

PELICULA

APRENDICES FUERA DE LINEA

29 DE MAYO DE 2013 / DIRECTOR: SHAWN LEVY



Sinopsis

- dos vendedores de "vieja escuela" cuyas carreras son impactadas por la era digital. Desempleados, deciden reinventarse participando en un programa de pasantías en Google, donde deben competir con un grupo de jóvenes expertos en tecnología para conseguir un puesto de trabajo.

GRUPO DE TRABAJO

Existe un grupo formal en la eleccion de personal, durante el plazo de los pasante en la junta, esto es con el afín de cumplir una tarea especifica, con un subtipo de grupo de tarea, realizaran un proyecto concreto, temporal



EQUIPO TRABAJO

DE

Los trabajadores de Google son un equipo, todos están por el mismo objetivos, con el tipo de equipo multifuncional, cada miembro forma un aparte fundamental para la empresa con habilidades diferentes, organizados por una tarea en especifico

Análisis de dinámica grupal:

Al inicio, la comunicación del grupo es pobre. Existen malentendidos, falta de escucha activa y prejuicios entre los miembros, sin embargo, con el tiempo, la comunicación se vuelve más abierta y asertiva. Inicialmente, no hay cohesión, Los miembros del grupo trabajan de forma individualista y con desconfianza. Pero cuando enfrentan juntos desafíos como el partido de Quidditch o el reto de ventas, comienza a construirse un sentido de pertenencia se fortalece cuando los integrantes experimentan éxitos compartidos, no hay un liderazgo claro en el principio, el líder designado, es inseguro y no logra guiar al grupo, es cuando los personajes principales toman el mando creando un liderazgo positivo e informal, por la experiencia que tienen en su trayecto



Los miembros del equipo desconfían de las habilidades de Billy y Nick, ya que no tienen conocimientos tecnológicos ni experiencia en el ámbito digital. El conflicto se va resolviendo gradualmente cuando Billy y Nick aportan valor desde sus fortalezas “no técnicas”, como habilidades sociales, inteligencia emocional, empatía, creatividad y experiencia en ventas.

Un momento clave es el reto de ventas, donde logran cerrar una venta importante gracias a sus habilidades interpersonales, ganándose el respeto del grupo.

Propuestas:

- Uso de herramientas como el análisis FODA personal para que el grupo identifique las fortalezas complementarias.
- Incluir un facilitador o coach organizacional que actúe como mediador para canalizar los desacuerdos en forma constructiva.
- Ofrecer talleres breves sobre comunicación asertiva, gestión de conflictos y trabajo en equipo.
- Desde un enfoque organizacional, cada miembro debe asumir funciones donde su potencial se maximice.
- Establecer momentos periódicos para la retroalimentación bidireccional, donde cada miembro pueda expresar lo que valora del otro.

Conflictos resolución

y

Reflexión personal final:

La película me permitió comprender que el trabajo en grupo no se trata únicamente de juntar personas con habilidades técnicas, sino de construir un equipo donde exista confianza, respeto, comunicación efectiva y un objetivo común. Incluso los equipos más disfuncionales tienen potencial cuando se crean las condiciones adecuadas para el desarrollo colectivo.

- Analizaría la dinámica interna de los equipos usando diagnósticos grupales, entrevistas y observación para detectar bloqueos, fortalezas y áreas de mejora.
- Implementaría programas de desarrollo grupal, como talleres de comunicación, resolución de conflictos y liderazgo colaborativo.
- Promovería estilos de liderazgo basados en la empatía, el acompañamiento y la motivación, como el liderazgo transformacional.
- Impulsaría una cultura que valore las diferencias y fomente la inclusión intergeneracional, profesional y personal.

