

## ANEXOS

### Informe misiones empresariales

#### Información general

##### Misión empresarial:

New york

##### Nombre del estudiante:

Diana díaz lópez  
Alejandra murcia roa

##### Nombre del tutor:

Juan carlos espinosa

##### Línea de investigación:

Liderazgo

##### Título de la propuesta:

Nuevos estilos de liderazgo en la organización

##### Objetivo:

La línea de investigación de liderazgo de la escuela de administración busca plantear diferentes modelos que ayuden a la perdurabilidad de las organizaciones basados en el bienestar del trabajador como criterio de responsabilidad social .en este marco, durante la misión empresarial realizada en new york se observó el liderazgo de cada una de las empresas visitadas. Las conclusiones de esta experiencia académica se presentan en este informe, haciendo énfasis en el talento humano y el buen manejo de ese en la organización por medio del liderazgo transformacional y los equipos de alto desempeño

## Anexo A. Comparativo entre grupo, equipo, equipo de alto desempeño

### Comparativo entre grupo, equipo y equipo de alto desempeño.

Fuente: De "Equipos de Alto Rendimiento: ¿sueño o realidad?"

| Criterios                        | Colección de individuos   | Grupo   | Equipo  | Equipo de alto rendimiento  |
|----------------------------------|---|---|---|---|
| Razón de ser                     | Producción individual.  | Intercambio de conocimientos.   | Proyecto.   | Puesta en adecuación de la visión y del día a día.  |
| Relaciones                       | Individualistas: Cada uno para sí mismo.  | Prioritarias: Hacer cosas juntos, estar en grupo.                                       | Utilitarias: Cada uno se compromete en una misión común, las relaciones derivan de ellas. | Abiertas: Corresponsabilidad, solidaridad, apoyo.   |
| Riesgos ligados a las relaciones | Puerta abierta a la competencia.  | Simbiosis: Prioridad a la relación/fusión.  | Conformismo: Cada uno se limita a lo que se espera de él.                                 | Pérdida de visión de la realidad: Dar prioridad al sentido a costa de lo concreto.                                      |
| Comunicación                     | Técnica: Intercambio de informaciones.  | Afectiva: Apunta a conocer mejor al otro.   | Fundada en la confianza probada.  | Aceptación incondicional.   |
| Modo de definición de objetivos  | Individual: Desafío centrado en las actividades ligadas a la profesión de cada uno. | Individual, pero con previa concentración: Centrado en la satisfacción de las personas. | Compartido: Entrados en el éxito común.   | Para el equipo en relación con la visión compartida: Cada uno contribuye al logro de dichos objetivos, reparto "móvil". |
| Relación entre las actividades   | Poco o ningún vínculo interno.  | Vínculos internos definidos por el directivo.   | Vínculos numerosos, flexibilidad en el reparto.   | Vínculos integrados.  |
| Métodos de trabajo               | Individuales o definidos por el directivo.  | Intercambio de métodos personales para desplazarse a métodos colectivos.                | Comunes identificados, evaluados y capitalizados.   | Coexistencia de métodos individuales y de métodos comunes; + innovación en los métodos.                                 |

| Criterios                | Colección de individuos  | Grupo   | Equipo   | Equipo de alto rendimiento  |
|--------------------------|--|---|--|---|
| Toma de decisiones       | Directivo: Fundado en la autoridad de competencia o la legitimidad del status. | Directivo, previa concertación del grupo.   | Por mayoría, previo análisis de las opciones.                        | Mayoritariamente consensual: coexistencia de diferentes modos en función de la naturaleza de la decisión. |
| Resolución de conflictos | Via jerárquica   | Técnica: abordados/afectivos: riesgos de estancamiento, de falsas interpretaciones. | Confrontación: los conflictos se contemplan como fuente de progreso. | Anticipación: Trabajo en paralelo sobre la producción del grupo y las relaciones.                         |

Fuente: AsinetCapacitación, 2001. Recuperado de [http://www.asinetcapacitacion.cl/alto\\_rendimiento.htm](http://www.asinetcapacitacion.cl/alto_rendimiento.htm).

## Anexo B.Comparativo entre grupo de trabajo y equipo

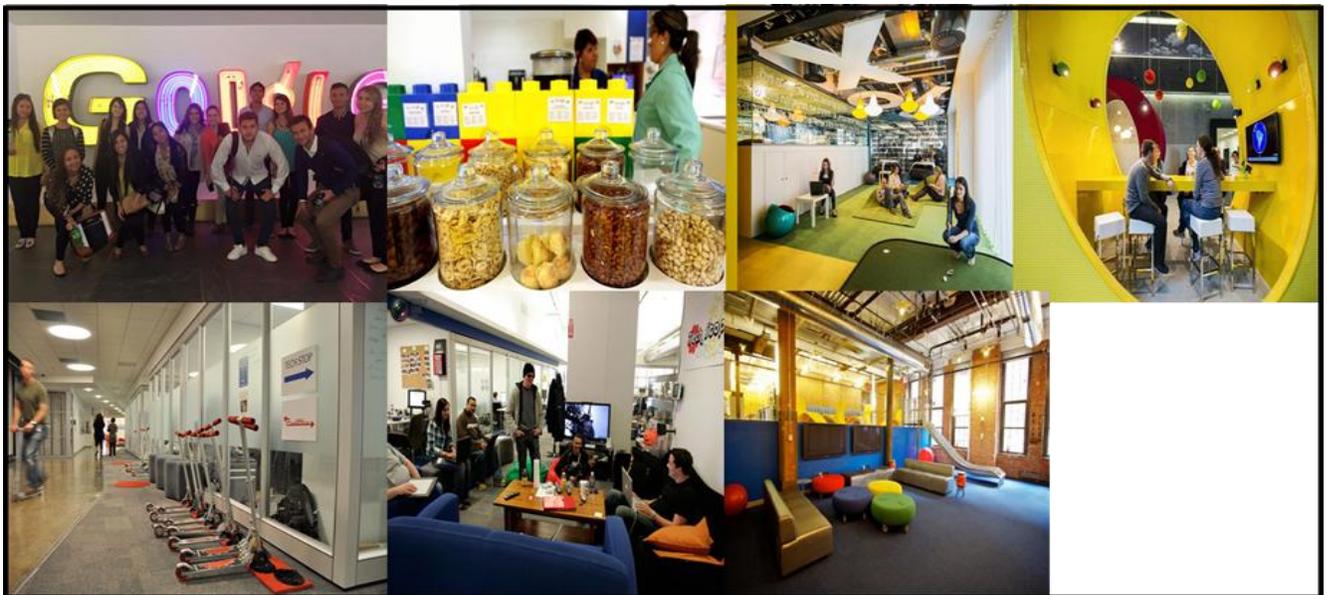
| Grupo de trabajo  | Equipo  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Líder fuerte y claramente enfocado.</li><li>• Responsabilidad individual.</li><li>• El propósito del grupo es el mismo que la misión más amplia de la organización.</li><li>• Productos de trabajo individuales.</li><li>• Sostiene reuniones eficientes.</li><li>• Mide su eficacia indirectamente por su influencia sobre otros (como el desempeño financiero de la empresa).</li><li>• Discute, decide y delega.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Roles de liderazgo compartidos</li><li>• Responsabilidad individual y mutua.</li><li>• Propósito específico del equipo que es alcanzado por el mismo.</li><li>• Productos de trabajo colectivo.</li><li>• Fomenta la discusión abierta y las reuniones activas de resolución de problemas.</li><li>• Mide el desempeño evaluando los productos de trabajo colectivo.</li><li>• Discute, decide y trabaja en conjunto.</li></ul> |

*Fuente: Katzenbach, & Smith (2000).*

Fuente: e, A., Molina, J. Contreras, F. Barbosa, D. y Espinosa, J. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad & Empresa*, 15(2), 53-71

## Anexo C. Reporte Fotográfico

### GOOGLE



Fuente: Propia

**Naciones Unidas**



Fuente: Propia

**NYC COMPANY**



Fuente: Propia