



**APTES**

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

**ULIAZPI**



**Laguntzailea/Colabora**

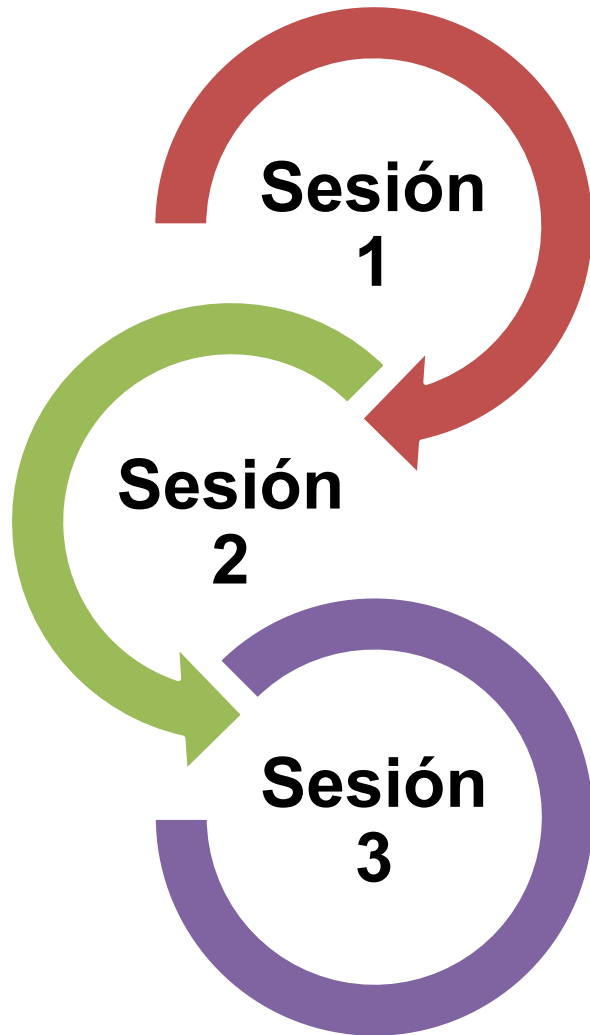
**PROGRAMA DE  
REFORZAMIENTO DE LOS  
EQUIPOS BASADO EN LA  
CONFIANZA  
*FIDEGUNE***

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA  
ERAIKIZ  
FUTURE

**Donostia San Sebastián, 27/6/2018**



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

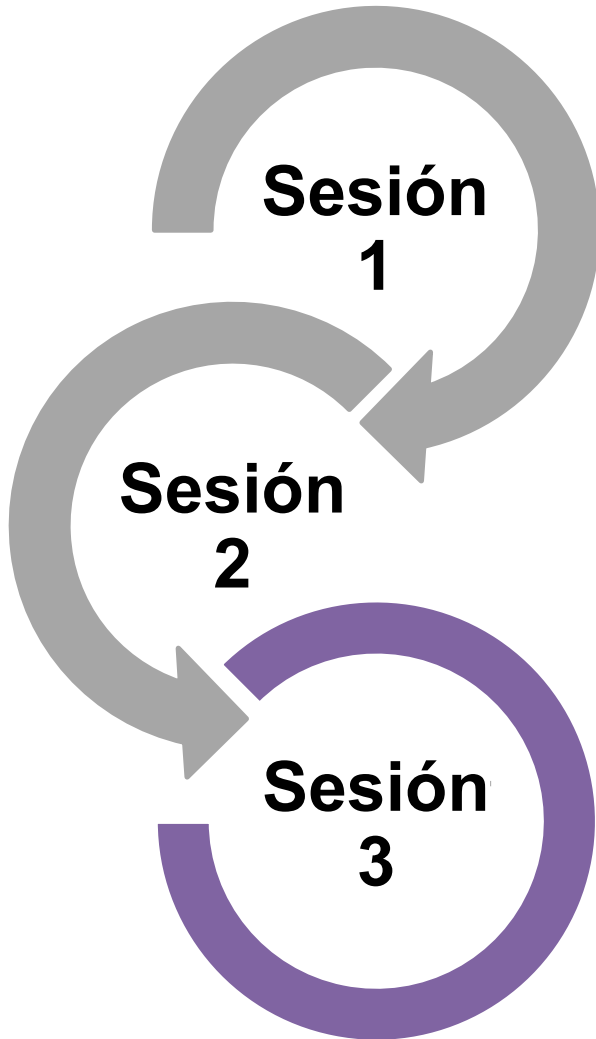
Compartir los rasgos de la maduración de los equipos y los impactos del desarrollo de la confianza para mejorar la madurez del equipo y sus resultados.

**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.

**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.



**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.

**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.

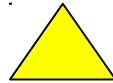
**Plan de acción y nuevas dinámicas a instaurar.**

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

## Tema 2.2 Aprendizaje - desarrollo

¿Qué dificultades identificáis?



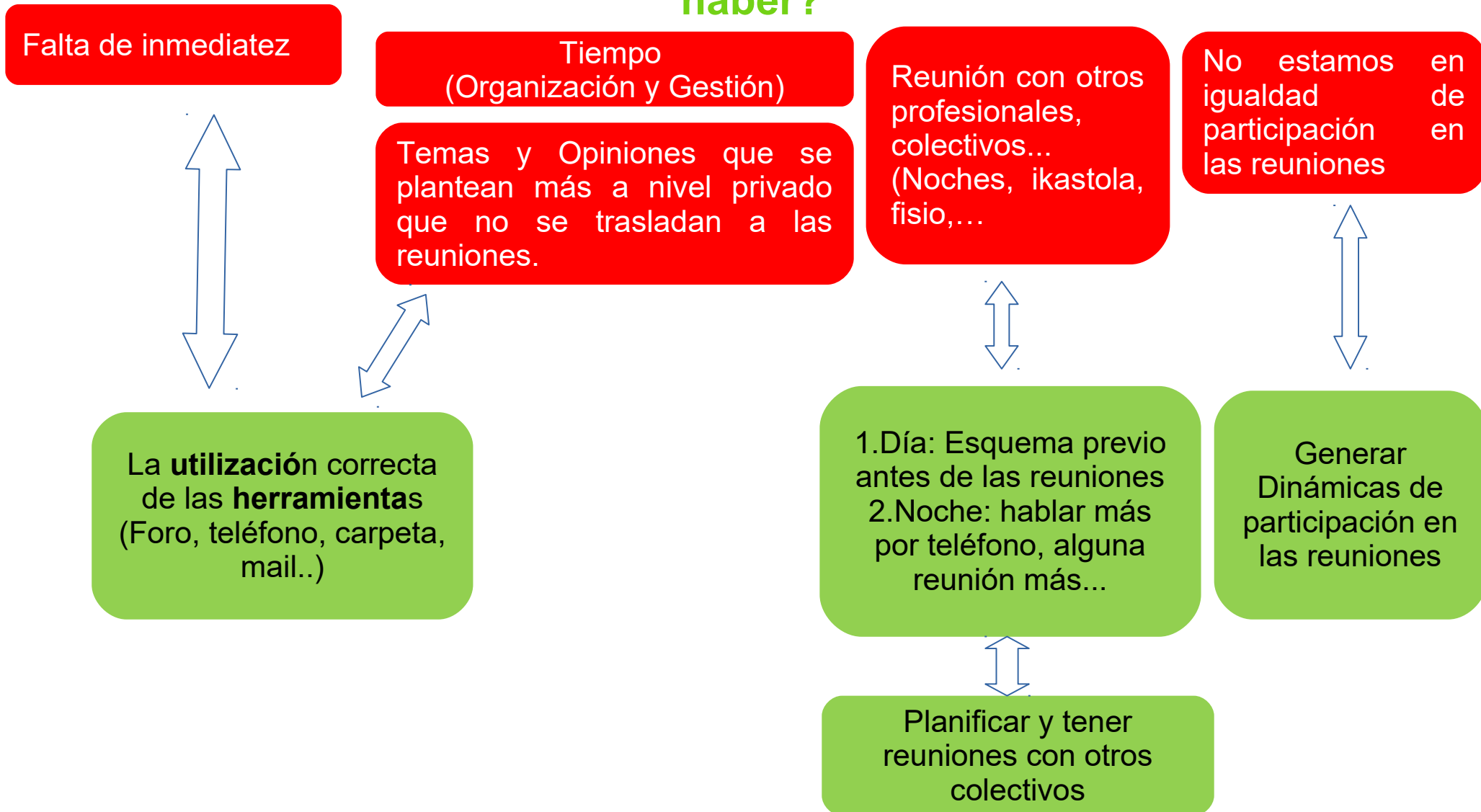
¿Qué posibilidades de mejora podría haber?



<p><b>Aprendizaje</b></p>	<p>Esperan que el "aprendizaje" les venga del líder o de la organización</p>	<p>El compartir se da por proximidad física</p>	<p>Se comparte información en las reuniones operativas/funcionales del equipo</p>	<p>Están fijados momentos y espacios para compartir, formar e informar de manera estructurada y también informal</p>
<p><b>Desarrollo</b></p>	<p>Las personas desconocen las oportunidades para su desarrollo</p>	<p>El desarrollo proviene exclusivamente de la iniciativas de la organización</p>	<p>El líder es el que se ocupa del desarrollo de las personas</p>	<p>Todas las personas participan en el desarrollo de los otros y cada uno es responsable de su propio desarrollo</p>

# Tema 1.1 Reuniones-Comunicación-Toma de decisiones

¿Qué dificultades identificáis? / ¿Qué posibilidades de mejora podría haber?



## Reuniones-Comunicación-Toma de decisiones

Propuesta	Desarrollo	Responsable	Objetivo septiembre/18
1. La utilización correcta de las herramientas (Foro, teléfono, carpeta, mail..). Acción: ¿Para qué sirve cada herramienta? Acordar	Acordar qué herramienta/s se va a utilizar para comunicar. Determinar para qué sirve cada herramienta y para qué tipo de comunicación		
2. Generar dinámicas de participación en las reuniones. Acción: Rondas rápidas de opiniones. Escribir las propuestas-cartulinas	Decidir cómo generar dinámicas de participación para las reuniones		
3. Día: Esquema previo antes de las reuniones	Consensuar qué esquema previo se va utilizar y de qué manera		
4. Noche: incrementar conversaciones telefónicas, reuniones, emparejamiento comunicativo...	Acordar cómo y quién comunicará a las personas que trabajan de noche.		
5. Planificar y tener reuniones con otros colectivos	Decidir con quiénes se van a hacer las reuniones y la periodicidad de ellas.		

## Tema 1.2 Innovación y mejora

¿Qué dificultades identificáis? / ¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

Miedo a exponer ideas por temor a repercutir en la situación laboral

Tiempo

Miedo al cambio

Llevar a cabo planes de acción

Falta de cultura y ocurrencia

Mecanismos de confianza

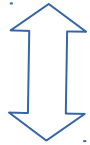
Momentos, espacios, nuevas ideas..

¿Qué problemas relevantes tenemos?

Establecer momentos o concretar para llevar a cabo los planes de acción

Formación en Innovación

Aprovechar, utilizar tiempo y otros recursos. Tiempo de calidad/priorizar



## Innovación y Mejora

Propuesta

Desarrollo

Responsable

Objetivo  
septiembre/18

1. Reunión monográfica sobre mejoras con un ejercicio de ideas, valoración y acción, compromisos. Preparada previamente con los temas de diseño mejorado

Acordar cómo tienen que ser las reuniones y lo que se quiere obtener



## Tema 1.3 Estilo de liderazgo-reconocimientos y éxitos- dirección de equipo- roles

¿Qué dificultades identificáis? / ¿Qué posibilidades de mejora podría haber?

Dudas sobre  
identificación de  
Roles

Roles muy  
marcados

Hacer un test que  
ayude a identificar

Dinámicas de grupo

Reconocimiento

Evaluación del  
desempeño anual

Gestionar /  
mejorar parte  
emocional

Espacios para  
expresar  
emociones/  
posibilidad de  
ayuda externa

Generar  
entornos de  
confianza

Pautas/Herramientas  
para generar entornos  
de confianza

## Estilo de liderazgo-reconocimientos y éxitos-dirección de equipo- roles

Propuesta

Desarrollo

Responsable

Objetivo  
septiembre/1  
8

1. Hacer un test BELBIN de roles en los equipos.

Acordar quiénes y cuándo van a realizar los test

2. Hacer una evaluación adicional a la estándar:  
Reconocer, corregir, indagar

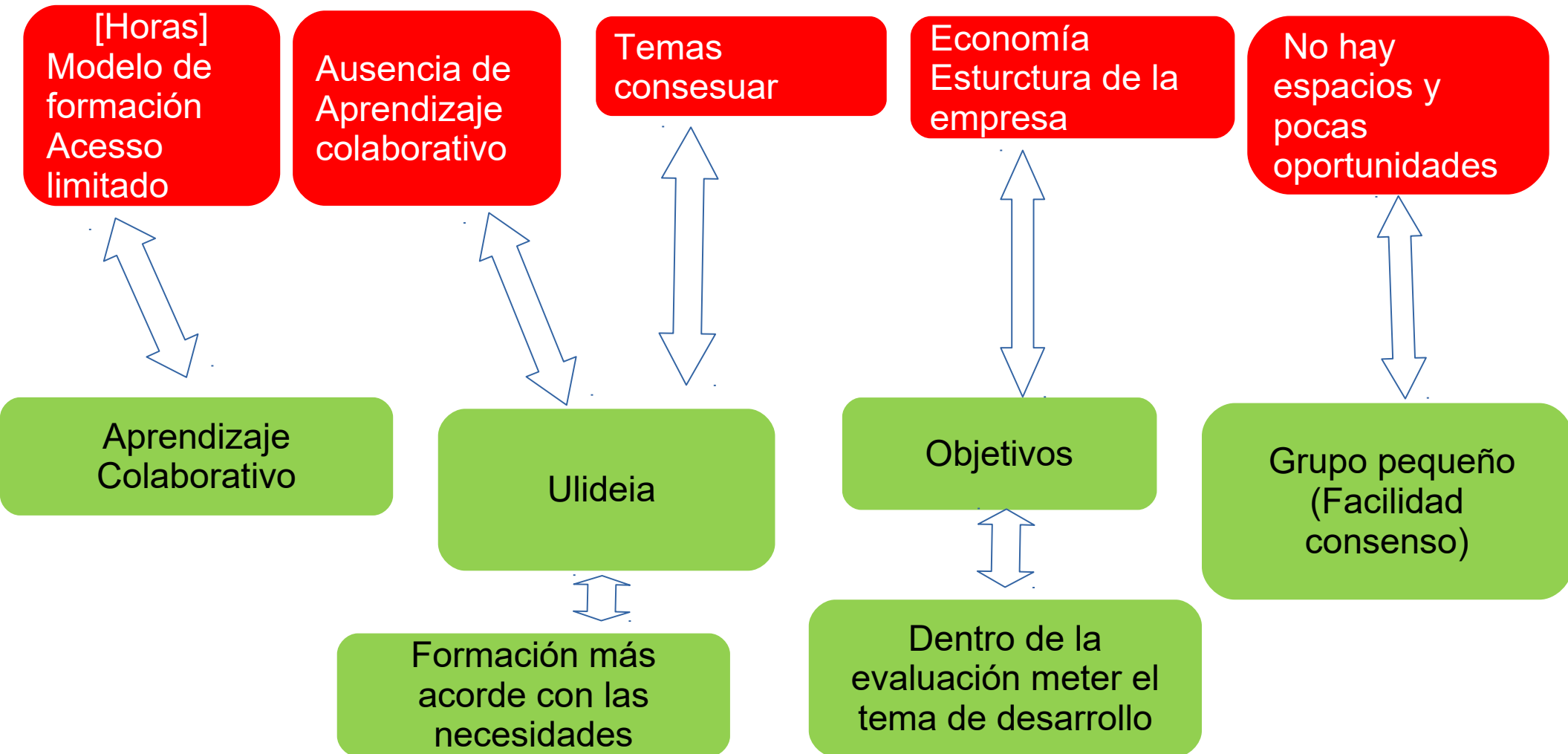
Consensuar cómo hacer la evaluación y qué es lo que se necesita para ello.

3. Presentar las capacidades de cada una y sus puntos de mejora. Todo ello en equipo.  
MEJORA DE LA CONFIANZA

Determinar cómo se puede presentar en equipo las capacidades y sus puntos de mejora.

## Tema 2.2 Aprendizaje/Desarrollo

¿Qué dificultades identificáis? / ¿Qué posibilidades de mejora podría haber?



## Aprendizaje y Desarrollo

Propuesta

Desarrollo

Responsable

Objetivo  
septiembre/18

**Reunión Monográfica para el Desarrollo:** (cada tres meses)  
Mantener reuniones de seguimiento mensuales, y cuando toca monográfica, dedicar una parte mínima al seguimiento.

Formación cooperativa en el equipo:  
¿Quién sabe mucho de....?  
Organizar una agenda de temas que personas del propio equipo conocen y quieren compartir en sesiones específicas. Recordar el uso de casos para su debate y resolución. Diseño de temas, cuándo, cómo, quién...

Aprendizaje basado en los Módulos de autoformación, para el debate de casos en equipo: para un caso real, cómo se puede trabajar uno o más temas de los módulos de autoformación.

Proponemos una sesión de revisión de las acciones acordadas en Septiembre.

## **Valoración de la sesión de hoy y del proceso.**