

Descripción: Unidad 2

Trabajo en Equipo

1) Introducción a la unidad

La Capacidad de Construir la Unidad en Diversidad, explica la contribución de la unidad en diversidad en el logro de propósitos trascendentales a todos los niveles de la sociedad: en las relaciones entre los pueblos y países, en el trabajo profesional, en las organizaciones comunitarias y en el trabajo en equipo. Presenta cinco principios que caracterizan la unidad en diversidad y explica la aplicación práctica de cada uno de ellos. Explora las actitudes que contribuyen a la práctica de la unidad en diversidad, así como aquellas que la impiden. Termina con algunos pasos prácticos para implementar la unidad en diversidad.

¿Para qué formar un Equipo?, explica las ventajas de trabajar en equipo. Aclara el papel del “líder” como un facilitador de la resolución de un problema y los diferentes tipos de decisiones que es conveniente tomar con o sin la participación de todo el equipo. Describe las diferentes clases de reuniones que realizan los equipos y da algunos lineamientos de guía para lograr reuniones productivas.

El Desarrollo de un Equipo, examina algunas de las características de un equipo eficaz y las etapas en su desarrollo. Recalca que la confianza entre los miembros ha de ser la base para el funcionamiento de un equipo, y distingue entre la confianza en las acciones, que se fundamenta en un compromiso con los principios, y la confianza emocional, que es aquella necesaria para compartir abierta y honestamente. Una vez establecida la confianza, el equipo ha de progresar por las etapas del intercambio de información, la orientación hacia el logro de los objetivos y, la interdependencia y la flexibilidad en el desempeño de roles. La sección finaliza dando algunas pautas para aprender de la experiencia.

Una Metodología para Mejorar la Comunicación: Escuchar Activamente, inicia explicando algunas de las fallas que ocurren comúnmente en la comunicación y aclara cómo el escuchar activamente ayuda a remediar estas fallas. Describe tres elementos que contribuyen al crecimiento personal, mostrando su relación con el escuchar activamente. Luego, enfoca los beneficios de escuchar activamente a una persona que tiene problemas, en vez de darle consejos o decirle qué hacer. Finaliza explicando cuándo

el escuchar activamente puede ser útil para mejorar la consulta o para profundizar una relación de confianza.

Por último, **La Resolución de Conflictos** explica qué hacer cuando otra persona sigue una conducta que le perjudica. El propósito es llegar a una solución con la cual ambas personas estén de acuerdo y ninguno se sienta como “perdedor”. Para lograr este fin se presentan cuatro principios que pueden llevar hacia resoluciones equitativas de conflictos contribuyendo, a la vez, a mantener una buena relación entre las personas.

2) La capacidad de construir la unidad en la diversidad

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- ¿En qué consiste la unidad en diversidad?
- ¿Qué beneficios trae la práctica de la unidad en diversidad?
- ¿Cuál es la actitud apropiada frente a las diferencias culturales?

La capacidad de construir la unidad en diversidad implica la capacidad de integrar dos conceptos que generalmente han sido percibidos como contrapuestos. Estos conceptos son la unidad y la diversidad. Es más fácil que las personas se sientan unidas a otras que son parecidas a ellas. Por lo tanto, generalmente escogen asociarse con personas de su misma nacionalidad, raza, clase social, o religión, o al menos con personas que comparten sus mismos intereses, valores y formas de pensar. ¿Sin embargo, como construir la unidad en la diversidad?

Seguidamente lea el documento siguiente:

Recurso. Lectura: GPAS M10 01 trabajo en equipo, capítulo 1, pag. 5 a 26

Video Complementario

“Imagine las posibilidades de un mundo impulsado por el trabajo en equipo, guiado por una cultura de pensamiento y acciones de “nosotros” y no “yo”. Kevin Cahill, Director Ejecutivo de The W. Edwards Deming Institute®, explora una nueva visión del trabajo en equipo y el potencial ilimitado y el poder de conexión de una sociedad colaborativa. Kevin Cahill es voluntario a tiempo completo como Director Ejecutivo de The W. Edwards Deming Institute®, una organización sin fines de lucro dedicada al enriquecimiento de la sociedad a través de The

Deming Philosophy. También es miembro de la Junta de Fideicomisarios como su presidente y es el nieto del Dr. Deming.”

Tema: Trabajo en equipo reinventado, Kevin Cahill, video 13.54 min

Video Recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=UwsMogSQmYI>

3) **¿Para qué formar un equipo?**

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- ¿Se toman mejores decisiones en un equipo o individualmente?
- ¿Por qué es motivador trabajar como miembro de un equipo?
- ¿Cuáles responsabilidades tienen los miembros en cuanto a las reuniones del equipo?

¿Por qué es recomendable promover el concepto y la práctica de un equipo de trabajo? ¿No es suficiente que cada persona cumpla con sus responsabilidades e informe al coordinador del proyecto o a cualquier otra persona indicada?

Aunque un proyecto puede funcionar así, no es la forma más eficaz de aprovechar los talentos y capacidades de los recursos humanos que están trabajando en el mismo o de estimular su compromiso total.

Seguidamente lea el documento siguiente:

Recurso. Lectura: GPAS M10 01 trabajo en equipo, capítulo 2, pag. 27 a 41

Video Complementario

“Un cumplido puede cambiar tu vida, Si tiene dos cualidades. ¿Sabes lo que son?

Cheryl Ferguson entiende la motivación y lo que impulsa a los estudiantes a sobresalir. Ella tiene más de 200 estudiantes en su programa de banda y más de 200 estudiantes que están en

la lista de espera para entrar en su programa de banda. Durante sus 20 años como maestra, Cheryl ha enseñado música en todos los niveles, incluyendo aulas de K-6 y programas de banda de secundaria.”

Tema: Motivando a las personas para la excelencia, Cheryl Fergusson, video 11.29 min

Video Recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=aljb6ZXBwV0>

4) El desarrollo de un equipo

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- ¿En qué se basa la confianza en los demás?
- ¿Por qué temen las personas pedir ayuda?
- Si un equipo tiene dificultad en lograr sus objetivos, ¿qué factores pueden estar influyendo?

Un equipo es un grupo de personas que trabajan juntos para lograr un propósito compartido. Sin embargo, un equipo es más que una agrupación de personas que tienen un fin común. Es aún más que un grupo de personas que se llaman así mismas un equipo y que tienen reuniones periódicas para consultar sobre problemas comunes.

En términos prácticos, esto significa que la cooperación y el apoyo constante de los miembros del equipo potencializan a cada uno para realizar sus propias funciones mejor de lo que pudieran hacer trabajando solos. El resultado es la generación de productos, conceptos o resultados que no podrían haber sido desarrollados por las mismas personas trabajando en forma independiente.

Seguidamente lea el documento siguiente:

Recurso. Lectura: GPAS M10 01 trabajo en equipo, capítulo3, pag. 42 a 58

Video Complementario

“Durante los últimos 12 años como Directora de Educación en el Centro Nacional de Cultura Hispana, la Dra. Shelle VanEttten de Sánchez aprendió lecciones indispensables sobre el poder de la colaboración en situaciones de recursos fiscales, personal y tiempo limitados. La colaboración, aunque rara vez es la forma más fácil de lograr un objetivo, puede convertir una

pequeña idea en algo que supera con creces su potencial original. Ahora, el Director de Iniciativas Estratégicas para el Departamento de Asuntos Culturales de Nuevo México, el Dr. VanEtten de Sánchez continúa apoyando la educación artística y cultural con especial atención a los programas de colaboración, conexiones con la comunidad, programas para jóvenes y celebrando el poder de la creatividad individual.”

Tema: El Poder de la colaboración, Dr. Shelle vanEtten de Sánchez, video 6.3 min

Video Recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=VmQVNE-MbKI>

5) El escuchar activamente

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- ¿Por qué existen fallas en la comunicación?
- ¿Cuál es la mejor forma de ayudar a una persona a resolver su propio problema?
- ¿Cómo contribuye el escuchar activamente a la transformación?

Las relaciones entre los seres humanos dependen de la comunicación. Por medio de la comunicación expresamos nuestros sentimientos, damos información, pedimos colaboración o ayuda y compartimos lo que somos. La comunicación está en el centro de las relaciones humanas.

La comunicación mutua, o sea la comunicación entre personas que comparten honestamente sus ideas y sentimientos y sinceramente tratan de comprender las ideas y sentimientos de otros, contribuye al proceso del autoconocimiento y la transformación personal, así como al establecimiento de relaciones profundas.

Desafortunadamente, muy a menudo la comunicación es de una sola vía. Esto sucede cuando, al hablar con otra persona, sentimos que no capta, no comprende, o hasta no le interesa, lo que estamos diciendo. A veces dos personas están hablando, aparentemente se están comunicando, pero en realidad cada uno está desarrollando un monólogo sobre el tema. Cada uno habla de sus propias ideas, y hasta trata de convencerle a la otra persona de ellas. Pero no se abre para escuchar lo que la otra

persona le responde, tratar de comprenderlo o ser influenciado por ello. Esto es lo que se conoce como un "diálogo de sordos".

Seguidamente lea el documento siguiente:

Recurso. Lectura: GPAS M10 01 trabajo en equipo, capítulo 4, pag. 59 a 78

Video sobre el poder de escuchar:

“William Ury explica cómo escuchar es la mitad esencial de la comunicación, que a menudo se pasa por alto. Sus historias de conversaciones francas con presidentes y líderes empresariales nos brindan lecciones impactantes, como comprender el poder de la apertura de la mente humana. Nos pide que nos unamos a la revolución de la escucha y promete que si todos escuchamos un poco más, podemos transformar cualquier relación.

William Ury, cofundador del Programa de Negociación de Harvard, es uno de los expertos en negociación más conocidos e influyentes del mundo. Es el coautor de Getting to Yes, el libro de negociación más vendido en el mundo.”

Tema: El Poder de escuchar, William Ury, video 15.41 min

Video Recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=saXfavo1OQo>

6) La resolución de los conflictos

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- Cuando surge un conflicto que parece irreconciliable, ¿qué hace usted?
- ¿Es posible ser amable con una persona con quién se tiene un conflicto y que insiste en una solución que responda satisfactoriamente a sus necesidades?
- ¿Cómo facilita la resolución de un conflicto el uso de criterios objetivos e imparciales?

Cuando se utiliza un "mensaje yo" para comunicar claramente a otra persona el problema que su conducta le ha provocado, a menudo la segunda persona responde, modificando su conducta voluntariamente, para considerar las necesidades de la primera. Pero no siempre es así. A veces la segunda persona tiene una fuerte necesidad de continuar con cierto comportamiento, o tiene mucho temor al cambio. Entonces, aunque puede decir que va a cambiar, sigue actuando igual. En tal caso, es necesario pedir a la persona que participe en un diálogo para buscar una solución al conflicto.

Seguidamente lea el documento siguiente:

Recurso. Lectura: GPAS M10 01 trabajo en equipo, capítulo 5, pag. 79 a 87

Video Llegando a sí en el mundo real: William Ury

¿Cómo podemos encontrar soluciones a nuestras diferencias más profundas, especialmente dada la propensión al conflicto humano? El consultor internacional de gestión de crisis William Ury ha pasado casi 4 décadas facilitando soluciones a algunos de los conflictos más grandes del mundo. El sugiere algunos métodos prácticos: buscar un tercer lado y ese tercer lado somos nosotros.

Tema: Llegando a sí en el mundo real: William Ury, video 18.46 min

Video Recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=lydk1NK9-r0>

Video Complementario

“¿Alguna vez viste rojo? Se llama estar a la defensiva, y resulta que es el mayor inhibidor de la verdadera colaboración. Jim Tamm comparte años de experiencia en salir de la zona roja y cultivar una actitud de "zona verde".

Jim Tamm es un ex profesor de derecho y juez principal de derecho administrativo del estado de California. Medió en casi 2.000 conflictos laborales y emitió decisiones legales que impactaron la política laboral nacional. Ha trabajado durante 40 años en el campo de la construcción de alianzas y la resolución de conflictos, y es un experto en la creación de entornos de trabajo colaborativos. Es el autor de "Radical Collaboration", publicado en 2005.”

Tema: Cultivando la colaboración: ¡No seas tan defensivo!, Jim Tamm, video 15.18 min

Video Recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=vjSTNv4gyMM>