



**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**

Laguntzailea/Colabora:

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA  
ERAIKIZ  
FUTURE

**Donostia San Sebastián, 23/5/2018**

# 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

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

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.



## Sesión 1

### **El trabajo en equipo y el factor confianza.**

Compartir los rasgos de la maduración de los equipos y los impactos del desarrollo de la confianza para mejorar la madurez del equipo y sus resultados.

## Sesión 2

### **Diagnóstico sobre la situación vigente.**

Identificar los niveles vigentes en los rasgos identificados en la sesión anterior y, tras la evaluación, idear acciones potenciales de despliegue de la confianza para escalar en el grado de maduración del equipo.

## Sesión 3

### **Plan de acción y nuevas dinámicas a instaurar.**

Crear los procesos y acciones de apoyo a la intensificación de los generadores de confianza y de definir los mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados.



## Sesión 1

### **El trabajo en equipo y el factor confianza.**

Compartir los rasgos de la maduración de los equipos y los impactos del desarrollo de la confianza para mejorar la madurez del equipo y sus resultados.

## Sesión 2

### **Diagnóstico sobre la situación vigente.**

Identificar los niveles vigentes en los rasgos identificados en la sesión anterior y, tras la evaluación, idear acciones potenciales de despliegue de la confianza para escalar en el grado de maduración del equipo.

## Sesión 3

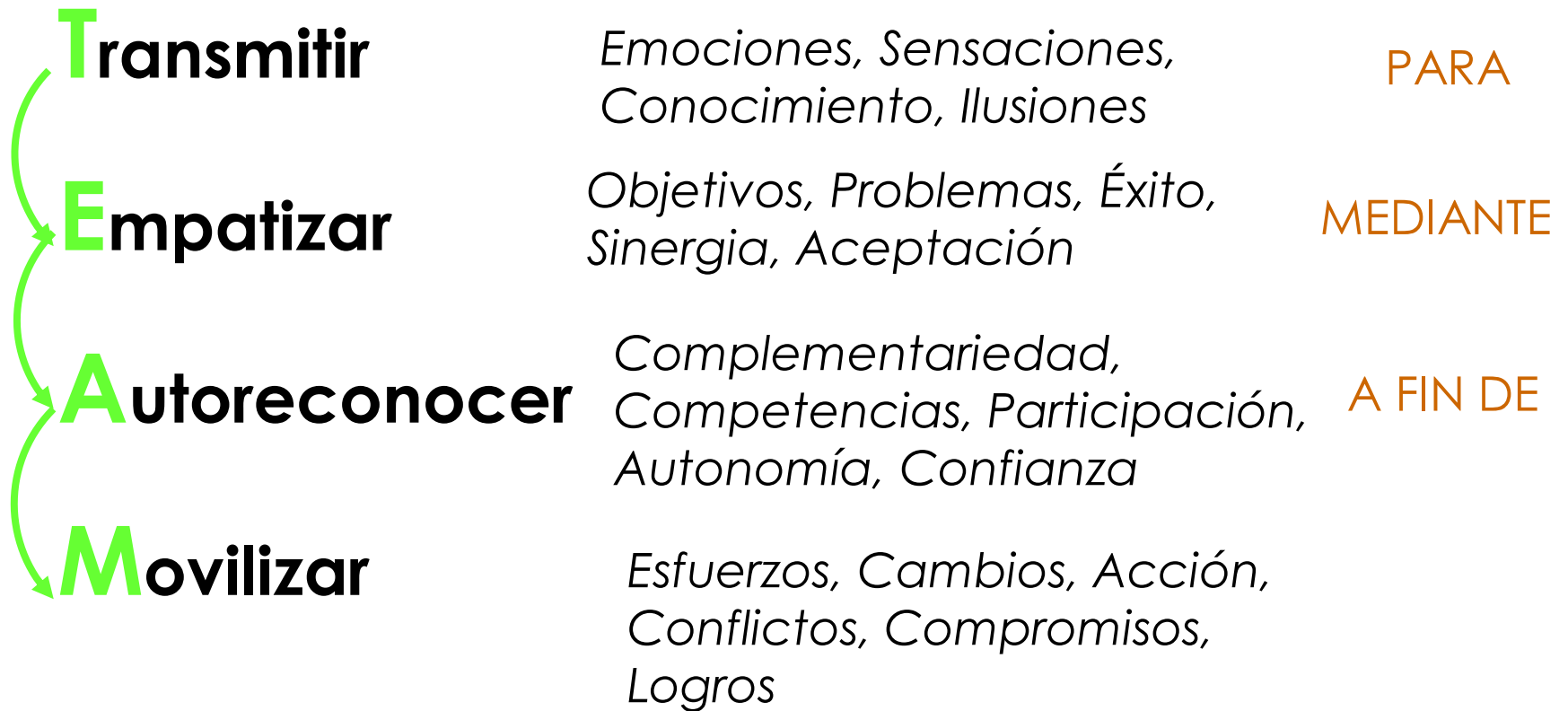
### **Plan de acción y nuevas dinámicas a instaurar.**

Crear los procesos y acciones de apoyo a la intensificación de los generadores de confianza y de definir los mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados.

1. Presentación: tu historia profesional y tus expectativas de estas sesiones con respecto a tu persona y tu trabajo.

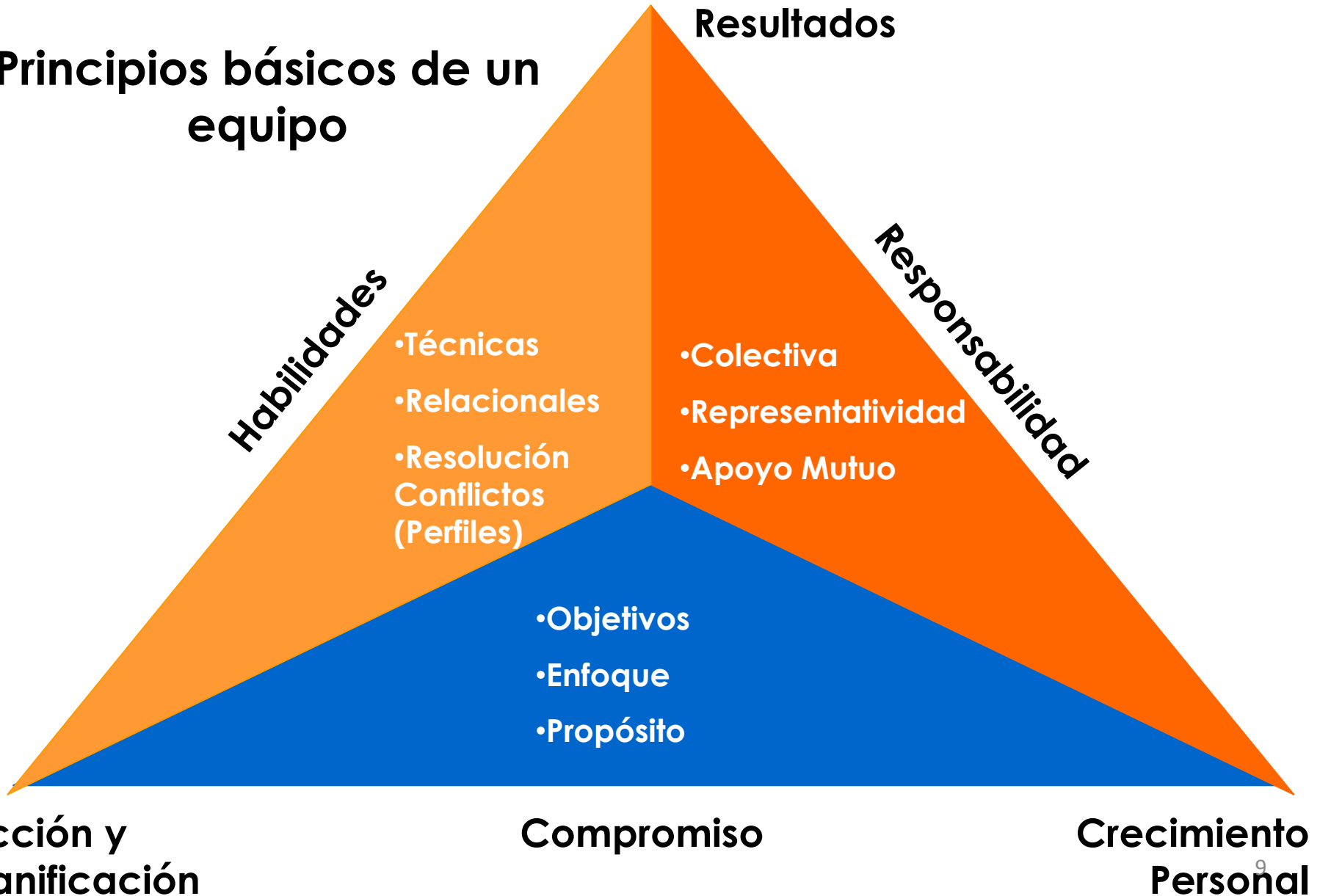
Recordemos qué es un equipo.....

## Ser equipo es:

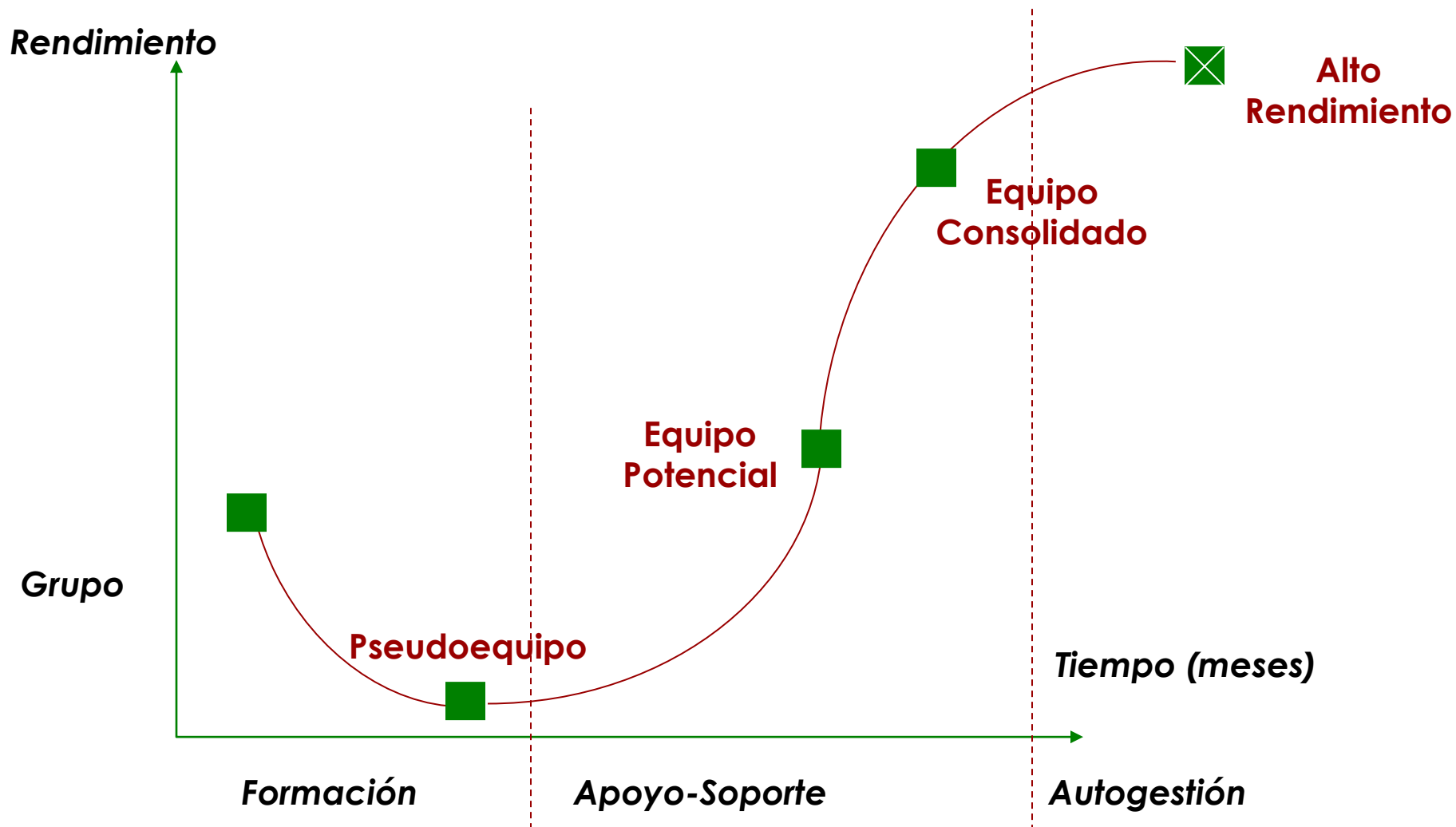




## Principios básicos de un equipo



## 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**

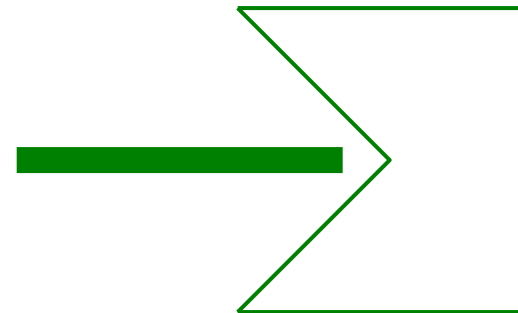


**Juicios**

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



**Articulaciones**



**Interferencias**

## 21 rasgos que determinan la excelencia de un equipo

Rendimiento

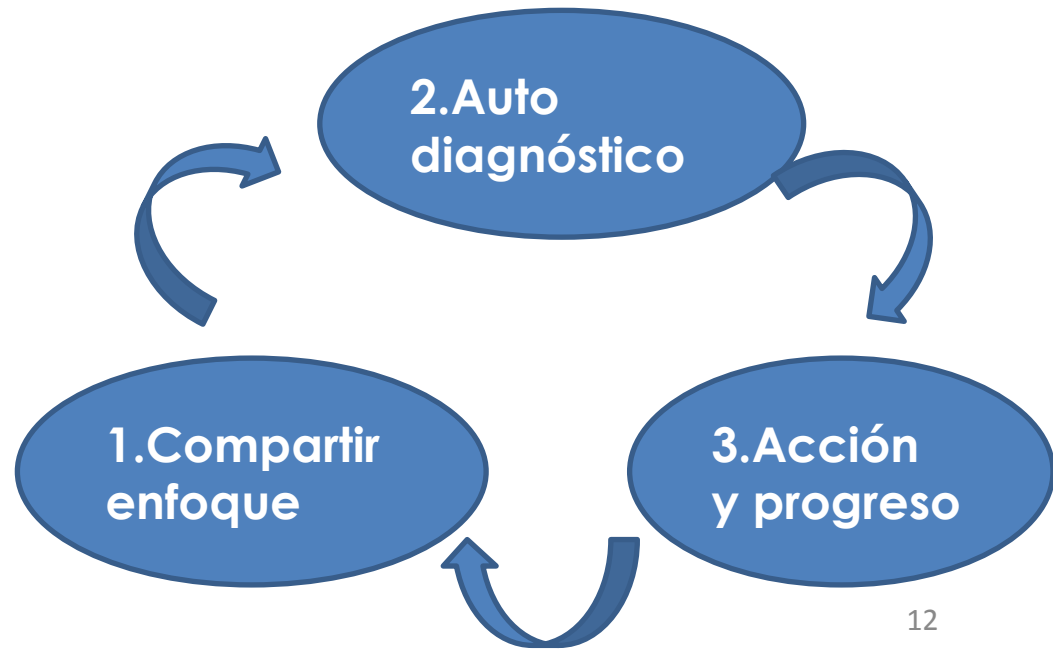
Organización

Relaciones



FACTOR CONFIANZA

3 sesiones



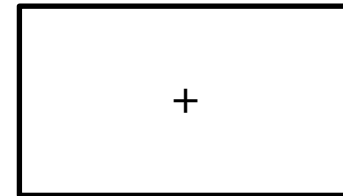
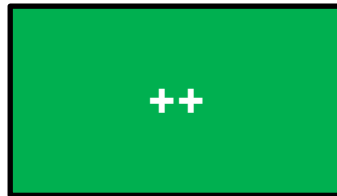
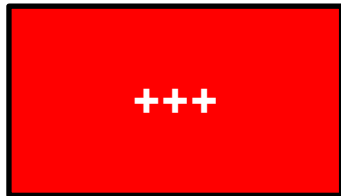
## 2. Entendimiento mutuo.

- Qué es un equipo y cómo valoráis el vuestro, en general.
- Qué entendéis por confianza. De arriba abajo, de abajo arriba y horizontal.

### 3. Los rasgos de los equipos. ¿Cuáles están afectados por un **mejor nivel de confianza**?

¿Cómo priorizar los rasgos?

Colorear en rojo, verde y (deje en) blanco la importancia de la confianza, según el criterio siguiente:



No superar más de tres rojos, tres verdes o tres blancos en cada grupo.



**RASGOS DE UN EQUIPO EN SUS DISTINTAS FASES**

	1	2	3	4
	Formación/Pseudoequipo	Equipo potencial	Equipo consolidado	Alto rendimiento
<b>RENDIMIENTO</b>				
<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**

<b>Organización del Equipo</b>	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
<b>Objetivos de Equipo</b>	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
<b>Funcionamiento del equipo</b>	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
<b>Toma de decisiones</b>	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
<b>Reuniones</b>	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
<b>Comunicación</b>	árbol: jerárquica	Círculo: Secuencial	Estrella: centralizada y distribuida	Interconexión plena
<b>Información</b>	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 16



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.

## 4. Valoración de la sesión.

# ULIAZPI | Fidegune

## Sesión 1

### El trabajo en equipo y el factor confianza.

Compartir los rasgos de la maduración de los equipos y los impactos del desarrollo de la confianza para mejorar la madurez del equipo y sus resultados.

## Sesión 2

13 Junio

### Diagnóstico sobre la situación vigente.

Identificar los niveles vigentes en los rasgos identificados en la sesión anterior y, tras la evaluación, idear acciones potenciales de despliegue de la confianza para escalar en el grado de maduración del equipo.

## Sesión 3

27 Junio

### Plan de acción y nuevas dinámicas a instaurar.

Crear los procesos y acciones de apoyo a la intensificación de los generadores de confianza y de definir los mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados.

De 9,30 a 12,30hs.  
En Ulitxiki.