

FORMACIÓN PERMANENTE DE AGENTES

ÍNDICE DE TEMAS

- 1- COMUNIDAD Y COMUNICACIÓN
- 2- TRABAJO EN EQUIPO
3. INTEGRACIÓN



CARPETA IV AÑO IV

TEMA 2

TRABAJO EN EQUIPO

ORACIÓN:

De tu vida trinitaria, manan torrentes de agua viva. De las entrañas de los creyentes, manan dones de agua viva. Tu Espíritu vivifica la comunidad en la que se reparten tus dones, en la que crecen tus Gracias.

Armonizas nuestras mentes para darnos proyectos según tu Palabra.

Armonizas nuestros corazones, para construir fraternidad en medio de los trabajos.

Armonizas nuestras almas, para que la construcción del Reino con los más pobres, redunde en la propia comunidad, más servidora, más samaritana.



Transforma el corazón de la Comunidad para que sea en el mundo testigo del amor del Padre, que quiere hacer de la humanidad, en su Hijo, una sola familia.

Danos trabajar con el abatido para acompañar al hambriento. Danos trabajar con el distinto para ayudar al extranjero. Danos trabajar con el que lucha por mejorar para ayudar al que no tiene oportunidades.

Que nuestros grupos sean también acogida incondicional, en la diferencia de dones, como Tu Reino es signo de nueva humanidad en la que todos y todas aportan lo propio para gloria y alabanza tuya.

OBJETIVOS:

Entender el trabajo en equipo como una forma de entender la acción dentro de Caritas.

Acercarnos a la relación entre nuestro ser comunidad y la estrategia del trabajo en equipo.

Ver cómo, para aportar al todo, es necesario implicar a las partes en sistemas de trabajo compartidos.

Adquirir técnicas que mejoren nuestro trabajo en equipo.

Introducción

El trabajo en equipo es un símbolo de comunidad. Trabajar juntos no es solo una cuestión de estrategia o de eficacia, es ante todo una forma de realización personal de los agentes y de testimonio de búsqueda del bien de los compañeros/as y de uno/a mismo/a, no solo para los destinatarios de la ayuda. Solo formando parte de un grupo se puede colaborar en la construcción de grupos, experimentando las dificultades existentes en la creación de “comunidad”.

Además en la acción social hablamos de la dimensión comunitaria como algo imprescindible en el trabajo contra la exclusión. Nos esforzamos en que no sean los individuos aislados, sino las comunidades, quienes generen los cambios. Intentamos que las presencias, sobre todo en los territorios sean presencias de integración, de colaboración, de comunidad.

Estamos empeñados en participar en la construcción de una humanidad más solidaria, y eso hay que hacerlo como testigos y, en este caso, en grupo, en comunidad.

En Caritas, la apuesta se traduce en estructuras concretas de trabajo con el voluntariado. La Red De Animadores de Voluntariado trabaja de manera que todos/as están integrados en equipos de gestión que a su vez forman una red en la que se elaboran todos los procesos de formación y de trabajo. Es una dinámica enriquecedora que inserta a todos/as- en una cultura de equipo de la que se sale reforzado, no sólo en las tareas, sino en el enriquecimiento personal.

“Solo caminando juntos puede una persona manifestarse claramente, no como el gigante de sus sueños ni el enano de sus miedos, sino como un hombre o una mujer que forman parte de un todo con su aportación a los demás”

En el caso de Cáritas, el verdadero sujeto de su acción es la Iglesia, la comunidad cristiana y esta dimensión se vive o debería vivir en cada equipo parroquial o en cada equipo de los programas específicos. Somos Iglesia, somos comunidad, somos equipo que atiende a los que necesitan ayudan desde nuestro ser como creyentes. Así nos lo recuerda el Papa Benedicto XVI en la encíclica “Deus Caritas est”:

“El verdadero sujeto de las diversas organizaciones católicas que desempeñan un servicio de caridad es la Iglesia misma, y eso a todos los niveles, empezando por las parroquias, a través de las Iglesias particulares, hasta llegar a la Iglesia universal”. (nº 32).



2 ¿Qué es un equipo de trabajo?

2.1 Definiciones de equipo de trabajo

“Conjunto de personas que se relacionan entre si con cierto grado de interdependencia, que quieren conseguir un objetivo común y que creen que juntos lo van a hacer mejor que individualmente”

“Conjunto de personas asignadas, de acuerdo a una serie de habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de coordinador”

“Conjunto de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planteamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”

“Conjunto de personas organizadas que trabajan juntas para lograr una meta, aportando de forma individual conocimientos, capacidades y habilidades para llegar a este objetivo compartido”

Primera dinámica: Elige de entre todas estas definiciones la que crees que refleja mejor lo que debe ser un equipo de trabajo para tí. Explica porque.

DIFERENCIA ENTRE GRUPO Y EQUIPO:

El concepto de equipo es radicalmente diferente al concepto de grupo. Trabajar en equipo implica un cambio cuantitativo y sobre todo cualitativo en la producción del grupo, que deja de ser la mera agregación de las producciones individuales.

Trabajar en equipo no es sumar el trabajo de las personas de un grupo, es mucho más. A continuación te mostramos algunas diferencias entre un grupo de personas y un equipo de trabajo.

GRUPO	EQUIPO
Un grupo puede realizar una tarea de forma conjunta y sus miembros pueden tener objetivos distintos o dispares.	El equipo se constituye y encuentra su sentido por y en la tarea o el objetivo común.
Su constitución no se tiene porqué orientar al logro de resultados mensurables.	Se constituye para lograr resultados mensurables.
La sensación de pertenencia puede ser muy alta o baja. (no es relevante)	Favorece la integración y se estimula la sensación de pertenencia.
El reparto de funciones y tareas no es un factor determinante para la tarea del grupo.	El reparto de funciones es clave para realizar la tarea y elevar la eficacia/eficiencia.
La comunicación no se orienta necesariamente a establecer un dialogo en búsqueda del consenso.	La comunicación se utiliza para lograr alcanzar el consenso en la medida de lo posible.
En algunos casos tienen un coordinador/a.	Salvo en los equipos autodirigidos, siempre hay un coordinador/a o alguien que conduce al equipo.



3. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.

Segunda Dinámica: Elaborar una tabla a través de lluvia de ideas con las ventajas e inconvenientes que creemos que tiene el trabajar en equipo, después mirar las propuestas aquí:

<i>VENTAJAS</i>	<i>INCONVENIENTES</i>

Ventajas:

- Se genera una cultura cooperativa, mayor creatividad y mayor capacidad para asimilar cambios.
- Disminuye la carga de trabajo, ya que los demás también colaboran.
- Se enriquece la tarea y la persona (aprendemos los unos de los otros/as)
- Se satisfacen las necesidades sociales, de relación y de colaboración que todos y todas tenemos.
- Las personas se acostumbran a recibir críticas y a contrastar opiniones.
- Se produce la competencia interpersonal positiva. Hay un deseo de superación y de méritos.
- Las decisiones tomadas en equipo son más asumidas por los miembros de este que las impuestas. Se lucha más por algo por lo que uno apuesta.

Inconvenientes:

- Mayor probabilidad de conflictos interpersonales.
- El trabajo es más lento, se requiere mucho tiempo.
- A veces se difunden las responsabilidades y se puede dar una inhibición social a la hora de realizar las tareas.
- A veces se produce la manipulación de unos pocos/as.

4. La Dinámica del Trabajo en equipo.

“Los equipos de trabajo se hacen haciéndose”

Ante todo hay que considerar que la vida de un equipo de trabajo es progresiva y que, consiguientemente, pasa por diversas etapas más o menos estructuradas.

Un modelo puede ayudar a comprender el proceso y progreso, pero debemos tener en cuenta que si no hay dos personas iguales, más difícil es generalizar cuando hablamos de un grupo de personas. Los ritmos son distintos y mientras que un grupo puede llegar de forma más o menos rápida a estar cohesionado, a otro le puede costar más tiempo llegar a ese grado de confianza y eficacia.



Fases por las que pasa un equipo de trabajo:

- Fase de inicio: Conocimiento recíproco de los distintos miembros, autorrevelación, descubrimiento de las distintas necesidades y expectativas.
- Fase de estructuración: Definición de objetivos y de las normas de funcionamiento, acercamiento de los/las componentes, reparto de funciones,...
- Fase de animación: promoción de la participación, desarrollo de la confianza, respeto mutuo, verbalización de experiencias y sentimientos,...
- Fase de transición: nacimiento de conflictos y tensiones, competencia entre los miembros, retos del líder, búsqueda de atención y control,...
- Fase de cohesión: cooperación, apoyo y ayuda mutua.

Este proceso no es lineal, las personas tejemos una red compleja que crea vínculos y que tiene, como todo proceso de interacción humana, sus altibajos, sus movimientos pendulares, sus atracciones y rechazos. Los retrocesos, idas y venidas de un equipo no solo son frecuentes, sino positivos. Las fases de cohesión y transición se van a alternar como en todas las relaciones humanas.

Cuando se incorpora una nueva persona a nuestro equipo de trabajo deben hacerlo en la fase en la que nos encontramos el resto, por lo que desconoce el proceso que los demás hemos realizado.

En un buen equipo no podemos permitir que esta persona sienta miedo al haberse perdido las fases anteriores. El ser capaces de acoger y apoyar a ese nuevo miembro en nuestro equipo supone un trabajo descriptivo y de animación muy importante, que en la medida de lo posible debe estar preparado y organizado (protocolo de acogida a nuevos/as compañeros/as)

Es por todo esto que el trabajo en equipo está siempre haciéndose, es una de las esencias de sí mismo y también una de las bases para realizar un proceso de mejora continua.

Cada persona y cada equipo de trabajo deben reflexionar sobre la fase en la que se encuentra e intentar marcarse metas razonables y a corto plazo.





5. ¿COMO ESTÁ MI EQUIPO DE TRABAJO?

Tercera dinámica: A continuación te presentamos un cuestionario para analizar tu equipo de trabajo. De forma individual debes rellenar este instrumento poniendo SI o NO según te identifiques con la afirmación.

	SI	NO
En mi equipo de trabajo tenemos bien repartidas las tareas y responsabilidades de cada uno/a.		
Cuando llegué a este equipo me explicaron los objetivos, normas y lo que se pretendía conseguir.		
Conozco bien el trabajo que realiza cada uno/a de mis compañeros/as.		
El trabajo más complicado o desagradable lo hacemos entre todos/as o es rotativo.		
Cuando surgen conflictos los hablamos y resolvemos rápidamente.		
El lugar donde desarrollamos nuestra actividad es agradable y el más adecuado.		
En mi equipo el interés común y el bien de Caritas está por encima de los intereses de cada uno/a.		
Los compañeros/as nos cuidamos los unos a los otros/as (apoyo social y emocional, colaboración, compartimos nuestros acontecimientos importantes,...)		
Se me informa de todas las cosas importantes que suceden en mi grupo (noticias, cursos, casos, cambios...)		
Siento que mi trabajo es reconocido por el coordinador/a.		
Tengo cierto grado de autonomía para ejercer mis tareas.		
Las decisiones importantes las tomamos entre todos/as.		
Cuando voy a las reuniones sé de ante mano que es lo que vamos a trabajar en ellas.		
Conseguimos tratar en las reuniones todas las cosas que teníamos pendientes.		
En nuestras reuniones aprovechamos bien el tiempo.		
En nuestra reuniones siempre hay alguien que se encarga de que funcionen y sean eficaces.		

A veces los equipos de trabajo no terminan de funcionar, en algunos casos a pesar del cariño y de haber realizado un gran esfuerzo para que funcionen.

Los motivos de estas dificultades pueden ser numerosos pero podemos agruparlos en los siguientes bloques:

Dificultades en la organización del equipo:
Dificultades en las relaciones interpersonales: comunicación interpersonal, resolución de conflictos
Dificultades con la coordinación y el liderazgo
Dificultades para operativizar las reuniones

Si la mayoría de las afirmaciones a las que has contestado que NO son de un mismo color, es que, según tu opinión, las dificultades se encuentran centradas en ese bloque. Identificar nuestras carencias es importante a la hora de tomar decisiones y a la hora de reflexionar sobre que camino debemos tomar para mejorar. A continuación te damos unas pistas.



A. LA ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO:

Conocer y definir nuestra meta y objetivos: Toda meta tiene el propósito de definir un objetivo que superar. Cuando vemos el objetivo y sabemos donde está, es más fácil llegar hacia él. Las metas concentran y canalizan las energías de cada miembro de un equipo en una sola dirección. Si no hay una meta clara, los miembros no se cohesionan.

Cáritas tiene una gran tarea por delante, dar sentido a la fraternidad universal, comenzando por los últimos de la tierra. (Reflexión sobre la identidad. Pag. 39-40). Por eso, el objetivo general del Plan Estratégico de Cáritas Española es:

“que los últimos y no atendidos sean protagonistas de su proceso integral de desarrollo, que amplíen sus capacidades y relaciones, que les sean reconocidos sus derechos y que accedan a los recursos sociales, participando como ciudadanos”. (Plan Estratégico de Cáritas Española pag. 47).

Esta meta debe estar presente en todos nuestros equipos, de modo directo o indirecto debe aparecer en todas nuestras programaciones. Para atender a otras personas existen muchas organizaciones, pero nosotros debemos tener una predilección especial por los que no son atendidos por los demás, por los que no responden a los procesos de integración, por los que tienen resistencias al cambio personal y social.

Una vez que tenemos clara la meta, es propósito de todos/as los integrantes del equipo pensar como podemos hacerlo posible. Para ello debemos hacernos preguntas como ¿Qué tratamos de conseguir en la práctica? ¿Qué es lo importante y lo secundario?,... las respuestas nos deben ayudar a concretar unas programaciones que guíen nuestro trabajo.

El reparto de funciones: A la hora de repartir los diferentes trabajos de un equipo debemos tener en cuenta varias cosas:

- Las capacidades y habilidades de cada miembro del equipo. No todos/as valemos para todo, ni tenemos porqué.
- Su disponibilidad, la mayoría de las personas que componen nuestros equipos son personas voluntarias, por lo que se debe respetar su nivel de compromiso tanto en tiempos como para realizar ciertas tareas

Aunque el coordinador hable de forma individual con cada persona para conocer esta información, los repartos de funciones deben hacerse de forma explícita y con todo el equipo reunido. Esto nos permitirá, conocer lo que hacemos cada uno, detectar sobrecargas o repartos desiguales, debatir o proponer alternativas,... Al final, poner por escrito quien se va a ocupar de cada cosa ayuda a centrar las responsabilidades.

Es importante repartir tanto los trabajos directos (atender a las personas, dar clases, rellenar documentación,...) como indirectos (recoger la sala, comprar material,...) porque sino, muchas de estas cosas quedan en la responsabilidad difusa de todos/as, que suele significar al final la responsabilidad de nadie.

Establecer normas: Las normas son las reglas que gobiernan el comportamiento del equipo. Las personas que se incorporan por primera vez al grupo deben conocerlas para valorar si quieren participar en dicho equipo con todas las consecuencias. Es positivo que dichas normas sean debatidas y comentadas en el grupo para interiorizar el porqué de ellas mismas.

La discreción, el respeto, el cumplimiento de los compromisos que voluntariamente has asumido,... son algunas de las normas comunes a todos los equipos de Caritas.

B. LA COMUNICACIÓN Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES:

Resolución de conflictos: Las relaciones interpersonales están a menudo mediadas por reacciones emocionales de enfado, irritación o franca hostilidad. La persona que está “fuera de sí” o que se “dispara” a veces tiene razones objetivas que le llevan a expresar sus quejas y otras veces se deja llevar por malentendidos. Pero en cualquier caso, el estado emocional de cólera o irritación suele interferir en la solución de los problemas que plantean.

Una reacción hostil o de enfado generalmente sigue un cierto patrón de activación emocional, por lo que en la mayoría de las ocasiones no es bueno intentar solucionar las cosas “en caliente”, debemos encontrar el momento posterior adecuado para aclarar las cosas o llegar a un acuerdo.

Lo que pasa a veces en los equipos de trabajo, es que por no afrontar en su momento los conflictos y problemas, nos encontramos con conflictos encubiertos y relaciones personales enquistadas que “parecen” no tener arreglo. La humildad, la asertividad y la empatía serán nuestras mejores armas a la hora de afrontar estos conflictos que al final suelen hacernos crecer como personas y como equipo. La mediación puede ser un recurso cuando se han agotado otras vías de dialogo.

La realidad es que los conflictos se pueden dar en los equipos, pero, es igualmente real que tenemos instrumentos suficientes para afrontarles. Además de los aportados más arriba, consideramos un gran valor nuestra propia identidad cristiana. Los agentes de Cáritas que participamos en los equipos debemos tener claro que nuestro fin es servir, el mismo que Jesús, hasta dar la vida.

Podemos leer el texto donde Jesús dialoga con la madre de los Zebedeos cuando quiere que sus hijos tenga un puesto privilegiado en el equipo de los apóstoles:

Entonces se le acercó la madre de los hijos de Zebedeo con sus hijos, y se prostró como para pedirle algo. El le dijo: «¿Qué quieres?» Ella le dijo: «Manda que estos dos hijos míos se sienten, uno a tu derecha y otro a tu izquierda, en tu Reino.» Replicó Jesús: «No sabéis lo que pedís. ¿Podéis beber la copa que yo voy a beber?» Dicen ellos: «Sí, podemos.» Jesús les dice: «Mi copa, sí la beberéis; pero sentarse a mi derecha o mi izquierda no es cosa mía el concederlo, sino que es para quienes está preparado por mi Padre. Al oír esto los otros diez, se indignaron contra los dos hermanos. Pero Jesús los llamó y dijo: «Sabéis que los jefes de las naciones las dominan como señores absolutos, y los grandes las oprimen con su poder. No ha de ser así entre vosotros, sino que el que quiera llegar a ser grande entre vosotros, será vuestro servidor, y el que quiera ser el primero entre vosotros, será vuestro esclavo; de la misma manera que el Hijo del hombre no ha venido a ser servido, sino a servir y a dar su vida como rescate por muchos.» Mt 20, 20-28.



Comunicación: Una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea. Los equipos pueden tener estilos de funcionamiento que obstaculicen o faciliten la comunicación, la escucha y el respeto son las claves para una comunicación exitosa.

Como hemos visto en el tema primero sobre la comunidad y la comunicación, la persona se define como una unidad integradora que se comunica. La comunicación tiene un valor terapéutico y reparador vital, quien sabe escuchar al otro, la da la oportunidad de reconstruirse, porque le reconoce como a un igual, reconoce su existencia y, si escuchamos con atención e interés, ofrecemos a quién nos habla dignidad.

Apoyo social: Los miembros de un equipo de trabajo deben proporcionarse los unos a los otros dos tipos de apoyo:

- **Apoyo personal emocional:** Si sumamos el tiempo que pasamos juntos en el equipo, nos daremos cuenta de lo importante que es conseguir generar un ambiente de apoyo, pero no sólo por la eficacia del trabajo, sino por la satisfacción personal de cada uno de los miembros del mismo. De esta forma, cuando el equipo me ayuda como apoyo personal, el equipo no sólo es un medio eficaz para mi trabajo, sino un fin para mi desarrollo personal.
- **Apoyo instrumental:** En un buen equipo de trabajo podemos encontrarnos con la disposición de colaborar e intercambiar conocimientos y destrezas. Esto implica contar con el tiempo necesario para que cada integrante pueda mostrar a los otros/as lo que sabe y esté dispuesto a entregar los conocimientos que posee para que los demás también lo aprendan.

C. LA COORDINACIÓN DE UN EQUIPO Y EL LIDERAZGO:

Fomento de la participación: El coordinador debe provocar la participación activa, evitando que intervengan siempre los mismos/as y que los más pasivos o tímidos acaben desmotivándose. Para ello puede utilizar diferentes recursos o dinámicas que le permitan conocer las opiniones de todos/as los miembros del equipo. Debe escuchar y reformular, recogiendo de manera sintética las aportaciones de quienes intervienen y también todo lo que perciba que se expresa en un lenguaje no verbal.

Ejercicio del consenso: Lograr un clima democrático propicio es un proceso lento pero posible; con él, cada persona puede expresarse libremente sin ser juzgado/a, y cada idea pasa a ser del grupo, por lo tanto el rechazar una idea no significa rechazar a la persona.

En la medida que se escuchan las opiniones de todos/as, se obtiene el máximo de información antes de decidir, y los integrantes se convencen con argumentos más que con votaciones.

Al coordinador le compete someter a este consenso las decisiones importantes que afecten al trabajo, a la tarea y a la vida del propio grupo.

Favorecer la autonomía: El coordinador debe tener una actitud no directiva ante sus compañeros/as, de esta forma el equipo estará en búsqueda, la vida del grupo se la marcará el propio grupo mientras que el líder se dedicará a alentar y estimular.

Por otro lado los miembros del equipo necesitan saber que se confía en ellos/as, que pueden tener una parcela de actuación que les permita llevar a cabo sus tareas libremente.

Motivación y reconocimiento: El coordinador debe reforzar las intervenciones, las mejoras y los esfuerzos de cada miembro del equipo. Es practicante su labor fundamental. Cuando las personas ven valorado su trabajo y sus aportaciones (en muchas ocasiones desinteresadas), dan más de sí mismas, llegando a lugares donde no pensaron llegar. Importante es también que el reconocimiento sea sincero y proporcionado, sin caer en adulaciones sin sentido.

A parte de los reconocimientos individuales, es importante recompensar los avances grupales, expresando la satisfacción de forma verbal y no verbal “estamos haciendo un buen trabajo” “vamos más rápido de los que suponía”...



D. LAS REUNIONES DE TRABAJO:

La sala de reuniones: Lo primero que debemos tener en cuenta es que el lugar donde mantenemos las reuniones condiciona el desarrollo de las mismas. Una sala con buena iluminación y con una mesa amplia y despejada donde todos y todas podamos tener un espacio es muy importante. Tampoco debemos olvidarnos de controlar las posibles interrupciones en la medida de lo posible (avisar de que la sala está siendo utilizada, retirar o apagar los teléfonos,...) así como tener el material necesario para poder desarrollar la reunión de forma eficaz.

Ordenes del día: El orden del día es un instrumento que bien utilizado puede favorecer mucho el desarrollo de la reunión. El coordinador debe elaborarlo con antelación dando pie a que el resto de compañeros/as puedan proponer temas que consideren importantes a tratar ese día (al final de cada reunión puede reservarse unos minutos para proponer puntos a tratar en la próxima reunión)

Si somos conscientes de que llevamos demasiados puntos a tratar para una sola reunión, es mejor priorizar, no ponerlos y guardarlos para una próxima reunión, ya que si aparecen en el orden del día y nunca da tiempo a terminar puede aparecer un sentimiento de ineficacia, de sobrecarga o torpeza.

Distribución de los tiempos: Antes de comenzar la reunión es importante verbalizar cuanto tiempo queremos que dure y la distribución de tiempos aproximada a tratar cada punto. La flexibilidad es importante ya que ser demasiado tajante puede ser contraproducente.

Moderador/a: El moderador o persona que dirige la reunión puede o no coincidir con el coordinador del equipo. Si en el equipo no hay una persona preparada para ejercer esta función de forma permanente, la posibilidad de que esta función sea desempeñada de forma rotativa por todas las personas del equipo, es una opción práctica y educativa a la vez, ya que nos permite darnos cuenta de lo difícil que es en ocasiones centrar a las personas en el trabajo.

El/la moderadora debe tener las habilidades suficientes para reconducir y controlar las intervenciones sin ofender a sus compañeros/as, así como ser capaz de favorecer la participación y aportaciones de todos y todas. Debe evitar los murmullos y comentarios no constructivos, evitar las desviaciones significativas, sintetizar y agradecer la participación, gestionar con sabiduría el tiempo,... en resumen una labor complicada pero muy relevante para que la reunión se desarrolle correctamente.

Centrarse en la tarea: Uno de los problemas que tienen los equipos de trabajo son las desviaciones de los temas a tratar. Reconducir el tema cuando las intervenciones hacen que se pierda el tiempo o el motivo de la reunión, es muy importante, pero se debe también dar espacio a los nuevos temas que surgen, tematizándolos o proponiendo abordarlos en otro momento. Una posibilidad es buscar espacios alternativos para que las personas puedan hablar de otras cosas que en muchas ocasiones también favorecen las relaciones interpersonales. Reservar un espacio posterior a la reunión para tomar un café o hablar de temas personales es una posibilidad. Es importante que al final de la reunión se lleguen a conclusiones, aunque estas se centren en el hecho de que se ha de seguir debatiendo el tema.



6. COMO MEJORAR MI EQUIPO DE TRABAJO.

Cuarta Dinámica:

Se colocarán 3 carteles en blanco con 3 títulos diferentes: De mi grupo me gusta..., Para mejorar estoy dispuesta a..., Como equipo podemos,... Cada persona por lo menos debe pegar o escribir una cosa en cada cartel.

La primera pregunta nos obliga a mirar de forma positiva nuestro equipo de trabajo, a no quedarnos en las dificultades.

La segunda columna nos permite mostrar un análisis individual de nuestra conducta en el equipo y pensar en las posibilidades que todos y todas tenemos de aportar al cambio.

En la tercera escribiremos propuestas concretas grupales. Cuando todos/as hayamos puesto algo en esta, podemos escoger algunas y priorizar para empezar a mejorar.

DE MI GRUPO ME GUSTA...	PARA ESTOY DISPUESTA A...	COMO EQUIPO PODEMOS...