



Mi equipo, mi segunda casa

Sesión sincrónica 2

Bienvenida y agenda

- | | |
|--|--------|
| 1. Práctica de bienestar | 5 min |
| 2. Dinámica 1 | 20 min |
| 3. Explicación del tema con ejercicios prácticos | 20 min |
| 4. Receso | 10 min |
| 5. Dinámica 2 | 20 min |
| 6. Explicación del tema con ejercicios prácticos | 20 min |
| 7. Dinámica 3 | 20 min |
| 8. Cierre | 5 min |



Temas



Tema 1. Generación de identidad y cultura de equipo

Tema 2. Modelo de comunicación efectiva

Práctica de bienestar



Felicidad en el trabajo

Dinámica 1

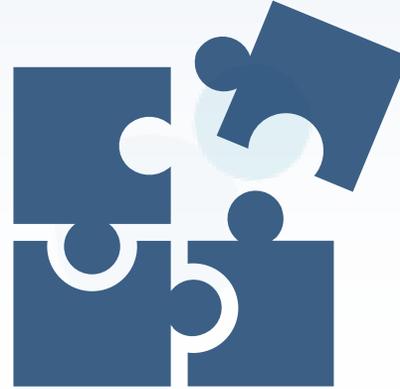
Identidad



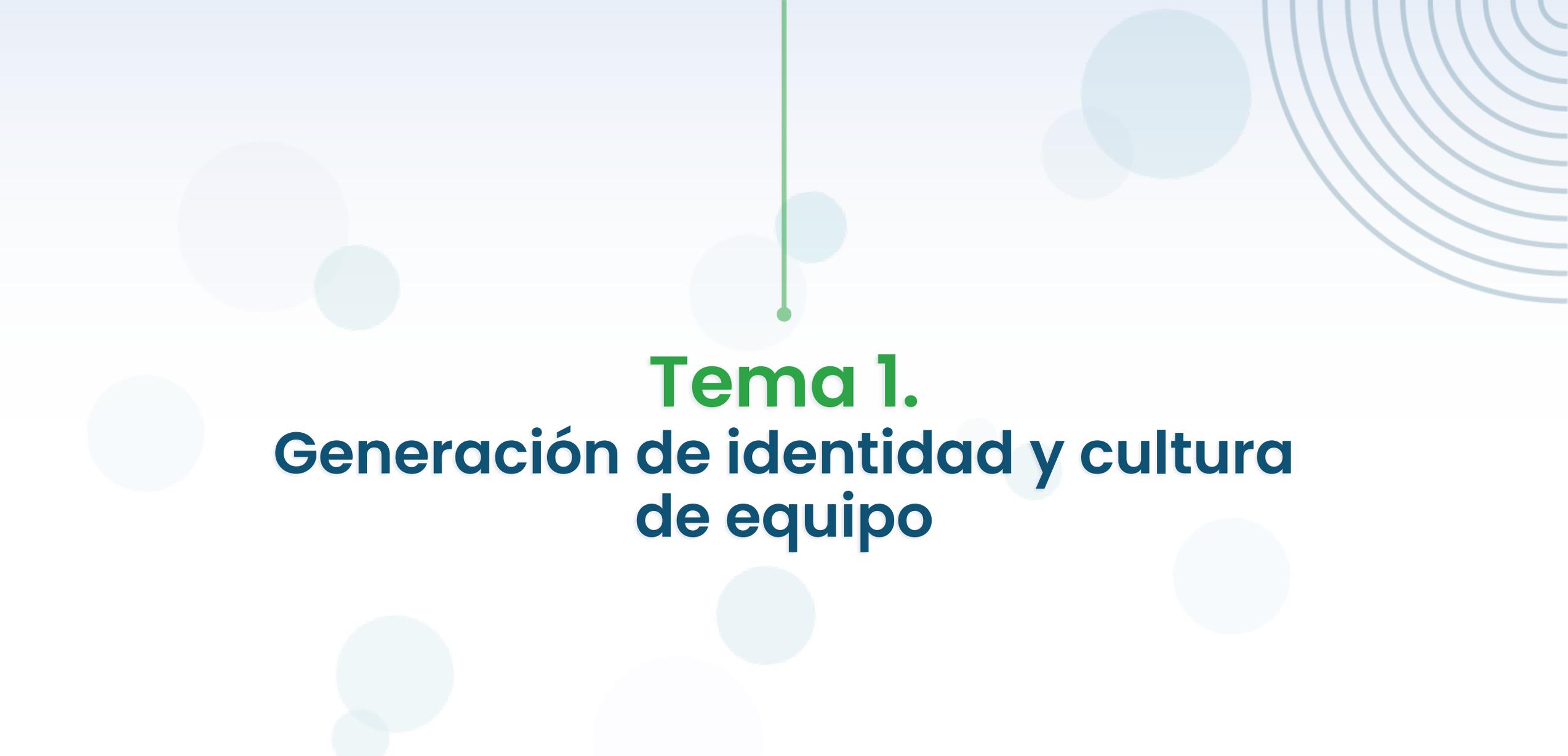
Reflexiona sobre la importancia de la participación de los integrantes en la formación de la identidad y los valores del equipo.



Dinámica 1



¿Qué importancia tiene la participación de los integrantes en la formación de la identidad y los valores dentro del equipo?



Tema 1.

Generación de identidad y cultura de equipo



La **identidad de equipo** genera un sentido de existencia mayor y más trascendente, más que el cumplimiento de objetivos determinados.

Del mismo modo, sus integrantes saben que son parte de un algo que ellos mismos construyen desde la suma de sus individualidades, brindando vida y dinámica al equipo.

• Sentido de identidad

Dondra (2005) refiere que la identidad es el conjunto de características con las que cuenta el individuo, así como el sistema de símbolos y valores que le permiten afrontar diferentes situaciones cotidianas, operando como un filtro que le ayuda a decodificarlas y comprenderlas para que después funcionen.



— Sentido de identidad

El objetivo principal de la identidad organizacional es conseguir que los empresarios y consejos de dirección se sientan orgullosos de las empresas que han construido, a la vez que los colaboradores internos y externos sienten orgullo de pertenecer a la organización (Identidad organizacional, s.f.).



Sentido de identidad

- Algunas sugerencias para realizar una intervención grupal son las siguientes:

Diseñar un logotipo para el equipo.

Definir los valores predominantes del equipo.

Otorgar un nombre al equipo.

Identificar cuál es el propósito del equipo.

Conocer profundamente a cada integrante del equipo.

Definición de cultura organizacional



- La **cultura** es considerada como un patrón de suposiciones básicas definidas que son aprendidas por un grupo, mientras soluciona sus problemas de adaptación externa e integración interna, con el fin de que sean enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a ellos.

Definición de cultura organizacional



- La **cultura organizacional** de un organismo o institución debe respetarse, procurando evitar juicios apresurados. Sin embargo, es importante monitorear y aplicar buenas prácticas de cultura para crear un ambiente ideal que logre un apego a la identidad de la empresa, promoviendo un clima organizacional saludable que guíe a los equipos de trabajo a alcanzar sus metas (Schein, 2016).

Sentido de identidad

Revisa el modelo de Edgar Schein, el cual nos permite entender la cultura organizacional.

Tiene tres componentes:

- Artefactos: todo aquello que puede ser percibido por los sentidos.
- Valores enunciados: aquellos valores enunciados por los fundadores o directivos como aquellos que son los rectores en el comportamiento de un equipo.
- Suposiciones subyacentes: la columna vertebral de la cultura, es decir, es aquello que la gente valida como la forma de actuar en un equipo.



Dinámica 2

Paradigmas



Reflexiona sobre cómo influyen los paradigmas en la identidad de las personas y en el trabajo en equipo.

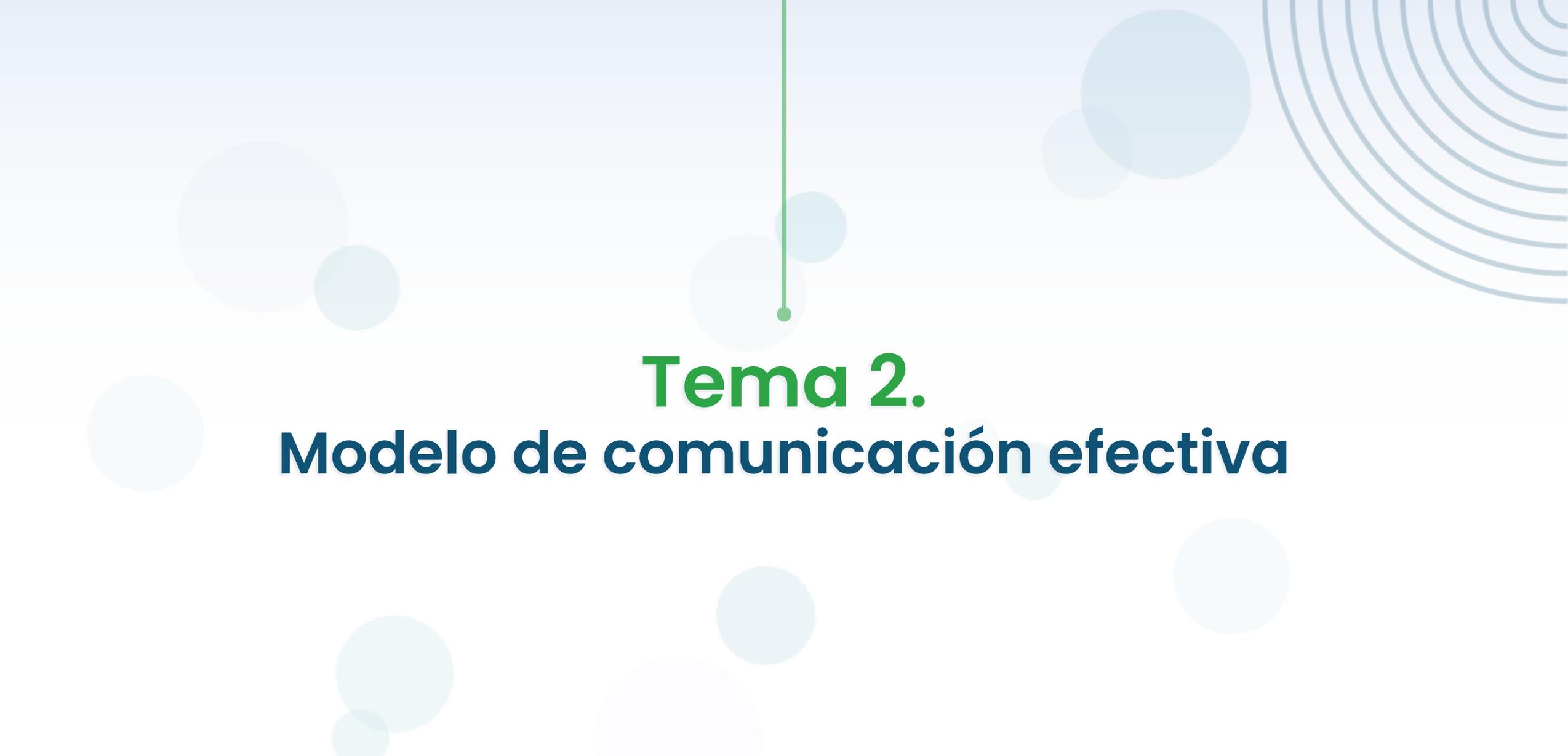


Video



Fuente: Sgcsa. (2010, 4 de mayo). *Paradigma de los monos* [Archivo de video]. Recuperado <https://www.youtube.com/watch?v=ecY9NQNPBDE&t=2s>

Receso



Tema 2.

Modelo de comunicación efectiva



La comunicación es “la transferencia de información entre dos o más personas y su comprensión o la relación entre personas por medio de ideas, hechos, pensamientos, valores y mensajes” (Chiavenato, 2017).

Para hablar de comunicación, consideremos la forma en que realizamos la escucha, así como la manera en que construimos los mensajes, ya que en el proceso de la comunicación somos emisores o receptores.

Si deseamos mejorar la comunicación, hay que tener consciencia de cómo la realizamos.

Tipos de escucha



- Escucha selectiva
- Escucha discernitiva
- Escucha analítica
- Escucha empática
- Escucha activa

Tipos de comunicación

Comunicación pasiva

La conducta no asertiva o pasiva se caracteriza por no defender los propios derechos al no expresar correctamente las opiniones debido a que: no se conocen, por no saber cómo hacerlo, o por creer que no son importantes para los demás.

La conducta pasiva es provocada por una falta de confianza en uno mismo y por atribuir superioridad al otro.

Comunicación agresiva

Este comportamiento se caracteriza por la expresión agresiva de las opiniones sin respetar las ajenas, ya sea despreciándolas o atacándolas, en un intento de dominar al otro.

Se les somete a los intereses propios e intenta conseguir las propias metas al precio que sea.

Comunicación asertiva

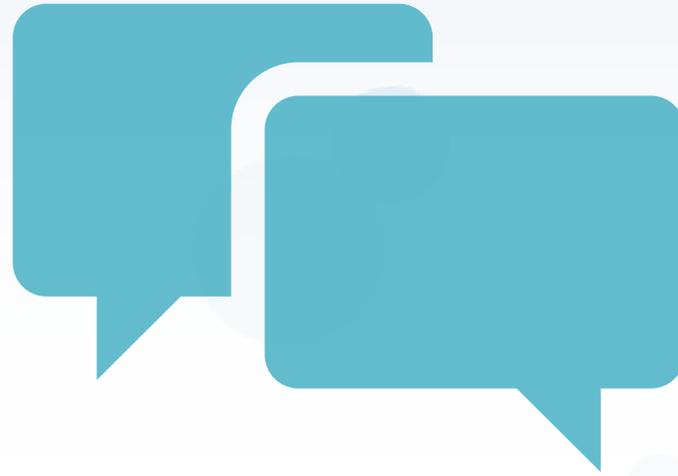
Existe un tercer tipo de conducta que es considerada positiva y funcional. El comportamiento asertivo es aquel que implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones que no amenazan, castigan ni violan los derechos de los demás.

La comunicación efectiva dentro de un equipo de trabajo

¿Cómo deben comunicarse los equipos?

- Deben mantener una comunicación descentralizada.
- Comunicación asertiva.
- Confianza intragrupal.
- Con escucha activa constante.





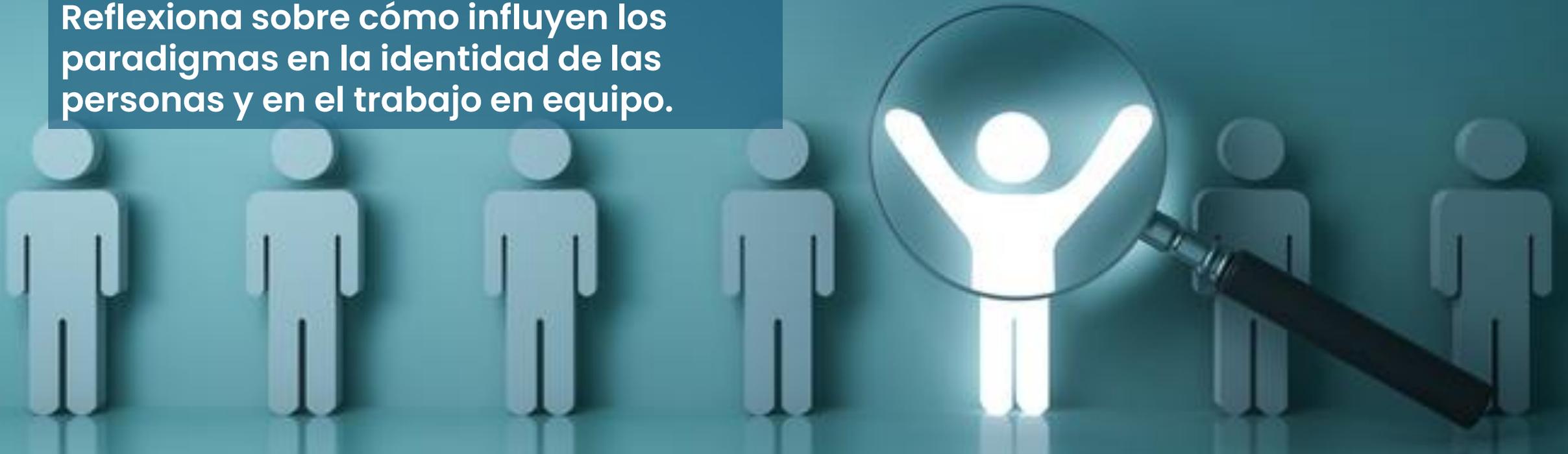
¿Cómo se comunican en tu equipo de trabajo?

Dinámica 3

Si mi equipo fuera...



Reflexiona sobre cómo influyen los paradigmas en la identidad de las personas y en el trabajo en equipo.



Dinámica 3

- Imagina tu centro de trabajo como si fuera tu casa: ¿qué significaría que ese electrodoméstico que eligieron no funcionara?, ¿cuánto tiempo perderían haciendo las cosas sin el apoyo de ese aparato?
- ¿Cómo sería la vida sin tener ese electrodoméstico al 100%? Probablemente esto causaría un caos, por lo que la casa empezaría a tener todo tipo de problemas.



Cierre

- Es importante mantener al equipo, funcional, dinámico, divertido, fluido, efectivo, unido e íntegro para que funcione al 100%.
- Por ende, los equipos deben aprender lo siguiente:

01 Escuchar diferentes puntos de vista.

02 Expresar claramente los mensajes.

03 Escucharse de manera activa.

04 Expresarse de manera positiva.

05 Mantener una comunicación asertiva y respetuosa.

Bibliografía

Sgcsa. (2010, 4 de mayo). Paradigma de los monos [Archivo de video]. Recuperado <https://www.youtube.com/watch?v=ecY9NQNPBDE&t=2s>

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. México: McGrawHill.

¡Gracias por tu atención!