



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

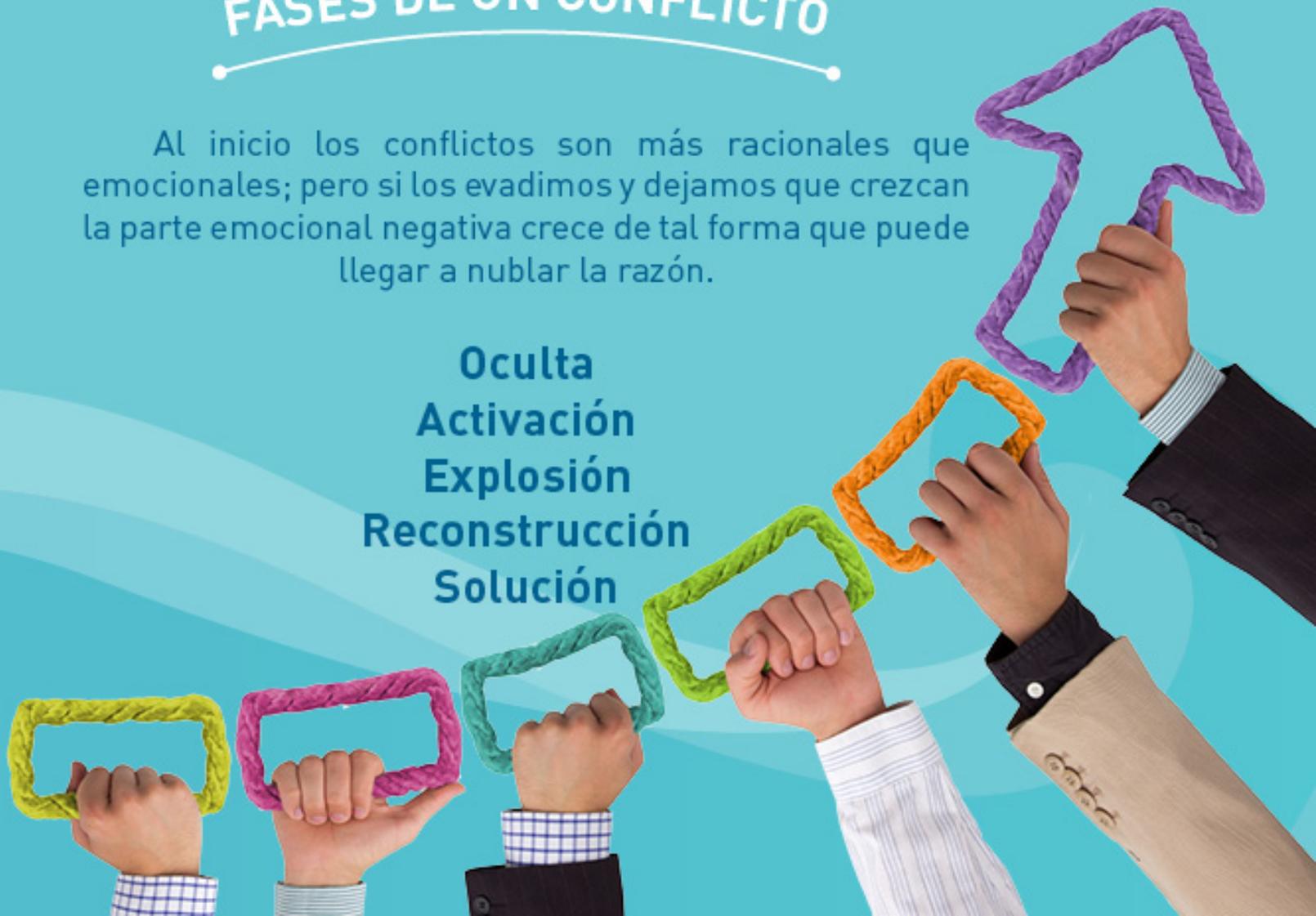
**Intergrupal** - Entre 2 o más grupos



## 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

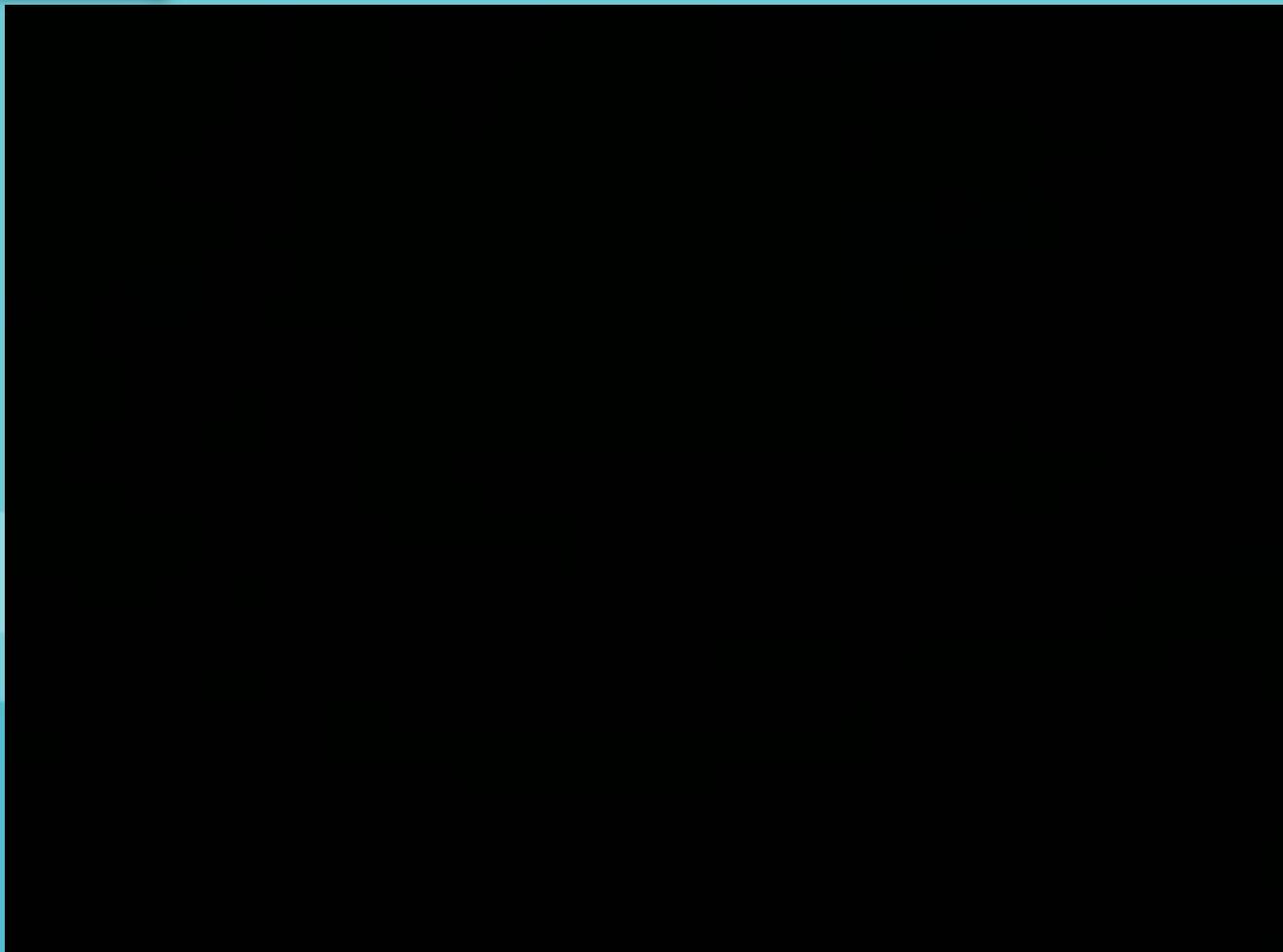
**Aparición**

**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**





SEP  
SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



## 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

