaron en las siguientes sesiones:

Prueba 2 (Y2).- Sesión de clases de fecha martes 23 de mayo en el salón 110 del pabellón de Ciencias de la Comunicación social de la UNA – Puno. El tema de la sesión fue “Sinopsis para proyecto de cortometraje”.

Prueba 3 (Y3).- Sesión de clases de fecha martes 30 de mayo en el salón 110 del pabellón de Ciencias de la Comunicación social de la UNA – Puno. El tema de la sesión fue “Escaleta y Secuencialización para proyecto de cortometraje”, la misma fue sobre comprensión de textos y avances.

Prueba 3 (Y4).- Sesión de clases de fecha martes 6 de junio en el salón 110 del pabellón de Ciencias de la Comunicación social de la UNA – Puno. El tema de la sesión fue “Elaboración del Guión literario para proyecto de cortometraje - primera parte”.

Prueba 4 (Y5).- Sesión de clases de fecha miércoles 7 de junio en el salón 110 del pabellón de Ciencias de la Comunicación social de la UNA – Puno. El tema de la sesión fue “Elaboración del Guion literario para proyecto de cortometraje - segunda parte”.

3.5. Experimento (X)

El experimento denominado El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emoción al y del lenguaje del *coaching* para mejorar el trabajo en equipo. Se aplicó el día sábado 20 de mayo del 2017, en las instalaciones de la decanatura del Colegio de Periodistas Región Puno. Inició a las 13:24 hrs. Y concluyó a las 19:32, Lo que significa que tuvo una duración de 6 horas con 8 minutos aproximadamente.

Tabla 2

Aplicación de experimento y toma de datos en grupos de investigación

Tipo de grupo (control o experimental)	Prueba de entrada	Experimento	Pruebas			
GE	Y ₁	X	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
GC	Y ₁		Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅

Fuente: (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010)

3.6. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.6.1. Frecuencia temporal requerida para la toma de datos.

Se tomarán datos cada martes en la sesión de clases respectivas: un martes antes del experimento y durante 4 después, a los dos grupos (experimental y control)

La propuesta de experimento: “El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y del lenguaje del *coaching* para mejorar el trabajo en equipo”.

3.6.2. Métodos de recolección y procesamiento de datos

3.6.2.1. Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo

En la encuesta se utiliza la escala de Lickert, la misma se aplica antes y después del Programa (experimento) y pretende conocer la autocalificación del grupo experimental sobre el trabajo en equipo, sus indicadores y subindicadores y comparar resultados.

3.6.2.2. Ficha de celdas de observación

La ficha de celdas de observación es una propuesta basada en el cruce de los indicadores de los dominios del *coaching* y el trabajo en equipo, que tienen sus propias conceptualizaciones (pág. 30 y 31) las cuales se observarán en una sesión de clases antes del experimento y 4 sesiones posteriores al mismo. Las observaciones se realizan a ambos grupos (experimental y control) y así conocer el desarrolló del trabajo en equipo en ambos grupos, antes y después del experimento.

Tabla 3

Temporalidad de toma de datos según objetivos de investigación

OBJETIVOS	TOMA DE DATOS	ANTES	DURANTE	DESPUÉS
Obj. Específico general Determinar si propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje (como experimento), mejorará la capacidad del trabajo en equipo de los estudiantes (grupo experimental) del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación a diferencia de un grupo (control) en el que no se aplique este programa.	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo Medición de datos según ficha de celdas de observación	X		X
Obj. Específico 1 Conocer cómo se desarrolla la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo Medición de datos según ficha de celdas de observación	X	X	XXXX
Obj. Específico 2 Conocer cómo se desarrolla la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento.	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo Medición de datos según ficha de celdas de observación	X	X	XXXX
Obj. Específico 3 Conocer cómo se desarrolla la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento.	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo Medición de datos según ficha de celdas de observación	X	X	XXXX
Obj. Específico 4 Conocer cómo se desarrolla la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo Medición de datos según ficha de celdas de observación	X	X	XXXX
Obj. Específico 5 Conocer cómo se desarrolla el compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación antes y después de aplicado el experimento.	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo Medición de datos según ficha de celdas de observación	X	X	XXXX

3.7. Variables analizadas.

La investigación tendrá dos variables:

Variable independiente: El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching*.

Variable dependiente: El trabajo en equipo

3.7.1. Operacionalización de Variables

En esta sección se considera la elaboración de una tabla con el siguiente detalle:

Tabla 4

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variable independiente El Programa Básico Experimental basado en los 3 dominios del <i>coaching</i>	Los 3 dominios del <i>coaching</i>	- Dominio del lenguaje	Establecer las relaciones mediante conversaciones Restablecer las relaciones mediante conversaciones	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo	Cuestionario
		- Dominio del cuerpo	Estados de ánimo Estados de actitudes		
		- Dominio de las emociones	Analizar el universo emocional Integrar el universo emocional	Medición de datos según ficha de celdas	Fichas de celdas de observación
Variable dependiente El trabajo en equipo	Las 5Cs del Trabajo en Equipo	-Complementariedad:	Trabajo específico Complementar con los demás miembros del equipo	Encuesta sobre interpretación del trabajo en equipo	Cuestionario
		- Coordinación:	Código en común Entendimiento horizontal.		
		- Comunicación:	Escuchar y Entender a través del lenguaje verbal Escuchar y Entender a través del lenguaje no verbal.	Medición de datos según ficha de celdas	Fichas de celdas observación
		- Confianza:	Seguridad en uno mismo (propia)		
		- Compromiso:	Esperanza firme que se tiene en alguien. Obligación contraída Identidad en el equipo		

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se muestran los resultados y discusión del trabajo de investigación: En una primera parte, los resultados de los datos obtenidos, mostrados para el objetivo general; Los tablas y Figuras a nivel general del trabajo en equipo del grupo experimental según su autocalificación al iniciar y al terminar el Programa Básico Experimental en este grupo. Por otro lado se desarrollan la tabla y Figura correspondiente al desarrollo del trabajo en equipo, según sus 5 bases (o indicadores) según la ficha de celdas de observación, aplicados a 5 sesiones de clases en las cuales se hacen las pruebas de entrada (Y_1) y las siguientes (Y_2 , Y_3 , Y_4 y Y_5).

Para el procesamiento de datos en el caso del cuestionario de autocalificación del trabajo en equipo se utilizó la plataforma virtual Microsoft Excel, sus fórmulas de porcentajes, de la regla de tres simple según celdas del software ($=B14*100/G14$) para los datos de cada indicador y sub indicador, además del promedio acumulado ($=PROMEDIO(A2:A6)$) por indicador; “muy mala”, “mala”, “regular”, “buena” y “muy buena” el mismo (cuestionario) que permitió el tabla de distribución de autocalificación acumulada, que sirvió para crear la figura de barras de los porcentajes de la autocalificación acumulada del trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental. Visualmente los datos de la tabla de distribución también permitieron crear el gráfico radial en niveles hexagonales de las opciones y tendencias a calificar según criterios de mejora del trabajo en equipo.

Para el procesamiento de las fichas de celdas de observación se tomó únicamente en cuenta la acumulación de la opción correctamente marcada llamada Relación positiva

evidente, al cruzar los indicadores de los tres dominios del *coaching* y las cinco bases del trabajo en equipo, si se cumple con la conceptualización establecida (relaciones) para cada una de las quince posibilidades, por los cuatro grupos de trabajo, en el grupo experimental y cuatro en el grupo control. En el procesamiento de datos se utilizó la plataforma virtual Microsoft Excel, sus fórmulas de porcentajes, de la regla de tres simple según celdas del software (por ejemplo: $=B14*100/G14$) para los datos de cada indicador y sub indicador, además del promedio acumulado (por ejemplo $=PROMEDIO(A2:A6)$) por sesión de clases para mostrar las tendencias del desarrollo con las pruebas respectivas en cada sesión antes del experimento; “Y₁” y después del experimento; “Y₂”, “Y₃”, “Y₄” y “Y₅”. Estos datos permiten crear el tabla de distribución de la observación de relación positiva evidente, el qué más adelante permite crear el Grafico de tendencias del trabajo en equipo antes y después del experimento comparando el grupo control del experimental.

Más adelante se detallan los resultados de los objetivos específicos en el mismo orden; primero la autocalificación del grupo experimental antes y después del experimento (El Programa Básico Experimental) en la complementariedad del trabajo en equipo, junto a la tendencia, durante 5 sesiones de clase (Pruebas Y₁ Y₂, Y₃, Y₄ y Y₅) según los datos de las fichas de celdas de observación del trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control al cual también se hace la misma toma de datos. Este mismo proceso se realiza con las bases, coordinación, comunicación, confianza y compromiso que junto a la complementariedad establecen los indicadores del trabajo en equipo. Los tablas y Figuras muestras los resultados hasta la cuarta semana de aplicado el experimento.

En resumen el orden de los resultados se presenta: trabajo en equipo, la complementariedad en el trabajo en equipo, la coordinación en el trabajo en equipo, la comunicación en el trabajo en equipo, la confianza en el trabajo en equipo y la complementariedad en el trabajo en equipo de los grupos (Control y experimental) de los estudiantes curso de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la UNA – Puno.

En una la parte final de este capítulo se realiza la discusión según los resultados y la teoría existente, detallados para el objetivo general y los 5 objetivos específicos en el mismo orden.

4.1. Calificación del trabajo en equipo antes y después de aplicado el Taller Básico Experimental basado en los dominios del *coaching* en el grupo experimental (GE)

Tabla 5

Distribución de la población según su autocalificación acumulada con respecto al trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental (GE)

Alternativas	Antes del experimento		Después del experimento	
	Autocalificación del trabajo en equipo		Autocalificación del trabajo en equipo	
Cantidad y porcentajes	Nº	%	Nº	%
Muy Malo	8	3.33	2	0.74
Malo	35	14.58	5	1.85
Regular	73	30.41	83	30.74
Bueno	116	48.33	98	36.29
Muy bueno	8	3.33	28	10.37
Total ¹	240	100	270	100

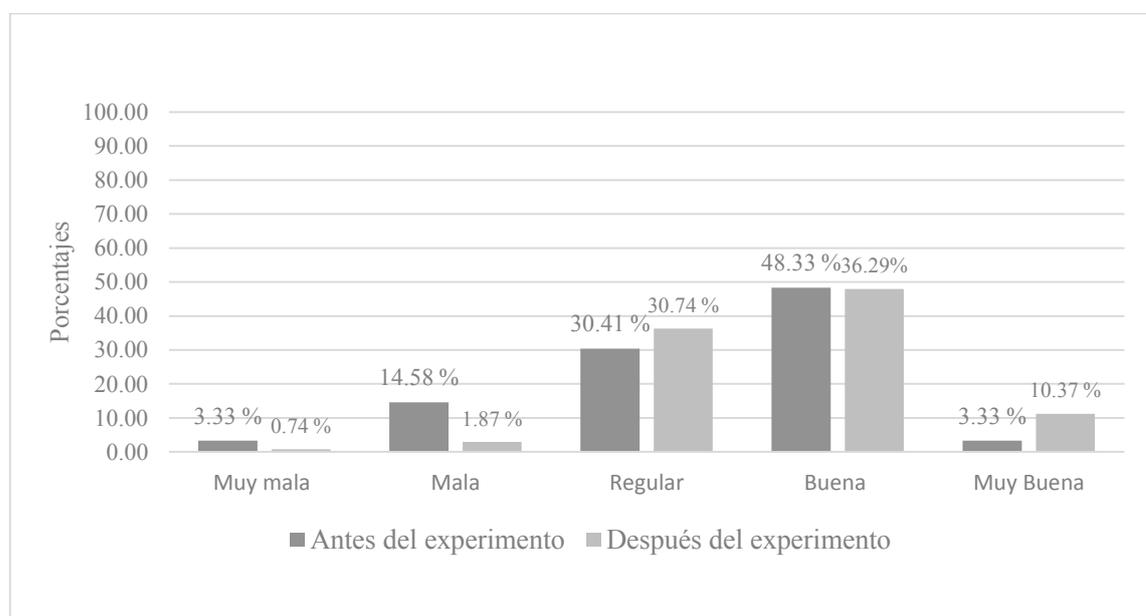


Figura 1. Porcentaje de la autocalificación acumulada del trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental.

¹ El universo de 240 en el grupo experimental corresponde a la suma de las posibles opciones marcadas que por cada encuestado es de 3 en cada ítem, multiplicado por 5 (bases o indicadores del trabajo en equipo) habiendo sido 16 los encuestados tenemos el resultado de 240 como universo. En el caso del grupo control, los encuestados fueron 18 que se multiplica por 15 es 270.

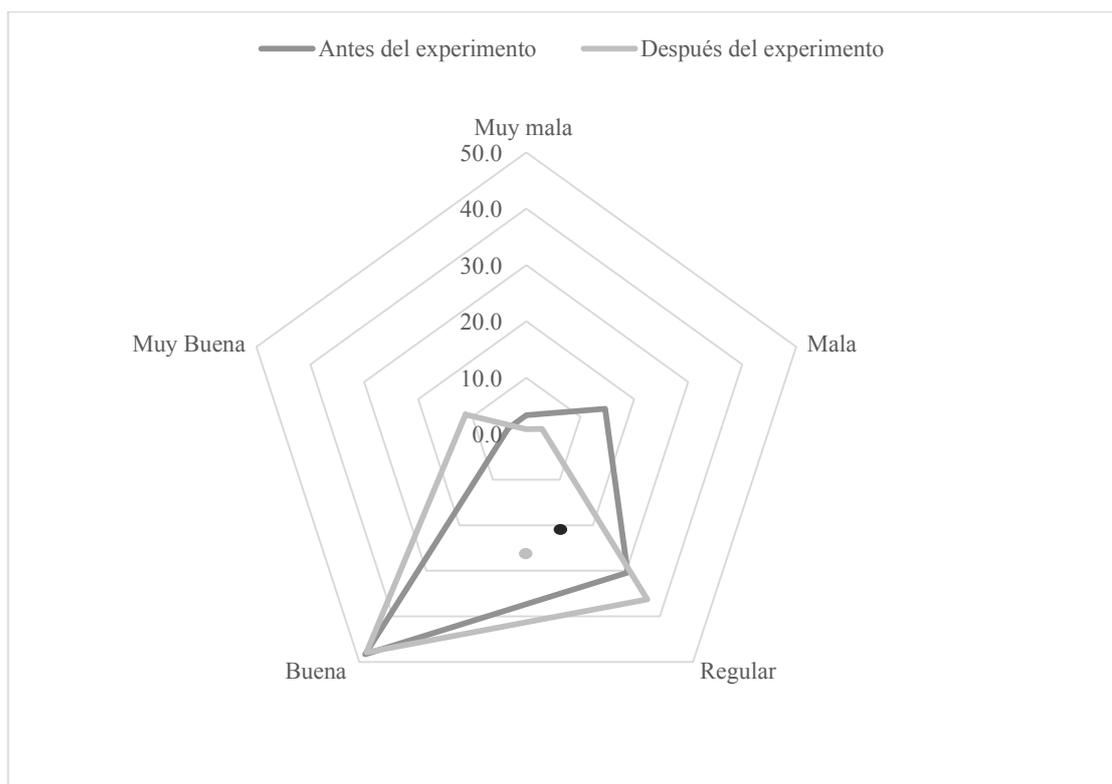


Figura 2. Comparación del progreso de la autocalificación del trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento

4.1.1. Interpretación del tabla 5, la figura 1 y la figura 2

Como podemos observar en el tabla 5, la figura 1 y la figura 2 antes de ejecutar el Programa Básico Experimental basado en los dominios de lenguaje corporal, emocional y del lenguaje del *coaching*, la respuesta de la población sobre su autocalificación individual en el desarrollo del trabajo en equipo, en el caso de la alternativa muy buena fue de 3.33 % equivalente a 5 personas y después de aplicado el programa, aumentó al 11.25 % equivalente a 8 personas, de lo que se deduce que con el Programa Básico Experimental se mejoró de manera entre moderada y alta el trabajo en equipo según la autocalificación de la población. Los factores que más influyen son los dominios corporal y de las emociones que tienen mayores resultados en la coordinación, en la complementariedad y en el compromiso que son las características más habituales en el desarrollo del trabajo en equipo para tareas específicas, tal es el caso de la producción de los guiones literarios por los 4 grupo de trabajo en el grupo experimental.

La autocalificación se realizó en función al desarrollo de la complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso, las mismas que definen al trabajo en equipo, que también muestra que la respuesta de la población como muy mala, se reduce de un 3.33 % equivalente a 5 personas a 0.83 %, equivalente a 2 personas luego de aplicado el taller reduciéndose en 2.5 % equivalente a 3 personas la auto calificación del trabajo en equipo, de lo que se interpreta que el experimento reduce la autocalificación de muy mala en los estudiantes del grupo experimental del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Finalmente se aprecia visualmente la autocalificación con índices de mayor aprobación creciendo en un nivel (10 % aproximadamente) como buena y muy buena, según la figura 1 referido a la “Comparación del progreso de la autocalificación del trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento”.

4.2. Determinación de la tendencia del trabajo en equipo con la propuesta del Programa Básico Experimental de 6 horas basadas en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching en los grupos experimental y control

Tabla 6

Distribución de logros en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)

Alternativas	Grupo experimental				Grupo control			
	Trabajo en equipo	Nº	%	Total ¹	Trabajo en equipo	Nº	%	Total ¹
Cantidades y porcentajes								
Prueba de entrada Y ₁	22	33.3	100	60	17	28.3	60	100
Experimento								
Prueba 2 Y ₂	46	76.6	100	60	26	43.3	60	100
Prueba 3 Y ₃	44	78.3	100	60	30	51.7	60	100
Prueba 4 Y ₄	35	58.3	100	60	19	31.6	60	100
Prueba 5 Y ₅	37	65.0	100	60	24	40	60	100

¹ El total es la suma de todas las alternativas posibles especificadas en el anexo 003 Modelo de fichas de celdas de observación, que son las posibles relaciones entre las 5 bases del trabajo en equipo y los 3 dominios del *coaching* de los 4 grupos de trabajo del grupo experimental que es (5 x 3 x 4) = 60, al igual que en el grupo control.

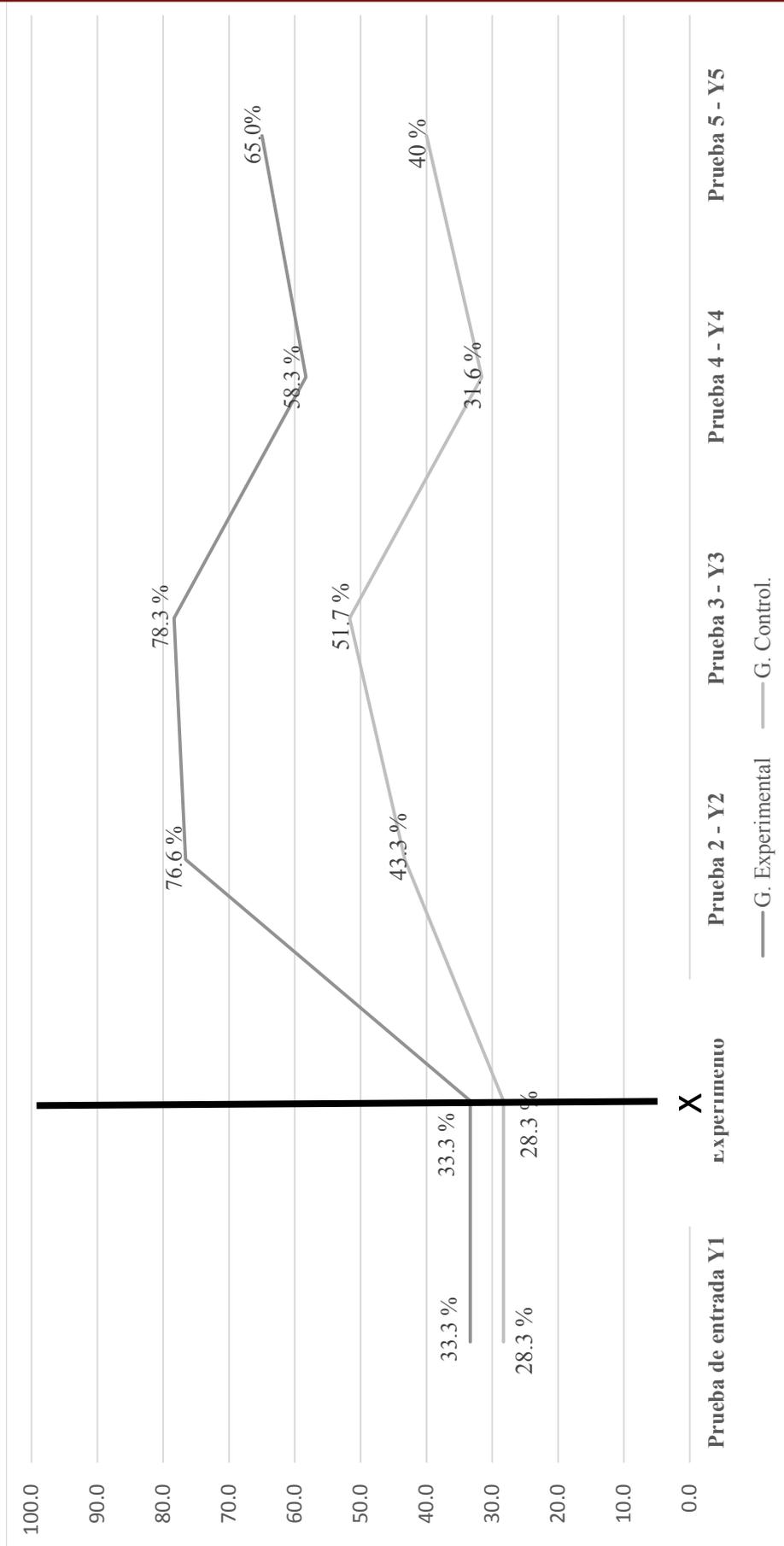


Figura 3. Logros del trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* (experimento), según observación (fichas de celdas)

4.2.1. Interpretación de la tabla 6 y la figura 3

Como podemos observar en el tabla 6 y la figura 3, según los datos de las fichas de celdas de observación se percibe en la prueba de entrada (Y_1) que el trabajo en equipo del grupo experimental es de 33.3 % equivalente a 22 relaciones evidentes (entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo) en relación al grupo control que tiene un 28.3% equivalente a 17 relaciones evidentes, antes de aplicar el experimento. Lo que significa que el grupo (voluntario) experimental, al mostrar predisposición a mejorar el trabajo en equipo, con el experimento, muestra una ligera superioridad, en el mismo, de 8.33% que es equivalente a 5 relaciones evidentes.

Por otro lado, se muestra una mejora evidente en el punto más alto según el desarrollo del trabajo en equipo a los tres días del experimento. Según la prueba Y_2 , de sesión de clases del martes 23 de mayo, cuyo tema central fue “Elaboración de la sinopsis de un cortometraje” en el grupo experimental la ficha de celdas de observación fue de 76.6 % equivalente a 46 relaciones evidentes entre los dominios del *coaching* y las bases (o subindicadores) del trabajo en equipo, en relación al grupo control que tuvo 43.33 % equivalente a 26 relaciones positivas evidentes entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo. De lo que se puede decir que se reconoce la diferencia más significativa del trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control, existiendo un 33.3 % de diferencia equivalente a 20 relaciones positivas evidentes entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo 3 días después del experimento.

Se entiende la diferencia más notoria se da a los tres días del experimento, mostrando mejor trabajo en equipo en un 28.33 % tomando en cuenta diferencia inicial del 5 % del grupo experimental en relación al grupo control.

También se puede entender que hasta la quinta semana después de aplicado el experimento, el trabajo en equipo, tomando en cuenta la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la confianza y el compromiso el promedio general mejora en 22.9 %, en el grupo experimental en relación al grupo control; tomando en cuenta la diferencia inicial de 5.0 % del trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control.

4.3. Desarrollo de la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación

Tabla 7

Distribución de la población según su autocalificación del desarrollo de la complementariedad en el trabajo en equipo

Alternativas	Antes del experimento		Después del experimento	
	Autocalificación de complementariedad		Autocalificación de complementariedad	
Cantidades y porcentaje	N°	%	N°	%
Muy Malo	2	4.17	0	0.00
Malo	8	16.67	1	2.08
Regular	14	29.17	13	27.08
Bueno	24	50.00	26	54.16
Muy bueno	0	0.00	10	20.83
Total ³	48	100	48	100

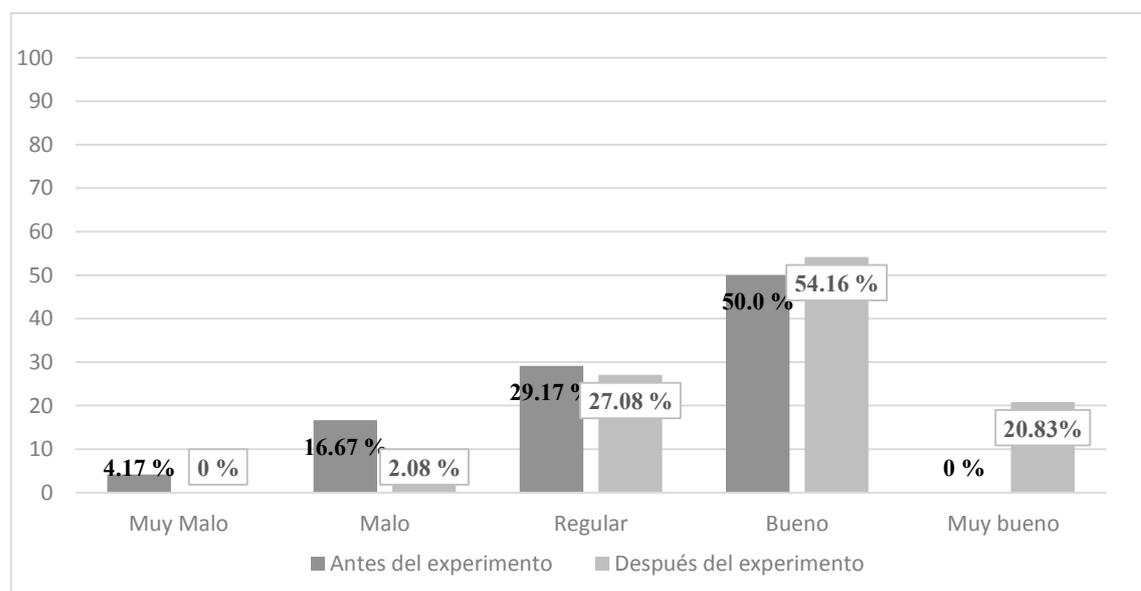


Figura 4. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la complementariedad en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental

³ El universo de 48 en el grupo experimental corresponde a la suma de las posibles opciones marcadas que por cada encuestado es de 3 (que corresponde al ítem complementariedad) habiendo sido 16 los encuestados tenemos el resultado de 48 como universo.

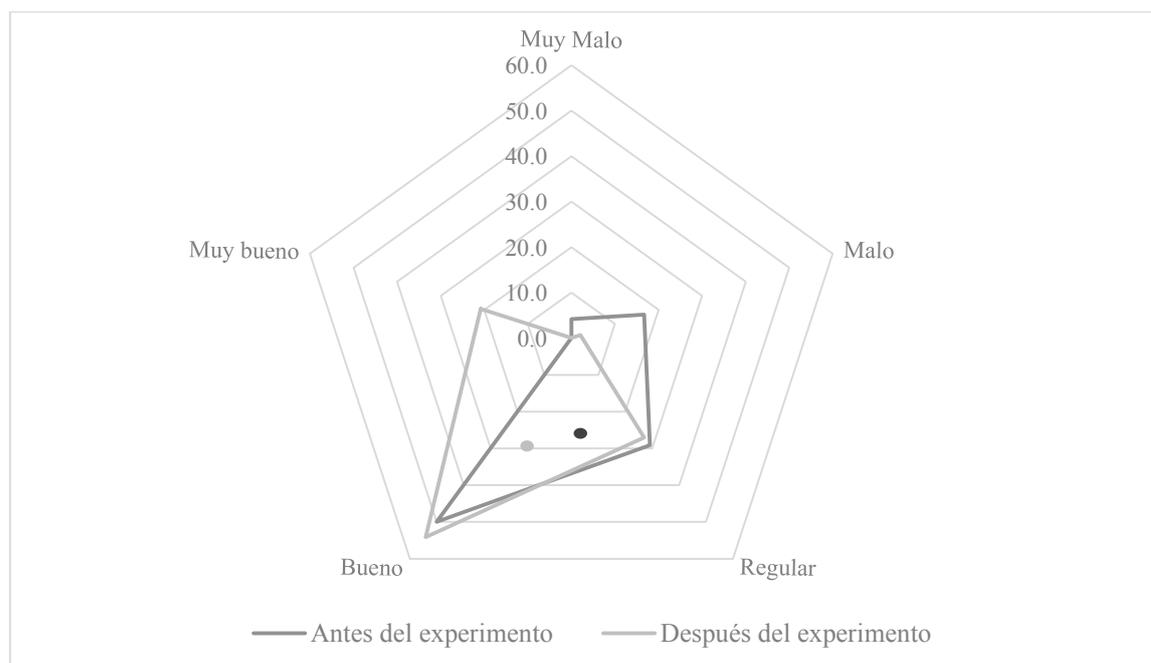


Figura 5. Comparación del progreso de la autocalificación de la complementariedad en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento

4.3.1. Interpretación del tabla 7, la figura 4 y 5

Según el cuestionario de autocalificación, como podemos observar en el tabla 7 y la figura 4 y figura 5, antes de ejecutar el Programa Básico Experimental basado en los dominios de lenguaje corporal, emocional y del lenguaje del *coaching*, la respuesta de la población sobre su autocalificación individual en el desarrollo de la complementariedad en el trabajo en equipo en el caso de la alternativa “muy buena” fue de 0.00 % equivalente a 0 calificaciones y después de aplicado el programa aumentó al 20.83 % equivalente a 10 calificaciones de “muy buenas” de los estudiantes del grupo experimental, de lo que se interpreta que con el Programa Básico Experimental se mejoró de manera moderada la complementariedad, el trabajo en equipo dentro del grupo de trabajo y la capacidad de complementar a los demás miembros del equipo según la autocalificación de la población de la cual. La percepción de realizar una muy buena complementariedad antes del experimento, no existía.

En la alternativa “bueno” también se observa un crecimiento de 4.16 % equivalente a 2 respuestas lo que sumado al 20.83% (calificación muy buena), indican que un total de 24.99 % incrementó su autocalificación de manera positiva en la complementariedad en el trabajo en equipo en los estudiantes del grupo experimental

del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

La autocalificación se realizó en función al desarrollo de la complementariedad, en el grupo experimental en el trabajo en equipo dentro de cada grupo de trabajo (1, 2, 3 y 4) y la capacidad de complementar a los demás miembros del equipo, las mismas que definen al trabajo en equipo que también muestra que la respuesta de la población como muy mala, se reduce de un 4.17 % equivalente a 2 respuestas a 0.0 %, equivalente a 0 respuestas en la alternativa de autocalificación “muy mala” en la complementariedad en el trabajo en equipo.

Finalmente se aprecia visualmente la autocalificación de la complementariedad del trabajo con índices de mayor aprobación creciendo en un nivel (12 % aproximadamente) como buena y muy buena, según la figura 2 “Comparación del progreso de la autocalificación de la complementariedad trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento”

4.3.2. Tendencia del desarrollo de la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico

Tabla 8

Distribución de logros en la complementariedad el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)

Alternativas	Grupo experimental				Grupo control			
	Complementariedad en el trabajo en equipo		Total ⁴		Complementariedad en el trabajo en equipo		Total	
Cantidades y porcentajes	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sesión (16 de mayo) Y ₁	3	25.00	12	100	3	25.00	12	100
Sesión (23 de mayo) Y ₂	8	66.67	12	100	6	50.00	12	100
Sesión (30 de mayo) Y ₃	9	75.00	12	100	6	50.00	12	100
Sesión (6 de junio) Y ₄	6	50.00	12	100	4	33.33	12	100
Sesión (13 de junio) Y ₅	8	66.67	12	100	4	33.33	12	100

⁴ El total es la suma de todas las alternativas posibles especificadas en el anexo 003 Modelo de fichas de celdas de observación, que son las posibles relaciones entre la complementariedad y los 3 dominios del *coaching* de los 4 grupos de trabajo del grupo experimental que es (3 x 4) = 12, al igual que en el grupo control.

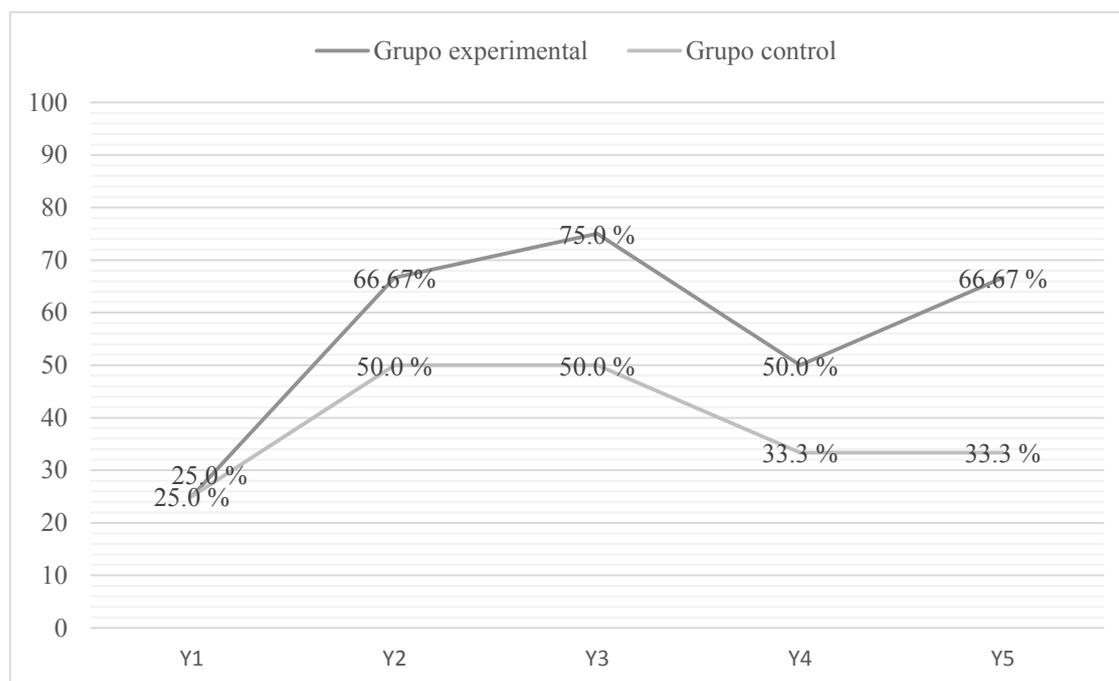


Figura 6. Porcentajes de logros en la complementariedad en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas)

4.3.2.1. Interpretación del tabla 8 y de la Figura 6

Como podemos observar en el tabla 8 y la figura 6, según la ficha de celdas de observación, se percibe en la prueba de entrada (Y1) que la complementariedad en el trabajo en equipo es de 25.00 % en ambos grupos equivalente a 3 relaciones evidentes (entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo), antes de aplicar el experimento.

Por otro lado, los mismos datos de las fichas de celdas de observación muestran una mejora evidente en el punto más alto según el desarrollo del trabajo en equipo en sesiones de clases posteriores, a tres días del experimento, según la prueba, hay una tendencia ascendente entre la prueba Y₂ y Y₃, sesiones de clases que desarrollan los temas: “Revisión de Sinopsis para cortometraje”, y en una segunda sesión la “Revisión de Escaleta y Secuencialización para cortometraje”, que en el grupo experimental alcanza a un 66.67% y 75% que significa que la percepción de incrementar el no mostrar incomodidad corporal. Mientras se nota el trabajo específico que cada miembro del grupo realiza en el trabajo en equipo, en relación al

grupo control que en las mismas pruebas (Y_2 y Y_3) se establece en 50.00 % equivalente a 6 relaciones evidentes.

Se puede entender que hay un mayor crecimiento en el desarrollo de la complementariedad debido a que por su naturaleza estas dos sesiones exigen ideas centrales en las que tengan mayor complementariedad, para los acuerdos iniciales para el proceso de la construcción de la elaboración del guion literario, técnico del cortometraje audiovisual a realizar.

También se puede entender que el Programa Básico Experimental mejora hasta en un 25 % la complementariedad en el trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control, a 10 días del aplicado el experimento, y un 33.34 % hasta la quinta semana. Dejando un promedio 56.67 % en el grupo experimental y 38.33 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de 18.34 % de la complementariedad del trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento.

4.4. Desarrollo de la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación

Tabla 9

Distribución de la población según su autocalificación en el desarrollo de la coordinación en el trabajo en equipo

Alternativas	Antes del experimento		Después del experimento	
	Autocalificación de la Coordinación		Autocalificación de la Coordinación	
Cantidades y porcentajes	N°	%	N°	%
Muy Malo	1	2.08	0	0.00
Malo	5	10.41	1	2.08
Regular	17	35.41	22	45.83
Bueno	24	50	20	41.67
Muy bueno	1	2.08	5	10.41
Total ⁵	48	100	48	100

⁵ El universo de 48 en el grupo experimental corresponde a la suma de las posibles opciones marcadas que por cada encuestado es de 3 (que corresponde al ítem coordinación) habiendo sido 16 los encuestados tenemos el resultado de 48 como universo.

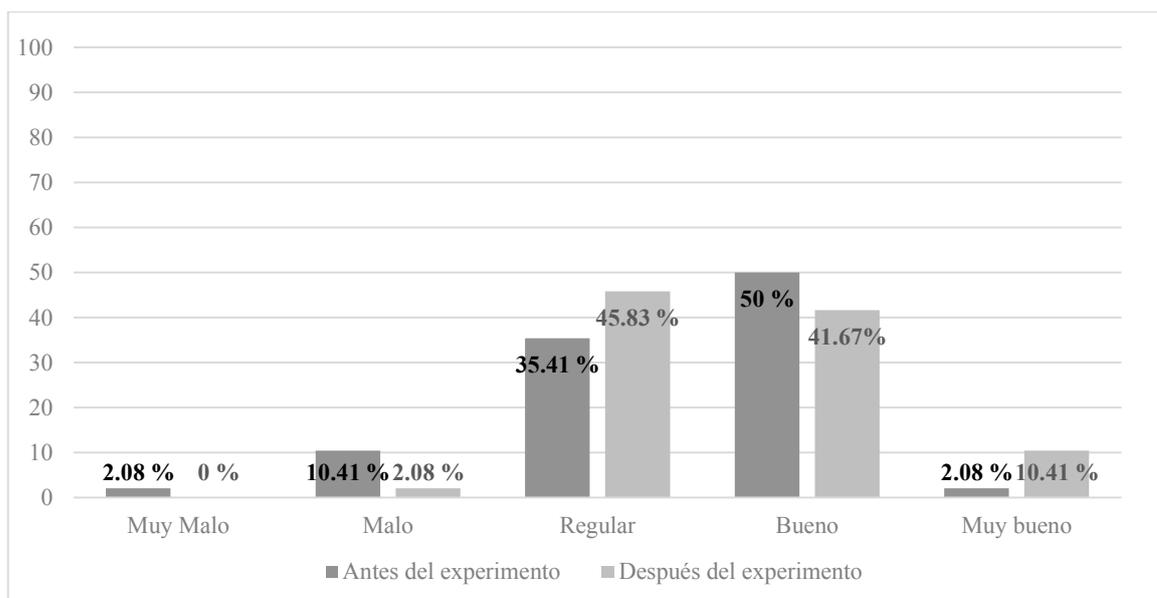


Figura 7. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la coordinación en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental



Figura 8. Comparación del progreso de la autocalificación de la coordinación en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento

4.4.1. Interpretación del tabla 9, de la figura 7 y la figura 8

Como podemos observar en el tabla 9, la figura y la figura 8, según el cuestionario de autocalificación, antes de ejecutar el Programa Básico Experimental basado en los dominios de lenguaje corporal, emocional y del lenguaje del *coaching*, la respuesta de la población sobre su autocalificación individual en el desarrollo de la coordinación en el trabajo en equipo en el caso de la alternativa muy buena fue de 2.08 % equivalente a 1 calificación y después de aplicado el programa aumentó al 10.41 % equivalente a 5 calificaciones de muy buenas de los estudiantes del grupo experimental, de lo que se interpreta que con el Programa Básico Experimental se mejoró de manera moderada la coordinación en el trabajo en equipo dentro del grupo de trabajo, su código en común dentro de un código en común dentro del equipo de trabajo, además de mejorar en otro sentido el entendimiento horizontal con los demás miembros del equipo según la autocalificación de la población de la cual.

La autocalificación se realizó en función al desarrollo de la coordinación, del grupo experimental en el trabajo en equipo dentro del grupo de trabajo y la capacidad de complementar a los demás miembros del equipo, las mismas que definen al trabajo en equipo que también muestra que la respuesta de la población como “muy mala” y “mala” que suman a 12.49 % equivalente a 6 calificaciones antes del experimento se reduce de un 2.08 % equivalente a 1 calificación lo que se interpreta como un cambio significativo en la percepción negativa de la coordinación en el trabajo en equipo.

Finalmente se aprecia visualmente la autocalificación de la coordinación del trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación creciendo en un nivel (de 2 a 6 % aproximadamente) como “buena” y “muy buena”, según la figura 8 “Comparación del progreso de la autocalificación de la coordinación en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento”.

4.4.2. Tendencia del desarrollo de la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico

Tabla 10

Distribución de logros de la coordinación en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)

Alternativas	Grupo experimental				Grupo control			
	Coordinación en el trabajo en equipo		Total ⁶		Coordinación en el trabajo en equipo		Total ¹	
Cantidades y porcentajes	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sesión (16 de mayo) Y ₁	3	25.00	12	100	7	58.33	12	100
Sesión (23 de mayo) Y ₂	9	75.00	12	100	7	58.33	12	100
Sesión (30 de mayo) Y ₃	6	83.33	12	100	7	58.33	12	100
Sesión (6 de junio) Y ₄	10	50.00	12	100	3	25.00	12	100
Sesión (13 de junio) Y ₅	9	75.00	12	100	4	33.33	12	100

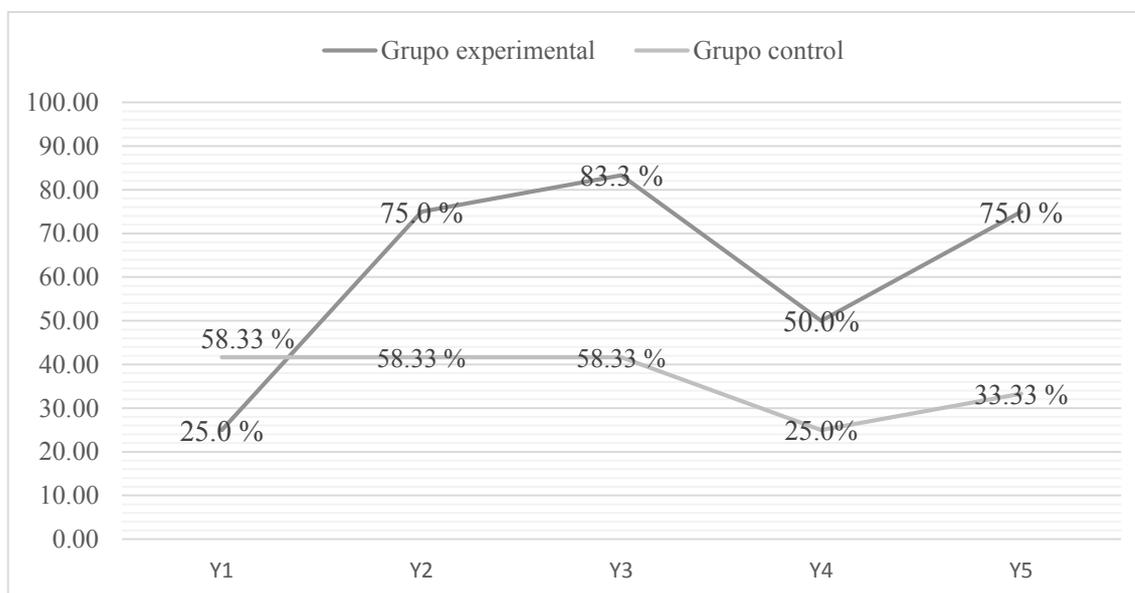


Figura 9. Porcentajes de logros en la coordinación en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas)

⁶ El total es la suma de todas las alternativas posibles especificadas en el anexo 003 Modelo de fichas de celdas de observación, que son las posibles relaciones entre la coordinación y los 3 dominios del coaching de los 4 grupos de trabajo del grupo experimental que es (3 x 4) = 12, al igual que en el grupo control.

4.4.3. Interpretación del tabla 10 y la figura 9

Como podemos observar en el tabla 10 y la figura 009, según los datos de las fichas de celdas de observación se percibe que en la prueba de entrada (Y1) la coordinación en el trabajo en equipo es de 25.00 % en el grupo experimental equivalente a 3 relaciones evidentes (entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo) en relación al grupo control que inició con 41.67 % equivalente a 5 relaciones, (mayor al experimental) antes de aplicar el experimento.

Por otro lado, se muestra una mejora evidente en 2 puntos más altos según el desarrollo del trabajo en equipo a los 3 y a los 10 días del experimento, según la prueba la tendencia asciende entre la prueba Y₂ y Y₃, sesiones de clases que desarrollan los temas: Revisión de Sinopsis para cortometraje, y en una segunda sesión la Revisión de Escaleta y Secuencialización para cortometraje, que en el grupo experimental alcanza a un 75.00 % y 83.33 % equivalente a 9 y 10 relaciones evidentes respectivamente, lo que significa que la percepción de incrementar de manera muy significativa el entendimiento horizontal, sin muestras de resistencia corporal a la imposición en relación al grupo control que en las mismas pruebas (Y₂ y Y₃) se establece doblemente en 41.67 % equivalente a 5 relaciones evidentes.

Se puede entender que hay un mayor crecimiento en el desarrollo de la coordinación debido a que por su naturaleza estas dos sesiones exigen ideas centrales en las que tengan mayor coordinación más concreta, a pesar de que puedan imponerse, en los acuerdos iniciales para el proceso de la construcción de la elaboración del guion literario, técnico del cortometraje audiovisual a realizar.

También se puede entender que el Programa Básico Experimental mejora hasta en un 58.33 % la coordinación en el trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control, a 10 días del aplicado el experimento, y un 58.37 % hasta la quinta semana. Dejando un promedio de las 4 semanas después del experimento de 77.08 % en el grupo experimental y 33.85 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de 59.9 % de la coordinación del trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, tomando en cuenta la diferencia antes del experimento (Y₁) de 16.67 % a favor del grupo control.

4.5. Desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación

Tabla 11

Distribución de la población según su autocalificación en el desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo

Alternativas	Antes del experimento		Después del experimento	
	Autocalificación de la comunicación		Autocalificación de la comunicación	
Cantidades y porcentajes	N°	%	N°	%
Muy Malo	1	2.08	1	2.08
Malo	7	14.58	3	6.25
Regular	15	31.25	21	43.75
Bueno	25	52.08	20	41.67
Muy bueno	0	0.00	3	6.25
Total ⁷	48	100	48	100

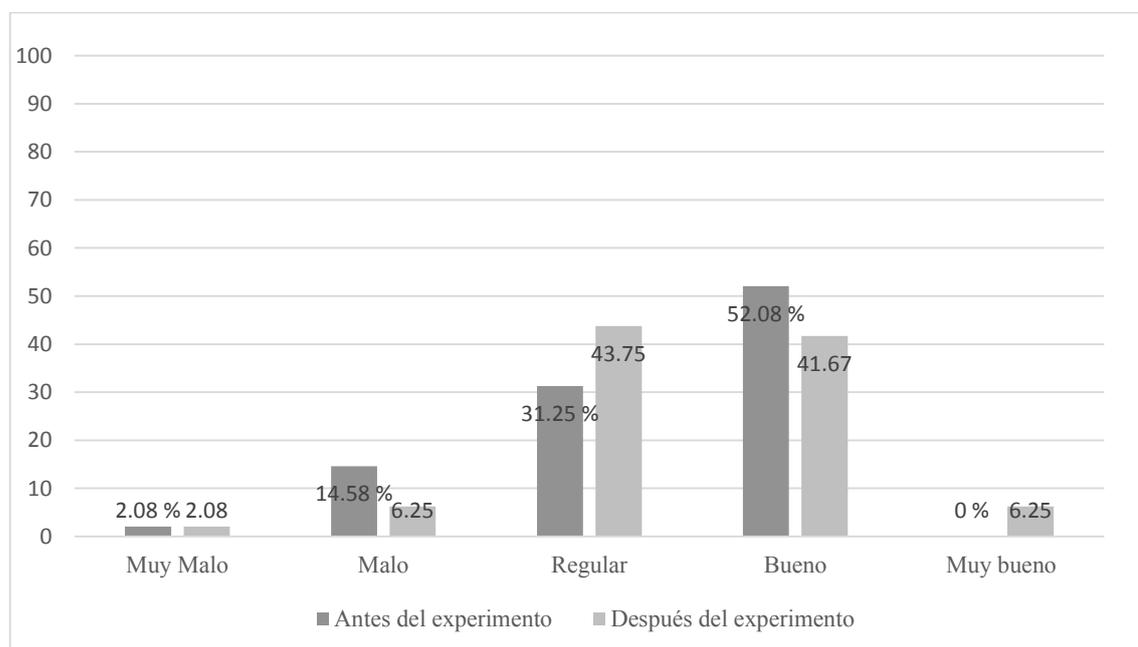


Figura 10. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la comunicación en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental

⁷ El universo de 48 en el grupo experimental corresponde a la suma de las posibles opciones marcadas que por cada encuestado es de 3 (que corresponde al ítem comunicación) habiendo sido 16 los encuestados tenemos el resultado de 48 como universo. En el caso del grupo control, los encuestados fueron 18 que se multiplica por 3 es 54.

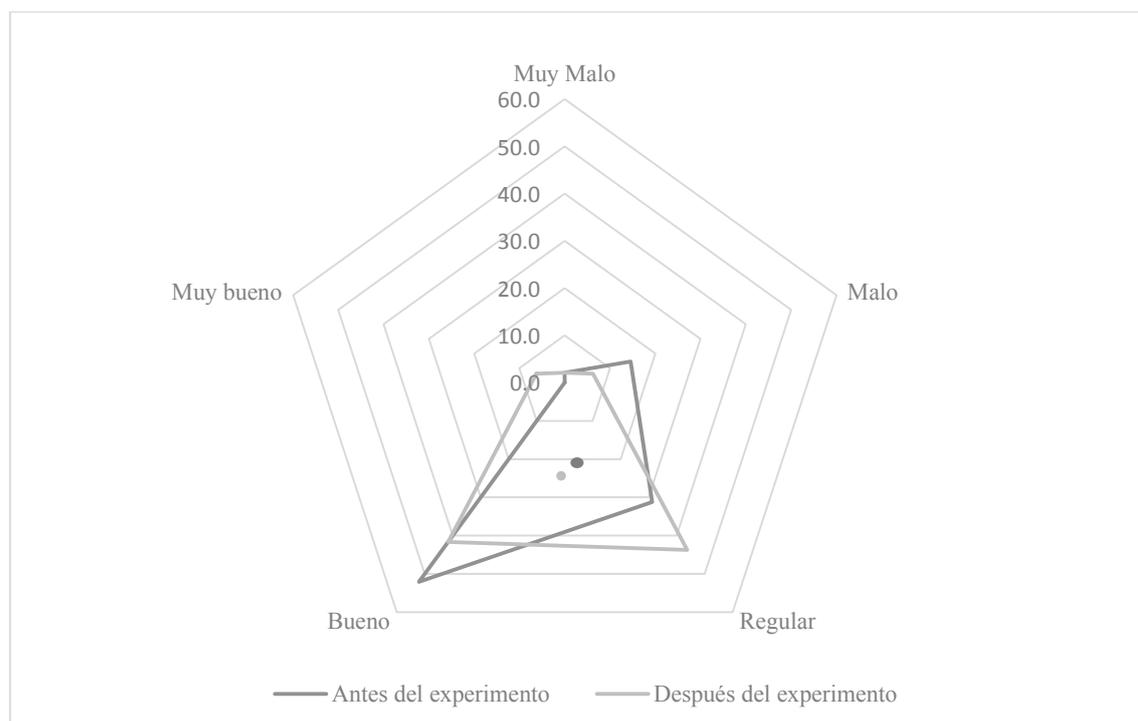


Figura 11. Comparación del progreso de la autocalificación de la comunicación en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento

4.5.1. Interpretación del tabla 11, la figura 10 y 11

Como podemos observar en el tabla 11 y la figura N° 10 y la figura 11 según el cuestionario de autocalificación, antes de ejecutar el Programa Básico Experimental basado en los dominios de lenguaje corporal, emocional y del lenguaje del *coaching*, la respuesta de la población sobre su autocalificación individual en el desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo en el caso de la alternativa “muy buena” fue de 0.00 % equivalente a 0 calificaciones y después de aplicado el programa aumentó al 6.25 % equivalente a 3 calificaciones de “muy buenas” de los estudiantes del grupo experimental, de lo que se interpreta que con el Programa Básico Experimental se mejoró de manera moderada la comunicación en el trabajo en equipo dentro del grupo de trabajo y la capacidad de escuchar y entender a través del lenguaje verbal y no verbal dentro del equipo de trabajo. La percepción de realizar una muy buena comunicación dentro del grupo experimental antes del experimento, no existía.

La autocalificación se realizó en función al desarrollo de la comunicación, del grupo experimental en el trabajo en equipo dentro del grupo de trabajo y la capacidad de complementar a los demás miembros del equipo, las mismas que definen al trabajo en equipo, que, también muestra que la respuesta correcta de la población como muy

mala y mala que suman a 16.67 % equivalente a 8 calificaciones antes del experimento se reduce de un 8.33 % equivalente a 4 calificaciones lo que se interpreta como un cambio en la percepción negativa de la coordinación en el trabajo en equipo.

Finalmente se aprecia visualmente que la autocalificación de la comunicación en el trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación creciendo en un nivel (de 2 a 4 % aproximadamente) como “buena”, “muy buena” y “regular”, según la figura 10 y 11 “Comparación del progreso de la autocalificación de la coordinación en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento”.

4.5.2. Tendencia del desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico

Tabla 12

Distribución de logros de la comunicación en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)

Alternativas	Grupo experimental				Grupo control			
	La comunicación en el trabajo en equipo		Total ⁸		La comunicación en el trabajo en equipo		Total	
Cantidades y porcentajes	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sesión (16 de mayo) Y ₁	7	58.33	12	100	4	33.33	12	100
Sesión (23 de mayo) Y ₂	11	91.67	12	100	6	50.00	12	100
Sesión (30 de mayo) Y ₃	9	75.00	12	100	6	50.00	12	100
Sesión (6 de junio) Y ₄	8	66.67	12	100	3	25.00	12	100
Sesión (13 de junio) Y ₅	7	58.33	12	100	4	33.33	12	100

⁸ El total es la suma de todas las alternativas posibles especificadas en el anexo 003 Modelo de fichas de celdas de observación, que son las posibles relaciones entre la comunicación y los 3 dominios del *coaching* de los 4 grupos de trabajo del grupo experimental que es (3 x 4) = 12, al igual que en el grupo control.

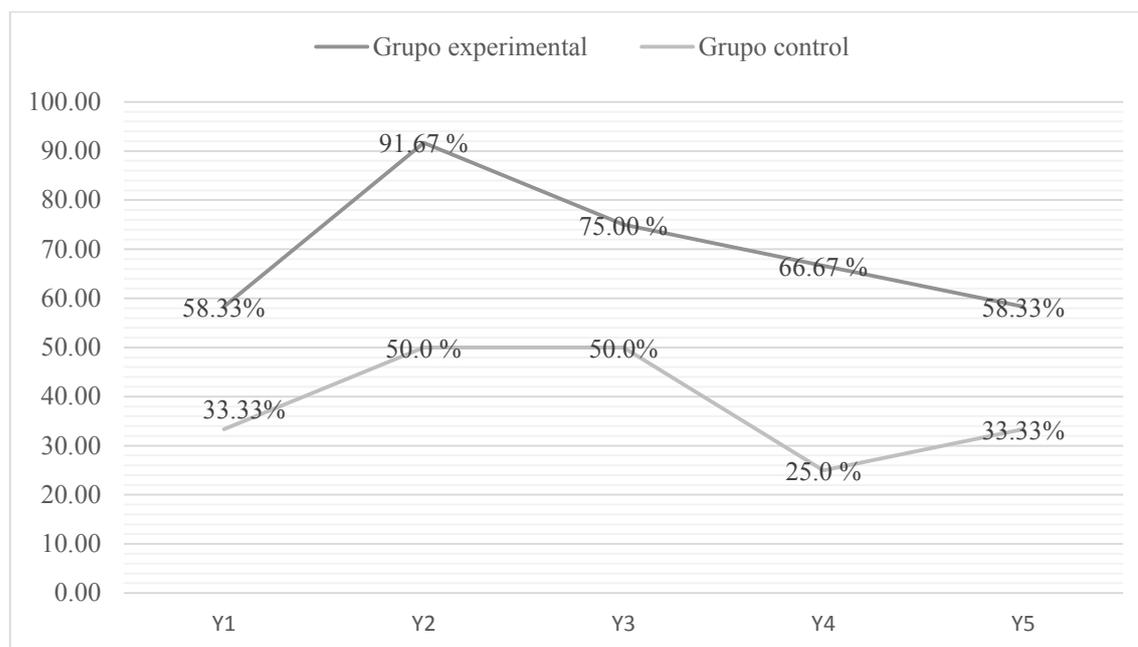


Figura 12. Porcentajes de logros en la comunicación en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas)

4.5.2.1. Interpretación del tabla 12 y la figura 12

Como podemos observar en el tabla 12 y la figura 12, se percibe en la prueba de entrada (Y1) que la coordinación en el trabajo en equipo es de 58.33 % en el grupo experimental equivalente a 7 relaciones evidentes (entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo) en relación al grupo control que inició con 33.33 % equivalente a 4 relaciones, la prueba se realizó antes de aplicar el experimento.

Por otro lado, los mismos datos de las fichas de celdas de observación muestran mejora evidente en 1 puntos más alto según el desarrollo del trabajo en equipo a los tres días del experimento según la prueba Y₂, sesión de clases que desarrolla el tema: Revisión de Sinopsis para cortometraje, que en el grupo experimental alcanza a un 91.67 equivalente a 11 relaciones evidentes, lo que significa que la percepción de incrementar de manera muy significativa, en menos de una semana, se percibe que se escuchan y entienden los miembros del equipo, sin mayor oposición en la expresión corporal, tampoco disgusto o alejamiento en las conversaciones que se generan en el equipo de trabajo.

Sin embargo, luego de su punto más alto la comunicación en el trabajo en equipo del grupo experimental que en la prueba Y₂ llegó a duplicar en promedio al grupo control 91.67 % a 50.00 % equivalente a 11 y 6 relaciones respectivamente, las pruebas muestran un descenso progresivo hasta la quinta prueba (Y₅) llegando a un 58.33 equivalente a 7 relaciones evidentes entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo.

También se puede entender que el Programa Básico Experimental mejora hasta en un 41.67 % la comunicación en el trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control, a 3 días del aplicado el experimento y un 25.00 % hasta la quinta semana. Además se tiene un promedio total de mejora en las 4 semanas después del experimento de 77.08 % en el grupo experimental y 33.85 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de 8.34 % de la coordinación del trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, considerando las diferencia de ambos grupos del 25.00 % antes del experimento (Y₁).

4.6. Desarrollo de la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación

Tabla 13

Distribución de la población según su autocalificación en el desarrollo de la confianza en el trabajo en equipo

Alternativas	Antes del experimento		Después del experimento	
	Autocalificación de la confianza		Autocalificación de la confianza	
Cantidades y porcentajes	N°	%	N°	%
Muy Malo	3	6.25	0	0.00
Malo	6	12.50	0	0.00
Regular	15	31.25	19	39.58
Bueno	21	43.75	24	50.00
Muy bueno	3	6.25	5	10.41
Total ⁹	48	100	48	100

⁹ El universo de 48 en el grupo experimental corresponde a la suma de las posibles opciones marcadas que por cada encuestado es de 3 (que corresponde al ítem confianza) habiendo sido 16 los encuestados tenemos el resultado de 48 como universo.

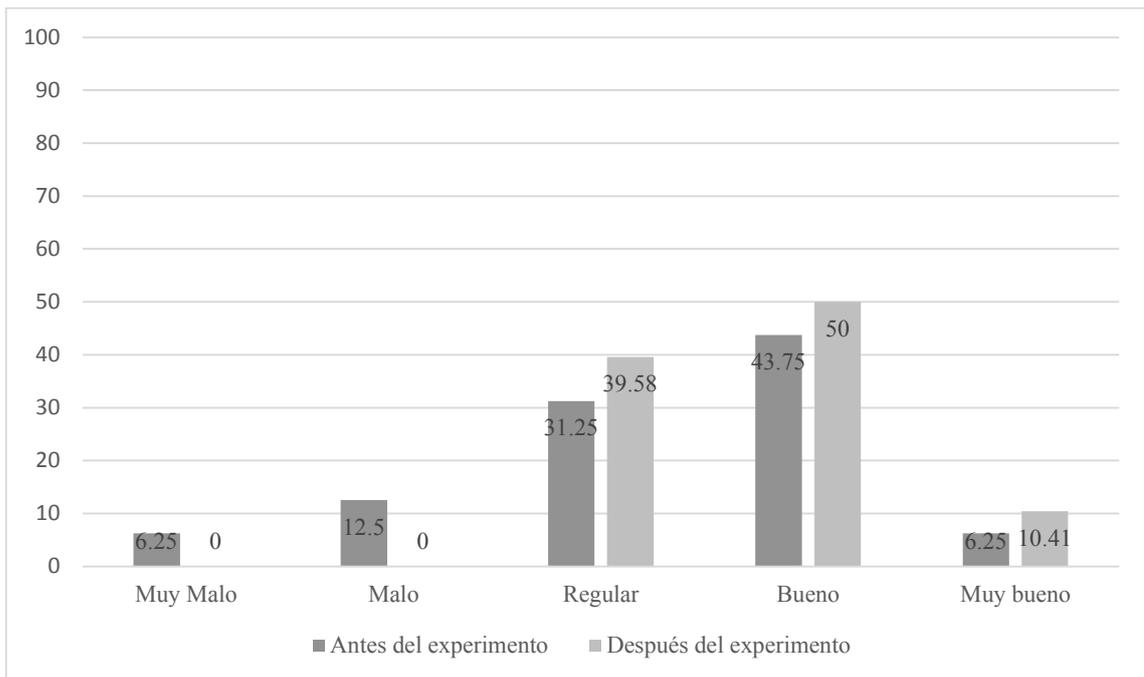


Figura 13. Porcentajes de la autocalificación acumulada de la confianza en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental

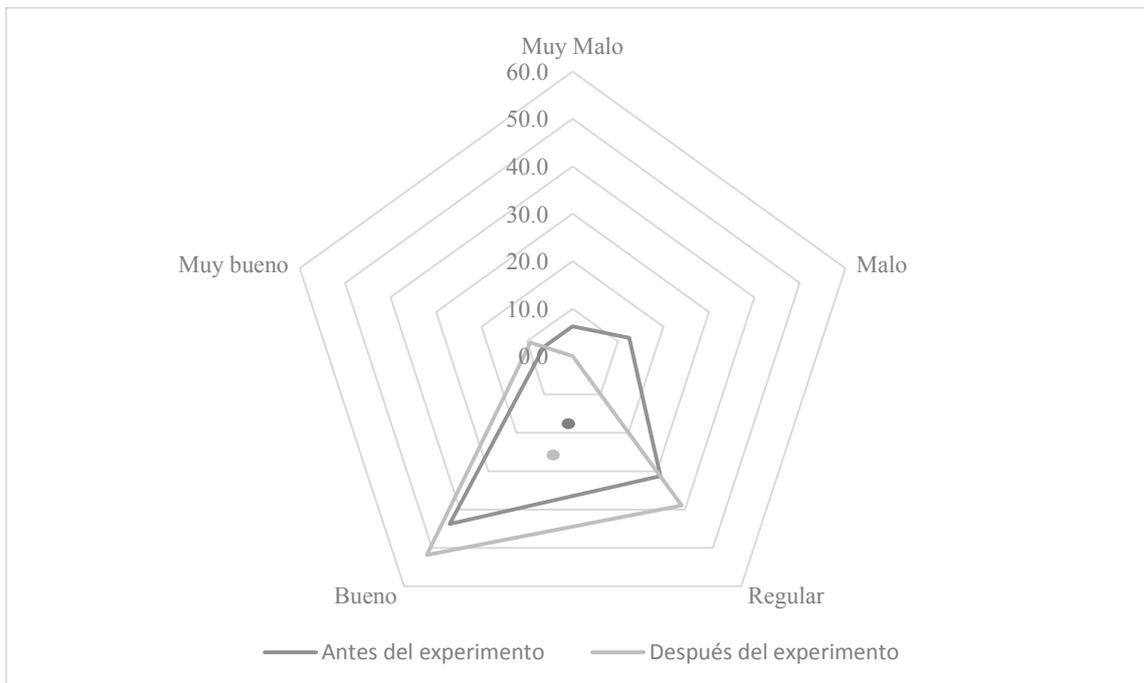


Figura 14. Comparación del progreso de la autocalificación de la confianza en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento

4.6.1. Interpretación del tabla 13, la figura 13 y la figura 14

Como podemos observar en el tabla 13 y la figura 13 y figura 14, antes de ejecutar el Programa Básico Experimental basado en los dominios de lenguaje corporal, emocional y del lenguaje del *coaching*, la respuesta correcta de la población sobre su autocalificación individual en el desarrollo de la comunicación en el trabajo en equipo en el caso de la alternativa “muy buena” fue de 6.25 % equivalente a 3 calificaciones y después de aplicado el programa aumentó al 9.26 % equivalente a 4 calificaciones de “muy buenas” de los estudiantes del grupo experimental, de lo que se interpreta que con el Programa Básico Experimental se mejoró de manera baja la confianza en el trabajo en equipo dentro del grupo de trabajo y la seguridad en uno mismo (autoconfianza) y la esperanza firme en los demás miembros del equipo de trabajo. La percepción de realizar una muy buena confianza dentro del grupo experimental antes del experimento, muy baja.

La autocalificación se realizó en función al desarrollo de la comunicación, del grupo experimental en el trabajo en equipo dentro del grupo de trabajo y la capacidad de complementar a los demás miembros del equipo, las mismas que definen al trabajo en equipo que también muestra que la respuesta correcta de la población como “muy mala” y “mala” que suman a 18.75 % equivalente a 9 calificaciones antes del experimento se reduce de un 0.00 % equivalente a 0 calificaciones lo que se interpreta como un cambio en la percepción negativa de la coordinación en el trabajo en equipo con lo que mejora de manera moderada-alta.

Finalmente se aprecia visualmente que la autocalificación de la comunicación en el trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación creciendo en un nivel (de 8 a 10 % aproximadamente) como “buena” y “muy buena”, según la figura 13 “Comparación del progreso de la autocalificación de la comunicación en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento”.

4.6.2. Tendencia del desarrollo de la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las sesiones de clase en orden cronológico

Tabla 14

Distribución de logros de la confianza en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)

Alternativas	Grupo experimental				Grupo control			
	Confianza del trabajo en equipo		Total ¹⁰		Confianza del trabajo en equipo		Total	
Cantidades y porcentajes	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sesión (16 de mayo) Y ₁	5	41.67	12	100	4	33.33	12	100
Sesión (23 de mayo) Y ₂	9	75.00	12	100	7	58.33	12	100
Sesión (30 de mayo) Y ₃	6	50.00	12	100	7	58.33	12	100
Sesión (6 de junio) Y ₄	7	58.33	12	100	6	50.00	12	100
Sesión (13 de junio) Y ₅	6	50.00	12	100	4	33.33	12	100

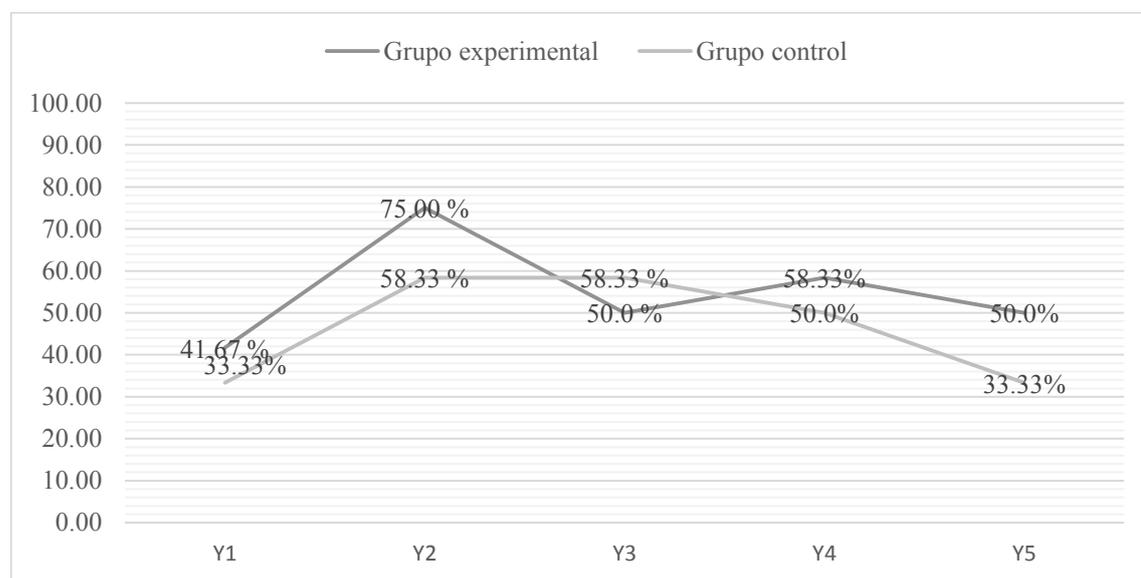


Figura 15. Porcentajes de logros en la confianza en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del coaching (experimento), según observación (fichas de celdas)

¹⁰ El total es la suma de todas las alternativas posibles especificadas en el anexo 003 Modelo de fichas de celdas de observación, que son las posibles relaciones entre la confianza y los 3 dominios del coaching de los 4 grupos de trabajo del grupo experimental que es (3 x 4) = 12, al igual que en el grupo control.

4.6.2.1. Interpretación del tabla 14 y la figura 10

Como podemos observar en el tabla 14 y la figura 10, según los datos de las fichas de celdas de observación, se percibe en la prueba de entrada (Y_1) que la confianza en el trabajo en equipo es de 41.67 % en el grupo experimental equivalente a 5 relaciones evidentes (entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo) en relación al grupo control que inició con 33.33 % equivalente a 4 relaciones, la prueba se realizó antes de aplicar el experimento.

Por otro lado, se muestra mejora evidente en 1 punto más alto según el desarrollo del trabajo en equipo a los tres días del experimento de según la prueba Y_2 , sesión de clases que desarrolla el tema: Revisión de Sinopsis para cortometraje, que en el grupo experimental alcanza a un 75.00 equivalente a 9 relaciones evidentes, lo que significa que la percepción de incrementar de manera baja que en menos de una semana, se percibe que la esperanza se presenta en uno mismo y en los demás miembros del equipo.

Sin embargo, la tendencia del desarrollo de la confianza en el trabajo en equipo tiene moderada tendencia a descender en promedio 10.42 % por semana, equivalente a 5 relaciones evidentes hasta la quinta, la misma en la que se hizo la prueba Y_5 .

También se puede entender que el Programa Básico Experimental mejora hasta en un 8.33 % la confianza en el trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control, a 3 días del aplicado el experimento y un 8.42 % en la quinta semana, considerando las diferencia de ambos grupos del 8.25 % antes del experimento (Y_1). Además se tiene un promedio total de mejora en las 4 semanas después del experimento de 58.33 % en el grupo experimental y 49.99 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de 0.18 % de la confianza en el trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, considerando las diferencia de ambos grupos del 8.25 % antes del experimento (Y_1).

4.7. Desarrollo del compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación

Tabla 15

Distribución de la población según su autocalificación del desarrollo del compromiso en el trabajo en equipo

Alternativas	Antes del experimento		Después del experimento	
	Autocalificación del compromiso		Autocalificación del compromiso	
Cantidades y porcentajes	Nº	%	Nº	%
Muy Malo	1	2.08	0	0
Malo	9	18.75	3	6.25
Regular	12	25.00	10	20.83
Bueno	22	45.83	23	47.91
Muy bueno	4	8.33	12	25.00
Total ¹¹	48	100.00	48	100.00

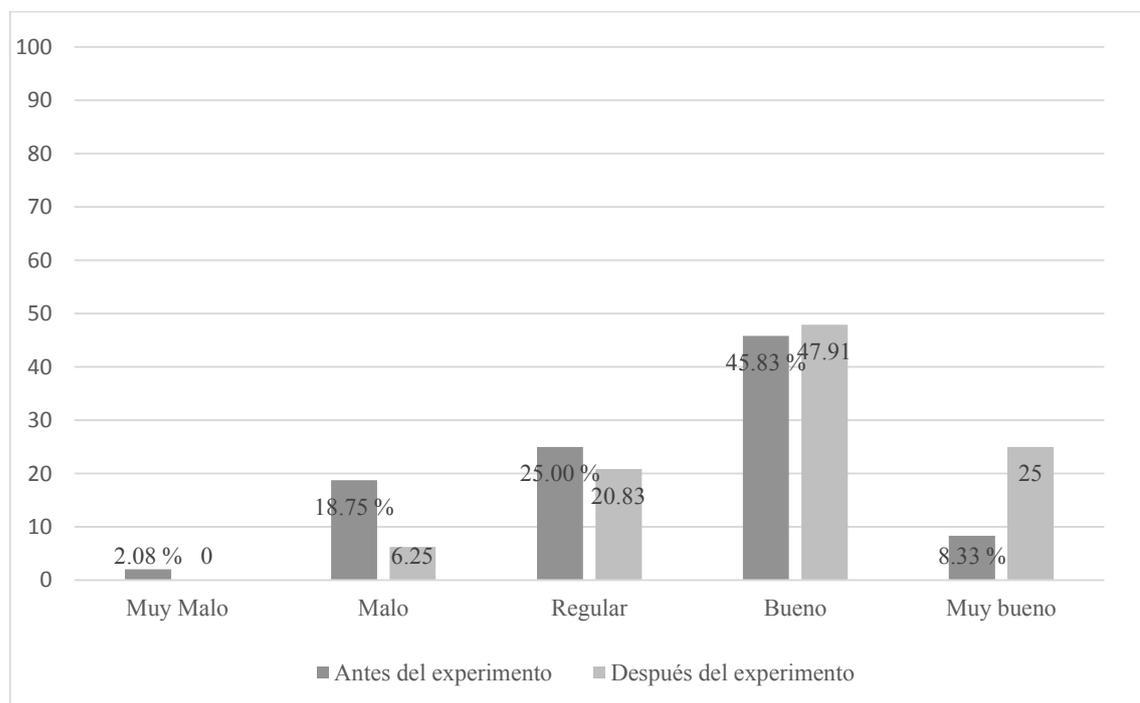


Figura 16. Porcentajes de la autocalificación acumulada del compromiso en el trabajo en equipo antes y después de aplicado el taller básico experimental en el grupo experimental

¹¹ El universo de 48 en el grupo experimental corresponde a la suma de las posibles opciones marcadas que por cada encuestado es de 3 (que corresponde al ítem compromiso) habiendo sido 16 los encuestados tenemos el resultado de 48 como universo.

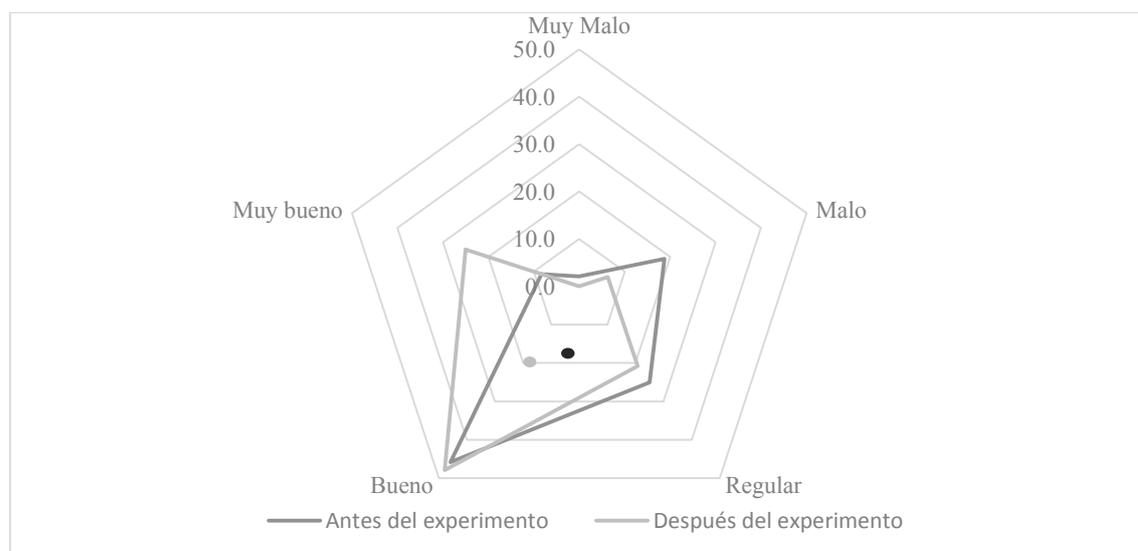


Figura 17. Comparación del progreso de la autocalificación del compromiso en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento.

4.7.1. Interpretación del tabla 15, la figura 16 y figura 17

Como podemos observar en el tabla 15 y la figura 16 y la figura 17 antes de ejecutar el Programa Básico Experimental basado en los dominios de lenguaje corporal, emocional y del lenguaje del *coaching*, la respuesta correcta de la población sobre su autocalificación individual en el desarrollo del compromiso en el trabajo en equipo en el caso de la alternativa muy buena fue de 8.33 % equivalente a 4 calificaciones y después de aplicado el programa aumentó al 25.00 % equivalente a 12 calificaciones de muy buenas de los estudiantes del grupo experimental, de lo que se interpreta que con el Programa Básico Experimental se mejoró de manera moderada el compromiso, las obligaciones contraídas dentro de un equipo de trabajo, al igual que de la identidad con el mismo según la autocalificación de la población de la cual, la percepción de realizar un muy buen compromiso antes del experimento, era muy baja.

Promediando las alternativas “bueno” y “muy bueno” se tiene que antes del experimento se tenía una autopercepción del compromiso positivo en el trabajo en equipo de 27.08 % experimental a diferencia de la misma autopercepción después del experimento que llega 36.45 % a mejorando de manera moderada (9.37%) el trabajo en equipo de los 16 alumnos del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Finalmente se aprecia visualmente que la autocalificación del compromiso en el trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación creciendo en un nivel (de 8 a 12 % aproximadamente) como “buena” y “muy buena”, según la figura 16 y 17 “Comparación del progreso de la autocalificación del compromiso en el trabajo en equipo del grupo experimental, antes y después del experimento”.

4.7.2. Tendencia del desarrollo del compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso de Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación según las tomas de datos en las 5 sesiones de clase en orden cronológico

Tabla 16

Distribución de logros del compromiso en el trabajo en equipo en las pruebas de las sesiones de clases según observación (ficha de celdas)

Alternativas	Grupo experimental				Grupo control			
	El compromiso en el trabajo en equipo		Total ¹²		El compromiso en el trabajo en equipo		Total	
Cantidades y porcentajes	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sesión (16 de mayo) Y ₁	2	16.67	12	100	1	8.33	12	100
Sesión (23 de mayo) Y ₂	10	83.33	12	100	2	16.67	12	100
Sesión (30 de mayo) Y ₃	10	83.33	12	100	5	41.67	12	100
Sesión (6 de junio) Y ₄	8	66.67	12	100	3	25.00	12	100
Sesión (13 de junio) Y ₅	9	75.00	12	100	8	66.67	12	100

¹² El total es la suma de todas las alternativas posibles especificadas en el anexo 003 Modelo de fichas de celdas de observación, que son las posibles relaciones entre la complementariedad y los 3 dominios del *coaching* de los 4 grupos de trabajo del grupo experimental que es (3 x 4) = 12, al igual que en el grupo control.

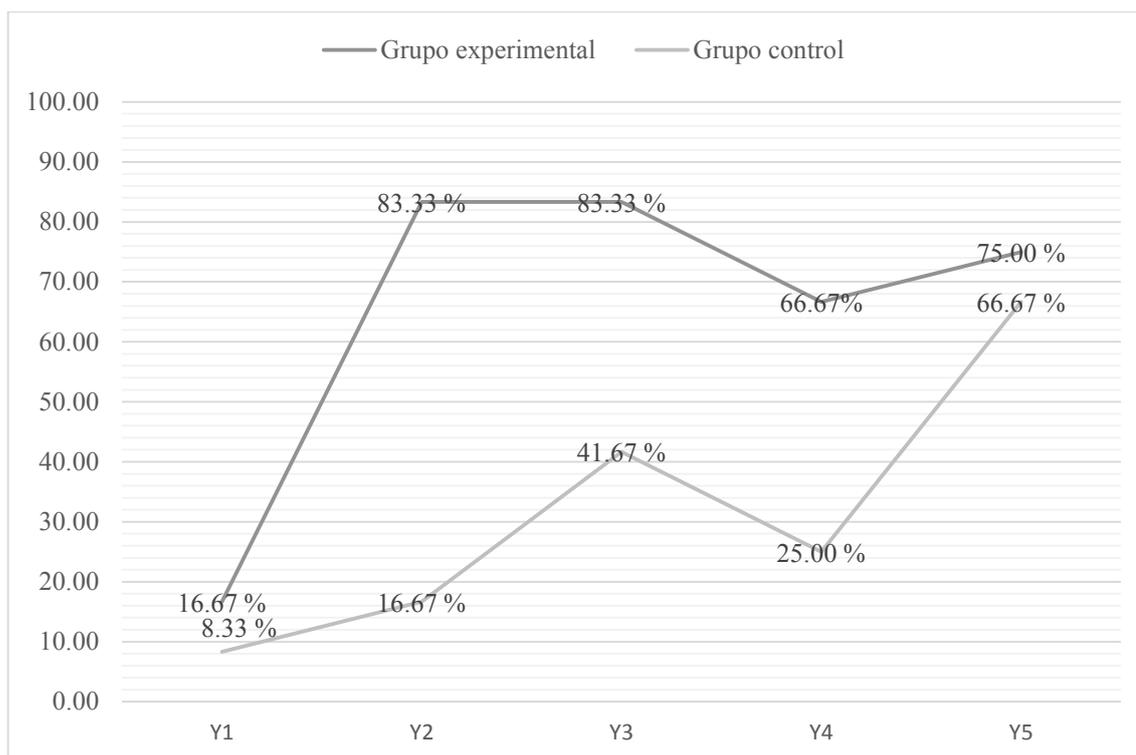


Figura 18. Porcentajes de logros en la complementariedad en el trabajo en equipo antes y después de la implementación de la propuesta del Programa Básico Experimental basado en los dominios; corporal, emocional y de lenguaje del *coaching* (experimento), según observación (fichas de celdas)

4.7.2.1. Interpretación del tabla 16 y la figura 18

Como podemos observar en el tabla 16 y la figura 18, se percibe en la prueba de entrada (Y1) que el compromiso en el trabajo en equipo es de 16.67 % en el grupo experimental equivalente a 2 relaciones evidentes (entre los dominios del *coaching* y las bases del trabajo en equipo) en relación al grupo control que inició con 8.33 % equivalente a 1 relación, la prueba se realizó antes de aplicar el experimento.

Por otro lado, los mismos datos de las fichas de celdas de observación muestran mejora evidente en los punto más altos según el desarrollo del trabajo en equipo a los tres días del experimento según la prueba Y₂ y Y₃ sesión de clases que desarrollan los temas: “Revisión de Sinopsis para cortometraje” y “Revisión de escaleta y Secuencialización” que en el grupo experimental alcanza a un 83.33 en los dos casos equivalente a 10 relaciones evidentes, lo que significa que la percepción de incrementar de manera moderada y alta, a diferencia del grupo control que tuvo 16.67 % y 41.67 %, equivalentes 2 y 5 relaciones evidentes en menos de dos

semanas. Se percibe que en los miembros del grupo experimental las posturas muestran responsabilidad y coherencia en el trabajo asignado además de mostrarse emociones de entusiasmo y responsabilidad que generan en el equipo de trabajo.

También se puede entender que el Programa Básico Experimental mejora hasta en un 58.33 % el compromiso en el trabajo en equipo del grupo experimental en relación al grupo control, a 3 días del aplicado el experimento y un 0.18% en la quinta semana, considerando las diferencia de ambos grupos del 8.33 % antes del experimento. Además se tiene un promedio total de mejora en las 4 semanas después del experimento de 77.08 % en el grupo experimental y 37.50 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de 31.25 % de del compromiso en el trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, considerando las diferencia de ambos grupos del 8.33 % antes del experimento (Y₁).

4.8. Discusión

Los estudiantes del salón “A” del Curso Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, fueron divididos en dos grupo; experimental y control, para realizar la investigación, cada uno de estos grupo contaban con 4 grupos de trabajo para el desarrollo del curso en el proceso de investigación y formulación de un guion literario, técnico, rodaje y producción de cortometrajes; documentales y dramatización (ver anexo 004).

En la presente investigación se realizaron dos formas de recolección de datos; Una, a través de encuestas de autocalificación del grupo experimental (16 estudiantes) los cuales respondieron un cuestionario antes y después del experimento que fue el Programa Básico Experimental basado en los dominios del *coaching* (ver anexo 001). La otra forma fue a través de fichas de celdas de observación, aplicadas a 5 sesiones de clases (Y₁, Y₂, Y₃, Y₄ y Y₅), de manera simultánea al grupo experimental y al grupo control, la primera (Y₁), antes del experimento y las siguientes 4 después del experimento.

4.8.1. El trabajo en equipo

Es necesario recordar que en estas dos recolecciones de datos se tomó en cuenta los indicadores del trabajo en equipo; complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso. Se tuvo que establecer si había una correlación entre las

respuestas del cuestionario y la ficha de celdas de observación en la prueba de entrada (Y₁). Las respuestas que se obtuvieron antes del experimento dieron la definición de que existe un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.14, entre los dos modos de recolección de datos.

Luego del experimento se pudo determinar que existe una correlación directa entre la autocalificación del grupo experimental de 0.06 y 0.20 respectivamente con las pruebas Y₃ y Y₅, de las fichas de celdas de observación, por lo que las sesiones de clases “Revisión de *escaleta y secuencialización* para cortometraje” y “Revisión de *guión literario* (2da parte) para cortometraje” son los que mejor representan la relación los resultados de ambos instrumentos de investigación.

Tomando en referencia las pruebas Y₃ y Y₅ El trabajo en equipo de los 16 estudiantes del grupo experimental luego de la aplicación del experimento mejora en relación al grupo control; con 78.33 % (en la prueba Y₃) y 65.00 % (en la prueba Y₅) en el grupo experimental en relación al 51.67 % (en la prueba Y₃) y 40.00 % (en la prueba Y₅) del grupo control; estableciéndose una diferencia de 11.00 % en la prueba Y₃ y 11.67 % en la prueba Y₅ por lo que inevitablemente en las correlaciones directas entre ambas pruebas, el Programa Básico Experimental de 6 horas mejora el trabajo en equipo del grupo experimental (alumnos del Curso Taller de Producción audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social UNA -Puno) en un promedio de la autocalificación después del experimento en correlación directa con las pruebas Y₃ y Y₅ a **20.80** % en relación al grupo control considerando a diferencia de ambos grupos del 5.03 % antes del experimento.

A nivel general, el experimento (Programa Básico Experimental de 6 horas) mejoró el trabajo en equipo del grupo experimental, hasta la quinta semana después de aplicado el programa en un promedio de **22.88** % en relación al grupo control considerando la diferencia de ambos grupos del 5.03 % antes del experimento

4.8.2. La complementariedad en el trabajo en equipo

La autocalificación, que se realizó en función al desarrollo de la complementariedad, del grupo experimental en el trabajo en equipo dentro de cada grupo de trabajo (1, 2, 3 y 4) y su capacidad de complementar a los demás miembros del equipo o grupo de

trabajo, define que el trabajo en equipo tuvo índices de mayor aprobación (buena y muy buena) creciendo a un nivel de 12 % aproximadamente, luego del experimento.

Por otro lado se determina que el Programa Básico Experimental mejora de en un promedio hasta las 4 semanas de realizado el experimento en 56.67 % en el grupo experimental y 38.33 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de **18.34 %** de la complementariedad del trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, considerando que no existía diferencia de ambos grupos antes del experimento (Y_1).

4.8.3. La coordinación en el trabajo en equipo

La coordinación del trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación en la autocalificación creciendo en un nivel de 2 a 6 % aproximadamente como “buena” y “muy buena” después del experimento.

También se puede entender que el Programa Básico Experimental mejora hasta un promedio de en las 4 semanas después del experimento de 77.08 % en el grupo experimental en relación al 33.85 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de **59.9 %** de la coordinación del trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, tomando en cuenta la diferencia antes del experimento (Y_1) de 16.67 % que se encontraba a favor del grupo control.

4.8.4. La comunicación en el trabajo en equipo

La autocalificación de la comunicación en el trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación creciendo en un nivel de 2 a 4 % aproximadamente, (como “buena”, “muy buena” y “regular”) después del experimento.

Por otro lado el Programa Básico Experimental mejora hasta un promedio total de 77.08 % de en las 4 semanas después del experimento de en el grupo experimental en relación al 33.85 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de **8.34 %** de la coordinación del trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, considerando las diferencia de ambos grupos del 25.00 % antes del experimento (Y_1).

4.8.5. La confianza en el trabajo en equipo

La autocalificación de la comunicación en el trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación creciendo en un nivel de 8 a 10 % aproximadamente entre (bueno y muy bueno) después del experimento.

También se puede entender que el Programa Básico Experimental mejora hasta un promedio total de en las 4 semanas después del experimento de 58.33 % en el grupo experimental y 49.99 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de 0.18 % de la confianza en el trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, considerando las diferencia de ambos grupos del 8.25 % antes del experimento (Y_1).

La confianza en el trabajo en equipo es la que menos mejora presenta debido a que es la que más tarda en construirse. (Krammer, 1999).

4.8.6. El compromiso en el trabajo en equipo

La autocalificación del compromiso en el trabajo en equipo tiene índices de mayor aprobación creciendo en un nivel de 8 a 12 % aproximadamente (como “buena” y “muy buena”)

Por otro lado el Programa Básico Experimental mejora en un promedio total de mejora en las 4 semanas después del experimento de 77.08 % en el grupo experimental y 37.50 % en el grupo control, estableciéndose una mejora de **31.25** % de la compromiso en el trabajo en equipo del grupo en el cual se hizo el experimento, considerando las diferencia de ambos grupos del 8.33 % antes del experimento (Y_1).

CONCLUSIONES

- El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching*, mejora en un 22.88 % la capacidad del trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación en relación al grupo control en el que no se aplicó este programa hasta la quinta semana después de aplicado el experimento. Por otro lado según la correlación de Pearson que valida al promedio de la autocalificación después del experimento y las pruebas Y₃ y Y₅ de las fichas de celdas de observación con un coeficiente de correlación directa: el trabajo en equipo mejora un 20.80 % en relación al grupo control considerando a diferencia de ambos grupos del 5.03 % antes del experimento.
- El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching*, mejora la complementariedad en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en un 18.34 % en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación. Por otro lado se presenta una mejora en la auto-aprobación positiva de 12 % después de aplicado el experimento.
- El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching*, mejora la coordinación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en un 59.9 % en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias

de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva de 2 a 6 % aproximadamente, después de aplicado el experimento.

- El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching*, mejora la comunicación en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en un 8.34 % en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva de 2 a 4 % después de aplicado el experimento. La mejora es poco significativa en comparación a las demás bases o indicadores del trabajo en equipo por las pocas y bajas respuestas y/o entendimiento al mensaje emitido de parte de los integrantes del grupo. No se nota la diferencia entre los grupos experimental y control (menos del 10%) porque el desarrollo del curso taller estabiliza el crecimiento de estos indicadores en cada sesión de clases.
- El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching*, mejora la confianza en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en un 0.18 % en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva de 8 a 10 % después de aplicado el experimento. La confianza en el trabajo en equipo es la que menos mejor presenta debido a que es la que más tarda en construirse (Kramer, 1999). Por otro lado no se nota la mínima diferencia entre los grupos experimental y control (menos del 1 %) porque el desarrollo del curso taller estabiliza el crecimiento de estos indicadores en cada sesión de clases.
- El Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y de lenguaje del *coaching*, mejora la compromiso en el trabajo en equipo de los estudiantes del grupo experimental en un 31.25 % en relación al grupo control en las sesiones de clases del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación con una mejora en la auto-aprobación positiva de 8 a 12 % después de aplicado el experimento.

RECOMENDACIONES

- A los estudiantes del Curso Taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación a que formen parte de este tipo de programas que trabajan en base a nuevas tendencias gerenciales como el *coaching*, así mejorar su capacidad de trabajo en equipo, considerando la necesidad de desarrollar esta competencia, de la que se exige cada vez más en el ámbito laboral.
- A los docentes y autoridades universitarias; Es muy importante que se implementen cursos con metodologías más prácticas que lleven un desarrollo progresivo para conseguir un objetivo como el grupo de estudiantes de un curso en específico, así como los estudiantes del curso taller de producción audiovisual que tuvo como objetivo producir cortometrajes que cumplan con los estándares mínimos de producción profesional. El desarrollo de este tipo de cursos mejora la capacidad de trabajo en equipo, actualmente muy demandada por el sector laboral profesional.
- A los investigadores sobre el *coaching* y trabajo en equipo, a seguir sumando más investigaciones que formalicen la epistemología del *coaching* y fortalezcan el concepto de trabajo en equipo, a través de las 5 “Cs” o bases mencionadas en esta investigación (Complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso). En el caso de la confianza que obtuvo una mejora del 0.18 % al reafirmarse que esta mejora a través de varias experiencias, las mismas que tardan en construirse. Se recomienda entonces promover experiencias que mejoren la confianza en el trabajo en equipo durante varios meses.
- A los especialistas en gerencia y gestión de recursos humanos, a incorporar nuevas formas de dirigir e introducir las técnicas gerenciales como el *coaching* para mejorar las competencias laborales, tan demandadas a nivel nacional, a través de capacitaciones más experimentales.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, D. A. (agosto de 2015). Valores Éticos y Trabajo en Equipo en los proyectos: Una competencia para garantizar la sostenibilidad Organizacional. *International Journal of Good Conscience*, 10(2), 25-36.
- Alvarez, J. (2015). El trabajo en equipo. Competencia básica profesional. Alicante, España.
- Auditoria General del Estado de Guerrero. (18 de abril de 2006). Calidad Visual Planeación Estratégica. *Trabajo en Equipo*(1). Chipalcingo, Guerrero, México.
- Caicedo Ausique, L. P., Herrera Hennessey, J. R., & Quenguan Sanabria, N. (2013). "El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa." Informe de tesis, Universidad del Rosario, Facultad de Administración, Pamplona. Recuperado el 6 de setiembre de 2016
- Centro de Negocios OFIZEN. (26 de enero de 2016). LAS 5 C'S DEL TRABAJO EN EQUIPO. (F. d. Talento, Ed.) *Factoria de Talento ADECCO*. Obtenido de <https://factoriatalentoadecco.es/las-5-cs-del-trabajo-en-equipo/>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (V ed.). McGraw Hill.
- Cs. de la Comunicación Social. (3 de abril de 2017). Obtenido de portal.unap.edu.pe: <http://portal.unap.edu.pe/?q=comunicacionsocial>
- de la Corte, J. (2003). Derecho y conocimiento. *La figura del coaching en el ámbito laboral y Equipo Jurídico de Management & Research*, 269-284. Huelva: Facultad de Derecho. Universidad de Huelva.
- De la Corte, J., & Equipo de estudio jurídico de Management y Researc. (2002). La figura del coaching en el ámbito laboral. (F. d.-U. Huelva, Ed.) *Derecho y conocimiento*, 284.
- Echenique, M. (2013). qué es el miedo. *Filosofía para la vida*, no especifica.

- Ekman, P. (27 de febrero de 2018). *pixelsxl.com*. Obtenido de <http://www.pixelsxl.com/emociones-básicas-asco-alegria-miedo-sorpres-ira-y-tristeza/>
- El Comercio. (27 de marzo de 2013). El Comercio Lima. *Economía*. Obtenido de El Comercio Lima: <http://elcomercio.pe/lima/sucesos/qali-warma-historia-escandalos-y-denuncias-noticia-1717460>
- Entrepreneur. (21 de enero de 2017). *Entrepreneur IMAGEN PROFESIONAL*. Obtenido de www.entrepreneur.com/amphtml
- Fernández, M. T. (2009). EL COACHING EN LAS ORGANIZACIONES . *Jornadas Internacionales de Mentoring y Coaching*, 273-284.
- Fundación UNIVERSIA. (2013). (M. Silva Laya, M. Cuellar Álvarez, M. de los Angeles Nuñez, A. Rodriguez Fernandez, & L. Silva Laya , Edits.) Recuperado el 2016, de [universia.net](http://www.universia.net/nosotros/memorias-y-otros-documentos/): <http://www.universia.net/nosotros/memorias-y-otros-documentos/>
- Gabel, R., Yamada, G., & Dolan, S. (6 de setiembre de 2016). Lo que vale el trabajo en el sector público. *Papper*. Lima, Perú.
- García , L., & Motos, T. (1990). *Expresión Corporal*. Madrid: Alhambra.
- Garcia Ramirez, M. G., & Ibarra Velasquez, L. A. (s.f.). *Diagnóstico de clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. Mexico: Eumed.net.
- Garcia, G. L. (Enero - Febrero de 2013). Influencia del trabajo en equipo a entornos laborales cabiantes: Caso Adecco Perú. *San Martín Emprendedor*, 5(1), 38-53.
- Gonzales, F. A. (2011). *Tesis: Plan Estratégico del trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional del personal jerárquico y docente de la Institución Pública Dos de Mayo . Yanama - Yungay, Ancash, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo .*
- Gonzales, N. (s.f.). Humor se escribe con "U" de universal, la risa como medio de acercamiento cultural. En *El español, lengua de mestizaje y la interculturalidad* (pág. 347).
- Graus. (7 de mayo de 2018). *significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/aversión>
- Guillem , S., & Delaloye, M. (noviembre de 2005). *Yogate*. Obtenido de yogate.com.er/monografias/meditacion.doc
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. quinto). México DF, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. De C.V.

- Hernandez, J. (04 de mayo de 2015). *Escuela de Organización Industrial EOI*.
Obtenido de Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos:
www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/
- Herrmann, N. (2017). *Estilos de aprendizaje*. Obtenido de
<https://sites.google.com/site/estilosdeaprendizajeitt/home/modelo-de-los-cuadrantes-cerebrales-de-herrmann/>
- Info Capital Humano. (diciembre de 2016). *Info Capital Humano*. Obtenido de Portal de Recursos humanos : <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/gesti3n-de-las-emociones-el-momento-de-las-empresas-emocionales-ha-llegado/#>
- Instituto Panamericano de Alta Direcci3n de Empresas. (2016). *Amexempresas*.
Obtenido de Complementariedad y equilibrio en la empresa:
<http://www.amexempresas.com/libertadparatunegocio/complementariedad-y-equilibrio-en-la-empresa/amp>
- Isasa, M. E. (13 de febrero de 2013). *Filosofía Nueva Acropolis*. Obtenido de
<http://filosofia.nueva.acropolis.es/2013/-que-es-el-miedo/>
- Jaca, C., Viles, E., & Zárraga-Rodríguez, M. (Julio de 2016). Desarrollo de la competencia de trabajo en equipo en un grado universitario. *Memoria Investigaciones en Ingeniería*, núm. 14, 23-31.
- Kozlowsky, S. W., & Ilgen, D. R. (2006). *Amazonaws.com*. Recuperado el marzo de 2017, de <https://s3.amazonaws>
- Kramer, R. (febrero de 1999). Trust and distrust in organizations. *Annual Review of Psychology*, 50, 569-598.
- Marshall, J. (3 de mayo de 2012). Recuperado el 3 de noviembre de 2016, de blogs.eit.eus: <https://blogs.eitbs.eus/inteligenciaemocional/2012/05/03/ibeti-alegria/>
- Meza, H. (2002). Fisiología de la risa. *El Homero*.
- Mintzberg, H. (1992). *El poder de la organización*. Barcelona, España: Ariel.
- Ordoñez de Pablos, P., & Parreño, F. (2005). Aprendizaje organizativo y gesti3n del conocimiento: Un análisis dinámico del conocimiento de la empresa. *Investigaciones Europeas de Direcci3n y Economía de la Empresa*, 11(1), 166. Obtenido de redalyc.org/articulo.oa?id=274120423008
- Ortea, R. F. (3 de mayo de 2012). *blogseitb*. Obtenido de Inteligencia emocional - Desarrollo personal:
<http://www.blogseitb.com/inteligenciaemocional/2012/05/03/ibeti-alegria/>

- Real Academia de la Lengua Española . (12 de marzo de 2017). *Rae.es*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?w=Taller>
- Riley, G. (enero de 2016). Creativity. *Salem Press Encyclopedia of Health*. Recuperado el 2017, de <http://eds.a.ebscohost.com/creativity>
- Romero, E. (19 de mayo de 2009). *SlideShare*. Obtenido de Gerencia de Recursos Humanos: <https://es.slideshare.net/centroperalvillo/ger-1461541>
- Salazar, G., & Molano, M. (2000). *Coaching en Acción*. McGraw-Hill.
- Sandoval , E. (2009 de mayo de 19). *SlideShare*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/centroperalvillo/ger-1461541>
- Schiavo, V., & Lopez, A. (s.f.). *Andrea Lopez Consultoría*. Recuperado el 2 de marzo de 2016, de <http://www.andrealopezconsultoria.com/wp-content/uploads/2014/03/Gestionando-la-confianza-desde-el-coaching-organizacional-como-medio-de-prevencion-de-conflictos.pdf>
- SENATI. (mayo de 2007). Modulo: Liderazgo y trabajo en equipo. *Proigrama de desarrollo personal y social*. Lima, Lima, Perú.
- Significados 7Graus. (7 de mayo de 2018). *significados.com*. Obtenido de <http://www.significados.com/aversion>
- Silva, M. (julio - diciembre de 2009). Unamirada analítica a las competencias y sus aplicaciones en la educación. *Revista del Centro de Investigación*, 8(32), 59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/342/34213107004.pdf>
- Somocurcio, D. (2015). *Tesis: Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure*. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Toledo, C. (30 de agosto de 2015). Lenguaje corporal y comunicación no verbal. *Analisis no verbal*.
- Torrelles, C., Coidiuras, J., Isus, S., Carrera, X., Paris, G., & Cela, J. (diciembre de 2011). Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización. *El Profesorado*, 15(3), 330. Obtenido de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153COL8.pdf>
- Torres, J. (25 de diciembre de 2017). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/definicion-comunicacion-autores/amp/>
- UCLA. (10 de October de 2013). Science + Technology. *Neurocientist's book explains why social connection is as important as food and shelter*. Los Angeles , Estados Unidos .
- Universidad de Jaume I de Castellón. (11 de mayo de 2012). *Trabajar en equipo mejora el rendimiento en epoca de crisis*. Obtenido de Sinc, la ciencia es noticia:

<https://www.agenciasinc.es/Noticias/Trabajar-en-equipo-mejora-el-rendimiento-en-epoca-de-crisis>

Useche, C. (2004). EL COACHING DESDE UNA PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA. *Revista de Ciencias Sociales*.

Useche, M. (2004). El coaching desde una perspectiva epistemológica. *Revista de Ciencias Sociales*, 125-132.

Useche, M. (2004). El coaching desde una perspectiva epistemológica. (Redalyc, Ed.) *Revista de Ciencias Sociales*, II(104), 125-132. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310509>

Viel, B. (s.f.). Obtenido de Educar Chile:
<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CTRABAJO%20EN%20EQUIPO-GISV.PDF>

Wolk, L. (2007). *Coaching, El arte de soplar las brasas* (6ta ed.). Buenos Aires, Argentina: granAldea .



ANEXOS

Anexo 1. Descripción del Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y del lenguaje del *coaching* (PBE – 3/DC)

El presente programa busca mejorar las capacidades del trabajo en equipo utilizando el proceso de aprendizaje de los dominios de lenguaje, expresión y corporal emoción (Wolk, 2003), a nivel transversal. El proceso del programa cuenta con la dirección del investigador, quién ha realizado capacitaciones similares.

Duración:

6 horas que pueden dividirse en 2 sesiones o más.

Población participante:

38 alumnos voluntarios de los diferentes semestres de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la UNA – Puno.

Lugar:

Salón 112 de la facultad de Ciencias de la Comunicación Social de la UNA – Puno.

Desarrollo del programa.

1. Selección y registro de los participantes.- Se pedirá a los participantes que registren sus datos en la lista respectiva.

2. Presentación e introducción

- a. Conocer o reconocer a los pares: “El ejercicio de la telaraña”.-** Utilizando un ovillo de lana se pedirá que de manera indistinta cada participante sin soltar el extremo del ovillo vaya desenrollando la lana mientras comente su nombre y qué es lo que más le gusta de su escuela profesional. El ovillo debe retornar en el orden de las personas que ya hablaron, empezando por la última.

El objetivo de este ejercicio es provocar memorizar las respuestas del miembro que habló antes de cada uno, haciendo que conozcan un aspecto de la otra persona.

3. Dominio Corporal y del lenguaje; Conexión social (apertura)

- a. Abrirse a los demás. “Contar algo que nadie sabe de mí”.-** Se pedirá a cada uno de los participantes que cada uno comente otra vez su nombre, pero esta vez diga algo peculiar (y probablemente secreto) de cada, puede ser alguna manía, objeto, costumbre o gusto que se tenga, este mismo, tiene que ser atípico.

El objetivo de este ejercicio es poder compartir con los demás algo probablemente íntimo, que cada quién tendrá la oportunidad de elegir.

- b. Jugar para “romper el hielo”. El juego de “La carrera del virus”.-** El virus como una enfermedad tiene a contagiarse rápido, de la misma manera se les pedirá a los participantes que corran y no se dejen atrapar por un voluntario “infectado” quien contagiará y hará que las personas alcanzadas y haga lo mismo sin soltar la mano al infectado.

El objetivo de este juego es permitir a las personas desplegarse a través de los posibles gritos y la risa terminando de romper el hielo y reduciendo el estrés o la pesadez de alguno de los miembros.

- c. **Contacto a través del lenguaje, provocar la conversación. Ejercicio “El reloj y las citas”.-** Se entrega a cada presente una hoja bond en la cual se les pide, puedan dibujar un reloj redondo con 12 horas, luego se les pide que conversen con todas las personas posibles a que puedan tener una cita para realizar una actividad en cada una de las horas, en sus respectivas horas. Luego cada participante luego de haber completado las 12 horas deberá regresar a su lugar, hasta que todos estén ubicados en su posición inicial. Luego se envía la consigna de es una determinada hora (3 de la tarde por ejemplo), concreten la cita de esta hora.

El objetivo de este ejercicio es provocar la conversación, sobre diferentes temas, para que la comunicación sea más fluida.

- d. **Contacto visual y contacto físico. Frente a frente, cambios de humor y abrazoterapia.-** Los participantes deberán colocarse en parejas y frente a frente, estableciendo el contacto visual aclarando que no tienen que articular palabra, ni reírse. Luego se les pedirá que en el mismo contacto visual hagan el gesto menos expresivo que puedan, luego de dos minutos se les pedirá que cambien el gesto, por uno desproporcional tratando de que la otra persona ría. Y finalmente se les pedirá que tengan atención a las palabras, Abrácense, suéltense y rodillas, haciendo lo que indican estas palabras.

El objetivo de este ejercicio es poder interiorizar los primeros indicios de confianza en niveles probablemente poco explorados, el contacto visual y el contacto físico.

- e. **Desinhibición y humor cómo conector social, Ejercicio “La montaña rusa de la risa”.** En esta parte para establecer mejor se empieza a trabajar con la desinhibición de los participantes, retándolos a salir de su zona de confort y probar algo nuevo, se hacen cuatro columnas, todo sentados se emula una montaña rusa en donde el seguro de la persona de adelante son las piernas de la de atrás, se inicia el recorrido apelando a la imaginación, yendo (inclinándose) adelante, atrás a la izquierda y a la derecha según el recorrido y la velocidad que el facilitador proponga.

El objetivo de este juego es el trabajo de la imaginación para trabajar una situación y liberar energía en conjunto a través de los gritos y la risa.

4. El dominio Emocional

- a. **El control y manejo de las principales emociones. Dominar nuestras emociones; Ira, felicidad, sorpresa, asco, tristeza y miedo.-** En este ejercicio se pedirá a cada 5 personas que salgan al frente para mostrar sus emociones gestuales y corporalmente hablando en escalas del 1 a 7 según las indicaciones respectivas. Por ejemplo: ¡Tristeza 1! ¡Sorpresa 5! ¡Asco 2! ¡Felicidad 7! ¡Miedo 4!

El objetivo de este ejercicio es aprender a autocontrolar, autodirigir y dosificar nuestras emociones, para (como ya se dijo) potenciar una mejor adaptación al contexto.

- b. Estabilidad emocional a través del abrazo. Abrazo en parejas.-** En este ejercicio se forman parejas indistintas, de preferencia las que no hayan trabajado anteriormente que se abracen sin hacer ruido, la consigna es que una mano contenga a la otra persona y la otra fortalezca el lazo afectivo juntando el pecho de uno al otro en cada participante. El abrazo tiene que durar por lo menos 5 minutos.

El objetivo de este ejercicio es, a los 10 primeros segundos el cuerpo humano produzca oxitocina, hormona de relajación del cuerpo humano, a la vez un abrazo largo tiene la capacidad de fortalecer emocionalmente a las personas.

5. Confianza

- a. Confianza en pares, caminar a ciegas y caer a atrás.** Se indica a los participantes que se junten en parejas indistintas y una vez conformadas, estas se pedirá que se escoja una letra A ó B para cada miembro de la pareja, se les pedirá a las personas “A” que cubran los ojos a la persona “B” y que las dirijan en distintas direcciones sin detenerse, luego se le pedirá a la persona B que se deje caer hacia atrás sin voltear, mientras la persona B la sostiene y la deja sentada en el suelo. Se hará el mismo proceso con el intercambio de roles.
- b. Confianza por equipos, soporte en la caída de espaldas.** Se conformarán grupos de 7 personas, y se pedirá a la séptima persona que suba sobre alguna carpeta y se deje caer de espaldas sobre los brazos entre lazos de las 6 personas restantes cayendo a manera de “tabla”. Se repite el proceso hasta culminar con las 7 personas.

El Objetivo de ambos ejercicios es provocar salir de la zona de confort y arrojarse a ciegas en la otra y otras personas, promoviendo la confianza en un nivel directo e inmediato.

- c. Apertura a compartir relatos personales.** Se conformarán grupos (en rondas) de 4 personas y se les pedirá a que cada uno cuente un poco de su experiencia en efectos de autoestima y etiquetas sociales que tuvieron.

El Objetivo de este ejercicio permite compartir entre todo u poco de la intimidad con la que cada miembro de los grupos pueda desarrollar.

6. Comunicación interna (verbal y no verbal).

- a. La Creatividad en la Comunicación, “Juego de creativo de palabras” (Verbal).** Se forma, otra vez parejas de trabajo, que de preferencia sean nuevas, se pedirá que se escoja una letra A ó B para cada miembro de la pareja, se les pedirá a las personas “A” que respondan a la pregunta “que tienes en los bolsillos” que formule “B” a lo cual A responderá de manera creativa con todos los objetos animados e inanimados, incluyendo animales y personajes, que se le venga en mente, para provocar nuevas palabras la persona “B” dirá: ¿Qué más? Constantemente. Para producir más respuestas inesperadas.

El objetivo de este juego es provocar a la creatividad desasiéndose de los prejuicios convencionales de repensar demasiado una solución.

- b. El Lenguaje Gibberish (No verbal).-** Luego de la explicación de la importancia del lenguaje gibberish, se les pedirá a los participantes que sigan juntos en parejas y tengan

una discusión en un lenguaje de incoherencias, para experimentar las reacciones corporales, tonos y ritmo de voz que acompañan a los participantes mientras con versan y luego discuten con sus compañeros de trabajo. Más adelante se hace hablar a uno de los integrantes de las parejas que no dejen de hablar en gibberish mientras sueltan algunas palabras en nuestro idioma español y cierran los ojos.

El objetivo de estos ejercicios es utilizar el lenguaje gibberish como herramienta para crear objetos inimaginables en circunstancias aparentemente convencionales lo que estimula la creatividad. Por otro lado también permite descubrir preocupaciones o situaciones que ocupan la mente de los participantes.

7. Mensajes y paradigmas que evidencia el juego

- a. Ejercicio de ser dueño de tu libertad; Patrones de liderazgo y paradigmas sociales.** Se les pide a los participantes que caminen e todas las direcciones posibles, siguiendo el ritmo y la velocidad que ellos vean por convenientes, luego se les indica que paren cuando sientan que alguien pare, y avancen cuando sientan que alguien avanza.

El objetivo de este juego explicar con la experiencia algunos patrones de liderazgo inconsciente y cuánto puede aportar estar atentos a los demás y la concentración de hacer el trabajo en el momento presente.

- b. Pensar en equipo. Individualidad Vs Colectividad.-** En este ejercicio se pide a los participantes que sigan caminando en dirección independiente, se les indica que lo más importante es pensar cómo organización, en este caso como Cs de la Comunicación, de repente se les indica que se agrupen de 3, 4, 5, 6 ó más personas, a modo de juego, y se aprecia quienes cumplen rápido el reto, quienes tienen apatía (los saboteadores del equipo), y cuanto se dedica a cumplir sólo su objetivo y no el objetivo grupal: pensar en equipo.

El objetivo de este juego es dar a conocer cómo funciona a través del juego como trabaja la apatía en el equipo y cuánto pesa pensar en individualidad por encima del equipo.

- c. Construir instrumentos de trabajo con los cuerpos.** Se les indica a los participantes que hagan grupos y formen situaciones u objetos que se les indique que lo hagan con sus cuerpos, cómo para una fotografía, a continuación se les pide que cada uno explique qué objeto o personaje representa.

El objetivo de este juego es ver el nivel de prejuicios y creatividad que tiene cada participante para abordar el reto que se les presenta, Los mismo retos representan ordenes que no siempre entendemos pero que cumplimos, además de la capacidad de coordinar para no repetir roles exactamente iguales.

8. Complementariedad y Coordinación

- a. La creatividad cómo respuesta a los problemas ocasionales, manos cruzadas.** Se indica a los participantes que conformen grupos de 9 integrantes, cada grupo hará un círculo tomados de ambas manos se les indica a cada uno que con la mano derecha crucen y se den la mano con el compañero que tienen al frente, por otro lado con la mano izquierda sujeten a cualquier otro compañero o compañera de la mano. Luego se

les pide que se desenreden sin soltarse de las manos y formen uno o dos círculos entre todos.

El objetivo de este juego es conocer el nivel de tolerancia a la frustración y la coordinación que tienen los miembros para solucionar un problema.

- b. Coordinación auditiva y motriz. Ejercicio “Palmas al piso”.** Los participantes deberán hacer un círculo colocarse de rodillas y colocar las palmas de sus manos sobre el piso en orden aleatorio con sus compañeros de trabajo. Se les pedirá que den una palmada al piso en orden durante dos vueltas; pero sin perder el ritmo.

El objetivo de este juego es promover la paciencia mutua cuando el reto salga a la primera y la coordinación motriz propia.

- c. El cerebro y sus cuadrantes de Ned Herrmann.** Se les explica a través de la experiencia de usar el lado derecho e izquierdo de su cuerpo cómo preámbulo a la explicación de Ned Herrmann, y la función de los cuadrantes cerebrales, utilizando para cada cuadrante un ejemplo en personajes conocidos, varios de ellos caricaturas: Cortical Izquierdo (CI): Shrek (de la película) y Sheldon de The Big Bang Teoría (Serie de televisión); Límbico Izquierdo (LI); Kowalski (de la película Madagascar) y Cerebro (de la serie de tv Pinki y Cerebro); Límbico Derecho (LD), Lisa Simpson (de la serie de tv Los Simpsons) y Cabo (de la Película Pinguinos de Madagascar) y finalmente el Cortical Derecho (CD) Marty la Zebra (de la película Madagascar) y El burro (de Srek la película)

1) Cortical Izquierdo (ci) El experto - racional	4) Cortical Derecho (cd) El estratega - creativo
2) Límbico Izquierdo (li) Organizador - metódico	3) Límbico Derecho (ld) El comunicador - emotivo

El Objetivo de este ejercicio es mostrar los perfiles de comportamiento al momento de operar, de pensar, de crear, de aprender cuando se conforma una organización. Las características de cada uno y las referencias en cómo se complementan mejor.

9. Compromiso.

- a. Jerarquizar ideas, sobre puntos a mejorar (o continuar mejorando) por áreas en la Escuela Profesional de ciencias de la Comunicación.-** Se les pedirá a los participantes que formen grupos de 6 (4 grupos) y de 7 (2 grupos), y se colocarán mesas de trabajo (carpetas sin sillas) en la cual habrán aproximadamente 150 posits. Se asignará un grupo por mesa de trabajo, en el cual cada uno de los miembros colocará una sugerencia al tema propuesta en cada mesa de trabajo. Las mesas de trabajo tendrán las siguientes propuestas cómo escuela profesional de ciencias de la comunicación (a nivel interno y externo): ¿Qué mejorarías en la formación de Relaciones Públicas?, ¿Qué mejorarías en la formación de Relaciones Periodismo?, ¿Qué mejorarías en la formación de Comunicación para el Desarrollo? ¿Qué mejorarías en la formación de Producción Audiovisual? ¿Qué mejorarías en la formación de Marketing? Luego, se pide a los grupos que cambien (o roten) de carpeta a la siguiente mesa de trabajo. Al final antes de que cada grupo trabaje en su última mesa correspondiente, se les pedirá que en vez de escribir las sugerencias, jerarquicen la lluvia de ideas colocadas en cada mesa de

trabajo. Al finalizar se podrá determinar en una lista por orden jerárquico lo que se debe priorizar.

El Objetivo de este ejercicio es conocer y reconocer los puntos a mejorar en todas las áreas de trabajo de la organización, permitiendo la opinión de la mayoría o todos los integrantes de la organización.

- b. Tolerancia a la frustración: Contar hasta 50.-** Se pide a los participantes que realicen una ronda y hagan un abrazo grupal, luego que se suelten sin moverse de sus lugares, después deberán dar media vuelta a la derecha quedando todos mirando hacia afuera del círculo (ronda), deberán sujetarse de los brazos para indicarles que cada miembro del grupo de manera indistinta deberá decir un número hasta seguido del correspondiente (en orden ascendente) hasta llegar al número 50, por otro lado se les indica que cuando dos participantes digan un número a la vez, deberán empezar de nuevo.

El objetivo de este ejercicio, permiten estimular la tolerancia a la frustración de cada uno de los miembros, pues muy rara vez se resuelve el problema al primer intento, también se puede percibir la capacidad de escuchar, estar atentos y hablar entre los miembros.

Anexo 2. Modelo de cuestionario sobre autocalificación del trabajo en equipo

Cuestionario:

El siguiente cuestionario, forma parte de una investigación busca conocer la interpretación a través de la calificación del trabajo en equipo que usted tiene. El mismo es de carácter anónimo, individual, y requiere de su mayor honestidad.

La calificación se codifica de la siguiente manera:

- 1.- Muy malo
- 2.- Malo
- 3.- Regular
- 4.- Bueno
- 5.- Muy bueno

	Antes del experimento					Después del experimento				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Califica en la escala en dónde 1 es muy malo y 5 muy bueno										
Cómo califica su complementar con los demás miembros del equipo										
Cómo califica su complementariedad										
Cómo califica su trabajo específico dentro de un equipo de trabajo										

Fuente: Elaboración propia

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Califica en la escala en dónde 1 es muy malo y 5 muy bueno										
Cómo califica su coordinación										
Cómo califica su código en común dentro de un equipo de trabajo										
Cómo califica su entendimiento horizontal con los demás miembros del equipo										

Fuente: Elaboración propia

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Califica en la escala en dónde 1 es muy malo y 5 muy bueno										
Cómo califica su comunicación										
Cómo califica su Escuchar y Entender a través del lenguaje verbal dentro de un equipo de trabajo										
Cómo califica su Escuchar y Entender a través del lenguaje no verbal dentro de un equipo de trabajo										

Fuente: Elaboración propia

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Califica en la escala en dónde 1 es muy malo y 5 muy bueno										
Cómo califica su confianza.										
Cómo califica su seguridad en uno mismo (propia) como parte de un equipo de trabajo										
Cómo califica su esperanza firme que se tiene en alguien como parte de un equipo de trabajo										

Fuente: Elaboración propia

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Califica en la escala en dónde 1 es muy malo y 5 muy bueno										
Cómo califica su compromiso con un equipo de trabajo.										
Cómo califica su obligación contraída dentro de un equipo de trabajo										
Cómo califica el identidad en un equipo de trabajo										

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Modelo de fichas de celdas de observación para la recolección de datos de los grupos experimental y control de la investigación

Tema de desarrollo de la sesión:

Observador:

Codificación

R + E: Relación positiva evidente

R – E: Relación negativa evidente

R n E: Relación no evidente

Sesión de clases Y₁. Grupo Experimental

Grupo de Trabajo	Dominio	COMPLEMENTARIEDAD	COORDINACIÓN	COMUNICACIÓN	CONFIANZA	COMPROMISO
GT1	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					
GT2	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					
GT3	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					
GT4	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					

Fuente: Elaboración Propia.

Codificación

R + E: Relación positiva evidente

R – E: Relación negativa evidente

R n E: Relación no evidente

Sesión de clases Y₁. Grupo Control

Grupo de Trabajo	Dominio	COMPLEMENTARIEDAD	COORDINACIÓN	COMUNICACIÓN	CONFIANZA	COMPROMISO
GT1	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					
GT2	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					
GT3	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					
GT4	Corporal					
	Emocional					
	de Lenguaje					

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4. Fases del desarrollo del curso taller de Producción Audiovisual de la E. P. de Ciencias de la Comunicación Social de la UNA Puno e intervención para tomas de datos de investigación (Y₁, Y₂, Y₃, Y₄ y Y₅)

Tema central del curso: Prevención del alcoholismo

Fase I. Capacitación.

Fase II. Proceso del guion

– Revisión de Monografías de investigación para cortometraje. (Y₁)

– Revisión de Idea y tema

*Realización del experimento.

– Revisión de SINOPSIS para cortometraje. (Y₂)

– Revisión del STORY LINE para cortometraje

– Revisión del ESCALETA para cortometraje. (Y₃)

– Revisión SECUENCIALIZACIÓN para cortometraje

– Revisión del GUIÓN LITERARIO (1era parte) para cortometraje. (Y₃)

– Revisión del GUIÓN LITERARIO (2da parte) para cortometraje. (Y₄)

– Revisión del GUIÓN TÉCNICO

– Revisión del Proyecto De Producción.

Fase III. Realización y rodaje

Fase IV. Posproducción

Fase V. Validación

Anexo 5. Relación de estudiantes del grupo experimental y control del curso taller de Producción Audiovisual de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social

Grupo Experimental	Grupo Control
– Guadalupe Armuto Pari	– Navia Evelin Limachi Aguilar
– Paul Pedro Chuquit Yupanqui	– Mariely Loaiza Arela
– Patricia Estuco Huallpa	– Nano Fernández Chura
– Susana Meléndez Quispe	– Deysi Evelin Ascuña Díaz
– Veronika Mayta Mamani	– Miriam Condori Morocco
– Dina Aguilar Soncco	– Feliz Mamani Canaza
– Merung Jove Soncco	– Melany Parillo Gutierrez
– Edwin Parisuaña Huacasi	– Daysi Gonzales Mamani
– Dampieri Delgado Mamani	– Lia Guadalupe Aleman Mamani
– Ana Luz Poma Machaca	– Yenny Sandra Burgos Esteba
– Anely Chino Vilca	– Hittler Chahuara Mamani
– Rony Ramos	– Jainer Inofuente Mamani
– Waldo Urrutia	– Sheyla Danitza Machaca Cazorla
– José Luis Yupanqui Borda	– Deissy Zarela Coplque
– Rut Machaca Machaca	– Rocio Quispe Ortega
– Judith Centeno Parari	– Cinthia Iturriaga Ticona
– Veronika Jalanoka Cutipa	
– Medalith Chino Garay	

Anexo 6. Memoria fotográfica de la aplicación del experimento Programa Básico Experimental basado en los dominios corporal, emocional y del lenguaje del coaching (PBE – 3/DC) en el grupo experimental



Figura 19. Tema desarrollado: La conexión social y apertura entre parejas de trabajo



Figura 20. Desinhibición y humor cómo conector social en el ejercicio “La montaña rusa de la risa”



Figura 21. Dominio Emocional, estabilidad emocional a través del abrazo



Figura 22. Ejercicio de Confianza en pares, caminar a ciegas y caer a atrás



Figura 23. Comunicación y confianza. Apertura a compartir relatos personales



Figura 24. Ejercicio: La creatividad en la Comunicación, “Juego de creativo de palabras”



Figura 25. Ejercicio de ser dueño de tu libertad; Patrones de liderazgo y paradigmas sociales



Figura 26. Ejercicio de pensar en equipo. Individualidad Vs Colectividad



Figura 27. Ejercicio: “Construir instrumentos de trabajo con los cuerpos”



Figura 28. Ejercicio, La creatividad cómo respuesta a los problemas ocasionales, manos cruzadas



Figura 28. Exposición sobre el cerebro y sus cuadrantes según Need Hernan



Figura 29. Actividad sobre Jerarquizar ideas, sobre puntos a mejorar (o continuar mejorando) por áreas en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación



Figura 30. Ejercicio: “Tolerancia a la frustración: Contar hasta 50”



Figura 31. Actividad: “Reconexión a la honestidad y cierre emocional”