

TECHNÉ *Mundo*

Clase 5

EN EL CAPÍTULO ANTERIOR DE
TECHNÉ *Mundo*

Sitio para control y asignación de horas

<https://worktime.bixpe.com/>

Preguntas pendientes

¿Qué sucede si el líder de un equipo **no cumple** con su rol y se convierte en **un problema** para el equipo y sus propósitos?

¿Se puede entender a un **país como un gran equipo**?

EN EL CAPÍTULO ANTERIOR DE
TECHNÉ *Mundo*

Respuesta a la primera pregunta

Primera Opción | *Se percibe en el líder la capacidad de escuchar y sentido de la autocrítica.*

1. El equipo **recolecta las pruebas** para argumentar sus observaciones.
2. Nombra un representante y solicita una reunión en privado con el líder.
3. Se presentan los argumentos. Se conversa el caso con asertividad, destacando lo positivo y exponiendo las posibilidades de mejora. Actitud propositiva del equipo. Búsqueda de soluciones en conjunto.

EN EL CAPÍTULO ANTERIOR DE

TECHNÉ *Mundo*

Respuesta Pregunta 1

Segunda Opción | *El líder tiene un ego sensible y tiene una postura cerrada ante toda crítica.*

1. El equipo **recolecta las pruebas** para argumentar sus observaciones.
2. Nombra un representante y solicita una reunión en privado con una instancia superior. Sugiere que se haga una medición de la efectividad del equipo en su conjunto. Claramente, aparecerán reflejados en los resultados los problemas de liderazgo. (Datos cuantitativos y cualitativos).
3. Basado en esos datos, la instancia superior debe tomar decisiones respecto a la labor del líder.

EN EL CAPÍTULO ANTERIOR DE
TECHNÉ *Mundo*

Respuesta Pregunta 2

**Sí; un país puede ser analizado bajo el concepto de equipo.
*Un equipo conformado por varios sub equipos***

Equipo: Es un número de personas comprometidas con un propósito y un enfoque de trabajo común, con capacidades complementarias, con un conjunto de metas de resultados, de todo lo cual se consideran conjuntamente responsables.

EN CHILE hay variables muy relevantes que interfieren de manera negativa en el logro del conjunto de metas de resultados:

**CRISIS DE CONFIANZA A NIVEL INSTITUCIONAL
Y FALTA DE LIDERAZGOS SÓLIDOS**



Pregunta

¿Cuál es la acción cotidiana que demuestra un primer indicio de confianza frente a otros?

Respuesta: La puntualidad

Confianza

Grandes Pensadores

TECHNÉ *Mundo*

“La confianza no se gana con palabras, sino con acciones”.

Mahatma Gandhi

La confianza es como un edificio: se construye ladrillo a ladrillo.

John Wooden

"Si confías en ti mismo, inspiras confianza en los demás."

Wolfgang von Goethe

Construir confianza lleva tiempo; destruirla, un instante.

Anónimo

Confianza

Concepto



Es una emoción, un estado de ánimo que predispone positivamente a coordinar acciones con otros. Cuando uno confía, la energía está a disposición de colaborar con otros.

Robert Plutchik 1927 –2006 | Psicólogo. *Ubica la confianza como una emoción primaria, relacionada con la aceptación y la tranquilidad. Es esencial para la supervivencia y el bienestar humano.*

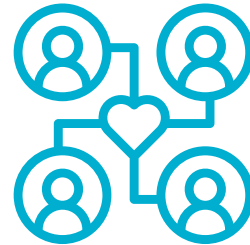
Bases de la Confianza

Analogía de las cuatro patas de la mesa.

Si la mesa está estable, se puede poner sobre ella cualquier cosa



Tipos de Confianza



Basada en el carácter

Confianza en la integridad y las intenciones de los demás.

Relaciones interpersonales positivas y duraderas.

Basada en las competencias

Confianza en las habilidades y conocimientos de los demás.

Colaboración en tareas específicas.

Basada en la identidad

Confianza en la pertenencia a un grupo y en los valores compartidos.

Sentimiento y convicción de ser parte de algo.

Construyendo Confianza

Dentro del equipo.

TECHNÉ *Mundo*



Establecer expectativas claras

Definir roles, responsabilidades y objetivos comunes.

Fomentar la comunicación abierta

Crear un ambiente seguro (**Seguridad Psicológica**) para expresar opiniones y preocupaciones libremente.

Generar espacios de conversación.

Mostrar autenticidad

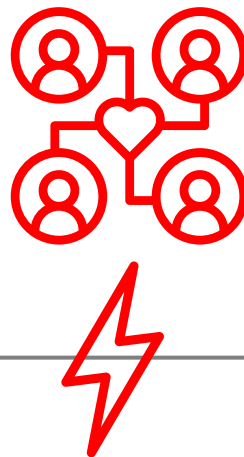
Ser transparente sobre tus propias fortalezas y posibles mejoras.

Reconocer y valorar las contribuciones

Celebrar los logros individuales y colectivos.

Barreras Confianza

Dentro del equipo.



Fallas en la comunicación

Rumores, información incompleta, lenguaje negativo (quejas).

Conflictos sin resolver

Resentimientos, culpas, competitividad.

Desconfianza en el liderazgo

Percepción de favoritismo, (amiguismo), falta de transparencia.

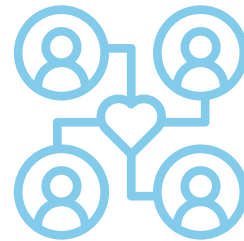
Cambios organizacionales

Incertidumbre, miedo al futuro.

Desarrollar Confianza

Conclusión

TECHNÉ *Mundo*



La confianza en uno mismo
Para fortalecer la autoestima.

La confianza en los demás
Para construir relaciones sólidas.

Confianza en el futuro
Para mantener optimismo.



Actividad para desarrollar la confianza

Dentro del equipo.

TECHNÉ *Mundo*

PREPARACIÓN

1. Fortalezas de la persona
2. Aspectos a mejorar
3. Temas pendientes
4. Solicito que...
5. Ofrezco...

CONVERSACIÓN

El que entrega el feedback:

- Intención de aportar, bajo su percepción.
- Mucho énfasis al valor actual de la persona.

El que escucha:

- Su trabajo es entender lo que le están diciendo.
- NO evaluar si está de acuerdo o no.
- Puede preguntar o pedir ejemplos.



Bibliografía Recomendada

Stephen Covey

Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: Este libro clásico se centra en principios de liderazgo personal y profesional que pueden aplicarse a la construcción de relaciones basadas en la confianza dentro de un equipo.

Patrick Lencioni

Las cinco disfunciones de un equipo: Este libro analiza las principales barreras que impiden el funcionamiento efectivo de un equipo y ofrece soluciones prácticas para superarlas, incluyendo la construcción de confianza.

Muerte por reunión: Este libro se enfoca en cómo mejorar las reuniones de equipo para aumentar la productividad y la colaboración, lo cual es fundamental para fortalecer la confianza.

Peter Senge

La quinta disciplina: Este libro explora el concepto de las organizaciones que aprenden, donde la confianza y la colaboración son elementos clave para el éxito.

Daniel Goleman

La inteligencia emocional: Aunque este libro se centra en la inteligencia emocional individual, sus conceptos son aplicables a la dinámica de los equipos, ya que la inteligencia emocional juega un papel importante en la construcción de relaciones basadas en la confianza.

Trabajar con la inteligencia emocional: Este libro profundiza en cómo aplicar la inteligencia emocional en el entorno laboral, incluyendo la gestión de equipos.

Marshall Rosenberg

Comunicación no violenta: Este libro presenta un enfoque compasivo y efectivo para la comunicación, que puede ser muy útil para resolver conflictos y construir relaciones de confianza dentro de un equipo.