

# Nuestro Modelo



## Introducción:

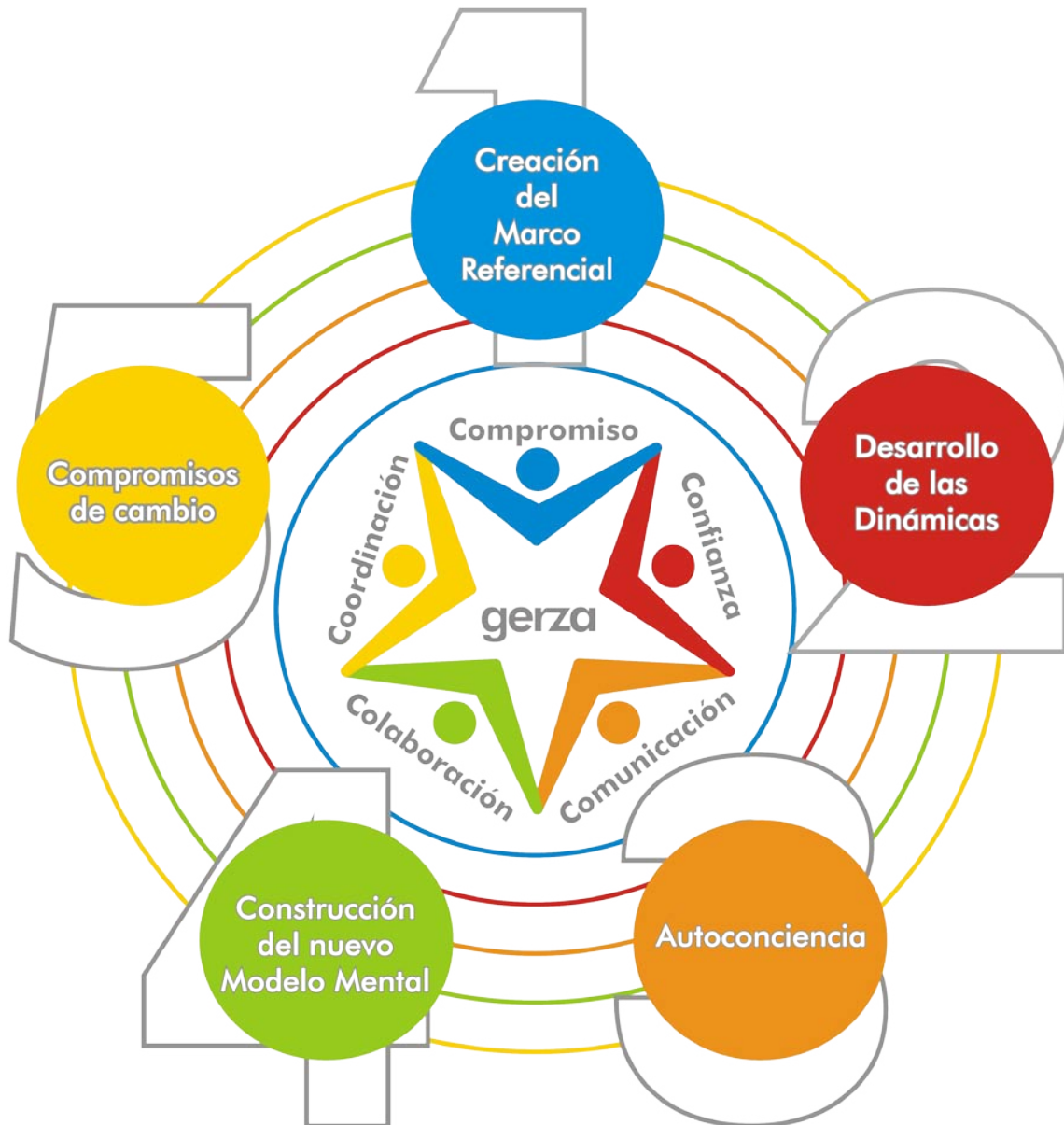
Nuestros programas y procesos para la integración de equipos de trabajo, buscan desarrollar acciones de crecimiento en beneficio de los individuos, de los grupos y de las organizaciones. Comprenden un proceso estructurado didácticamente, en donde se combinan diagnósticos, vivencias, observaciones y reflexiones dirigidas por facilitadores expertos.

Utilizando dinámicas de grupo, propiciamos que los individuos y los grupos tengan una experiencia significativa que les permita percibir y analizar su situación como equipo y el rol que cada uno desempeña con un claro sentido de realidad. A lo largo de las diferentes actividades y dinámicas, los participantes incrementan sus referencias conceptuales sobre la formación, desarrollo y consolidación de su equipo de trabajo. También tienen la oportunidad de vivir experiencias de impacto personal, que les permitirán identificar áreas de oportunidad para mejorar su desempeño individual y enfatizar las fortalezas que provocan el logro de resultados al trabajar en equipo

## Nuestro Proceso:

Nuestros procesos de integración de equipos están estructurados en cinco fases:

- Fase I. Creación del marco referencial.
- Fase II. Dinámicas de grupo
- Fase III. Autoconciencia
- Fase IV. Construcción del Nuevo Modelo Mental
- Fase V. Compromisos de cambio



### ***Fase I. Creación del marco referencial.***

Todos nuestros Programas de integración cuentan con un marco teórico conceptual, que tiene como propósito que el proceso de integración cuente con un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones, que sirvan de referencia para orientar, ordenar e interpretar los hechos significativos que se presenten dentro del evento.

Por lo anterior, en esta fase se trabaja con el grupo para establecer el marco referencial que nos permita encaminar y ordenar el pensamiento de los participantes, en todos los procesos de reflexión que se realicen dentro del evento.

Como apoyo a este marco teórico conceptual también concientizamos a los participantes en los cinco fundamentos clave para el trabajo en equipo:



### ***Compromiso:***

El compromiso se refiere al grado en que los integrantes del equipo hacen suyo el objetivo común y el grado en que existe Sentido de Pertenencia (cohesión).

*Objetivo común.* En los equipos de trabajo cada miembro se debe comprometer a aportar lo mejor de sí mismo para lograr el objetivo común. Lo anterior implica que sobreponga los objetivos grupales a los individuales.

*Sentido de Pertenencia.* La Pertenencia se refiere a la atracción que ejerce la condición de ser miembro de un grupo. Los grupos tienen cohesión en la medida en que ser miembro de ellos sea considerado algo positivo y los miembros se sienten atraídos por el grupo.

### ***Confianza:***

La confianza es la creencia, esperanza firme o seguridad, que se tiene en que una persona o grupo va a actuar de manera adecuada en una determinada situación o ante determinados pensamientos. La confianza se genera en función de las acciones y su congruencia con los valores, normas, código de ética y lealtad de los integrantes del equipo.

Los grupos desarrollan normas que son patrones aceptables de comportamiento que comparten todos sus integrantes. Las normas les dicen a todos los miembros del grupo qué conductas están permitidas y qué conductas no se aceptan dentro del grupo.

En un equipo de trabajo todos confían en sus compañeros y sus acciones están dirigidas a generar un mayor grado de confianza por medio de cumplir las normas del grupo.

**Colaboración:**

La colaboración es ayudar y servir de manera espontánea a los demás, hasta en los pequeños detalles. Este factor involucra los siguientes aspectos:

**Conciencia de equipo.** Los integrantes del equipo tienen conciencia que trabajan juntos y por ello se necesitan unos a otros.

**Espíritu de servicio.** Las personas serviciales viven atentas, observando y buscando el momento oportuno para ayudar a alguien, aparecen de repente con una sonrisa, dispuestos a hacernos la tarea más sencilla. Las personas con espíritu de servicio tienen rectitud en sus intenciones. El espíritu de servicio es posible cuando hay facilidad de desprendimiento; esto significa ser de espíritu generoso y este sentimiento produce un ambiente de enriquecimiento, respeto, apoyo y solidaridad

**Tolerancia.** Saber respetar a las demás personas en su entorno, su forma de pensar, de ver las cosas, de sentir y también saber discernir en forma cordial en lo que uno no está de acuerdo son los aspectos clave de la tolerancia.

**Importancia personal.** La importancia personal es la forma particular en que el ego de las personas trata de autoafirmarse y se valen inadecuadamente del equipo de trabajo para lograr este fin.

La importancia personal se presenta cuando los individuos buscan: cuidar su imagen, influir en la opinión que otros tienen de su persona, buscan ser aceptados, tratan de demostrar que son los mejores, etc.

### **Comunicación:**

Los grupos pueden tener estilos de funcionamiento que faciliten o que obstaculicen la comunicación. El reto para un equipo de trabajo es tener una comunicación abierta, asertiva y de respeto entre todos sus miembros.

El proceso de comunicación de un equipo de trabajo puede ser analizado a través de diferentes perspectivas:

**Perspectiva Participación:** Esta perspectiva se caracteriza por identificar cuáles son las diferencias que muestran los miembros en su nivel de participación verbal.

**Perspectiva Influencia:** Influir y participar no es lo mismo. Algunas personas pueden hablar muy poco, sin embargo, captan la atención de todo el grupo. Otras pueden hablar demasiado pero generalmente no son escuchadas por los demás miembros del grupo.

**Perspectiva Individuo:** Esta perspectiva se refiere a las capacidades que tiene cada miembro del equipo para: Ser Impecable con sus palabras, No tomar nada personalmente y No hacer suposiciones.

**Perspectiva Transacciones:** Otro factor importante de analizar, es que tanto los miembros del equipo tienen conciencia de cómo se relación entre ellos y de sus juegos psicológicos.

**Perspectiva Canales de Comunicación:** Otro aspecto muy importante de considerar en un proceso de integración son los canales de comunicación que se dan en el grupo, los cuales nos indican las formas de relación interpersonal que se dan dentro del mismo.

Por su estructura los canales de comunicación pueden ser: Formales e informales. Por otro lado, por su dirección pueden ser: Verticales descendentes, Verticales ascendentes y Horizontales

**Perspectiva Profundidad de la Comunicación:** Existen 5 niveles de la comunicación que se pueden analizar en un grupo: Conversación superficial, Reportando Hechos, Expresando opiniones, Compartiendo emociones y sentimientos y Autor revelación.

### **Coordinación:**

La coordinación de un equipo de trabajo comprende: La Planeación, la organización, las funciones de la tarea, los roles, el liderazgo, el procedimiento para la toma de decisiones y el manejo del poder.

Una vez fijado un objetivo, el equipo de trabajo identifica la forma de realizarlo, los pasos que deben darse y la forma de lograrlo por medio del establecimiento de un procedimiento. Más aún, los grupos buscan, por la estandarización y la simplificación de sus sistemas de trabajo, aumentar su eficiencia utilizando más adecuadamente los recursos disponibles para alcanzar sus metas.

### **Estructura**

El grupo desarrolla una estructura que es el patrón de relaciones entre las diferentes posiciones o estatus. Los miembros empiezan a ocupar un lugar en el grupo y cada uno evalúa su rol y el de los otros en términos de prestigio, estatus e importancia para el grupo. En la mayor parte de los casos, las diferencias de estatus entre los miembros crea una estructura jerárquica.

### **Estatus**

El estatus es la posición o jerarquía dentro de un grupo. Es un grado de prestigio.

## **Roles**

Cada persona en el desempeño del equipo adopta un rol que comprende diversos comportamientos específicos que pueden ser apoyos u obstáculos para el logro del objetivo del equipo.

## **Liderazgo**

En los grupos formales, el liderazgo es asignado al jefe o supervisor, quien ejerce legítimamente el poder. Sin embargo, también se desarrollan liderazgos informales que ejercen influencia en la conducta de los miembros del equipo.

## ***Fase II. Dinámicas de grupo***

En esta Fase II integrantes del equipo de trabajo vivencian diversas actividades (Novedosas, atractivas y divertidas), que propician el desarrollo de una conciencia de equipo y permitan a los participantes identificar los factores clave para el trabajo en equipo.

Un factor fundamental para el éxito de nuestros programas es que cada una de las dinámicas que lo componen, cuentan con un objetivo de aprendizaje claramente identificado y congruente con el marco teórico conceptual.

Por lo anterior, la interacción provocada por las diferentes actividades del proceso impacta al ser en su hacer y provoca un aprendizaje intenso basado en la experiencia directa, autodescubrimiento, autocrítica y orientación profesional.

Otro aspecto fundamental para lograr el éxito en nuestros procesos de integración, es el rol que jugaran los facilitadores en el desarrollo de las dinámicas.

En nuestros programas, los Facilitadores trabajan por parejas y cada uno de ellos desempeña un rol específico: Animador y/o observador.

El animador tiene la responsabilidad de facilitar la dinámica y el observador percibe y registra lo que está sucediendo entre los miembros del equipo mientras realizan las dinámicas para posteriormente dar retroinformación, tanto al equipo como a cada persona sobre su desempeño.

Todos nuestros facilitadores cuentan con estudios de licenciatura y están certificados como facilitadores de dinámicas.

### ***Fase II. Autoconciencia***

Esta Fase se realiza dentro del proceso de reflexión de la vivencia y busca que los participantes perciban su desempeño tanto individual como grupal e identifiquen cuál es la realidad de su yo y como dirigirlo adecuadamente para tener éxito en el trabajo en equipo.

Esta fase se basa en procesos reflexivos por medio de los cuales los integrantes del equipo adquieren noción de su yo, de sus propias cualidades y características. Para posteriormente, identificar la manera en que estas afectan en el funcionamiento del equipo de trabajo y propiciar cambios benéficos para favorecer la integración y funcionamiento del equipo ante la necesidad de cambio.

El papel del facilitador es de Coach. Potenciando que sea el grupo el que llegue a sus propias conclusiones y evitando externar juicios o conclusiones propias.

***Profundidad del proceso.*** La profundidad del proceso de integración se refiere al nivel de introspección que se busca lograr en los miembros del equipo acerca de su dinámica grupal y/o desempeño individual. Es decir, la toma de conciencia de los actos, emociones, creencias y actitudes tanto individuales como grupales. Así como, el efecto que estos tienen en su proceso como grupo e interrelación social.

La reflexión de una dinámica puede ser analizada desde diferentes niveles de profundidad. En cada nivel de profundidad el proceso de análisis y reflexión registra una vertiente distinta y de diferente naturaleza aún siendo una misma actividad.

Existen varios niveles de profundidad, de acuerdo al objetivo que la empresa cliente busca lograr. Estos niveles son los siguientes:

- Entretenimiento
- Aprendizaje
- Funcional
- Cognitivo
- Afectivo

#### **Nivel Entretenimiento:**

En este nivel el grupo se concreta en participar en las dinámicas. Es un nivel en donde la atención tiende a quedar fijada única y exclusivamente en que el grupo se motive y participe activamente en las Dinámicas. La integración del equipo se basa en participar en una convivencia positiva.

Este nivel no se requiere de un proceso de reflexión y análisis de lo sucedido dentro de la dinámica.

### **Nivel Aprendizaje:**

En este nivel la actividad del grupo se concreta alrededor del aprendizaje de los conceptos y capacidades para integrarse como un equipo de trabajo. En este nivel la atención se centra en desarrollar los conocimientos y habilidades de los integrantes del equipo.

### **Nivel Funcional:**

Este Nivel se refiere al modo de funcionamiento en y del grupo: quién toma el liderazgo, como se organizan, como se toman las decisiones, como se manejan los conflictos, que roles de adoptan, etc.

El nivel funcional comprende específicamente los comportamientos observables mostrados por los miembros de un grupo en el desarrollo de las dinámicas sin abordar los procesos internos de los individuos (emociones, actitudes, etc.).

En este nivel, el proceso de análisis y reflexión está centrada exclusivamente en los comportamientos observables que mostraron las personas en el desarrollo de las dinámicas.

### **Nivel Cognitivo:**

El tercer nivel esta dado por las cogniciones de los miembros del grupo considerando tanto a las cosas como los procesos y a las personas. En este nivel, lo importante no se centra en la actividad realizada en la dinámica. Lo importante se centra en lo que cada uno de los integrantes del grupo piensa, valora y razona.

En este nivel se dan los procesos sociocognitivos básicos, es decir en los que se forman las comparaciones, atribuciones y categorizaciones.

Lo importante en el proceso de análisis y reflexión de las dinámicas es sacar a flote las autopercepciones, las percepciones de los otros, las percepciones de las percepciones, los razonamientos, las inferencias, las expectativas, etc.

### **Nivel Afectivo:**

A este Nivel corresponden las fuerzas de carácter emotivo y sentimental que se ponen en juego en las interacciones provocadas por las dinámicas. Este nivel se refiere a lo que cada persona sintió en el desarrollo de la dinámica.

Comprende fenómenos tales como la empatía, el enojo, la angustia, la agresividad, la alegría, el afecto, etc,

Este nivel tiene una gran trascendencia, ya que es en él donde radican la gratificación y la satisfacción por la pertenencia grupal.

El proceso de análisis y reflexión en este nivel, está centrado en las emociones y sentimientos que experimentan los miembros del grupo como resultado de la vivencia.

***Profundidad del diagnóstico.*** De acuerdo a la profundidad de diagnóstico, tanto individual como grupal, que cada empresa cliente requiere, se manejan diversas metodologías:

**Proceso de reflexión.** Al término de las dinámicas, el facilitador guía un proceso para que el grupo identifique su desempeño individual y grupal. Así como, obtengan conclusiones sobre cómo afecta este al trabajo en equipo.

**Observadores especializados.** Esta actividad comprende la utilización de observadores entrenados, que observan y registran minuciosamente el desempeño de cada uno de los participantes durante la realización de las diversas dinámicas..

**Assessment Center.** Es un método para identificar capacidades específicas de los integrantes de un equipo de trabajo. Los participantes son observados por especialistas entrenados que registran minuciosamente el rendimiento y desempeño de éstos en la dinámica

### ***Fase III. "Romper Paradigmas"***

Esta fase también se realiza dentro del proceso de reflexión y su objetivo es lograr que los participantes reconozcan y perciban la necesidad de abandonar los actuales paradigmas y el desarrollo de nuevas habilidades para el trabajo en equipo.

Por medio de un proceso de coaching (Reflexión - concientización – cambio) cautelosamente conducido, se provoca una respuesta de "conformidad individual y grupal", que tiene como efecto modificar el pensamiento, juicios, actitudes, voluntades y orientar la energía del equipo hacia el objetivo común.

### ***Fase IV. Construcción del Nuevo Modelo Mental***

Los modelos mentales son un mecanismo del pensamiento mediante el cual las personas intentan explicar cómo funciona el mundo real. Los modelos mentales no solo determinan la forma de percibir el mundo, sino también la forma de actuar y de sentir. Generalmente los modelos mentales son inconscientes por ello la necesidad de lograr que el equipo de trabajo tome conciencia sobre sus modelos mentales y los efectos que provocan en sus conductas.

Por medio de un proceso de coaching (Reflexión - concientización – cambio) cautelosamente conducido, se provoca una respuesta de “conformidad individual y grupal”, que tiene como efecto modificar el pensamiento, juicios, actitudes, voluntades y orientar la energía del equipo hacia el objetivo común

El objetivo de esta fase es lograr que los participantes reconozcan y perciban la necesidad de abandonar los paradigmas y creencias que obstaculizan el trabajo en equipo. Así como, revisar si en el equipo de trabajo existen modelos mentales compartidos, reflexionar si estos no se alejan de la realidad, cuestionar si responden a las necesidades y condiciones que vive actualmente el equipo de trabajo y en su caso construir nuevos modelos mentales.

#### ***Fase V. Compromisos de cambio***

Esta fase tiene como finalidad que los cambios logren sobrevivir más allá del corto plazo y se conviertan en una nueva cultura de trabajo.

El objetivo es que cada uno de los integrantes del equipo de trabajo se lleve consigo un compromiso de acciones concretas que provoquen un resultado exitoso de mejoramiento del trabajo en equipo.