

Sesiones de desarrollo para los Leos

Trabajo en equipos



Guía del instructor

Duración de la sesión: 90 minutos

USO DE LA GUÍA DEL INSTRUCTOR

La guía del instructor está diseñada para apoyar al instructor, brindándole una descripción general de cada sesión del temario del plan de estudio, con notas que facilitan el dictado de la capacitación y los requisitos para impartirla. La guía del instructor contiene sugerencias útiles y directrices, como puntos recomendados para la presentación, instrucciones detalladas para las actividades interactivas, recomendaciones de cómo cronometrar los tiempos y ejemplos de los materiales impresos que se usan en cada sesión.

La guía del instructor (GI) está diseñada para proporcionar al instructor todas las indicaciones necesarias para comunicar el contenido del programa de capacitación con el mensaje y el enfoque previstos. A continuación, se incluyen descripciones de las secciones básicas de la GI y ejemplos del contenido.

Antecedentes de la sesión

Ofrece una visión general de la sesión.

Objetivos de la sesión

Presenta los objetivos de la sesión.

Preparación de la sesión

Indica el equipo, los materiales y sugerencias para la configuración necesaria del aula para la sesión.

Cronograma de la sesión

Proporciona la secuencia y sugiere la duración de cada parte de la sesión.

CONTENIDO DE LA SESIÓN (INTRODUCCIÓN, MÓDULOS, CONCLUSIÓN)

Esta parte de la guía del instructor es una herramienta detallada que se recomienda seguir para asegurar que se alcancen todos los objetivos, se examine todo el contenido de manera eficaz y las actividades se realicen y repasen correctamente y en el tiempo establecido.

A continuación se muestran ejemplos de **instrucciones**. Una instrucción empieza con una orden seguida de un texto. Las instrucciones generalmente sugieren lo que debe decir o preguntar, y qué respuestas debe recibir de los participantes. Algunas palabras comunes que indican órdenes son: *Diga, Muestre, Pregunte y Haga una transición*. **NO** tiene que leer palabra por palabra todo el texto que sigue a la instrucción. Es mejor que parafrasee el texto con sus propias palabras. Lo importante es que transmita la esencia del mensaje en su totalidad.

Diga

Parece que algunos de nosotros cuestionamos la idea de este trabajo académico. No lo vemos como una necesidad inmediata ni tan siquiera su utilidad a largo plazo.

Pregunte

¿Es posible que como adultos nos hayamos vuelto más selectivos con lo que queremos aprender?

A continuación se muestra un ejemplo de una **nota para el instructor**. Las notas para el instructor tienen la intención de proporcionar antecedentes, información clave o sugerencias para presentar o facilitar una parte específica de la sesión. Las notas también se usan para hacer referencia a las páginas del manual del participante, que tiene la información específica que se haya cubierto.

Dé a los participantes algunos minutos para leer la lista de características y seleccionar las que están relacionadas con el aprendizaje de adultos. Pueden trabajar individualmente o en parejas. Es conveniente que lean toda la lista antes de decidir.

Después de tres o cuatro minutos revise las respuestas.

ANTECEDENTES DE LA SESIÓN

Un equipo es un grupo de personas que colaboran para alcanzar una meta común. Todos somos socios de clubes Leo, y como tal somos parte de un equipo. Para alcanzar su meta, los equipos (y los socios de su club Leo) deben trabajar bien juntos. Los estudios han revelado que los equipos que trabajan bien juntos comparten unas características. Además, hay una característica, la seguridad psicológica, que es, con diferencia, la más importante a la hora de predecir la eficacia de un equipo.

Esta sesión permite a los participantes hablar sobre las características de los equipos eficaces y aprender cómo fomentar la seguridad psicológica en sus equipos.

OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- Identificar cinco características de los equipos eficaces
- Definir la seguridad psicológica y sus beneficios
- Incorporar los atributos de la seguridad psicológica al trabajar en un equipo

PREPARACIÓN DE LA SESIÓN

MATERIALES

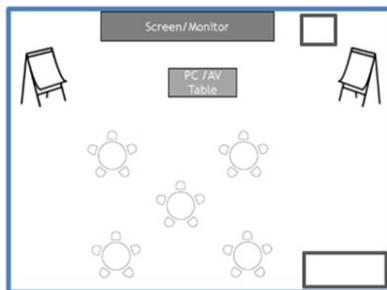
- Guía del instructor
- Manual del participante
- Diapositivas de PowerPoint

EQUIPO

- Computadora
- Proyector y pantalla

CONFIGURACIÓN SUGERIDA DEL AULA

Debido a que el programa de la sesión es interactivo y se basa en conversaciones, se sugiere la siguiente distribución de asientos.



ICONOS DE ACCIÓN



**Consultar el
Manual del
participante**

CRONOGRAMA DE LA SESIÓN

<i>Componente</i>	<i>Descripción general</i>	<i>Materiales</i>
INTRODUCCIÓN <i>(20 minutos)</i>	Actividad: Guerra de bolas de nieve Presentación: Generalidades de la sesión	PowerPoint Manual del participante
MÓDULO 1: <i>Características de un equipo eficaz</i> <i>(22 minutos)</i>	Presentación/discusión: Características del equipo	PowerPoint Manual del participante
MÓDULO 2: <i>Fomentar un entorno seguro para el equipo</i> <i>(45 minutos)</i>	Presentación/discusión: Definición y beneficios de la seguridad psicológica Actividad: Sentarse en círculo y crear una historia	PowerPoint Manual del participante
CONCLUSIÓN <i>(3 minutos)</i>	Presentación: Repaso de los objetivos	PowerPoint
<i>Duración total: 90 minutos</i>		

INTRODUCCIÓN

Duración total: 20 minutos

ACTIVIDAD: GUERRA DE BOLAS DE NIEVE (18 MINUTOS)

Muestre

| *Muestre la diapositiva 1: Título de la sesión*



Pregunte

¿Quién ha participado alguna vez en una guerra de bolas de nieve?
Levanten la mano.

| *En función del lugar de origen de los participantes, es posible que vea más o menos manos levantadas.*

Diga

Quienes lo hayan hecho, estarán de acuerdo conmigo en que ¡es muy divertido! A los que no lo hayan hecho nunca antes, les espera una agradable sorpresa. ¡Vamos a comenzar la sesión con una guerra de bolas de nieve!

Muestre

| *Muestre la diapositiva 2: Actividad: ¡Guerra de bolas de nieve!*



Diga

Puede que se estén preguntando qué tiene que ver una guerra de bolas de nieve con trabajar en equipos. En una guerra de bolas de nieve, normalmente cada uno va a lo suyo. Pero esta guerra va a ser especial. Al final, verán cómo se relaciona con el trabajo en equipos.



Instrucciones de la actividad

Pida a los participantes que vayan a la página 1 del manual del participante.

Indique a los participantes que escriban claramente su nombre y apellido en letras grandes en la página 1 y luego retiren esta página del manual del participante. Después, deben retirar también la página 2, que está en blanco.

A continuación deben estrujar el papel y formar una bola pequeña con cada una de las páginas. Estas serán sus dos bolas de nieve (una con su nombre y otra en blanco).

Una vez que todos hayan creado sus dos bolas de nieve, deben formar equipos de aproximadamente 30 participantes. (Método alternativo: Dependiendo del tamaño del grupo, puede dividir el aula a la mitad para hacer 2 equipos o en cuartos para hacer 4 equipos. Puede haber hasta 40 personas en un equipo si es necesario). Podría llevar hasta 5 minutos que los equipos se sitúen.

- ***Si está en un gran salón, pida a los equipos que se sitúen en diferentes zonas del salón.***
- ***Si está en un salón de clases con 20-40 participantes, la clase entera puede ser el equipo y se puede usar todo el espacio del salón. Si hay más de 40 personas, divida al grupo en dos y pida a cada equipo que se vaya a lados opuestos del salón.***

Una vez que cada equipo esté reunido en su lugar, puede comenzar la guerra de bolas de nieve. Recomiéndeles que se mantengan en su zona y que no tiren muy fuerte sus bolas de nieve, para que no se mezclen con las de otro equipo. Anímeles a tirar las bolas con suavidad. Deben seguir con la guerra de bolas de nieve recogiendo las bolas del suelo cercanas y tirándolas de nuevo hasta que se acabe el tiempo.

Cierre la actividad cuando hayan transcurrido de uno a dos minutos.

Una vez cerrada la actividad, dígales que tienen dos minutos para encontrar la bola de nieve con su nombre. NO pueden ayudarse unos a otros. Cuando estén buscando su bola de nieve, si desarrugan una bola que no es la suya o está en blanco, deben volver a formar una bola de nieve y devolverla a su sitio.

Concluya la actividad cuando hayan transcurrido dos minutos.

Pida que levanten la mano quienes hayan encontrado su bola. Es improbable que mucha gente la haya encontrado.

A continuación, diga a los participantes que, si no encontraron su bola de nieve, tienen 2 minutos más para encontrarla, pero esta vez pueden trabajar juntos como un equipo. Esto quiere decir que se pueden ayudar unos a otros. Si abren una bola que no es la suya, deben encontrar a la persona a la que pertenece y entregársela. Es más probable que más personas encuentren su bola en menos de 2 minutos.

Concluya la actividad cuando hayan transcurrido dos minutos. Pida que levanten la mano quienes hayan encontrado su bola. Debería haber muchas manos levantadas.

Pídales que regresen a sus asientos. ¡Y animémoslos a reciclar sus bolas de nieve!

Pregunte

Entonces, ¿cuál es la relación entre la guerra de bolas de nieve y el trabajo en equipos?

Deje que varios participantes respondan.

Si tiene un grupo pequeño, puede pedir que personas voluntariamente levanten la mano y compartan sus ideas. Si tiene un grupo más grande, puede que tenga que ser más creativo. Es posible que necesite un micrófono para que los participantes puedan hablar.

Las respuestas pueden ser similares a las siguientes:

- *Al trabajar juntos se alcanzó la meta mucho más rápido que al trabajar de manera individual*
- *Ayudarse unos a otros es más eficaz para lograr una meta*
- *Individualmente, quizás se encuentra una bola de nieve, pero hacerlo juntos es mucho más rápido ¡y divertido!*

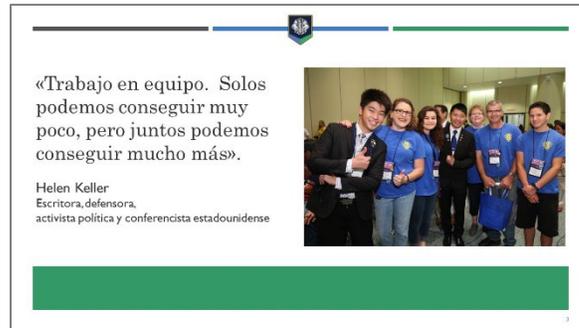
Moraleja de la actividad:

Hay momentos en que las personas ocultan información a otros y se distancian de otros miembros del equipo. Este tipo de mentalidad puede alterar el crecimiento dentro del equipo e incluso a nivel personal. Aprender a trabajar con otras personas y preocuparse por ellas es esencial para que un equipo tenga éxito.

PRESENTACIÓN: GENERALIDADES DE LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Muestre

| **Muestre la diapositiva 3: Cita de Helen Keller**



Diga

No pudieron encontrar la bola la primera vez porque estaban demasiado centrados en encontrar su propia bola. Sin embargo, la segunda vez muchos más de ustedes pudieron encontrar su bola en poco tiempo gracias al poder del trabajo en equipo y de compartir la información unos con otros. Como dice esta cita: *«Trabajo en equipo. Solos podemos conseguir muy poco, pero juntos podemos conseguir mucho más».*

Un equipo es un grupo de personas que colaboran para alcanzar una meta común. Todos somos socios de clubes Leo, y como tal somos parte de un equipo. Dentro de cada club, los comités y proyectos de servicio requieren la formación de grupos más pequeños. Algunos equipos son permanentes y otros son temporales, para lograr una meta a corto plazo.

Muestre

| **Muestre la diapositiva 4: Objetivos de la sesión**



Diga

Para alcanzar su meta, los equipos, y sus clubes Leo, deben trabajar bien juntos. Los estudios han revelado que los equipos que trabajan bien juntos comparten unas características. Además, hay una característica, la seguridad psicológica, que es, con diferencia, la más importante a la hora de predecir la eficacia de un equipo.

Al final de esta sesión, podrán:

- Identificar cinco características de los equipos eficaces
- Definir la seguridad psicológica y sus beneficios
- Incorporar los atributos de la seguridad psicológica al trabajar en un equipo

Haga una transición

Vamos a comenzar examinando las características de los equipos eficaces.

MÓDULO 1: Características de un equipo eficaz

Duración total: 22 minutos

PRESENTACIÓN/DISCUSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO (22 MINUTOS)

Muestre

| *Muestre la diapositiva 5: ¿Qué hace eficaz a un equipo?*



Diga

Piense en alguna ocasión en la que formó parte de un equipo en el que las personas trabajaron bien juntas.

¿Por qué era un equipo eficaz? ¿Tenía determinadas características? ¿Era la experiencia de los miembros del equipo o era la forma en cómo interactuaban? Tómense un momento y hablen con las personas que tienen a su alrededor sobre qué es lo que hace que un equipo sea eficaz.



Pida a los participantes que pasen a página 3 del manual del participante para tomar notas.

Indique a los participantes que discutan las preguntas con las personas que tienen a su alrededor. Si están en un salón de clases, pueden hablar con las personas de su mesa.

Deles 5 minutos para la discusión.

Pida a dos o tres participantes que compartan sus ideas. (3 minutos)

Diga

En 2012, Google se hizo una pregunta similar. *¿Qué hace eficaz a un equipo?* Específicamente, Google quería saber por qué algunos equipos destacaban, mientras otros se quedaban atrás. Como en muchas organizaciones, los ejecutivos de Google pensaban que crear los mejores equipos significaba reunir a los mejores. Tiene sentido, ¿no? Juntar a los mejores ingenieros con personas con maestrías en dirección de empresas y doctorados, y ya está, ¡el equipo perfecto! Pero pronto averiguaron que esto no era así.

Muestre

| Muestre la diapositiva 6: Proyecto Aristóteles



Se denominó Proyecto Aristóteles a la investigación de Google realizada para responder a la pregunta: «¿Qué hace eficaz a un equipo en Google?».

Reclutaron a estadísticos, psicólogos organizacionales, sociólogos, ingenieros e investigadores para ayudar a resolver la cuestión. Pasaron tres años estudiando a 180 equipos de Google, realizaron más de 200 entrevistas y analizaron más de 250 atributos de equipo diferentes. Por desgracia, no encontraron un patrón claro de características que pudiera incorporarse a un modelo de equipo ideal.

Dado que no emergieron patrones claros que corroboraran la teoría inicial de Google de que los mejores profesionales constituyen los mejores equipos, empezaron a considerar algunos intangibles. Un artículo sobre el Proyecto Aristóteles en *The New York Times* describe estos intangibles como «normas del grupo», es decir, las tradiciones, patrones de comportamiento y reglas no escritas que rigen el funcionamiento de los grupos cuando están juntos. Las normas pueden ser tácitas o establecerse abiertamente, pero su influencia suele ser profunda. Entonces, empezó a emerger una imagen más clara.

Muestra

Muestra la diapositiva 7: Características de los equipos eficaces

**Diga**

Los investigadores observaron que lo que importaba realmente no era tanto *quién* formaba parte del equipo, sino más *cómo* trabajaban juntos los miembros del equipo. Las siguientes características se presentan por orden de importancia:

- **Seguridad psicológica:** Los miembros del equipo se sienten seguros para asumir riesgos y ser vulnerables frente a los demás
- **Fiabilidad:** Los miembros del equipo hacen las cosas puntualmente y alcanzan un alto nivel de excelencia
- **Estructura y claridad:** Los miembros del equipo tienen funciones, planes y metas claros
- **Significado:** El trabajo es importante para los miembros del equipo a nivel personal
- **Impacto:** Los miembros del equipo piensan que su trabajo importa y crea cambio



Pida a los participantes que vayan a las páginas 4-5 del manual del participante para ver más detalles.

Puede pedir que levanten la mano si en la discusión en grupos pequeños anterior habían comentado algunas de estas características cuando hablaron sobre sus equipos eficaces.

Diga

Además de comunicar los resultados del estudio, los investigadores de Google querían ayudar a los líderes y empleados de Google a comprender las dinámicas de sus propios equipos y ofrecer consejos para mejorar. Con este fin, desarrollaron una guía de discusión sobre la eficacia del equipo en torno a estos cinco pilares de la eficacia.



Pida a los participantes que pasen a las páginas 6 y 7 del manual del participante.

Pida a los participantes que se tomen unos minutos para revisar la guía.

Pregunte

¿Cómo podría ser útil esta guía para los equipos de su club Leo, distrito o distrito múltiple?



Pida a los participantes que pasen a página 8 del manual del participante para tomar notas.

Indique a los participantes que discutan las preguntas con las personas que tienen a su alrededor. Si están en un salón de clases, pueden hablar con las personas de su mesa.

Deles 5 minutos para la discusión.

Pida a dos o tres participantes que compartan su opinión. (3 minutos)

Haga una transición

A medida que reflexiona sobre los equipos de su club Leo, la guía de discusión puede ayudarle a centrarse en maneras para mejorar la eficacia de los equipos. No obstante, hay una característica que destaca y en la que conviene centrarse principalmente.

MÓDULO 2: Fomentar un entorno seguro para el equipo

Duración total: 45 minutos

PRESENTACIÓN: DEFINICIÓN Y BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA (20 MINUTOS)

Diga

De las cinco características de los equipos eficaces que los investigadores identificaron, la seguridad psicológica fue con diferencia la más importante.

Se observó que los equipos con altos niveles de seguridad psicológica eran calificados como eficaces el doble de veces. Los miembros de estos equipos tenían menos probabilidades de dejar la organización, tenían más probabilidades de aceptar ideas diversas de otros miembros del equipo y se sentían más seguros para ser creativos.

Muestre

| *Muestre la diapositiva 8: Definición de seguridad psicológica*



Diga

La Dra. Amy Edmondson, científica del comportamiento en las organizaciones y profesora de Liderato en Harvard Business School, introdujo por primera vez el concepto de «seguridad psicológica en el equipo» en 1999 y lo definió de esta manera: «creencia compartida por los miembros de un equipo sobre que el equipo es un entorno seguro para la toma de riesgos interpersonales».

Esto significa que el equipo tiene una cultura en la que:

- Los miembros del equipo se sienten cómodos admitiendo errores o abordando temas difíciles
- Los miembros del equipo aprenden juntos de estos errores
- El equipo crea un entorno seguro donde los miembros comparten ideas abiertamente con «un sentimiento de confianza de que el equipo no avergonzará, rechazará o penalizará a alguien por hablar»

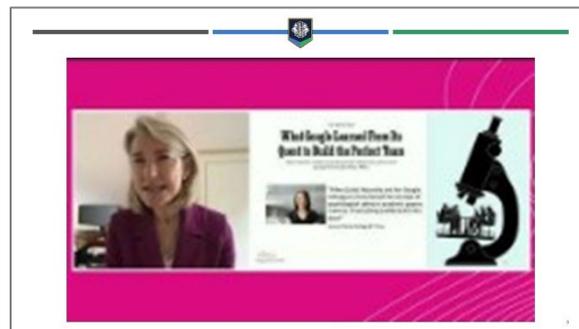
- Los equipos se hacen más sólidos, aumenta el compromiso y la moral, y tienen los datos que necesitan para tomar mejores decisiones e innovar

Diga

Los hallazgos de Google reforzaron la investigación de la profesora Edmondson y la importancia del concepto de seguridad psicológica que ella había introducido más de una década antes. Esto devolvió el concepto al primer plano de la actualidad en los últimos años. Vamos a escuchar a la profesora Edmondson hablando sobre este tema.

Muestre

| **Muestre la diapositiva 9: Profesora Amy Edmondson**



<https://youtu.be/DXgMV0Gmf08>

El vídeo dura 2:21 minutos.



Pida a los participantes que pasen a la página 9 del manual del participante para ver una transcripción del vídeo.

Muestre

| **Muestre la diapositiva 10: Beneficios de la seguridad psicológica**



Diga

Si se concentra en este tema, presta especial atención y fomenta de manera deliberada un entorno con seguridad psicológica, es posible que descubra algunas áreas de mejora que podrían afectar realmente a su equipo de una manera positiva. A continuación, se presentan cinco beneficios probados de mantener un entorno con seguridad psicológica:

- Mayor retención: los miembros se quedan durante más tiempo
- Mayor productividad y rendimiento
- Más creatividad e innovación
- Más inclusión y empatía
- ¡Un entorno para personas felices!

Parece que los beneficios de la seguridad psicológica merecen la pena y justifican los esfuerzos por mantener un entorno con seguridad psicológica.



Pida a los participantes que vayan a las páginas 10-11 del manual del participante para ver información detallada.

Pregunte

¿De qué manera un estudio de Google que apoya un concepto desarrollado por una profesora de Harvard podría aplicarse a los equipos de nuestros clubes Leo? ¿O esta información solo es relevante en el lugar de trabajo?

Pida a 1 o 2 participantes que respondan.

Si tiene un grupo pequeño, puede pedir que personas voluntariamente levanten la mano y compartan sus ideas. Si tiene un grupo más grande, puede que tenga que ser más creativo. Es posible que necesite un micrófono para que los participantes puedan hablar.

Los participantes deberían indicar que la seguridad psicológica en los equipos no se aplica solo a los equipos de lugares de trabajo, sino a cualquier equipo, con independencia de dónde esté. Para ser un equipo eficaz, cualquier equipo puede incorporar los atributos de la seguridad psicológica.

Diga

Vamos a oír más sobre el tema de la seguridad psicológica de mano de Phil Boissiere, un experto en rendimiento cognitivo, coach de liderato ejecutivo, escritor y psicoterapeuta en el Área de la Bahía de San Francisco. En este vídeo presenta su explicación sobre la seguridad psicológica y ofrece recomendaciones para los líderes.

Muestre

Muestre la diapositiva 11: Phil Boissiere



<https://youtu.be/0AurglDbrJ4>

El vídeo dura 2:01 minutos.



Pida a los participantes que pasen a la página 12 del manual del participante para ver una transcripción del vídeo.

Diga

Ahora, quiero pedirle que piense en un equipo al que pertenece actualmente en su club Leo. Podría ser un equipo de comité o un equipo de proyecto de servicio. ¿Este equipo es eficaz? ¿Cree que los miembros del equipo tienen una sensación de seguridad psicológica?

Aliente a los participantes a que escriban sus reflexiones en la parte inferior de la página 12.



Si no está seguro, una buena manera de empezar podría ser pedir al equipo que realice la «Encuesta al equipo sobre seguridad psicológica» que encontrará en la **página 13** de su manual del participante cuando vuelva a casa. Esto podría darle alguna información inmediata sobre la situación de su equipo en relación con la seguridad psicológica. Esta encuesta, junto con la Guía de discusión sobre la eficacia del equipo que analizamos anteriormente, es una buena forma de comenzar a promover un equipo altamente eficaz.

Diga

Imaginemos que su equipo completa la «Encuesta al equipo sobre seguridad psicológica» y usted descubre que hay trabajo por hacer para fomentar un entorno con seguridad psicológica para su equipo.

Charles Duhigg, periodista y autor de «Más agudo, más rápido y mejor» («Smarter Faster Better»), que pasó tiempo trabajando con el equipo del Proyecto Aristóteles, indica que, para que un equipo consiga seguridad psicológica, hay dos factores destacados:

- **Igualdad en los turnos de conversación**, esto es, que todo el mundo tiene sus turnos para hablar y habla más o menos durante la misma cantidad de tiempo en una reunión.
- **Escucha ostentosa**, es decir, que los miembros de un equipo muestran que están escuchando activamente repitiendo lo que se acaba de decir y haciendo contacto visual.

Mejorar estos dos factores al intentar promover un equipo con seguridad psicológica es otra cosa que puede hacer para aumentar su éxito.

ACTIVIDAD: SENTARSE EN CÍRCULO Y CREAR UNA HISTORIA (25 MINUTOS)

Muestre

Muestre la diapositiva 12: Actividad: Sentarse en círculo y crear una historia



Diga

Vamos a ver el impacto de estos dos factores en un equipo. En la siguiente actividad, van a crear una historia juntos como equipo. La historia puede tratar sobre cualquier cosa. Una persona empezará con la frase: «Érase una vez un Leo...». A partir de ahí, cada persona del equipo irá tomando un turno y contribuyendo con una parte de la historia. Deben escuchar atentamente para hacer que la historia fluya y ser creativos. Pueden animarse unos a otros y estar abiertos a ideas que se compartan.

Instrucciones de la actividad

Pida a los participantes que vayan a la página 14 del manual del participante para ver instrucciones detalladas.

Revisen los pasos siguientes:

1. *Formen equipos de 8 o 10 personas.**
2. *Formen un círculo (de pie o sentados).*
3. *Seleccionen a una persona para que comience con la frase «Érase una vez un Leo...».*

4. *La persona situada a la derecha de la primera persona continuará la historia añadiendo 1 o 2 frases. La historia debe tener sentido a medida que avance.*
5. *Sigan en orden por el círculo hasta que todos los miembros del equipo hayan tenido su turno para añadir 1-2 frases a la historia.*
6. *La última persona debe terminar la historia en 1-2 frases.*

**Si están en un salón de clases con mesas de 5-6 personas, estos pueden ser los equipos. En este caso, la historia debe recorrer el círculo dos veces antes de finalizar la historia.*

A los grupos grandes podría tomarles cinco minutos o más formar sus grupos pequeños y comenzar. Anímelos a comenzar lo antes posible.

Concluya la actividad cuando hayan transcurrido diez minutos o cuando parezca que la mayor parte de grupos ha terminado.

Repase la actividad pidiéndole a voluntarios que respondan las siguientes preguntas: (10 minutos)

- *¿De qué manera esta actividad demostró la igualdad en los turnos de conversación y la escucha ostentosa?*
- *¿Cómo contribuyó a la seguridad psicológica el hecho de que todos tuvieran la misma oportunidad para contribuir?*
- *¿Qué habría pasado si un miembro del equipo no hubiera contribuido a la historia?*

En esta actividad, todos los miembros del equipo tuvieron la misma oportunidad para hablar y tener un efecto en cómo se desarrolló la historia. Todos los miembros fueron valorados. Para poder hacer un añadido a la historia, cada miembro del equipo tenía que escuchar atentamente y elegir un siguiente paso lógico para hacer avanzar la historia. Si no hubieran contribuido todos los miembros con una parte de la historia, la historia no habría sido la misma. Sin su parte de la historia, la historia habría ido hacia otra dirección y el resultado final habría sido distinto.

Cuando los miembros de un equipo no sienten que tienen la misma oportunidad para compartir y ser escuchados, no comparten sus ideas. Las ideas de todos en conjunto crean el camino hacia delante. Sin un entorno con seguridad psicológica, la idea que podría ser necesaria para completar la historia, o que podría ser clave para solucionar un problema, podría no llegar a oírse nunca, lo que podría dar lugar a un resultado insatisfactorio.

Diga



Además de los dos factores que indicó Charles Duhigg sobre cómo fomentar la seguridad psicológica en su equipo, Google publicó algunas consideraciones adicionales. Revise el contenido de las **páginas 15 y 16** del manual del participante para obtener más ideas sobre cómo fomentar la seguridad psicológica.

CONCLUSIÓN

Duración total: 3 minutos

PRESENTACIÓN/DISCUSIÓN: REPASO DE LOS OBJETIVOS (3 MINUTOS)

Muestre

| *Muestre la diapositiva 13: Objetivos de la sesión*



Diga

Hoy hemos hablado de las características de los equipos eficaces y la importancia de la seguridad psicológica.

Dedique unos minutos a revisar los objetivos haciendo las siguientes preguntas:

¿Quién sabe/desea compartir las cinco características de los equipos eficaces que descubrió Google?

- *Seguridad psicológica*
- *Fiabilidad*
- *Estructura y claridad*
- *Significado*
- *Impacto*

¿Quién sabe/desea compartir la definición de seguridad psicológica y sus beneficios?

- *Definición: «creencia compartida por los miembros de un equipo sobre que el equipo es un entorno seguro para la toma de riesgos interpersonales».*
- *Beneficios: Mayor retención, mayor productividad y rendimiento, más creatividad e innovación, más inclusión y empatía, ¡un entorno para personas felices!*

¿De qué maneras podría incorporar los atributos de la seguridad psicológica cuando trabaja en un equipo?

- *Fomentar la igualdad en los turnos de conversación y la escucha ostentosa (Charles Duhigg)*
- *Demostrar que está involucrado, demostrar que comprende, ser inclusivo, mostrar seguridad en sí mismo y convicción (Google)*

Diga

Aunque Google buscaba averiguar qué hacía eficaz a un equipo en su organización, lo que descubrieron tiene ramificaciones para todos los equipos, con independencia de que se trate del mundo empresarial o de nuestros clubes Leo en todo el mundo. Para alcanzar sus metas y conseguir el mayor impacto, los equipos deben trabajar bien juntos. Ahora poseen algunas herramientas para llevarse consigo de vuelta a sus clubes Leo y contribuir a ser más eficaces en todo aquello que se propongan lograr.