



APTES

Asociación para la Promoción de la Tecnología Social
Gizarte Teknologia Sustatzeko Elkartea

ULIAZPI



**PROGRAMA DE
REFORZAMIENTO DE LOS
EQUIPOS BASADO EN LA
CONFIANZA
*FIDEGUNE***

Donostia San Sebastián, 2/5/2018

Alptees

Personas y entidades de distintas disciplinas, agrupadas con el propósito compartido de dar respuesta a retos sociales desde el diseño social y la tecnología social.

**Centros
Tecnológicos**
*Zentro
teknologikoak*



Instituciones
Instituzioak



**Colegio Oficial
de Farmacéuticos
de Gipuzkoa**



Empresas
Enpresek



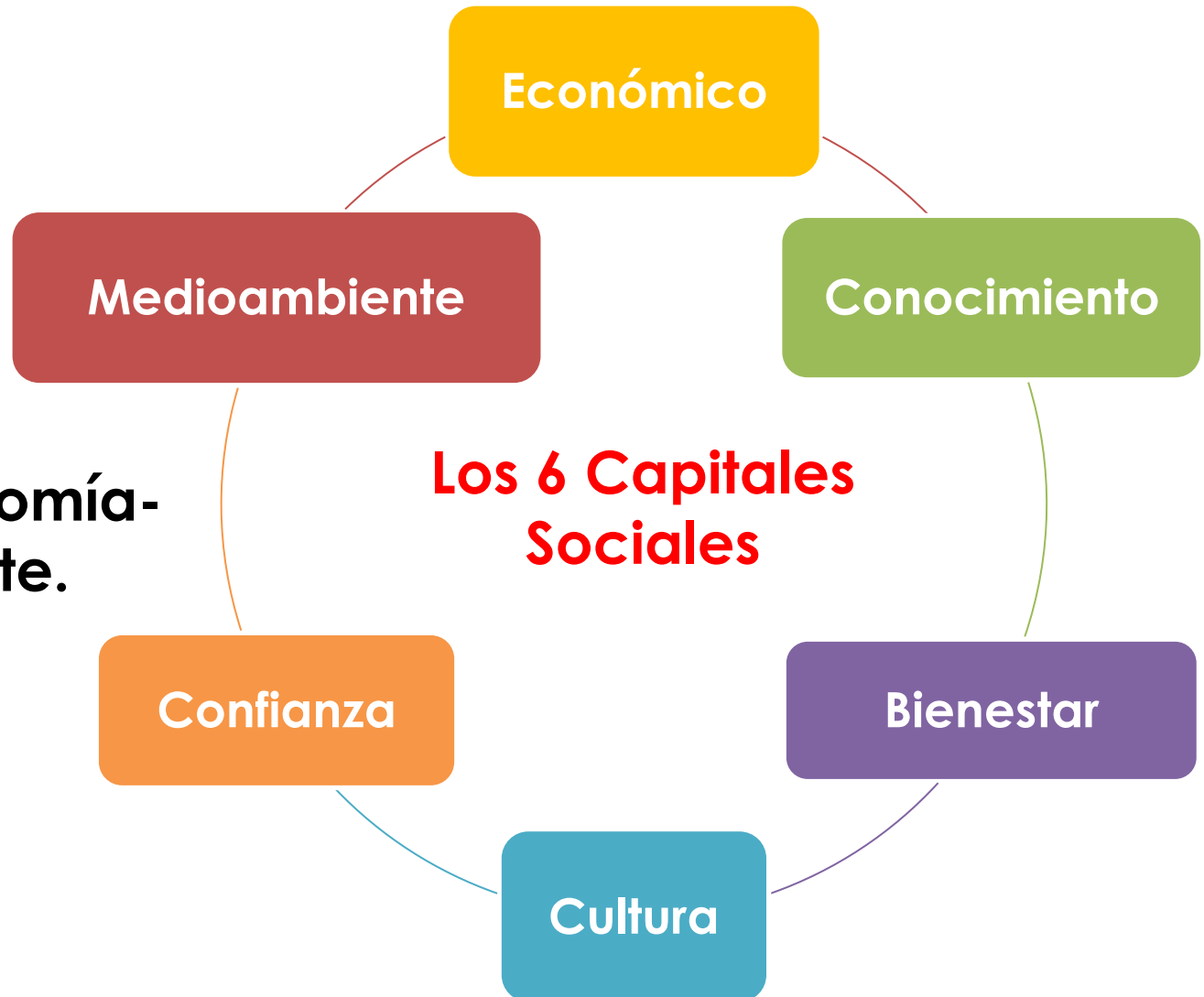
Juan José Goñi, Ricardo Veá, Sabino Ayestarán, Oscar Moracho, José Manuel Giral, Silvia Turné, Luis Goenaga, Jabi Odriozola, Edorta Azpiazu, Marisa Arriola, Miren Zabala, Laida San Sebastián, Eva Salaberria, Beno Gómez, Santi Pisonero, Nerea Elias, Ana Vitórica y Aitziber San Roman

Diseño Social es

incorporación progresiva en una comunidad,
 personas e instituciones, de **innovaciones en:**
 los **modos de relación,**
 la **gestión de los recursos** y
 los **intercambios de valor mutuo,**
 para aumentar la **RIQUEZA SOCIAL.**

¿En qué consiste la riqueza social?

Ir más allá del binomio economía-medioambiente.

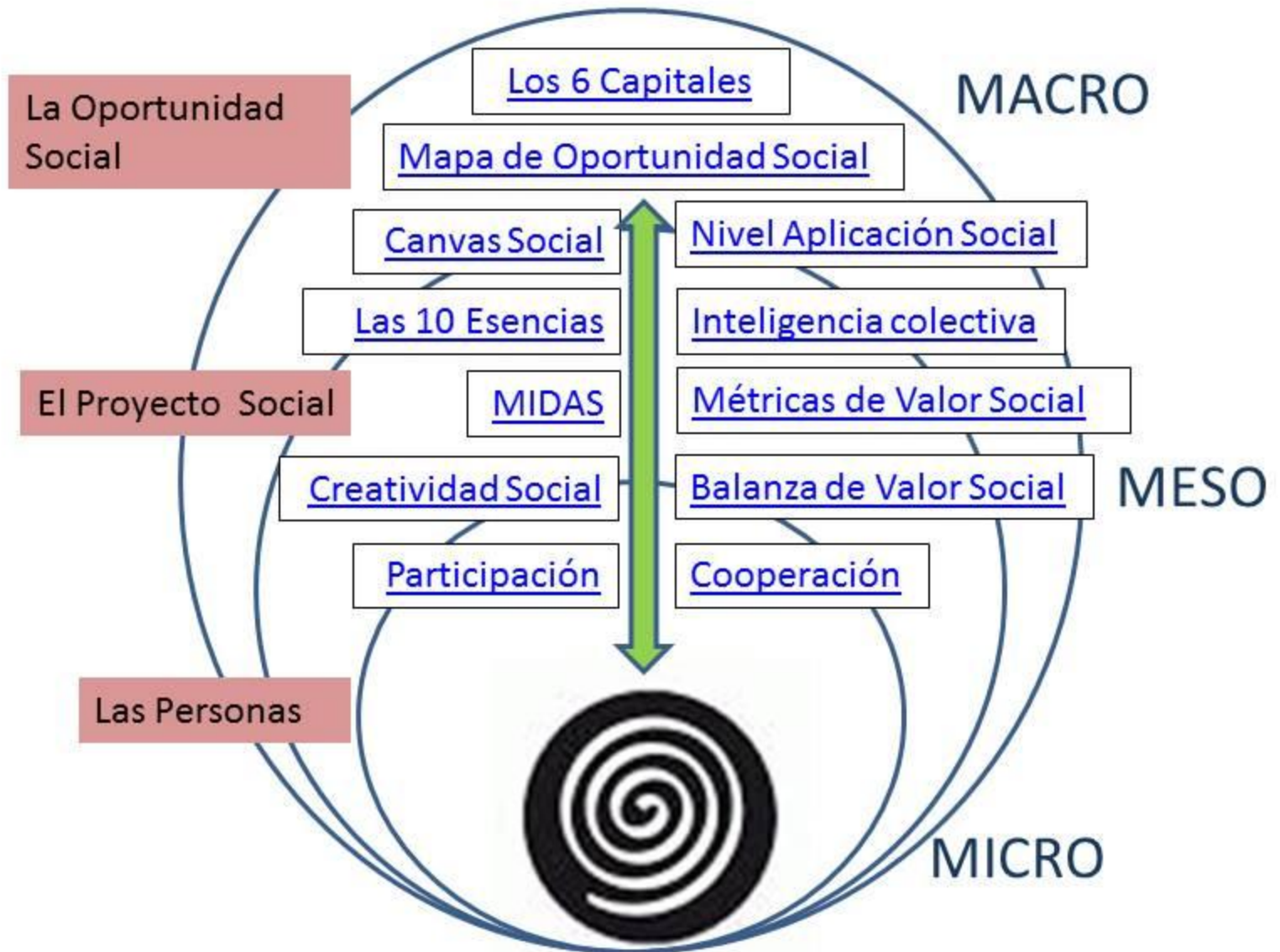


Capitales orientados al **futuro**, sirven para asegurar la permanencia en lo que viene, lo desconocido.



Capitales que muestran nuestra **relación con el entorno**. Las relaciones sociales no son sólo grupales e intraespecie. Lo son también personales y extraespecie.

Capitales de **socialización**, cubren nuestras necesidades de pertenencia a grupos, más allá de sentirnos individuos aislados.



Iniciativa

E U S K A L -
T R U S T

Reforzar los mecanismos de generación y desarrollo de la confianza entre personas y entidades, en todos los ámbitos, para **hacer de la confianza un valor social** –individual, comunitario e institucional- **reconocido**.

Sustatzaileak/Promotores:



ESCUELA DE
DISEÑO SOCIAL

Laguntzailea/Colabora:

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA
ERAIKIZ
FUTURE

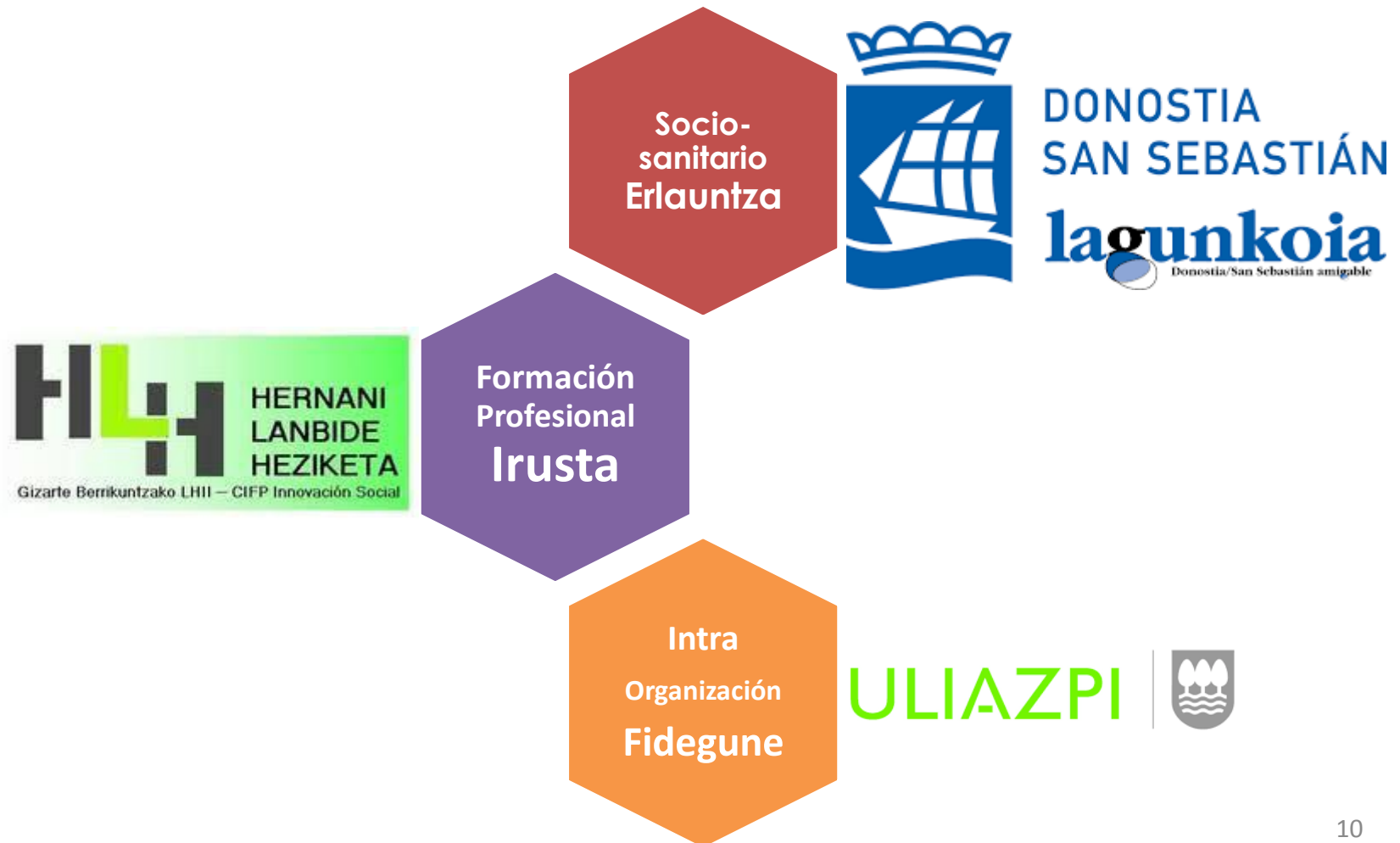
La confianza:

aligera costes en los procesos empresariales y administrativos, en lo privado y en lo público. Redunda en competitividad.

fomenta la **innovación e hibridación** de saberes, y es una garantía de trabajo a futuro y fuente de nuevos retos.

articula la **calidad de las relaciones interpersonales** contribuyendo a la motivación, al aprendizaje y a los resultados en trabajos colectivos.

Objetivo específico de la etapa de germinación:
Construir relaciones de alta confianza mutua.



ULIAZPI | Fidegune

Incrementar las **dinámicas de confianza** entre las personas que formáis un equipo operativo de Uliazpi para:

- una mejora de vuestros **resultados** y
- un progreso de los **desarrollos personales** de quienes formáis el equipo,

y en consecuencia, una **mayor aportación a las personas destinatarias** de vuestros cuidados y servicios.

¿Qué es un equipo?

Un equipo es

- ✓ Un pequeño número de **PERSONAS**
- ✓ con **HABILIDADES** complementarias
- ✓ comprometido con un **PROPÓSITO COMÚN**
- ✓ objetivos de **RENDIMIENTO** y **ENFOQUE**
- ✓ de los que se consideran **MUTUAMENTE RESPONSABLES**



¿Qué es un equipo?



Together

Everyone

Achieves

More

Ser equipo es

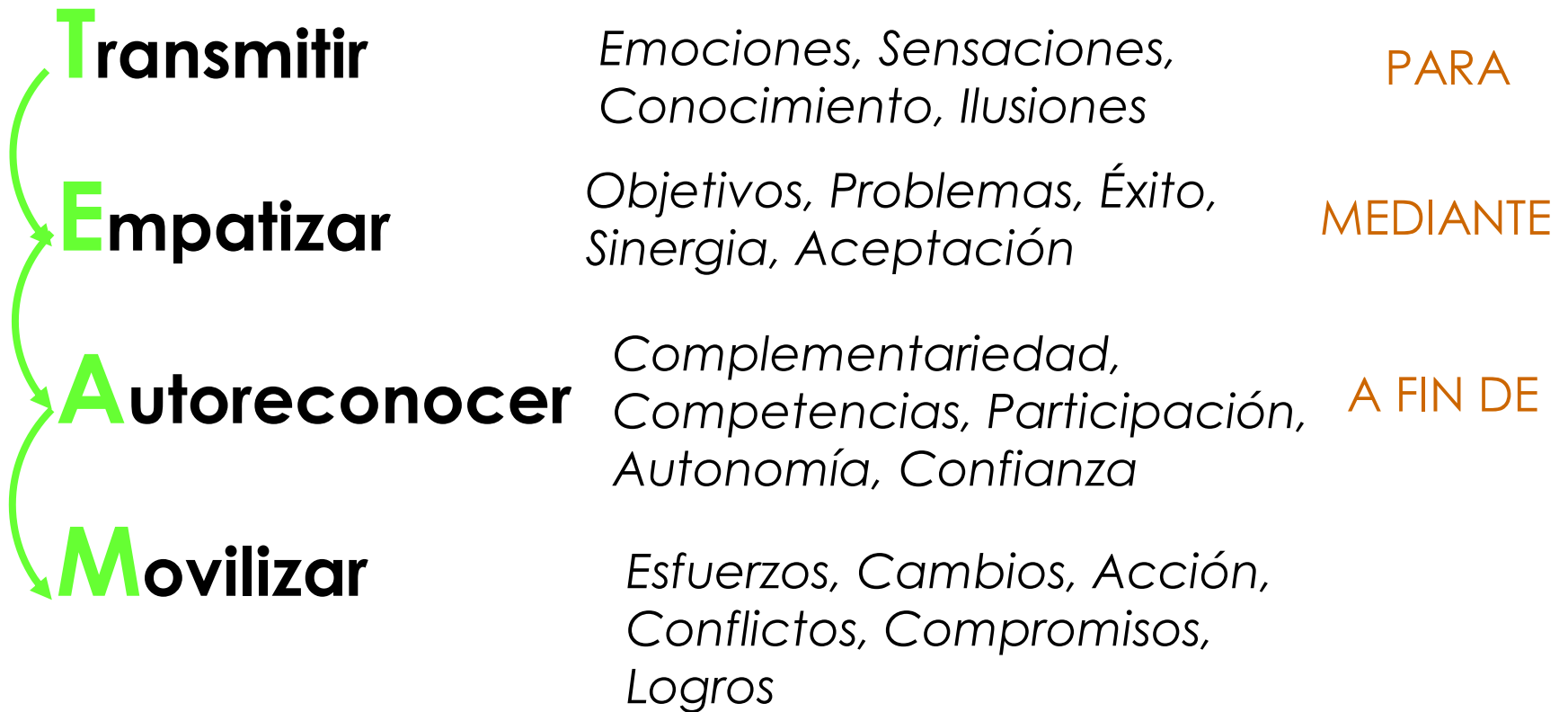
Transmitir emociones y conectar con otros para

Empatizar y aceptarles buscando la complementariedad

Autoreconociendo las diferencias en la confianza y en la participación para

Movilizar acciones superiores y aprendizaje compartido

Ser equipo es



PRINCIPIOS BÁSICOS DE UN EQUIPO

Resultados

Habilidades

Responsabilidad

- Técnicas
- Relacionales
- Resolución Conflictos (Perfiles)

- Colectiva
- Representatividad
- Apoyo Mutuo

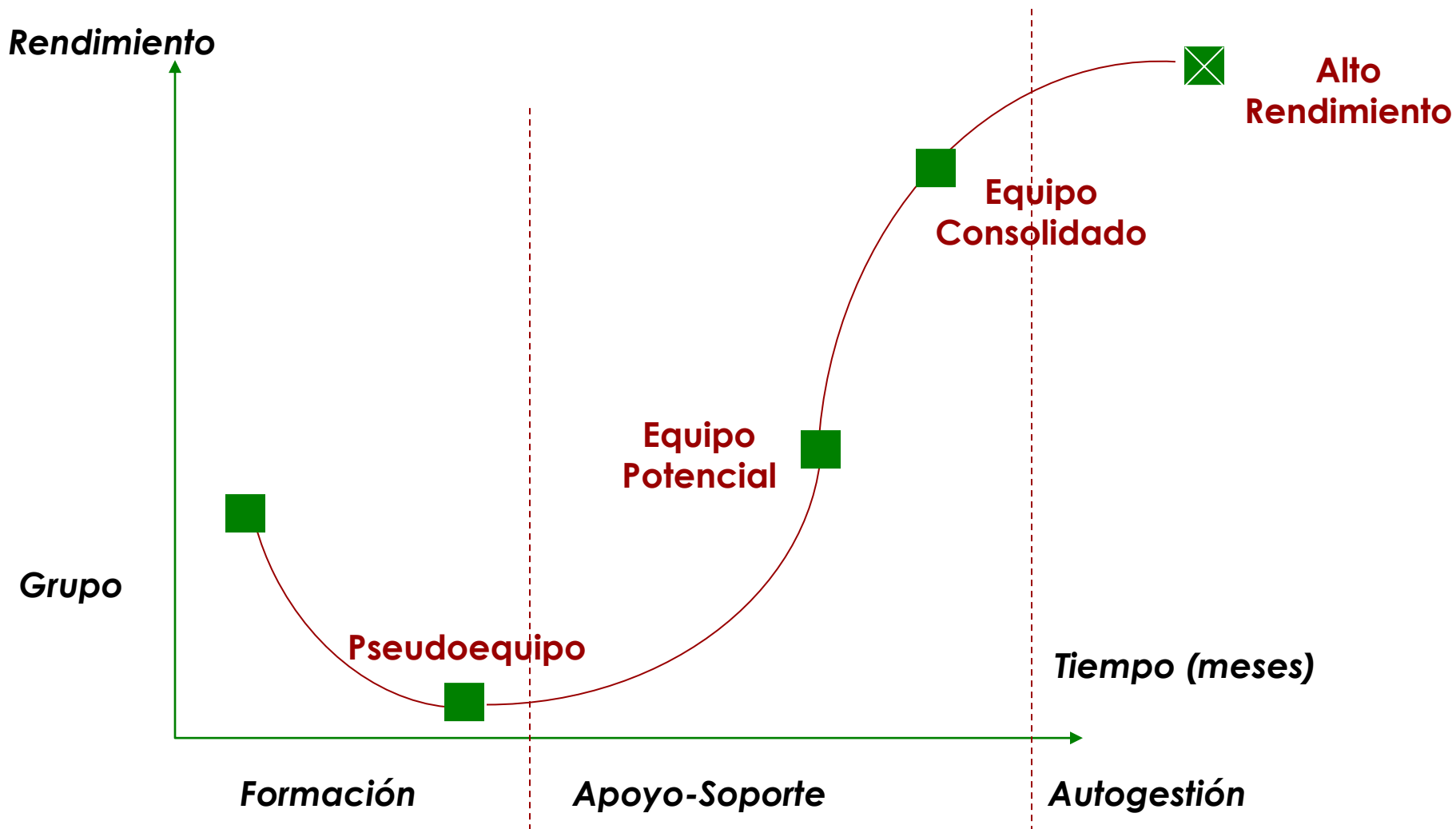
- Objetivos
- Enfoque
- Propósito

Acción y Planificación

Compromiso

Crecimiento Personal

Etapas en la formación de equipos



INCREMENTO DE LA CONFIANZA MUTUA como regulador del proceso

El pensamiento colectivo se basa en interacciones enriquecedoras

- En la interacción entre personas se **intercambian 3 cosas**:



Ideas



Informaciones

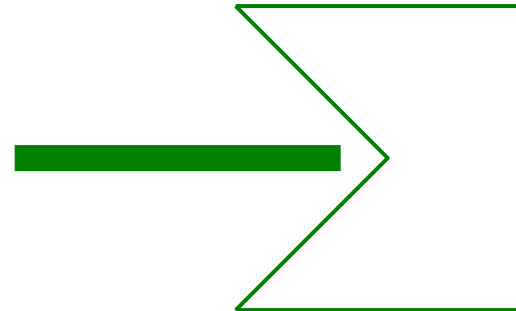


Juicios

- En las interacciones se producen dos tipos de **colisiones** (positivas y negativas)



Articulaciones



Interferencias

21 rasgos que determinan la excelencia de un equipo

Rendimiento

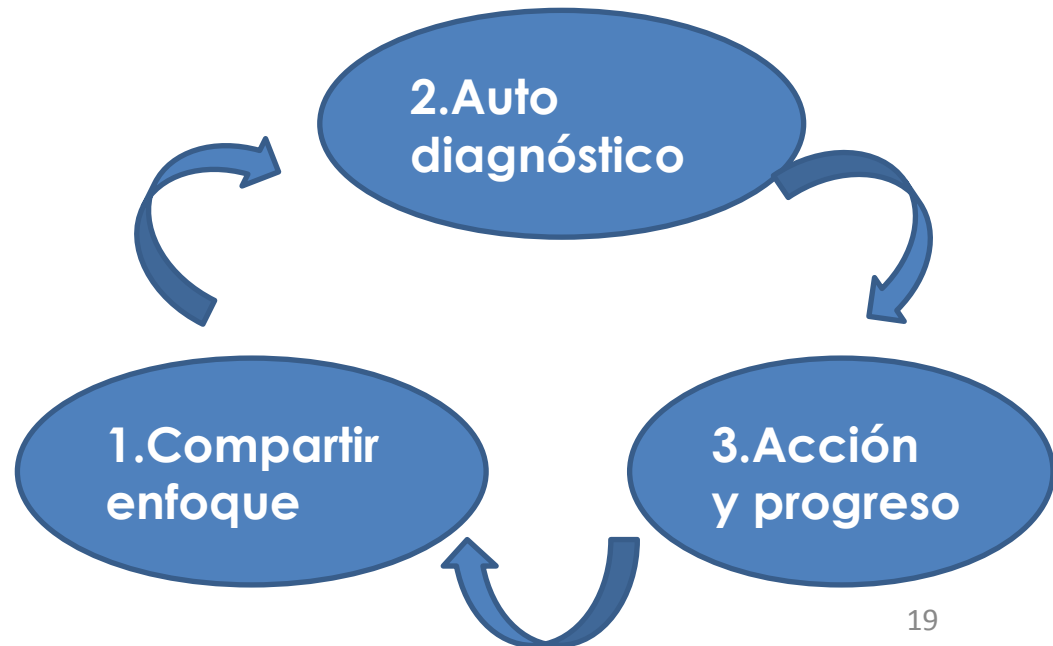
Organización

Relaciones



FACTOR CONFIANZA

3 sesiones





RASGOS DE UN EQUIPO EN SUS DISTINTAS FASES

	1	2	3	4
	Formación/Pseudoequipo	Equipo potencial	Equipo consolidado	Alto rendimiento
RENDIMIENTO				
<i>Indicadores y revisión de resultados</i>	No existen indicadores específicos para la gestión del equipo	Tienen algunos indicadores con carácter descriptivo	Tienen indicadores y se revisan con periodicidad	Se cuenta con paneles para la gestión visual del equipo y se revisan los resultados obtenidos y se proponen acciones
<i>Mejora</i>	No se utilizan de manera sistematizada técnicas y herramientas de mejora para abordar las situaciones	Se analizan las causas y se establecen planes de acción	Se utiliza criterios de ciclo de mejora en lo que se consideran problemas técnicos de proyecto	El ciclo de mejora PDCA está interiorizado y sirve como referencia para todas las actuaciones
<i>Innovación</i>	No existe una cultura favorecedora para la innovación	No se acepta ninguna idea que el líder la considere arriesgada	Se proponen momentos y espacios para la innovación	Se trabajan las ideas como posibilidades, con consideración y hay libertad para exponerlas
<i>Reconocimiento y éxitos</i>	No se concede ningún momento ni espacio "especial" a los éxitos	Se realiza reconocimientos a nivel individual y en "privado"	Se reconocen las contribuciones de las personas	Se reconocen públicamente las contribuciones de las personas y los éxitos que se consiguen y se celebran
<i>Satisfacción y Ambiente</i>	el 20% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales	el 40% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales	el 60% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales	el 80% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales
<i>Error</i>	Se ocultan los errores y no se abordan.	Se buscan culpables de los errores	Se analizan los errores pero no se trabajan como fuente de aprendizaje	Se trabaja como oportunidad de aprendizaje y se aborda abiertamente para la búsqueda de soluciones

RASGOS DE UN EQUIPO EN SUS DISTINTAS FASES

ORGANIZACIÓN

Organización del Equipo	La organización es independiente por persona	Sólo el líder define y organiza	Se organizan a partir de las responsabilidades	Se autoorganizan en función de capacidades, proyectos y roles
Objetivos de Equipo	El líder fija los objetivos del equipo	Los objetivos están claros y se asumen	Participan en la elaboración de los objetivos	Proponen conjuntamente los objetivos
Funcionamiento del equipo	Nadie asume la responsabilidad del buen funcionamiento del equipo	El buen funcionamiento del equipo es responsabilidad del líder del equipo	Son conscientes que sus actuaciones pueden condicionar el buen funcionamiento del equipo	Asumen personalmente la responsabilidad del buen funcionamiento del equipo
Toma de decisiones	El líder no necesita de la información de las personas del equipo para tomar decisiones	Las decisiones están centralizadas en el líder pero recaba información en las personas del equipo	Participan, de alguna manera, todos en las toma de decisiones	Se trabaja en las decisiones por consenso
Reuniones	No se celebran con regularidad	Las reuniones responden a necesidades concretas y específicas	Se realizan reuniones sin criterios de eficacia	Existe un plan de reuniones sistematizado y con criterios de eficacia y con cumplimiento de responsabilidades
Comunicación	árbol: jerárquica	Círculo: Secuencial	Estrella: centralizada y distribuida	Interconexión plena
Información	No siempre cuentan con la información para contextualizar su función	Se les facilita la información necesaria para desempeñar sus funciones	Cuentan con la información oportuna facilitada por el líder	Cuentan con la información oportuna con acceso libre a la misma 21

RASGOS DE UN EQUIPO EN SUS DISTINTAS FASES

RELACIONES

<i>Estilo liderazgo</i>	El líder favorece el conocimiento de las capacidades de cada persona y su puesta en valor	El líder promueve en las personas la mejora y el desarrollo de manera habitual y sistematizada	El líder genera entornos favorables para la confianza mutua, comunicación, relaciones, etc	El líder promueve el desarrollo del equipo, la evaluación, la mejora
<i>Dirección Equipo</i>	El líder no adopta un planteamiento proactivo en focalizar su gestión	El líder se centra en gestionar la parte funcional del equipo	El líder se centra en gestionar la parte emocional del equipo	El líder se centra en gestionar las partes emocional y funcional del equipo con la intensidad
<i>Aprendizaje</i>	Esperan que el "aprendizaje" les venga del líder o de la organización	El compartir se da por proximidad física	Se comparte información en las reuniones operativas/funcionales del equipo	Están fijados momentos y espacios para compartir, formar e informar de manera estructurada y también informal
<i>Desarrollo</i>	Las personas desconocen las oportunidades para su desarrollo	El desarrollo proviene exclusivamente de la iniciativas de la organización	El líder es el que se ocupa del desarrollo de las personas	Todas las personas participan en el desarrollo de los otros y cada uno es responsable de su propio desarrollo
<i>Relaciones y conflictos</i>	Se deja que se solucionen de manera natural o con el tiempo. Se critica a los que no están presentes	El líder busca solucionar los conflictos	El conflicto se entiende como una situación más de las relaciones y se abordan entre los implicados de manera abierta	Se promueve la resolución entre las personas no dejando que se confunda la parte personal como la "parte" en conflicto
<i>Relaciones con el exterior</i>	No se considera necesaria la existencia de canales hacia el exterior	Sólo el líder mantiene algunos canales con el exterior	Algunos miembros mantienen canales con el exterior de manera voluntaria	Están abiertos canales de todos los miembros con el exterior del equipo de manera estructurada
<i>Roles</i>	Funcionan sin considerar el equilibrio de roles necesario en un equipo	Son conscientes de los roles de cada uno	Existe equilibrio de roles	Se promueve que exista equilibrio de roles (pensamiento, acción, emoción) y se tienen en cuenta en la organización
<i>Cooperación</i>	Cooperan entre los miembros del equipo.	Cooperan con personas/organizaciones con los que hacen de manera habitual, por inercia	Cooperan por proximidad con personas/organizaciones que se considera que aportan valor.	Cooperan con las personas/organizaciones que se consideran que aportan valor a la actividad, proyecto, etc, independientemente en donde se ubiquen.

ULIAZPI |  Fidegune

3 Sesiones:

1. El trabajo en equipo y el factor confianza.
2. Diagnóstico sobre la situación vigente.
3. Plan de acción y nuevas dinámicas a instaurar.

Fechas: 23 Mayo, 13 Junio y 27 Junio

De 9,30 a 12,30hs.

En Ulitxiki.