



**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, 13/6/2018**



## 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.

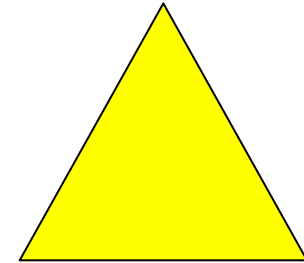
# Diagnóstico de los rasgos del equipo:

(recordad que agrupamos por temas)

En cada tema (30 minutos):

## 1. ¿Qué dificultades identificáis?

- Identificar individualmente (*5 minutos*)
- Puesta en común (*10 minutos*)



## 2. ¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

- Identificar iniciativas de mejora
- Por escrito individual en 1-3 cartulinas (*5 minutos*)
- Puesta en común (*10 minutos*)



## Parte 1 (1'5 h)

### Tema 1.1 Reuniones- Comunicación- Toma de decisiones

¿Qué dificultades identificáis?

¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

### Tema 1.2 Innovación - Mejora

¿Qué dificultades identificáis?

¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

	1	2	3	4
	Formación/Pseudoequipo	Equipo potencial	Equipo consolidado	Alto rendimiento
<b>PARTE 1</b>				
<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>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>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
<b>Innovación</b>	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
<b>Mejora</b>	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

## Parte 2 (1´5h)

### **Tema 2.1 Estilo de liderazgo- reconocimientos y éxitos- dirección del equipo - roles**

¿Qué dificultades identificáis?

¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

### **Tema 2.2 Aprendizaje - desarrollo**

¿Qué dificultades identificáis?

¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

### **Tema 2.3 Satisfacción y ambiente - relaciones y conflictos**

¿Qué dificultades identificáis?

¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

## PARTE 2

<b>Estilo liderazgo</b>	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
<b>Reconocimiento y éxitos</b>	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
<b>Dirección Equipo</b>	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
<b>Roles</b>	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
<b>Aprendizaje</b>	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
<b>Desarrollo</b>	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
<b>Satisfacción y Ambiente</b>	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
<b>Relaciones y conflictos</b>	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



# 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 10,00 a 13,00hs.**

En Ulitxiki.