

Profesional o técnico en: administración empresas, ingeniería industrial, ingeniería mecánica o metalúrgica

Experiencia comercial en el sector metalmecánico, gestión de clientes, productos y servicios del sector real, mas de 5 años
Agresividad Comercial, liderazgo, trabajo en equipo, Capacidad de planeación, manejo de agendas comerciales, Manejo de estrés bajo presión. Habilidad en cierre de negocios. Capacidad de negociación, Participacion en la planeacion e implementacion de estrategias de mercado.

Cel:3163709895 Contacto: mariamar1157@hotmail.com

IMAGEN 01

EMPRESA INDUSTRIAL REQUIERE

JEFE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
Profesional en Contaduría, Administración o similares, experiencia comprobable mínimo 5 años en el mismo cargo, amplio conocimiento de legislación contable y tributaria.

JEFE DE RECURSOS HUMANOS
Profesional en Administración, Ingeniería Industrial o similares, experiencia comprobable mínimo 5 años en Jefatura del Área de Recursos Humanos en Empresas de mas de 100 empleados. Manejo de selección, administración de nomina, bienestar y diagnostico de clima organizacional.

Se requiere para ambos cargos habilidades en conformación de equipos de trabajo, liderazgo y trabajo bajo presión, disponibilidad y flexibilidad en el manejo de horarios.

Hoja de vida con foto reciente a: gestionhumana.bogotasg@gmail.com indicando cargo al que aplica y aspiración salarial.

IMAGEN 02

EMPRESA LIDER DEL SECTOR ENERGETICO
Ofrece Oportunidad Laboral

HR Business Partner

Requisitos Indispensables:

- **Lugar de trabajo:** Bogotá
- **Profesional graduado en una de las siguientes disciplinas:** Psicología, Sociología, Relaciones Laborales, Finanzas, Ingeniería Industrial, y/o Carreras administrativas
- **Experiencia laboral comprobada mínima de 6 años en cargos de liderazgo en el área de RRHH**
- **Conocimientos de estrategias en RRHH, tendencias de competitividad salarial en el mercado, legislación laboral,**

- Bilingüe (fluidez en español e inglés)
- Habilidades de comunicación verbal y escrita
- Habilidades para trabajar con grupos multiculturales y multidisciplinares
- Liderazgo y habilidad de trabajo en Equipo
- Enfoque en el servicio al cliente
- Manejo de personal expatriado
- Disponibilidad para viajar

Competencias Generales:

- Buen conocimiento y experiencia en el manejo de herramientas office sistemas de recursos humanos como JDE, SAP, Kactus

Interesados podrán hacer llegar sus hojas de vida al correo 6588@hojadevida.biz hasta el 07 de Agosto de 2011, a las 5:00 p.m. Favor indicar en su hoja de vida la posición a la cual esta aplicando y su aspiración salarial

IMAGEN 03

EMPRESA INDUSTRIAL REQUIERE

Mujer con formación en carreras técnicas o estudiante de ingeniería industrial para el cargo de auxiliar de compras con experiencia en compra de bienes y servicios, manejo de proveedores, coordinación de transporte, competencias: sentido de urgencia, autocontrol, comunicación, trabajo en equipo, manejo de sistemas (sap) salario entre \$800.000 y \$1.000.000

Interesados enviar Hoja de vida
administrativo2@hydraulic.com.co

IMAGEN 04

IMPORTANTE COMPAÑÍA DEL SECTOR
AUTOMOTRIZ REQUIERE

Economista

Ingeniero Mecánico o Industrial

Conocimientos sólidos en: Estadística, interpretación de datos, análisis de resultados, proyección de negocio e investigación de mercados. Manejo paquete de Office.

Con habilidades de comunicación, trabajo en equipo, orientación al logro, disciplina, excelente presentación personal y buen manejo de las relaciones interpersonales.

Favor enviar hoja de vida E-mail:
1697@hojadevida.biz



IMAGEN 05

COMPANIA FARMACEUTICA REQUIERE

JEFE DE ALMACENES

Nuestra Compañía está interesada en vincular un profesional en Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Contaduría Pública con experiencia mínima de 3 años en el sector farmacéutico en cargos similares, conocimiento de buenas prácticas de manufactura y almacenamiento, deseable experiencia en el manejo del FRP-SAP.

Será responsable de dirigir, planear y controlar las actividades propias de la gestión de Almacenes de la compañía, garantizando la exactitud de los inventarios. Buscamos una persona con habilidades de negociación, liderazgo, iniciativa, creatividad, planeación, excelentes relaciones interpersonales, manejo de grupos de trabajo. Ofrecemos excelente paquete salarial.

Interesados (as) enviar hv con fotografía reciente y aspiración salarial al siguiente correo: jefedealmacenesfarmaceutica@hotmail.com

IMAGEN 06

IMPORTANTE COMPAÑÍA REQUIERE

COORDINADOR DE CAPACITACIÓN Y EVENTOS

Profesionales en administración de empresa psicólogos comerciales, ingeniería industrial o comunicación social. Que posean conocimientos y experiencia en Capacitación e Inducción, Diseño y Ejecución de Eventos, ventas y mercadeo. Experiencia entre de 2 a 4 años en manejos de grupos, organización de eventos, servicio al cliente, debe tener habilidades de liderazgo, comunicación asertiva y efectiva, organización y planeación; debe saber trabajar bajo presión y enfocarse en resultados, disponibilidad de viajar. Ingles intermedio. Si no cumple con todos los requisitos del perfil su hv no será tomada en cuenta.

Interesados enviar su hoja de vida a 1893@hojadevida.biz

IMAGEN 07

<p>ENTIDAD DEL SECTOR FINANCIERO REQUIERE DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION DE ACTIVOS Y ADMINISTRACION</p> <p style="text-align: center;">REQUISITOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesional en Ciencias Económicas y Administrativas ó <u>Ingeniero Industrial o Mecatrónico</u> o afines 2. Experiencia mínima de 4 años en cargos similares. 3. <u>Habilidades Gerenciales</u>. 4. Experiencia en control de gasto y <u>manejo de presupuesto</u>. 5. Destreza en <u>manejo de grupos</u>. 6. Fortaleza en <u>procesos de Negociación</u>. <p style="text-align: center;">Interesados enviar hoja de vida con foto al correo electrónico biglatam@gmail.com</p>	<p>ENTIDAD DEL SECTOR FINANCIERO REQUIERE VICEPRESIDENTE DE OPERACIONES</p> <p style="text-align: center;">REQUISITOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesional en Ciencias Económicas y Administrativas ó <u>Ingeniería Industrial</u> o afines. 2. Experiencia mínima de 6 años en cargos similares en el sector. <u>Habilidades Gerenciales</u>. 3. Experiencia en <u>manejo de grupos</u>. 4. Habilidad en <u>Gestión de Cartera, Desembolsos y Cumplimiento de Operaciones</u> 5. Conocimiento en <u>Gestión Tecnológica y Calidad</u>. <p style="text-align: center;">Interesados enviar hoja de vida con foto al correo electrónico biglatam@gmail.com</p>
--	--

IMAGEN 08

EMPRESA DE RETAIL REQUIERE



DIRECTOR DE OPERACIONES

Profesional en Administración de empresas, Ingeniería Industrial o carreras afines. Experiencia mínima de tres años en gerenciamiento en retail, capacidad para trabajar bajo presión y orientación al logro.

Funciones: planear, organizar, dirigir, coordinar y supervisar el equipo de trabajo a su cargo, responsable del cumplimiento de presupuesto de ventas, manejo de Inventarios, márgenes, organización de eventos de mercadeo y manejo de relaciones con proveedores.

DIRECTOR TÉCNICO DE DROGUERÍA

Requisitos: Profesional titulado como Químico Farmaceuta o Regencia en Farmacia con experiencia mínima de 3 años en el manejo de farmacia ambulatoria o soporte técnico a operación logística, control y registro de medicamentos de acuerdo a las normas legales. Indispensable Tarjeta Profesional vigente.

Sede de trabajo: Barranquilla

**Interesados enviar hoja de vida al correo electrónico:
cuentacandidatos2010@gmail.com**

IMAGEN 09

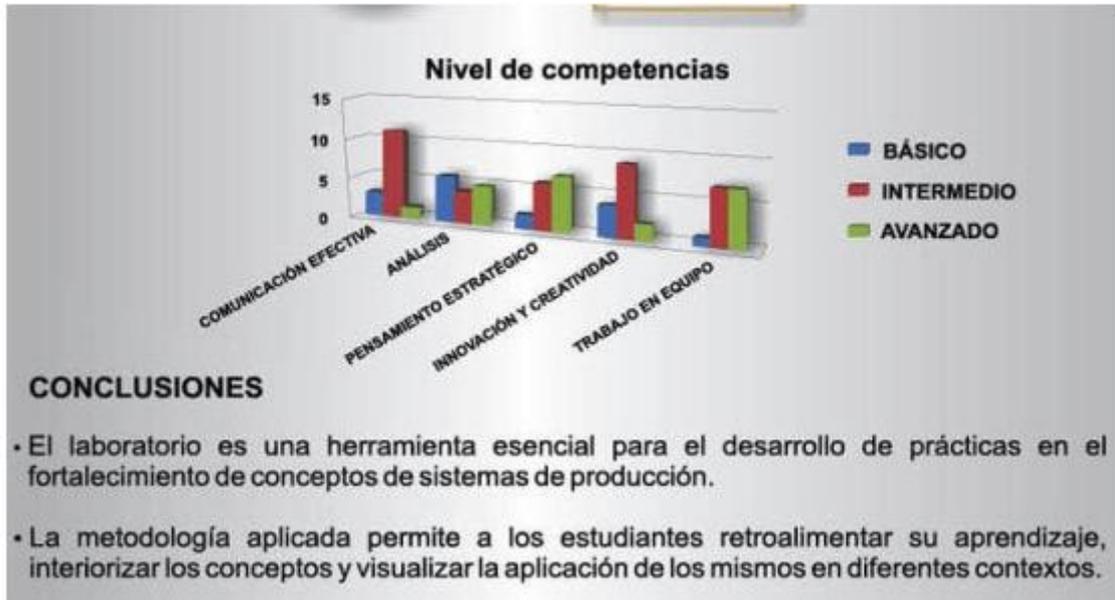
Anexo 02. - Posters ACOFI 2011.

-Análisis de las competencias adquiridas por estudiantes de los programas de ingeniería industrial currículo integrado y los ciclos universitarios egresados de programas tecnológicos de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, T1-058.



-Una metodología para fortalecer la formación integral del Ingeniero Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, T1-071.





-La formación de los ingenieros desde el enfoque complejo, T1-085.

Acciones y cambios en los
Tecnólogos de Ingeniería

T1-085

Reunión Nacional
ACOFI 2011

Proceso de Formación

Información clave:
Ingeniería desde el enfoque complejo

Objetivo:
El nivel de formación de los tecnólogos de ingeniería en el campo de la ingeniería debe ser capaz de responder a las demandas de la industria y de la sociedad, en un contexto de alta complejidad y de constante cambio.

Conclusión:
La formación de los tecnólogos de ingeniería debe ser capaz de responder a las demandas de la industria y de la sociedad, en un contexto de alta complejidad y de constante cambio.

ACOFI
Asociación Colombiana
de Tecnólogos de Ingeniería

**Universidad
Tecnológica de Bolívar**

-Experiencia del uso de la lúdica en los procesos de aprendizaje interdisciplinarios. Aporte desde la Ingeniería Industrial, T1-092.



Resultados y conclusiones

La lúdica se constituye en una estrategia que permite desarrollar las capacidades para comprender, asociar, analizar e interpretar los conocimientos adquiridos por los estudiantes, como elementos claves para enfrentar su entorno durante el desempeño profesional; así como en un mecanismo que favorece la acción del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Al concluir la experiencia, se evidencia la generación de un ambiente de aprendizaje significativo que permite el desarrollo del pensamiento lógico y la utilización del lenguaje matemático, así como el proceso de construcción de nuevos conocimientos que facilitan el aprendizaje.

Los estudiantes expresan que la herramienta trabajada incentiva una mayor participación del grupo ya que los aproximan a una realidad de su futuro entorno profesional y aumenta el interés por la apropiación de los conceptos y teorías necesarias en la profesión.

Le brindan al futuro administrador de empresas, desde la ingeniería industrial, otra mirada para la solución de problemas, y favorece el desarrollo de competencias para el trabajo interdisciplinario y el desarrollo de herramientas propias.



-El semestre de industria una estrategia en la formación del Ingeniero Industrial de la Universidad de Antioquia, T2-028.



Conclusiones.

Ante la necesidad universal de formar ingenieros industriales con capacidad de integrar conocimientos técnicos, sociales y humanos de carácter cosmopolita, los ingenieros industriales de la Universidad de Antioquia logran un nivel de conocimiento integral y de creatividad acorde a las expectativas que demanda la gran empresa nacional y multilateral, pero es necesario redoblar esfuerzos en la formación de las competencias sociales, tales como: liderazgo, trabajo en equipo, expresión escrita y conversacional. En cuanto la formación en las capacidades de decisión, confianza y seguridad en lo expresado, el departamento de Ingeniería Industrial ha logrado excelentes resultados.

-Propuesta para fortalecer equipos de trabajo. Caso Grupo en la Enseñanza de la Investigación de Operaciones. T1-101



Conclusión.

- * A partir de la codificación que se realizó al interior del grupo se creó una propuesta que permite a sus integrantes generar una estrategia de mejoramiento de la eficiencia de sus actividades a través del trabajo en equipo. Esto le brindará al grupo un enfoque para el logro de sus objetivos.
- * Esta propuesta permitirá una mejor planeación de las diferentes tareas que se presentan al interior del grupo generando una mejor comunicación que permita la ejecución de estas.

Anexo 03 - Encuestas trabajo en equipo. “Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. JOHN C. MAXWELL”

- 1. LA LEY DE LO TRASCENDENTAL.** Uno es demasiado pequeño como para pretender hacer grandes cosas.
 - a. La creencia que una persona sola puede hacer algo grande es un mito.
 - b. No hay problema que no podamos resolver juntos, y muy pocos que podamos resolver por nosotros mismos.
 - c. Los equipos comparten los créditos por las victorias y las responsabilidades por las derrotas. Esto favorece la humildad genuina y la comunicación auténtica.
 - d. Solo, usted no puede hacer nada realmente importante.
 - e. Los juegos los juegan los individuos, pero los campeones son los equipos.
 - f. No solo deberíamos usar todos los cerebros que tenemos, sino que deberíamos pedir prestados todos los que podamos.
 - g. Se sabe positivamente que se logran más y mejores resultados trabajando con otros que contra otros.

LA LEY DE LO TRASCENDENTAL EN GEIO

- 101 Como es un grupo numeroso de estudiantes, se pueden hacer grandes cosas, siendo un equipo; es muy bueno porque se pueden juntar varios conocimientos que realimentan a cada uno de sus integrantes.
- 102 En geio, por medio de las actividades que se hacen, se pueden generar responsabilidades y goces por las victorias, haciendo personas capaces de enfrentar las problemáticas que se presentan, sean buenas o malas.
- 103 Con la unión de todos, se pueden formar mejores ingenieros, así todos podemos trabajar para un mejo futuro.
- 104 Se aprende a trabajar en equipo, así se puede alcanzar de una manera mas fácil los objetivos.
- 105 Por medio de las actividades, se aprende y se puede saber que llegara a suceder cuando exista una falla, entre todos se analiza y se toma una decisión, así mismo funciona la vida.
- 106 Numeral e. En Geio es muy importante el trabajo en equipo, y todo lo que se desarrolla aquí se hace involucrando a cada integrante, por lo tanto el éxito del grupo depende de la sinergia con la que se trabaja.
- 107 Numeral g. Geio mas que un grupo es una familia, donde cada integrante tiene sentido de pertenencia con el grupo, lo que hace que entre todos nos colaboremos para sacar adelante los objetivos y metas trazadas, por lo tanto antes de irnos en contra de otros, primero se dialoga y se llega a acuerdos.
- 108 Numeral f. Geio es un grupo donde su mayor potencial son las personas que lo conforman, por eso entre mas personas aporten al desarrollo y a la investigación con nuevas ideas y propuestas ayudan al crecimiento y fortalecimiento de este.
- 109 Numeral a. No es que una persona sola no pueda hacer algo grande, sino que como dice el viejo dicho dos cabezas piensan mas que una, por

lo tanto son mejores los resultados cuando varias personas se unen en pro de un objetivo.

- 110 Numeral c. Esta frase va de acuerdo con lo que es Geio, ya que cuando un proyecto resulta exitoso los créditos son para todos los integrantes, y cuando no la responsabilidad la asumen todos, como un verdadero equipo de trabajo.
- 111 Yo pienso que Geio cumple perfectamente con la (c), ya que en este equipo lo que favorece a alguno, beneficia a todos en alguna forma, lo que, nos motiva a seguir creciendo en forma integral.
- 112 La frase (g) es el vivo ejemplo de lo que sucede, ya que en este equipo no se incentiva la competencia entre los miembros, si no mas bien la conformación de equipos que tienen la facultad de realizar experiencias y realimentar a los demás.
- 113 La (f) también se ve reflejada puesto que para el desarrollo de las actividades, sin importar cual sea, se pone a consideración las opiniones e ideas de todos y cada uno de los miembros.
- 114 En la (d) estoy de acuerdo, aunque no del todo, debido a que muchas veces la habilidad y el talento de una persona lo pueden llevar muy lejos, aunque tarde que temprano necesitara de los demás.
- 115 La (e) me parece bien importante ya que para que las cosas funcionen de la mejor manera se necesita del aporte que pueda realizar cada uno, pero también de un acople entre estos, además de un buen guía, que sepa dar un buen enfoque.
- 116 Un hombre solo puede tener grandes ideas y lograrlos. Sin embargo, al estar en el mundo sistémico, nuestros desarrollos afectan a muchos. Esto ultimo, hace imposible el hecho de lograr cosas completamente solos. En GEIO un hombre tuvo una gran idea, pero todos le aportaron mejores y se logro un mayor objetivo.
- 117 El numeral (f) resume el trabajo colaborativo en GEIO en el momento de la retroalimentación.

2. LA LEY DEL CUADRO COMPLETO. La meta es más importante que la participación individual.

- a. Mi idea de un equipo es un montón de gente haciendo lo que yo les digo que hagan.
- b. Si usted piensa que es el todo, nunca verá el cuadro completo.
- c. Si un equipo va a desarrollar todo su potencial, se requiere que cada jugador esté dispuesto a subordinar sus metas personales al interés del equipo.
- d. No todos en un equipo campeón recibe publicidad, pero todos pueden decir que son campeones.
- e. Ninguno de nosotros es más importante que el resto de nosotros.
- f. Muchos están listos para seguir su propio camino, pocos en ir tras la meta.

LA LEY DEL CUADRO COMPLETO EN GEIO.

- 201 El numeral a) no se aplica en GEIO, ya que la idea de equipo que se trabaja y que se aplica, “es un montón de gente aportando conocimiento y opinando para lograr la construcción del objetivo que se haya planteado”, todos trabajando por el todo.

- 202 No estoy de acuerdo con el numeral c) porque cada individuo puede tener sus propias metas y desarrollarlas a medida que trabaja por lograr las metas del equipo. Sus intereses pueden aportar elementos significativos al equipo, para que logre desarrollar todo su potencial.
- 203 El numeral e) se cumple, totalmente, porque aunque el líder tienda a parecer mas importante, siempre las ideas de todos los individuos del equipo son igual de importantes y son relevantes los aportes que estos realizan
- 204 No estoy de acuerdo con el numeral d), puesto que en GEIO, quien ayuda y aporta el desarrollo, es reconocido por su labor.
- 205 a) La idea de equipo de GEIO no es un montón de gente haciendo lo que alguien diga, sino que alguien tiene una idea, la comparte y todos empezamos a desarrollarla de forma voluntaria, con sentido de pertenencia y compromiso.
- 206 Numeral b. GEIO como equipo nunca se ha visto como un todo, ya que la idea dentro del grupo es romper barreras y paradigmas, buscando siempre ir mas allá, investigando y profundizando en todo, y siempre enfatizando en enfoque sistémico para así poder llegar a ver el cuadro completo.
- 207 Numeral e. En GEIO no es que alguien sea mas importante que otra persona del grupo, ya que aquí no se trata de sobresalir mas que alguien sino de complementarnos como personas diferentes que somos con ideas y opiniones distintas, eso es lo que hace que el grupo sea interdisciplinar y exitoso.
- 208 Creo que GEIO es un grupo en donde las personas que ingresan al mismo lo hacen por voluntad propia, entonces podría decir que todos dentro del grupo tenemos un mismo fin y seguimos una meta, diferente es si se analiza a cada persona.
- 209 Se cumple el numeral b), ya que la idea en GEIO es la retroalimentación que nos aporta cada uno de los compañeros, ampliando nuestra perspectiva, evitando verdades absolutas.
- 210 Se cumple el numeral c), pues GEIO tiene como propósito la formación integral de los estudiantes de la facultad en general y no la satisfacción personal de unos pocos.
- 211 Un equipo no son las personas a las que les ordeno hacer todas las cosas, un equipo es cuando diferentes personas se reúnen para aportar todo su potencial y así ir tras el éxito, como lo hacemos en GEIO.
- 212 En GEIO nadie es mas que nadie, todos tenemos la oportunidad de participar en los diferentes espacios, sin importar la cantidad de conocimiento o manejo que se tiene sobre las diferentes temáticas.
- 213 Cuando se trabaja en equipo considero que las metas deben estar orientadas o muy influidas por los intereses del equipo, para que un equipo funcione de una mejor manera todos deben estar comprometidos, y visualizar la meta, no solo como interés del equipo, sino individual.
- 214 Aunque en la mayoría de los equipos aplica la (d), un ejemplo son los de Foot-Ball. En GEIO la mayoría de veces , o todas las veces, el reconocimiento es de todos los involucrados y es muy gratificante que todo el esfuerzo y el empeño puesto en algo, sea reconocido, no

- solo por las personas del grupo, sino por la demás gente que ve y ha aprovechado este esfuerzo.
- 215 Pienso que tal vez decir que la meta es mas importante que la participación individual, es como decir que” el fin justifica los medios”, y si bien no esta del todo errado ese pensamiento, creo que GEIO es un grupo que crece tanto, como crecen cada uno de sus miembros, es decir es un crecimiento integral, que no pierde de vista la meta fundamental de GEIO , e integra las metas individuales de cada uno de nosotros.
- 216 Cada uno de los numerales tiene matices o rasgos que se ven en GEIO, pero ,(salvo b y f), todos los demás son sujeto a discusión o no se aplican a la metodología de GEIO.
- 217 Hay personas que tienen la caña para ser vistas y reconocidas en publico mas que otras, por eso creo que la publicidad como lo dice el f, la reciben algunos y no todo el equipo.
- 218 Para alcanzar grandes cosas es necesario “sacrificar”, otras grandes cosas, por lo que pienso que si se desea tener verdadero éxito en un equipo es necesario que en la cabeza de todos los integrantes estén plasmados los mismos objetivos y por ende la misma meta.
- 219 Si bien para mi es claro que todos tenemos las mismas capacidades, hay personas mas desarrolladas, (brillantes), que otras, por esta razón creería que a la hora de la verdad si hay personas mas importantes que otras dentro del grupo.
- 220 Estoy totalmente satisfecha al tener la certeza que en GEIO no nos rige la noción de grupo que Maxwell enuncia en la parte a) de su 2ª ley.
- 221 Creo que en GEIO a veces caemos en pensar, (cada uno), que somos el todo, y esto se evidencia en pequeños errores en ocasiones imperceptibles.
- 222 Ley b), procuramos como equipo no hacer análisis individuales, como equipo tratamos de socializar las diferentes perspectivas frente a determinada situación.
- 223 Se cumple a cabalidad la ley e). Ninguno de nosotros es mas importante que el resto de nosotros. El equipo es mas importante. Trabajamos en equipo, nos formamos como equipo, aprendemos en equipo.
- 224 De la ley d). Pienso que cuando recibimos un reconocimiento, todos nos sentimos orgullosos de que COMO EQUIPO somos campeones.
- 225 Difiero un poco de lo que menciona la ley c), porque cada integrante se identifica con las metas del equipo debido a que sus propias metas van en el mismo sentido.
- 226 El punto a), esta completamente alejado de la idea de GEIO como tal, ya que dentro de este se tienen en cuenta las opiniones y desarrollos de cada uno. Haciendo así, de sus integrantes unos lideres en el área que plantean. Este es un equipo inteligente que emplea las virtudes de cada uno sin seguir un mismo interés, sino múltiples.
- 227 GEIO brinda y recibe capacitaciones de otros grupos. Además, toma sus desarrollos de otros anteriores. Es por esto, que GEIO creen en

- la búsqueda del conocimiento de un horizonte mas allá de sus fronteras.
- 228 En un equipo como GEIO, el equipo forma un todo junto con el entorno. Por eso, no hay espacio para hablar de individualidad.
- 229 Para el punto a). Básicamente la idea de un equipo es GEIO, no es hacer lo que una sola persona diga lo que se debe hacer, y los demás, solamente se dedicaron a obedecer y a cumplir. GEIO se reúne para entre las personas de ese grupo, compartir ideas, se discuten posibilidades de cómo hacer las cosas y estar entre iguales , (nadie es mas que los demás).
- 230 d) y e). En GEIO, como decía antes nadie es mas que los demás, todos son investigadores, el conocimiento que se adquiere es de todos y para todos...
- 231 f) Creo en una plataforma para que cualquiera pueda seguir su camino con las grandes bases que se adquirieron en el grupo.
- 232 No estoy de acuerdo, pues GEIO es un montón de gente, haciendo lo que todos proponemos. El liderazgo es participativo y varia de la situación.
- 233 Opino que este punto se ve reflejado en el aprendizaje al que incita GEIO del pensamiento sistémico.
- 234 Me parece un punto trascendental, pero no lo identifico en el grupo.
- 235 Me parece, a pesar que en el equipo existen lideres o cabezas visibles, siempre el triunfo es participativo y todos somos campeones.
- 236 Todos iguales, y las ideas son importantes y de gran aporte para la dinamica constructivista del Grupo.

3. LA LEY DE LA ESPECIALIZACION. Cada jugador tiene un lugar donde dar lo mejor de si.

- a. Cuando el miembro correcto del equipo está en el lugar correcto, todos se benefician.
- b. Cada jugador tiene un lugar donde dar lo mejor de sí.
- c. Cuando descubra su lugar, va a decir “en ninguna otra parte podré encontrar un lugar como este, de modo que éste tiene que ser el lugar”
- d. Una de las señales de un gran líder de equipo es que todos los integrantes estén en los lugares que les corresponde.

LA LEY DE LA ESPECIALIZACION EN GEIO.

- 106 a) Totalmente aplicable ya que al llegar al lugar indicado, cualquier persona puede aportar lo mejor de si, ya que podrá expresar su opinión en el tema que se ha especializado.
- 107 b) Al sentirnos en confianza podemos expresar nuestras ideas ya que no tendremos temores por ser rechazados ni por ser desmentido el trabajo, por lo tanto se complementaran ideas, es el caso de GEIO.
- 108 (c) No estaría de acuerdo ya que GEIO puede ser un excelente lugar, pero no significa que tengamos que quedarnos acá de por vida y no buscar nuevos horizontes. Por lo que se, los integrantes de GEIO estamos de paso, así debe ser.

- 109 (d) El caso de GEIO, los líderes identifican los fuertes de cada integrante, por lo tanto pueden sacar y explotar lo mejor de cada integrante.
- 110 Claro que puede tomar como una analogía de una pieza de engranaje , la cual si va bien alineada, prestara grandes beneficios al sistema como tal.
- 111 Claro, puesto que existe un apoyo entre todos y es necesario que cada jugador de lo mejor de si.
- 112 No pienso que cada persona tiene habilidades especiales para diferentes puestos. Pero si esas habilidades se perfeccionan mediante entrenamiento, se pueden obtener grandes logros y ser un candidato optimo para diferentes puestos.
- 113 Si, además de preocuparse por que todos sus integrantes se encuentran bien calificados, es decir, si algún individuo del grupo, (sistema), tiene fallas en conceptos o temáticas, efectuar una buena retro-alimentación para reforzar falencias.
- 114 La ley de la especialización. Pienso que cada integrante tiene un espacio de profundización y participación de un tema en especial. Cada uno ejerce su liderazgo en cierto momento. Eso ayuda mucho a su formación como profesional.
- 115 a) Pienso que se aplica en GEIO cuando estamos desarrollando las capacitaciones, cada quien se especializa en un tema y puede participar, su desempeño es crecientemente bueno.
- 116 b) Cada integrante posee unas inteligencias propias, y GEIO le da el espacio para que las potencialice.
- 117 c) El equipo ofrece la oportunidad de identificar en que aspectos o áreas puede enfocarse, pero muy pocos nos quedamos en la conclusión “este tiene que ser el lugar”, porque la misma esencia del equipo te forma con una mente abierta, siempre dispuestos a explorar otras situaciones.
- 118 d) Pienso que es valido, pero no es lo único que define a un gran líder. Todos los integrantes deben sentirse cómodos con lo que hacen , eso genera compromiso, pero en GEIO procuramos por que cada integrante conozca todo lo que hacemos, para que todos tengamos una visión global de los objetivos como equipo.
- 119 En GEIO se puede observar la a), porque en los procesos de capacitación de los cuales hacemos parte, cuando los miembros del equipo están en el lugar correcto, desarrollando la labor que se les ha asignado todos se benefician.
- 120 Se cumple la b), ya que cada miembro de GEIO posee al menos una lúdica que es su responsabilidad y también pertenece a un equipo de trabajo concreto, donde puede dar lo mejor de si mismo y potenciar sus capacidades.
- 121 La gran mayoría de los miembros del equipo creemos que este es nuestro lugar y que en ninguna otra parte vamos a encontrar el ambiente, las ganas de trabajar, la motivación y la calidad de seres humanos que existen en GEIO, sin embargo por otra serie de motivos las personas que vamos terminando la carrera debemos

- buscar otros horizontes, buscar trabajo y menos oportunidades y eso nos aleja cada vez mas de GEIO.
- 122 En ocasiones los integrantes de GEIO no están en los lugares que les corresponden, tal vez porque en el equipo se vive un liderazgo un poco paternalista, producto de la amistad que ha surgido entre los miembros, esto impide que en ocasiones se sea un poco mas estricto al exigir resultados.
- 123 La ley de la especialización, vista desde el punto de vista de GEIO, se aplica totalmente, puesto que GEIO trabaja con líneas de investigación específicas, y si bien cada uno de nuestros integrantes tiene un conocimiento básico del compendio general de todos ellos, se tiende a centrarse solo en algunos de ellos, ya sea por que sea de su mayor agrado, o porque se desempeñe mejor allí.
- 124 Pienso que los numerales “a, b y d”, respaldan este punto de vista ya que todos nos desempeñamos en la línea de investigación y luego en las dinámicas se comparte ese conocimiento, por lo tanto todo el grupo crece.
- 125 En el numeral c) también es aplicativo a GEIO, aunque ya no como una especialización, sino como un tanteo, en el cual se prueba en que línea o tema en especial hay afinidad, si esto no es así, siempre se puede ahondar en otra área sin perder el conocimiento adquirido.
- 126 En algún tipo de situación que se vea involucrado un grupo de personas, existe por lo menos alguien que domine el tema y es capaz de aclarar las ideas que estén “oscurecidas o confusas” en dicho instante, así se adquiere una retroalimentación y genera conocimiento en los demás.
- 127 En el momento de la capacitación, o actividad, cada integrante del grupo esta teniendo una responsabilidad gigante frente a una lúdica asignada donde maneja y domina diferentes conceptos, los cuales generan seguridad a los participantes y a la vez credibilidad en los que se esta haciendo.
- 128 Después de haber conocido las diferentes líneas de investigación y de adquirir experiencia académica, cada participante se va dando cuenta cuales son sus fuertes dentro de las diferentes ciencias que complementan una profesión y profundizan en ella. Así todas van formando un equipo con variedad de actitudes, aptitudes y/o cualidades, lo cual hace que se genere demasiada satisfacción, por los resultados que se están dando.
- 129 Un gran líder puede tener la característica de ser un muy buen observador, el utilizara esta habilidad para asignarle una responsabilidad y trabajo a los integrantes del grupo, teniendo en cuenta las cualidades y destrezas que tenga cada persona.
- 130 En muchos contextos, donde se trabaje en equipo es importante la especialización de una tarea por parte de cada uno de los integrantes.
- 131 Evidentemente, habrá tareas que nos gusten mas que otras, el hecho de realizar lo que nos agrada, nos hará sentir cómodos dentro del equipo, y como consecuencia la tarea realizada se hará de una manera mas eficiente.

- 132 Un equipo trabaja por un bien específico, enfocamos nuestros esfuerzos para cumplir con nuestros objetivos. Si cada integrante es fuerte dentro de lo que realiza, “El equipo en general, se ve beneficiado”
- 133 Saber identificar. Para que soy fuerte ? es importante para retroalimentarme, buscar y trabajar en mis debilidades, lo anterior me ayuda a crecer como persona y como futuro líder.
- 134 Los jugadores de GEIO siempre dan lo mejor de ellos, siempre están dispuestos a innovar, mejorar, colaborar en todas las labores.
- 135 Si porque cuando una persona le va bien en alguna situación, todos alcanzan el logro, por el trabajo en equipo.
- 136 GEIO se presta para muchos escenarios, así pasa con sus integrantes, que se presentan en diferentes lugares donde dan lo mejor de ellos y GEIO queda como un grupo muy bueno.
- 137 Este es el lugar del momento GEIO, pero diré: nunca encontrare un lugar como GEIO, porque aquí aprendí las bases para estar en un mejor lugar, de modo que este si es el lugar.
- 138 Esta situación sucede en GEIO, cada uno de los integrantes es en el lugar que le corresponde, adicional a esto cada uno sabe el lugar que le corresponde a cada uno de los otros integrantes.
- 139 En GEIO se ha evidenciado que una persona en el lugar correcto, y en el momento correcto, puede generar grandes beneficios para todo el grupo, un ejemplo puede ser en un congreso cualquier contacto, que después puede servir para obtener una capacitación, una visita técnica o una asesoría.
- 140 Es cierto que hay lugares donde los miembros del equipo se sienten mas cómodos, pero no por esta razón se tienen que encasillar en estos puestos, en GEIO hay grandes posibilidades y todas están abiertas a cada uno de los integrantes del grupo.
- 141 Cuando se asignan tareas o responsabilidades, si es necesario que cada persona se encuentre en el lugar asignado, para que la meta se cumpla de la mejor manera posible.
- 142 Un líder no simplemente tiene que velar para que cada persona cumpla con su tarea asignada, un buen líder es aquel que esta presto a ayudar, cuando se presenten dificultades, el que da apoyo, orienta, escucha, etc. Estos son los lideres con los que GEIO CUENTA.
- 143 No comprendo muy bien el planteamiento.
- 144 Lo asocio directamente con las capacitaciones, pues es el momento donde cada miembro del equipo da lo mejor de si.
- 145 La experiencia y vivencia de GEIO como grupo de investigación de la F.I.I ocasiona entre sus integrantes el descubrimiento de un lugar, donde podrán encontrar el conocimiento, y nunca querrán alejarse de el .
- 146 Al inicio, y cuando entramos como integrantes nuevos tenemos la capacidad de conocer las líneas de investigación e ir identificando con cual de ellas poseemos mayor afinidad y ubicarnos en el lugar que corresponde.

CONCLUSIONES:

- 342 Desde que entre a GEIO siempre han potencializado los temas en los que soy fuerte, ya que me indican libros, documentos o temas en los cuales tengo facilidades, por lo tanto han intentado guiar una especialización en mi formación. Al igual ocurre con cada uno de los integrantes del grupo.
- 118 Pienso que GEIO actúa como un equipo interdisciplinario, con altas capacidades para hacer de sus integrantes unos profesionales íntegros; especializado, a pesar de todas las temáticas que abordamos, procuramos porque los integrantes se enfoquen por un tema o línea de investigación en especial. Somos un equipo que promueve el liderazgo compartido.
- 119 GEIO brinda los espacios para que cada miembro pueda especializarse en un tema determinado, creo que para ello el grupo posee sus líneas de investigación. Sin embargo pienso que la especialización excesiva es mala y GEIO contrarresta esto, permitiendo que todos participemos de una u otra forma en las distintas lúdicas y líneas de investigación, por ello se crea un buen equilibrio.
- 120 Pienso que de acuerdo a los parámetros, la ley de la especialización se aplica bien en GEIO, mas no bebemos descuidar el conocimiento en profundidad, de las otras áreas, llegar a algo así como una "especialización total".
- 121 La ley de la especialización da pie para que el conocimiento cada vez se profundice mas; donde cada jugador coloca todo de su parte para difundir ese aprendizaje adquirido. Las habilidades y destrezas individuales van a hacer parte de las fortalezas de un equipo.
- 122 Estoy de acuerdo con los puntos establecidos en la ley de la especialización. Aunque es importante la especialización de una sola tarea, todo tiene un equilibrio y no se trata de cerrarse, pues las nuevas investigaciones permiten el crecimiento de nosotros como personas.
- 123 La ley de la especialización si se da en GEIO, ya que, cada integrante esta especializado en las labores que se dan aquí, como: líderes, integrantes de equipos, investigadores.
- 124 Es cierto que todos en el grupo tenemos fortalezas mas profundas en algunas temáticas y que tratando de explotar estas fortalezas, el resultado de las actividades desarrolladas va a ser mejor. No podemos encasillarnos en una o dos responsabilidades solamente, tenemos que abrírnos y tratar de manejar todos los temas a la perfección.
- 125 La ley de la especialización nos ubica en la importancia de identificar el potencial individual y grupal de una serie de personas, en aras de trabajar con las fortalezas y debilidades de sus integrantes e irlos ubicando en lugares donde pueden dar lo mejor de ellas, apuntando a la especialización de una tarea, proceso o diversos temas. Donde cada individuo se sienta completamente satisfecho y conforme.

4. LA LEY DEL MONTE EVEREST. A medida que el desafío crece, la necesidad de un trabajo en equipo aumenta.

a. Su equipo debe tener el tamaño de su sueño.

b. Muchas personas ponen demasiada atención en su sueño y muy poca en su equipo.

c. Cuando el equipo que ha formado no esta a la altura del equipo de sus sueños, entonces tiene solo dos alternativas: olvidarse de su sueño o desarrollar su equipo.

d. A menudo, el desafío del momento determina el líder para ese desafío específico.

LA LEY DEL MONTE EVEREST EN GEIO

401. No necesariamente en Geio se evidencia este primer enunciado, ya que el grupo no es tan numeroso a nivel local y, sin embargo, ha logrado y piensa lograr grandes metas.

402. El punto c, es contrapartida a lo que se implementa en GEIO, ya que se motiva a crecer dentro del grupo y hacer crecer el grupo.

403. A pesar de que exista una gran amistad entre los integrantes del grupo, opino que esta amistad es pasajera y que a pesar del trabajo en equipo, cada uno de los integrantes esta buscando su realización personal, y por ende, su sueño.

404. En el grupo considero que de acuerdo a las situaciones surgen los lideres, aunque siempre esta por encima de ellos el líder principal, los que surgen son momentáneos.

405. Con respecto a que el equipo debe tener el tamaño del sueño , es verdad en un comienzo, GEIO solo era una persona, y ahora es la idea compatible de muchas personas.

406. Muchas personas y por tanto equipos se dedican solo a explorar y desarrollar sueños pero no se entra en la realidad.

407. Cada uno tenemos las capacidades de desarrollar cierto tipo de actividades, por lo tanto seremos mucho mas competentes en este sentido, a tal grado de ser lideres.

408. Cuando las metas y objetivos son cada vez mas grandes, es necesario tener un equipo cada vez mejor y mas numeroso para alcanzar a cumplir las expectativas a desarrollar.

409. Se evitan autocracias, se valora la intervención de cada uno de los integrantes y se respetan todos los puntos de vista. Buscando amalgamar todos los conceptos desarrollando un mejor trabajo en equipo.

410. GEIO se ha destacado por ser un equipo que presenta resultados cada vez de mayor calibre, y en la medida en que ha crecido, va generando la necesidad de hacer mas actividades y siempre EN EQUIPO.

411. b) . De manera general pienso que se le presta atención a los sueños del equipo , a las aspiraciones, y en la medida en que cada integrante se identifica con los sueños del equipo, el equipo se va consolidando y se va fortaleciendo.

412. c). Pienso que se aplica la segunda opción, se procede a desarrollar el equipo.

413. d). Se aplica totalmente, dependiendo de la actividad o el desafío a realizar en determinado momento, se puede contar con un líder para cada una de ellas.

414. Un líder siempre debe de soñar en grande , pero debe propender porque su equipo tenga las mismas aspiraciones y crear una sinergia adecuada. En GEIO a veces sucede esto.

415. Si cada integrante del grupo piensa en grande, a futuro por su propio bienestar y desarrollo, debe tener en cuenta que como su equipo alcanzara dichos logros y metas mas rápido y también coadyuvara al mismo tiempo al equipo como tal.

416.

5. LA LEY DE LA CADENA. Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil.

a. Usted pierde el respeto de lo mejor cuando no actúa inteligentemente en cuanto a lo peor

b. Si usted se da cuenta que en su equipo tiene eslabones débiles, tiene dos cosas por hacer: entrenarlos o deshacerse de ellos.

c. Si necesita quitar a alguien del equipo, hágalo con discreción, con claridad y sea breve.

d. No había forma de aprender a trabajar como equipo mientras los hombres que tenían que salir, salieran.

e. No se puede seleccionar a la gente por lo bien que luce. No hay examen escrito que determine qué hombre está capacitado para ser parte del equipo.

LA LEY DE LA CADENA EN GEIO

501 b. Cuando en GEIO hay un eslabón débil, lo que se hace es entrenarlo y ponerle la mayor atención para ayudarlo en todo, y hacer que sus debilidades se conviertan en fortalezas, pero jamás se piensa en deshacerse de ellos.

502 c. Considero que GEIO nunca piensa en quitar a alguien del equipo, por el contrario lo motiva y lo apoya, creo más bien que es la misma persona quien decide si se va o se queda.

503 d. Creo que en GEIO todos aprendemos a trabajar en equipo, no hay necesidad de sacar a alguien, entre todos construimos el conocimiento.

504 e. Creo que en GEIO también seguimos ese pensamiento, ya que aquí nunca se determinan las capacidades de los estudiantes por una prueba escrita, es haciendo, proponiendo, investigando y actuando como se mide la calidad del trabajo de todo el equipo.

505 Antes que todo, entrenamiento o capacitación es lo principal, si después de una capacitación no aprenden, es mejor deshacerse de ellos.

506 A veces es difícil quitar a alguien de un equipo, es difícil ser claro en estos casos.

507 Pienso que eslabones en la cadena cuando en un equipo hay alguien que no funciona, es mejor retirarlo para lograr un mejor rendimiento.

508 A las personas no les selecciona por lo que lucen, pienso que lo que se hace es analizar las competencias de cada persona.

509 No pierdo el respeto, pierdo la confianza de mi equipo, pierdo credibilidad, pierdo o se reevalúa el concepto que todos tienen de mí.

510 Entrenarlos, porque esos eslabones contribuyen al funcionamiento de un sistema, sin ellos los resultados pueden variar o simplemente colapsar.

511 Somos un sistema, no considero que tengamos elementos negativos para nuestro desarrollo.

512 No se, no respondo

Considero que los que estamos aquí es porque sabemos a lo que vinimos.

513 Lo realmente importante en este grupo no son ni roles ni estratos sociales, lo que importa en GEIO son las ganas de investigar y contribuir con temáticas propuestas.

514 C cuando no se tiene conciencia de los peores aspectos y solo se toma en cuenta lo mejor, tarde o temprano dichos aspectos negativos tomaron importancia y no podrán ser atendidos.

515 Si el eslabón es lo suficientemente bueno vale mucho la pena intentar mejorar o potencializar los eslabones débiles sino es bueno el eslabón sería conveniente y pertinente prescindir de él.

516 No estaría de acuerdo al quitar alguien del equipo con discreción es mejor ser directo y claro con lo que se busca y con lo que se quiere. Quizá en GEIO si se aplica esto todo se maneja con discreción.

517 Si no se dispone de la gente necesaria para trabajar es imposible trabajar en equipo o aprender a trabajar en equipo, por eso en GEIO hemos trabajado en equipo ya que se hace el espacio para trabajar.

518 Al enfrentarnos a un grupo nos damos cuenta si podemos estar o trabajar en este ya que sin conocerlo y sin interactuar resulta imposible saber el resultado, de si somos idóneos o no para el equipo.

519 A En GEIO siempre se procura por hacer todo lo mejor posible, siempre se gana el respeto por la mejor manera de hacer las cosas y se buscan mecanismos para que esta filosofía sea parte de los nuevos integrantes.

520 B En GEIO siempre se por entrenarnos y capacitarnos a todos los nuevos integrantes para que puedan ir mejorando día a día y así generan un buen relevo generacional.

521 C Cuando se necesita quitar a alguien del equipo no siempre se hace con discreción, tal vez eso sea algo que se debe mejorar.

522 D En GEIO siempre se procura trabajar en equipo y rotar a las personas para que las cargas no se recarguen sobre una sola persona, por lo general todos tienen la oportunidad de ser líderes y seguidores en algún momento.

523 E En GEIO no se discrimina por la vestimenta o por la capacidad intelectual que se posea, el único requisito para pertenecer al grupo es tener amor por la investigación y ganas de aprender.

524 GEIO es un equipo que constantemente esta fortaleciéndose, trabajando siempre en equipo y tratando de que cada persona se apropie de muchas cosas.

525 Es importante que constantemente hablemos de todas las situaciones que se presenten (sean buenas o malas) si son buenas, como las podemos aprovechar y fortalecer, y si son malas, encontrar la forma de solucionarlas y aprovecharlas.

526 Algo importante de resaltar, considero que es el entusiasmo que cada integrante de GEIO aplica a todas las actividades que se realizan; siempre prevaleciendo el trabajo en equipo y la colaboración.

527 GEIO siempre tiene las puertas abiertas para las personas, siempre se tiene en cuenta el punto de vista de todos. Nadie es mucho ni poco, todos estamos en capacidad de realizar magníficos aportes.

528 Creo que es cierto, realizando la analogía con el tak time de una producción, la línea siempre va a la velocidad de la estación más lenta; por lo general una persona que no aporte al equipo tiende a detener el desarrollo del mismo.

529 Todas las personas tienen aptitudes, solo se trata de desarrollarlas y potencializarlas, un equipo de trabajo puede ser el medio perfecto para descubrirlas y potencializarlas.

530 Si existe una persona "lenta" y resignada a quedarse en la posición mental en la que se encuentra; si debería dejar de hacer parte del equipo, puesto lo detiene y la persona tampoco avanza.

531 Estoy de acuerdo que una persona no es calificada de acuerdo a una "nota"; y que no debe haber un examen para el ingreso a un grupo lúdico investigativo como lo es GEIO.

532 Pues yo elijo entrenarlos si hay un eslabón débil este hay que escucharlo, corregirlo, capacitarlo, en palabras simples ayudarlo.

533 En este grupo somos muy diferentes, todos con habilidades diferentes, pero aquí todos podemos hacer parte solo se necesitan dos cosas tener ganas y disposición.

534 Normalmente recibimos o damos capacitación a los nuevos integrantes, tratamos de compartir el conocimiento con el fin de tener un "homogeneidad" en el grupo.

535 Muchas veces cuando hay que dar una explicación o aclarar algo, no somos ni ni breves, en el grupo nos inclinamos a ser muy "diplomáticos" y por ende a veces no se tiene claridad en cuanto a algunas decisiones.

536 No se realiza ningún tipo de "filtro" para determinar quien es "apto" para hacer parte del grupo, todo el mundo es bienvenido y sabiendo que todo el mundo tiene algo que aportar.

537 A En lo peor es cuando salen a la luz las fortalezas de una persona, si una persona sobresale en el peor de los casos será mucho mejor en los casos con condiciones mejoradas.

538 B En Geio cuando existen eslabones débiles se entrenan y fortalecen las competencias que no tienen tan desarrolladas.

539 E Las personas deben poseer algunas competencias de acuerdo a la actividad o los objetivos del equipo al cual van a ingresar.

540 Considero que es al contrario "todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón mas fuerte", ya que este es quien impulsa al equipo a mejorar y alcanzar sus objetivos.

541 En Geio al identificar eslabones débiles se le entrena, para que mejoren su rendimiento. Cada uno es considerado parte importante del equipo.

542 Estoy de acuerdo con el Numeral E ya que no se puede identificar cualidades o defectos a simple vista. Todos somos muy capaces y nadie sabe hasta qué nivel puede llegar otro.

543 Deshacerse de los eslabones por debilidad, no ha sido considerado.

544 A Pienso que en GEIO hace falta un poco de esto ya que nosotros muchas veces nos concentramos en desarrollar cosas nuevas y no fortalece los aspectos básicos.

545 B En este punto nuestro grupo se encuentra mejor ya que quien no maneja niveles altos o no está totalmente comprometido no es tomado como parte fundamental.

546 C Pienso que no es del todo cierto ya que a pesar de que esto se hace de una forma discreta no se hace con claridad ni brevedad.

547 D Este numeral no aplica ya que aquí nunca se saca alguien del grupo.

548 E Este es el punto con el cual guarda mas afinidad el grupo ya que aquí se valoran las personas solo por su capacidad y su aporte al grupo.

549 B En Geio siempre cuando un eslabón de la cadena no funciona, se hace un acompañamiento de entrenamiento y apoyo para así mejorar en lo que estamos fallando.

550 C En Geio a nadie se le echa ni se saca de ningún grupo, porque todos aportan y a nadie se puede sacar.

551 D Todos estamos comprometidos con Geio y si tenemos un compromiso nadie debe salirse.

552 No aplica.

553 Pienso que en todo grupo u organización existe un eslabón débil, que si no es analizado correctamente causa disminución en la productividad o eficiencia de una labor, es por ello que optaría por entrenar, capacitar y potenciar que eslabón mas débil.

554 La discreción es importante al momento de realizar una acción de este tipo. En no sacan a ningún integrante, son las personas las que deciden continuar o no en el grupo.

555 Considero que nadie tiene que salir para poder trabajar en equipo, pues el ideal es trabajar con lo que quieran y potenciar en cada uno de sus integrantes la sinergia y el trabajo en equipo.

556 Nunca Geio prohíbe la entrada a nuevos participantes, todo el que desee entrar es totalmente Bienvenido!

557 En muchas ocasiones cuando un grupo se encuentra en aprietos se puede caer en la desesperación, actuando desbordadamente con la primera reacción que se tenga en frente a un factor generado.

558 De los errores generalmente se aprende, cada vez que se presenta una equivocación, se fortalecen las barreras del conocimiento para que dichos eslabones ayuden a generar excelentes resultados.

559 En muchas ocasiones se presentan casos especiales en relación al rendimiento, comportamiento u otros factores de las personas que no pueden continuar en determinado proceso y/o ciclo. Se supone los cambios son para mejorar; pero frente a ese cambio también pueden haber otras alternativas donde se proponga soluciones que no sean tan extremas hasta tal punto de negarle la oportunidad a alguien.

560 La falta de compromiso generalmente hace que los objetivos del equipo se desvíen, por lo tanto, cuando yo adquiero un compromiso lo debo asumir. Por lo tanto, cuando deben encontrarse alternativas para que se genere una afinidad entre las personas que no se comprometen de lleno con las que sí, para encontrar soluciones sensatas frente a la problemática.

561 Cada integrante del equipo ira mostrando sus habilidades con el paso del tiempo.

562 B En Geio, al encontrarse con eslabones débiles jamás se toma el camino fácil de deshacerse de ellos, en algunos casos, se enfrentan las situaciones complicadas con alguno de los integrantes de manera cortés.

563 D Dentro de Geio, ningún tiene que salir, cada uno tiene que aportar algún tipo de conocimiento o habilidad.

564 A En el grupo, se deben superar situaciones difíciles que ayuden a mejorar acciones en los buenos momentos.

565 Con respecto al inciso B, creo que inicialmente se debería optar por entrenar para fortalecer las debilidades, otra opción es delegar nuevas funciones, (buscar una posición adecuada)

566 Para tener fortaleza en un equipo es necesario, quitar a las personas débiles, siempre y cuando se realice un entrenamiento previo, y la persona débil no muestre progreso. (Ej: the beathles)

567 Me parece que la mejor estrategia es una prueba y con el tiempo los líderes de un grupo, se darán cuenta de que el nuevo integrante del grupo es el adecuado.

6. LA LEY DEL CATALIZADOR. Los equipos triunfantes tienen jugadores que hacen que las cosas sucedan. (Messi).

a. La vía hacia el nivel siguiente, siempre es cuesta arriba.

b. Los catalizadores son personas que logran lo que se proponen, y aún más.

c. Un equipo no puede lograr sus metas más importantes, y ni siquiera ganar terreno, si no tiene un catalizador.

d. Usted no puede llevar al equipo al siguiente nivel cuando no ha llegado a dominar las habilidades necesarias para triunfar en un nivel personal.

e. La creatividad implica tomar lo que usted tiene, donde usted esté, y sacar lo mejor de eso.

f. Los catalizadores no son asesores. No recomiendan un curso de acción: se responsabilizan de hacer que se cumplan.

LA LEY DEL CATALIZADOR EN GEIO

601. El grupo GEIO diseña metas a largo y corto plazo, con lo cual lo propuesto se lucha con un buen trabajo en equipo, compañerismo de alcanzar lo planeado con anterioridad para un periodo de tiempo estipulado.

602. Sin diseñar un plan de trabajo, y sin tener personas comprometidas al cumplimiento de lo deseado es muy difícil lograr metas de gran importancia, y ganar terreno sin antes identificarlo.

603. Conocer nuestras debilidades, e identificar en que estamos fallando y tratar de superar esos obstáculos en nuestras vidas es de gran importancia para entrar a dominar las habilidades dentro de un grupo de trabajo.

604. En el grupo las personas son activas, son líderes innatos con iniciativa propia, por lo cual no solo hacen lo que se proponen sino aun mucho mas, puesto que disfrutan lo que hacen y buscan que este esfuerzo siempre tenga un valor agregado.

605. Siempre en un equipo es necesario alguien que no solo de las ideas sino que haga todo un proceso de planeación, dirección, y motivación, ya que aunque siempre en un grupo existen varias personas líderes, es necesario que uno tome la vocería.

606. Ser creativo implica ser recursivo, improvisar con ideas, que luego al perfeccionarlas puedan generar un buen proyecto.

607. Los catalizadores son los líderes más notorios en un grupo, los cuales se encargan de incentivar a los demás integrantes para que se cumpla con los objetivos.

608. a) En GEIO siempre intentamos superar las metas que alcanzamos, sabemos que es difícil, pero en GEIO pretendemos mejorar cada día más.

609. b) GEIO es un lugar donde, se pretende crear y formar líderes que siempre logren los objetivos que tienen en mente.

610. c) No, en GEIO todos somos catalizadores y estamos en la capacidad de serlo.

611. e) Si, en GEIO es eso, la imaginación y el crear cosas, por más locas que sean, quizás en el futuro se pueda llevar a cabo y sea algo muy importante.

612. f) En GEIO como lo dije antes, todos somos catalizadores y todos sabemos nuestro trabajo, no es necesario que nos obliguen a comprar.

613. a) El equipo GEIO siempre ha buscado avanzar y mejorar cada día, empezó como un grupo de personas que se reunían en un laboratorio y ahora es una comunidad académica nacional reconocida.

614. b) En GEIO creo que cada persona ha sido catalizadora en algún momento y es por ello que la mayoría de veces se logran los objetivos que se propone el grupo.

615. c) El catalizador más visible en GEIO es el Ing. Cesar, quien ha generado en los integrantes el amor por la investigación y la convicción de siempre alcanzar metas.

616. d) GEIO no solo se preocupa por el aspecto técnico y académico de las personas que lo integran, también es un espacio entrenador de vida y un equipo que se preocupa por el crecimiento personal de sus miembros.

617. e) Esta afirmación se ve reflejada mucho en GEIO ya que se utilizan herramientas y materiales sencillos para generar grandes desarrollos.

618. f) En GEIO no se imponen las cosas, solo se brinda asesoría y se dan pautas de trabajo, esto permite que fluya la creatividad entre los miembros del equipo.

619. Siempre existe una persona líder por y para cada una de las actividades, con el fin de que este sea responsable y haga que la tarea progrese.

620. El desarrollo personal es fundamental para el desarrollo del grupo. A medida que el crecimiento personal exista, el crecimiento del grupo también lo hará.

621. Explotar y hacer uso de los más mínimos recursos, (cuando se trata de recursos físicos ; ej. Papel periódico, colbon, etc.), para realizar una buena actividad y con resultados exitosos.

622. Es importante y necesario un responsable por actividad para que esta surja.

623. No necesariamente la vía hacia el nivel siguiente es cuesta arriba, depende del proceso en que se encuentre el equipo, puede ser derecho o cuesta abajo, pero siempre se debe hacer un esfuerzo.

624. Considero que para mejorar un equipo se debe primero manejar a uno mismo. Si triunfa a nivel personal será más hábil para lograr el triunfo del equipo.

625. Estoy de acuerdo con el numeral e), en GEIO creatividad es tener la habilidad para concebir algo, de una idea propia usando las herramientas que están a su alcance.

626. Los catalizadores dan recomendaciones y contribuyen a la obtención de los logros por parte del equipo.

627. b) Este grupo está lleno de catalizadores ya que el 95% de las metas propuestas son alcanzadas.

628. e) También se evidencia perfectamente, ya que nosotros siempre trabajamos y damos utilidad con los recursos disponibles, logrando muy buenos resultados.

629. c) Este papel es muy importante en todo equipo ya que siempre hay alguien que asuma las riendas del equipo y lo oriente hacia el logro de los resultados.

630. a) Siempre se debe tratar de avanzar y evolucionar y para esto es necesario luchar por sus objetivos.

631. f) Pienso que aplica perfectamente ya que el catalizador debe cargar el resto del equipo y encaminarlo hacia el éxito.

632. Considero que en GEIO aplica bastante la ley del catalizador debido a que cada persona es comprometida en diferentes circunstancias, claro que siempre buscando esa misma meta en común.

633. En GEIO cada persona utiliza las herramientas con las que cuenta y las aprovecha al máximo.

634. En ocasiones el camino se ha tornado algo complicado, pero cada integrante se esfuerza y hace que estos caminos cambien y todo sea más llevadero.

635. También considero que cada persona en GEIO ha desarrollado diferentes formas de creatividad bastante interesantes.

636. En GEIO siempre se está escalando hacia alcanzar un nivel alto como grupo, con colaboración de todos, ya que todos tenemos cosas en común.

637. En GEIO existen personas que han alcanzado lo que han querido, otras que van en camino y otras que están empezando su proceso.

638. Esto en GEIO, (parece que c), se resalta mucho, ya que todos tienen un alto grado de liderazgo, el cual se expresa en diferentes formas.

639. (parece referirse a d). Diría que en GEIO esto es lo que se trata de superar, es decir, formar líderes que lleguen a tener un alto nivel en lo que se desempeñan.

640. (parece referirse a e). GEIO es eso, es sacar la creatividad y lo sobresaliente de cada persona.

641. Ya que GEIO trata de liderazgo, creatividad, lúdica, etc., nosotros estamos en capacidad de dirigir grupos con eficacia, para que todo se lleve a cabo de acuerdo a lo previsto.

642 a) Cada vez que repetimos una actividad, en este caso interactuamos en más y más escenarios, se supone que mejoraran notablemente algunos aspectos que ayuden a mejorar el rendimiento y el desempeño

643 b) Dichas personas son fichas claves en el equipo ya que ayudan a mejorar el trabajo grupal, aprovechando la sinergia entre conocimiento, elemento de apoyo y el entorno en que se está actuando.

644 c) Esta persona es el punto clave en todo equipo, es el principal líder que ayuda a crear, mejorar, armonizar, aportar y otra serie de acciones que ayudan a alcanzar los objetivos de dicho grupo.

645 d) Hay que culminar un proceso para iniciar el otro con mayor eficiencia, teniendo en cuenta que los errores cometidos previamente nos servirán de herramienta de apoyo para mejorar en los próximos pasos.

646. e) La creatividad surge en cualquier momento, ese derrame de ideas no se puede desaprovechar y se recomienda tener presente cada pensamiento, para que estas no se queden en el olvido.
647. f) Los principales líderes velan por el buen funcionamiento de su equipo, el ayuda a armonizar el entorno de su equipo.
648. En GEIO cada integrante funciona como un catalizador de sus propios intereses, y siempre en niveles ascendentes, cuesta arriba.
649. De acuerdo; los catalizadores que han surtido en GEIO son personas sólidas y competentes que siempre logran lo que se proponen.
650. Es importante que cada equipo tenga una cabeza visible, para lograr los objetivos, en GEIO se visualiza no uno, sino varios líderes catalizadores en las líneas de investigación.
651. Es importante el crecimiento personal del catalizador, a la par del crecimiento del equipo.
652. Es GEIO todo es creatividad, y siempre cota activa en el equipo.
653. No veo la ley aplicada en GEIO.
654. c) GEIO es un equipo en el que cada persona funciona como catalizador de sus propios intereses. Sin embargo, hay una persona que controla todos los procesos.
655. b) En el caso de GEIO, los catalizadores no solo logran lo que se proponen, sino que sus intereses circulan alrededor de los del grupo y sus integrantes.
- 656 e) GEIO busca adoptar todo lo que tiene donde este, para impulsarlo y crear con ello nuevo conocimiento en busca de mejorar su entorno.
657. Para seguir evolucionando en diferentes aspectos es necesario siempre escalar peldaños que necesariamente siempre están en posiciones mas elevadas, por lo tanto presentan mas dificultad, en el caso del grupo es aplicable ya que siempre se están planteando nuevas metas que tienen mayor esfuerzo.
658. Es necesario tener una persona dentro de cualquier equipo, que haga las veces de mediador y de integrador entre las diferentes partes. En el caso de GEIO pienso que se puede ver mas de un catalizador.
659. Cualquier buen líder antes de conducir un equipo es necesario que tenga un buen desarrollo personal y que tenga claro el nivel y el desarrollo personal que necesita para tener ese estatus.
660. Una persona que haya desarrollado un buen nivel creativo, saca las mejores situaciones de cualquier cosa. En GEIO se utilizan materiales, situaciones y teorías para ser utilizadas en cualquier momento indicado.
661. No solo en GEIO sino en todos los equipos de trabajo y en la mayoría de aspectos en la vida siempre que se quiera avanzar hacia el éxito se debe “escalar”, por ende el camino siempre va a ser cuesta arriba.
662. Si es cierto que siempre debe existir aparte de una inspiración; un agente motivador que siempre busque animar el equipo para seguir escalando.
663. Siempre hay que lograr las metas personales primero, para luego luchar y poder cumplir las metas grupales; si no somos personas de éxito en nuestro interior, no lograremos serlo en el exterior.
664. GEIO se caracteriza por ser un equipo practico y creativo y siempre sacar lo mejor de las situaciones.
665. En general las personas somos capaces de planear metas y ejecutarlas, siempre y cuando cumplan con un papel específico.

7. LA LEY DE LA BRUJULA

- a. Una gran visión antecede a un gran logro.
- b. Las personas en el equipo deben saber porque están luchando.
- c. La visión debe ser convincente para todos los miembros del equipo.
- d. Un negocio rara vez se engrandece, a menos que se basa en la más estricta integridad.
- e. La gente no alcanzara el futuro a menos que haya tenido contacto con el pasado.
- f. Usted debe tener una visión de gran alcance para evitar frustrarse por los fracasos de poco alcance.
- g. Usted siempre debe valorar la capacidad de movimiento y de cambio, porque eso crea opciones y las opciones son valiosas, prefiero un individuo inteligente a cualquier activo.

LA LEY DE LA BRUJULA EN GEIO.

701 El geio en cuanto a su visión y lo que el grupo y lo que el grupo quiere lograr, me parece que va en un buen rumbo, tiene grandes propósitos y me parece que va a lograr muchas cosas.

702 Todos en geio saben sus objetivos y lo que quieren lograr en el grupo y con ayuda de este en sus vidas.

703 Geio creo que trata de manejar la lúdica, y todo este tipo de cosas ayudan a los miembros, tanto para adecuarse al grupo como a empezar a querer la carrera.

704 Geio ha crecido gradualmente gracias a sus estrictas ideas a desarrollar. Cada una de estas, pensadas en las reuniones generales que realiza el grupo.

705 En geio, los que empezaron la idea, creo que pensaron en su pasado, en como la pasaban ellos diariamente, en cómo debían aguantar lo rutinario, sin que haya alguien que le mostrara la teoría de una manera más simple.

706 Toda meta, o toda evolución siempre parte, siempre nace de una idea de un sueño.

707 Todas las personas pertenecientes a un equipo deben conocer, deben tener muy claro el motivo, la idea por la cual están luchando ya que direcciona el que hacer de la organización.

708 Siempre todo proyecto o toda idea debe tener las mas solidas bases, tanto teóricas como experimentales sobre las cuales se debe fundamentar.

709 Es mejor tener ideas para evolucionar que estar dispuesto a participar en una evolución, por lo tanto es mejor tener la capacidad de proponer ideas para generar cambios.

710 Tener claro el objetivo ayuda al desarrollo de las actividades.

711 Muchas veces no está claro las tareas o funciones de cada uno al interior del grupo, lo que resulta en no cumplimiento o mal cumplimiento de ciertas tareas.

712 La integridad, vista como la capacidad académica y las características personales permiten el complemento de un buen equipo.

713 Hemos desconocido los desarrollos de los anteriores integrantes de equipo; estas investigaciones no las hacemos aprovechando lo suficiente (opinión personal).

714 Somos personas flexibles y abiertas a nuevas ideas.

715 A. Inauguración. Los juegos estimulan la creación de nuevas lúdicas para entender mejor los conceptos.

716 B. Empoderan. Si las ideas están bien explicadas y el objetivo está bien fijado, cada integrante podrá trabajar desde sus capacidades para alcanzar el objetivo.

717 C. Realistas. Si tengo clara la idea, basada en premisas reales, será más fácil dar a entender esto a los miembros del equipo.

718 D. Una vez instaurada la idea, si todos trabajan en función de esta, será más fácil alcanzar el objetivo, todos planeando el juego para que realice de la mejor manera.

719 E. Aprender errores. Si existen experiencias anteriores de formas de desarrollar una idea por medio de los juegos, no se respetan las ideas, sino que se realice de la mejor forma.

720 F. Objetivo claro y primordial. A la hora de emprender pueden ocurrir fracasos, y distorsiones en el mensaje, pero el ánimo de crecer debe perdurar hasta que se alcance al objetivo.

721 G. Generar ideas. Más importante que seguir solo lo que dicen los demás, se debe pensar en nuevas ideas, preparar actividades para entender los conceptos.

722 Geio siempre tiene una visión; un horizonte fijo, hacia donde todos apuntamos. Una meta que queremos alcanzar en conjunto.

723 En geio siempre queremos "Aprender"; una de las visiones fundamentales, diría que es un pilar fundamental.

724 En el grupo no nos cerramos en una idea, siempre estamos dispuestos al cambio, pensando en que todo puede ser mejor.

725 Algo importante dentro del grupo es que todos tenemos claro lo que queremos conseguir a nivel del grupo y a nivel personal.

726 Tenemos en cuenta situaciones anteriores para tomarlas como base o ejemplo para estructurar ideas que son desarrolladas para alcanzar alguna meta.

727 A. Si lo aclaro el verdadero objetivo o misión del equipo será mucho más fácil encausar los esfuerzos de sus miembros a sus logros.

728 B. Como el paso de las generaciones se va perdiendo la génesis o esencia de lo que realmente busca el equipo, lo que se refleja en que los integrantes más recientes no comprendan o no tengan identidad del equipo.

729 C. La visión del equipo no está muy clara, por ello las acciones emprendidas en ocasiones apuntan a otros objetivos.

730 D. Como todo aquello que vale la pena, el éxito de un equipo requiere disciplina que en lo que en ocasiones nos falta para el desarrollo de nuevas investigaciones.

731 E. Es necesario que las nuevas generaciones del equipo conozcan los triunfos y derrotas del pasado para lograr nuevos y mejores desarrollos mejorando con la experiencia.

732 F. Aunque hemos caído y recibido fuertes críticas de los que hacemos en el equipo, sabemos que vale la pena que tiene gran potencial y trabajamos para mostrar y demostrar nuestros pensamientos y propuestas.

733. G No buscamos presionar u obligar a los miembros del equipo, por lo contrario nos interesa que estos se muevan por pasión más que por compromiso.

734 A. En geio todos damos ideas las cuales adjuntamos y entre todos antecedemos un gran logro.

735 B. Todos tenemos una visión de los que queremos y como lo queremos.

736 C. Todos en geio somos convincentes al momento de generar una visión sobre algo.

737 E. No podemos analizar ideas sobre algo futuro sin analizar las variables del pasado.

738 F. No podrán frustrarnos al saber que las no se dieron en Geio para mucho, que lo que planearon no se nos da.

739 G. Toda esta en constante cambio y Geio no está excepto de esto.

740 Siempre que tenemos una visión hacia futuro se puede predecir los sucesos futuros lo que conlleva a los logros de las personas.

741 Se debe tener claro las metas para que el grupo en general mire hacia el mismo horizonte.

742 Más que la visión sea convincente le debe aportar beneficios a todos para lograr la motivación del grupo.

743 Bien es conocido que quien no conoce las historia está condenado a repetirlo por lo tanto es necesario conocer en que falló el pasado para corregirlo futuro.

744 En el camino hacia una meta siempre hay altercados que nos puedan hacer desfallecer, pero si siempre se trabaja con mira hacia el final (objetivo) nunca se perdiera las ganas de hacer las cosas.

745 A. Debemos saber siempre hacia donde ir si desviarnos del camino para poder alcanzar las metas que nos hemos impuesto.

746 B. Teniendo en cuenta el enfoque que tenemos, debemos continuar dicho camino siempre mirando hacia el frente y teniendo siempre presente cual es nuestra razón de ser como equipo.

747 C. Todo debemos tener el camino claro para poder apuntar conjuntamente a nuestros objetivos como equipo con un solo miembro que se desvié se verá reflejado dicho factor en los resultados parciales de la actividad.

748 D. Cuando se articulan las partes de un todo, realmente se verá reflejado el verdadero funcionamiento de un conjunto; las fallas se reflejan muy rápido y a la vez serán y/o corregidas.

749 E. Todo proceso tiene una trayectoria, por lo tanto se deben conocer los antecedentes de dicho camino para poder comprender lo que está ocurriendo en el presente.

750 F. En un proceso constante hacia el alcance de unas metas para la obtención de unos resultados, no nos debemos alterar por un factor o problemática parcial porque existen muchísimas actividades que se irán realizando a lo largo del camino.

751 G. Siempre debemos estar dispuestos a reestructurar y/o mejorar muchísimos factores de los cuales pueden ser replanteados y/o redefinidos y así encontraremos mas herramientas para ser efectivas en un porcentaje más alto con lo que estamos realizando.

752 En geio se piensa crear un liderazgo en las personas para que con esto, se logre una visión amplia de la vida, tanto para alegría, como para fracasos, lo cual es algo importante en una futura profesión.

8 LA LEY DE LA MANZANA PODRIDA. Las malas actitudes arruinas al equipo.

101 Las buenas actitudes entre los jugadores no garantiza el éxito dentro de un equipo, pero las malas actitudes garantizan su fracaso.

102 Sola hay una cosa más contagiosa que una buena actitud.

103 La mayor parte de las malas actitudes son consecuencia del egoísmo.

104 Su actitud determina la actitud del equipo.

LA LEY DE LA MANZANA PODRIDA EN GEIO.

801. Pienso que si todos en geio tuviéramos buena actitud y disposición de tiempo, todo seria o podría ser mejor de lo que ahora es.

802. Si todos tuviéramos actitud y solo unos pocos mala, no creo que tengan tanta influencia en el éxito o fracaso, pero si en su mayoría fueran más las malas actitudes que las buenas si tendría garantizado el fracaso.

803. En geio considero que todos aportamos entusiasmo, ideas y demás, estamos acá porque queremos y creemos en lo que realizamos. Hay una buena actitud en un plano general.

804. En geio nos contagiamos más de buenas actitudes que de malas.

805. Si en geio se llega a presentar algún tipo de egoísmo es muy difícil de percibir, prima más el compañerismo lleno de buenas actitudes.

806. Como en geio somos muy dispuestos a escuchar consejos, recomendaciones, etc. Cada cual trata de tomarlo de la mejor manera posible tratando de que todo funcione de la mejor forma.

807. Es decir tratamos de trabajar en equipo con la mejor actitud para obtener resultados conjuntos.

808. Una noticia o el humor de una persona se contagia cuando se reúne el grupo.

809. Una anécdota chistosa se socializa y el buen humor se esparce, sin embargo hay riesgo de que ese buen humor apague las actitudes de trabajo.

810. En geio las malas actitudes se expresan poco, pero cuando sucede alguna acción como consecuencia de esa actitud el grupo tiende a frenar la acción y a tratar de apagar esa actitud.

811. Hay veces que a las malas actitudes se les da un giro y se convierten en buenas.

812. En geio se trata de llevar las cosas con armonía, tratando de entendernos entre todos. Las malas actitudes no he tenido oportunidad de verlas, así que esto es lo que veo que ha traído éxito al grupo.

813. Como dije, en Geio todos tratamos de tener la mejor actitud, para así llevar a cabo un trabajo ameno y provechoso.

814. En geio se ve un compañerismo muy bueno, siendo todos solidarios entre sí, así la gente nueva que entra al grupo, se siente como en familia y siga este legado.

815. En geio todos tenemos actitud positiva, lo que ha logrado que el grupo prospere y de los resultados que ha dado.

816. En conclusión la "Manzana podrida" en geio se trata de desechar o se desecha.

817. Creo que más fácil se contagian las malas actitudes que las buenas actitudes.

818. Creo que no hay que generalizar las cosas, posiblemente en una mayoría de situaciones se presente que una mala actitud lleve al fracaso de un equipo, pero la clave está en poder manejar las malas actitudes, por lo que exista alguien, no necesariamente un líder, que sea el mediador, para aliviar las malas actitudes.

819. Para alcanzar el éxito no solo se necesita tener buenas intenciones es necesario tener el liderazgo indicado pero para dañar un equipo solo se necesita de una mala aptitud , en geio aparte de tener buena, hay un liderazgo grupal que ha hecho que geio tenga grandes cosas.

820. Al pensar solo en el beneficio personal se contagia un grupo con malas actitudes en geio no se ha evidenciado esto ya que siempre hay trabajo en equipo y se plantean objetivos grupales.

821. Un grupo trata a un integrante dependiendo en cómo este trata al grupo en geio no se ha evidenciado una mala aptitud de parte de algún miembro por lo tanto hay un buen ambiente grupal.

822. Las buenas actitudes son contagiadas y promovidas por los equipos, y en geio las malas aptitudes son superadas y trabajadas en grupo para conseguir transponerlas en buenas actitudes.

823. Los pensamientos poco productivos por parte de algunos integrantes del equipo han ocasionado indisposición entre los demás elevando un pesado ambiente de trabajo.

824. lastimosamente, identificamos los puntos débiles que las fortalezas siendo aun peor quedarse en ese círculo vicioso reforzándolo que tomar acciones correctivas.

825. Se han presentado situaciones donde han primado los intereses particulares sobre los generales del equipo generando riñas y malos entendidos.

826. Cuando por tradición o número de años pertenecientes al equipo, las malas actitudes asumidas se convierten en referentes de comportamiento para los integrantes del equipo.

827. Las malas actitudes arruinan al equipo totalmente aplicable en el equipo geio, ya que cuando se nota la presencia de una actitud negativa en el equipo, inmediatamente los resultados buenos y el desempeño disminuyen.

828. A. Si las buenas actitudes se presentan EN EQUIPO los resultados conllevan a soluciones exitosas.

829. B. La buena y la mala actitud se contagian, pienso que en un equipo aplica la ley de acción- reacción. Cuando aparece una mala actitud en el equipo, los demás integrantes generan reacciones de incredulidad, desconfianza y malestar.

830. C. La mayor parte de las malas actitudes SI son consecuencia de egoísmo. En geio particularmente he visto que la misma dinámica del equipo obliga a sacar las "malas actitudes".

831. D. Totalmente de acuerdo con esta ley, ya que mi actitud siempre va a condicionar la actitud del equipo.

832. A. Geio por ser un equipo que se caracteriza porque sus miembros son muy unidos cuando existen malas aptitudes estas influyen a gran parte de las personas los que genera un mal ambiente.

833. B. En geio tanto las buenas como las malas actitudes se contagian entre los miembros, cuando existe disposición para hacer las cosas esa buena actitud se contagia, pero cuando hay un descontento se empieza a sentir en el ambiente un aire de mala actitud.

834. C. No siempre en geio las malas actitudes son consecuencia del egoísmo, creo que en ocasiones estas son productos de elementos ajenos al grupo que de una u otra forma influye en el comportamiento y el estado de ánimo de sus miembros.

835. D. Si geio se considera un equipo lo que pasa a cada uno de sus integrantes influencia a los demás por lo tanto de cierto modo la actitud individual determina la actitud colectiva.

836. En las actividades que se realizaron en geio, si se trata de un trabajo en el cual si se necesita el compromiso de todos, si uno de ellos no cumple con su función va a entorpecer toda la actividad, pero si hay un trabajo conjunto de buena relación entre todos, se podrá alcanzar el éxitos.

837. Si un integrante del equipo actúa desgano o falta de compromiso, podrá causar una desconcentración y por lo tanto pérdida del objetivo común. Por otro lado la buena disposición de sus miembros facilitara la interacción y el cumplimiento de las metas.

838. Si no se tiene un objetivo claramente definido y predominan los sentimientos individuales, trabajara en pro del cumplimiento de sus objetivos personales, y no apuntara a los del grupo. Causara malestar e indisposición entre sus compañeros.

839. Un buen comportamiento facilita el comportamiento de una meta, y como en equipo es un total y no una simple suma de partes, la actitud de una persona facilitara la buena actitud del grupo.

840. Una mala influencia dentro del equipo de trabajo genera distracciones, disgustos, incomodidad y desconcentración, haciendo que se interrumpa la actividad que se está realizando, y a la vez perdiendo la noción de lo que realmente se quiere alcanzar.

841. Una mala actitud genera un clima organizacional deficiente y hace que se respire un ambiente pesado dentro del desarrollo del grupo.

842. Siempre queremos ser competitivos en un mercadeo cambiante mostrando resultados que apuntan hacia el logro del objetivo, pero a veces algunas personas quieren tener aptitudes de los demás y creen que con malas intenciones se puede llegar a ser los mejores.

843. Dependiendo de mi disposición puedo general buenos o malos resultados.

844. Siempre que alguien tiene una actitud negativa contamina el grupo, no lo deja fluir las ideas y crea un ambiente tenso que daña el clima en geio.

845. Afortunadamente en el grupo predominan las buenas actitudes y aunque esas malas actitudes dañan el ambiente siempre se tratan de cambiar y no cambiar el ambiente.

846. No solo el egoísmo muchas veces cuando no se comparten las mismas ideas gustos y metas distintos se puede generar discordia e inconformidad.

847. Si es una buena actitud ayuda a determinar la actitud del grupo, pero si es mala la pueden descomponer.

848. A. Generalmente se procura que todo en geio pensemos positivamente sin hablar mal de los que hacemos para indisponer a los demás.

849. B. Terrible las malas actitudes, en geio procuremos para que esto no se presente dentro del grupo.

850. C. Si el egoísmo es el talón de Aquiles de las buenas cosas en geio todos somos abiertos a ciertas ideas a lo que queremos sin envidia ni egoísmo.

851. D. Si todos somos eslabones en la cadena nuestra actitud en el desarrollo a lo que pase a los demás.

852. Considero que las malas actitudes indisponen a todos los miembros del equipo y podrían llevarlo con mayor facilidad al fracaso.

853. La mala actitud es un factor que logra contagiarse con rapidez sin embargo el objetivo del grupo es neutralizar este efecto y dar mayor importancia a la buena actitud.

854. La mayor parte de las malas actitudes son el pesimismo y la falta de confianza.

855. La actitud no determina la actitud del equipo pero si puede generar un ambiente desagradable dentro del mismo.

856. En geio, las malas actitudes no contagian al grupo cuando hay una mala actitud trato de contrarrestar.

857. Considero que cuando en geio hay malas actitudes no es que garanticen su fracaso, si se debilitan muchas cosas pero también ayuda a que todo eso se vuelva experiencia que ayudan a mejorar.

858. Aunque estoy de acuerdo con que cualquier espacio donde las personas puedan interactuar como en el caso del grupo geio cuando hay una mala actitud si puede resultar contagiosa, también creo en que en el grupo estamos en la capacidad de corregir esa mala actitud, y volver a encaminarnos a una buena actitud.

859. Estoy de acuerdo con esa frase y considero que no solo el egoísmo sino muchos sentimientos negativos, pero también pienso que en geio por el nivel de amistad que manejamos en este momento no sufrimos de ese sentimiento, sino que al contrario se vive un ambiente de compañerismo entre todos.

860. Es verdad ya que el equipo se construye a partir de cada persona, y entre mas actitud positiva aporte y tenga cada persona así será el comportamiento del equipo.

9. LA LEY DE LA CONFIABILIDAD. Cuando de contar se trata, los compañeros de equipo deben poder contar los unos con los otros.

a. No trabajamos unos para otros, lo hacemos unos con otros.

b. No hay sustituto para el carácter. Usted puede comprar cerebros, pero no puede comprar carácter.

c. Escribe y publica lo que quieras, pero los únicos valores, misiones y ética que cuentan en tu compañía son los que se manifiestan todo el tiempo en la conducta de todas las personas.

d. Existe un viejo adagio cuando de equipos se trata: O nos esforzamos juntos o nos destruimos.

LA LEY DE LA CONFIABILIDAD EN GEIO.

901. Si, en GEIO todos trabajamos unidos para cumplir un objetivo común.

902. Aquí, en GEIO, todos tenemos carácter y también cerebros y todos podemos cumplir unidos los objetivos.

903. Si en realidad uno en GEIO se esta formando y los valores, misiones y ética se ven representados en cada uno de los integrantes de GEIO.

904 d) En realidad entre todos estamos construyendo un buen profesional y los hacemos juntos y todos juntos progresamos unidos.

905. En GEIO los integrantes del grupo, aparte de ser compañeros de trabajo , por así decirlo, con el paso del tiempo estos tienden a crear un lazo mas estrecho de apoyo.

906. El trabajo en equipo sobresale en GEIO, todos buscan hacer el trabajo y no dejárselo todo a uno solo.

907. Aunque los trabajos que implican cierto tipo de conocimientos y habilidades pueden ser comercializados, la actitud para afrontarlos diferentes puntos de vista sobre cierto punto de vista no es.

908. En GEIO podemos siempre contar con nuestros compañeros, siempre están ahí para brindar apoyo cuando lo necesito.

909 En GEIO trabajamos en equipo. Por lo tanto, lo que hacemos lo hacemos unos con otros.

910. Existe un ambiente de confianza y cuando existe confianza trabajamos con tranquilidad y mayor comodidad. Cuando hay confianza los equipos se desempeñan mejor.

911. El viejo adagio del numeral d), debe cumplirse porque un equipo tiene éxito cuando todos los miembros de este se esfuerzan constantemente.

912. Yo pienso que cuando se habla de trabajar en equipo debemos ser los unos con otros, y este es el caso de GEIO , aunque en mi opinión, si se trabaja para alguien se termina trabajando unos con otros, para el objetivo o meta de otro.

913. Estoy de acuerdo con el adagio, porque para que algo llegue a buen termino se necesita que todas las personas se esfuercen para que vayan por una meta o objetivo en común.

914. En GEIO se ve a cabalidad esta afirmación, pues nunca se pretende que los integrantes de un equipo trabajen para un líder superior, todos en el trabajo tienen los mismos deberes, la misma carga de trabajo y los mismos valores.

915. En GEIO no basta con solo poseer conocimientos, se requiere de un tipo de carácter indagativo, inquisitivo, que tenga amor por el conocimiento y por las nuevas formas de pensar.

916. Se busca que los miembros de GEIO desarrollen unos valores en acción "que muestren lo que son ", y no solo busquen tener valores declarados para satisfacer los deseos de los demas.

917. GEIO ha llegado hasta el punto en el que esta, porque desde siempre todos los miembros se han apoyado los unos a los otros y se han esforzado por ser no solo cada día mejores profesionales sino mejores personas y mejores seres humanos.

918. Esto se realiza simplemente porque todo el equipo esta en búsqueda de los mismos objetivos, así que cada participante se caracteriza por tener unas habilidades determinadas, así que siempre debe estar dispuesto a apoyar el resto de elementos de dicho conjunto, (el resto del equipo).

919. El hecho de que una persona sea demasiado brillante y eficiente, pero carece de carácter, va atraer como resultado pocos aportes positivos al equipo.

920. El recurso humano con sus aptitudes y actitudes es el verdadero parámetro a considerar en el equipo; el desarrollo de las actividades irán mostrando los verdaderos comportamientos y forma de ser de cada integrante del equipo.

921. El trabajo en equipo es la herramienta mas eficaz para el desarrollo de las actividades, es su esencia la que define a un conjunto; por lo tanto, todos sus elementos deben sincronizarse para generar resultados.

922. En un equipo de trabajo, si existe sinergia entre sus miembros no habrá un liderazgo marcado, todos podrán ser lideres y acataran las normas que este sugiera. Todos colaborando para alcanzar un objetivo.

923. Personas inteligentes hay muchas, todos pueden tener ideas brillantes, pero en el momento de exponerlas, de hablar con propiedad de estas, las cosas son diferentes. Una persona puede darse su lugar y así mismo darse a conocer a los demás.

924. Mas allá de fijar objetivos, en GEIO se debe velar porque todos sus miembros adopten las mejores practicas, esto se da por el ejemplo de los miembros mas antiguos.

925. Todos deben pensar y esforzarse por cumplir los propósitos de las actividades propuestas, si uno de los integrantes no se apersona de este, dificultara enormemente la labor del equipo.

926. Se que tenemos un equipo de amigos, los cuales pueden contar conmigo y con los cuales puedo contar en cualquier ámbito.

927. "Yo propongo, todos hacemos".

928. Las capacidades y conocimiento se pueden desarrollar o adquirir, mas la persona y el carácter del mismo es lo que lo identifica y destaca en el grupo.

929. El ambiente se vive realmente y lo entienden realmente los integrantes del equipo.

930. La fortaleza se da por el aporte de cada uno.

931. Un trabajo en equipo es desarrollado por todos, en GEIO los adelantos son producidos por otros, pero los resultados son obtenidos y desarrollados por todos.

932. Las características de una persona son prácticamente imposibles de cambiar, así intentando poner un precio a estas, por lo tanto se puede comprar inteligencia, o resultados académicos, pero no se compra personalidad.

933. Sin importar lo que haya sido impuesto por los directivos, el verdadero ambiente es impuesto por sus empleados. En GEIO el ambiente es desarrollado por los estudiantes, un ambiente de compañerismo y camaradería.

934. Los grandes logros son conseguidos por la participación de todos en GEIO, se ha logrado grandes desarrollos con base en el trabajo de los individuos como equipo.

935. En GEIO tratamos de hacer esto, un trabajo en grupo en el que todos aportemos para llegar a un bien común, con el cual podemos construir nuevas ideas para futuros proyectos.

936. En GEIO hay personas con una personalidad interesante, la cual es importante para un futuro en el que van a tener que encontrar diferentes tipos de mandos, ya que gracias a su personalidad estas personas no van a dejarse "ganar" de otras.

937. En GEIO se hace que en el grupo se respeten ideas, gracias a esto en el existe un ambiente de tranquilidad y familiaridad entre todos.

938. En GEIO actuamos en equipo, entre todos desarrollamos ideas o lúdicas, que son la base para mejorar el grupo.

939. En GEIO siempre se encuentra una mano amiga a la cual acudir cuando se encuentra en problemas ya sea de índole laboral o personal.

940. El carácter, aunque no se sustituye, puede fajarse y modelarse y fortalecerse.

941. En las personas es donde se puede notar toda la planeación estratégica de uno, y si las personas no pueden expresarlo de manera natural hay problemas en la comunicación organizacional.

942. Todos trabajamos unidos como una fuerza única cohesionada para así dar mas rápidamente respuesta a las metas y objetivos que tenemos.

943. En GEIO todos aparte de tener presencia en cuanto al desarrollo intelectual, tenemos carácter para decir las cosas como son.
944. O todos trabajamos o esto se acaba.
945. El poder trabajar con la ayuda y compañía de otras personas, es una buena técnica, utilizada en GEIO para formar personas con la actitud necesaria y compromiso para realizar las funciones idealizadas.
946. Las actitudes que se pueden adquirir en grupos como GEIO se ven reflejadas en el tipos de personas y la conducta que manejan las mismas que pertenecen a ellos.
947. GEIO como grupo fomenta el trabajo en equipo y forma pensamiento con el cual al esforzarnos juntos y luchar como equipo facilita el logro exitoso de nuestras metas.
948. En GEIO trabajan unos con otros, su lema representa esta frase: “ Yo propongo, todos hacemos “.
949. Personas ilustradas y educadas trabajan, pero esas vienen con distintas personalidades, se puede erigir personas educadas en ciertas disciplinas pero no es que tengan caracteres específicos, aunque hoy se habla de competencias.
950. El público y el cliente externos pueden ver los resultados de un trabajo pero también importa la conducta que el equipo de trabajo siente al realizarlo ya que es el equipo quien entrega el resultado.
951. Un equipo es tan fuerte como su eslabón mas débil.
952. En GEIO trabajamos todos para lograr una meta general. No lo hacemos unos contra otros, sino que todos se unen para lograr el objetivo.
953. El carácter hace parte de un todo y es mas importante la capacidad de liderazgo que la inteligencia propia.
954. Pienso que ese adagio tiene un significado muy importante puesto que refleja la importancia de la sinergia.
955. Considero que en GEIO el fuerte es trabajar en equipo, diría que es uno de los pilares del grupo. Todos trabajamos en colaboración mutua.
956. Cada persona en GEIO tiene su carácter que la identifica, difícilmente se presta para fomentar rivalidades destructivas, por el contrario es como una suma de muchas cosas que ayudan al progreso y alcance de metas.
957. En GEIO podemos ver en cada integrante ese ímpetu, esos deseos de realizar las cosas bien, buscar lo mejor, aprender, construir conocimiento y muchas mas cosas que no hay que leer en un documento. Cada integrante muestra lo anterior.
958. Otra razón de ser de GEIO, es que el esfuerzo que se realiza a nivel grupal es bastante constructivo, aporta bastante para los fines que se quieren o desean alcanzar.
959. En GEIO aplicamos mucho esa frase, ya que existe mucho la cooperación entre todos y el trabajo en equipo, y todo lo que hacemos lo hacemos por el equipo.
960. Hay cosas que nunca se podrán comprar , como dice en la frase una de ellas es el carácter, pero creo que si se puede trabajar sobre el mismo para lograr ser mejores cada día, o al menos eso es lo que demuestra cada integrante del grupo, al igual que respeto y tolerancia por la forma de ser de los demás.

961. Estoy de acuerdo con el parrafo c), ya que uno puede plasmar muchas cosas sobre el papel, pero realmente la forma como dejamos ver lo que somos es cuando manifestamos nuestra conducta.

962. d) Esta frase es muy aplicada en GEIO , ya que dentro del grupo se fomenta mucho el trabajo en equipo y aquí todos nos apoyamos con el fin de buscar el éxito y bienestar del equipo.

963. En el grupo siempre se trabaja para el beneficio del equipo en general y así lograr resultados grupales, obviamente cada uno retroalimentándose por el trabajo realizado.

964. En GEIO hay personas con grados distintos de carácter, pero esto genera cosas positivas ya que esto permite una lluvia de ideas.

965. El grupo GEIO se caracteriza por darle valor a la persona por respetar las diferencias y ante todo sobresale el mantener el bienestar del grupo.

966. En el grupo se cumple la parte de nos esforzamos juntos ya que todos aportan a la construcción del conocimiento pero nunca nos hemos tenido que destruir.

10. LA LEY DEL PRECIO. El equipo no logra alcanzar su potencial cuando falla en pagar el precio.

a. Si el precio de ganar no lo pagan todos, entonces todos tendrán que pagar el precio de perder.

b. No hay victorias a precio de ganga.

c. La mayoría de las personas que renuncian, no lo hacen en la base de la montaña; se detienen a mitad de la cuesta.

d. Cuando se trata de la ley del precio, en realidad creo que solo hay dos clases de equipo que la violan: los que no comprenden el precio del éxito, y los que lo conocen pero no están dispuestos a pagarlo.

e. El único modo en que el equipo alcanza su potencial, es si usted alcanza el suyo propio.

f. Cuando usted da lo mejor al mundo, el mundo devuelve el favor.

g. Rara vez usted obtiene más de lo que ha pagado.

LA LEY DEL PRECIO EN GEIO.

1001. g) Creo que rara vez se obtiene mas de lo que se ha pagado porque seguramente nos damos en todo momento lo mejor de nosotros. Y a pesar del compromiso y el amor que tenemos en GEIO, muchas veces no damos todo lo que somos capaces de dar, y muy seguramente no es porque no queramos, sino que tal vez se dan otras prioridades.

1002. b) Esta frase es muy cierta, ya que las cosas que se ganan, se ganan por merito o porque se luchan por ellas, nada es gratis en la vida. Lo mismo pasa en GEIO, ya que aquí todos trabajamos duro para lograr grandes cosas.

1003. d) Creo que todos los integrantes de GEIO no pertenecen a ninguna de estas dos clases de equipo que violan la ley del precio, ya que en este grupo se valora mucho el precio del éxito y estamos dispuestos a pagarlo.

1004. e) Creo que la satisfacción personal va por encima de muchas cosas para cada persona, es por eso que cuando las personas logramos primero una realización personal nos motivamos a alcanzar un potencial alto para el equipo.

1005. f) Creo que cuando uno da lo mejor de si, así se ira desarrollando todo alrededor de uno, ya que los actos que hagamos bien o mal serán reflejados.

1006. Aunque en el equipo no se buscan culpables, en ocasiones nos dejamos llevar y terminar por enjuiciar a unos cuantos, evitando responsabilidades directas.

1007. Los grandes triunfos obtenidos por el equipo no han sido logrados de la noche a la mañana, han sido fruto de la pasión y la dedicación que algunos de sus integrantes sienten.

1008. Lastimosamente los proyectos o líneas de investigación se están estancando, no presentan evolución..... y aunque como líderes se debe despertar en los demás el deseo de continuar en estos momentos es difícil.... definitivamente es mejor atajar que empujar, ahora en GEIO empujamos.

1009. Las grandes satisfacciones no requieren grandes esfuerzos, de lo contrario serían sacrificios..., su valor se encuentra en la pasión y el amor que las propiciaron.

1010. La mejor de las enseñanzas es el ejemplo propio, como mostrar a otros lo que ni siquiera nosotros mismos sentimos.

1011. f) Sencillo si se trabaja por convicción y firmes propósitos, la satisfacción lograda será el mejor beneficio..... cuando se aprende a trabajar con todo lo que nos rodea, en perfecta armonía nada malo se puede esperar.

1012. Los éxitos no son fruto de la suerte o de la buena fortuna, son el resultado en el tiempo de lo que con disciplina se ha buscado.

1013. a) Esto trataría de un trabajo en equipo, cosa que en GEIO trabajamos muy bien. O hacemos un trabajo entre todos, o no avanzamos en lo que queremos lograr como equipo.

1014. b) Como muchos dicen: "Tenemos que sufrir para lograr metas en nuestra vida". En GEIO tenemos que trabajar duro en investigación para lograr resultados óptimos en el grupo.

1015 c) Desde mi punto de vista, este punto lo vería mediocre, ya que ninguna persona debería renunciar a lo que quiere.

1016 d) En GEIO estas dos clases no se ferían, ya que creo que todos entendemos estas dos clases. Y estamos dispuestos a jugarlas.

1017 .e) En GEIO trabajamos como grupo, pero si acá hay personas que alcanzan un buen nivel, estas personas salpicarán esto a los demás miembros del grupo, haciendo que todos alcancemos gran potencial.

1018. El trabajo en equipo nos permite lograr metas más grandes que cuando lo hacemos individualmente, ya que cuando hacemos sinergia con otros compañeros, podemos complementar nuestros conocimientos.

1019. El aporte simultáneo de varias personas conlleva a grandes cosas.

1020. Conseguir nuestras metas es más fácil cuando lo hacemos grupal que individual.

1021. Para llegar a metas grandes es de gran importancia la perseverancia.

1022. El esfuerzo que hacemos hoy se nos ve reflejado de manera positiva en el futuro.

1023. Como en GEIO somos un equipo, en el cual nos apoyamos mutuamente estamos conscientes de que si aportamos lo suficiente vamos a obtener buenos logros, y si fracasamos lo hacemos de la mejor manera.

1024. En GEIO nos esforzamos lo suficiente para poder alcanzar los logros o las metas obtenidas, nadie que no aporte poco.

1025. Las personas que nos involucramos en GEIO lo hacemos con el mayor de los gustos, y no nos rendimos ante posibles adversidades.

1026. La ley del precio aplica a GEIO dado que cada persona que lo integramos somos concientes del precio que pagamos para realizar todas las actividades.

1027. GEIO es un grupo donde cada integrante es conciente del potencial que podemos aportar, por tanto los resultados obtenidos a obtener como grupo son muy importantes.

1028. En ocasiones tenemos que actuar por voluntad, y lo mas probable es que son pensando que vamos a obtener grandes logros.

1029. Pienso que al igual que compartir el precio de ganar alguna meta, así mismo se debe asumir que cuando un grupo pierde son todos y no uno solo.

1030. Es difícil a veces llegar a la meta por o en muchas ocasiones nos retiramos a la mitad del camino.

1031. La idea es que cada persona que es miembro del equipo, logre sus objetivos.

1032. Pienso que en cualquier circunstancia de tu vida hay que dar lo mejor de si mismo y en algún momento será recompensado.

1033. Un equipo de trabajo es una unidad y sus triunfos o derrotas van a afectar todo el sistema como tal; hay que animar y estimular siendo este el precio de la victoria.

1034. El esfuerzo hace el triunfo de un equipo, es un sacrificio que motivado puede lograr grandes beneficios.

1035. El esfuerzo de comenzar es el impulso que debe motivar cada instante del trayecto para llegar a la cima.

11. LA LEY DEL MARCADOR. El equipo puede hacer ajustes cuando sabe donde esta parado.

a. Si un equipo ha de dejar de lograr sus metas, debe saber dónde está parado.

b. El marcador da una visión instantánea del juego en todo momento.

c. Cuando usted sabe qué hacer, puede hacer entonces lo que sabe.

LA LEY DEL MARCADOR EN GEIO.

001 a. Siempre se espera que en un equipo conozca donde quiere llegar; mi experiencia en GEIO me demuestra que aquí siempre sabemos hacia donde vamos aunque no sea igual de claro el como.

002 b. Entiendo el marcador como una visión del juego sin pasado ni futuro; así GEIO arroja marcador mas con todo un pasado en él; es decir GEIO te contextualiza.

003. c. No es cuestión de GEIO; es individual, GEIO muestra qué hacer, y hacemos lo que sabemos que nos gusta o apasiona.

004 a. Las metas en GEIO van surgiendo, ya sea por un pedir, un profesor, una universidad o por consentimiento y el equipo conoce como y con que cuenta para lograrlo.

005 b. Si el marcador de las pautas, del juego aún sin liderar, veo en GEIO su representación como la apropiación voluntaria de cada integrante en pro de desarrollo al grupo.

006 a. EL primer enunciado es muy importante, es el ancla para que el equipo no navegue sin rumbo, sino que sepan como y en donde estructurar sus conocimientos. Debe existir una Misión y Visión clara del equipo.

007 El marcador es para personas que necesitan instrucciones muy visuales, coloridas y con estructuras y tamaños diferentes.

008 Cuando usted sabe que hacer, lo hace pero con instrucciones claras es imposible conocerlo todo.

009 a. Para que un equipo logre sus metas se necesita tener una visión clara de los objetivos y metas a lograr, teniendo en cuenta que para ellos se necesitan estrategias, comunicación y asignación de roles y funciones dentro del equipo.

Es primordial que el equipo comparta las metas e ideales.

010 b. Sí, el marcador da orientación de cómo se han llevado a cabo las funciones y estrategias adoptadas para conseguir las metas.

011 c. Conocer lo que se hace, permite lograr de forma más eficiente las metas, explotando al máximo capacidades, conocimientos y destrezas.

012 Si en GEIO definimos nuestros proyectos y trazamos metas claras. Podemos saber con que contamos en cada línea de investigación y así proyectarnos para cumplir dichas metas.

013 Lo que no se mide no se mejora, y en cada momento en GEIO debemos saber quienes somos, que tenemos y que estamos haciendo en todo momento para no bajar la guardia.

014 tener el conocimiento acerca de algo me da la seguridad necesaria para arriesgarme a hacer las cosas aplicando conocimientos previos.

015 Para cualquiera situación en la vida se debe hacer un inventario, saber que tengo que tendré y como lo utilizaré.

016 a. Cada vez que se pretende iniciar un nuevo proyecto en GEIO, se realizan los pasos necesarios para llevar a cabo nuestras ideas y verlas plasmadas en las lúdicas, es por ello que los integrantes están al tanto de los proyectos en los que están involucrados.

017 b. Aunque a veces faltemos a reuniones, siempre es posible ponerse al día acerca de los nuevos avances y tomar responsabilidades al respecto.

018 c. Sí, sin embargo es recomendable tomar recomendaciones y sugerencias de los compañeros/docentes.

019 Creo que GEIO sabe dónde está parado y sus metas futuras, lo cual se ve representado en la labor continua de sus integrantes tanto en investigación como en la venta del laboratorio.

020 En las lúdicas es de gran importancia dar de manera correcta las instrucciones y objetivos, con el propósito de aprovechar al máximo el uso de estas.

021 Para poder alcanzar un objetivo, se debe conocer el entorno, tener un conocimiento previo del camino recorrido.

022 Si el marcador refleja quien va ganando, y por ende quien ha comprendido mejor el juego y además genera entusiasmo y competitividad para continuar jugando.

023 Cuando yo conozco muy bien las instrucciones puedo desplegar todas mis habilidades, y por ende sentirme más identificado con lo que hago.

024 a. Esto sucede cuando se tiene delimitado en tiempo y espacio los objetivos a lograr. Al iniciar la creación de cualquier proyecto dentro de las líneas de investigación de cualquier proyecto dentro de las líneas de investigación.

025 a. Para concientizar los resultados de un proyecto o de una idea se debe conocer – teórica y práctica – la situación a analizar. Valiéndose de profundo

conocimiento y manejo del tema a desarrollar. Sucede en la creación de alguna lúdica – primero: conocer e investigar – “estado del arte”

026 c. El saber lo que se está haciendo da las pautas más importantes para dar a conocer a los demás lo que se hace, por lo que al hacer una presentación de alguna lúdica de GEIO se debe saber lo que se hace, para después hacer lo que se sabe.

027 b. Sucede en GEIO a partir del director, o en cualquier línea de investigación con aquellas personal que se comportan como líderes proactivos, dando claridad, organización y ejecución para los posibles buenos resultados de los objetivos propuestos por el equipo.

028 El enunciado se debe cumplir porque; si se tienen objetivos claros se llega a la meta.

029 Se debe hacer control en todas las etapas del camino; con el fin de mejorar y no cometer los mismos errores.

030 Cuando usted sabe hacia donde va, puede hacer mejores actividades las cuales pueden ser muy productivas y dejar excelentes resultados.

031 En GEIO, se puede observar que el trabajo en equipo es muy importante y se logran las metas por que están claras.

032 Un equipo es consciente sus capacidades y limitantes. En GEIO potencializamos las capacidades individuales en pro del equipo.

033 Los indicadores muestran si se han logrado ciertos objetivos

12 LEY DE LA BANCA DE APOYO. Los grandes equipos tienen mucha fuerza colectiva.

- a. Sencillamente un gran iniciador por sí solo no es suficiente si un equipo quiere ir al **nivel superior**.
- b. Todo ser humano tiene valor, y todo jugador añade valor al equipo en alguna manera.
- c. El ingrediente principal del estrellado es el resto del equipo.
- d. Cuando un equipo tiene una gran banca, las opciones son casi ilimitadas.
- e. Usted no puede resolver los problemas de mañana con soluciones de hoy.
- f. La clave para aprovechar al máximo la ley de la banca, es mejorar continuamente el equipo.
- g. Los mejores jugadores lo hacen a usted un mejor jugador.

LA LEY DE LA BANCA DE APOYO EN GEIO.

001 b. Un equipo es consciente de sus capacidades y limitantes en GEIO potencializamos las capacidades individuales en pro del equipo.

002 a. Los indicadores muestran si se han logrado ciertos objetivos; es hora de fijarse nuevas metas; en GEIO buscamos nuevas metas de expansión y conocimiento.

003 e. En cada día se enfrentan nuevos retos, si bien GEIO ya está constituido, se buscan nuevas maneras de enseñanza.

004 f. El equipo siempre debe mejorar. GEIO no descansa y busca congresos y espacios para que todo el equipo se reinvente

005 g. Rodearse de los mejores implica querer ser mejor, en GEIO los integrantes buscan ser mejores de tal manera que se buscan a los mejores, profesores o especialistas.

006 a. observable en grupos de investigación donde quien orienta no debe realizar todo el trabajo, si no que para lograr un desarrollo se requiere trabajo en conjunto.

007 b. Si, cada participante de GEIO comprometido tiene un enfoque, una manera de ver las cosas, una propuesta y un gran aporte.

008 d. Geio se compone de muchos integrantes, hay una gran banca donde existe alternativa al momento de necesitarlo, algunos realizan un gran aporte pero deben salir después de este, por eso ese recurso de opciones y el de reclutamiento de nuevos integrantes no debe cesar.

009 g. El emprendimiento de los líderes contagian, la motivación del grupo es un elemento transformador para hacernos mejores y más interesados.

010 a. Un gran iniciador por sí solo si es suficiente porque el apoyo y motiva al resto del grupo de trabajo, es decir en GEIO se inicia con la idea de una persona pero después de eso todo el equipo participa.

011 b. Esto si se ve en GEIO por que las personas del grupo hacen muchos aportes importantes, por ejemplo en la línea de investigación, los integrantes hacen aportes.

012 d. Las opciones si son ilimitadas porque siempre que una persona no pueda participar en una actividad, habrá otra que la pueda reemplazar.

013 Es cierto porque siempre que una persona hace un excelente trabajo las demás personas se motivan a participar, eso sucede en GEIO y en cualquier grupo.

014 La a se dan cuando un integrante del equipo da una idea u opinión de alguna actividad y los demás la apoyan.

015 Estoy de acuerdo con la b ya que en GEIO siempre se aprende de los demás.

016 Estoy de acuerdo con la d porque en GEIO tratamos siempre de conocer las funciones de cada uno de los integrantes y así poder defendernos en cualquier tema.

017 La g se da cuando las personas que llevan más tiempo en GEIO no cuentan y enseñan sus experiencias y eso nos hace crecer mucho más.

018 a. Se necesita de unas personas que conformen un equipo para lograr diferentes objetivos, de la mejor forma posible con el tiempo necesario.

019 d. Al tener una buena cantidad de personas hace que genere más ideas y aporte mejores resultados.

020 e. Cada vez GEIO genera mejores soluciones de manera evolutiva proponiendo nuevas formas de obtener resultados y poder afrontar el nuevo mundo.

021 g. Las personas dentro de GEIO tienen bastante experiencia, me aporta ayuda y sugerencias para mejorar en todo los ámbitos que yo quiera lograr gracias a los compañeros.

022 Toda persona con iniciativa debe estar respaldada por un equipo al igual que en GEIO, no es suficiente alguien que lidere una línea de investigación sin un equipo.

023 Las cualidades de cada persona determinan la efectividad de un equipo y equilibran para tener un buen equipo de trabajo.

024 Respecto a las bancas entre más opciones tengamos y alternativas de trabajo tengamos más podremos hacer.

025 La competencia es sana y nos hace mejores, podemos mejorar continuamente en GEIO funcionaria con la líneas de investigación, todas van a querer rendir al igual que la mejor.

026 g. A diario aprendemos de los integrantes del grupo con mayor experiencia, que nos brindan su apoyo y conocimiento.

027 f. Este ítem se cumple dentro del grupo de investigación, la fuerza colectiva nos une y nos permite que el grupo mejore continuamente.

028 b. Se cumple en GEIO, cada integrante es una pieza clave dentro del equipo y su aporte en desarrollo e investigación es valioso.

029 e. No se cumple, puesto que cada solución que se genere hay nos permite resolver nuevos problemas que se generen mañana.

030 a. Se presenta cuando se muestran las lúdicas y la discusión sobre la misma esta abierta a todas las opiniones.

031 b De igual forma que la a.

032 g. Se presenta cuando en GEIO se escuchan las sugerencias de personas conocedoras del tema.

033 d. Cuando existe gran cantidad de personas que buscan el mismo objetivo, ninguna es indispensable, esto ocurre cuando a pesar de que falten personas las reuniones y las lúdicas se siguen realizando.

034 a. Estoy de acuerdo por que para llegar a cumplir todos los propósitos del grupo debemos todo aportar y planes para cumplir estas metas.

035 b. Acierto porque todos tenemos diversidad de pensamiento, dándole a una persona valores y/o capacitaciones especiales que ayudan y facilitan añadir valor al equipo.

036 d. Si porque al haber una gran banca hay muchos mas integrantes que ayudan al comportamiento de conocimientos que ayudan a mejorar el equipo.

037 Si solo un integrante del equipo porque una idea y nadie desea apoyarle, la lúdica o actividad no será viable, por tanto se procura tener un gran número de personas.

038 Todos le aportan a las actividades con la socialización al final de cada actividad.

039 En GEIO la banca no es muy grande, porque el paso de la gente es muy corto y no se alcanza a conformar un banco de talentos.

040 La idea es aprender de los mejores y de los errores de los otros para no hacerlo.

13. LA LEY DE LA IDENTIDAD. Los valores compartidos definen el quipo.

a. Los valores organizacionales incluyen y guían el comportamiento del equipo, del mismo modo en que los valores personales influyen y guían el comportamiento de un individuo.

b. Los valores ayudan a establecer la norma para el desempeño de un equipo.

c. Un equipo no puede compartir valores si dichos valores no se han compartido con el equipo

d. Puedes hacer lo que no puedo. Puedo hacer lo que no puedes Juntos podemos hacer grandes cosas (Madre Teresa)

e. La manera más grandiosa de impactar una organización es enfocarse en el desarrollo del liderazgo.

f. La verdad más grande en administración. Que he oído es que se hace lo que produce recompensa.

g. Si sus valores son iguales a los del equipo, usted se vuelve mas valioso para el equipo.

LA LEY DE LA IDENTIDAD EN GEIO

1. En GEIO pocas veces se hacían actividades individuales. Por tanto el comportamiento y la aplicación de valores en equipo, es fundamental
2. Todo equipo necesita normas y directrices que lo guíen, los valores son fundamentales en la formulación de estas normas.
3. No se puede compartir algo que no se conoce, es ideal conocer y poner en prácticas los valores en equipo y compartirlos.
4. No se puede compartir algo que no se conoce, es ideal conocer y poner en práctica los valores en equipo y compartirlos
5. Gran premisa del trabajo en equipo, la unión hace la fuerza y ha sido la base de grandes equipos que han logrado avances confortantes para la sociedad.
6. (filosofía japonesa de trabajo en equipo)
7. En GEIO es fundamental el trabajo en equipo y la integración de valores individuales para generar ambientes de trabajo agradables.
8. En GEIO se trabaja bajo el valor de trabajo en equipo todos los integrantes trabajan en pro del grupo sin que haya que obligarlos a trabajar. El trabajo en equipo guía al grupo.
9. El desempeño de GEIO se basa en valores como compañerismo, trabajo en equipo son la base del grupo.
10. En GEIO la premisa es que todos los valores son compartidos por todos para que exista una meta común.
11. El lema de GEIO es todos proponemos todos hacemos.
12. En GEIO se busca ejercitar a esos integrantes para que todos tengan cualidades de liderazgo no existe un liderazgo único, este es compartido.
13. Se procura por que las personas no trabajan por una recompensa, se busca trabajen por amor a la investigación, por el deseo de crecer como personas y profesionales.
14. Cuando la gente se compromete realmente con el pueblo es superior a sus dirigentes GEIO se hacen cada día más valiosos, trabajan en pro del grupo y se generan desarrollos.
15. Se cumple en la medida de que algunas normas y reglas son aceptadas en el grupo como lo son el respeto al ponente, preparación.
16. Se deben llegar a mínimos acuerdos para que existan reglas, sino seria una imposición. Debido a la metodología constructivista del grupo se debe aplicar el lema "todos proponemos todos hacemos".
17. Refleja el trabajo en equipo, todos nos complementamos, puesto que la suma de las partes genera un beneficio mayor que una sola.
18. Los líderes en GEIO empiezan a surgir a medida que se desarrollan las actividades.
19. Debemos empoderarnos de la metodología de GEIO, para ser capaz de transmitirla a las demás personas.
20. Aplica A, los valores de la organización, guían el comportamiento del equipo, en el transcurso de las reuniones y eventos que se realizan.
21. Aplica B, los valores siempre ayudan establecer una forma de desempeño para todo equipo, al ser participes de cualquier tipo de grupo, fácilmente se pueden identificar los valores del mismo.
22. Se aplica la D, siempre se busca trabajar en equipo, buscando lograr de esta manera mejores resultados.
23. Aplica E, en GEIO, hay muchos valores que impactan en la organización, gracias a su liderazgo.

24. La G, no aplica, si hay una persona con los mismos valores que el equipo este es igual de valioso que todos pero no más importante.
25. Los valores organizacionales si se ven ejercidos por que sin duda se trabaja bajo las mismas consignas y un ambiente de trabajo compartido. Desde los valores personales, algunos se ven que generan aportes diferenciadores.
26. Si. Pr que el reflejo que inspira el ambiente de trabajo sea clase en los resultados que estos obtengan. En un universo de valores, si los de la organización no están claros, los integrantes no visualizaron claramente su horizonte.
27. Es una gran premisa. Creo que expresa claramente lo que somos en GEIO y la idea sobre la cual trabajamos.
28. No estoy de acuerdo
29. La ventaja es que cuando se entra en un grupo, y ya se cuenta con esa base de valores, lo que se genera es un fortalecimiento de los mismos y muy posiblemente personas que representa lo que quiere proyectar el grupo.
30. Los valores compartidos definen al equipo, por lo que se realizan con ellos las actividades de manera sinérgica. Se puede ver en los equipos conformados en las lúdicas que proceden diferentes y obtienen resultados diferentes.
31. Los equipos al ser compuestos por personas, los valores individuales compartidos definen el equipo y a la vez guían el comportamiento individual, se puede ver en los miembros que actúan de forma comprometida con el grupo, dado que este es un valor característico de él.
32. Hay miembros que tienen fortalezas en unos aspectos, debilidades en otros, lo que hace que al integrar dichos miembros en las actividades hace que se obtengan resultados sinérgicos. Se puede ver en todas las actividades del grupo.
33. No solo hay que desarrollar liderazgo, sino también otras competencias, como las son las de planeación y organización. Se puede ver cm en las lúdicas los equipos fallan aunque se tengan buenos lideres por fallas en las demás funciones administrativas.
34. Se es valioso a GEIO cuando se tiene compromiso con el grupo, así como sucede con cualquier organización, por lo que no cualquier persona puede pertenecer a cualquier grupo.
35. Si se cumple, ya que los valores organizacionales como el trabajo en equipo, el compromiso, la calidad de las actividades entre otras influyen en el desarrollo de cada uno de los juegos de cada línea de investigación, cumpliendo de esta manera con el objetivo del equipo y del mismo modo sucede personalmente.
36. Los valores guían el desempeño del equipo, proponiendo un camino más claro hacia el cómo hacer del equipo.
37. Se cumple, debido a que los valores que se practiquen dentro del equipo don los únicos que el equipo podría compartir.
38. Se cumple, en GEIO se trata de potencializar nuestras fortalezas para así, tratar de aportar lo mejor de nosotros al equipo. Mi fortaleza puede ser la debilidad de otro.
39. Generalmente es así, pero personalmente lo que quiero lograr en el equipo es desarrollar mis cualidades y explorar e investigar haciéndolo por el mismo gusto en el hacer.
40. Si se cumple; puesto que valores organizacionales como el trabajo en equipo, sinérgico, respeto, entre otros; que van de la mano con uno de sus

lemas “todos proponemos, todos hacemos” los cuales influyen en nosotros, como integrantes de GEIO.

41. Los valores. Son la base para un buen trabajo del equipo; pero existen valores internos que se suman a la conducta de cada integrante; sin ser norma en el equipo.

42. Tales valores se integran al equipo, y esto permite definir la imagen de GEIO y transmitirla a otros centros académicos.

43. Se cumple y se ve reflejado en cada lúdica a realizar, en la fabricación de cada parte y es la base como un gran grupo de investigación.

44. El liderazgo como herramienta se forja en cada integrante y se genera valor para el grupo, y se ve reflejado en el tiempo; en lo que hoy es GEIO en Pereira y a nivel nacional.

45. Me parece importante, porque en este grupo hay personas con grandes talentos o cualidades, que los integrantes nuevos podemos asimilar e ir desarrollando a lo largo de la carrera y con las lúdicas que aquí nos enseñan, uno de los valores importantes en este grupo es el desarrollo de soluciones e ideas para resolver problemas.

46. Me parece que no hay que perder la identidad nada más por estar en un grupo, pienso que todos somos diferentes y entre más diferentes, se enriquecerá más el grupo.

47. Pues no, es la verdad más grande, creo que la administración también podemos fracasar pero no levantaremos de nuevo.

48. Los valores organizacionales son los que guían al equipo, mientras hallan buenos valores en un equipo, esto influye en el comportamiento de un individuo, donde va adaptando estos valores y este individuo también va a influir en otra donde también va a tener esos valores organizacionales y así se va formando una cadena de valores dentro de una comunidad.

49. Se cumple

50. No creo que los valores establezcan la norma para un buen desempeño.

51. No entiendo que tiene que ver esto con el tema

52. El desarrollo de un buen liderazgo es basado en los valores organizacionales.

53. Una persona no se vuelve valiosa solo por que está en un equipo, todos los integrantes de un equipo son igual de valiosos.

54. La premisa “a” se cumplen en GEIO puesto que se ha demostrado que existe un trabajo en equipo basados en unos valores que hacen posible la sinergia en el equipo además que sin necesidad de ser tan directos se reflejan y se inculcan valores de respeto de escuchar al otro sin juzgar, ni burlar.

55. La premisa “c” sin duda es verídica y se cumple en el grupo además que es una de las características resaltantes en un estudiante que se forma como ingeniero industrial.

56. La premisa “g” diría que no debería ser así puesto que cada quien posee valores grandiosos de los cuales siempre uno puede aprender.

14. LA LEY DE LA COMUNICACIÓN. La interacción aviva la acción.

a. La política de comunicación de Bethune es: “lo diremos, a menos que decirlo sea peligroso o ilegal”.

b. Los equipos eficaces tienen compañeros que constantemente están hablando unos con otros.

- c. Si he de nombrar un solo instrumento multiuso de liderazgo, ese es la comunicación.
- d. No preguntes que pueden hacer tus compañeros de equipo por ti, pregunta qué puedes hacer por ellos.
- e. Trabajar unidos significa ganar unidos.
- f. La comunicación incrementa la conexión.

LA LEY DE LA COMUNICACIÓN EN GEIO.

- 101 En Geio como estamos en un entorno académico y como en los materiales utilizados no son costosos, cometer errores generando ideas, no repercuten negativamente en el grupo.
- 102 Todos nos retroalimentamos al finalizar cada exposición, por lo tanto la comunicación es efectiva, no se teme al expresar las ideas.
- 103 La mejor forma de un líder plasma sus ideas, es por medio de la comunicación efectiva.
- 104 En Geio no hay tanto compañerismo como para pensar en otros primero que uno.
- 105 Si entre todos realizamos una lúdica para mostrar, las cargas se dividen y el merito es compartido.
- 106 Tener más comunicación efectiva fortalece los lazos entre los compañeros del grupo.
- 107 B) Se cumple siempre y cuando comuniquen en pro del objetivo, y este sea entendido, de otra forma cualquiera no se cumple.
- 108 C) La comunicación es el instrumento principal, se puede ver en las lúdicas que involucren equipos, que no siempre el líder designado es quien asume dicho rol.
- 109 D) En especial en Geio, se cree inicialmente que son los demás miembros tienen mucho para uno y no de forma viceversa, sin embargo, hay mucho que los miembros pueden hacer en pro del grupo.
- 110 E) La comunicación bien utilizada crea lazos y dinamiza el trabajo en equipo. En las lúdicas en donde se limitan los sentidos, se puede evidenciar que el rendimiento disminuye al no haber comunicación efectiva.
- 111 F) En Geio al ser miembro, se crean conexiones entre los miembros, ya que por su propia naturaleza, las lúdicas exigen comunicación.
- 112 Tal frase, limita la comunicación, dentro del grupo: mientras esto sea dentro los parámetros de respeto, en Geio se da a conocer todo tipo de idea.
- 113 La comunicación debe ser constante dentro de los grupos; allí el éxito para el cumplimiento de cada parte; las opiniones, mejoras, críticas e ideas, fortalecen a los grupos y permiten su avance.
- 114 Si, puesto que la comunicación es aplicable a cualquier nivel, enlaza toda la organización; es multiuso en Geio.
- 115 Las funciones dentro del grupo, aportan valor, cambio y mejora pero no busca reemplazar al otro.
- 116 El logro del grupo, es el reflejo del trabajo y labor de las partes; y la comunicación entre ellas es lo que posibilita cada creación de lúdica, línea de investigación, entre otros tipos de trabajos.
- 117 En Geio se pierde el miedo a hablar y cuando hay necesidad de decir las cosas, se dicen con tranquilidad ya que hay respeto.

- 118 En Geio es fundamental la comunicación, y hay varias lúdicas que incentivan el dialogo de unos con otros.
- 119 La comunicación en Geio se enseña no solo verbal, sino también, gestual, visual, entre otras.
- 120 En Geio se le llama cooperativismo, la idea es que las cosas no se tengan que decir y que los favores generales no se tengan que pedir, cada miembro actúa por cuenta propia ante la necesidad de un miembro del equipo.
- 121 No hay equipo sin unión, es un elemento fundamental y en Geio es bien practicado.
- 122 Es indudable, es necesario comunicarse con los semejantes para generar conexión y energía.
- 123 En Geio por ser un grupo didáctico y académico, cabe compartir todo tipo de ideas sin importar si sea riesgosa o no, ya que el entorno en el que se desarrolla el grupo, permite estudiar la idea y hacer aproximaciones de esta para experimentarla.
- 124 Los integrantes de Geio, se relacionan no solo en lo que tiene que ver con el grupo, sino que la relación va más allá de esto.
- 125 No conozco bien como es la comunicación en el grupo.
- 126 No he trabajado aun con los integrantes.
- 127 De lo que he visto, por ejemplo para las capacitaciones en las universidades hay trabajo en unidad en todos los aspectos, de lo cual se obtienen buenos resultados.
- 128 Se aplica en el grupo, de tal manera que se ha logrado constituir lo que ahora hay, pues en el grupo la filosofía es proponer, aportar y generar.
- 129 Este aspecto si se ven en Geio, pues la participación y el hecho de compartir ideas permite que todos identifiquen el fin común del grupo, de manera que nos orientamos en el trabajo.
- 130 No siempre se evidencia en el grupo, aunque sería el ideal para que se genere más sentido de pertenencia hacia el grupo.
- 131 Si, hecho representado en una de las máximas del grupo: "Yo propongo, todos hacemos".
- 132 En Geio aprendemos y trabajamos con materiales que no representan un costo muy alto, debido a esto no tenemos muchos problemas si cometemos errores; de esta manera es muy agradable aprender.
- 133 Esto lo vemos constantemente en Geio. Las personas forman grupos que comparten o se relacionan dependiendo sus intereses. En Geio estas personas por ejemplo, se identifican con una de las líneas de investigación.
- 134 En el grupo se está trabajando constantemente la comunicación, mediante las lúdicas y la posibilidad de que los integrantes las puedan presentar.
- 135 El trabajo en equipo es una herramienta que se trabaja constantemente en Geio.
- 136 Trabajar unidos significa ganar unidos, se aplica en Geio cuando juntos trabajamos para el mejoramiento de una lúdica y ganamos cuando adquirimos más conocimiento por medio de la misma.

- 137 B) Constantemente estamos hablando unos con otros por diferentes motivos, retroalimentación, reflexiones y análisis de una lúdica.
- 138 La comunicación incrementa a la conexión, la comunicación en Geio incrementa la conexión de conceptos aprendiendo a aplicarlos en la vida real.
- 139 En Geio se pregunta qué pueden hacer por los integrantes del equipo, en diferentes actividades académicas y ayudas en exposiciones.
- 140 No se afirma algo que no sea seguro, siempre se está dispuesto a corregir lo que se dice, teniendo en cuenta las opiniones de todos.
- 141 En Geio se maneja la política que todos aportan, sin importar lo que se diga, se toma en consideración.
- 142 El trabajo en equipo es el principal fundamento del grupo; la interacción y cooperación son primordiales.
- 143 La comunicación si vendría siendo el instrumento multiuso, pues no solo se aplica en términos de liderazgo como objeto de estudio, sino como herramienta para el desarrollo de otras competencias.
- 144 Trabajar unidos y proactivamente, es claro en el desarrollo de las actividades, permite el dinamismo y la energía.
- 145 La comunicación actúa como agente integrador en las relaciones y en el desarrollo de las actividades; y en la vida misma.
- 146 Totalmente de acuerdo, esto está muy claro en el grupo, por ello trabajamos en grupo y siempre conscientes de que todas las cosas nos conciernen como equipo.
- 147 Cuando al finalizar una corrida de alguna lúdica en GEIO, cualquiera de los participantes puede opinar y participar sin ser juzgados.
- 148 La comunicación en GEIO, tiene una dirección correcta, ya que es oportuna y pertinente.
- 149 El liderazgo es una gran cualidad de GEIO, por que ayuda a realizar las cualidades y capacidades de los mismos.
- 150 El refrán “uno para todos y todos para uno” totalmente aplicables.
- 151 Siempre se dicen las cosas al menos que sean peligrosas, o atenten contra la integridad del grupo
- 152 Constantemente, se propone a los compañeros del grupo, que aporten ideas, que den soluciones lo cual genere compromiso con el grupo.
- 153 Los éxitos del grupo de investigación, siempre son resaltados en grupo. Trabajando unidos ganamos unidos.
- 154 Considero que se aplico porque en ocasiones se cayán opiniones o pensamientos por no contrariar a la persona que dirige.
- 155 Si se habla unos con otros, pero son subgrupos llegando a las reuniones sin decir de frente l que se piensa o está sucediendo.
- 156 Algo que aparece tener claro el grupo que en ocasiones opera como equipo es que el éxito depende de la colaboración y trabajo de todos.

15. LA LEY DE LA VENTAJA. La diferencia entre dos equipos igualmente talentosos es el liderazgo.

a. Observe cualquier equipo que haya tenido gran éxito, descubrirá que tiene un liderazgo firme.

- b. Todo el mundo es más importante, pero no todo el mundo es igual.
- c. Mientras más grande sea el desafío, más grande es la necesidad de que el liderazgo provea muchas ventajas.
- d. Todo surge y todo cae en el liderazgo.

LA LEY DE LA VENTAJA EN GEIO

- 147 Tanto en las lúdicas que incluyan trabajo de equipo como en las líneas de investigación, se ven mejores resultados en los equipos que tienen mejores líderes. Sin embargo, las competencias de los miembros del equipo son importantes.
- 148 Ciertamente, la diferencia es lo que complementa al equipo y permite un trabajo sinérgico, de esta manera se ven mejores resultados en equipos con competencias diversas, que en las de características similares.
- 149 La c es fundamental mantenerla, ya que aumenta el reto y la presión, de lo contrario se falla en el logro de objetivos.
- 150 El éxito finalmente depende del liderazgo y de la correcta gestión.
- 151 Cada uno de los integrantes de GEIO tienen cualidades y defectos que precisamente los hacen ser diferentes a los demás, en el trabajo en equipo lo relevante es hacer de cada uno un complemento y un aporte para obtener el objetivo deseado.
- 152 Aunque es importante que cada uno de los integrantes potencialice sus conocimientos, se crea aun más la necesidad de que alguien adquiera el liderazgo en el equipo, ya que esta persona será la encargada de hacer ver lo mejor de cada integrante, que el objetivo se cumpla y que persista a través del tiempo.
- 153 Cuando se hace trabajo en equipo, sin importar el tipo de personas que lo integren se hace parte de una necesidad el liderar, independiente del tipo de liderazgo que se haga presente en la situación.
- 154 Si se aplica en diferentes lúdicas de liderazgo, ya que para ganar, se necesita de personas que lideren proyectos.
- 155 Los aportes de las personas sirven para complementar ideas, y lo más probable es que se involucre todo lo necesario para tener logros de éxito.
- 156 Para grandes desafíos se necesita gran apoyo, que por lo general lo gestionan líderes comprometidos, que desarrollan labores por el fin común.
- 157 Proyectos sin líderes generan desordenes, y por consiguiente más probabilidades de no ser efectivos.
- 158 En el grupo cuando estábamos desarrollando la lúdica, se vio que todos dábamos una contribución para el trabajo, y cuando dimos las conclusiones, se daba a entender que en una organización, como en un grupo de trabajo cada persona tiene una parte importante para el cumplimiento de una actividad.
- 159 Cuando se decía que el tiempo se estaba acabando, alguien tomo la iniciativa y se paro, y empezó a acomodar mas las fichas.
- 160 Si alguien no empieza con la iniciativa, a armar el rompecabezas, nos podíamos quedar sentados, nos podíamos quedar estancados, todos dimos una iniciativa de líder, pero se vio más reflejado en una persona que aportaba mas ideas, ya que de esta manera se hace más efectiva la solución.

- 161 Es importante un líder en cada grupo, ya que este es el que dirige, disciplina y coordina, anima a su equipo, guía en cualquier situación y elige la mejor de ellas, para tener un fin o una meta en común. Así se garantiza el cumplimiento de una meta, más no que hayan diferentes metas y al final no se cumpla ninguna.
- 162 Entre más grande es el desafío, mas grande es el liderazgo, entre más riesgos, problemas que se presenten en cada situación es indispensable quien torne la voz, tome el orden y encamine.
- 163 Todo surge y todo cae en el liderazgo: A mi parecer, todos los seres humanos necesitan identificarse en un grupo, ya sea religioso, político, deportivo, entre otros y en todos existirán líderes. En GEIO es muy difícil identificarlos debido a que al llegar a Geio, ellos saben lo que quieren; al final sus talentos, todos participan.
- 164 Cada persona es importante pero cada uno tiene un talento, una vocación, algo lo resalta de los demás, un pensamiento, una idea, una personalidad, eso es lo interesante de la vida, de cada persona se aprende.
- 165 Me parece que en este grupo de investigación, la aplica la b) .Todos somos apreciables dentro de grupo, pero nos reconocemos diferentes.
- 166 En la facultad existen muchos grupos de investigación talentosos con muchos productos, producción científica, pero siento que Geio además de ser talentoso tiene un tipo de liderazgo especial participativo, forma líderes , el liderazgo es rotativo y eso genera compromiso, entusiasmo y compañerismo, cosas que no se ven en los demás grupos de investigación.
- 167 El liderazgo que ha ejercido el Ingeniero Cesar sobre el equipo siempre nos ha motivado a crecer, no solo como grupo sino como personas e investigadores.
- 168 Todos en Geio somos importantes, no indispensables pero si importantes, cada uno tiene cualidades y habilidades diferentes que siempre ha buscado ser interdisciplinario.
- 169 En Geio cada reto y desafío se afronta en equipo, cada quien toma el liderazgo cuando es necesario y así la carga se hace más liviana.
- 170 El liderazgo es importante, pero no es el valor que creo más importante en Geio. Hay otros valores mejores.
- 171 Cuando ingrese a Geio, pensé en la posibilidad que realmente podría ofrecerme un grupo de aprender aun sin saber los conocimientos requeridos y observe que hay una estructura interna en la cual yo tengo espacio, y esa es la de principiante. Así, aunque sé que todos somos importantes todos no somos iguales, pero todos tenemos espacio. Aun no conozco todo lo trabajado en Geio, visualizo en los practicantes un deseo autónomo de mejorar, y siempre insisten en ello en cada ludia, por lo que veo que no se conforman y ven un desafío más grande, ante el cual más liderazgo ofrece.
- 172 Para un buen trabajo en equipo, requerimos la colaboración de todas las personas para llegar y poder cumplir la misión de la organización; pero es necesario que haya un líder, alguien que nos delegue las funciones, las cuales no se alejan del mismo objetivo.
- 173 La persona líder es la encargada de guiar a los demás personas del equipo, este es el pilar, el trono, la fuerza; La relaciono así porque esta

- es la persona que nos innata y siempre nos da la motivación para seguir firmes.
- 174 El desafío que enfrentamos, es el reto al que nos enfrentamos y queremos lograr, es necesario trabajar en equipo y que haya un líder para que se mantenga el orden y no nos desviemos de nuestro objetivo final.
 - 175 Si queremos cumplir y llegar satisfactoriamente a un objetivo, debemos partir con un liderazgo firme y mantenerlo así durante todo el proceso, y si hay algún obstáculo, este liderazgo debe sacar el equipo y el trabajo adelante para lograr la propuesta.
 - 176 Los grandes equipos exitosos en el mundo, se caracterizan por tener un líder o se maneja un tipo de liderazgo; por ejemplo en Geio se ve un liderazgo participativo, donde muchos proponemos y actuamos a la vez, dando como resultado grandes logros.
 - 177 Los aportes de cada persona o integrante de un grupo serán diferentes por lo general, y para ser un equipo Geio aplica bastante la parte b).
 - 178 Hay metas que implica tener líderes proactivos y que marquen la diferencia para que las demás personas tengan un ritmo de trabajo y tengan propósitos que cumplir. De esta manera los proyectos se realizaran de manera más eficiente.
 - 179 Para que los resultados se vean, se necesita mucho compromiso por parte de los líderes, los cuales proponen metas que se deben cumplir.
 - 180 En Geio siempre se da el espacio para que las personas opinen sobre todos los temas y digan lo que piensan y sienten.
 - 181 Generalmente en los procesos de capacitación se crean espacios para que los integrantes del equipo se conozcan, allí se generan relaciones de amistad y se crean lazos que permiten que las personas se hablen constantemente.
 - 182 La comunicación en Geio es muy importante pero no es el único elemento importante del liderazgo en el grupo, en el equipo, el liderazgo se basa en compañerismo, confianza.
 - 183 Uno de los lemas del equipo es: "Yo propongo, todos hacemos", uno de los valores que creo que más se practica y desarrolla en Geio es el compañerismo.
 - 184 En las capacitaciones siempre se trabaja unidos, todos colaboramos con todos, creo que hace falta un poco más de colaboración cuando estamos trabajando en la UTP.
 - 185 Entre más inmersos están los miembros en la cultura de Geio más códigos simbólicos comunes aplican, más conexión se genera y más comunicación se desarrolla.

16 LA LEY DE LA MORAL ALTA. Nada duele cuando se está ganando.

- a. Es irónico, pero si usted juega lastimado, puede poner al equipo en posición de ganar, y si gana, nada duele.
- b. Los líderes son distribuidores de esperanza.
- c. Las cuatro etapas de la moral:
 - I. Moral escasa: El líder debe hacerlo todo.
 - II. Moral baja: El líder debe hacer cosas productivas.
 - III. Moral moderada: El líder debe hacer cosas difíciles.

- IV. Moral alta: El líder debe hacer pocas cosas.
- d. Cuando la ley de la moral alta está funcionando en su más alto nivel, el liderazgo levanta la moral del equipo, y el equipo levanta la moral del líder.
 - e. Cuando usted lo hace bien, se siente bien, cuando usted se siente bien, lo hace bien.

LA LEY DE LA MORAL ALTA EN GEIO.

001 b. La esperanza se constituye en cada uno de los integrantes de GEIO pero sin duda los líderes motivan con la esperanza de lograr un objetivo en común.

002 c. El líder guía, apoya y contribuye con los objetivos del grupo, sin embargo mientras menos cosas hagan contribuye a la participación de todo el equipo.

003 d. Si se trabaja con un gana – gana por parte del líder y del equipo, la moral alta es una ventajas.

004 e. Los sentimientos juegan un papel muy importante, pero es relevante que el equipo centre la atención en el objetivo y lo relaciones con experiencias personales.

005 Cualquier logro tiene sacrificio; y estos valen la pena cuando se obtienen los resultados.

006 Un líder no es nada sin su grupo y un grupo, no es grupos sin un líder, por eso el líder debe motivar y ser siempre positivo.

007 Si aplica en GEIO, ya que los líderes en este caso coordinadores, monitores y docentes deben motivar al equipo y de esto depende. Si ellos deben hacer todo o si pueden delega.

008 La relación de un equipo con su líder es directamente proporcional, si uno está bien, el otro también.

009 La efectividad se relaciona estrechamente con los sentimientos de plenitud y satisfacción.

010 e. Así es el desempeño de cada uno de los integrantes de GEIO.

011 a. Se cumple por que el enfoque es principalmente el éxito.

012 b. Se cumple cuando el líder anima a los integrantes de GEIO a participar en cada lúdica.

013 Estoy de acuerdo con la a porque en GEIO todos estamos dispuestos a sacrificar algo para obtener la meta que nos tratamos al principio.

014 La b se aplica mucho en GEIO porque cada líder se ha encargado en algún momento de ayudarnos y volvemos a enfocar en el camino.

015 La actitud fundamental en el momento de hacerlas cosas por ello estoy de acuerdo con la e, en GEIO tratamos siempre de tener la mejor actitud y la mayor disposición.

016 En GEIO se realizan lúdicas enfrentamos falencias en algunos aspectos que en equipo superan es para mejorar.

017 Los líderes aumentan el entusiasmo por el grupo por medio de las formas de presentar las lúdicas.

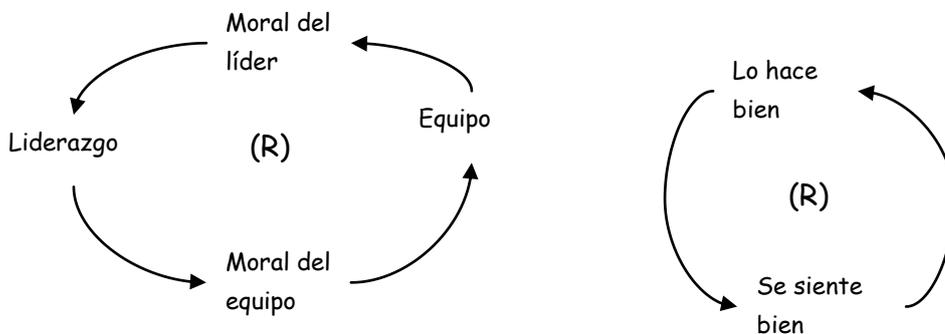
018 En GEIO se aplican casi todas las etapas de la moral por el apoyo que dan desde las diferentes líneas y al grupo en general.

019 En GEIO desde el trabajo bien realizado se mejora la relación y el trabajo.

020 En GEIO cuando se realizan las lúdicas es buena la retroalimentación y desde la buena retroalimentación se realizan bien las lúdicas.

17. LA LEY DE LOS DIVIDENDOS. La inversión en el equipo crece mucho a través del tiempo.

- a. El tiempo, el dinero y el esfuerzo que se invierten en desarrollar a los miembros de un equipo no lo cambia de la noche a la mañana, pero siempre da dividendos.
- b. Decidir que las personas en el equipo son dignas de desarrollo es el primer paso en la formación de un mejor equipo.
- c. Aun cuando usted haya jugado el partido de su vida, es la sensación de trabajar en equipo lo que recordará.
- d. Puedo vivir durante dos meses con un buen cumplido.
- e. Donde hay una voluntad hay un camino, donde hay un equipo hay más de un camino.
- f. ¿Está rindiendo beneficios la inversión que el equipo ha hecho en usted?



001 En GEIO a los integrantes del equipo se les invierte, en capacitación, en brindarle experiencias y conocimientos en los viajes, pero el paso de todos es jugar y nos e cumple.

002 Quien demuestra interés es la persona indicada para capacitar al interior del grupo, quien sobresalga.

003 El principio c. no se cumple porque somos un grupo de trabajo, no un equipo.

004 En GEIO todos los integrantes, desde los directivos, necesitan de un constante elogio, que les estén recordando que lo que hicieron está bueno.

005 Se supone que todos los integrantes vienen por voluntad propia, y es aquí donde se aplicaría el principio.

006 Totalmente, ha sido una experiencia gratificante y fructífera tanto en mi se cumple solo que dentro de poco **abandonaré** GEIO.

007 Los esfuerzos para desarrollar las competencias de los integrantes de GEIO no se da de la noche a la mañana, pero en el futuro se ven los resultados.

008 Los muchachos desarrollan habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, presentación personal.

009 b. Geio siempre procura que sus miembros crezcan y se desarrollen no solo como profesionales si no que como personas. (Para Geio es muy importante este numeral).

010 c. El trabajo en equipo gratifica, en Geio se va en todos lados.

011 d. Un buen cumplido siempre genera deseos por su mejor y hacen las cosas de la mejor manera.

012 e. En un equipo de trabajo existen caminos diferentes porque los puntos de vista diferentes modelos mentales, eso genera creación, discusión y desarrollo. En Geio las diferencias entre las personas generan diversos caminos pero al final se obtiene excelentes resultados.

013 f. La inversión que Geio ha hecho en mí está rindiendo 100%, mi vida es antes y después de Geio cambio mi rumbo por Geio soy mejor profesional, mejor docente y mejor persona.

014 c. Para lograr la adquisición de "2 Un partido en la vida" y para que se lleve a cabo con éxito es necesario el apoyo de un equipo que le permita desarrollar las acciones pertinentes y apropiadas para lograrlo.

015 e. Se cumple dentro del grupo de investigación ya que somos un equipo que permite la unión de voluntades que en colectivo conllevan a la ejecución de nuevos caminos y desarrollos.

016 d. No se cumple, porque es mas motivante para los investigadores del equipo realizar más de dos actividades bien que le generen satisfacción.

017 f. Considero que si, ya que cada uno de los integrantes aportan al equipo en cada uno de las líneas de investigación, lo que le permite al equipo crecer y crear nuevos desarrollos.

018 Pienso que si se cumple porque todo lo que se invierte para el desarrollo de un buen equipo quizás no muestre resultados inmediatos, pero si a la larga va a mostrar sus frutos.

019 No creo que solo el desarrollo sea el primer paso, es necesario tener en cuenta factores como la motivación, la proactividad y la actitud de liderazgo y de empezar de nuevos retos.

020 Pienso que si se cumple, porque a pesar de que al momento de ingresar a GEIO tenemos muchos ideales y objetivos individuales, cuando se trabaja en equipo estos ideales se vuelven realizables y producen gran satisfacción.

021 Creo que cuando existen, las ganas y la voluntad de querer ser mejor, de querer dar mas de nosotros y sacar todo para una mejor formación, hay muchos caminos sin descartar que en equipo los caminos serán múltiples.

022 Para mí la inversión que GEIO ha hecho, me ha motivado profundamente a aprender más, a querer ser proactiva en cualquier instante de mi vida, a querer hacer las cosas que hacen mi quehacer diferente.

023 Si aplica en geio, ya que se invierte en las actividades, que se realizan dentro de geio, cada integrante de geio se ve beneficiado con el pasar del tiempo en su misión frente un equipo.

024 Aplica ya que cualquier persona puede ser parte de geio.

025 No aplica.

026 Si aplica ya que todos los integrantes de geio tienen la voluntad de pertenecer al grupo, y asi puede presentar mas caminos para desarrollar las actividades.

027 a. Para que este punto su implicación sea valida requiere de la existencia del equipo; como en GEIO los niveles de involucramiento son individuales.

028 b. Todos en GEIO son dignos de desarrollo, el equipo sabe esto pero el desarrollo de cada individuo no es responsabilidad de GEIO, es un liderazgo individual.

029 c. Totalmente sucede en GEIO, es ese equivocarnos juntos y aprender de ellos.

030 e. Se evidencia en las líneas de investigación, allí, como equipo se desarrollará más caminos (heurísticas) para optimizar una solución de un problema.

031. f Claro que si, en este individuo siento un avance en la integridad y desarrollo en la profesión.

032. a. Se cumple en geio ya que todo lo que invertimos en el espacio de este, nos llevan de conocimiento y a su vez experiencia a mediano y largo plazo.

034 b. Se cumple en geio a medida cada persona sea proactiva y autónoma en las decisiones y proyectos que se vayan a desarrollar.

035 c. Es cada experiencia vivida en el grupo lo que agrega valor a nuestra vida personal, por lo que se recibe es una ganancia a lo largo plazo en cualquier aspecto de nuestra vida.

036 d. Se puede vivir con un buen cumplido, pero en GEIO es importante que sea constantemente, ya que esta es la manera en la cual la persona puede sentir que está realizando las cosas por buen camino.

037 e En GEIO todos los miembros tienen un objetivo en común, pero dentro de este se abren varios caminos que desembocan en proyectos diferentes que conducen a un desarrollo positivo del equipo y del miembro.

038 f. Si está rindiendo beneficios, GEIO cambia la perspectiva de la formación como Ingeniería Industrial.

039 a. Si se cumple gracias a que GEIO el aprendizaje es continuo, por tanto si una persona asiste regularmente a las actividades que se desarrollaran en GEIO va a poseer desarrollar más sus capacidades para beneficio personal y de los miembros del grupo.

040 b. No se cumple porque en GEIO, quien quiere aprender y participar tiene vía libre para desarrollar las ideas o proyectos que desee.

041 c. Si se cumple en GEIO ya que desde un principio se aprende en el grupo que trabaja en equipo es la mejor forma de cumplir o llegar a la meta.

042 d. No se cumple en GEIO ya que constantemente se hacen realimentaciones del trabajo hecho. Los integrantes del grupo se encargan de aportar y dar estímulo a todos los participantes.

043 e. Si se cumple en GEIO ya que siempre se apoyan las nuevas ideas.

044 f. Si. Desde que pertenezco, al grupo he aprendido muchos conceptos y creo también he retribuido esos conceptos a otras personas.

