

Qué Hacer Cuando los Valores Empañan El Panorama

Definir el proceso. Muchos bloqueos basados en los valores para llegar a un consenso pueden reducirse o eliminarse por el conocimiento previo. Los equipos deben hablar de cómo van a tomar las decisiones y lo que van a hacer cuando se produzcan bloqueos. Redactar un proceso o algunas directrices para el manejo de estas situaciones

Ejercicios de aprendizaje. Hacer que todos en el equipo aprendan más acerca de los valores y las convicciones. Los ejercicios que recurren al sistema de convicciones de uno son herramientas de aprendizaje muy valiosas. Los ejercicios sencillos pueden demostrar, por ejemplo, que cada persona en el equipo tiene diferentes puntos de vista del mundo. A medida que estos puntos de vista se discuten, los miembros del equipo empiezan a ver que los pensamientos que difieran de los suyos no necesariamente son incorrectos, sólo son diferentes. Y esto, en cierto modo, se convierte en una revelación; porque desde ese punto de vista, los miembros pensarán primero en considerar el otro punto de vista antes de decidir discutir hasta la saciedad. Si ellos entienden plenamente que hay verdaderamente otros de puntos de vista "correctos", entonces el llegar a un consenso, se simplifica enormemente.

El tema para llegar a un consenso es verdaderamente amplio. Puesto que esta es una actividad que continuaremos aplicando a medida que la colaboración y los equipos crezcan en el lugar de trabajo, me gustaría añadir sus pensamientos acerca de lo que ustedes ven que funciona ... o no funciona cuando se trata de llegar a un consenso.

Barrera 1: Agendas Individuales

Las personas acostumbran ocuparse de sí mismas. A todos probablemente se nos ha dicho o hemos escuchado a alguien decir que necesitamos buscar ser el número uno. En otras palabras enfocan toda su atención en su agenda más que en la agenda del equipo.

Solución: Cuando en un equipo, se pone el enfoque exclusivamente en la contribución que usted aporta a los resultados del equipo en general y se ponen en primer plano los resultados del equipo.

Barrera 2: Actitud individualista

En las organizaciones, la consecución de un resultado dependerá de que todos aquellos en el proceso trabajen conjuntamente. Tomemos por ejemplo un hospital. Alguien necesita hacer la cita inicial para que el paciente consulte a un médico. Si el médico identifica que el paciente necesita una operación, el paciente tendrá que ir a una lista de espera, se le notificará cuándo será su operación, se le harán las evaluaciones necesarias previas a la operación. Una vez que sea admitido, necesitarán hacerse las gestiones para llevarle puntualmente al quirófano, hacer los planes para darle de alta, incluido el apoyo en casa y los medicamentos.

Cada una de estas tareas requerirán la contribución de diferentes departamentos y todo esto es demasiado fácil, especialmente cuando la gente está ocupada y relajada hasta caer en la actitud individualista. En otras palabras, viendo los desafíos de manera aislada sin tener en cuenta el impacto en las demás partes del proceso y lo más importante el cliente (en este caso el paciente).

Solución: Disponer del tiempo para que los equipos entiendan el impacto de sus acciones o la inactividad de los demás y en particular, el cliente.

Barrera 3: Falta de confianza

La mayoría de las personas deben estar seguras que los demás se entregarán para abrazar plenamente el trabajo en equipo. En otras palabras, necesitan confiar. El forjar la confianza requiere de tiempo, esfuerzo, compromiso y convicción. No existe una fórmula mágica, pero las acciones hablan más que las palabras.

Solución: Comprometerse y seguir adelante con las acciones que usted ha acordado llevar a cabo y demostrar que usted puede ser confiable para transmitir las.

Barrera 4: Ambigüedad acerca de lo que se quiere lograr

Los equipos necesitan saber lo que tienen que lograr. En otras palabras, necesitan resultados específicos y mensurables. Los equipos se forman a menudo con metas imprecisas como el mejorar la retención, reducir los errores o reducir el ciclo de reportes, por nombrar sólo algunos. Esta ambigüedad es una receta garantizada para un platillo denominado decepción.

Solución: Establecer resultados específicos y mensurables para que los aborden los equipos como, por ejemplo, reducir un 2% para el 30 de junio los niveles de enfermedad.

Barrera 5: Ausencia de conflicto

En los equipos, particularmente en organizaciones que tienen un buen desempeño, el conflicto a menudo está ausente. Estamos teniendo un buen desempeño, así que podemos dormirnos en nuestros laureles y el lema podría ser no mecer el barco. El conflicto no debe ser visto como algo negativo, sino como una manera constructiva de obtener lo mejor de todos.

Solución: Alentar el debate y el desafío constructivo en aras de lograr lo mejor para todos.

Los equipos exitosos marcarán una verdadera diferencia en los resultados conseguidos. Por lo tanto, ¿qué barreras necesita usted abordar para tratar de conseguir los mejores resultados de sus equipos?

Yo Recuerdo

Usted y los demás en su grupo están a punto de revivir el pasado y hacer un viaje a través de "Los Recuerdos".

1. En primer lugar, obtenga una moneda.
2. En seguida, observe el año en la moneda. Tome un minuto para pensar acerca de lo que usted estaba haciendo cuando esa moneda fue acuñada. ¿Estaba usted en la escuela? ¿Era usted un niño? ¿Dónde trabajaba? ¿Estaba usted casado(a)? ¿Dónde vivía usted? ¿Qué estaba pasando en su vida en ese momento? ¿Cuál era la música del día? Etc. (Si usted aún no había nacido o prefiere no hablar sobre su vida durante el año seleccionado, seleccione otra moneda).
3. Después de haber tenido algún tiempo para recordar dónde estaba usted, ya está listo para practicar el juego. Su meta es encontrar a alguien con una moneda que se acuñó por lo menos dos años antes o después de la de usted. En última instancia, su meta es tener la más antigua moneda en el recinto.
4. Una vez que hayan encontrado un socio, tómense tres minutos para contarse el uno al otro acerca de sus momentos en ese tiempo. Cuando hayan terminado, cada uno de ustedes lancen al aire su moneda. Revelen el resultado de su lanzamiento a su pareja. Si son iguales (ambos a cara o cruz) intercambien las monedas. Si son diferentes, mantengan su moneda original.
5. Repitan el proceso hasta tres veces según lo designado por el facilitador(a).

Materiales necesarios

Monedas

Premio

Tiempo

Permitir cinco minutos para organizarse. Permitir cinco minutos para cada ronda. Al final de todas las rondas, nombrar a cada año en orden y pedir a cada participante ponerse de pie y dar su nombre. Conceder un premio al poseedor de la más antigua moneda.

Variaciones

- Utilizar sus propias monedas para garantizar una distribución equilibrada de los años.
 - Si se utilizan sus propias monedas, incorporar una parte de historia de la empresa con cada una. Investigar un hecho o figura acerca de cada año de su negocio e incluirla con las monedas correspondientes. Cuando los participantes intercambien su propia información, ellos también pueden compartir una parte de la historia corporativa. Cuando se les llame para que compartan su experiencia, nombrar a cada año en orden y pedir al participante con el año que se nombró que lea su resumen.
-

Búsqueda de Tesoros

Usted está a punto de comenzar una búsqueda de tesoros con varios miembros de este grupo de capacitación. El objetivo del juego es recolectar lo más rápidamente posible todos los elementos enumerados a continuación. Usted puede hablar con cualquier persona en el grupo. No puede salir del recinto. Debe asociar cada elemento con la persona que se lo dio a usted. No puede obtener más de dos artículos de una sola persona. Una vez que el facilitador haya asignado los grupos, usted podrá empezar a jugar. Cuando su equipo haya terminado, su equipo debe anunciar en voz alta la frase "hunt over" (la búsqueda terminó) al resto del grupo. Esté preparado para decir dónde obtuvo usted cada artículo. Al equipo que termine primero se le dará un premio.

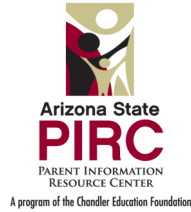
1. Una Licencia de Conducir
2. Una Foto Familiar
3. Un Recibo de Tienda
4. Una Moneda de un Centavo de 1979 ó anterior
5. Un Trozo de Caramelo
6. Un Bolígrafo
7. Un Lápiz de Labios
8. Un Planificador, "Palm Pilot" (Ordenador de Mano), Calendario, u Otro Organizador
9. Una Bebida
10. Una Taza de Café
11. Un Marcador
12. Un Trozo de Caramelo
13. Una Tarjeta de Crédito de una Tienda
14. Un Par de Gafas
15. Una Revista o Libro
16. Un artículo que ningún otro equipo tendrá

Tiempo

Permitir 10 a 12 minutos para el juego. Una vez que un equipo anuncie que la "búsqueda terminó", pedir que revisen cada uno de los artículos, de dónde los obtuvieron, y de quién.

Variaciones

- En vez de utilizar artículos actuales, enumere las actividades y los hechos como los artículos a encontrar. Por ejemplo, "tocar el piano". El objetivo del juego es encontrar a alguien que toca el piano y asociar el nombre de la persona con ese artículo.
-



Familiarizándose con los Miembros de Su Equipo

Todos aportaremos nuestros puntos fuertes al equipo. Pida a sus compañeros de equipo que escriban su nombre con letra de imprenta en las casillas que mejor les describan a ellos. Limitar cada casilla a tres nombres

Organizado(a)	Creativo(a)	Analítico(a)	Buen Comunicador(a)	Disfruto al Hablar en Público
Concedor(a) de la Tecnología	Buen Escucha	Con Habilidad para Resolver Problemas	Bilingüe	Digno(a) de Confianza
Tomo la Iniciativa	Entusiasta	Buen Negociador(a)	Tomo Decisiones	Competitivo(a)
Cooperativo(a)	Adaptable al Cambio	Formal	Flexible	Persona Atrayente