



PROYECTO FINAL DE GRADO

LIC. EN PSICOLOGIA

**“TALLER PSICOEDUCATIVO PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO
DE MIEMBROS DE URU CURE RUGBY CLUB”**

LOSADA, MAGDALENA - Legajo: PSI02173

2017

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Índice

Introducción	5
Antecedentes	9
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14
Capítulo 1: Marco Teórico	16
Trabajo en equipo.....	16
<i>Trabajo en equipo eficaz</i>	17
Comunicación	18
<i>Comunicación verbal</i>	20
<i>Comunicación no verbal</i>	20
Habilidades sociales	21
<i>Iniciativa</i>	21
<i>Empatía</i>	22
<i>Flexibilidad</i>	23
<i>Asertividad</i>	23
Taller Psicoeducativo para fortalecer el trabajo en equipo en miembros de Urú Cure Rugby Club.	25
Capítulo 2: Relevamiento Institucional	27
Historia institucional	27
Organigrama.....	32
Composición y función de cada área del organigrama.....	33
Infraestructura	36
Publico dirigido.....	37

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Misión	37
Ubicación	38
Equipamiento deportivo del sector.....	38
Crecimiento societario y posicionamiento social y urbano.....	38
Descripción de actividades.....	39
<i>Actividades deportivas</i>	39
<i>Actividades sociales deportivas</i>	39
<i>Actividades recreativas</i>	40
<i>Resultados deportivos</i>	40
Capítulo 3: Metodología	43
Síntesis Metodológica	45
Capítulo 4: Análisis de Datos	47
Síntesis del Análisis de datos	47
<i>Síntesis de las características de cada participante</i>	48
Matriz FODA	54
Problemática y Fundamentación	58
Intervención.....	61
Taller psicoeducativo	61
Bibliografía	80
Anexos	81
Anexo 1: Carta presentación	81
Consentimiento Informado de Participación en el proyecto de aplicación.	83
Anexo 2: instrumentos de recolección de datos	85
<i>Entrevista Presidente del Club</i>	85
<i>Entrevista Miembros de la comisión directiva</i>	86

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

<i>Entrevista a entrenadores y preparadores físicos.....</i>	88
<i>Entrevista a jugadores y ejes grupo de enfoque.....</i>	89
Entrevistas Realizadas.....	90

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

INTRODUCCIÓN

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Introducción

El siguiente proyecto de aplicación profesional, fue llevado a cabo en la institución deportiva “Uru Cure Rugby Club” ubicado en la localidad de Rio Cuarto, Cordoba, Argentina, creada el 6 de Abril de 1954.

Dicha institución tiene por objetivo, la formación deportiva y personal de jugadores de rugby y hockey. En la actualidad cuenta con un terreno de 7 hectáreas, en las que se encuentran diversos espacios de funcionamiento colectivo, como lo son el gimnasio, vestuarios, espacios comunes recreativos y que forman parte de los 3.300 metros cuadrados edificados

El objetivo principal de este proyecto, fue identificar una demanda institucional para una posterior resolución. A través de entrevistas semi dirigidas y grupo focal se pudo detectar como problema prioritario el déficit en el trabajo en equipo entre miembros de la comisión directiva, entrenadores y jugadores de Urú Cure Rugby Club. Esta problemática presenta otros conflictos derivados, como lo es el déficit en la comunicación interna y fallas en el desarrollo de competencias específicas de cada miembro que integra la comisión directiva.

Para trabajar sobre esta situación, se propone la construcción de un dispositivo como lo es un taller psicoeducativo con el propósito de generar un espacio para desarrollar habilidades sociales y competencias específicas que fomenten el trabajo en equipo entre los miembros de la comisión directiva, entrenadores y preparadores físicos de la institución para establecer redes comunicacionales efectivas con los deportistas de Urú Cure, ya que en el último siglo las instituciones deportivas, han tenido un gran crecimiento, fomentando

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

competencias deportivas específicas y desarrollando formación de equipos de alto rendimiento.

Este crecimiento, le exige a las instituciones deportivas una administración y gestión diferente a la tradicional.

Urú Cure Rugby Club no queda excluido de esta norma, ya que al presente integra la lista de clubes que compiten por el torneo nacional a nivel amateur. Es en este contexto, donde se inserta la figura de los miembros de la comisión directiva, entrenadores y preparadores físicos y quienes entran en contacto con las nuevas exigencias, obligándolos a ejecutar acciones transformadoras o de cambio, que fomenten las competencias deportivas y posibiliten la obtención de la visión del club deportivo.

El apartado metodológico del proyecto consta de metodología cualitativa, se realizaron 6 entrevistas y 1 grupo focal. Las entrevistas que se realizaron fueron a entrenadores de inferiores, a un socio, a un jugador de inferiores y a un miembro de la comisión directiva de, Urú Cure Rugby Club.

El grupo focal se llevó a cabo con 14 jugadores de la división menores de 19 años de la institución en cuestión, se utilizó esta modalidad de recolección de datos por recabar gran cantidad de datos en poco tiempo y porque de esta manera se exponían diversas posturas y pensamientos que contribuían a mejorar las condiciones de dicho club deportivo.

La intervención consta del diseño de 6 encuentros, con diversidad temática y objetivo múltiples que buscaran fomentar el trabajo en equipo entre los miembros de Urú Cure Rugby Club.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

ANTECEDENTES

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Antecedentes

El deporte constituye uno de los fenómenos culturales más representativos de siglo a través de su progresiva implantación en todas las esferas de la sociedad y también de su universalidad. Esta tan presente en la sociedad contemporánea, que puede contemplarse desde varias facetas; las que interesan en este trabajo son las facetas: formativa, lúdica, profesional y comunicacional.

Durante el periodo que va desde Diciembre 2014 a Febrero de 2015, los autores Antonia Moreno; Cano Shesley; Adriana Arbeláez; Luna Laura y Camila Calderón Dávila, identificaron el diagnóstico de una PYME, ubicada en Santander Colombia, conocida como “Alquiles y Festejos Bautista”, en el que hallaron la importancia del funcionamiento de los niveles organizaciones en cuanto a la difusión efectiva de la información y las estrategias que buscaban optimizar el rendimiento de sus miembros; ante el diagnóstico se generó un plan de intervención en comunicación, el cual propiciaba la reconstrucción de la identidad corporativa y la definición y creación de flujos y medios que mejoraran el proceso comunicacional, se definieron e implementaron flujos de comunicación interna que reforzaran los procesos de la institución y se planteó la reestructuración de la reseña histórica, misión y visión de la institución.

Como resultado, esta investigación, por medio de la aplicación de encuestas, se concluyó que efectivamente con la aplicación de la nueva estrategia, los empleados evidenciaron mayor receptividad y participación, aumentando su sentido de pertenencia y mejorando el funcionamiento de la comunicación al interior de la organización.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

En otra publicación realizada en Bogotá, que tiene como autor a Santiago Osorio Madero, de la Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de comunicación y lenguaje. Aplicada en “Madero y Maldonado corredores de seguros S.A.” permite demostrar la ventaja que posee la comunicación organizacional y que esta se ha convertido en el origen de cualquier proceso que implique interacción de dos o más individuos, demostrando que la comunicación es un instrumento indispensable para cumplir objetivos de cualquier institución. En este caso en particular, la mejora en la comunicación apunta a la mejor atención al cliente y al fortalecimiento de la cultura organizacional que establezca estrategias de mejora para esta cultura.

Como resultado, esta investigación, logro demostrar la importancia que tienen los medios de comunicación internos y externos de la organización, que gracias a la política del desarrollo de comunicaciones de marketing se permitió dar un posicionamiento a la marca y generar canales alternos de comunicación con los clientes, se pudo determinar la importancia que tiene el desarrollo de un modelo de política de servicio al cliente fundamentando en la comunicación, darse a conocer en el mercado de corredores de seguros, como una organización enfocada en estrategias de comunicación y servicio para el bienestar de sus clientes y con la elaboración del diagnóstico, se pudo determinar que a pesar de tener una estructura corporativa definida, muchos aspectos de comunicación son informales..

Todo lo dicho hasta ahora explica el porqué de la importancia comunicacional; si bien esta investigación fue aplicada en una población diferente se tiene en cuenta que la mejora está destinada a clientes y en contraposición con la población de Urú Cure Rugby club, las mejoras también apuntan al conjunto de los miembros que integran la institución y puede

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

considerarse a estos y a sus socio como clientes, ya que pagan por los servicios que ofrece el club, además sus objetivos y conclusiones atestiguan que es posible reducir los problemas de comunicación, prevenir o minimizar crisis en las relaciones laborales, y también facilitar la emergencia de las capacidades individuales y colectivas para la realización de las tareas laborales (Osorio Madero, 2009).

Por último se tomó como referencia un proyecto aplicado por Ana María Martínez Sánchez, estudiante de la Universidad de TULA-TEPEJI, en “Petróleos Mexicanos”, una empresa pública paraestatal mexicana petrolera, creada en 1938, que cuenta con un régimen constitucional para la explotación de los recursos energéticos (principalmente petróleo y gas natural), que detecta que puede mejorarse la comunicación interna de la petrolera, ya que los medios y las estrategias que actualmente utiliza Petróleos Mexicanos, no generaba el alcance esperado. es por eso que la autora propone un programa de comunicación interna para la institución, que tiene como objetivo en principal informar a la comunidad petrolera acerca de la responsabilidad de seguridad y salud, social, ecológica y de calidad, así como acontecimientos relevantes de Petróleos Mexicanos, esto con la finalidad, de hacer que sus trabajadores realicen actividades, funciones y/o trabajos de excelencia, debido al sentido de pertenencia que tendrán con la empresa para la cual brindan sus conocimientos, actitudes y aptitudes en el desarrollo de sus operaciones de responsabilidad diarias, además propone lograr un ambiente laboral satisfactorio, consiguiendo una fluidez de comunicación interna de firme adhesión; y de tal manera, reforzar la imagen corporativa de Petróleos Mexicanos, manteniendo activo el ciclo de comunicación interna de manera descendente y ascendente,

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

para lograr una comunicación eficaz, eficiente y oportuna en todos los niveles jerárquicos de esta organización.

Los resultados obtenidos impactaron en la activación de ciclos comunicacionales de mayor amplitud y de esta manera se facilitó el feedback necesario para generar una comunicación desde el nivel operativo hasta el nivel estratégico, creando así un ciclo eficaz, eficiente y oportuno de comunicación interna dentro de Petróleos Mexicanos (Martinez Sanchez, 2013).

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

OBJETIVOS

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Objetivos

Objetivo General

Fomentar el trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club por medio de taller psicoeducativo.

Objetivos Específicos

1. Fomentar la comunicación interna eficaz entre miembros de Urú Cure Rugby Club
2. Promover habilidades sociales y competencias del trabajo en equipo en miembros de Urú Cure Rugby Club
3. Fomentar la autonomía grupal para establecer objetivos propios y tomar decisiones.

CAPITULO I

MARCO TEÒRICO

Capítulo 1: Marco Teórico

Al presente, son numerosas las organizaciones deportivas que se muestran reacias a introducir elementos de planificación y gestión, utilizados en las grandes empresas y por las organizaciones con fines de lucro (Paris Roche, 1996). Sin embargo, el cambio de estructura y de proceso que sufren las organizaciones de la sociedad actual han generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar; complejizando tareas y haciendo que la resolución individual de estas, sea imposible. Las organizaciones, sean empresariales o no, hace tiempo comprendieron las ventajas del trabajo en equipo y que la consecuencia de este es mayor que la suma de los aportes individuales (Fernandez Lopez, 2016).

Trabajo en equipo

Actualmente se considera el trabajo en equipo, como la principal herramienta para la obtención de las metas comunes dentro de las organizaciones; ya que se lo contempla como un elemento esencial para abordar las tareas que cada vez se complejizan más y se introducen en entornos cambiantes. De hecho en los últimos veinte años del siglo XX, las organizaciones se han caracterizado por impulsar con fuerza el trabajo en equipo (LaFasto & Larson, 2001).

Se conoce como trabajo en equipo a un grupo reducido de personas que con conocimientos y habilidades se complementan, interrelacionan sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas a la consecución de los mismos (Leiva Melo, 2014).

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

El trabajo en equipo surge del trabajo de un grupo de personas que, en pos de una meta en común, realizan acciones interrelacionadas para la obtención de resultados colectivos. Sin embargo la reunión de varias personas con un propósito en común, no siempre produce los resultados propios del trabajo en equipo, es por eso que el trabajo actual es verificar cómo conseguir que el trabajo en equipo sea eficaz (Wilkinson & Cardona, 2006).

Trabajo en equipo eficaz

El trabajo en equipo eficaz supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y obtener el máximo provecho de ellas para lograr las metas en común. Cada uno de los miembros del equipo tiene una personalidad concreta, habilidades, conocimientos y experiencias específicas para aportar, que se diferencian de la de los demás miembros del equipo. Entonces cada miembro del equipo posee una aptitud y una posición determinada, todos deben manifestarse, entrar en juego y relacionarse entre sí coordinadamente en pos de los objetivos pautados (Wilkinson & Cardona, 2006).

Según Fernández López (2016), para que la actividad en equipo sea eficaz se debe tener en cuenta:

1. Establecer el número de miembros adecuados (los equipos eficaces no son numerosos).
2. Detectar y reducir – si existieran- tensiones interpersonales que pueden surgir en el equipo.
3. Establecer acuerdos sobre los procedimientos de resolución de conflictos (decisiones y consenso).

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

4. Dotar de autonomía al grupo para establecer sus propios objetivos y tomar sus propias decisiones.
5. Aprender técnicas y desarrollar habilidades de trabajo en equipo.

De acuerdo a Baily (1997) para realizar una determinada tarea, se precisa de la colaboración y la cooperación de varios miembros, estimulando, de este modo la participación y la comunicación entre ellos, generando una mejora y un incremento en la calidad, estableciendo un trabajo en equipo eficaz. También, se debe tener en cuenta qué competencias posee cada miembro del equipo, para que los resultados sean los esperados; alguna de las competencias a las que hacer referencia son, el logro de objetivos consensuados, la diferenciación entre roles y tareas, capacidad para coordinar actividades grupales, capacidad comunicacional, seguimiento de la tarea y feedback y resolución de conflictos y problemas.

El Trabajo en equipo necesita de un trabajo colectivo, en el que los elementos del sistema organizacional estén interrelacionados y trabajando por una misma meta; pero al mismo tiempo necesita del trabajo individual de cada uno de estos elementos, que entran en juego y se interrelacionan con los demás, conformando un sistema de trabajo. La manera de construir este sistema de trabajo y los equipos de trabajos eficaces, se basa principalmente en el correcto y buen uso del lenguaje y la comunicación. (Paris Mañas, Mas Torello, & Torrentes Nadal, 2016).

Comunicación

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

La comunicación es un proceso complejo, determinado por muchos factores (cultura, interlocutores, estados de ánimo, cercanía con el otro, etc.) que a pesar de ser diferentes en cada sujeto, tienen aspectos en común y son los que permiten que se dé el proceso comunicativo. La comunicación requiere que, partiendo de determinados esquemas y experiencias previas, el emisor represente de manera simbólica aquello que quiere expresar; por otra parte el receptor, partiendo también de sus propios esquemas y experiencias previas, debe decodificar e interpretar el mensaje transmitido por el emisor. Para que el proceso comunicativo se produzca es necesario que ambos, tanto emisor como receptor compartan el vocabulario y la sintaxis (Fernandez Lopez, 2016).

Según Marchesan (2014), a nivel organizacional, se conoce que las organizaciones y empresas están constituidas por diferentes individuos y todo lo que ocurre en el interior de estas debe ser comprendido en términos de comunicación.

Las relaciones entre los miembros de una organización se establecen gracias a la comunicación, mediante un proceso de intercambio. Es en este proceso de intercambio en el que se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos, se evalúa, se planifican estrategias que movilizan a la organización al cambio, se proponen metas individuales y grupales en un esfuerzo conjunto de beneficio común; se le encuentra sentido a formar parte de la organización. Además esta comunicación permite transmitir la cultura de la organización, liderar equipos de trabajo, etc. Si la comunicación falla, se detectara rápidamente disminución en la motivación, el clima laboral se modificara y el rendimiento individual y grupal no será el mismo (Marchesan, 2014).

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Para Fernández López (2016), la comunicación es el elemento fundamental de las organizaciones ya que determina en qué grado el personal logra más coordinadamente alcanzar los objetivos en común. La carencia de estrategias comunicativas en las organizaciones, la falta de canales o la infrautilización de los mismos, genera lentitud en los procesos y en las actividades profesionales y desinforma acerca de las políticas de la organización, lo cual imposibilita la verdadera interacción a nivel interno. Se debe diferenciar dentro de la comunicación, dos de sus tipos específicos:

Comunicación verbal

Proceso complejo, influido por los diferentes factores (experiencias, familia, cultura, etc.) a pesar de que las personas tienen diferencias en el lenguaje, existe algo en común que permite la comunicación. La comunicación verbal contempla el habla como elemento fundamental para transmitir ideas, pensamientos, sentimientos, etc. En situaciones interpersonales, el habla se articula por medio de la conversación y esta última, a través de lenguaje, que se presenta en la mayoría de los sistemas sociales. En el proceso de comunicación verbal, tiene gran importancia la retroalimentación y el feedback (Fernandez Lopez, 2016).

Comunicación no verbal

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Puede sustituir la comunicación verbal, permite mostrar sentimientos y emociones, incluso con mayor claridad que el mensaje oral y puede utilizarse para reforzar el mensaje. No siempre está asociado al lenguaje verbal (Fernandez Lopez, 2016).

Las habilidades sociales son elementos desarrollados por los sujetos para la interacción con los demás individuos y el medio en el que vive cotidianamente, además deben ser tomadas en cuenta para lograr la capacidad de trabajar en equipos y comunicarse eficazmente, para generar una dinámica útil para todos los miembros de la institución u organización.

Habilidades sociales

Las habilidades sociales, deben ser tomadas en cuenta para alcanzar la capacidad de trabajo en equipo. Se las conoce en el ámbito labor porque permiten la adaptación de los individuos a situaciones de interacción social. Algunas de estas habilidades facilitan la adaptación al entorno laboral; en la actualidad, se denomina a las habilidades sociales como competencias; de cada una de estas competencias se ofrece una definición y comportamientos específicos que sirven para desarrollar las mismas (Fernandez Lopez, 2016).

Iniciativa

Siguiendo a Fernández López, iniciativa, es la cualidad que poseen algunas personas de poder comenzar un proyecto o buscar soluciones a problemáticas, la iniciativa surge de cada persona y no existe ningún factor externo que lo impulse para lograr su meta. Es quien piensa en más allá de lo que habría que hacer en el futuro, es la predisposición a actuar de forma pro-activa,

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

“hacer que las cosas pasen”, la proactividad es el elemento definitorio de la iniciativa. Proactividad se entiende como la capacidad para analizar las tendencias y anticiparse a ellas, suelen ser personas predispuestas a la acción sin que se las obligue, buscan de forma permanente nuevas maneras de hacer las cosas. Son personas entusiastas y optimistas, ser pro-activo supone asumir responsabilidades para que las cosas ocurran, son personas que creen en su propio potencial para mejorarse a sí mismas y a su entorno.

A continuación se desarrollan características que posee una persona Pro-activa:

1. Buscan continuamente nuevas oportunidades.
2. Se marcan objetivos efectivos orientados al cambio.
3. Anticipa y previene problemas.
4. Actúan de forma diferente.
5. Emprenden acciones y se aventuran a pesar de las incertidumbres.
6. Perseveran y persisten en sus esfuerzos.
7. Obtienen resultados tangibles (Fernandez Lopez, 2016).

Empatía

Se conoce por empatía, la capacidad de una persona para ponerse en el lugar del otro, para tratar de entender y ver las cosas no bajo su punto de vista sino bajo el punto de vista del otro por más que este sea diferente. Cuando se habla de trabajo en equipo, la empatía es un elemento esencial ya que permite una mejor comunicación entre los integrantes del equipo

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

y genera mayor entendimiento que a su vez favorece el clima de trabajo, evitando el desgaste emocional y la pérdida de tiempo que supone la confrontación de opiniones (Fernandez Lopez, 2016).

Flexibilidad

Capacidad para adaptarse a los diferentes momentos, entornos y situaciones que se plantean ya sea en la cotidianeidad o en momentos puntuales dentro del desarrollo laboral de cualquier individuo. Atendiendo a los cambios y nuevas dinámicas con las que el mundo actual amenaza. Es la capacidad o habilidad para adaptarse al cambio, para ser flexible y poder seguir siendo productivo; en un entorno cambiante se convierte en una muy buena herramienta de trabajo para los profesionales de la actualidad (Fernandez Lopez, 2016).

Ante la permanente modificación del entorno, ya sea por los desarrollos tecnológicos, económicos, físicos, etc.; el contar con esta disposición permite la adaptación y reformulación a ese entorno, planteando los desafíos a superar de manera tal de acompañarlo o aun adelantarse a los hechos y no que los hechos sucedan. Tiene que ver con la capacidad de soltar con rapidez toda interpretación que “no tenga sentido” en relación con la realidad circundante y poder avanzar livianamente con aquellas conversaciones que abren posibilidades de acción. Conecta al sujeto con el derecho a equivocarse, a cambiar de opinión, a preguntarse, al asombro ante el misterio de la vida y al aprendizaje, brindando incluso la posibilidad de conectarse con la creatividad y originalidad (Marchesan, 2014).

Asertividad

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Asertividad es la conducta que permite a una persona actuar en base a sus intereses más importantes, defender sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás.

Este elemento tiene íntima relación con los estilos comunicacionales, ya que son patrones generales de comunicación, modelos prototípicos que definen una serie de comportamientos y habilidades más o menos acertadas socialmente y en base a los cuales todos pueden estar representados. Se puede determinar que el estilo asertivo es el más adecuado socialmente, puesto que representa un punto medio en la manera de comunicarse y por tanto una opción más equilibrada y aceptada. Dicho estilo puede definirse como un el conjunto de conductas emitidas por un individuo, en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación (Marchesan, 2014).

El desarrollo de estos contenidos mediante una intervención de tipo psicoeducativa generaría una situación de enseñanza – aprendizaje que fomentaría el cambio interno en la institución y quizás obtendría mayor y mejor trabajo en equipo. Es por eso que se postula como dispositivo de intervención un taller psicoeducativo con los miembros de la organización.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Taller Psicoeducativo para fortalecer el trabajo en equipo en miembros de Urú Cure Rugby Club.

Entendiendo como problemática de la institución Urú Cure Rugby Club, el déficit en el trabajo en equipo, se ofrece como dispositivo un taller psicoeducativo para desarrollar habilidades sociales y competencias específicas que fomenten el trabajo en equipo entre los miembros de la comisión directiva, entrenadores y preparadores físicos de la institución. Se conoce por taller psicoeducativo a la reunión de trabajo donde se reúnen los participantes en pequeños grupos, con asignación de tareas específicas y en una posición protagónica en cuanto al aprendizaje, para lograr estos últimos de manera práctica o aplicada según los objetivos propuestos y el tipo de material que los organice. Pueden desarrollarse tanto en un espacio cerrado como al aire libre. El objetivo de este tipo de dispositivos es la demostración práctica de leyes, principios, ideas, teorías, características y la solución de tareas con contenidos concretos y específicos. Esta modalidad de taller pedagógico resulta una vía útil para formar y desarrollar hábitos, habilidades y competencias que les permitan a los participantes operar con él (Rodríguez, 2013).

CAPITULO II

RELEVAMIENTO

INSTITUCIONAL

Capítulo 2: Relevamiento Institucional

Historia institucional

A fines del mes de Marzo de 1954, el equipo que practicaba el Rugby en la ciudad de Río Cuarto, llamado Gorriones rugby club, decide reunirse en asamblea para decidir el camino que seguiría dicho deporte en la ciudad.

En dicha reunión, después de analizar en profundidad, la situación generada por la irrevocable decisión de separarse de Gorriones, por voluntad unánime de los asistentes a la misma, que eran Prudencio García, Tomás Balerdi, José M. Mercau, Osvaldo R. Di Cola, Jorge E. De Souza, René Depetris, Carlos Daverio, Emilio S. Limonti, Argentino San Millán, Carlos L. Subirachs, Lelio Degiovanni, Jorge Pécora, Héctor E. Ronzio, Eduardo O. Mengarelli, Washington Despòsito, Mauricio Charnabroda, Francisco O. García, Miguel A. Mancini, Osvaldo A. Mainardi, Eduardo Gattari, Héctor Albelo, Atilio Barale y Jorge A. Pórtela, se decide la creación de una nueva Entidad Rugbística que participaría con personería propia en el Campeonato Oficial organizado por la Unión Río cuártense de Rugby.

Para darle identidad, se proponen varios nombres, y definitivamente se acepta el postulado por Jorge Pécora, que era URU CURE, que en el idioma guaraní significa “Lechuza Solitaria”.

El día 6 de Abril de 1954, se realiza una nueva reunión en la que se designan las personas que integrarían la Comisión Directiva.

En reconocimiento a la protagónica participación que habían tenido desde el inicio de estas gestiones, los asistentes, con pleno ejercicio de su libre voluntad, eligieron a las

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

siguientes personas: José M. Mercau, Presidente; Prudencio García, Vicepresidente; Tomás Balerdi, Secretario; Jorge De Souza, Tesorero; Vocales Titulares: Carlos Daverio, Miguel A. Mancini, Jorge Pécora, Eduardo Mengarelli, y Emilio Limonti. Vocales Suplentes: Sebastián Cerdá, Osvaldo Mainardi y Francisco García. Revisores de Cuentas: C. Biset y Oscar Álvarez.

Los primeros entrenamientos del equipo representativo, se realizaron en la cancha del Club Atenas, bajo la Dirección Técnica de Argentino San Millán.

En el primer partido amistoso que juega Urú Curé, se enfrentó con A.A. Estudiantes, a quién venció por 12 a 0.

En la primera fecha del Campeonato Oficial, el fixture fue el siguiente: Correos vs. Imperio; Talleres vs. Belgrano, A.A. Estudiantes vs. Arsenal; Tiro Federal vs. Urú Curé, Gorriones vs. Esparta.

Corresponde destacar, que al principio el Vestuario de los jugadores se ubicaba en el Sub-suelo de una casa de comercio existente en la esquina de calles Alberdi y Vélez Sársfield (Daverio Automotores).

Asimismo, y como clara expresión de creatividad, los dirigentes y simpatizantes usaban como insignia identificatoria, en las solapas de los sacos, un remache aplastado.

Como consecuencia natural del origen de Urú Curé, el encuentro con Gorriones, había creado una expectativa poco común. Esto se produjo el día 8 de Mayo de 1954, y como resultado de un partido jugado con caballeresca reciedumbre y sin concesiones, se produjo un empate en 3 tantos por bando.

Es necesario remarcar que como el Golf Club Río Cuarto, había desocupado las

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

instalaciones edilicias del Mogote (hoy Escuela Grierson), tras arduas gestiones, Urú Curé logró que se les concediera su uso, asumiendo el compromiso de mantener en condiciones la cancha que se había hecho en el sector Sur de la lomada donde estaba la sede.

En razón de que la cancha de Rugby, estaba rodeada de grandes Eucaliptus, cuyas ramas altas, superaban la línea demarcatoria del sector Este de la cancha, cada árbitro, antes de iniciar un partido, hacía conocer a los equipos, que si durante el desarrollo del juego, alguna pelota tocaba las ramas de dichos árboles, se interrumpía la jugada, como si la pelota hubiera salido de la cancha.-

En el Torneo Oficial de 1955, Urú Curé se clasificó Campeón. Los integrantes a lo largo del Torneo, que vistieron la casaca de Urú, fueron: Prudencio García, O. Despósito, Carlitos Subirachs, Francisco García, Tomás Peiretti. O. Barale, Lelio Degiovanni, P. Gattari, N. Moretta, Miguel Mancini, Carlos Caracciolo, S. Albelo, Osvaldo Mainardi, Héctor Carranza, Maidana, T. Julio, R.R. Libardi, R. Pispieiro.

En 1956, Urú Curé, repite la hazaña y nuevamente se clasifica Campeón.

En el año 1957, nuevamente Urú Curé se clasifica Campeón. En este año Urú en un gran esfuerzo de la Entidad, se realizó en Río Cuarto un Torneo Cuadrangular con la participación de Olds Boys de Montevideo, Mendoza Rugby Club, Belgrano de Bs. As. Y Urú Curé. Este cuadrangular lo ganó Belgrano. El equipo representativo de Urú es el que aparece con esta publicación.

En una clara demostración de que la conformación representativa de Urú Curé, era una de las más fuertes de la época, nuevamente en el año 1958, Urú Curé se clasifica Campeón del Torneo Oficial.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Curé Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

En el mismo año, también se realizó otro Torneo Cuadrangular, del cual participaron Curupaiti y Belgrano de Buenos Aires, y Esparta y Urú Curé de Río 4°.

En el año 1959, Río Cuarto, cuya Unión había sido reconocida por la UAR, interviene en el Campeonato Argentino de Rugby. El Seleccionado de Río Cuarto, integrado en su mayoría por jugadores de Urú Curé, tuvo que jugar como visitante en San Juan, enfrentando a la selección de esa Provincia. El encuentro, terminó empatado en el tiempo reglamentario. En el suplementario, San Juan logró vencerlo por 9 a 6.- Este encuentro fue dirigido por nuestro amigo el “Flaco” Uranga.

Domingo 14 de Mayo de 1961, Urú Curé debuta en el Torneo de Córdoba, dando una sorpresa a toda la afición de esa ciudad. En su primer partido enfrenta a Córdoba Athletic, a quien vence por 8 a 3. El partido tuvo las siguientes alternativas: A los 20 minutos del primer tiempo Orlando Picco logra el primer try para Urú, el que no es convertido. A los 30 minutos, por intermedio de Imaz, Córdoba logra un try, que tampoco es convertido, finalizando el primer tiempo con un empate en 3.

En el segundo período, Filormo Sayago, logra otro try para Urú, el que es convertido por Carlos San Millán. El tiempo reglamentario termina con el triunfo de Urú Curé por 8 a 3.- Para este encuentro, Urú Curé se integró con: Rodolfo Ramallo, (Full Back), la línea de $\frac{3}{4}$ con Orlando Picco, Libardi, Sayago, Carlos San Millán y Welner de $\frac{1}{2}$ Scrum; la 3ra. Línea con Grispan, Caracciolo y Ferreyra, la 2ª. Línea con Peiretti y de Rivas, y 1ra. Línea: Triunfetti, L. Ferreira y H.Carranza. Algunos de los jugadores que defendieron la casa de Urú en esta primera intervención en el Torneo Oficial de Córdoba, fueron los que están en la fotografía del año 1961.

Se de destacar que en 1957, Urú Curé ya había decidido formar divisiones juveniles e

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

infantiles, para estimular la práctica activa del rugby a otros niveles, con una clara visión de futuro, y en una firme determinación de prolongar en el tiempo la existencia de amantes de este deporte, y con ello evitar lo ocurrido en oportunidades anteriores, cuando el retiro de los jugadores de primera división, provocaba la desaparición de este deporte.

La primera intervención de una división juvenil se produce en ese año, cuando la representación de dicha división, participó de un Torneo de Seven a Side, que fue promovido por la “Chiva” López, que en ese momento era dirigente de Correos y Telecomunicaciones. En este Torneo, la representación de Urú Curé la tuvieron: Juan Cortona, Carlos Costanzo, Freddy Durichs, Luis Ferreira, Luis Bosch, Juan C. D’eramo y Billy Scrimaglio.

La firme determinación y el incontenible entusiasmo de los dirigentes de Urú Curé, se ponen nuevamente de manifiesto, y se decide, no solamente continuar con la práctica del Rugby, sino también crear divisiones inferiores, para canalizar el entusiasmo que tenían los niños y jóvenes que se habían sumado a la Institución.

Este inicio se concreta en forma genérica, es decir con algunas divisiones que nucleaban a jugadores de parecida edad, ya que aún no se contaba con número suficiente para formar todas las divisiones reglamentadas por la Unión Cordobesa de Rugby.

Con los adolescentes se formaron la Cuarta, Quinta y Sexta División. El rugby Infantil, se forma con dos divisiones ya reglamentadas: Niños de hasta 14 años, la sexta división y de hasta 13 años la séptima división. Urú Curé, superando los inconvenientes lógicos derivados de que su representación debía viajar cada 15 días a Córdoba para cumplir con los partidos del Torneo Oficial de aquella Unión de Rugby, obtenía resultados dispares que siempre lo ubicaban en lugares expectantes en la Tabla de posiciones.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

En el año 1966, como partícipe de la división ascenso, obtuvo el primer puesto, ascendiendo nuevamente a primera división. Los jugadores que integraron este equipo Campeón.

Con la incorporación de los nuevos jugadores que se formaban en las divisiones inferiores, Urú Curé nunca dejó de cumplir con sus obligaciones deportivas.

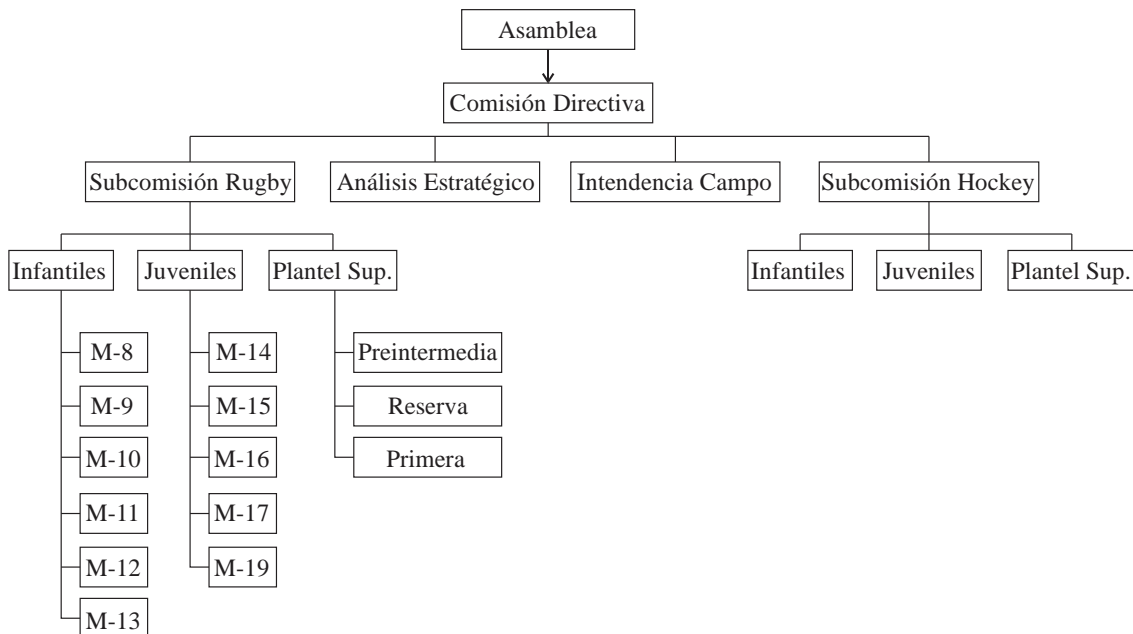
No hay registros del año concreto en el que se incluye como deporte del club, el hockey; el cual es practicado a la fecha, 2017, por equipos femeninos y masculinos, que participan en el torneo Cordobés, categoría “B” (federación provincial). Y torneo del interior en categoría de asociación. Posee diez divisiones: infantiles, quinta, sexta (2), séptima (2), reserva (2) y primera (2).

En 2013 el club cambio de locación, se mudó al barrio Soles del Oeste de la ciudad de Rio Cuarto

Hasta la actualidad, 2017, Urú Cure ha ido creciendo, incorporando nuevos jugadores y socios; mantiene relación con la Unión Argentina De Rugby, encargada de la selección de jugadores representantes de la argentina en seleccionados provinciales y nacionales.

Organigrama

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.



Referencian: la letra (M) indica, Menores de 8 años/ Menores de 9 años, etc.

Composición y función de cada área del organigrama

Área	Función
ASAMBLEA	La asamblea es el órgano máximo de la institución, conformada por todos los socios de Urú Cure, llamados anualmente para debatir junto a la comisión directiva estrategias y proyectos a aplicar en el club Urú Cure

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

COMISION DIRECTIVA

Está integrada por 5 personas, entre ellas tesorero y subcomisiones, tanto de Rugby como de Hockey. Su función es la de administrar, proyectar y gestionar todos los procesos que el club lleva adelante. Campeonatos, acciones sociales y proyectos futuros.

SUBCOMISION DE RUGBY

Integrada por entrenadores y preparadores físico de rugby. Su función es la de dirección, formación y conducción de pautas generales para posterior aplicación en cada una de las divisiones. Son los encargados de avalar las decisiones y despejar las inquietudes de cada división, siempre a modo de acompañamiento. Además se encargan del cronograma de actividades y de entrenamiento de cada división.

SUBCOMISION DE HOCKEY

Integrada por managers, delegadas por división, entrenadores y preparadores físicos del área de hockey. Su función es la de articular cronogramas con la subcomisión de

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

rugby y establecer pautas de trabajo con cada división, avaladas por la comisión directiva.

ANALISIS ESTRATEGICO

Conformado por socios y miembros de la comisión directiva. Su función es la de valorar en conjunto con profesionales o técnicos correspondientes, los proyectos con posibilidades de desarrollo que tiene la institución.

INTENDENCIA DE CAMPO

Conformado por miembros de la comisión directiva y técnicos externos al club. Su función es la de evaluar y generar estrategias de intervención en lo que respecta a infraestructura.

INFANTILES – JUVENILES – PLANTEL
SUPERIOR RUGBY

Conformado por jugadores a partir de 8 años que forman parte de los equipos de competición que posee el club Urú Cure

INFANTILES – JUVENILES – PLANTEL
SUPERIOR

Conformado por jugadoras a partir de los 8 años que forman parte de los equipos de competencia y no competencia del club Urú Cure. A si mismo integrado por jugadores de

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

sexo masculino, pertenecientes al plantel
superior equipo masculino

Infraestructura

El club Urú Cure, está proyectado y edificado sobre un terreno de 7 hectáreas; en las cuales se encuentran edificados 3.300 metros cuadrados.

La infraestructura del club está planteada de manera funcional a los deportes que allí se practican.

Cuenta con 4 canchas de césped, destinadas a partidos y entrenamientos de Rugby y tribunas que lindan a la cancha 1, cancha principal.

Por otro lado, y retirado de lo que son las canchas de rugby, se encuentra una cancha de césped sintético, de base de arena; en la que entrena y juega el plantel de hockey. Allí mismo se encuentran los vestuarios de hockey femenino y masculino.

Cuenta con instalaciones de uso social, como el “quincho” y la sede del club. Allí se desarrollan eventos propios de la institución y actividades, como “tercer tiempo” (momento posterior a los partidos de rugby y hockey en el que ambos equipos, visitante y local, comparten el almuerzo), reuniones de comisión y eventos de recaudación de fondos para el club. Al mismo tiempo, es un espacio al que los socios pueden acceder para realizar eventos privados. En este mismo espacio se encuentra una “cantina” que durante el día vende refrigerios y durante la noche es un delivery de comidas.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Urú cure cuenta con gimnasio techado, con instrumentos y aparatos de uso común. También se encuentran en este lugar camillas, de las que hacen uso jugadores en sesiones de kinesiología y fisioterapia.

En el subsuelo del club Urú Cure se ubican los vestuarios de rugby, dispuestos de duchas, baños, piletas de frio y cambiadores.

En frente al subsuelo se puede observar la pileta que es utilizada por socios en temporada de verano.

Publico dirigido

Niños y niñas a partir de los ocho años de edad, jóvenes y adultos de clase media, con intención de practicar algunos de los dos deportes que Urú Cure dicta (rugby masculino y hockey) y personas de edades variadas que tengan como intención el uso de las instalaciones de la institución y/o a manera recreativa.

El requisito para uso de las instalaciones de la institución es el pago de membrecía o cuota social al día (ser socio vigente). El flujo de socios en la actualidad proviene de distintos sectores y barrios de la ciudad de Rio Cuarto y alrededor como Higuera y Hollberg.

Misión

Ser una organización social y deportiva que promueva con/a través de la práctica del rugby y el Hockey procesos formativos, especialmente en niños y jóvenes, a través de la

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

transmisión de valores con los que se identifican estos deportes para formar mejores personas más solidarias, más respetuosas y más comprometidas con su comunidad.

Ubicación

El Club se ubica en el Distrito Oeste de la ciudad en una zona de gran crecimiento residencial y en plena expansión y consolidación urbana.

Equipamiento deportivo del sector

El sector tiene una bajísima dotación de equipamiento deportivo en un contexto de altas tasas de crecimiento poblacional y creciente demanda de espacios deportivos insatisfecha. Urú Cure constituye el único equipamiento deportivo abierto del sector.

Crecimiento societario y posicionamiento social y urbano

Urú Cure es una institución privada que por proximidad y accesibilidad ha captado esta demanda no atendida y le ha permitido verificar un aumento también creciente de su masa societaria y de jugadores, quienes son la principal fuente de ingresos económicos para el club, ya que el mismo no recibe subsidios monetarios, sino que posee sponsors encargados de financiar artículos para el club y vestimenta deportiva para jugadores. Por las mismas razones geográficas se verifica una creciente identificación del club con el sector y su posicionamiento como referente social y urbano del “Oeste” que se suma a su reconocimiento e identificación histórica.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Descripción de actividades

Como el siguiente proyecto aborda a miembros que integran el área deportiva del Rugby se describirán a continuación las actividades de este deporte específicamente.

Actividades deportivas

Se desarrollan regularmente en las instalaciones del club de Marzo a Noviembre

1. Rugby: 463 jugadores federados desde los 10 años y 80 jugadores menores de 10 años y/o jugadores que no participan a nivel competitivo.
2. CEFAR – Centro de Formación de Alto Rendimiento – En las instalaciones del club funciona una delegación regional de este centro con 200 jugadores de Rugby del club y de muchas localidades del Sur de Córdoba.

Actividades sociales deportivas

3. Rugby Social: El club tiene un programa de difusión y desarrollo del Rugby en diferentes barrios de la ciudad en el que participan entrenadores y jugadores en forma sistémica quincenalmente.
4. Rugby y Hockey Colegial: El club en forma periódica invita a colegios a participar de jornadas deportivas de puertas abiertas, conjuntamente con entrenadores/as y jugadores/as destinadas a dar a conocer las disciplinas y en el marco de las horas curriculares de la materia educación física. Además organiza anualmente un torneo intercolegial

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

5. Rugby y Hockey Veteranos/as: 90 Ex jugadores/as de Rugby y Hockey desarrollan durante todo el año la disciplina con carácter social y recreativo.

Actividades recreativas

6. Se desarrollan en el club durante todo el año actividades deportivas no formales como futbol, vóley, etc. intensificándose en el periodo de verano, de Diciembre a Marzo.
7. Colonia de Vacaciones: 150 niños de la comunidad de hasta 13 años en coincidencia con las vacaciones escolares de verano e invierno y con el formato de una colonia de vacaciones se realizan diferentes actividades recreativas y deportivas.
8. Deporte Recreativo: Durante todo el año pero en forma más intensa de Septiembre a Abril socios y vecinos realizan a nivel recreativo como futbol y vóley.

Resultados deportivos

Sus resultados deportivos a nivel rugbístico lo han convertido en el único deporte en equipo de la ciudad que participa en la máxima categoría a nivel nacional (Nacional de Clubes – UAR)

La performance de los últimos años en torneos nacionales de su equipo de 1ra. División muestran este posicionamiento:

1. 2013: 4 to. Torneo de Córdoba – UCR / Campeón Torneo Argentino “B” - UAR
1. 2014: 3 ro. Torneo de Córdoba - UCR / Campeón Torneo Argentino “A” - UAR
1. 2015: 2 do. Torneo de Córdoba – UCR / Participo del Torneo Nacional de Clubes - UAR
1. 2016: 2 do. Torneo de Córdoba – UCR / Participo del Torneo Nacional de Clubes

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

1. 2017: Participara del Torneo Nacional de Clubes – UAR.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Capítulo 3: Metodología

La necesidad de describir características de un grupo de individuos en particular, conduce a la utilización de un diseño de investigación de tipo exploratorio-descriptivo, ya que no se encontraron antecedentes de investigación realizados en Urú Cure Rugby Club (Hernandez Sampieri, 1997).

La metodología de recolección y análisis de datos es de tipo cualitativo (León y Montero, 2003), ya que este tipo de metodología permite generar hipótesis e inferencias sobre un fenómeno particular, antes, durante y después de la recolección de datos. Es al mismo tiempo de tipo transversal, ya que la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento y en un único tiempo (Hernandez Sampieri, 1997).

Se estableció como población, la cual se entiende como universo completo de la institución, a miembros de Urú Cure Rugby Club, conformado por comisión directiva, entrenadores, preparadores físicos, socios y personal administrativo.

Por escases de tiempo y por la gran cantidad de personas que integran a la nombrada institución, fue necesario seleccionar una muestra de la población total, esta última es de tipo no probabilístico ya que no era necesario que fuera representativa para toda la población, sino solo a los sujetos a los que les compete el rugby como actividad deportiva (Hernandez Sampieri, 1997).

Se seleccionó a la muestra de forma intencional y pretendiendo que fuese diversa, ya que se deseaba conocer información específica de cada parte de la institución y las diferentes

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

maneras de observar un mismo fenómeno; es por eso que se selecciona como muestra a tres miembros de la comisión directiva, un entrenador por división (5) y jugadores pertenecientes a la división Menores de 19 años (Hernandez Sampieri, 1997).

Las técnicas de recolección de datos que fueron seleccionados son la entrevista semi estructurada y el grupo de enfoque.

Siguiendo con lo dicho por Sampieri, se selecciona la entrevista semi estructurada (guía de preguntas o ejes orientadores) por la cercanía con el entrevistado, por su flexibilidad y por la libertad puesta sobre el entrevistador, para introducir preguntas adicionales a los ejes originales, para precisar conceptos o extraer más información sobre una temática en particular, es por eso que se realizaron entrevistas con:

1. Tres miembros de la comisión directiva
2. Cinco entrenadores (uno de cada división)
3. Jugador de la división M-14 (menores de 14 años)

Por otro lado, se utilizó el Grupo de enfoque, en un único encuentro con jugadores (División - menores de 19 años / 14 participantes), ya que es un instrumento que permite establecer una conversación en profundidad sobre uno o varios temas y permite una mirada contrapuesta a la de la entrevista, ya que se centra en la narrativa colectiva (Hernandez Sampieri, 1997).

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Mediante una visita a la institución y el análisis de documentos enviados por correo electrónico, se construyó la historia de la institución, formas de funcionamientos que atraviesan a la misma y el contexto socio económico en la que está inserta.

El objetivo último de la utilización de estas técnicas fue la construcción de un diagnóstico FODA (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) para detectar aspectos problemáticos, centrados en miembros de la comisión directiva, entrenadores y preparadores físico de Urú Cure Rugby Club, que puedan ser abordados desde el campo de la Psicología a través de la elaboración de un plan estratégico de acción.

En cuanto a las consideraciones éticas, teniendo en cuenta las cuestiones contempladas por el código de ética del colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba (CPPC), se redactó un consentimiento informado y cartas informativas, firmadas por el alumno y los participantes, (Carta Informativa sobre el Consentimiento Informado para Participantes del proyecto, Consentimiento Informado de participación en el proyecto) que se entregaron a cada participante del proyecto en la cual se informó sobre: el objetivo del presente trabajo, las técnicas que se utilizaron y los cuidados pertinentes en relación al secreto profesional. También se aclaró que pueden abandonar la investigación en el momento que lo deseen.

Síntesis Metodológica

Tipo de investigación	Exploratorio/Descriptivo
Metodología	Cualitativa
Técnica de recolección de datos	Entrevista semi estructurada Grupo de Enfoque
Instrumento	Guía de Preguntas – Ejes

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Población	Miembros de Urú Cure Rugby Club
Criterio Muestral	No probabilístico. Intencional
Muestra	3 Miembros de la comisión directiva, 5 Entrenadores, 1 Jugador (M-14), 14 Jugadores (M19), 1 socio del club.

Capítulo 4: Análisis de Datos

Técnicas utilizadas: Entrevistas y Grupo de Enfoque

Se presentara el análisis de datos, los cuales han sido recabados cualitativamente. Haciendo uso del lenguaje como primer medio de comunicación, trasmisión y comprensión (León y Montero, 2003).

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la transcripción exacta de las entrevistas semiestructuradas y el análisis de datos obtenidos en el grupo de enfoque que se realizó con Jugadores de la división M-19 de Urú Cure.

El paso posterior a este, fue la elaboración de ejes ordenadores, para facilitar el análisis de cada técnica (entrevistas y grupo focal) y lograr la identificación de aspectos relevantes para el proyecto futuro.

Se expone a continuación la síntesis de la información obtenida en las entrevistas a miembros de la comisión directiva y a entrenadores de Urú Cure Rugby Club. Como así también de la información obtenida en el encuentro grupal que se realizó con jugadores de la división M-19.

Síntesis del Análisis de datos

A continuación se presenta la síntesis de:

1. Entrevista a miembro de la comisión directiva del Club Urú Cure (1)

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

2. Entrevista a entrenadores de diferentes divisiones del club Urú Cure (3)
3. Entrevista a socio del club Urú Cure (1)
4. Entrevista a jugador de M-14 del club Urú Cure (1) (categoría inferior)
5. Grupo de enfoque con jugadores de M-19 del club Urú Cure (14) (última categoría de juveniles).

Síntesis de las características de cada participante

Entrevistas

Participante	Genero	Edad	Profesión	Cargo	Antigüedad en la institución
Miembro de la M. comisión directiva. Tesorero, encargado de proyectos y obras de infraestructura del club y miembro de la comisión de análisis estratégico		52 años	Arquitecto, especialista en desarrollo urbano y Magister en gestión pública.	Miembro de la comisión directiva y Tesorero, encargado de proyectos obras de infraestructura del club y miembro de la comisión de análisis estratégico	10 años en el cargo. Es socio y jugador del club desde hace 38 años.
Entrenador de M. división M-14 (jugadores menores a 14 años)		33 años	1.	Entrenador de división M-14 (jugadores menores a 14 años)	En el cargo hace 3 años y es socio hace 20 años.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Entrenador de M. división M-17 (jugadores menores a 17 años)	49 años	Empleado	Entrenador de división M-17 años y es socio hace 35 años menores a 17 años)
Entrenador de M. división M-19 (jugadores menores a 19 años)			Entrenador de división M-19 (jugadores menores a 17 años)
Socio del club M. Urú Cure Rugby Club	22 años	Estudiante universitario	Socio del club Urú Cure Rugby Club. Hace 15 años es socio del club.
Jugador de M. división M-14 del club Urú Cure	13 años	Estudiante secundario	Juega en el club Urú cure desde los 8 años Hace 12 años es socio y 6 que es jugador del club Urú cure

Síntesis de las Entrevistas

Síntesis de la entrevista con miembro de la comisión directiva.

Miembro de la comisión directiva – tesorero, ejecución de proyectos de infraestructura y de mejoramiento en cuanto a las instalaciones del club. Hace referencia al disfrute que le genera pertenecer a esta institución. Explica que se visualizan aspectos negativos en el club, desde el punto de vista presupuestarios y logístico, hace mención a que 500 jugadores deben trasladarse cada 15 días, 440 km y agrega como aspecto negativo - “*los intereses individuales y la negatividad de las visiones personales por sobre las generales y por otro lado la falta de capacitación y gerenciamiento deportivo e institucional*”

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Detecta como problemática: - “1) *La necesidad de conformación de una estrategia común de desarrollo deportivo, 2) La definición de un patrón o modelo de juego, 3) Una estrategia de crecimiento social del club y 4) La estructuración de un sistema de financiamiento sustentable*”. Ha intentado solucionarla desde los espacios y roles que ocupa.

Menciona como aspectos positivos - “*En términos actuales y personales, disfruto de experimentar un proceso de desarrollo institucional y deportivo que vive Urú Cure*”.

Finalmente, manifiesta que sería útil el rol de un Psicólogo en el Club Urú Cure para lograr la articulación del deporte con los aspectos institucionales.

Síntesis de la entrevista con Entrenador de la división M-14, de Urú Cure Rugby Club

Entrenador - “*mi actividad principal es trabajar con los backs*” (atacan y defienden), la defensa del equipo y que su objetivo es transmitirle a los chicos de su división, formación en cuanto al juego y valores personales como - “*respeto, humildad y trabajo*”

Detecta como problemática - “*falta de comunicación, falta de apertura e integración a personas que quieren colaborar, falta de integración con hockey y falta de actividades y espacio social*”. Ante esta descripción, comenta que ha formado parte de un proyecto llamado Lechuza Solidaria, que aún está vigente (consiste en la integración del deporte y la sus beneficios recreativos en barrios vulnerables de la ciudad) y - “*Falta de comunicación o bajada de línea para delinear aspectos o proyectos deportivos a todos los entrenadores*”.

Como aspectos positivos resalta - “*Buenas voluntades, en general buen equipo y calidad de personas y buenas instalaciones*”.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Cuando se le pregunta por la intervención de un psicólogo en el club responde -“*puede ser de utilidad tanto a nivel divisiones de juego relación con jugadores, entrenadores y como también para asesorar en niveles directivos*”.

Síntesis de la entrevista con Entrenador de la división M-17, de Urú Cure Rugby Club

Entrenador -*El rol que ocupo dentro del club es de entrenador y papá de hijos que juegan. -Mi función específica es entrenar la defensa del equipo en forma general y en particular el juego de backs. En lo que respecta al juego en general, mi participación es compartida con mi coequiper de manera igual*”.

Como problemática: -*Desde hace un tiempo el club está gobernado por dirigentes interesados exclusivamente por lo económico y librando al azar el aspecto deportivo. Hay un desinterés muy grande por las divisiones juveniles de parte de los dirigentes*”-“*No existe un proyecto deportivo*”

Como aspecto positivo resalta que -“*El nombre Urú Cure ha crecido y se ha instalado a nivel nacional gracias a los resultados deportivos del equipo superior (1ra División). El aspecto altamente positivo es que el club le abre las puertas a cualquier persona no importa su condición social y se lo trata sin diferencia alguna.*

Su opinión sobre la intervención de un psicólogo en la institución: -“*Habría que ver de qué manera se inserta esa figura*”.

Síntesis de la entrevista Entrenador de división M-19 de Urú Cure Rugby Club

Entrenador – Tesorero “*Mi función como Tesorero es la tener toda la información necesaria a disposición de la Comisión Directiva...En cuanto como Head Coach, hoy conformamos un grupo de 5 entrenadores y si bien soy uno más del grupo, coordino el tipo*

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

de entrenamiento a realizar, tomando las distintas opiniones del resto y planificando de acuerdo a lo planteado para cada entrenamiento”.

Como problemática destaca: *“llevar adelante un club, una institución, en permanente crecimiento requiere de trabajo de muchas personas y en varios momentos del año no se cuenta con la cantidad necesaria”.*

Aspecto positivo: *“el crecimiento que ha tenido como institución, la cantidad de socios y jugadores, la parte de infraestructura, la ampliación de sectores para la práctica y entrenamiento de rugby y hockey y lo más importante los logros del plantel superior”.*

Opina sobre la intervención del psicólogo: *“es fundamental, no sé cómo debería de implementarse para el trabajo en conjunto con entrenadores, con los horarios y días de entrenamiento de cada división”.*

Síntesis de la entrevista con Socio de Urú Cure Rugby Club

Socio del club desde hace 15 años *“crecí en el club junto a mi familia”.*

Como problemática destaca: *“creo que hay decisiones que el club debe regularizar, suele ocurrir en partidos de divisiones juveniles, que los padres de los jugadores terminan abrazados en la ronda al finalizar el partido, como si fueran parte del cuerpo técnico. Creo que a los chicos no los ayuden lo absoluto y muchos menos en instancias de finales o partidos con la presión hasta el cuello”.*

Como aspecto positivo: *“podría decir que el club, es un club con todas las letras, como un espacio contenedor e integrador y con las puertas abiertas a cualquiera que se acerque”.*

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Sobre la intervención de un psicólogo: *“creo que un psicólogo tendría un gran campo de aplicación... se puede abrir la puerta a la innovación y para crear un espacio de contención para los chicos que son el cimiento de este club”.*

Síntesis de la entrevista con Jugador de división M-14 de Urú Cure Rugby Club

Jugador M-14 - jugador desde hace 6 años. Menciona como aspecto negativo que *“muchas veces los jugadores somos individualistas”.*

Menciona como aspecto positivo: *“haces muchos amigos y aprendes valores del rugby... el rugby te enseña a ser buen compañero, a trabajar en equipo, a ser constante...”.*

Refiere a que el psicólogo “serviría” porque *“muchas veces te sentís mal porque somos muchos y tenemos que jugar todos y a veces cuesta dejarle el puesto al compañero... para eso si serviría”.*

Grupo de enfoque características de los participantes

Participantes	Genero	Edad	Profesión	Cargo	Antigüedad en la institución
Grupo de 14M. jóvenes que integran el plantel M-19 Uru cure rugby club. (todos menores a 19 años)		Entre 17 y 18 años.	12 estudiantes secundarios y 2 estudiantes universitarios	Jugadores de plantel juvenil división M-19 de Urú Cure Rugby Club.	Todos socios hace 15 años y jugadores de este club desde hace 11 años.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Síntesis del Grupo de Enfoque con 14 Jugadores de división M-19 de Urú Cure Rugby Club.

Jugadores M-19 son jugadores del club desde hace 10 años (12 de ellos) y desde hace 6 años (2 de ellos) – puestos “medio scrum, win, primera línea, segundo centro y full back”

Aspectos negativos del club:

-“*hay algunos problemas de comunicación, como que en algunas cosas no te dan bola*”

-“*no llegan todos los colectivos*” (a las instalaciones del club)

-“*está alejado de microcentro*”

-“*se podría agrandar el gimnasio*”

-“*que sea obligatorio que los entrenadores cambien de una división a otra*”

-“*que los padres no se involucren en cosas del equipo*”

Respecto a la comisión directiva -“*son todos unos corruptos que nos usan para generar plata, no tenemos ningún tipo de relación*”

Aspecto positivo: “*incentiva lo social, haces amigos y buenas relaciones, tiene buenas instalaciones en general*”.

Matriz FODA

FORTALEZAS

DEBILIDADES

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 1. | Espacio contenedor e integrador para niños y jóvenes que practican deportes en la institución | 1. | Falta de comunicación entre miembros de la institución |
| 2. | Espacio de formación deportiva | 2. | Intereses individuales de parte de los miembros de la comisión directiva y entrenadores |
| 3. | Espacio de crecimiento y formación personal | 3. | Falta de capacitación y gerenciamiento deportivo |
| 4. | Infraestructura necesaria | 4. | Falta de capacitación y gerenciamiento institucional |
| 5. | Plan social de integración en los barrios periféricos de la ciudad en articulación con el deporte. | 5. | Falta de organigrama y diferenciación de roles |
| 6. | Personas accesibles y en busca de bienestar colectivo para la institución. | 6. | Interés económico por encima de lo deportivo y social |
| 7. | Gestión privada de la institución | 7. | Falta de contacto entre jugadores y directivos. |
| 1. | Crecimiento urbanístico de la zona donde se ubica Urú Cure. | 1. | La inmediatez de los tiempos de la actualidad |
| | | 2. | Violencia en lo social |

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

2. Reclutamiento de jugadores gracias a3. Alteraciones en la comunicación por
la relación deportiva con (U.A.R), uso de nuevas tecnologías.
Unión Argentina de Rugby

OPORTUNIDADES

AMENAZAS

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Problemática y Fundamentación

Partiendo de los datos obtenidos mediante entrevistas semi estructuradas y grupo de enfoque, a los miembros de Urú Cure Rugby Club, se puede visualizar una problemática que se destaca por encima de las demás debilidades: La falta de Comunicación entre los miembros de esta institución.

Los entrevistados y los jóvenes que brindaron información en el grupo focal, manifiestan la necesidad de crear canales de comunicación más eficientes entre miembros de Urú Cure, que los que se encuentran vigentes. Entendiendo, que de esta forma, que se promoverían canales comunicacionales claros, trabajo en equipo, la estructuración de un organigrama operativo con responsabilidades por puesto y flujo de tareas y un plan estratégico a nivel deportivo e institucional a mediano plazo, lo cual representaría un progreso para esta institución creciente.

Se entiende que para lograr los valores que Urú Cure propone inculcar a sus miembros, se necesita del trabajo en equipo y de la especificidad de tareas en cada actor formador; se cuándo se visualiza en los relatos ideas no compatibles unas con otras, como el relato del entrenador de la división M-17, y falta de comunicación.

Propiciar un espacio de dialogo entre comisión directiva, entrenadores y preparadores físicos, para una posterior comunicación con jugadores, permitiría generar un discurso unificado y ordenador para lograr los objetivos que Urú Cure pretende.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

El especificar la tarea de cada miembro, promovería además del trabajo en equipo, las responsabilidades y competencias propias que cada uno posee.

Se plantea para la resolución de dicha problemática, la implementación de un proyecto de aplicación profesional, para mejorar la comunicación interna y promover el trabajo en equipo entre miembros de la comisión directiva, entrenadores y preparadores físicos del club Urú Cure Rugby Club.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

CAPITULO V

INTERVENCIONES

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Intervención

Taller psicoeducativo

1). FUNDAMENTACION:

El desarrollo del taller psicoeducativo se realizará con el fin de conocer las posibilidades que cada uno de los miembros involucrados en la problemático, posee para la resolución de la misma, no es tarea fácil definir al taller como una técnica de enseñanza y aprendizaje. Es por eso que su significado es elaborado desde un punto de vista pedagógico que abarca un lugar de trabajo, de elaboración, construcción y transformación de algo para ser utilizado; es una forma de enseñar y de aprender en grupo, en un hacer productivo, estableciendo la importancia de la experiencia en el aprendizaje.

El taller va a funcionar en grupo y cooperativamente, en el intento de borrar las relaciones jerárquicas, para buscar la participación de todos los involucrados en la problemática a resolver (Egg, 1999).

Además la modalidad del taller apunta al trabajo interdisciplinario y a un enfoque sistémico, integrando las diferentes perspectivas profesionales en una labor interdisciplinar, aceptando el carácter complejo de toda realidad. Ataño a la globalización y a un pensamiento integrador (Egg, 1999).

Ander-Egg (1999) considera al taller como un grupo social organizado y superador de jerarquías, que a través del uso adecuado de técnicas alcanza su mayor productividad. Por lo tanto la utilización de técnicas grupales permitiría desarrollar las potencialidades del trabajo

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

grupal ,es por eso que se plantea este dispositivo para la resolución de la problemática que plantea Urú Cure Rugby Club, ya que la demanda incluye a varios agentes que forman parte de la institución y que cada uno de ellos, tanto a nivel individual como grupal, son de gran importancia para revertir esta situación, contribuir y cooperar para que el trabajo en equipo resulte verdaderamente eficaz.

2). OBJETIVOS

- Objetivo general:
- Objetivos específicos:
 - Propiciar la expresión de sentimientos y opiniones por parte de miembros de Uru Cure Rugby Club
 - Fomentar la buena comucion durante y después del proceso

3). ESTRATEGIA Y ASPECTOS ESPECIFICOS DE LA PROPUESTA

El taller se llevara a cabo con los miembros de la comisión directiva, entrenadores y preparadores físicos de Urú Cure Rugby Club, en cuatro encuentros de 120 minutos cada uno, con una duración de dos meses, presenciando un encuentro cada quince días, se realizara de esta manera ya que los integrantes de la comisión directiva, entrenadores y preparadores físicos de la institución deportiva se dedican a profesiones y oficios que distan de las actividades del club, es por eso que se estipulan encuentros de larga duración y se unifican objetivos para no entorpecer las rutinas cotidianas de los participantes.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

A continuación y a manera de facilitar su comprensión, se detallan las actividades de cada encuentro.

El taller está dirigido a los miembros mencionados de Urú Cure Rugby Club, pero se amplía la convocatoria a todos aquellos agentes que puedan tener relevancia en la transformación de conductas que dificultan el trabajo en equipo y se explicita que el proceso a desarrollarse no es obligatorio.

Los encuentros se realizarán en la sede del club, espacio que cuenta con una sala cerrada donde se llevan a cabo las reuniones de comisión directiva, ya que da privacidad y brinda un contexto acogedor.

La información que circula en el desarrollo del dispositivo será protegida con el secreto profesional por parte del psicólogo, explicitando esto a cada uno de los integrantes del taller, y explicando que, una vez finalizado el proceso se realizarán informes a los que los participantes de la intervención pueden acceder libremente.

Los honorarios profesionales del psicólogo que intervenga, siguiendo al mínimo por psicoterapia grupal, expresado por colegio de psicólogos de la ciudad y la provincia, serán de \$150 por participante en cada encuentro. Deberá ser retribuido dicho monto al profesional y debe ser pago por la institución.

4). RECURSOS

- Recursos Humanos: coordinador del taller, preferentemente Lic. En Psicología.
- Recursos Materiales:

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”

Proyecto de aplicación profesional.

- Sede del club, sala de reuniones
- Sillas
- Un proyector
- Una notebook
- Cartulinas
- Fibrones
- Pizarra
- ovillo de lana.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Primer Encuentro – “Trabajamos en conjunto y nos conocemos”

1. Objetivo General: Promover la capacidad del trabajo en equipo, entre miembros de Urú Cure Rugby Club.
2. Objetivos Específicos:
 1. Establecer el encuadre de trabajo, frecuencia y duración
 2. Fomentar la práctica del trabajo en equipo
 3. Brindar información sobre el trabajo en equipo
 4. Promover el trabajo en equipo eficaz

Apertura:

En un primer momento se procederá a la presentación de cada miembro y se les pedirá que se ubiquen en semi círculo, para generar un ámbito de trabajo cómodo y que favorezca la fluidez verbal de cada participante, al mismo tiempo se introducirá el rol y las tareas del psicólogo en la institución y de qué manera el mismo puede asistir en la resolución de la problemática, de la misma manera se le explicara al grupo de participantes que todo material, propio y ajeno, que circule en este ámbito es confidencial y debe ser respetado y protegido por todos los miembros, como así también que la participación al taller es voluntaria. Luego se procederá a la presentación personal de cada uno de los participantes del taller, se les guiara con tres ejes

- Nombre completo

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

- A que se dedica
- Qué expectativas tiene con este encuentro

A medida que cada uno de ellos va respondiendo, la tarea del coordinador será escribir en el pizarrón las expectativas que manifiesten, para crear al finalizar la presentación, una noción de lo que los participantes esperan con este taller se estima para esta introducción 30 minutos.

Presentación de la temática a abordar:

Se planteará mediante un power point la temática a abordar en este primer encuentro y se extenderá el espacio para que, mediante la lluvia de ideas, cada participante exprese lo que, a manera personal, cada uno considera como trabajo en equipo y que de manera lo visualiza en su tarea diaria en el club, se destinara a esta tarea un tiempo de 30 minutos.

Receso

Se realizara un receso para que el encuentro no se torne aburrido y monótono, en el que los participantes descasaran por 15 minutos.

Apartado teórico

Se procederá luego a otorgar información sobre temas específicos, que se mencionan a continuación:

1. Definición de trabajo en equipo
2. Definición de trabajo en equipo eficaz

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

La proyección y explicaciones de aspectos puntuales estima una duración de 25 minutos.

Síntesis del encuentro:

Para finalizar el encuentro se destinarán 20 minutos a la construcción colectiva, en base a las apreciaciones personales de cada participante y la información teórica aportada por el psicólogo, la idea de trabajo en equipo que resulta pertinente para trabajar con este grupo y que se mantendrá a lo largo de todos los encuentros siguientes

Segundo Encuentro – “¿Cómo nos comunicamos?”

1. Objetivo General: Promover la buena comunicación entre miembros de Uru Cure Rugby Club
2. Objetivos Específicos:
 1. Definir la comunicación verbal
 2. Definir la comunicación no verbal y sus consecuencias
 3. Fomentar la buena comunicación interna
 4. Promover la emisión de mensajes claros.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Inicio del encuentro:

Se les pedirá a los participantes, que se sienten en semi círculo, por los ya mencionados beneficios y se les advertirá que esta modalidad se mantendrá en cada encuentro, se les da un tiempo de 10 minutos para acomodarse.

Presentación de la temática a abordar

Se les presentara a los participantes del taller como actividad el “baile de la silla”, conocido juego en el que comienzan todos teniendo un lugar específico y que cuando comienza la música todos deben girar hasta q esta se detenga, cuando esto ocurre cada uno debe conseguir una silla vacía para ocupar, si no lo consigue, queda eliminado del juego, ya que en cada vuelta se quita una silla de circulación.

La intención de esta actividad es detectar la importancia de estar atentos a la escucha, en este caso a la música, y del sentimiento que se metaboliza al No encontrar un lugar propio. Se expondrán estas sensaciones y sentimientos al terminar la actividad y de manera conjunta, esto propiciara pautas para mantener buena comunicación interna entre los miembros participantes, establecerá la necesidad de poseer lugares y funciones diferenciada y propias de cada uno. Se necesitara para esta actividad 50 minutos.

Apartado teórico

Se expondrá, haciendo uso del dispositivo presi o power point, la definición de la comunicación verbal y no verbal, motivados por dicho recurso, se procederá a debatir sobre

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

las consecuencias de ambos tipos de comunicación, se estima una duración de 30 minutos para esta actividad.

Síntesis del encuentro:

Se les solicitará que expresen una devolución del encuentro, que planteen como se han sentido con la modalidad lúdica que se les ha presentado y se procederá a escribir en una cartulina, en grupo de 4 participantes, palabras que los remitan a la modalidad de relacionamiento y comunicación con la que ellos creen que se manejan en la institución, entre ellos mismo y con el resto de la comunidad deportiva. Se destinarán 30 minutos a esta actividad.

Tercer Encuentro – “Habilidades sociales”

1. Objetivo General: Promover habilidades sociales en los miembros de Urú Cure Rugby Club.
2. Objetivos específicos:
 1. Brindar información sobre el valor de la iniciativa
 2. Promover la iniciativa en cada miembro
 3. Brindar información sobre la definición de empatía y su alcance
 4. Fomentar la empatía.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

5. Promover la proactividad en cada miembro

Actividades y temas específicos a trabajar:

La temática a abordar, Habilidades Sociales, se subdividirá en dos encuentros, tercero y cuarto, ya que posee variadas pautas de actuación para la obtención de las mismas y el tiempo no sería suficiente en un solo encuentro.

En primera instancia se expondrá la definición de habilidades sociales, el significado de iniciativa y la relevancia de la empatía para el trabajo en equipo. Se estiman 30 minutos para el inicio del encuentro.

Opiniones sobre las habilidades sociales

Luego se les pedirá a los participantes que mencionen cuales creen que son las habilidades que cada uno posee y las plasme en una hoja, esta actividad durara 20 minutos.

Dramatización

En esta instancia, se realizara una dramatización en la que se le solicitara a los participantes que de manera conjunta actúen una situación que vivencian en la cotidianeidad de la institución y que intenten resolverla poniendo en práctica las habilidades que cada uno cree poseer. Duración: 40 minutos

Síntesis del encuentro:

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Se cerrara el encuentro exponiendo de manera colectiva o personal la importancia que le se le otorga a las habilidades sociales y porque o porque no cada participantes las considera importantes para relacionarse cotidianamente. Duración: 30 minutos

Cuarto Encuentro – “El trabajo en equipo y la importancia del organigrama institucional”

1. Objetivo General: Promover actividades que facilitan el trabajo en equipo
2. Objetivos Específicos:
 1. Establecer el número de miembros adecuados (los equipos eficaces no son numerosos).
 2. Detectar y reducir – si existieran- tensiones interpersonales que pueden surgir en el equipo.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

3. Establecer acuerdos sobre los procedimientos de resolución de conflictos (decisiones y consenso).
4. Dotar de autonomía al grupo para establecer sus propios objetivos y tomar sus propias decisiones.
5. Aprender técnicas y desarrollar habilidades de trabajo en equipo.

Actividades y temas específicos a trabajar:

Se expondrá un PowerPoint presentando aspectos específicos para la práctica del trabajo en equipo, además se establecerán las funciones específicas que cada miembro posee dentro de la institución para lograr establecer un organigrama operativo y de esta manera poder alcanzar la misión y visión de la organización. 40 minutos de duración

La importancia de cada uno:

Se realizara una actividad con un ovillo de lana, en la que se les solicita a los miembros de la institución que cada uno se situé en un vértice de las paredes que nos contienen y que algunos otros se posicionen en el centro, lo que se les pedirá es que por orden de jerarquías (las que cada miembro considere), se tome la punta del ovillo y sin soltar este, le pase el extremo contrario al compañero al que responde por jerarquía, el que reciba el otro extremo lo pasara a quien le otorgue órdenes y así sucesivamente. Este ejercicio permite dar cuenta del funcionamiento sistémico de las instituciones, permite entender la importancia de cada miembro, metabolizar la necesidad de funcionar como engranajes nucleados en un mismo

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

sistema y comprender que cada pieza o engranaje de este sistema es indispensable o no para su funcionamiento. 30 minutos

Creación del organigrama

El organigrama se generara en conjunto y con aportes de todos los participantes, para dejarlo plasmado en papel y luego facilitar su digitalización.

Teniendo por objetivo primordial, el desarrollo de miembros proactivos en la institución.

Duración: 20 minutos.

Cierre del proceso:

Una vez finalizado el encuentro se procederá a realizar los agradecimientos pertinentes y se les explicitara a los participantes, que transcurridos los tres meses de nuestro último encuentro recibirán una grilla para evaluar el impacto que genero el taller realizado. 10 minutos.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Presupuesto

- Materiales: \$669,35
- Por encuentro: \$1800
- Por persona: \$150
- TOTAL: \$ 7869,35

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”

Proyecto de aplicación profesional.

Diagrama de Gantt

SEMANA	MES 1				MES 2			
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encuentro 1 “Trabajamos en conjunto y nos conocemos”								
Encuentro 2 “¿Cómo nos comunicamos?”								
Encuentro 3 “Habilidades Sociales”								
Encuentro 4 El trabajo en equipo y la importancia del organigrama institucional”								

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Evaluación de impacto

1. Objetivos:

1. Determinar si se ha implementado el organigrama operativo de la institución
2. Detectar si se han puesto en marcha las habilidades sociales trabajadas
3. Revisar si el trabajo en equipo se da de manera eficaz y sus consecuencias.

Se le presentara en un papel una grilla de preguntas a cada uno de los participantes del taller, en donde se les cuestionara aspectos concretos sobre su práctica y ejercicio luego de la experiencia psicoeducativa.

Grilla de preguntas:

1. ¿Se ha modificado el funcionamiento interno luego de establecido el organigrama?
De ser así ¿De qué manera?
2. ¿Tiene cada miembro claro cuál es su función dentro de la institución? ¿Lo respeta?
3. ¿Ha implementado habilidades sociales para resolución de problemas en la institución? ¿Cuáles y de qué manera?
4. ¿Cómo es la comunicación interna actualmente?
5. ¿Considera que usted y los demás miembros están trabajando en equipo? De ser si su respuesta, detalle porque considera esto.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

6. ¿Se considera un sujeto pro-activo? ¿Por qué?
7. Luego del taller, ¿se le han presentado problemáticas novedosas? ¿Cuáles?
8. Luego del taller ¿se le han presentado problemas que no supo resolver? ¿Cuáles?
9. Detalle ¿Cuáles han sido para usted los resultados del taller?

Una vez finalizada la evaluación de impacto, se reiteraran agradecimientos y se redactara un informe sobre los resultados obtenidos de la intervención aplicada en la institución, y se le llevara una copia de dicho informe a la organización, Urú Cure Rugby Club.

Presupuesto de recursos materiales y honorarios profesionales.

Urú Cure Rugby Club, cuenta con la infraestructura necesaria para acoger a todos los participantes del taller en su sede, cuenta con mesas amplias y sillas, proyector y pizarra. Además están dadas las condiciones para crear un clima de trabajo adecuado y que los participantes se sientan cómodos.

Material	Cantidad	Costo Estimado
Hojas en blanco A4	Una resma (1) (500)	\$154,35
Fibrones negros	20	\$250,00
Fotocopias de apuntes	20	\$200,00
Cartulinas	5	\$20,00

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Fotocopias de grilla de 30	\$45,00
evaluación	
TOTAL	\$669,35

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

BIBLIOGRAFÍA

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Bibliografía

Fernandez Lopez, F. (2016). *Comunicacion Efectiva y Trabajo en Equipo*. La Rioja: TUTOR FORMACIÒN.

Hernandez Sampieri, R. (1997). *Metodologia de la Investigacion* . Bogota: Punta Santa Fe.

LaFasto, F., & Larson, C. (2001). *Cuando los Equipos Trabajan Mejor*. EE.UU: Sage Publications.

Leiva Melo, D. J. (15 de Agosto de 2014). *Estrategias para Fortalecer el Trabajo en equipo en docentes del nivel pre escolar del Gimnasio Campestre Cristiano*. Obtenido de Universidad de La Sabana: <http://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/11491>

Marchesan, A. (2014). *El Lider que Sirve*. Leven Anclas.

Martinez Sanchez, A. (2013). <http://www.uttt.edu.mx/CatalogoUniversitario/imagenes/galeria/126A.pdf>. Obtenido de <http://www.uttt.edu.mx/CatalogoUniversitario/imagenes/galeria/126A.pdf>

Osorio Madero, S. (2009). <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis293.pdf>. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis293.pdf>

Paris Mañas, G., Mas Torello, O., & Torrentes Nadal, C. (2016). La evaluación de la competencia “trabajo en equipo” de los estudiantes universitarios. *Revista d’Innovació Docent Universitària*, <http://revistes.ub.edu/index.php/RIDU> .

Paris Roche, F. (1996). *La Planificación Estratégica en las Organizaciones Deportivas*. España: Paidotribo.

Rodriguez, S. (16 de Diciembre de 2013). *Asesoría Psicológica para Escolares*. Obtenido de <http://asesorespsicologicos Escolares.blogspot.com.ar/2013/12/definicion-de-taller-psicoeducativo.html>

Wilkinson, H., & Cardona, P. (Diciembre de 2006). *IESI BUSSINES SCHOOL*. Obtenido de Universidad De Navarra: <http://arodi.yolasite.com/resources/Trabajo%20en%20equipo-IESE.pdf>

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

ANEXOS

Anexos

Anexo 1: Carta presentación

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Rio Cuarto 22 de Marzo de 2017.

Uru Cure Rugby Club (U.C.R.C)

Sr. Presidente:

Me dirijo a usted con el fin de solicitar formalmente el abordaje de la institución Urú Cure Rugby Club.

Encontrándome actualmente, cursando la materia Seminario Final, de la carrera de Psicología, en la Universidad Siglo 21, de la Ciudad de Rio Cuarto; tengo como propósito llevar a cabo un estudio en el que es necesario contar con su participación y la de los demás integrantes de Urú Cure, para detectar fortalezas y debilidades de la institución, identificar demandas y generar en conjunto una solución a ellas.

Para ello, como mencione anteriormente, necesitare de la disposición de usted, de los miembros de la comisión directiva, de entrenadores, preparadores físicos y jugadores que pertenecen actualmente a divisiones (Pre – Decima a M 19).

En cuanto usted tenga disponibilidad me acercare al establecimiento a comentarle personalmente lo descripto anteriormente, sin otro particular.

Saluda atte.

Magdalena Losada

Legajo institucional: PSI02173

Universidad Siglo 21

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Consentimiento Informado de Participación en el proyecto de aplicación.

He sido informado sobre el propósito del “Proyecto de Aplicación Profesional en el Club Urú Cure Rugby Club”, conducido por Magdalena Losada, Universidad Siglo 21 y ACEPTO participar voluntariamente durante el mencionado proceso, aportando verbalmente aspectos que conozco sobre la institución, respondiendo encuestas, brindando entrevistas personales y participando de espacios de diálogo constructivo en conjunto con otros participantes.

Reconozco que la información que yo provea en el curso del proyecto será tratada para los propósitos pertinentes y que será información confidencial, sin poder hacer uso de ella para otros fines que no fuesen el de este proyecto.

Entiendo que puedo retirarme del proceso en el momento que quiera y que al mismo tiempo puede realizar preguntas sobre el mismo. Estando al tanto también que tengo la posibilidad de conocer los resultados de este proyecto cuando el mismo haya concluido.

De tener preguntas sobre mi participación puedo acudir a Magdalena, Losada - mail: magui_losada92@hotmail.com o a su número particular: 0358-155627048. Numero de Legajo Académico: PSI02173

Firma del Participante

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Fecha.....

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo 2: instrumentos de recolección de datos

Entrevista Presidente del Club

1. ¿Cuál es su edad y Profesión?
2. ¿Cuál es su función o rol dentro de esta institución? Detalle la respuesta.
3. ¿Cómo son las jerarquías y la toma de decisiones dentro del club? ¿Poseen organigrama?
4. ¿De quién depende esta institución?
5. ¿Cuántos años hace que se desenvuelve en su cargo?
6. ¿Qué actividades deportivas se realizan en esta institución?
7. ¿Cuál es la misión y visión de esta institución?
8. ¿Qué aspectos positivos tiene trabajar en este club?
9. ¿Qué aspectos negativos tiene trabajar en este club?
10. ¿Cree que este club tiene alguna problemática o demanda explícita en particular?
¿algún pedido formal o informal por parte de los socios u otros actores que forman parte del club?
11. De tener identificada una problemática ¿Han intentado solucionarla? ¿Cuáles? ¿De qué forma?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

12. ¿Tienen algún proyecto aplicado sobre rugby infantil, juvenil u en otra categoría?
¿cual? Detalle.
13. ¿Cuántos jugadores contiene en total el club, entre las divisiones de Pre- Decima a M19?
14. ¿Considera que puede ser útil la participación de un psicólogo en las actividades del club? Detalle su respuesta.

Entrevista Miembros de la comisión directiva

1. ¿Cuál es su edad y profesión-especialidad?
2. ¿Cuál es su función dentro de esta institución? Detalle su respuesta.
3. ¿De quién depende esta institución?
4. ¿Cuántos años hace que se desenvuelve en su cargo?
5. ¿Cuál es la misión y visión de esta institución?
6. ¿Qué aspectos positivos tiene trabajar en este club?
7. ¿Qué aspectos negativos tiene trabajar en este club?
8. ¿Cree que este club tiene alguna problemática o demanda explícita en particular?
¿algún pedido formal o informal por parte de los socios u otros actores que forman parte de este club?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

9. De tener identificada una problemática ¿Han intentado solucionarla? ¿Cuáles? ¿De qué forma?
10. ¿Poseen proyectos de aplicación sobre rugby infantil y juvenil o de otra categoría? ¿Cuál? Detalle.
11. ¿Considera que puede ser útil la participación de un psicólogo en las actividades del club? Detalle su respuesta

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Entrevista a entrenadores y preparadores físicos

1. ¿Cuál es su edad?
2. ¿Qué categoría tiene a su cargo? Detalle las características de la división.
3. ¿Cuál es su función dentro del club?
4. ¿Cuál es su función o papel dentro del equipo?
5. ¿Cuáles son sus objetivos para el club?
6. ¿Cuáles son sus objetivos para los jugadores?
7. ¿Detecta usted o algún miembro del equipo alguna demanda, problemática o conflicto? ¿Cuál?
8. ¿Han intentado solucionarla? ¿de qué modo? ¿han tenido éxito?
9. ¿Ha presentado algún proyecto para este club? Justifique su respuesta.
10. ¿Considera que puede ser útil la participación de un psicólogo en las actividades del club? Detalle su respuesta.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Entrevista a jugadores y ejes grupo de enfoque

1. Edad
2. ¿A qué división pertenece?
3. ¿Cuántos años hace que juega en este club? ¿jugo en otro anteriormente?
4. ¿Cómo conoció a este club?
5. ¿Qué cosas positivas tiene ser jugador de Urú Cure?
6. ¿Qué cosas negativas tiene ser jugador de Urú Cure?
7. ¿Cómo es su relación con los directivos del club?
8. ¿Cómo es su relación con sus entrenadores y preparadores físicos?
9. ¿Cómo es su relación con sus compañeros?
10. ¿Crees que el club presenta alguna problemática, demanda o conflicto? De ser afirmativa la pregunta, detalle ¿cuál es? ¿se han intentado soluciones? ¿Cuáles?
11. Tienes algún proyecto para esta institución ¿Cuál?
12. ¿Consideras que puede ser útil la participación de un psicólogo en las actividades del club? Detalla tu respuesta.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Entrevistas Realizadas

Anexo N° 1: Entrevista a miembro de la Comisión Directiva de Urú Cure Rugby Club.

-¿Cuál es su edad y profesión o especialidad?

Tengo 52 años, soy arquitecto, especialista en desarrollo urbano y tengo un magister en gestión pública.

-¿Cuál es su función dentro de esta institución?

Soy pro tesorero, me encargo de los proyectos y obras del club y forma parte de la comisión directiva y de la comisión de análisis estratégico.

-¿De quién depende esta institución?

De la comisión directiva

-¿Cuántos años hace que se desenvuelve en este cargo?

Como pro tesorero hace un año, pero en proyectos y obras hace por lo menos 10.

-¿Cuál es la visión y la misión de esta institución?

La visión es pensar el rugby como plataforma de desarrollo físico-deportivo y un medio para el desarrollo de valores personales, de solidaridad, disciplina, constancia y respeto. Y la misión del club es difundir los valores del rugby, conformar un espacio social que promueva las relaciones de amistad y fomente el desarrollo y competitividad deportiva.

-¿Qué aspectos positivos tiene trabajar en este club?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Participo de la vida del club desde los 14 años deportiva y socialmente, es un lugar de desarrollo social y familiar, en donde mis hijos se desarrollan deportivamente y personalmente. En términos actuales y personales, disfruto de experimentar un proceso de desarrollo institucional y deportivo que vive Uru Cure.

-¿Existen aspectos negativos en su trabajo en el club?

Si, los intereses individuales y la negatividad de las visiones personales por sobre las generales y por otro lado la falta de capacitación y gerenciamiento deportivo e institucional. También en cuantos términos presupuestarios y logísticos es complicado o puede considerarse negativo que 500 jugadores tengan que viajar 440 km cada 15 días.

-¿Cree que este club tiene alguna problemática explícita en particular? ¿Algún pedido formal o informal por parte de los socios u otros actores que forman parte de este club?

Si, son múltiples las problemáticas, por mencionar algunas puedo enumerarte 1) La conformación de una estrategia común de desarrollo deportivo, 2) La definición de un patrón o modelo de juego, 3) Una estrategia de crecimiento social del club y 4) La estructuración de un sistema de financiamiento sustentable.

-¿Ha intentado solucionarla? ¿De qué forma?

Si, planteando talleres de planificación de estrategias y procesos de profesionalización de la estructura deportiva, como capacitaciones.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

-¿Posee proyectos de aplicación para rugby infantil y juvenil o de otra categoría?

¿Cuál?

Si, el que mencionaba anteriormente; que se debe inscribir en el club el proceso de profesionalización y capacitación que permita profundizar la misión que tenemos como club.

-¿Cree que sería útil la participación de un psicólogo en las actividades del club?

Sí, creo que hay muchas cosas por hacer todavía y que el rol de este profesional podría estructurar estas tantas cosas que nos falta a nivel institucional. En cuanto a lo deportivo también, hay aspectos de gran importancia que podrías desarrollarse por un psicólogo y que por el momento están solo pesados para el club pero no ejecutados.

-Gracias por tomarte el tiempo, me llevo mucha información.

De nada, espero sea útil para todos.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N° 2: Entrevista a Entrenador de división M-14 de Urú Cure Rugby Club.

-¿Cuál es su edad?

1. años

-¿Qué categoría tiene a su cargo?

M14

-¿Podría contarme como es esta división?

Es primera división del bloque Juvenil. Es una división donde los chicos comienzan a trabajar con sistema de juego más real, de 15 jugadores en cancha con Scrum de 8 jugadores, aunque todavía esta formación no se disputa. Comienzan los chicos a entrenar con mayor frecuencia que en infantiles y por ultimo ya juegan el torneo del bloque Juvenil de la Unión Cordobesa de Rugby que tiene competencia todos los fines de semana, a diferencia de categorías infantiles que jugaban amistosos y encuentros pero con menor frecuencia.

-¿Cuál considera que es su función dentro del club?

Entrenador de Juveniles.

-¿Cree que existen aspectos negativos en el club?

Sí, creo que si

- ¿Podría identificarlos?

Si, trabajos aislados, falta de comunicación, falta de apertura e integración a personas que quieren colaborar, falta de integración con Hockey y falta de actividades o espacios sociales.

- Y aspectos positivos ¿cree que hay?

Si, buenas voluntades, en general buen equipo y calidad de personas y buenas instalaciones.

-¿Cuál es su función o papel dentro del equipo?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Este año formo parte del Staff de la M14 junto a otro entrenador. Donde mi actividad principal es trabajar con los backs. Además de enseñar aspectos relacionados al deporte, buscamos transmitir buenos valores y buenas prácticas.

-¿Cuáles son sus objetivos para el club?

Mi objetivo para el club es poder ayudar desde el lugar que me toque para que el club cuente con gente que se formó ahí y hoy pueda devolver lo que recibió.

-¿Y para los jugadores cuáles son sus objetivos?

Que aprendan aspectos de juego. Que tomen y comiencen a vivir con los valores de compañerismo, respeto, humildad y trabajo que este deporte nos enseña.

-¿Qué relación tiene con los directivos?

Muy buena.

-¿Qué relación tiene con sus compañeros?

Muy buena.

-¿De qué manera se comunica con sus pares?

Reuniones personales previas a los entrenamientos. Vía telefónica y mails.

-¿Detecta usted o algún miembro del equipo alguna demanda, problemática o conflicto?

¿Cuál?

Falta de comunicación o bajada de línea para delinear aspectos o proyectos deportivos a todos los entrenadores.

-¿Han intentado solucionarla? ¿De qué modo? ¿Han tenido éxito?

Se han realizado reuniones, pero nunca pudieron sostenerse en el tiempo.

-¿Ha presentado algún proyecto para este club?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

He presentado proyecto Sociales. La idea de realizar un grupo que lleve a cabo actividades sociales (lechuza solidaria) la misma se pudo llevar a cabo y hoy todavía está activo.

-¿Considera que puede ser útil la participación de un psicólogo en las actividades del club?

Si, puede ser de utilidad tanto a nivel divisiones de juego relación con jugadores, entrenadores y como también para asesorar en niveles directivos.

-Muchas gracias por su colaboración

De nada, espero te sirva. Cualquier cosa estoy a tu disposición.

-¡Gracias!

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N° 3: Entrevista a Entrenador de división M-17 de Urú Cure Rugby Club.

-¿Cuántos años tiene?

Tengo 49 años

-¿Qué división tiene a su cargo?

Entreno la M17

-¿Podes comentarme qué características tiene esta división?

Si, está conformada por muy buenos chicos de diferente clase social pero entre ellos no se nota la diferencia. Deportivamente tienen mucho por aprender y mejorar, tienen muy mala base de entrenadores anteriores.

-¿Qué rol ocupas en esta institución?

El rol que ocupo dentro del club es de entrenador y papá de hijos que juegan.

-Y dentro del equipo ¿Cuál es tu rol?

En el grupo de trabajo somos 2 entrenadores, donde no hay rangos y nos complementamos muy bien. Mi función específica es entrenar la defensa del equipo en forma general y en particular el juego de backs. En lo que respecta al juego en general, mi participación es compartida con mi coequiper de manera igual.

-¿Cuál es tu objetivo para los jugadores que integran la M-17?

La frase que utilizo cada inicio de temporada es: “Mi objetivo para el año es que ustedes sean buenas personas, buenos hijos, buenos alumnos y si podemos buenos jugadores de rugby. Deseo que

*“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.*

a fin año seamos más amigos que hoy”. Obviamente que les inculco ser competitivos, responsables y comprometidos con lo que necesita el grupo, trabajar para superarse todos los días, transmitiendo los valores que el rugby me ha enseñado. Me caracterizo por alcanzar una buena relación con los jugadores que entreno y estoy convencido que dejo una buena huella en cada uno de ellos.

-Y para el club ¿Qué objetivos tienes?

Mi objetivo principal es trabajar en la formación de jugadores, brindarles las armas necesarias para que desarrollen sus habilidades, de manera tal que nos permita alimentar y sostener el crecimiento del club.

-¿Crees que existen aspectos negativos en la institución?

Si, desde hace un tiempo el club está gobernado por dirigentes interesados exclusivamente por lo económico y librando al azar el aspecto deportivo. Hay un desinterés muy grande por las divisiones juveniles de parte de los dirigentes. Esta situación sólo la sostiene la preocupación y ocupación de un grupo minúsculo de fanáticos del deporte, obviamente en la vereda de enfrente de los dirigentes. No existe un proyecto deportivo

-Y más allá de esto que mencionas ¿Detectas aspectos positivos en el club?

El nombre Urú Cure ha crecido y se ha instalado a nivel nacional gracias a los resultados deportivos del equipo superior (1ra División). El aspecto altamente positivo es que el club le abre las puertas a cualquier persona no importa su condición social y se lo trata sin diferencia alguna.

-¿Qué relación tiene con los directivos?

No tengo relación, no comparto absolutamente ninguna de sus ideas.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

-Y con sus compañeros ¿Cómo es la relación?

Excelente

-¿De qué manera te comunicas con los demás entrenadores?

La comunicación con mis pares es buena, pero no con todos. Este año se ha planteado desde la subcomisión de rugby crear un espacio de discusión, algo que no se hizo nunca. Con algunas personas va a ser bastante incómodo ya que no comparto absolutamente nada.

-¿Visualizas vos u otros miembros del equipo alguna problemática o conflicto?

Desde mi entorno, el cual está compuesto por mi grupo de amigos, algunos de ellos entrenadores de otras divisiones, exigimos atención deportiva de parte de los dirigentes ya que no la tienen. Anteponen lo económico sobre lo deportivo.

-¿Se puede decir que han intentado solucionarlo entonces?

Sí que lo hemos intentado, ocurre que pertenezco a un grupo muy antagónico con los dirigentes, pero con muy buena llegada con los jugadores que he entrenado y entreno.

-¿Has presentado algún proyecto para el club?

No, mi estilo es más de acompañar.

-Por último, ¿Consideras que sería útil la participación de un psicólogo en el club?

Hoy todos los deportes se caracterizan por tener Psicólogos en los planteles, ya que el nivel de presión por enfrentar las distintas adversidades hacen cada vez más necesario su aporte. Como

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

entrenadores más de una vez hemos resuelto situaciones conflictivas, actuando de cuasi Psicólogos, hoy esas situaciones nos superan largamente. Habría que ver de qué manera se inserta esa figura.

-¡Muchas gracias por tu tiempo!

Me hiciste pensar mucho, espero te sea de mucha utilidad.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N° 4: Entrevista a Entrenador de división M-19 de Urú Cure Rugby Club.

-¿Cuál es su edad?

49 Años

-¿Qué categoría tiene a su cargo?

Menores de 19 años... Es una división que agrupa a chicos de la clase 98' (menores de 19 años) y la 99' (menores de 18 años), y desde el año pasado se formaron dos equipos, para competir en el torneo del A y el torneo desarrollo del B, por lo que este año se volvieron a anotar también 2 equipos

-¿Cuál es su función dentro del club?

Tesorero del Club y Head Coach de la M-19

-¿Cuáles son los aspectos que considera negativos del club?

Llevar adelante un club, o una institución, en permanente crecimiento requiere del trabajo de muchas personas y en varios momentos del año, no se cuenta con la cantidad necesaria

-¿Cuáles son los aspectos que considera positivos del club?

El crecimiento que ha tenido como Institución, tanto en la cantidad de socios y jugadores, en la parte de infraestructura, la ampliación de sectores para la práctica y entrenamiento

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

de Rugby y Hockey y lo más importante con los logros deportivos del plantel superior de Rugby

-¿Cuál es su función o papel dentro del equipo?

Mi función como Tesorero es la tener toda la información necesaria a disposición de la Comisión Directiva, para así tomar las mejores decisiones en cuanto a ingresos por publicidad, viajes, tercer tiempo, etc. Que nos permita establecer como nos debemos manejar con los gastos.

En cuanto como Head Coach, hoy conformamos un grupo de 5 entrenadores y si bien soy uno más del grupo, coordino el tipo de entrenamiento a realizar, tomando las distintas opiniones del resto y planificando de acuerdo a lo planteado para cada entrenamiento

-¿Cuáles son sus objetivos para el club?

Mis objetivos para el club es llevar adelante una administración sin déficit, que permita hacer frente a todos los compromisos de servicios, sueldos y proveedores, sin ningún sobresalto económico.

-¿Cuáles son sus objetivos para los jugadores?

Poder desarrollarlos tanto física, táctica y técnicamente, de la manera más conveniente, para la práctica del Rugby en nuestro Club

-¿Qué relación tiene con los directivos?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

La de compartir las reuniones semanales en Comisión Directiva. Muy buena y completa porque soy Directivo del Club.

-¿Qué relación tiene con sus compañeros?

Con los entrenadores que comparto la división, la relación es muy buena y de respeto total, venimos entrenando junto desde hace varios años.

-¿De qué manera se comunica con ellos?

Constantemente por teléfono, WhatsApp, algo por correo electrónico, y reuniones personales.

-¿Detecta usted o algún miembro del equipo alguna demanda, problemática o conflicto?

No, nada problemático, a veces se identifica algún caso que un jugador no lo vemos que está cómodo con alguna situación. Siempre alguien del cuerpo técnico lo habla personalmente y después también se lo informa al capitán

-¿Han tenido éxito en la resolución de problemas de esta manera?

Si, siempre alguien del cuerpo técnico lo habla personalmente y después también se lo informa al capitán. Creo que puedo decir que siempre.

-¿Ha presentado algún proyecto para este club? Justifique su respuesta.

No.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

-¿Considera que puede ser útil la participación de un psicólogo en las actividades del club?

Sí, es fundamental, no sé cómo debería de implementarse para el trabajo en conjunto con entrenadores, con los horarios y días de entrenamiento de cada división.

-¡Muchas Gracias por su tiempo!

Discúlpame que te haya hecho esperar, espero que te sea muy útil.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N°5: Entrevista a Socio de Urú Cure Rugby Club.

-¿Cuántos años tenes?

Tengo 22 años

-¿Hace cuánto tiempo es socio del club?

15 años.

-¿Cómo conociste a este club o como llego hasta él?

Por la familia. Desde chico, crecí en el club junto con mi familia.

-¿Conoce a los directivos de esta institución?

Si, los conozco. Probablemente no a todos, ni qué rol desempeña cada uno de ellos, pero si a los más reconocidos.

-¿Qué servicio del club utilizas?

Utilizo prácticamente todos sus servicios. Entretenimiento los fines de semana, y durante la semana suelo usar las instalaciones para diferentes actividades.

¿Qué aspectos positivos puedes mencionar de este club?

Como positivo, podría decir que el club, es un club con todas las letras, como un espacio contenedor e integrador, y con las puertas abiertas a cualquiera que se acerque.

-Y ¿Qué aspectos negativos?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Como aspecto negativo, creo que debe haber algunas decisiones que el club debería regularizar. Suele ocurrir, partidos de las divisiones juveniles, en los que los padres de los jugadores terminan abrazados en la ronda al finalizar el partido, como si fueran parte del cuerpo técnico. Creo que a los chicos no los ayuda en lo absoluto, y mucho menos en instancias de finales o partidos con la presión hasta el cuello.

-¿Crees que hay algún problema en el club?

No creo que haya algún problema más que el que mencione en la pregunta anterior. No he intentado solucionar problemas del club. Más allá de que me siento parte del mismo, no creo conveniente entrometerme en cuestiones institucionales. No he presentado proyectos.

-¿Crees que sería útil la participación de un psicólogo en las actividades del club?

Justamente por lo que mencionaba anteriormente, creo que un psicólogo tendría un gran campo de aplicación. No he visto psicólogos en un club, pero creo que se puede abrir la puerta a innovaciones. Probablemente para evitar que este tipo de situaciones sucedan, y para crear un espacio de contención para los chicos, que son los cimientos de este y cualquier club.

-¡Muchas gracias!

De nada, espero te sirva.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N°6: Entrevista a Jugador de M-14 de Urú Cure Rugby Club.

-¿Cuántos años tenes?

Tengo 13

-¿En que división jugas?

Juego en la M-14

-¿Cuántos años hace que jugas?

Juego desde que tengo 8 años, o sea serian 6 años hace que juego

-¿Cómo conociste a Urú Cure?

Lo conocí por mi papá y mi mamá

-¿Qué cosas buenas tiene ser jugador de Urú Cure?

Que haces amigos y aprendes muchos valores del rugby...

-¿Podes contarme cuales son esos valores?

Si, mira, el rugby te enseña a ser buen compañero, a trabajar en equipo, a ser constante y siempre estar con los compañeros ayudándonos. Te enseña a ser solidario con el otro.

-Y ser jugador de Urú Cure ¿Tiene cosas malas o negativas?

No, ninguna

-¿Conoces a los directivos del club?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Si

-¿Cómo es tu relación con ellos?

No tengo, solo los vemos cuando juega la primera.

-Y con los profes y preparadores físicos ¿Qué relación tenes?

Con los entrenadores y preparadores físicos tenemos muy buena relación, nos llevamos bien y son piolas y te... acompañan es la palabra.

-¿Cómo te llevas con tus compañeros de equipo?

Excelente, nos llevamos muy bien, somos todos amigos.

-¿Crees que hay algún problema en tu equipo o en el club?

Si, que muchas veces los jugadores somos individualista

-¿Sabes que hace un psicólogo?

Si, más o menos si... como que trabaja con las frustraciones y el trabajo de equipo y todo eso...

-Bien, y ¿te parece que sería útil que hubiese un psicólogo en el club?

Sí, porque muchas veces te sentís mal porque somos muchos y tenemos que jugar todos y a veces cuesta dejarle el puesto al compañero o muchos chicos calientan banco todo un año y eso te hace sentir mal. Creo que son cosas que no tendrían que pasar pero bueno... para eso si serviría.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

-¡MUCHAS GRACIAS! Me sirve un montón lo que me contaste, me alegra que te animaras y acordarte que estas respuestas que me diste solo las puedo ver yo y nadie más.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N° 7: Grupo Focal con 14 jugadores M-19 de Urú Cure Rugby Club.

Se trabajó con los siguientes ejes:

1. Edad
2. Posición dentro del equipo
3. Aspectos positivos y negativos de ser jugadores de Urú Cure Rugby Club
4. Relaciones internas con Comisión Directiva – Entrenadores y Preparadores Físicos
5. Relación entre compañeros
6. Valores que obtienen mediante el Rugby y en Urú Cure
7. Proyectos futuros
8. El rol de un psicólogo para el club.

La reunión se llevó a cabo en la casa de uno de los jugadores, siendo las 18:00 hs del día 06 de Mayo de 2017. Se encontraban 14 jugadores de la división M-19 de Uru Cure Rugby Club allí esperando; sentados en una mesa rectangular uno al lado del otro. Se acercó una banqueta en la cabecera de la mesa y donde la coordinadora del grupo se sentó para comenzar.

Se comenzó explicándoles de que se trataba la tarea que solicitaba la universidad y que se iba a necesitar de ellos. Posterior a esta explicación se les comunicó que la actividad era a modo de “charla” sobre algunos temas específicos, pero que si ellos tenían información que consideraban importante que se supiera y no fuese traída a colación por la coordinadora, ellos podían manifestarlo.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

No se grabó el encuentro, solo se utilizó el registro escrito.

Se comenzó indagando la edad de cada uno: la contestación fue que pertenecen a las clases 99-98 y que tienen entre 18 y 17 años.

8 de ellos asisten al colegio secundario, cursando el último año y 6 de ellos son estudiantes universitarios del primer año.

12 de ellos juegan al rugby en Urú Cure desde hace 10 años y 2 de ellos desde hace 6 años.

Comentan que la división M-19, cuenta con dos planteles. Una categoría “A” y una categoría “B”, que algunos de ellos juegan en la “A” y otros en la “B”. Que esto surgió este año en esta división, ya que es grande el número de jugadores y el criterio de división es que los integrantes de categoría “A” “son mejores que los jugadores de la categoría B” (por criterio de los entrenadores)

Los puestos que ocupan los jugadores que participaron en el grupo focal son:

1. Medio scrum
2. Full back
3. Win
4. Primera línea
5. Primera línea

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Se les pregunta por la relación que tienen con sus entrenadores y las contestaciones fueron: “*es muy buena*” – “*no me importan los entrenadores*” – “*hay algunos problemas de comunicación, como por ejemplo que en algunas cosas no te dan bola*” – “*tenemos una relación cercana, los vemos todos los días de la semana y aparte también gracias al viaje a Sudáfrica*” (Sudáfrica Febrero de 2016, Gira deportiva que realizan en M-17 y son acompañados por los entrenadores).

Es de importancia resaltar que los entrenadores de esta división, como excepción en la historia de Urú Cure, y decidido por votación en la comisión directiva, “*pasa de división*”, es decir los que eran entrenadores de M-17 el año pasado, y que entrenaban a los jugadores que hoy integran M-19, hoy no pertenecen más a M-17, sino que han pasado junto a los jugadores y son entrenadores de M-19.

En cuanto a la relación entre compañeros todos concluyen que es “*muy buena*”, y que ahora al capitán de los equipos los seleccionan los entrenadores, con criterios propios, que los jugadores desconocen.

Se les pregunta acerca de los aspectos que consideran positivos en Urú Cure y todos concuerdan que lo positivo de esta institución es que “*incentiva lo social, haces amigos y buenas relaciones, tiene buenas instalaciones en general*”.

Cuando se les pregunta acerca de los aspectos negativos de Urú Cure las respuestas fueron variadas y se citan a continuación: “*que no llegan todos los colectivos*” – “*está alejado del microcentro*”- “*podrían agrandar el gimnasio*” – “*que sea obligatorio el cambio de*

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

entrenadores de una división a la otra, no podes tener siempre a los mismo entrenadores” – “que los padres no se involucren en cuestiones que tienen que ver con el equipo”.

Luego se les pregunta por la comisión directiva, aquí todos coinciden nuevamente, se los cita textualmente: *“son todos unos corruptos que solamente nos usan para generar plata, no tenemos ningún tipo de relación” – “relación nula, te los cruzas pro ahí en los partidos de la primera y te saludan, pero nada más”.*

Se indaga sobre los valores que el Rugby les enseña y ante esto aparecen respuestas como: *“constancia” – “respeto con el otro” – “perseverancia” – “obligarse a estar siempre por el equipo”.* La mayoría considera que este deporte les deja enseñanzas *“adentro y afuera”* de la cancha, que les otorga herramientas para el desarrollo deportivo y personal.

Retomando los aspectos que mencionaban como negativos, se les pregunta si tienen algún proyecto para Urú Cure, las respuestas obtenidas fueron las siguientes: *“estaría bueno hacer una cancha de básquet”,* (se ríen y me explican que cuando no juegan al rugby, se juntan a jugar al básquet en una cancha que linda con el club Urú Cure y que es publica y abierta a todo el mundo) – *“Podrían armar un espacio para que en los terceros tiempos nos mezclemos más, porque ahora nos sentamos en una punta nosotros y en otra punta los visitantes”* (tercer tiempo se denomina el momento posterior al partido de rugby, en el que se almuerza en conjunto con el rival, en una misma mesa).

Por último se les pregunta si les parece que podría ser útil el rol del psicólogo en el club, ante esto responden: *“si, capaz para la primera, no para inferiores” – “si, por ahí también en la M-19, porque es donde realmente el juego se vuelve competitivo y te medís como*

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”

Proyecto de aplicación profesional.

jugador y persona” – “además porque se vuelve competitivo entre compañeros, es M-19 te disputas los puestos y de ahí te perfilas para el plantel superior”.

Anexo N° 8: Dispositivo para utilizar en la intervención – Primer Encuentro:

LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS EN LA ACTUALIDAD

Al presente, son numerosas las organizaciones deportivas que se muestran reacias a introducir elementos de planificación y gestión, utilizados en las grandes empresas y por las organizaciones con fines de lucro (Paris Roche, 1996). Sin embargo, el cambio de estructura y de proceso que sufren las organizaciones de la sociedad actual han generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar; complejizando tareas y haciendo que la resolución individual de estas, sea imposible. Las organizaciones, sean empresariales o no, hace tiempo comprendieron las ventajas del trabajo en equipo y que la consecuencia de este es mayor que la suma de los aportes individuales (Fernandez Lopez, 2016)

TRABAJO EN EQUIPO, UNO DE LOS DESAFÍOS ACTUALES DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS...

- SE CONOCE COMO TRABAJO EN EQUIPO A UN GRUPO REDUCIDO DE PERSONAS QUE CON CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SE COMPLEMENTAN, INTERRELACIONAN SUS CAPACIDADES PARA LOGRAR DETERMINADOS OBJETIVOS Y REALIZAR ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA CONSECUCCIÓN DE LOS MISMOS (LEIVA MELO, 2014).
- EL TRABAJO EN EQUIPO SURGE DEL TRABAJO DE UN GRUPO DE PERSONAS QUE, EN POS DE UNA META EN COMÚN, REALIZAN ACCIONES INTERRELACIONADAS PARA LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS COLECTIVOS. SIN EMBARGO LA REUNIÓN DE VARIAS PERSONAS CON UN PROPÓSITO EN COMÚN, NO SIEMPRE PRODUCE LOS RESULTADOS PROPIOS DEL TRABAJO EN EQUIPO, ES POR ESO QUE EL TRABAJO ACTUAL ES VERIFICAR CÓMO CONSEGUIR QUE EL TRABAJO EN EQUIPO SEA EFICAZ (WILKINSON & CARDONA, 2006)

¿QUÉ IDEA DE TRABAJO EN EQUIPO SERIA
PERTINENTE PARA TRABAJAR EN ESTE GRUPO?

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N° 9: dispositivo a utilizar en la intervención – Segundo Encuentro

¿CÓMO COMUNICARNOS?



¿QUÉ ES LA ?

LA COMUNICACIÓN ES UN PROCESO COMPLEJO, DETERMINADO POR MUCHOS FACTORES (CULTURA, INTERLOCUTORES, ESTADOS DE ÁNIMO, CERCAÑÍA CON EL OTRO, ETC.) QUE A PESAR DE SER DIFERENTES EN CADA SUJETO, TIENEN ASPECTOS EN COMÚN Y SON LOS QUE PERMITEN QUE SE DÉ EL PROCESO COMUNICATIVO. LA COMUNICACIÓN REQUIERE QUE, PARTIENDO DE DETERMINADOS ESQUEMAS Y EXPERIENCIAS PREVIAS, EL EMISOR REPRESENTE DE MANERA SIMBÓLICA AQUELLO QUE QUIERE EXPRESAR; POR OTRA PARTE EL RECEPTOR, PARTIENDO TAMBIÉN DE SUS PROPIOS ESQUEMAS Y EXPERIENCIAS PREVIAS, DEBE DECODIFICAR E INTERPRETAR EL MENSAJE TRANSMITIDO POR EL EMISOR. PARA QUE EL PROCESO COMUNICATIVO SE PRODUZCA ES NECESARIO QUE AMBOS, TANTO EMISOR COMO RECEPTOR COMPARTAN EL VOCABULARIO Y LA SINTAXIS (FERNANDEZ LOPEZ, 2016)

¿ PARA QUE SIRVE DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES?

LAS RELACIONES ENTRE LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN SE ESTABLECEN GRACIAS A LA COMUNICACIÓN, MEDIANTE UN PROCESO DE INTERCAMBIO. ES EN ESTE PROCESO DE INTERCAMBIO EN EL QUE SE ASIGNAN Y SE DELEGAN FUNCIONES, SE ESTABLECEN COMPROMISOS, SE EVALÚA, SE PLANIFICAN ESTRATEGIAS QUE MOVILIZAN A LA ORGANIZACIÓN AL CAMBIO, SE PROPONEN METAS INDIVIDUALES Y GRUPALES EN UN ESFUERZO CONJUNTO DE BENEFICIO COMÚN; SE LE ENCUENTRA SENTIDO A FORMAR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN. ADEMÁS ESTA COMUNICACIÓN PERMITE TRASMITIR LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, LIDERAR EQUIPOS DE TRABAJO, ETC. SI LA COMUNICACIÓN FALLA, SE DETECTARA RÁPIDAMENTE DISMINUCIÓN EN LA MOTIVACIÓN, EL CLIMA LABORAL SE MODIFICARA Y EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y GRUPAL NO SERÁ EL MISMO (MARCHESAN, 2014).

ADEMAS ...

PARA FERNÁNDEZ LÓPEZ (2016), LA COMUNICACIÓN ES EL ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LAS ORGANIZACIONES YA QUE DETERMINA EN QUÉ GRADO EL PERSONAL LOGRA MÁS COORDINADAMENTE ALCANZAR LOS OBJETIVOS EN COMÚN. LA CARENCIA DE ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS EN LAS ORGANIZACIONES, LA FALTA DE CANALES O LA INFRAUTILIZACIÓN DE LOS MISMOS, GENERA LENTITUD EN LOS PROCESOS Y EN LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES Y DESINFORMA ACERCA DE LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LO CUAL IMPOSIBILITA LA VERDADERA INTERACCIÓN A NIVEL INTERNO. SE DEBE DIFERENCIAR DENTRO DE LA COMUNICACIÓN, DOS DE SUS TIPOS ESPECÍFICOS

DEBEMOS DIFERENCIAR

COMUNICACIÓN VERBAL	COMUNICACIÓN NO VERBAL
<p>Proceso complejo, influido por los diferentes factores (experiencias, familia, cultura, etc.) a pesar de que las personas tienen diferencias en el lenguaje, existe algo en común que permite la comunicación.</p> <p>La comunicación verbal contempla el habla como elemento fundamental para transmitir ideas, pensamientos, sentimientos, etc. En situaciones interpersonales, el habla se articula por medio de la conversación y esta última, a través de lenguaje, que se presenta en la mayoría de los sistemas sociales. En el proceso de comunicación verbal, tiene gran importancia la retroalimentación y el <u>feedback</u> (Fernandez Lopez, 2016)</p>	<p>Puede sustituir la comunicación verbal, permite mostrar sentimientos y emociones, incluso con mayor claridad que el mensaje oral y puede utilizarse para reforzar el mensaje. No siempre está asociado al lenguaje verbal (Fernandez Lopez, 2016).</p> <p>Las habilidades sociales son elementos desarrollados por los sujetos para la interacción con los demás individuos y el medio en el que vive cotidianamente, además deben ser tomadas en cuenta para lograr la capacidad de trabajar en equipos y comunicarse eficazmente, para generar una dinámica útil para todos los miembros de la institución u organización.</p>

PAUTAS PARA LOGRAR LA BUENA COMUNICACION INTERNA



1). ESCUCHA CON ATENCIÓN Y ACTIVAMENTE

LA ESCUCHA NO ES UN PROCESO PASIVO. TUS EXPERIENCIAS, CREENCIAS Y EXPECTATIVAS VAN A DEFINIR EL TIPO DE MENSAJE QUE ESCUCHES (EN OCASIONES EL MENSAJE EMITIDO NO ES EL MISMO QUE EL MENSAJE RECIBIDO) POR ESO ES MUY IMPORTANTE QUE ESCUCHES CON ATENCIÓN, YA QUE SI TRATAS DE BUSCAR UNA RESPUESTA MENTAL MIENTRAS ESCUCHAS A LA PERSONA PROBABLEMENTE PERDERÁS INFORMACIÓN Y CENTRARÁS EL MENSAJE EN TU PROPIA OPINIÓN Y NO EN LO QUE REALMENTE DICE TU INTERLOCUTOR. ESCUCHA CON EL OBJETIVO DE ENTENDER Y APORTAR A LA CONVERSACIÓN. NO INTERRUMPAS. SI NO ENTIENDES, ADMÍTELO Y PIDE QUE TE LO ACLAREN, POR EJEMPLO, REPITE LO QUE HAS CRÉDO ENTENDER EN FORMA DE PREGUNTA “¿TE REFIERES A...?”, DE ESTA MANERA TE ASEGURARÁS DE QUE HAS ENTENDIDO EL MENSAJE.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”

Proyecto de aplicación profesional.

2). FACILITA EL DIÁLOGO

LA COMUNICACIÓN DEBE FLUIR EN AMBOS SENTIDOS. ES ESENCIAL QUE PROMUEVAS LA COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL, PARA ELLO ESCUCHA, PREGUNTA, HABLA CON LOS DEMÁS Y BUSCA SEÑALES QUE TE INDIQUEN QUE TU MENSAJE ESTÁ SIENDO RECIBIDO Y ENTENDIDO, Y MUESTRA INTERÉS EN LA OPINIÓN O PARECER DE LA OTRA PERSONA ASÍ COMO SOBRE LA REACCIÓN QUE TUS PALABRAS PUEDEN GENERAR.

3). MUESTRA INTERÉS A TRAVÉS DE PREGUNTAS

LAS PREGUNTAS TE PERMITIRÁN IR GUIANDO LA CONVERSACIÓN Y TE AYUDARÁN A COMPROBAR SI TE HAN ENTENDIDO. TEN EN CUENTA QUE UTILIZANDO PREGUNTAS ABIERTAS CONSEGUIRÁS HACER HABLAR A LOS DEMÁS, LAS PREGUNTAS ABIERTAS GENERAN UNA RESPUESTA MÁS EXTENSA QUE UN SÍ O UN NO. POR EJEMPLO, UNA PREGUNTA ABIERTA ES “¿CUÁNDO TRABAJAS?” MIENTRAS QUE “¿MAÑANA VAS A TRABAJAR?” ES UNA PREGUNTA CERRADA, LIMITA LA CONVERSACIÓN YA QUE, LA REPUESTA SERÁ SIMPLEMENTE UNA AFIRMACIÓN O UNA NEGACIÓN.

4). TRATA DE LLEGAR A TODOS SIN IMPONER

PROCURA AMOLDAR LA CONVERSACIÓN, EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE, A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONOCIMIENTOS DE LA OTRA PERSONA O PERSONAS. USAR MUCHA JERGA PROFESIONAL Y PALABRAS MUY ESPECÍFICAS PUEDEN GENERAR PÉRDIDA DE INTERÉS E INCLUSO ABRUMAR A TU OYENTE. TAMBIÉN TRATAR DE IMPONER TUS OPINIONES PERSONALES PUEDE HACER QUE EL OTRO SIENTA INCOMODIDAD. TEN EN CUENTA LA RELACIÓN QUE TIENES CON LA PERSONA A LA QUE TE DIRIGES, YA QUE EN FUNCIÓN DE CÓMO ERES PERCIBIDO POR ELLA EL PODER DE TU MENSAJE VARIARÁ (NO ES LO MISMO HABLAR CON VEHEMENCIA ANTE UN NIÑO, ANTE UN COMPAÑERO DE TRABAJO O ANTE TU JEFE).

5). HAZ TU COMUNICACIÓN EFICAZ

HABLA CLARO, EVITA PALABRAS COMPLICADAS PARA LA COMPRESIÓN DE QUIEN TE ESCUCHA. ORDENA TU MENSAJE DE FORMA LÓGICA Y SE BREVE PERO NO DEJES EL MENSAJE INCOMPLETO.

6). ESTABLECE UNA COMUNICACIÓN EMPÁTICA

PROCURA PONERTE EN LA PIEL DEL OTRO SIN JUZGAR, MANTENTE ATENTO A LO QUE PUEDE ESTAR SINTIENDO LA OTRA PERSONA TRATANDO DE CONECTAR CON ESTA EMOCIÓN. AL MISMO TIEMPO EXPRESA CÓMO TE SIENTES TÚ Y TUS NECESIDADES EN LUGAR DE USAR CRÍTICAS RESPECTO AL OTRO, POR EJEMPLO PUEDES INICIAR LAS FRASES CON UN “ME SIENTO...”, “NECESITO...” “¿PODRÍAS...?”

7). MODULA EL TONO, LA FLUIDEZ Y LA VELOCIDAD DEL HABLA

REGULA EL VOLUMEN DE TU VOZ, PUEDES HACER QUE TE ESCUCHEN CON CLARIDAD SIN ELEVAR LA VOZ. VARIA EL TONO DE TU VOZ EN FUNCIÓN DE LA INTENCIONALIDAD DEL MENSAJE, TEN EN CUENTA QUE EL SIGNIFICADO DE LO QUE DICES SE VERÁ MODULADO POR CÓMO LO DICES Y EN ESTE SENTIDO DEPENDERÁ TANTO DE LAS PALABRAS COMO DEL TONO QUE UTILICES.

8). CUIDA TU COMUNICACIÓN NO VERBAL

TODO EL COMPORTAMIENTO HUMANO TIENE VALOR COMUNICATIVO. MANTÉN CONTACTO VISUAL PARA INDICAR RESPETO E INTERÉS A LA OTRA PERSONA, PROCURANDO QUE LA MIRADA NO SEA TAN FIJA QUE INTIMIDE. MANTÉN UNA POSTURA ABIERTA Y FLEXIBLE, DE MANERA QUE EXPRESSES INTERÉS. EMPLEA TUS MANOS PARA ILUSTRAR O RESPALDAR LO QUE DICES. RECUERDA QUE LA COMUNICACIÓN NO VERBAL EN MUCHAS OCASIONES DA MÁS INFORMACIÓN QUE LA VERBAL.

Anexo N° 10 : Dispositivo a utilizar en la intervención – Tercer encuentro



¿QUÉ SON LAS HABILIDADES SOCIALES?

LAS HABILIDADES SOCIALES, DEBEN SER TOMADAS EN CUENTA PARA ALCANZAR LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO. SE LAS CONOCE EN EL ÁMBITO LABOR PORQUE PERMITEN LA ADAPTACIÓN DE LOS INDIVIDUOS A SITUACIONES DE INTERACCIÓN SOCIAL. ALGUNAS DE ESTAS HABILIDADES FACILITAN LA ADAPTACIÓN AL ENTORNO LABORAL; EN LA ACTUALIDAD, SE DENOMINA A LAS HABILIDADES SOCIALES COMO COMPETENCIAS; DE CADA UNA DE ESTAS COMPETENCIAS SE OFRECE UNA DEFINICIÓN Y COMPORTAMIENTOS ESPECÍFICOS QUE SIRVEN PARA DESARROLLAR LAS MISMAS (FERNANDEZ LOPEZ, 2016).

INICIATIVA, UNA DE LAS HABILIDADES SOCIALES QUE APORTA AUTONOMÍA EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

ES LA CUALIDAD QUE POSEEN ALGUNAS PERSONAS DE PODER COMENZAR UN PROYECTO O BUSCAR SOLUCIONES A PROBLEMÁTICAS, LA INICIATIVA SURGE DE CADA PERSONA Y NO EXISTE NINGÚN FACTOR EXTERNO QUE LO IMPULSE PARA LOGRAR SU META. ES QUIEN PIENSA EN MÁS ALLÁ DE LO QUE HABRÍA QUE HACER EN EL FUTURO, ES LA PREDISPOSICIÓN A ACTUAR DE FORMA PRO-ACTIVA, “HACER QUE LAS COSAS PASEN”, LA PROACTIVIDAD ES EL ELEMENTO DEFINITORIO DE LA INICIATIVA. PRO-ACTIVIDAD SE ENTIENDE COMO LA CAPACIDAD PARA ANALIZAR LAS TENDENCIAS Y ANTICIPARSE A ELLAS, SUELEN SER PERSONAS PREDISPUSTAS A LA ACCIÓN SIN QUE SE LAS OBLIGUE, BUSCAN DE FORMA PERMANENTE NUEVAS MANERAS DE HACER LAS COSAS. SON PERSONAS ENTUSIASTAS Y OPTIMISTAS, SER PRO-ACTIVO SUPONE ASUMIR RESPONSABILIDADES PARA QUE LAS COSAS OCURRAN, SON PERSONAS QUE CREEN EN SU PROPIO POTENCIAL PARA MEJORARSE A SÍ MISMAS Y A SU ENTORNO.

EMPATÍA, LA HERRAMIENTA NECESARIA PARA ENTENDER AL OTRO:

SE CONOCE POR EMPATÍA, LA CAPACIDAD DE UNA PERSONA PARA PONERSE EN EL LUGAR DEL OTRO, PARA TRATAR DE ENTENDER Y VER LAS COSAS NO BAJO SU PUNTO DE VISTA SINO BAJO EL PUNTO DE VISTA DEL OTRO POR MÁS QUE ESTE SEA DIFERENTE. CUANDO SE HABLA DE TRABAJO EN EQUIPO, LA EMPATÍA ES UN ELEMENTO ESENCIAL YA QUE PERMITE UNA MEJOR COMUNICACIÓN ENTRE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO Y GENERA MAYOR ENTENDIMIENTO QUE A SU VEZ FAVORECE EL CLIMA DE TRABAJO, EVITANDO EL DESGASTE EMOCIONAL Y LA PÉRDIDA DE TIEMPO QUE SUPONE LA CONFRONTACIÓN DE OPINIONES.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

FLEXIBILIDAD

CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS DIFERENTES MOMENTOS, ENTORNOS Y SITUACIONES QUE SE PLANTEAN YA SEA EN LA COTIDIANIDAD O EN MOMENTOS PUNTUALES DENTRO DEL DESARROLLO LABORAL DE CUALQUIER INDIVIDUO. ATENDIENDO A LOS CAMBIOS Y NUEVAS DINÁMICAS CON LAS QUE EL MUNDO ACTUAL AMENAZA. ES LA CAPACIDAD O HABILIDAD PARA ADAPTARSE AL CAMBIO, PARA SER FLEXIBLE Y PODER SEGUIR SIENDO PRODUCTIVO; EN UN ENTORNO CAMBIANTE SE CONVIERTE EN UNA MUY BUENA HERRAMIENTA DE TRABAJO PARA LOS PROFESIONALES DE LA ACTUALIDAD

ANTE LA PERMANENTE MODIFICACIÓN DEL ENTORNO, YA SEA POR LOS DESARROLLOS TECNOLÓGICOS, ECONÓMICOS, FÍSICOS, ETC.; EL CONTAR CON ESTA DISPOSICIÓN PERMITE LA ADAPTACIÓN Y REFORMULACIÓN A ESE ENTORNO, PLANTEANDO LOS DESAFÍOS A SUPERAR DE MANERA TAL DE ACOMPAÑARLO O AUN ADELANTARSE A LOS HECHOS Y NO QUE LOS HECHOS SUCEDAN. TIENE QUE VER CON LA CAPACIDAD DE SOLTAR CON RAPIDEZ TODA INTERPRETACIÓN QUE “NO TENGA SENTIDO” EN RELACIÓN CON LA REALIDAD CIRCUNDANTE Y PODER AVANZAR LIVIANAMENTE CON AQUELLAS CONVERSACIONES QUE ABREN POSIBILIDADES DE ACCIÓN. CONECTA AL SUJETO CON EL DERECHO A EQUIVOCARSE, A CAMBIAR DE OPINIÓN, A PREGUNTARSE, AL ASOMBRO ANTE EL MISTERIO DE LA VIDA Y AL APRENDIZAJE, BRINDANDO INCLUSO LA POSIBILIDAD DE CONECTARSE CON LA CREATIVIDAD Y ORIGINALIDAD

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”
Proyecto de aplicación profesional.

Anexo N° 11: Dispositivo a utilizar en la Intervención - Cuarto Encuentro



- ## DEFINIMOS QUE CARACTERISTICAS TIENEN LOS SUJETOS PROACTIVO
- BUSCAN CONTINUAMENTE NUEVAS OPORTUNIDADES.
 - SE MARCAN OBJETIVOS EFECTIVOS ORIENTADOS AL CAMBIO.
 - ANTICIPA Y PREVIENE PROBLEMAS.
 - ACTÚAN DE FORMA DIFERENTE.
 - EMPRENDEN ACCIONES Y SE AVENTURAN A PESAR DE LAS INCERTIDUMBRES.
 - PERSEVERAN Y PERSISTEN EN SUS ESFUERZOS.
 - OBTIENEN RESULTADOS TANGIBLES
 - **EMPATÍA.**

Y CARACTERÍSTICAS DE SUJETOS ASERTIVOS

ASERTIVIDAD ES LA CONDUCTA QUE PERMITE A UNA PERSONA ACTUAR EN BASE A SUS INTERESES MÁS IMPORTANTES, DEFENDER SIN ANSIEDAD, EXPRESAR CÓMODAMENTE SENTIMIENTOS HONESTOS O EJERCER LOS DERECHOS PERSONALES SIN NEGAR LOS DERECHOS DE LOS DEMÁS.

ESTE ELEMENTO TIENE ÍNTIMA RELACIÓN CON LOS ESTILOS COMUNICACIONALES, YA QUE SON PATRONES GENERALES DE COMUNICACIÓN, MODELOS PROTOTÍPICOS QUE DEFINEN UNA SERIE DE COMPORTAMIENTOS Y HABILIDADES MÁS O MENOS ACERTADAS SOCIALMENTE Y EN BASE A LOS CUALES TODOS PUEDEN ESTAR REPRESENTADOS. SE PUEDE DETERMINAR QUE EL ESTILO ASERTIVO ES EL MÁS ADECUADO SOCIALMENTE, PUESTO QUE REPRESENTA UN PUNTO MEDIO EN LA MANERA DE COMUNICARSE Y POR TANTO UNA OPCIÓN MÁS EQUILIBRADA Y ACEPTADA. DICHO ESTILO PUEDE DEFINIRSE COMO UN EL CONJUNTO DE CONDUCTAS EMITIDAS POR UN INDIVIDUO, EN UN CONTEXTO INTERPERSONAL QUE EXPRESA SENTIMIENTOS, ACTITUDES, DESEOS, OPINIONES O DERECHOS DE ESE INDIVIDUO DE UN MODO ADECUADO A LA SITUACIÓN

OBJETIVOS QUE PRETENDEMOS ALCANZAR

- ESTABLECER EL NÚMERO DE MIEMBROS ADECUADOS (LOS EQUIPOS EFICACES NO SON NUMEROSOS).
- DETECTAR Y REDUCIR – SI EXISTIERAN- TENSIONES INTERPERSONALES QUE PUEDEN SURGIR EN EL EQUIPO.
- ESTABLECER ACUERDOS SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (DECISIONES Y CONSENSO).
- DOTAR DE AUTONOMÍA AL GRUPO PARA ESTABLECER SUS PROPIOS OBJETIVOS Y TOMAR SUS PROPIAS DECISIONES.
- APRENDER TÉCNICAS Y DESARROLLAR HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO.

“Taller de fortalecimiento del trabajo en equipo entre miembros de Urú Cure Rugby Club”

Proyecto de aplicación profesional.

AHORA TENIENDO EN CUENTA LAS HABILIDADES SOCIALES Y LOS OBJETIVOS QUE ESTABLECIMOS COMO GRUPO, DIVIDIRSE EN DOS GRUPOS, GENERAR UNA SITUACION CONFLICTIVA PARA PRESENTARLE A LOS COMPAÑEROS Y DRAMATIZAR LAS DOS SITUACIONES QUE CADA UNO CREO, DANDO LUGAR AL GRUPO CONTRARIO A RESOLVERLA, PONIENDO EN PRACTICA LO VISTO DURANTE LOS ENCUENTROS.