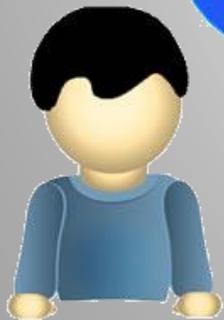


CONTRIBUYE A QUE MEJORE EL RENDIMIENTO DEL EQUIPO

Las Sugerencias como motor
del equipo

*¿Tienes alguna
sugerencia?*

**¡AYUDANOS A SER
LOS MEJORES!**



¿Sugerencias?

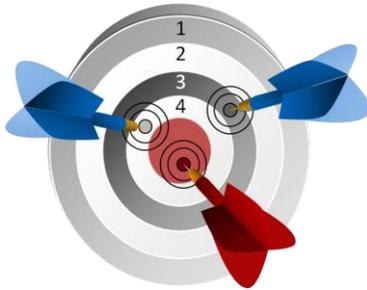


ÍNDICE

- 01** **Introducción y Objetivos**
- 02** **TGN: Experiencias relevantes y principales barreras/ soluciones**
- 03** **Revisión de los principales conceptos del itinerario**

01

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD



- **Compartir experiencias más relevantes entre los participantes.**
- **Contrastar los avances y dificultades del Plan de Acción Individual.**
- **Poner en práctica los conceptos y habilidades desarrollados.**
- **Interiorizar las principales pautas para contribuir a mejorar el rendimiento del equipo.**

01 INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DÓNDE ESTAMOS

4.3 Contribuye a que mejore el rendimiento del equipo



01

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS PRESENTACIÓN DE LOS ASISTENTES



- **Nombre**
- **Experiencia en XXXXXXXXXX**
- **Zona**
- **Objetivo Personal: ¿Qué espero aprender en la actividad “Las sugerencias como motor del equipo”?**

01



INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS AGENDA DE LA ACTIVIDAD

- 09:00 Introducción y Objetivos
- 09:30 TGN: Barreras y soluciones
- 11:00 _____ Descanso 
- 11:30 TGN: Mejores prácticas y lecciones aprendidas
- 12:30 Revisión de Principales conceptos
- 13.30 _____ Comida 
- 15:00 Revisión Principales conceptos
 - Casos Prácticos _____ Descanso 
- 18:00 Conclusiones
- 18:30 Cierre y Fin de la Jornada

01

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS REGLAS DEL JUEGO

- 1** Desconectarse . . . *“no hay cobertura”*

- 2** No fumar... *“es molesto para los demás”*

- 3** Ser participativo . . . *“tu opinión es importante”*

- 4** Crear equipo . . . *“1+1 > 2”*


Y puntualidad ó...



01

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS METODOLOGÍA DEL TRABAJO



Presentaciones Teóricas



Sesión de Preguntas Abiertas



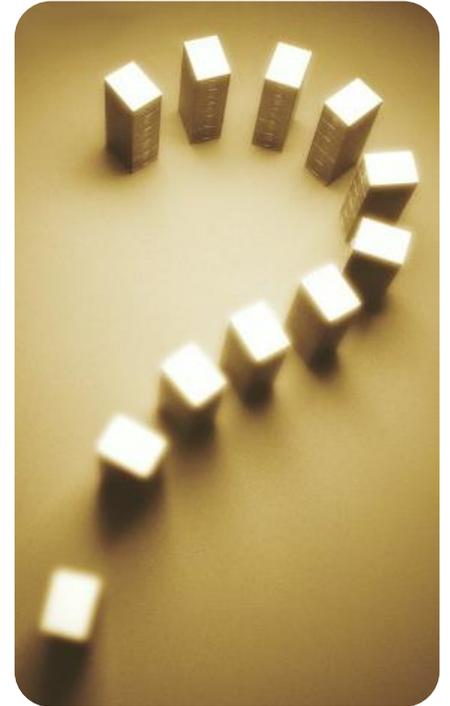
Ejercicios Individuales



Dinámicas de Grupo

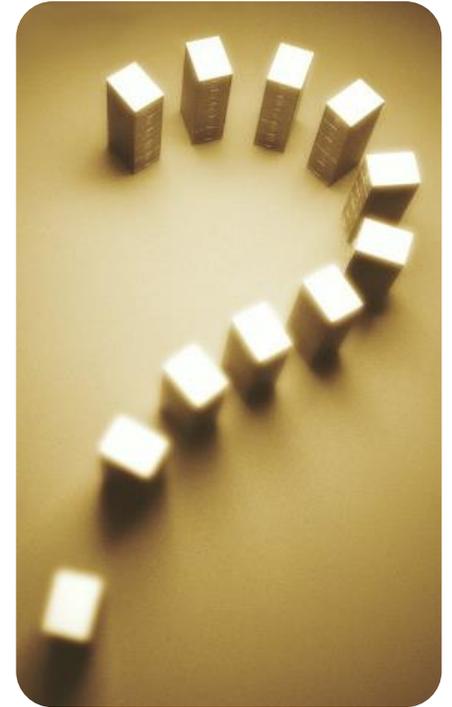
02 TGN: EXPERIENCIAS RELEVANTES Y PRINCIPALES BARRERAS/ SOLUCIONES

¿Cuáles creéis que son las principales barreras para mejorar el rendimiento de un equipo?



02 TGN: EXPERIENCIAS RELEVANTES Y PRINCIPALES BARRERAS/ SOLUCIONES

¿Cuáles creéis que son las soluciones posibles a los problemas identificados?



03



REVISIÓN DE CONTENIDOS

EL ROL DE MOTIVADOR
DE EQUIPOS

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EL ROL DE MOTIVADOR DE EQUIPOS

¿De qué depende la motivación?

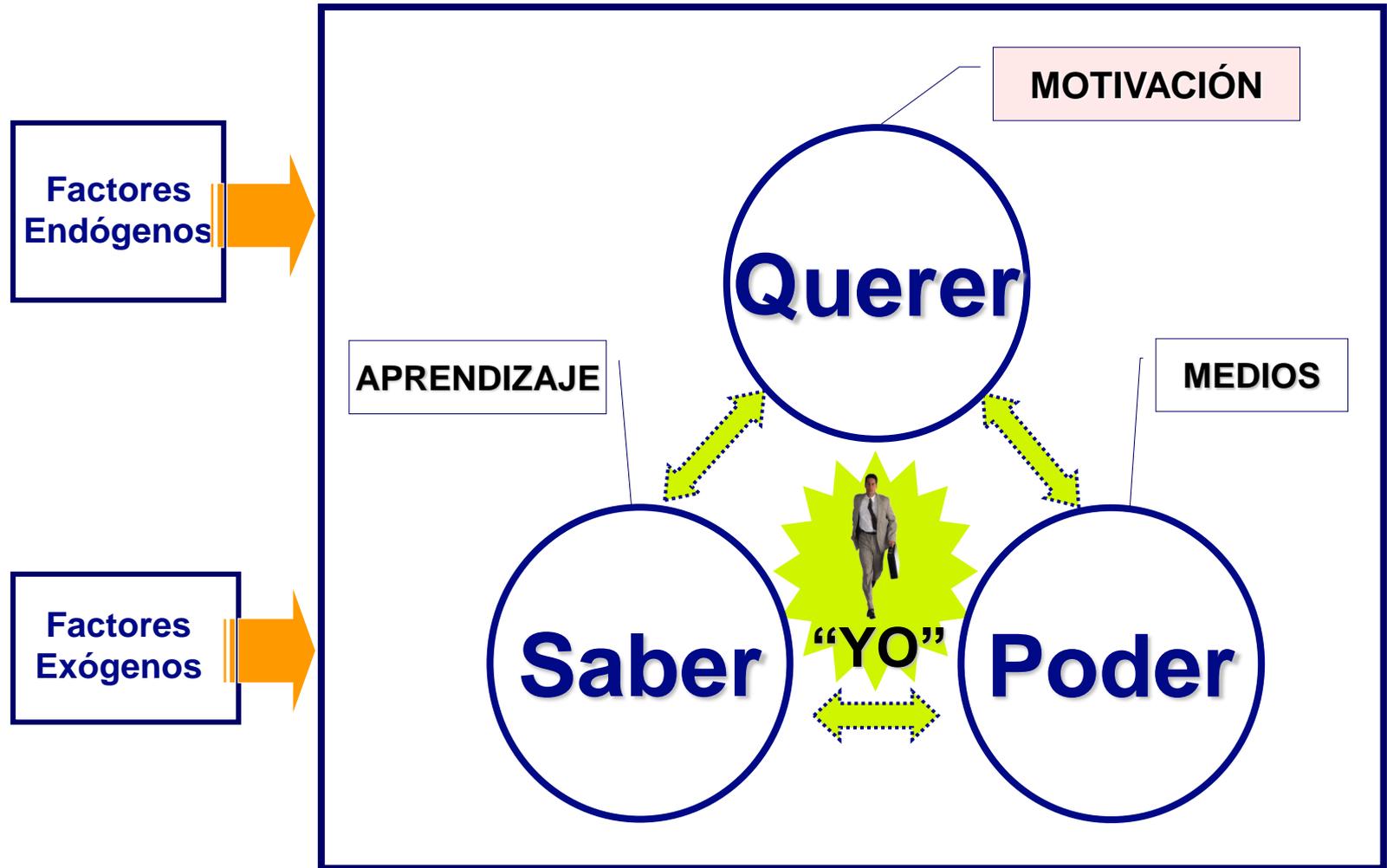


- “Es el resorte que activa todo nuestro capital humano en busca de resultados.”
- Según la RAE, es “Disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo”.

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EL ROL DE MOTIVADOR DE EQUIPOS

¿De qué depende mi motivación?



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EL ROL DE MOTIVADOR DE EQUIPOS

¿De qué depende mi motivación?

**Factores
Endógenos**

+

**Factores
Exógenos**

YO



Por el
JEFE



Por los
COLEGAS

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS MOTIVACIÓN DEL MOTIVADOR

Fases de la Automotivación

1

Detectar la causa principal de la falta de motivación



¿Por qué razón no estoy motivad@?
¿Es “impuesto” o “no impuesto”?

2

Racionalizar la causa de la falta de motivación



¿Está basado en algo real?

3

Determinar a dónde se quiere llegar



¿Qué debe ocurrir para solucionar la situación?

4

Definición de un plan de acción para conseguir objetivos marcados



¿Por dónde tengo que empezar?

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EL ROL DE MOTIVADOR DE EQUIPOS

Afrontar la desmotivación del “día a día”

Nuestro día a día en la oficina suele estar lleno de pequeños factores que influyen en nuestra motivación personal.

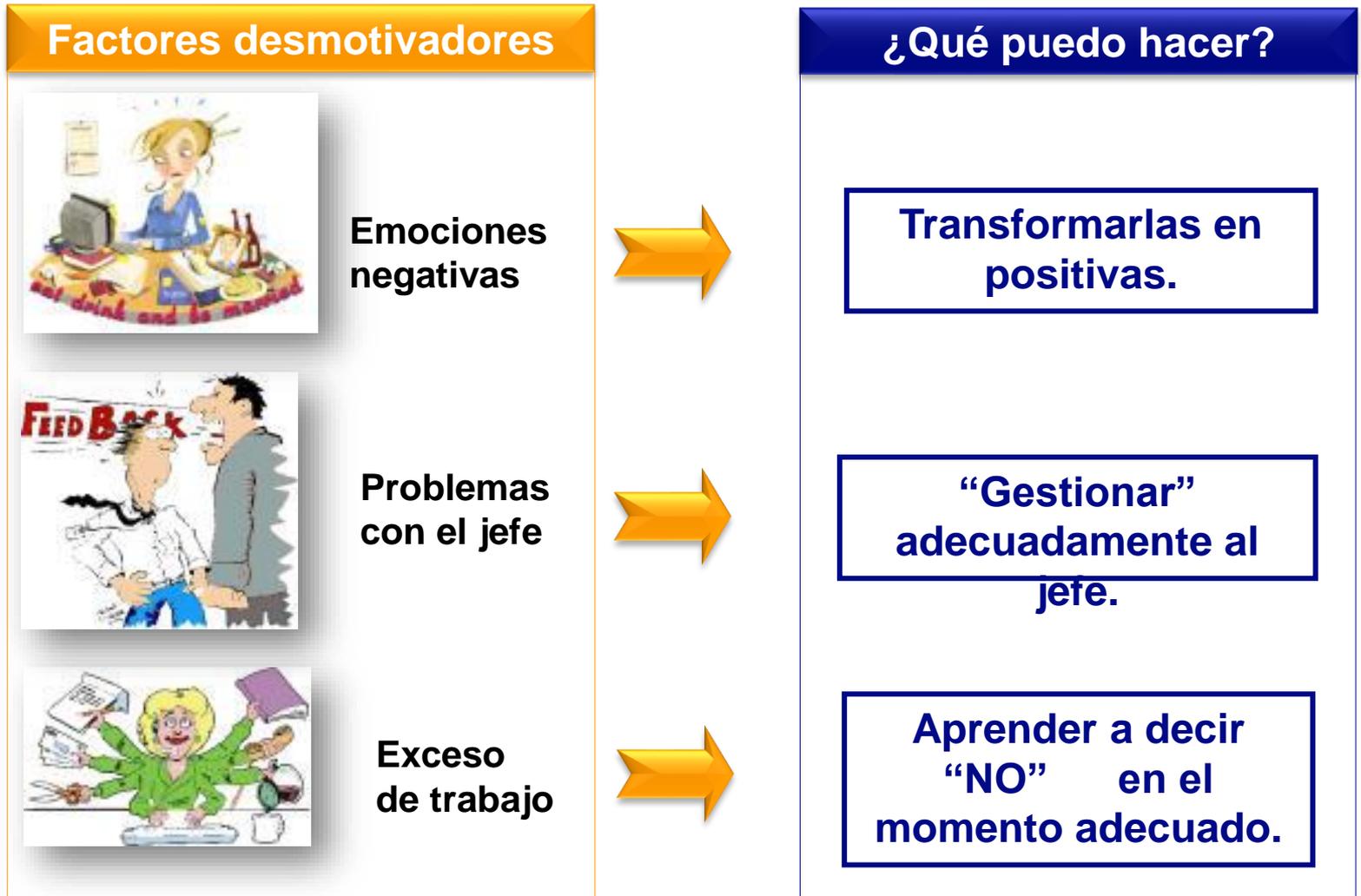


Sin embargo, debemos tratar de evitar adoptar una actitud pasiva, lamentarnos continuamente o culpar al entorno por nuestra falta de motivación.



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EL ROL DE MOTIVADOR DE EQUIPOS



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EL ROL DE MOTIVADOR DE EQUIPOS

- Para contribuir a la motivación de mis compañeros, debemos tener en cuenta estos 4 aspectos:



03

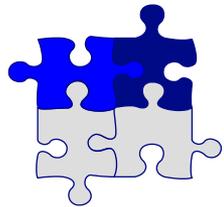
REVISIÓN DE CONTENIDOS EL ROL DE MOTIVADOR DE EQUIPOS



- La investigación ha demostrado que existe un contagio emocional en los equipos de trabajo incluso cuando no hay ningún tipo de contacto verbal. Cuanto más unido se halle un grupo, más intenso será el contagio del estado de ánimo.



Equipo de trabajo = “El Camaleón emocional”



- Para facilitar el “contagio motivacional” se deben respetar las reglas básicas que fomenten el trabajo en equipo.

Reglas

- i. Número reducido de miembros.
- ii. Objetivo claro y común.
- iii. Responsabilidad compartida.
- iv. Habilidades complementarias.
- v. Roles individuales bien diferenciados (Líder).
- vi. Canales de comunicación abiertos y prefijados.
- vii. Reuniones periódicas.



**Caso práctico:
“Importancia de las motivaciones individuales”**

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS CASO PRÁCTICO: IMPORTANCIA DE LAS MOTIVACIONES INDIVIDUALES

■ Plantilla para la reflexión individual

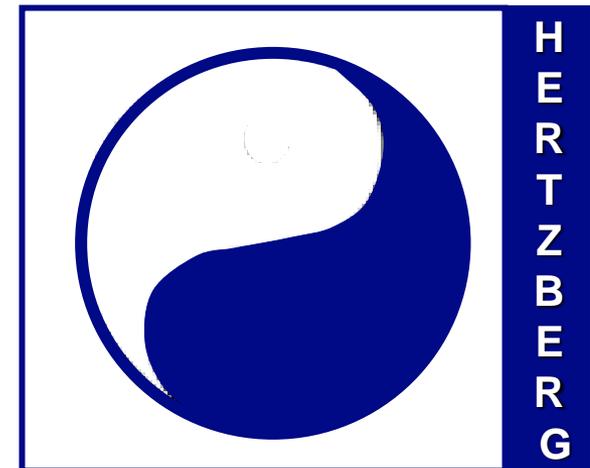
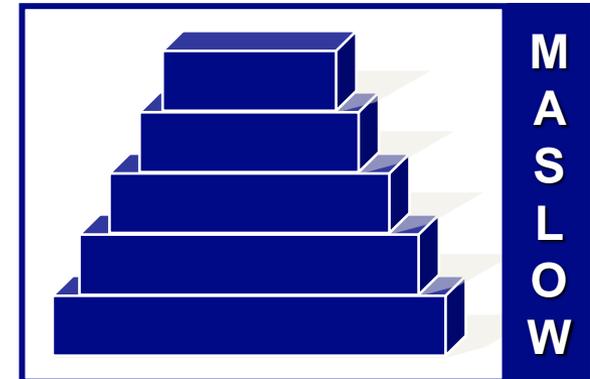
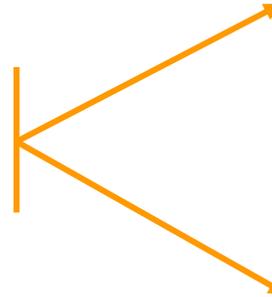
Lista de Motivaciones personales	Priorizar por importancia (del 1 al x)
■	

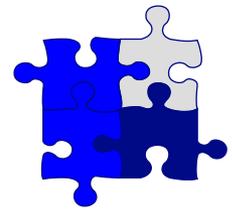


□ Conocer las palancas de motivación

Nuestra capacidad de contribuir a la motivación de nuestros compañeros dependerá fundamentalmente de que CONOZCAMOS LO QUE LES MOTIVA REALMENTE.

↓
INDAGAR SOBRE SUS PALANCAS DE MOTIVACIÓN



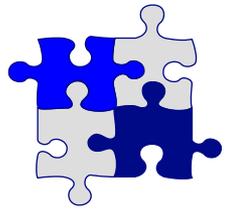


□ ¿Qué es un Refuerzo?

El refuerzo servirá para confirmar o disipar aquella conducta que este afectando (+ ó -) a la motivación de los miembros de un equipo.

- El refuerzo incluye todos los tipos de atenciones que podemos dar...
- o recibir de otras personas,
- y pueden ser:
 - Positivos
 - Negativos
 - Cero





- **El reconocimiento se debe aplicar a aquellos logros y/o conductas sobresalientes para fomentar la motivación individual y grupal. Existen dos tipos de reconocimiento:**

1.) Conductual no económico:

- Felicitar.
- Elogiar públicamente.
- Dar las gracias.
- Etc.



2.) No conductual económico:

- Hacer regalos.
- Enviar una carta de agradecimiento.
- Entregar diplomas.
- Etc.



03

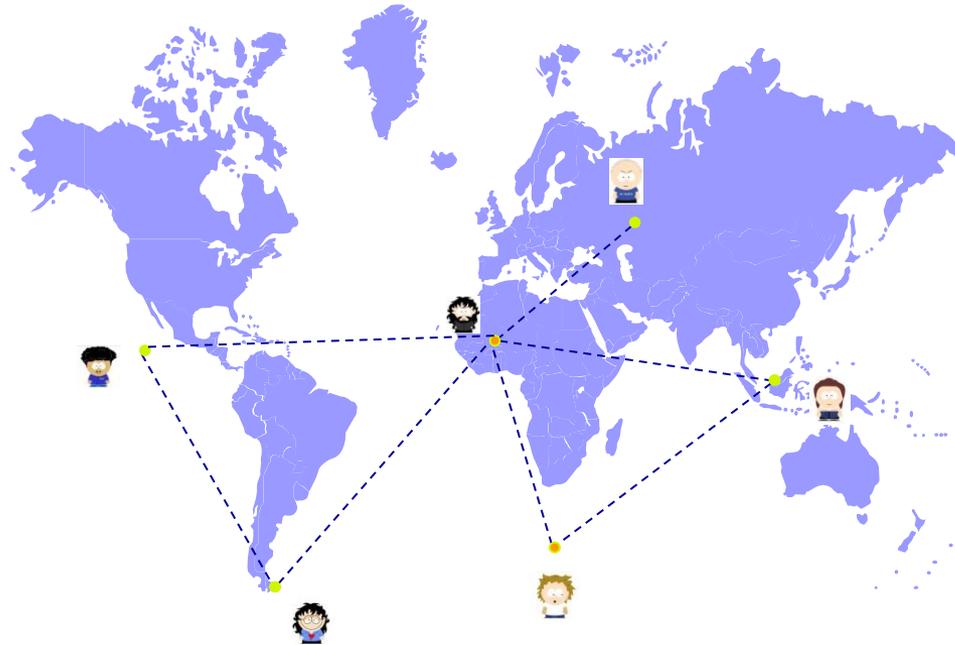


REVISIÓN DE
CONTENIDOS

EQUIPOS VIRTUALES

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES



“Un equipo virtual es un grupo de personas que trabajan juntos a pesar de estar separados por el espacio y el tiempo.”

“Una vez que el objetivo se cumple, el equipo puede disolverse rápidamente y cada miembro puede reasignarse a otro equipo dependiendo de las necesidades de la empresa.”

03

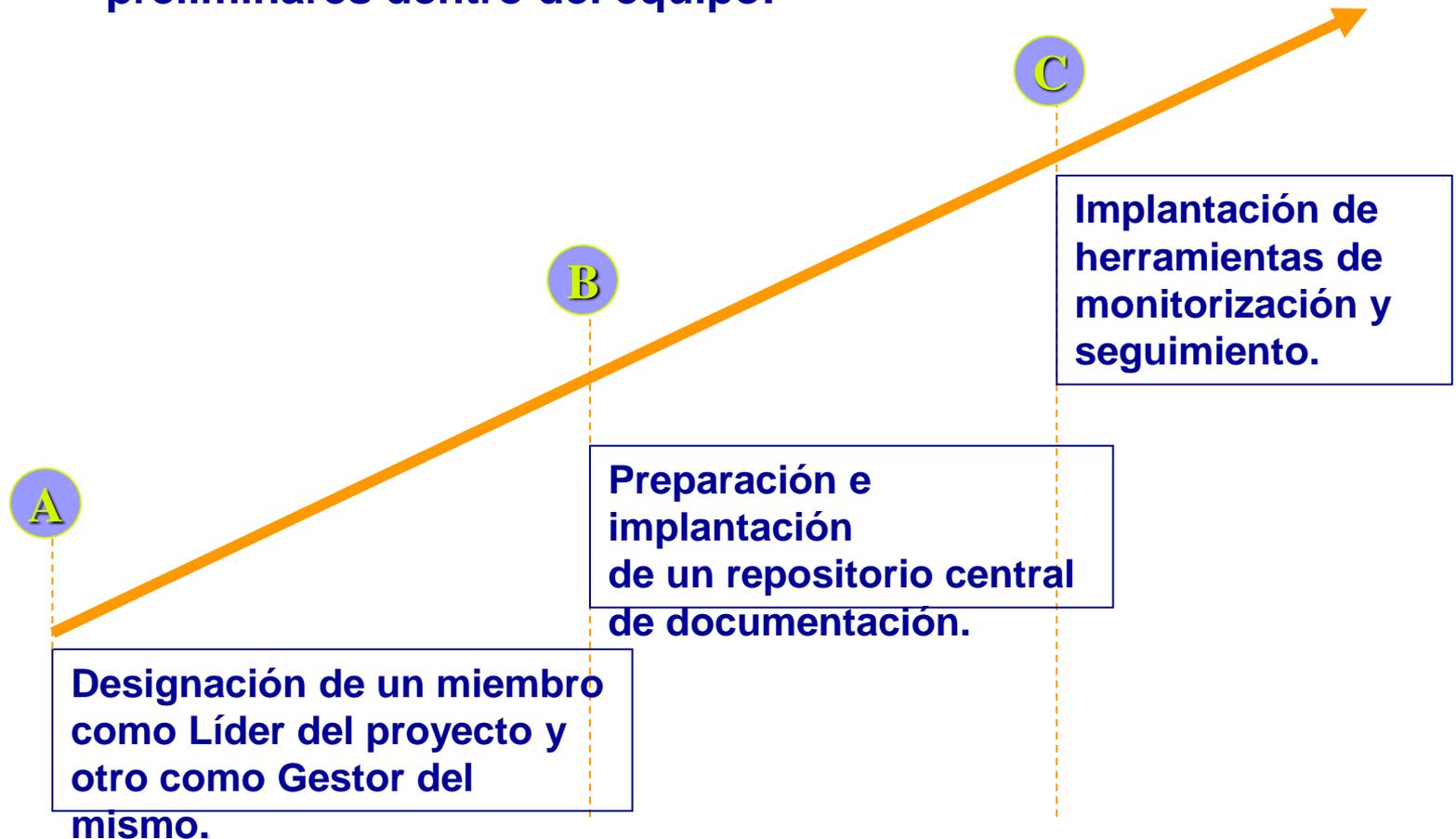
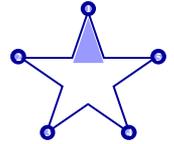
REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

- Para una gestión eficiente de cualquier proyecto virtual será necesario seguir los siguientes pasos preliminares dentro del equipo:

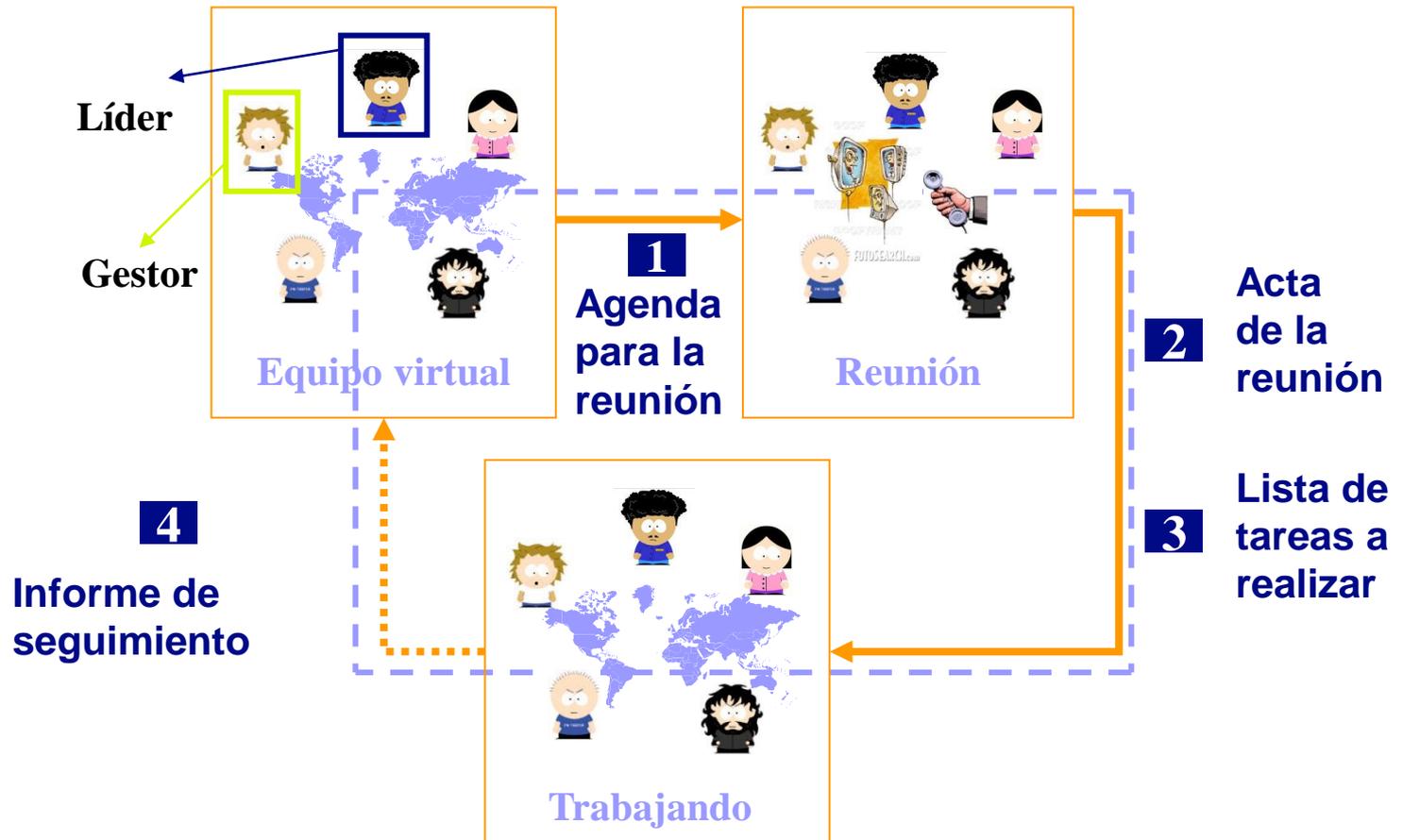
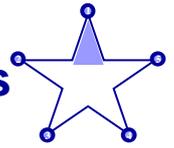


03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

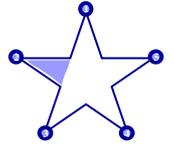


Funcionamiento general de un equipo virtual y las herramientas de monitorización a utilizar en cada fase:



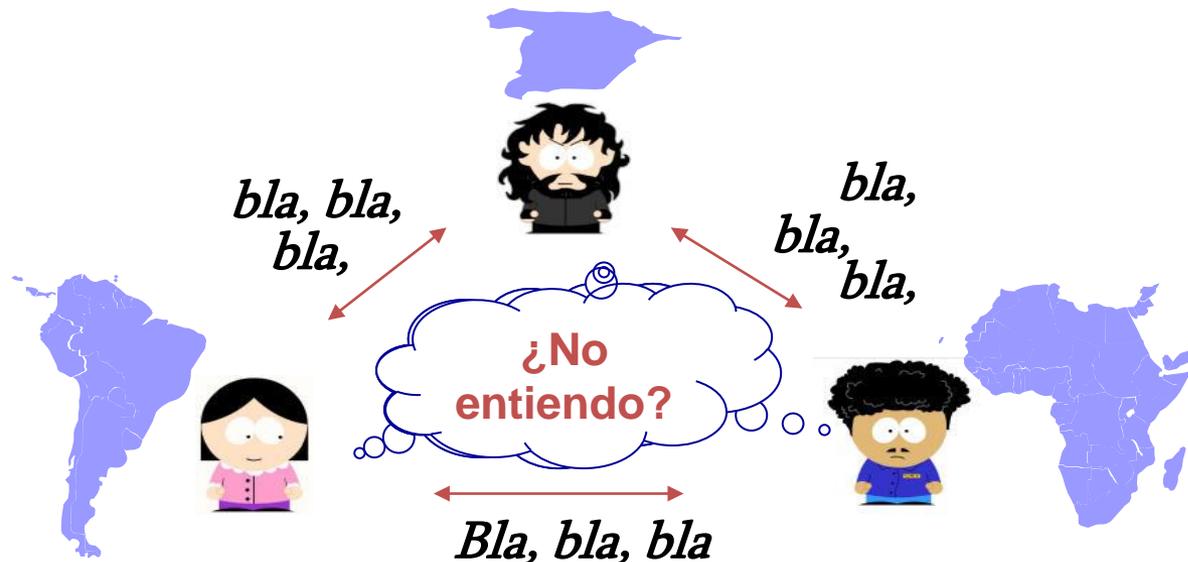
03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES



**“ La cultura juega un papel determinante
al definir el carácter de una persona”**

Raymond Cohen



**“Una cercanía cultural permite unas referencias de
comunicación similares, mientras que personas con culturas
más diferenciadas serán más propensos a no entenderse”**

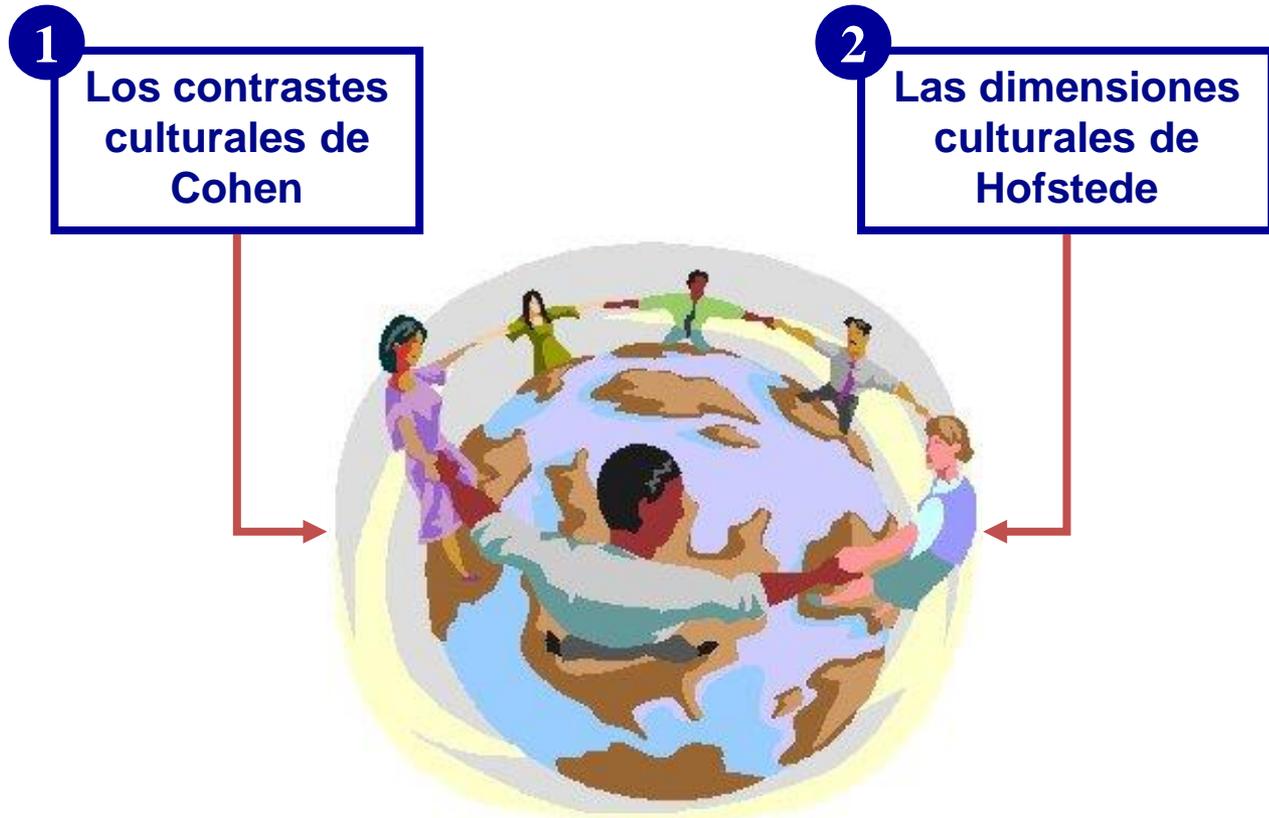
Lorand Szalay

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES



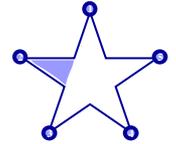
- Las dos teorías más comunes sobre las diferencias culturales son:



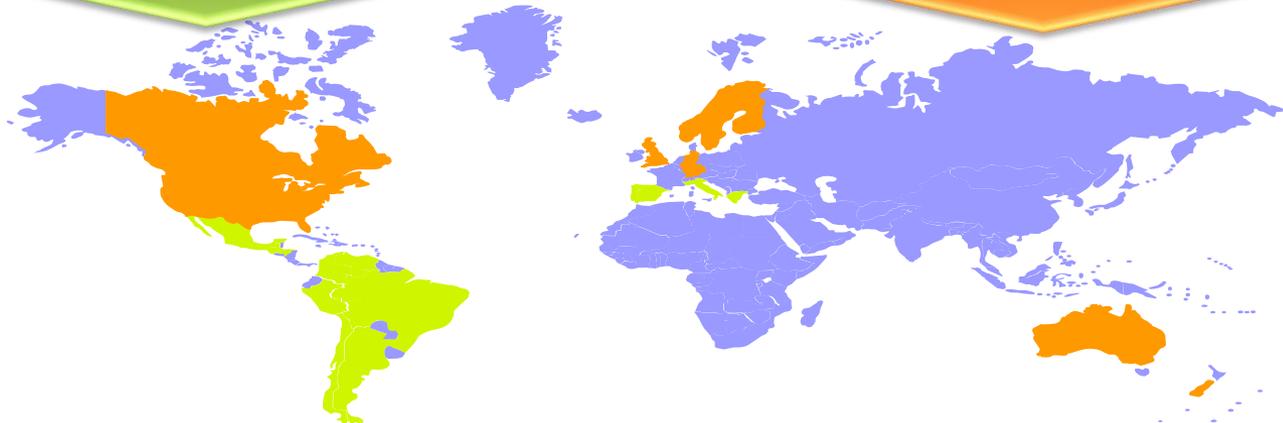
03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

1 Los contrastes culturales de cohen - Contraste 1 y 2:



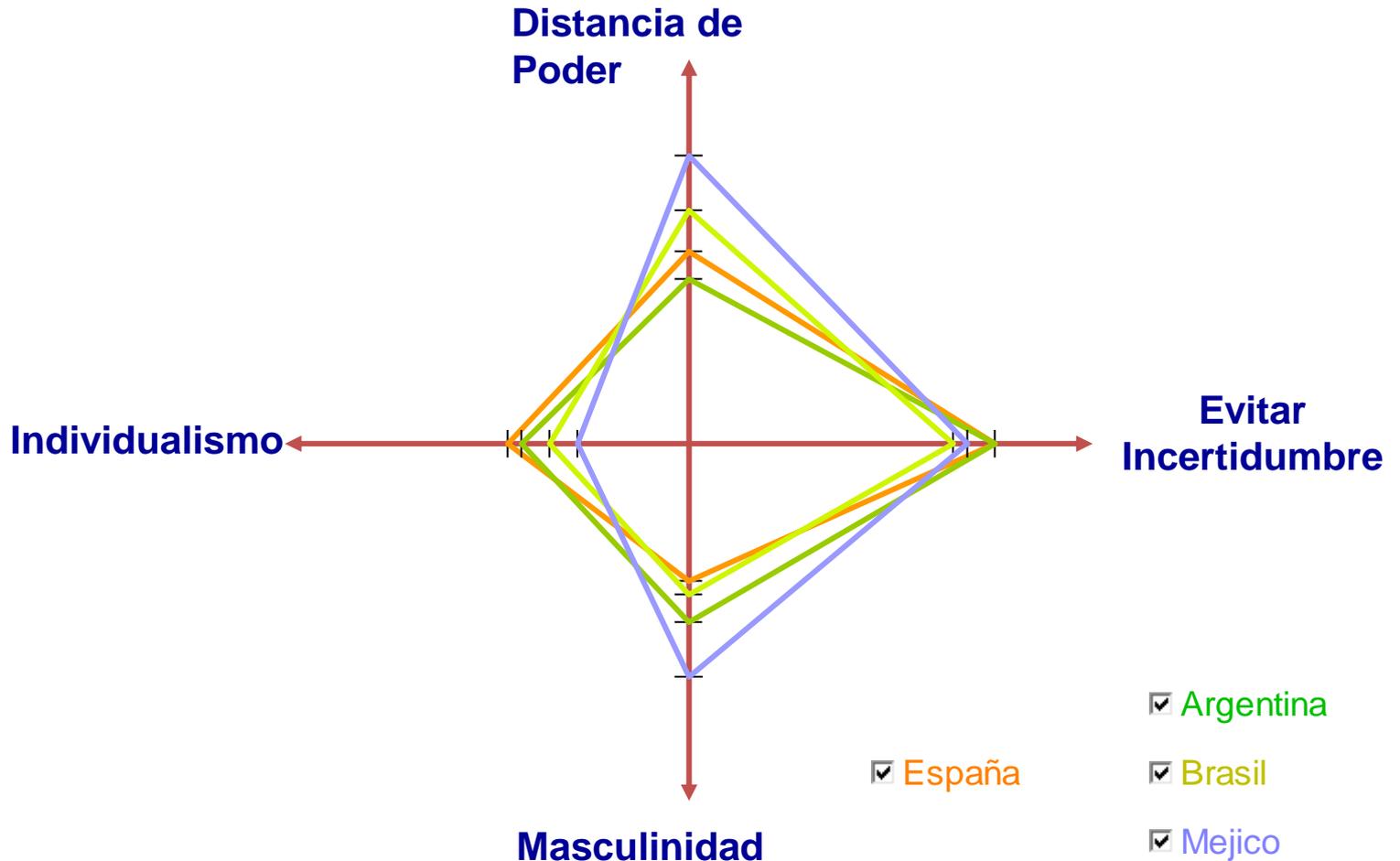
Identidad colectiva	Concepto Policrónico (tiempo)	Identidad individualista	Concepto Monocrónico
<ul style="list-style-type: none">▪ Se enfatiza el contexto de la comunicación y las relaciones personales.▪ Comunicación indirecta y poco explícita (con mucha educación y tacto)	<ul style="list-style-type: none">▪ El tiempo se ve desde un prisma más enfocado al ocio. El tono de la comunicación es más relajado.▪ Paciencia y regularidad son una virtud.▪ Se le da más importancia al tiempo pasado.	<ul style="list-style-type: none">▪ Se pierde énfasis en el contexto de la comunicación y en las relaciones personales.▪ Comunicación directa y explícita (no utilizan la retórica, alusiones o complejidades)	<ul style="list-style-type: none">▪ Se enfatiza la importancia del tiempo. Se da mucha importancia a los horarios y a los plazos establecidos.▪ La rapidez es una virtud.▪ Estas culturas están orientadas al futuro.



04

MARCO IDEAL PARA UN EQUIPO VIRTUAL IMPORTANCIA DE LAS DIFERENCIAS CULTURALES

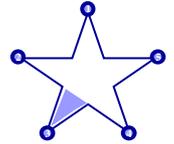
2 Las dimensiones culturales de Hofstede – Para filiales de Telefónica :



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

- El éxito de la interacción entre sus miembros dependerá de su capacidad individual para cooperar con los demás.



Cooperación

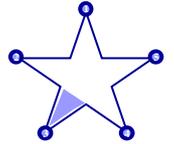


**Basada en la responsabilidad
y compromiso de sus miembros.**

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

■ Los objetivos de la responsabilidad

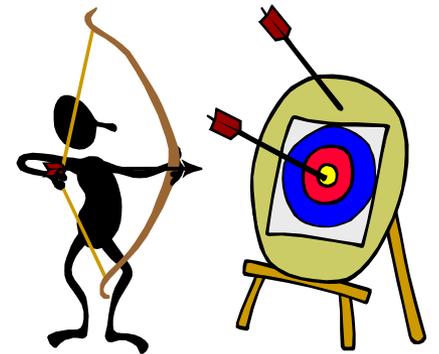


- Personales = Lo que yo quiero = Responsabilidad personal / profesional



- Individuales de negocio = Lo que el equipo virtual quiere de mi

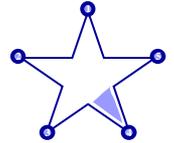
¡ Pueden no ser iguales, pero deben estar alineados!



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

- **La comunicación como vehículo de compromiso**



Hay que tener en cuenta que una buena COMUNICACIÓN entre los miembros de un equipo virtual implica que las personas se comprometan más fácilmente con el equipo y con los objetivos del mismo.

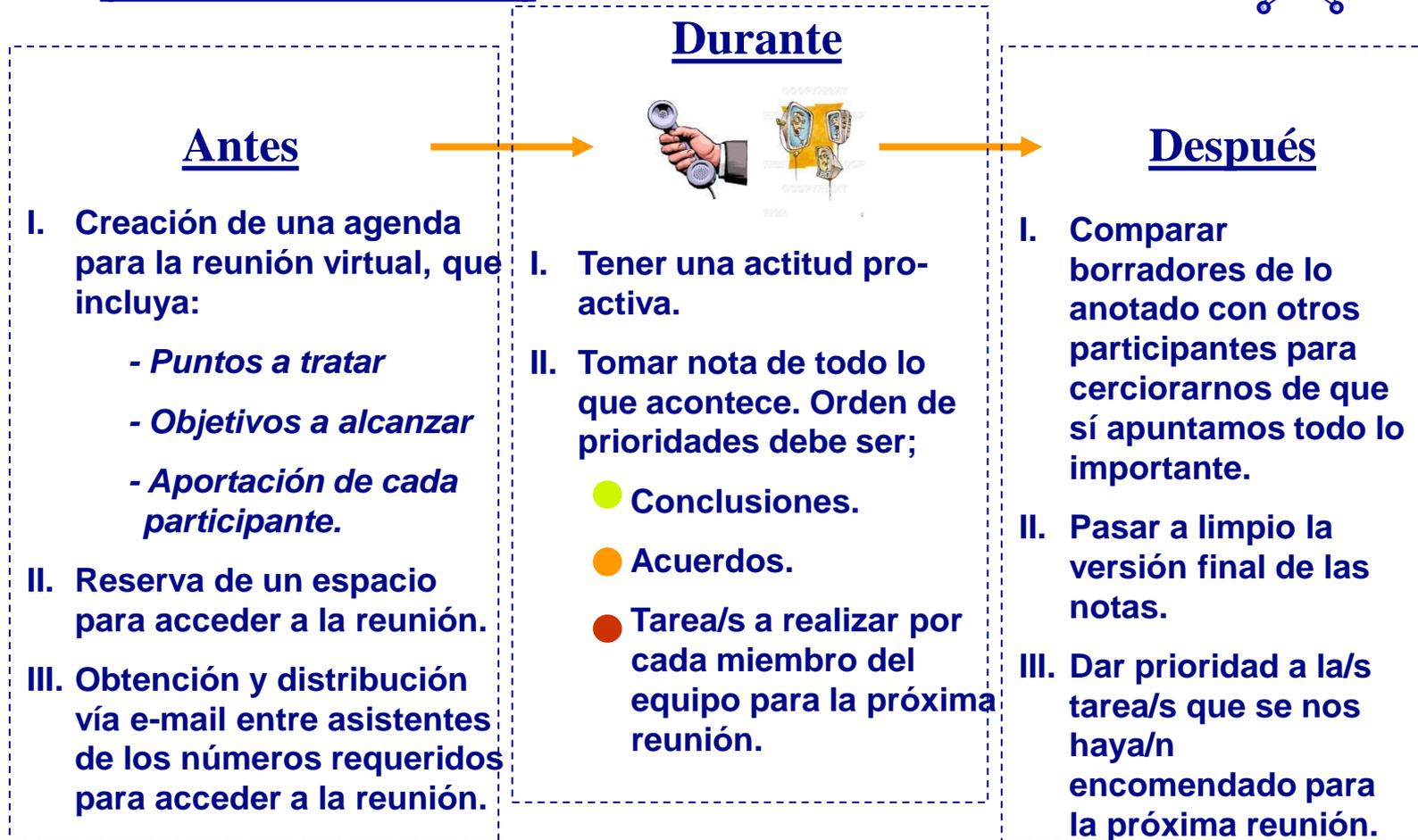
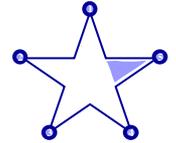
Acciones a reforzar

- Intentar asistir a todas las reuniones.
- Aportar y solicitar sugerencias de mejora (escucha activa, nuevos canales).
- Comunicar regularmente y a tiempo.
- Ser lo más abierto y honesto posible
- Utilizar ejemplos y lenguaje simple (miembros de diversas nacionalidades).
- Seguir y recopilar los temas sobre los que se ha hablado.
- Comunicar rompiendo niveles jerárquicos.



**Caso práctico:
“La joven casada”**

■ Organización de una “conference-call” (o video-conferencia)



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

- Los beneficios más destacados de pertenecer a un equipo virtual son:

1



Experiencia única para trabajar con gente de otros países (aprender sus costumbres, mentalidad, etc...).

2



Ejercita mi autodisciplina y pone a prueba mis técnicas de automotivación.

3



Aumenta mi capacidad de innovación (a través de mayor libertad para la creatividad individual).

4



Apalanca y expande mis conocimientos (al realizar juntos el trabajo).

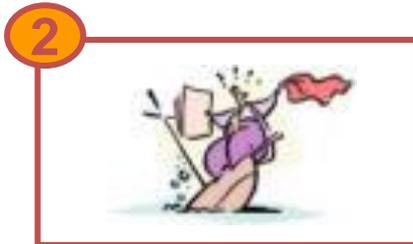
03

REVISIÓN DE CONTENIDOS EQUIPOS VIRTUALES

- Las desventajas más obvias de pertenecer a un equipo virtual son:



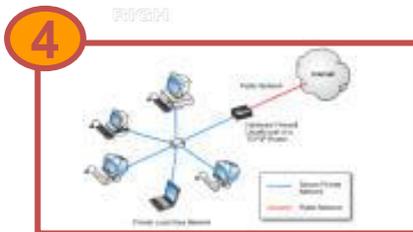
Necesidad de grandes dosis de autodisciplina (total libertad de acción).



Sensación de aislamiento del trabajador (problemas de tipo psicológico o relacional).



Dificultad para la motivación del equipo (la distancia entre miembros es una barrera).



Énfasis en la seguridad de la información (tanto a nivel físico como a nivel de redes).

03



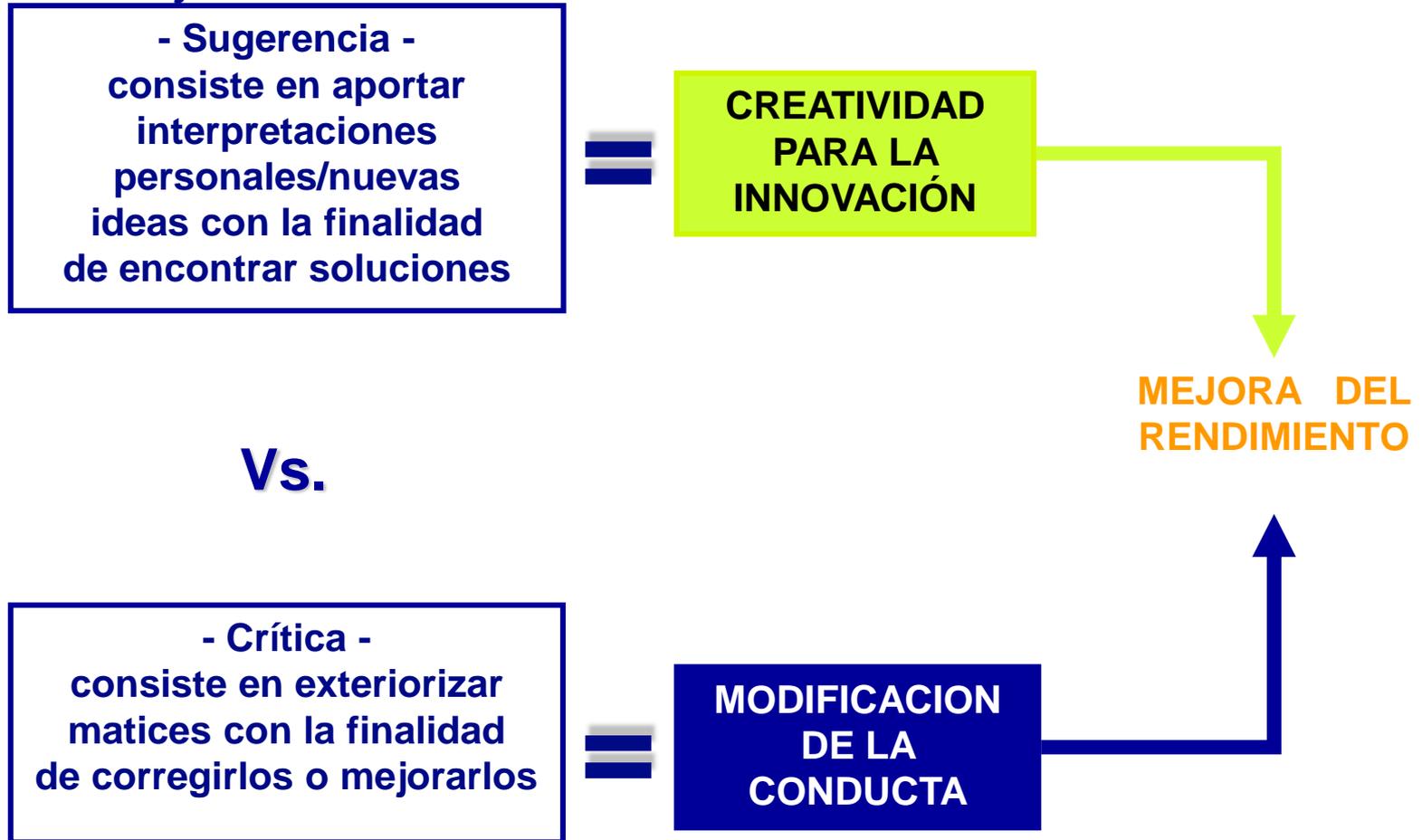
REVISIÓN DE
CONTENIDOS

Taller de Crítica y
Sugerencias

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- El papel de las críticas y sugerencias en un equipo de trabajo:



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- En un equipo de trabajo...



Donde se aplican técnicas de dinamización de
para impulsar la creatividad necesaria para la
formulación de sugerencias...

+



y se incentiva la formulación de críticas
individuales...



**SE CONTRIBUIRÁ A MEJORAR EL
RENDIMIENTO DEL EQUIPO**



03



REVISIÓN DE
CONTENIDOS
TALLER DE
CRÍTICAS Y
SUGERENCIAS

LA FORMULACIÓN
DE CRÍTICAS
DENTRO DE UN
EQUIPO DE
TRABAJO

Crítica vs. Crítica constructiva

- Algunos autores especializados en gestión del capital humano sostienen que la crítica puede convertirse en un factor desmotivador del personal:



“La crítica es inútil porque pone a la otra persona a la defensiva. La crítica es peligrosa porque lastima, hiere el precioso orgullo de la persona, daña su sentido de la persona, de la importancia y despierta su resentimiento”

Dale Carnegie

Pero, está más que demostrado que la crítica, si es constructiva, se puede convertir en un factor determinante para:

- 1. Mejorar el desempeño de la persona y del equipo al que pertenece y para favorecer su desarrollo personal y profesional.**
- 2. Mejorar su satisfacción e incrementar su autoestima.**

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

La crítica constructiva



- Una crítica constructiva exterioriza matices sobre el comportamiento del criticado con el fin de mejorarlo.



Pero únicamente tiene sentido si se ofrecen alternativas y soluciones para mejorar los resultados de ese comportamiento.

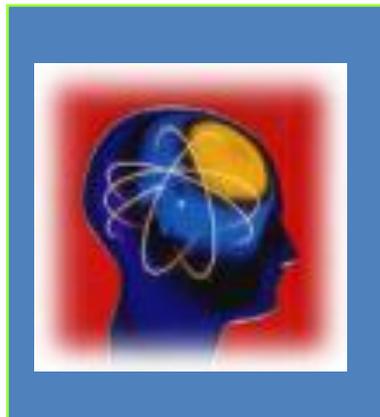
03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- La crítica debe existir, debe ser constructiva y su efectividad dependerá de cómo se haya preparado y transmitido:

1

Preparación de la Crítica



2

Transmisión de la Crítica



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- **Para la preparación de una crítica constructiva necesitaremos tener en cuenta:**



1. Un análisis exhaustivo de la situación

- **Importancia de la observación.**
 - “Los grandes líderes son grandes tomadores de notas” Tom Peters.
- **Todas las apreciaciones y matices deben estar basados en hechos objetivos y concretos.**
- **Los comentarios y hechos observados deberán provenir de varias fuentes.**
- **Debo criticar los aspectos a mejorar, pero también reforzar los puntos fuertes.**
- **Debo evitar las barreras más frecuentes: efecto halo, precisión del recuerdo, proyección.**
- **Reflexionar sobre: ¿Cuál ha podido ser mi responsabilidad en el error?**
- **Pensar en soluciones, no en problemas.**

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- **Para la preparación de una crítica constructiva necesitaremos tener en cuenta (cont.):**



2. Se debe favorecer un contexto adecuado para las críticas

- **Debe haber una atmósfera de confianza y de comunicación fluida.**
- **Se debe transmitir credibilidad.**
- **Se debe impulsar la sintonía/empatía entre las dos partes.**

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

■ **Para la transmisión de una crítica constructiva necesitaremos tener en cuenta:**



1. Entienda la diferencia entre criticar y disciplinar.

Criticar está dirigido a corregir errores o infracciones menores.

Disciplina es algo más serio orientado a cambiar un comportamiento que podría desembocar en despido si se repitiese.

2. Critique la acción, en base a hechos objetivos, no la persona.

Que alguien cometa un error no significa que esa persona sea incompetente. Todos cometemos errores.

3. Sea muy específico y no exagere.

Las acciones a corregir deben ser presentadas con hechos puntuales y sin exagerar a la hora de presentarlos – sino corremos el riesgo de perder credibilidad.

Ejemplo:

“Esta es la tercera vez que llegas tarde esta semana” – hecho indisputable.

“Siempre llegas tarde” – El criticado puede pensar “qué dice este idiota, sólo he llegado tarde tres veces este mes”.

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- **Para la transmisión de una crítica constructiva necesitaremos tener en cuenta (cont.):**



4. **Esté seguro de que el comportamiento criticado puede ser cambiado.**

“No pedirle peras al olmo”.

5. **Utilice el sujeto “Nosotros” y no “tú”.**

Suena mucho menos acusatorio en el caso de una crítica negativa y en cualquier caso, involucra más a la persona con el equipo.

6. **No se olvide de dar razones para la crítica.**

La gente desea saber por qué se espera de ellos un comportamiento específico.

7. **Jamás critique en público.**

¡Hágalo sólo si es una crítica positiva!

8. **Importancia de la actitud.**

Mal humor, sarcasmo, voz alta nunca son apropiados.

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

■ Para la transmisión de una crítica constructiva necesitaremos tener en cuenta (cont.):



9. Potencie el autodescubrimiento.
10. Utilice la técnica del Sandwich para emitir críticas.
11. Recuerde que fomentar la autocrítica es importante.
12. Tenga en cuenta “el filtro” a la hora de transmitir la crítica.
13. Practique la “escucha activa”.

Técnicas de comunicación

¿Cómo encajar las críticas?  **La asertividad**

- ⦿ Persona que se comporta de manera asertiva es aquella que:
 - es capaz de manifestarse como es.
 - dice lo que piensa sin provocar en el otro conductas agresivas, de rechazo o huida.
 - sin guardarse en su fuero interno ningún sentimiento de lucha, agresión, rechazo o huida.
- ✓ **La conducta asertiva es:**
 - **La Capacidad de poder decir cualquier cosa a cualquier persona sin que eso comporte molestar, herir ni ofender y quedarnos nosotros incómodos.**

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

■ Técnicas Verbales para la asertividad

- ❖ **Disco rayado**
- ❖ **Compromiso Viable**
- ❖ **Libre Información**
- ❖ **Autorrevelación**
- ❖ **Banco de Niebla**
- ❖ **Aserción Negativa**
- ❖ **Interrogación
Negativa**

03



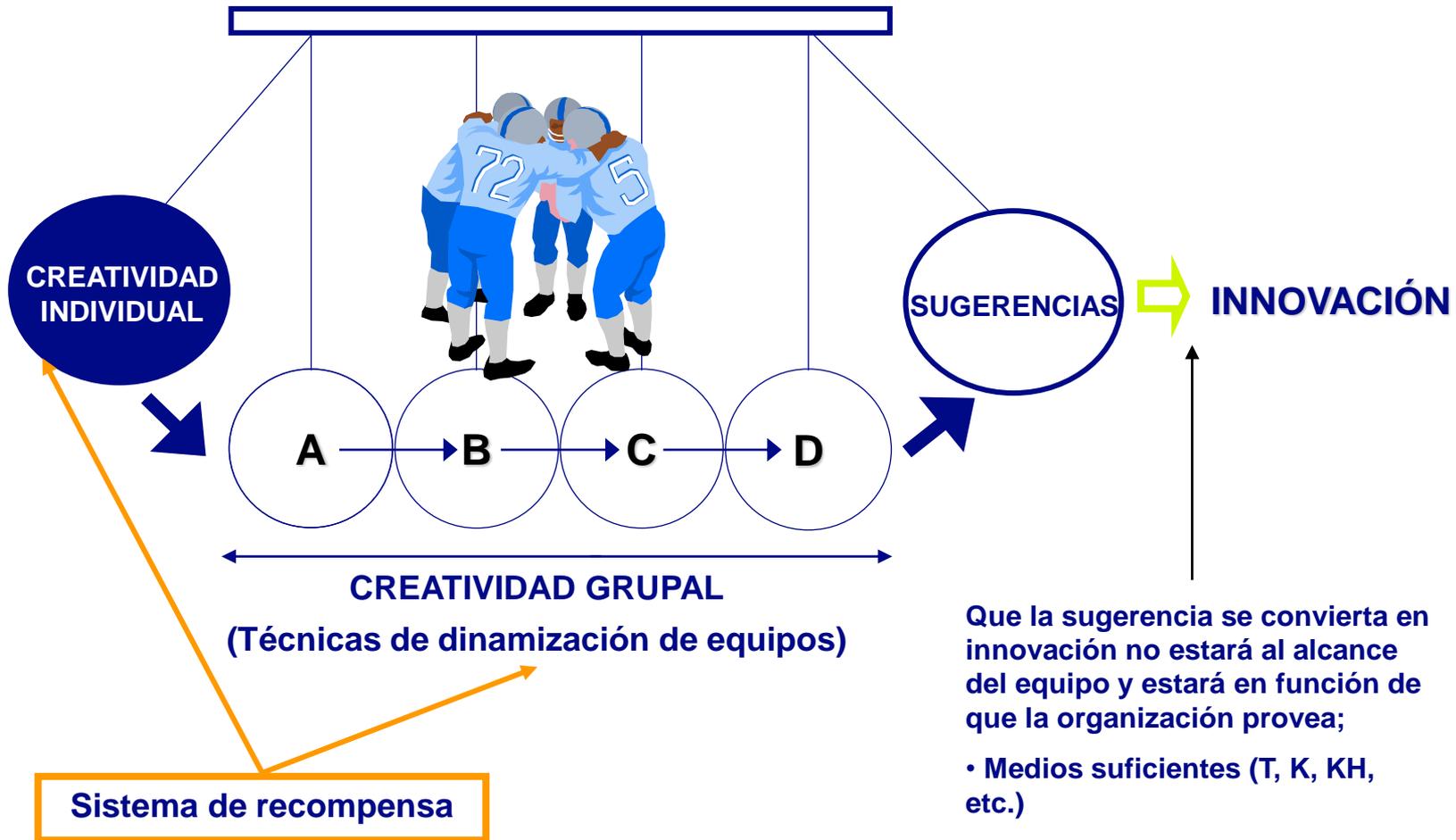
REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

LA FORMULACIÓN DE
SUGERENCIAS DENTRO
DE UN EQUIPO DE
TRABAJO

03

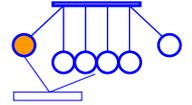
REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- El ingrediente básico para la formulación de sugerencias dentro de un equipo, es la creatividad individual y grupal de sus miembros.



03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS



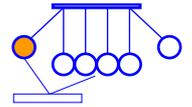
Creatividad: Capacidad para desarrollar, para crear algo nuevo. Capacidad para generar ideas. Se refiere a los comportamientos.

Pensamiento Creativo: El proceso de búsqueda, separación y conexión de pensamientos desde muchas categorías, posponiendo el juicio/crítica.

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- Hay mucha “rumorología” popular/mitos que no tienen ninguna base empírica como....



Los genios nacen, no se hacen: las personas muy creativas ya nacen capacitados para realizar grandes cosas y tienen poco que aprender de la vida.

Creación perfecta: las grandes obras nacen acabadas y completas de las mentes de los genios sin necesidad de ser revisadas o corregidas.

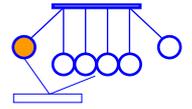


“El genio consiste en un 2% de inspiración y en un 98% de transpiración”

Tomas Alva Edison

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS



- Está comprobado que hay distintos momentos para la creatividad:

Alfa: Las ondas alfa se encuentran en los estados de hipnosis y cuando las personas están muy relajadas pero despiertas. Las ondas alfa favorecen la creatividad.

Beta: Se producen durante la vigilia y acompañan a la mayoría de actividades mentales. Aparecen en estados de tensión y en experiencias estresantes. Ahogan la creatividad

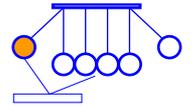
Theta: Aparecen en el estado hipnagógico que tiene lugar entre el sueño y la conciencia. La meditación y los estados de relajación producen ondas theta. Favorecen la intuición y la creatividad.

Delta: Las ondas más lentas del cerebro. Se asocian con el sueño profundo. No tienen relevancia en creatividad.

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

■ Y elementos que tienden a disminuir la capacidad creativa:

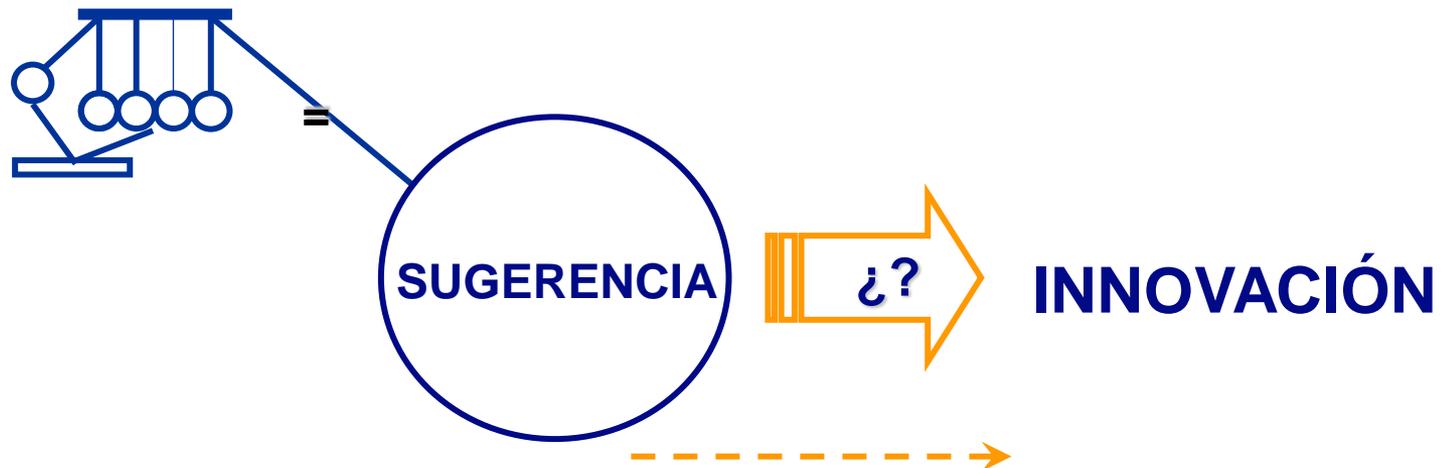
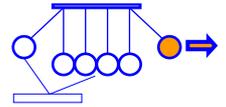


- ❑ **Actividad Cerebral:** clasificamos nuestras experiencias en categorías mentales. Una vez que la información es archivada bajo una categoría, no parece relevante para otras categorías.
- ❑ **Suposiciones que no son ciertas:** aceptar el estado inicial de los problemas evita soluciones creativas.
- ❑ **Rutinas:** los hábitos y las rutinas nos ayudan a reducir el número de decisiones que tomamos cada día.
- ❑ **Falsas creencias:**
 - La creencia de que la creatividad es cuestión de suerte, no de esfuerzo.
 - La creencia de que usted no es creativo y que la creatividad no puede mejorarse.
 - La creencia de que usted puede fallar o parecer tonto.
 - La creencia de que no existe ninguna solución.
 - La creencia de que todo está fuera de control.

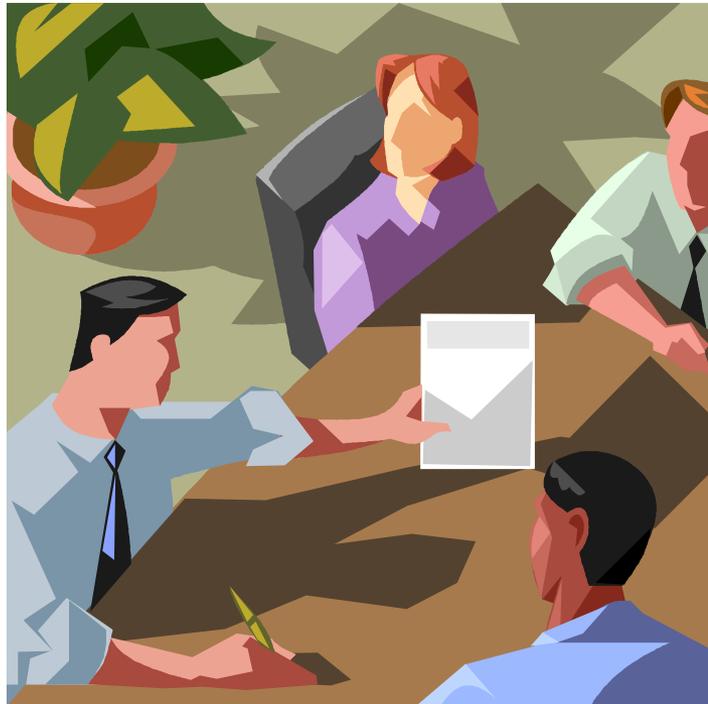
03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

- Para que las sugerencias formuladas se puedan convertir en una innovación dependerá de otros factores:

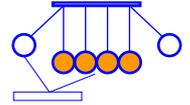


- Para que este proceso se culmine, se deben dar, al menos, las siguientes condiciones básicas:
 - Que la sugerencia este en consonancia con los “*core values*” de la organización y sea del agrado del equipo directivo.
 - Que los recursos necesarios (económicos como humanos) para adoptar la sugerencia estén disponibles o sean factibles.
 - Que los beneficios (tangibles o intangibles) que la sugerencia reporta puedan ser medidos/estimados en términos económicos.



**Caso práctico:
“Los chicles”**

¿Cómo desarrollo la creatividad a nivel grupal?



Las principales técnicas de dinamización
de grupos son:

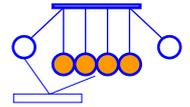


- 1) TGN
- 2) 6 sombreros para pensar
- 3) Analogías
- 4) Brainstorming/Brainwriting
- 5) Orígenes irrelevantes
- 6) Pensamiento lateral
- 7) SCAMPER
- 8) Análisis morfológico
- 9) Lista de atributos
- 10) Matriz de selección de pares
- 11) Matriz de calificación de criterios
- 12) Análisis de los campos de fuerza
- 13) Juntas de famosos

- ⊙ “La mejor manera de tener una buena idea, es tener montones de ideas.”
LINUS PAULING

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS



Técnicas de dinamización – breve descripción de las dos técnicas que utilizamos durante el curso:

DESCRIPCIÓN

BENEFICIOS

TGN

Combinar aportaciones individuales con puesta en común para el logro de un consenso de equipo posterior.

- Aportación de ideas por parte de todos.
- Animación del debate.
- Facilitación del consenso en las decisiones del equipo.

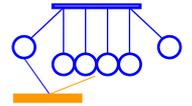
Analogías

Seleccionar una experiencia familiar que no esté relacionada con el problema y extrapolar a éste los principios aplicables a dicha experiencia.

- Aplicación de soluciones alternativas.

03

REVISIÓN DE CONTENIDOS TALLER DE CRÍTICAS Y SUGERENCIAS



■ Directrices para el diseño de un sistema de recompensa de sugerencias en equipo:

Aunque el beneficiario ante la organización y el objetivo de la recompensa sea todo el equipo, será importante nutrir la aportación individual de cada uno de sus miembros a través de;

- Creación de un entorno de confianza donde se incite a todos los miembros del equipo a proponer sugerencias.
- Establecer unos parámetros de comunicación interpersonal dentro del grupo flexibles y abiertos que fomenten la comunicación.
- Implantar un sistema de reconocimiento individual dentro del grupo por el cual el individuo que haga una sugerencia exitosa reciba una recompensa personal.
- Asegurar que las recompensas por sugerencias individuales sean ecuanímes y se mantengan en el tiempo para evitar comparaciones desiguales entre recompensas atemporales.

FIN DE LA JORNADA

