

“ Desarrollo de Equipos de Equipos eficaces: Comunicación, Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo”

Introducción:

Los resultados organizacionales están profundamente asociados a la manera en que se comunican la visión, los valores y objetivos, y—más operativamente—, en el cómo se construyen y sostienen la calidad de los vínculos y se diseñan estrategias laborales de aquellas personas y equipos involucrados.

Las organizaciones tienen hoy el desafío de “comprender-se, acordar-se y Desarrollar-se”. El fundamento de este paradigma lo verifica su propia dinámica. Prueba de ello son las dificultades en llevar a la práctica acuerdos sobre los cómo, los porqué y para qué haremos las cosas. La Inversión en tiempo y esfuerzo por *encontrar valores, ideas y sistemas* que nos unan y definan culturalmente para crear una base sólida que integre el trabajo cotidiano (y sostenerlo en el tiempo!!) . Cotidianamente se verifican las dificultades de los líderes para que sus equipos aprendan a definir y resolver problemas; (incluso la dificultad de *involucrar a la gente* a pensar en ese problema!) ó las dificultades para sostener los cambios que algunas soluciones implicarían , incluso el simple acto de mantenernos informados sobre la coherencia cultural en las estrategias cotidianas de trabajo de nuestros colaboradores se hace dificultoso. Ejemplos hay cientos y a diario.

Cuál es el costo de aceptar este esquema como normal?. Cuánto más podríamos aprender a innovar, mejorar, resolver, alcanzar, si utilizáramos *metodologías de trabajo que provoquen un estado de conciencia y profesionalismo en nuestro capital humano que ayude a conocerse, a acordar formas de integrarse y formar una cultura de accionar que se sostenga a través del tiempo con beneficios para todos y que permita prepararse para el crecimiento. ? Nada es obvio y menos puede darse por supuesto* que las diferencias y subjetividades serán resueltas por la propia fuerza de las circunstancias, ni que la gente se alinearán a cambios por ser incluidos en una lista o hacerlos asistir a un curso. La dinámica de un sistema de interacciones tan complejo y permeable como lo es la Empresa impide semejante afirmación.

Definir, Comprender , Acordar Sostener y Desarrollar son los mecanismos más nobles para el líder, su equipo y el sistema social , ya que para poder implementar

éstas estrategias necesitamos incorporar un conjunto de valiosas capacidades y actitudes propias de los Equipos de Alto Desempeño.

La Construcción de estas formas de Trabajo requiere necesariamente de un proceso cuya técnica implique:

- 1- **Reducir la subjetividad** en todos los procesos. socio-técnicos. Esto se consigue a partir de dominar la diversidad propia de la naturaleza humana, levantando las barreras emocionales que impiden enfocarse en las metas organizacionales esto se logra con el auto-conocimiento y el conocimiento claro del resto del equipo, su potencial y sus desafíos.
- 2- **Incorporar herramientas y concretas para clarificar metas, priorizar acciones y** garantizar el funcionamiento dinámico de los equipos por medio de sistemas de vinculación social y de trabajo sostenibles en el tiempo.
- 3- **Fortalecer competencias cardinales**, como el aprender a dialogar, el "hacerse cargo", el auto-liderazgo, el compromiso, la participación, comportamientos conscientes, y actitudes que la organización sostenga como valiosas, sanas y estratégicas.
- 4- **Reforzar las capacidades necesarias de los líderes** a fin de concentrar su mente y accionar en facilitar procesos y **relaciones interpersonales** necesarios para alcanzar las metas maximizando así los resultados corporativos.
- 5- **Incorporar métodos de evaluación del desempeño y promoción del personal** que refuercen los factores motivacionales para la adhesión de la gente, detectando potencialidades y ayudando a la auto-evaluación de destrezas y capacidades que la empresa considere cardinales para la función, en cada puesto y en cada equipo, debilitando en forma positiva así las usuales prácticas no deseadas.

Por ello necesitamos saber quienes somos y cómo trabajamos, en qué virtudes podemos reforzarnos y qué debemos compensar para aumentar talentos y potencialidades..

- **Objetivos Generales del Proyecto:**

Que los participantes logren incorporar capacidades que les permitan comprender, acordar y sostener formas de relacionarse y metodologías de trabajo propias de los Equipos de Alto desempeño a fin de alcanzar eficazmente los objetivos organizacionales en un ambiente de trabajo sano, profesional, y comprometido con la sociedad en la que interactúa.

- **Participantes:**

Personal de La Capital de los equipos que considere pertinentes.

En la primer etapa los grupos de asistentes son equipos de una misma área, en la segunda etapa los grupos se conforman con equipos inter-área..

Etapa 1- Aprendizaje Comunicacional

Síntesis del Programa

- ◆ Aprendizaje de las Relaciones Interpersonales en el marco de nuestra Cultura Corporativa y del Conocimiento Concreto del Estilo y Diversidad de las Personas que Trabajamos en Sipetrol Río Gallegos.
- ◆ La Comunicación como herramienta para el logro de metas en nuestra Empresa. Quiénes somos. Cómo somos. Qué queremos ser. Qué debemos hacer para ser. De qué hablamos? Qué comunicamos y Cómo comunicamos. Asertividad Empatía Sinergia Clima.
- ◆ Des-haciéndonos de los mitos, construyendo relaciones saludables.
- ◆ Comprendiendo la Diversidad. Nuestros estilos de trabajo y comunicación. MBTI (Myer Briggs Type Indicador) .. El método completo de temperamentos, comunicación y conducta. Desarrollo de la Técnica
- ◆ El marco EmocionalPsicológico: .Inteligencia Emocional. Desarrollo de la Técnica.
- ◆ Acordando la Comunicación : Estrategias de diseño propio generadas por el personal de La Capital.
- ◆ Normas de convivencia, comunicación eficaz a fin de viabilizar el trabajo.
- ◆ Técnica para el Sostenimiento de los Acuerdos Intra-equipo

■ Al terminar el taller los participantes podrán:

- \Manejar el concepto y las Herramientas de Relaciones Interpersonales.
- \Identificar los 5 procesos fundamentales de las relaciones interpersonales.
- \Distinguir las características de las relaciones saludables de las no saludables.
- \Distinguir los comportamientos efectivos de los inefectivos en las relaciones interpersonales.
- \Comprende los conflictos en los grupos causas/consecuencias y cómo manejarlos.
- \Identificar las etapas de una relación insatisfecha. y lo que es una conducta desajustada en organizaciones y estrategias de manejo.
- \Dominar la dinámica de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral. Líderes y Equipos.
- \Entender la Importancia de la confianza en las relaciones interpersonales.
- \Identificar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales.
- \Describir la conducta pro-social o de ayuda a otros Propia de la Organizaciones modernas y Eficientes.

Filosofía y Ampliación de los Contenidos del Programa

■A)Las Destrezas para las relaciones Interpersonales que Aprenderán a Desarrollar son

- 1)**Destrezas Sociales.** Auto imagen positiva y confianza. Asertividad proactiva. ¡Iniciación al contacto. ¡Comienzo de Comunicación. Reconocimiento y evasión del peligro. ¡Límites saludables. ¡Comunidad. ¡Apoyo
- 2)**Destrezas de Comunicación.** Escuchar activamente. ¡Empatía, apertura, conciencia. ¡Respuesta reflexiva. ¡Revelación. ¡Expresión
 - i Entendimiento del lenguaje corporal. ¡Claridad y honestidad. ¡No asumir. ¡Contenido vs. Proceso. ¡Resolución de conflicto. ¡Negociación
- 3)**Destrezas de Autoconocimiento.** ¡Autenticidad. ¡Asertividad Técnicas de MBTI de Temperamento, Mediciones Eneagrámicas sobre etapa evolutiva y de Goleman sobre Inteligencia Emocional
 - i Comunicación e integridad. ¡Límites emocionales. ¡Base en la realidad. ¡Postergación de la gratificación. ¡Distanciamiento
- 4)**Destrezas de Límites.** ¡Reconocimiento y honor de valores comunes
 - i Respeto y Aceptación. ¡Escuchar. ¡Autenticidad. ¡Validación y apoyo
 - i Afecto físico y emocional. ¡Desarrollo del carácter. ¡Sentido de Identidad. ¡Límites saludables. ¡Perdón. ¡Encarar los propios miedos

nB)Las cualidades de una relación cooperativa que se Ejercitarán en el curso serán:

- Compromiso
- Meta común
- Desinterés
- Confianza y respeto mutuo
- Valorar la diversidad
- Compromisos renovados.

■C) **Los conflictos y** ■ Cuando perdemos de vista que somos "socios" en nuestras relaciones, entonces tomamos el primer paso de salir de una relación de cooperación y permitimos una actitud de venganza hacia la persona que no está cumpliendo nuestras necesidades. **Los conflictos en las organizaciones son inevitables pero si pueden prevenirse, anticiparse o solucionarse.**

Se trabajarán éstas Problemáticas:

- Inequidad en la administración de las recompensas
- Conflictos por las responsabilidades
- Problemas de comunicación

- Problemas en las líneas de autoridad
- Burocracia en las reglas
- Incompetencia
- Falta de motivadores
- Exceso de estresores

■D)Las Habilidades de Manejo de Los Comportamientos que se Trabajarán Tienen el siguiente enfoque

■ Los problemas en las relaciones interpersonales ocurren como resultado del compromiso de los involucrados en sus propias perspectivas, ideas, opiniones y sentimientos que abusan o pasan por alto los de los otros. Las relaciones giran alrededor de las necesidades de las personas. ■ Necesidades satisfechas edifican relaciones interpersonales. ■ **La meta de cualquier relación es, entonces, cumplir las necesidades existentes.** ■ Necesidades que no son cumplidas socavan y destruyen las relaciones. ■ Una persona sola no puede mantener cooperación y confianza mutua en la relación. Las personas involucradas tienen que trabajar para lograrlo. Para mantener una relación fuerte, saludable y dinámica, se ha de estar alerta a las necesidades cambiantes dentro de la relación ■ **Cooperación.**

- **Extensión de la Primera parte del Programa :**

4 jornadas de 4 horas .Deben ser grupos de las mismas áreas

- **Técnicas para el proceso de Aprendizaje:**

- Re-estructuración cognitiva.
- Juegos de Rol,
- Dinámicas de grupo diseñadas para cada equipo en función a los resultados del test MBTI.
- Inventario Etapa Evolutiva
- Trabajo individualizado con cada participante en relación al resultado del Test de I Emocional

- **Producto del Curso:**

- Reforzamiento de valores y competencias definidas previamente con los Líderes de cada Equipo y los responsables de Gcias..
- Alineamiento en : Normas de Convivencia. Sistema de comunicación , Negociación y solución de conflictos . Comportamientos y actitudes esperadas y valoradas.
- Ejercicios y aprendizajes conversacionales, para dichos grupos humanos en particular y en relaciones a las características detectadas.
- Sistemas acordados de seguimiento intra-equipo de los acuerdos.

- Este Sistema permite su posterior aplicabilidad a otros grupos humanos ya que sensibiliza al participante y le da una herramienta práctica para actuar sólidamente y flexiblemente ante la diversidad.

Nuestros informes MBTI son completos, incluyen la descripción general del perfil analizado, estructura y temperamento, aportes a la organización, aportes como miembro de equipo e informe sobre cómo manejar el stress

Segunda parte del Programa

Herramientas Para Excelencia en Equipos Crear el Alto Desempeño Del Equipo y Mantenerlo Sostenido

“Si no lo haces con excelencia no lo hagas en absoluto.
Porque si no es excelente, no será rentable o divertido
y si no estás en el negocio por placer o ganancias
¿Qué Haces Aquí?”

Introducción:

Las organizaciones de todo tipo están habilitando en sus estructuras fuerzas de trabajo, comités y equipos para obtener los avances y mejoras necesarios para triunfar en estos tiempos de cambio veloz. La mayor parte de las compañías enfatizan en la necesidad del trabajo en equipo y por la conciencia del “estar todos juntos en esto”.

El mapa del presente proyecto se basa en siete factores clave para el equipo efectivo, el cual es usado de manera exitosa por equipos en organizaciones con el objeto de incrementar el rendimiento del equipo, está basado en una investigación con más de 50 equipos exitosos en diversas organizaciones desarrollada durante los últimos 20 años, la cual reveló **ocho componentes esenciales en la excelencia de equipos**- : **Conocimiento de los miembros, Sentido claro de la dirección, -Miembros talentosos,- responsabilidades claras y atractivas -Sistemas de reforzamiento activo, - Procedimientos de operación razonables y eficientes, -Relaciones Interpersonales constructivas - Relaciones constructivas externas**

Beneficios:>

- **Consolidar Equipos con Alto Nivel de Autonomía.**
 - > **Detectar Roles, Talentos y Estilos de Trabajo.**
 - > **Reforzar Equipos Eficaces y Comprometidos.**
 - > **Poder definir, hablar y decidir sobre metas, compromisos y hacer el feed-back como parte de la estrategia.**

- > Incorporar Instrumentos de Solución de Problemas y toma de decisiones y comportamientos Activos.
- > Utilizar Técnicas para Medición de Desempeño como miembro de un equipo.

Síntesis del Programa

Primera Parte: Preparación para la Excelencia en equipos

La Naturaleza de los Equipos en las Organizaciones
Preparando a las Organizaciones para los Equipos
Alistando a los Integrantes para el Cambio

Segunda Parte: Los siete Factores Clave de los Equipos Efectivos

Un Rumbo Claro de Dirección
Miembros Talentosos
Responsabilidades Claras y Atractivas
Procedimientos Razonables y Efectivos
Relaciones Interpersonales Constructivas
Sistemas de Reforzamiento Activo
Relaciones Externas Constructivas

Tercera Parte: Evaluación y Mantenimiento del Éxito del equipo

Sosteniendo el Éxito del Equipo
Guía para Detección de Fallas al crear la Excelencia en Equipos

Lista de Ejercicios que integran el manual de Equipos

- Ejercicio 1 Preparación para los Equipos
- Ejercicio 2 Entrevista para Evaluación de Equipos
- Ejercicio 3 Cuestionario para Diagnostico del Equipo
- Ejercicio 4 Análisis de Procesos Grupales
- Ejercicio 5 Desarrollo del Sentido Claro de Dirección Compartido
- Ejercicio 6 Plan de Acción Individual
- Ejercicio 7 Descubriendo el Talento en su Equipo
- Ejercicio 8 Las Habilidades Clave y Cualidades de los Miembros Diestros
- Ejercicio 9 Clarificando los Roles Sociales, Disfuncionales y de Tarea en el Equipo
- Ejercicio 10 Clarificando la Responsabilidad en el Liderazgo del Equipo
- Ejercicio 11 Lo que Sabe de Usted Mismo como Líder de un Equipo
- Ejercicio 12 Haciendo conciencia de los problemas de procedimiento en el Equipo
- Ejercicio 13 Reporte de Equipo Sobre Solución de Problemas
- Ejercicio 14 Cuestionario Para Reuniones del Equipo
- Ejercicio 15 Las Reglas del Equipo No Escritas
- Ejercicio 16 Tips Para Ser un Buen Escucha
- Ejercicio 17 Para Romper el Hielo
- Ejercicio 18 La Mano Dominante
- Ejercicio 19 Usando las Preferencias del Tipo para Comprenderse a Uno mismo
- Ejercicio 20 Contribuyendo al Trabajo de Grupo
- Ejercicio 21 Análisis del Campo de Fuerza de las Relaciones Externas del Equipo
- Ejercicio 22 Ejercicios de Integración :Equipo o Empresa?

Inversión :

Claudia Driussi M./ Bureau Internacional/ Desarrollo Humano en Organizaciones
Porque existen otras formas/claudiadriussi@bureauinternacional.com.ar

