Ficha de formación:

**Comunicación y gestión de equipos intraorganizacional**

|  |  |
| --- | --- |
| Palabras clave (meta tag) | Comunicación intraorganizacional, Feedback, Visiones, Objetivos, Requisitos, Liderazgo, Desarrollo organizacional, Ciclo PDCA, Apreciación, Comunicación, Gestión de equipos, El modelo de 4 caras de comunicación, Cooperación, Formación en el trabajo, Asesoramiento, Coaching, Evaluación, Liderazgo Transformacional, Modelo de cambio de Kotter |
| Idioma | Español |
| Objetivos/Objetivos/Resultados de aprendizaje | Al final del módulo podrás:* Saber cómo y por qué mejorar la comunicación intraorganizacional y la gestión de equipos es importante
* Ser consciente del papel y la importancia de una cultura de feedback positiva y apreciar el fortalecimiento del intraemprendimiento
* Conocer la importancia de la visión compartida, las metas los requisitos y cómo implementarlos
* Darte cuenta de que es importante involucrar a todos los empleados como parte de un proceso de desarrollo organizacional
* Explotar las estrategias de comunicación y gestión de equipos, así como fomentar el intraemprendimiento en el trabajo diario.
 |
| Nivel del MEC | Nivel 4 |
| Descripción | El módulo «Comunicación intraorganizacional y gestión de equipos» responde a la pregunta de qué pueden hacer las empresas para fomentar el comportamiento intraempresarial de sus empleados. Aparte de la globalización, un entorno más competitivo ejerce presión sobre las empresas para que sean más innovadoras. El intraemprendimiento puede ayudar aquí. La mejora de la comunicación intraorganizacional y la gestión de equipos conduce a un mayor grado de comportamiento intraemprendedor. |
| Contenidos dispuestos en 3 niveles | 1. Mejorar la comunicación intraorganizacional para fortalecer la cultura intraempresarial
	1. Definición y técnicas
	2. Intercambio frecuente
	3. Cultura del *feedback*
	4. Transparencia de visiones, metas y requisitos
	5. Beneficios de fomentar el intraemprendimiento en tu empresa
2. Mejorar la gestión del equipo como condición previa para el comportamiento intraneurial
	1. Estilo de liderazgo
	2. Desarrollo organizacional
	3. Apreciación
	4. Diferentes generaciones
3. El ciclo del PDCA como herramienta para la implementación de una buena comunicación y gestión de equipos
	1. Ciclo PDCA y sus fases
	2. Ejemplos de uso
 |
| Glosario(5 términos) | Comunicación intraorganizacional:Intercambio de mensajes o información entre personas. Los canales de comunicación utilizados son el lenguaje por un lado y el lenguaje corporal (comunicación no verbal), incluyendo expresiones faciales, gestos, contacto visual, distancia espacial, por otro. ComentariosCon el feedback, el supervisor trata de mejorar el proceso de desarrollo personal del empleado.Formación en el trabajo:* Principio: aprender haciendo
* La transferencia de aprendizaje puede ser observada directamente por el instructor
* Efecto correctivo o confirmatorio inmediato sobre el alumno

Comentarios de agradecimiento:* Feedback a nivel personal
* Siempre positivo

Consejos:* Recomendación de acción o pensamiento
* Gran influencia subjetiva

CoachingOfrece comentarios, donde desarrolla su propia solución adecuada a través de preguntas y estructuraEvaluación* Más relacionado con el nivel de trabajo
* Comprobación del resultado del trabajo: ¿se han alcanzado o no los objetivos previstos?

Requisitos:Algo que debes hacer o algo que necesitas.Objetivos:* El acto de indicar claramente lo que quieres lograr
* O lo que quieres que otra persona logre: importante para el éxito y la eficiencia.

Visiones:* Inspiradora
* (Aspirando) motivador
* Trascendiendo la lógica
* Liderazgo contractual
* Da un sentido y propósito y orienta a largo plazo
* Un imperativo para el aprendizaje

Liderazgo transformacional:Los líderes transformacionales se centran menos en tomar decisiones o establecer planes estratégicos, y más en facilitar la colaboración organizacional que puede ayudar a impulsar una visión hacia adelante.Desarrollo de la organización:Estrategia de cambio planificado y sistemático logrado influyendo en la estructura organizacional, la cultura corporativa y el comportamiento individual, con la mayor participación posible de los empleados afectados.  |
| Prueba de autoevaluación (5 preguntas de opción múltiple) | 1. ¿Qué tiene que hacer una organización para fomentar el intraemprendimiento?
	1. Las visiones son desarrolladas por la gerencia
	2. Trabajo continuo para lograr una buena cooperación entre la dirección y los empleados
	3. El *feedback* reduce la eficiencia y el compromiso
2. ¿Qué aspecto del desarrollo organizacional no es útil para promover el pensamiento intraemprendedor?
	1. Todo el mundo conoce la visión y puede identificarse con ellos
	2. Fomentar el pensamiento proactivo
	3. Proporcionar información previa solicitud.
3. ¿Qué aspectos se pueden utilizar para mejorar la gestión del equipo?
	1. Establecer metas y forma de trabajar por parte de la gerencia
	2. Seguimiento permanente de los resultados de los empleados
	3. Apertura a la comunicación informal
4. ¿Qué se necesita para una buena comunicación?
	1. Concentrarse en tu propia situación y estrategia
	2. **Escuchar a los demás**
	3. La menor comunicación posible
5. ¿Cuál es el mejor procedimiento para organizar los procesos de cambio?
	1. Uso del ciclo PDCA como herramienta estructurada y sistemática para los procesos de cambio
	2. Todo el mundo trabaja para una solución parcial, el gerente tiene la visión general
	3. Obstaculizar la construcción informal de coaliciones
 |
| PPT relacionado | GENIE\_PPT\_Intra-organizational communication\_ES.pptx |
| Bibliografía  | 1. Brounstein, M. (2007). Coaching für Dummies. 2. Auflage. Wiley-VCH.
2. Burns, P. (2013). Corporate Entrepreneurship. Innovation and strategy in large organizations. 3rd edition. Palgrave Macmillan
3. Diehl, A. (2020). Kotter Change Management – Ein 8 Stufen Modell für erfolgreiche Veränderungen. <https://digitaleneuordnung.de/blog/kotter-modell/>.
4. Eberhardt, D. (). Generationen zusammen führen - Mit Millennials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten. 2. Auflage. Haufe Verlag.
5. Föhr, T. (2021). Pick-up Feedback für Führungskräfte. Wissen und Methoden für eine eigenverantwortliche Feedback- und Lernkultur. managerSeminare.
6. Goals (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: <https://dictionary.cambridge.org/>.
7. Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. American Psychologist, 45 (2), p. 209–222.
8. Mai, J. (2022). PDCA-Zyklus: Plan-Do-Check-Act – einfach erklärt. Karrierebibel. <https://karrierebibel.de/pdca-zyklus/>.
9. Prof. Dr. Maier, G. W. (2018). Organisationsentwicklung. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/organisationsentwicklung-43924/version-267246>
10. Müller-Roterberg, C. (2018). Management-Handbuch Innovation. Tipps & Tools. Books on demand.
11. Prof. Dr. Bartscher, T. (2018). On the job training. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/job-training-46199/version-269485>.
12. Prof. Dr. Lackes, R. (2018). Kommunikation. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kommunikation-37167/version-260610>.
13. Requirements (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: <https://dictionary.cambridge.org/>.
14. PR2 report.
15. Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M. (2020). LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-19417-0, doi:10.2760/922681, JRC120911. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>.
16. Schulz von Thun Institut (n.d.). Das Kommunikationsquadrat. <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>.
17. Statista Research Department (2022). Bevölkerung in Deutschland nach Generationen 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1130193/umfrage/bevoelkerung-in-deutschland-nach-generationen/>.
18. Stock-Homburg, R. (2013). Personalmanagement. Theorien – Konzepte - Instrumente. 3. Auflage. Springer Gabler.
19. Teuber, S.; Nagel, M.; Mieke, C. (2021). Personal und Organisation. Die wichtigsten Methoden. UVK.
20. University of Massachusetts Global. (n. d.). Business Blog: What is transformational leadership? Understanding the impact of inspirational guidance. <https://www.umassglobal.edu/news-and-events/blog/what-is-transformational-leadership>.
21. Watts, L.L., Steele, L.M. and Den Hartog, D.N. (2020). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovation: a meta-analysis. Journal of International Business Studies, Vol. 51, No. 1, pp. 138-145.
22. Vahs, D.; Brem, A. (2015). Innovationsmanagement. Von der Idee zur erfolgreichen Vermarktung. 5. Auflage. Schäfer Poeschel.
 |
| Proporcionado por  | d-ialogo e.K. |