



TALLER DE INTEGRACIÓN,
DESARROLLO Y EVALUACIÓN CEID 2014.

COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE
Subdirección del Deporte - DPTI - Subdirección de Publicaciones Electrónicas



NOMBRE

Introducción

El trabajo en equipo es una condición que implica trabajar en cooperación con otros de una manera coordinada, armónica y enfocada, aprovechando las fortalezas de cada cual y potencializándolas a favor del grupo mediante la sinergia.

Los esfuerzos de la CONADE para que los Órganos Estatales del Deporte participen en la modernización y aplicación de tecnología a través de los Centros Estatales de Información y Documentación de Cultura Física y Deporte (CEID) para que la recopilación y sistematización de la información y el conocimiento sobre el deporte y la cultura física, esté accesible de manera oportuna y efectiva.

Con base en los dos puntos señalados, se buscará que todos aquellos que participan en esta importante labor actúen de manera coordinada y alineada en cuanto a objetivos y líneas de acción.



Con base en los dos puntos señalados, se buscará que todos aquellos que participan en esta importante labor actúen de manera coordinada y alineada en cuanto a objetivos y líneas de acción.

Objetivo del taller

Que los participantes identifiquen la importancia y las ventajas de integrar equipos de trabajo aún en diversos espacios geográficos, basados en la estrategias y objetivos organizacionales, reconociendo las habilidades, responsabilidades y retos relacionados y dispuestos a sumar esfuerzos en aras del beneficio común.

Contenido temático

- 1 Introducción al taller
- 2 Intereses personales y organizacionales
- 3 Manejo de conflictos: estrategias para enfrentarlos
- 4 Sistema Informático RENADE y su aplicación
- 5 Inteligencia cultural
- 6 Mejorando nuestras áreas de trabajo
- 7 Resiliencia organizacional
- 8 Transparencia y protección de datos personales en el ámbito gubernamental.
- 9 Las fortalezas y valores, unidos hacia una misión y visión institucional
- 10 Conclusiones



Compromisos





Todos a Bordo

CONADE • IXTAPAN DE LA SAL 2014

¡BIENVENIDOS A BORDO!





DEFINIR EL DESTINO






EXPECTATIVAS



EXPECTATIVAS



En forma de pregunta abierta (que pueda tener múltiples respuestas)

Planteada en primera persona

Que encontrar la respuesta sea tan motivante que haga que valga la pena cada segundo invertido en este taller. Que haga mi vida significativamente mejor como resultado de haber encontrado esta respuesta.

INTERESES

El término **interés** proviene del latín **interesse** (“importar”) y hace referencia a la **afinidad**, tendencia o preferencia hacia otra persona, cosa o situación.

Lo que te interesa se distingue porque te produce curiosidad y le atribuyes una importancia mayor que al resto de las cosas.

INTERESES

EL GUSTO DEBE SER POR EL HECHO MISMO Y MÁS QUE POR LO QUE VAS A CONSEGUIR CON ÉL.

Eso no significa que también puedan existir, por añadidura, algunos de estos otros motivos, lo importante es que no se puede prescindir de los verdaderos.

NIVELES DE INTERÉS

Rechazos

Te niegas a realizarlos.

Intereses medios

Son intereses que luego de incursionar en ellos, se satisfacen y no vamos más allá. Lo puedes encontrar interesante en otras personas pero no es algo como para tí, no te ves haciendo eso.

Altos Intereses

Es lo que inspira, genera energía, se logra concentración, es decir nada te distrae. Cuando lo haces, se te va el tiempo sin notarlo.

En un comienzo las inclinaciones personales suelen ser sutiles, no se presentan con la pasión que las caracteriza como cuando ya has incursionado en ellas, sino que son cosas que de alguna manera te has mantenido cercano a ellas, porque llaman más tu atención que otras.



**No trates a los demás cómo
te gustaría que te trataran a ti.**





**Cada persona es única;
trátala como le gusta ser tratada.**





IDENTIFICACIÓN DE INTERÉS





PIRATAS Y MOTINES

¿QUÉ ES UN CONFLICTO?

Algunas definiciones son:

- Tensión de Opuestos
- Relación Antagónica frente a un objetivo
- Persecución interdependiente de objetivos contradictorios
- Frustración de Expectativas



APROXIMACIONES

Tradicional: el conflicto debe ser evitado...

Relaciones humanas: los conflictos pueden ser una fuerza positiva...

Interaccionista: los conflictos son necesarios para el desempeño eficaz...



LA GENTE EVITA LOS CONFLICTOS

Desplazándolos
Exagerando la solución
Identificándose con el agresor
Atacando el síntoma y no la fuente del conflicto...



TIPOS DE CONFLICTOS

Intrapersonal - Con uno mismo

Interpersonal - Entre 2 o más personas

Intragrupal - Entre integrantes de un mismo grupo o equipo

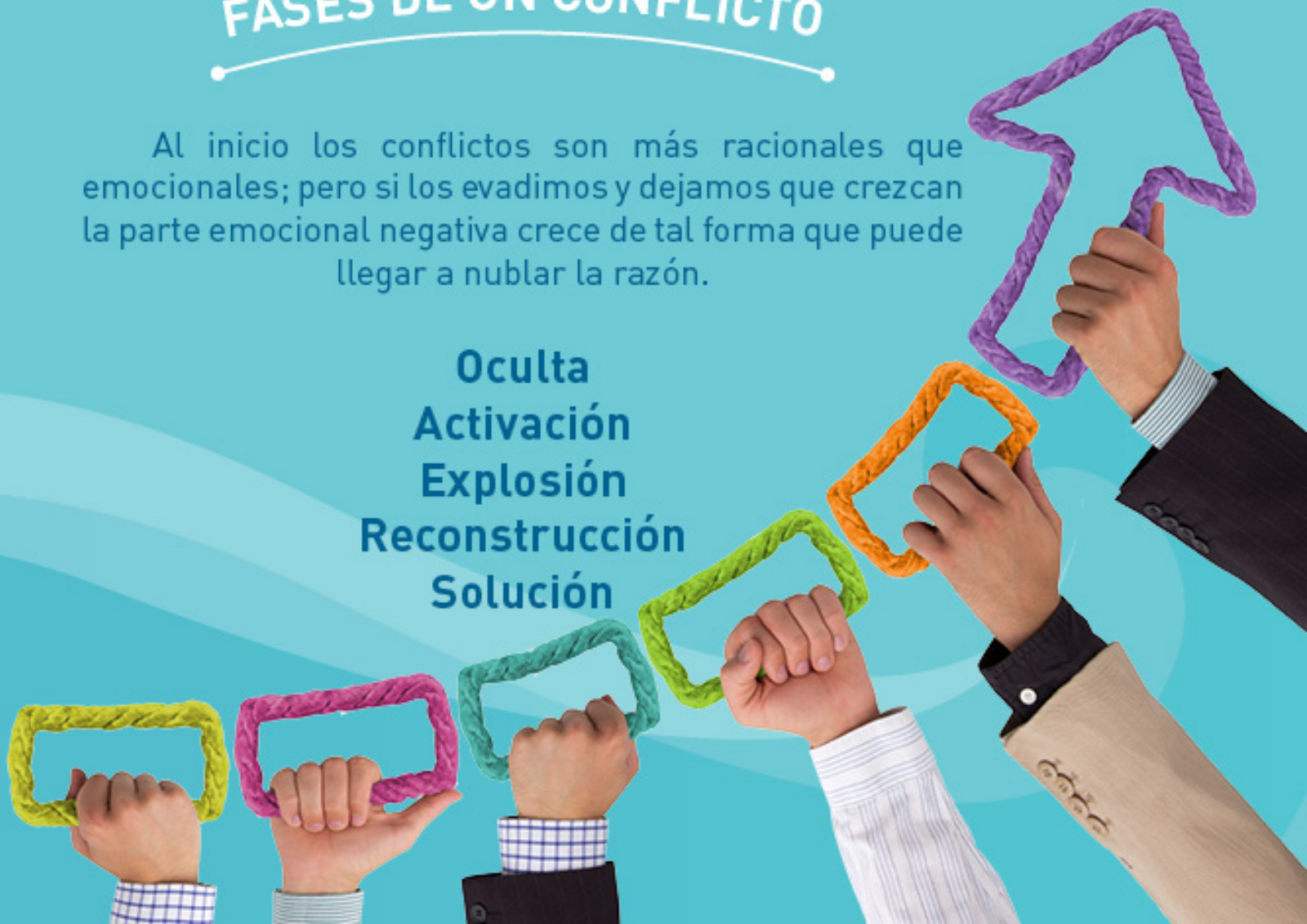
Intergrupal - Entre 2 o más grupos



FASES DE UN CONFLICTO

Al inicio los conflictos son más racionales que emocionales; pero si los evadimos y dejamos que crezcan la parte emocional negativa crece de tal forma que puede llegar a nublar la razón.

Oculto
Activación
Explosión
Reconstrucción
Solución



INDICADORES DE CONFLICTOS

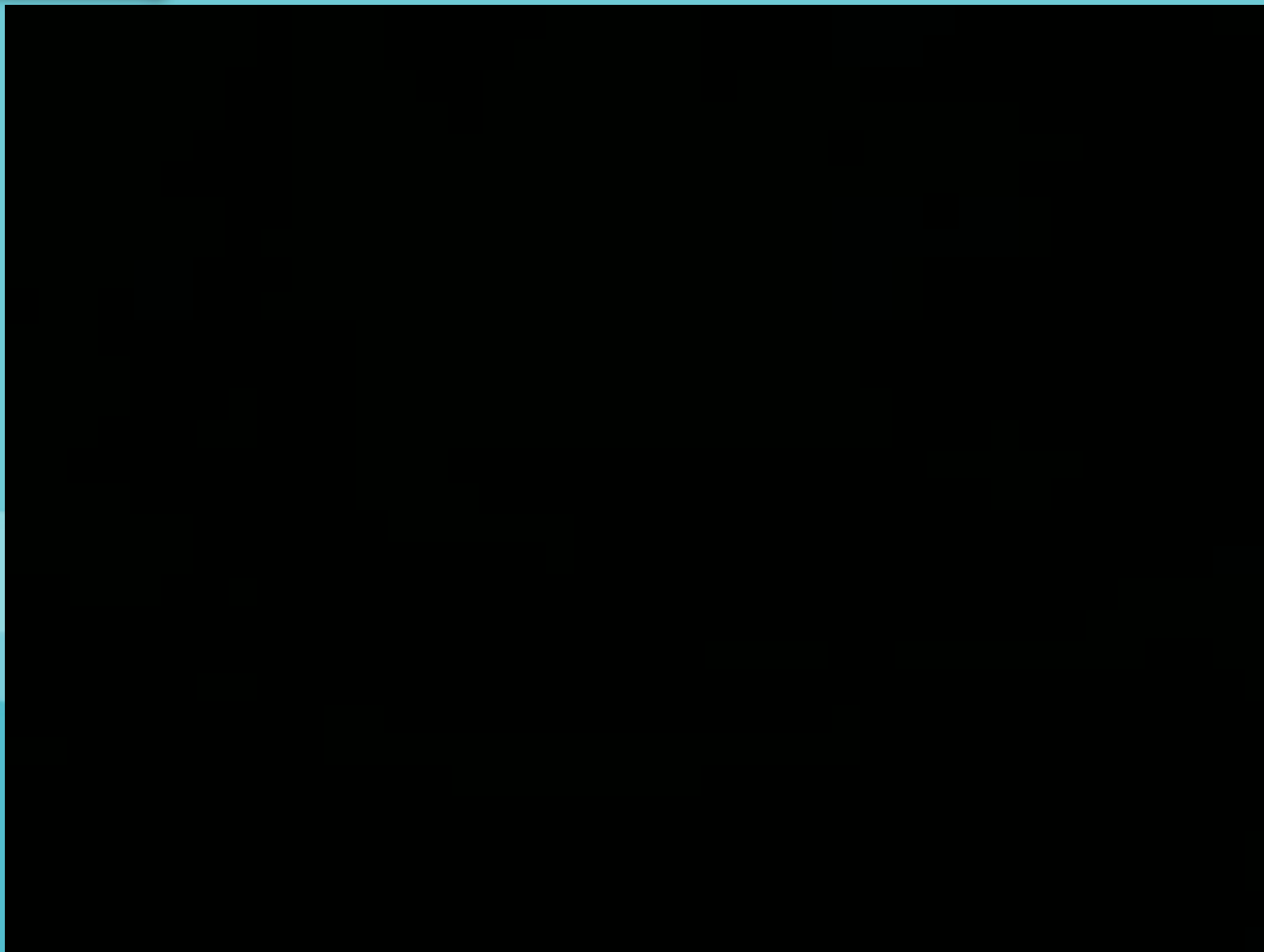
Aparición

Causa

Evolución

Desarrollo

Satisfacción



ACTITUDES POSITIVAS ANTE UN CONFLICTO

Creencia en la disponibilidad de una solución mutuamente aceptable.

Creencia en la conveniencia de una solución mutuamente aceptable.

Creencia en la cooperación más que en la competencia.

Creencia en que los puntos de vista de otros tienen el mismo valor que los personales.



¿QUÉ APORTA EL CONFLICTO A LOS EQUIPOS?

RENUEVA LAS
ENERGIAS
REQUERIDAS PARA
LA REALIZACIÓN DE
LA TAREA

DEBILITA A LOS
MIEMBROS

MEDIANTE
RETROALIMENTACIÓN,
CLARIFICA LA POSICIÓN
DE LAS PERSONAS ANTE
EL GRUPO, INVITANDO A
EXPRESAR SUS PUNTOS
DE VISTA.

**MANEJO
FUNCIONAL**

INCREMENTA LA
CAPACIDAD DE
INNOVACIÓN DE LOS
INDIVIDUOS A TRAVÉS
DE LOS DIFERENTES
PUNTOS DE VISTA.

LLEVA A LOS
INDIVIDUOS A GRANDES
DISTORSIONES DE LA
REALIDAD, POR LA
FALTA DE UNA BUENA
COMUNICACIÓN.

**MANEJO
DISFUNCIONAL**

HACE RIGIDO EL
SISTEMA SOCIAL EN
EL QUE OCURREN LOS
CONFLICTOS

PERMITE QUE LOS
INDIVIDUOS TOMEN
MAYOR CONSCIENCIA DE
SU PROPIA IDENTIDAD
Y DE SUS PROBLEMAS
INTERNOS.

MINA LA CONFIANZA
EN SÍ MISMO Y ELIMINA
A LOS MIEMBROS
QUE TENGAN MENOS
RECURSOS PARA EL
ENFRENTAMIENTO

5 ESTILOS BÁSICOS DE MANEJO DE CONFLICTO: THOMAS – KILLMAN





La negociación es un **proceso**
para **encontrar** un acuerdo
que **satisfaga** los **intereses** de
las partes **mejor que si no negocian**

NEGOCIAR

INTERESES: Lo que motiva a negociar

Comunes: Necesarios para comenzar a negociar

Incompatibles: No es posible satisfacer los de ambos

Compatibles: Posible satisfacer ambos,
aunque de distinta forma



TIPOS DE NEGOCIACIONES

SIMPLES

Suma cero
Un solo elemento
La relación no es valorada
NO repeticiones
Competitiva
Estrategia: **Regateo**

COMPLEJAS

Suma no-cero
Varios asuntos
Varias partes afectadas
Repeticiones
La relación es valorada
Estrategia:
Negociación por Intereses

INTERDEPENDENCIA

El Conflicto sólo se da en situaciones de Interdependencia.
Este concepto surge de la Teoría de juegos desarrollada
por John Von. Neumann en 1944.

Análisis de toma de decisiones:
Nuestras decisiones + las de otros,
definen mis resultados... y los suyos

TIPOS DE INTERDEPENDENCIA

**PURO
CONFLICTO**

COOPERACIÓN

MIXTA

· PURO CONFLICTO ·

Lo que uno gana
el otro lo pierde

Juegos de suma cero

Estrategias

(competitivas, ocultas)

Comunicación

(engañosa, no fiable)

. COOPERACIÓN .

Intereses coincidentes;
ambos ganan o pierden
conjuntamente

Suma **no** cero.

No conflicto de intereses
Incentivos para coordinarse

. MIXTA .

Algunos intereses
coincidentes,
otros conflictivos

COOPERAR
COMPETIR



+ RELACIÓN

Juegos de Suma-no-cero

Recompensas distintas

Estrategia: Negociación

VISITANDO PUERTOS



INTELIGENCIA CULTURAL

La inteligencia cultural es una aptitud y habilidad crítica para crecer en una organización. Las zzs multinacionales, instituciones privadas y de gobierno tienen su propia cultura organizacional, creencias y costumbres.





INTELIGENCIA CULTURAL

La inteligencia cultural está relacionada con la inteligencia emocional.

Un ejecutivo con alta inteligencia emocional puede entender el comportamiento de la gente así como entender los códigos no escritos de la organización.



INTELIGENCIA CULTURAL

En un mundo global y de negocios en donde el ejecutivo tiene que tratar con personas de diferentes ciudades, el ejecutivo tiene que utilizar su sensibilidad para interactuar con diferentes culturas y personalidades diferentes a la de la ciudad en donde vive.



INTELIGENCIA CULTURAL

Las personas altamente motivadas y con una actitud positiva pueden manejar mejor los obstáculos, los retrocesos, las caídas.

Tus acciones deben de conciliar con la cultura de la organización con la que trates.



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

SE LOGRA CUANDO LA INSTITUCIÓN HACE CAMBIOS CON EL
PROPÓSITO DE ADAPTARSE A SU ENTORNO



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

SIN CAMBIO NO HAY APRENDIZAJE

EL CAMBIO PERMITE UN APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LA
POSIBILIDAD DE GENERAR RESILIENCIA



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

EL APRENDIZAJE SE ENTIENDE COMO LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARA ADQUIRIR O CREAR NUEVOS CONOCIMIENTOS.

ES UN ESTILO DE CONDUCTA, UN MODO DE ACTUAR DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

LAS INSTITUCIONES, A TRAVÉS DE
LOS TRABAJADORES:

ADQUIEREN

CREAN

UTILIZAN

CONOCIMIENTO CON EL FIN DE ADAPTARSE
A LAS CONDICIONES CAMBIANTES
DEL ENTORNO PARA SER TRANSMITIDO
A UN NIVEL COLECTIVO



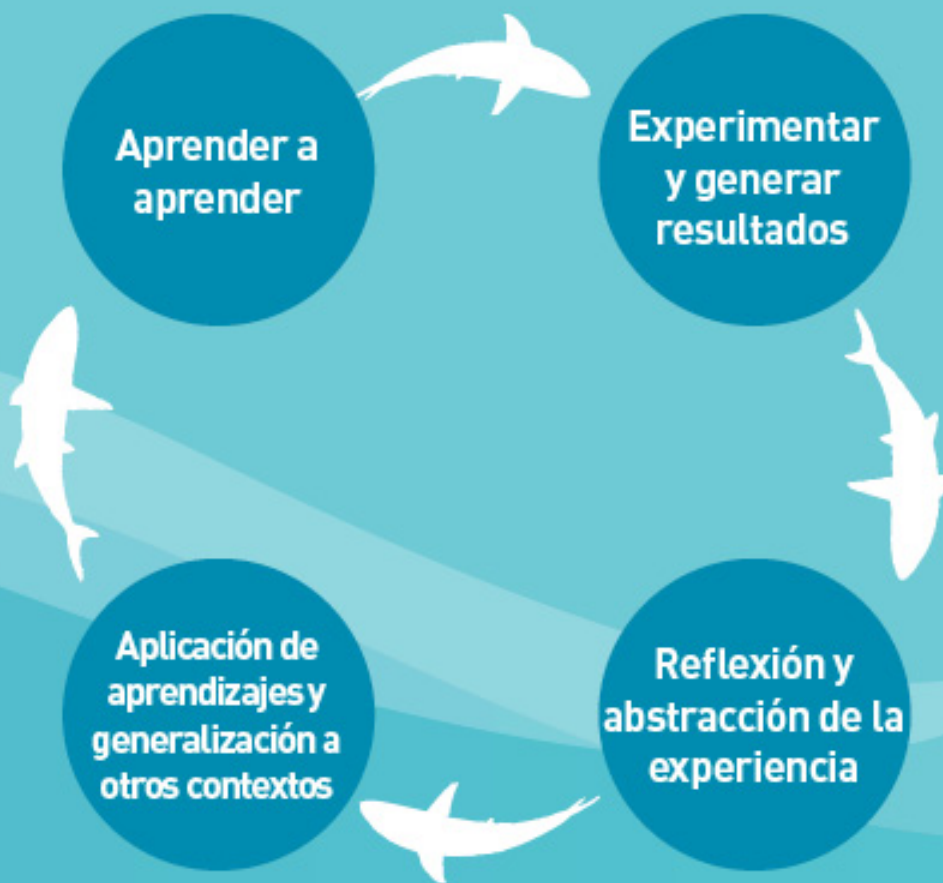
SISTEMA DE TRABAJO

LOGROS

ANCLANDO APRENDIZAJES COLECTIVOS



NIVELES DE APRENDIZAJE





PLAN DE MEJORA



CÓMO LIBRAR TORMENTAS Y HURACANES



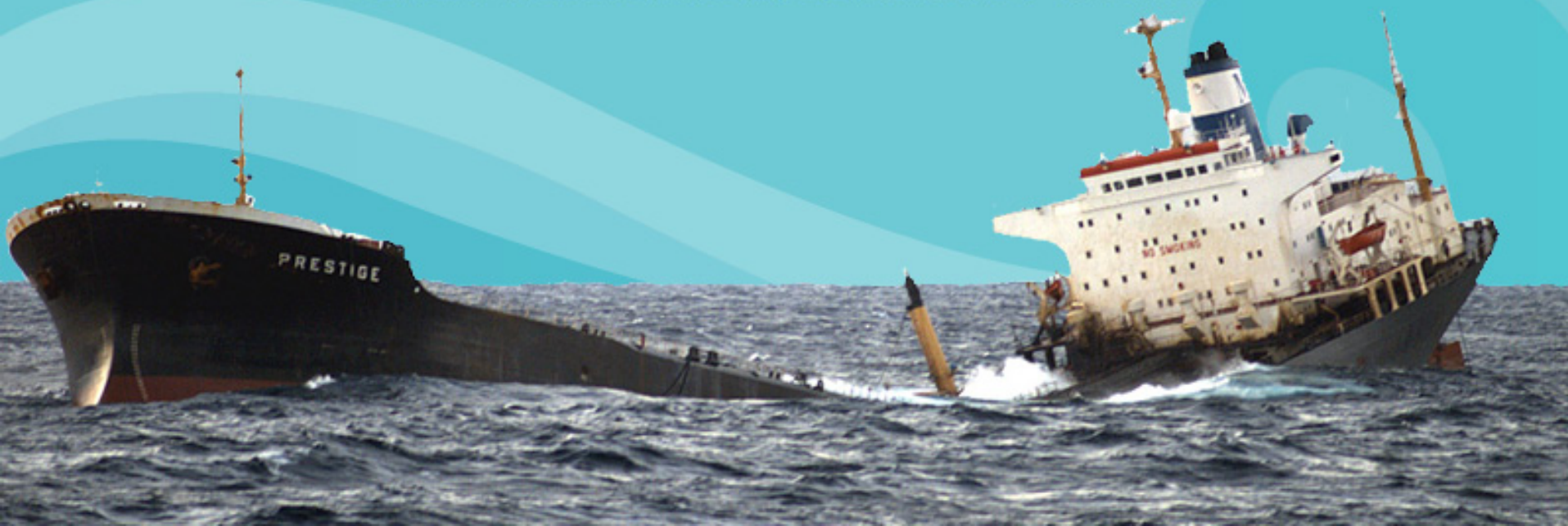
**El cambio del entorno ha afectado
de diferentes maneras a las instituciones**

Incertidumbre del entorno

Transformaciones económicas, políticas y sociales

Ninguna organización está exenta del cambio

Contexto institucional complejo, dinámico y turbulento





RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Más que centrarse en las causas que generan la situación, la resiliencia organizacional observa aquellas condiciones que posibilitan el adaptarse y desarrollarse de una manera más eficaz y eficiente.



RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Resiliencia

Del latín: “**resilio**” : rebotar, volver atrás.
Es la tendencia de volver a un estado original
o el tener el poder de recuperación.

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Capacidad de aprender
innovar y adaptarse

Capacidad de
autorregulación

Cantidad
de cambios



RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Es la capacidad de una organización de absorber choques e impactos profundos sin perder la capacidad de cumplir su misión.



RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Es la capacidad de la institución para responder rápidamente a los cambios imprevistos, incluso la interrupción caótica. Es la capacidad de recuperarse y de hecho, de rebotar hacia adelante con velocidad, gracia, determinación y precisión.



LAS INSTITUCIONES REQUIEREN

1. DESARROLLAR LA SUPERVIVENCIA
FRENTE A LA CRISIS
2. PREPARARSE PARA CAMBIAR LA
REALIDAD Y ADAPTARSE AL ENTORNO



AMENAZAS ACTUALES

CAMBIO MÁS RÁPIDO Y MULTIFACÉTICO

CAMBIOS AMBIENTALES

FUSIONES Y ADQUISICIONES A GRAN ESCALA

TRANSICIONES DE CARRERAS MÁS RÁPIDAS

AVANCES SIN PRECEDENTE EN TECNOLOGÍA
DE LA INFORMACIÓN

CAMBIO EN LAS PREFERENCIAS DE LOS
CONSUMIDORES



AMENAZAS ACTUALES

FACTORES DE RIESGO

FACTORES DE PROTECCIÓN



CARACTERÍSTICAS DE UNA ORGANIZACIÓN RESILIENTE

.....
DESEMPEÑARSE DE FORMA EXCELENTE
HACIA LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN
.....

.....
INNOVAR Y ADAPTARSE EFICAZMENTE A LOS
MERCADOS RÁPIDOS Y TURBULENTOS DE
LOS MERCADOS Y LAS TECNOLOGÍAS
.....







MEDIOS PARA DESARROLLAR RESILIENCIA

.....
ACEPTACIÓN AL CAMBIO
.....

PROMOCIÓN DEL APRENDIZAJE
.....

ATENCIÓN A LO QUE FUNCIONA BIEN
.....

CONEXIÓN CON LA MISIÓN Y LOS VALORES
.....

COMPRENSIÓN DE LA IDENTIDAD Y
TRABAJO A TRAVÉS DE OTROS.
.....



HERRAMIENTAS PARA NAVEGAR





VALORES

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

VALORES

.....

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

.....

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias

.....

VALORES

Valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos de actitud nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas.

VALORES

.....

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

.....



VALORES

Los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de la organización, más que en sus enunciados generales.

FORTALEZAS

En 1988 Martin Seligman, pone los fundamentos de la psicología positiva, una nueva rama de la psicología cuyo objetivo será estudiar científicamente el funcionamiento óptimo del ser humano. Hasta ese momento la psicología se había pasado estudiando “por qué funcionamos mal y como arreglarlo” y es a partir de 1998 cuando comienza una corriente que se dedicará a estudiar “por qué estamos bien y como promoverlo”.



CARACTERÍSTICAS DE UNA FORTALEZA

Es un rasgo permanente, es valorada por derecho propio, los modelos de conducta de una cultura ilustran de forma convincente las fortalezas y virtudes.

FORTALEZAS



BRÚJULA





MISIÓN

Queremos que México sea reconocido como un país con alto nivel de Cultura Física en donde se practique la actividad física, la recreación y el deporte a través de programas permanentes y sistemáticos que apoyen la formación de mexicanas y mexicanos más sanos, competentes y competitivos, con un amplio potencial de trabajo en equipo que se refleje en un mayor desarrollo social y humano, en una integración comunitaria solidaria, que estimule un mejoramiento de las condiciones de vida de la población y que genere deportistas de excelencia internacional.

VISIÓN

.....

Crear, desarrollar e implantar políticas de Estado que fomenten la incorporación masiva de la población a actividades físicas, recreativas y deportivas que fortalezcan su desarrollo social y humano, que impulsen la integración de una cultura física sólida, que orienten la utilización del recurso presupuestal no como gasto sino como inversión y que promuevan igualdad de oportunidades para lograr la participación y excelencia en el deporte.

.....



BÚSQUEDA DEL TESORO



¿QUÉ PODEMOS CAMBIAR?

CÍRCULO DE PREOCUPACIÓN

CÍRCULO DE
INFLUENCIA



LO QUE SÍ PODEMOS LOGRAR

CÍRCULO DE PREOCUPACIÓN

CÍRCULO
DE
INFLUENCIA



PETICIONES

Beneficios

Situación Actual

Ejemplos

Consecuencias

Situación Deseada

Escenario próximo

Beneficios



PETICIONES

Beneficios

Situación Actual

Ejemplos

Consecuencias

Situación Deseada

Escenario próximo

Beneficios



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

