



Competencia:

Colaborar y generar confianza en el equipo

ACTIVIDAD 7

EL REALITY DE LA CONFIANZA

Aprendizajes esperados

 **Conocimiento**

Conocer las condiciones que generan confianza al interior de un equipo de trabajo, y la importancia de manifestar adecuadamente las discrepancias o apoyar los acuerdos, para alcanzar un funcionamiento eficiente.

 **Habilidad**

Generar confianza al interior del equipo de trabajo y retroalimentar adecuadamente a sus miembros.

 **Actitud**

Desarrollar conductas propicias a la generación de confianzas, al interior de los equipos de trabajo.

Materiales y duración de la actividad

- Lámina de Tarjetas de preguntas.
- Guía para los observadores.
- Lápices y hojas en blanco.

Duración: 45 minutos.

Antecedentes para el facilitador



Es un anhelo de todos querer trabajar en un ambiente agradable, donde las relaciones sociales sean fluidas y libres de amenazas, pero es un hecho también reconocido que **nos cuesta establecer vínculos de confianza**.

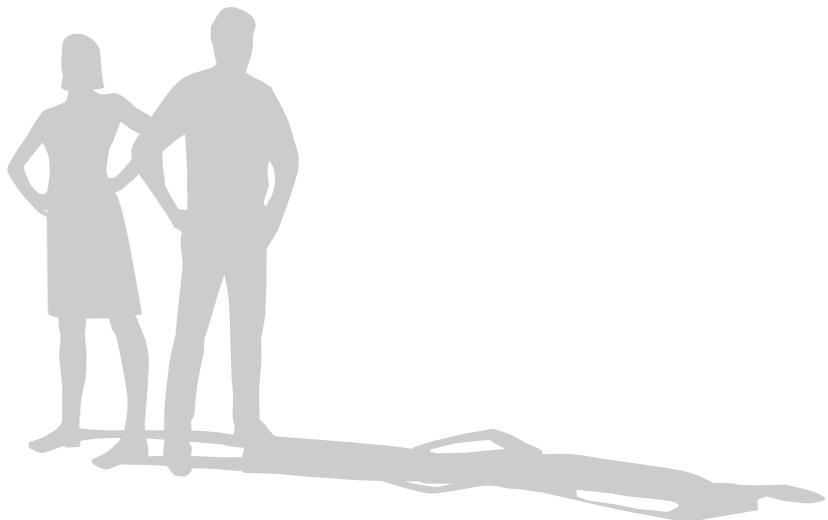
Estudios realizados en las empresas chilenas señalan que sólo el 4% de las personas cree que puede confiar en otros. ¿Cómo explicar semejante sin sentido? Algunas razones de esta crisis de confianza podemos encontrarla en explicaciones históricas. Somos una mezcla de mapuche indómito y de español colonizador, combinación que ha dado como resultado un hombre guerrero, fatalista, inseguro, tenaz y autoritario. A estas características de personalidad social podemos agregar condiciones más actuales, como el individualismo que propicia la modernidad. Nos reconocemos como "chaqueteros", poco dados al cumplimiento de compromisos, algo arribistas e insertos en formas de vida de doble estándar. Así hemos ido levantando un muro de desconfianzas e incomprensión que dificulta nuestra calidad de vida laboral.

¿Será posible soñar un trabajo en que establezcamos sanas relaciones de confianza mutua? Por de pronto, **preocupémonos por modificar las inconsistencias que provienen de nosotros mismos**. Cuando decimos "nos vemos", ¿nos vemos?; cuando decimos "te mando la información", ¿la mandamos?; cuando nos comprometemos a una reunión a las 8, ¿llegamos a las 8?; cuando nos dicen "nosotros le devolveremos la llamada", ¿confiamos en que así será?; cuando nos prometen despachar un televisor en 24 horas, ¿dormimos felices, confiados en que lo recibiremos al día siguiente?; cuando nos dicen "no se lo digas a nadie", ¿no se lo decimos a nadie? Cumplir promesas es, ni más ni menos, hacerse responsable de "atarse a un futuro con otros", es hacernos cargo de ofertas que traducen preocupación por otros seres humanos. **Prometer es comprometer**.

La confianza, entonces, es un valor escurridizo que se desarrolla más fácilmente en un ambiente donde esté permitido equivocarse, donde haya respeto por el aprendizaje, donde los resultados se valoren en el largo plazo, donde la superación esté dada en un marco de transparencia, donde la palabra valga y los compromisos comprometan. Generar confianza se relaciona también con la capacidad para retroalimentar adecuadamente al equipo, señalando asertiva y empáticamente nuestra opinión; y mencionar con cariño y claridad lo que nos parece bien y lo que no nos parece.

Resumiendo, digamos que para generar confianza y construir nuevas situaciones de satisfacción en nuestra vida laboral, tenemos que:

- Cumplir con los acuerdos tomados y los compromisos adquiridos.
- Compartir toda la información que ayuda al equipo.
- Escuchar y respetar las distintas opiniones que surgen dentro del equipo.
- Ser capaces de guardar información confidencial.
- Retroalimentar de manera directa y adecuada.
- Destacar y reforzar los logros de los demás miembros del equipo.
- Reconocer los aportes y aciertos de nuestros pares.
- Criticar sin descalificar.
- Plantear desacuerdos en un clima de respeto.



Descripción

Descripción de la actividad

El sentido de esta actividad es **fomentar una actitud que genere confianza entre los miembros del equipo de trabajo**, mediante el cumplimiento de compromisos adquiridos y la manifestación de opiniones diversas en un ambiente de respeto.

Se hará en la forma de un "reality show", en que varias personas vivirán juntos durante tres meses. El supuesto es que **ellos están en una reunión anterior al inicio del experimento y conversan diversos temas para fijar reglas de convivencia**, apreciando cuánta afinidad y confianza podrán tener entre ellos. Fuera del set habrá un grupo de observadores que deberá retroalimentar a los protagonistas, en relación a cuán confiable fue la posición asumida por cada uno de ellos.

● Preparación

- Fotocopie la lámina "Tarjetas de preguntas", recorte cada una de ellas como si fuera un naipe y seleccione aquéllas que le parecen pertinentes a la realidad del grupo.
- Invente y agregue otras tarjetas con preguntas, si lo estima necesario.
- Fotocopie la "Guía para los observadores"; una para cada uno.

● Desarrollo

1. Utilice la información contenida en los antecedentes para el facilitador. Ayude a los participantes a valorizar **la importancia de generar confianza** en los otros y de tener confianza en los miembros de un equipo. A su vez, destaque el valor de **expresar las opiniones con claridad y respeto**, para no esconder situaciones que pueden generar posteriormente conflictos negativos.
2. Solicite **siete voluntarios** para participar en un "reality show". El resto del grupo actuará como observadores-televidentes que, al final de la experiencia, entregarán una opinión.

3. Converse privadamente con los siete participantes del “reality” y explíqueles que ellos van a vivir tres meses juntos, que hasta ahora no se conocen, que podrán salir de casa sólo un día a la semana, con su correspondiente noche. Indíqueles que en este momento **deberán participar en una reunión con el propósito de conocerse y organizarse**, para lo cual se harán preguntas entre ellos. Mencióneles la importancia de responder con total honestidad.
4. Entregue a cada participante un número igual de tarjetas y **solicíteles que se hagan las preguntas entre sí**. A cada participante le corresponde responder y preguntar igual número de veces, vale decir, cada uno hará –por ejemplo– cuatro preguntas y responderá otras cuatro. Acláreles que están en un estudio de TV y que están siendo observados por los televidentes.

Mencione a los participantes del “reality” que, finalizado el ejercicio, el grupo elegirá por votación a quien se haya proyectado como el más honesto y confiable en sus respuestas.

5. Antes de dar inicio al ejercicio, **reúnase con los observadores-televidentes**, cuénteles sobre las características del “reality” y pídales que, apoyándose en la pauta de observación, conformen su propia opinión sobre la credibilidad de las respuestas que van a escuchar. Indíqueles que al finalizar el ejercicio deberán retroalimentar a los participantes.
6. Ahora dé inicio a la actuación. Otorgue 30 minutos para que realicen el intercambio de preguntas y respuestas, jugando usted el rol de coordinador.

Si estima que cuatro preguntas por cada participante toman demasiado tiempo, disminúyalas a dos o tres, pero igual entregue al menos cuatro tarjetas de preguntas a cada uno, para que puedan elegir las que prefieran.

● **Puesta en común**

En sesión plenaria, **los observadores opinarán sobre el comportamiento de los protagonistas.** Argumentarán cómo creen que resultará la convivencia entre ellos, de acuerdo a las actitudes que apreciaron. Harán especial énfasis en los aspectos de honestidad y credibilidad, según la pauta de que disponen. Con esas intervenciones **se abrirá un debate para que todos opinen.** Finalmente se hará la votación para seleccionar al protagonista que resultó más confiable y al observador-televidente que expresó los mejores argumentos. La votación se hará a mano alzada y los dos elegidos recibirán un reconocimiento en aplausos.

● **Conclusión**

El relator orientará respecto de la importancia de la credibilidad y de la retroalimentación, al interior de los equipos de trabajo, apoyándose en los contenidos tratados en los antecedentes para el facilitador.

● **Portafolio de evidencias**

Al término de esta actividad, cada participante hará una autoevaluación de sus fortalezas y limitaciones para trabajar en equipo, destacando la forma en que podría suplir éstas últimas.

Los temas relacionados con confianza pueden tocar sensibilidades que es necesario manejar adecuadamente. Esté atento a neutralizar aquellas opiniones que puedan resultar hirientes.

Material Didáctico

Actividad 7

Tarjetas de preguntas

<p>¿Cómo deberíamos organizarnos para resolver los temas domésticos (cocinar, sacar la basura, lavar ollas, barrer, limpiar el baño, etc.), incluyendo controles y sanciones en caso de mal funcionamiento?</p>	<p>¿Nuestros padres debieran tener derecho a visitarnos o llamar por teléfono o mailearnos o chatearnos? ¿Por qué? ¿Bajo qué condiciones?</p>
<p>El financiamiento del proyecto sólo incluye la mantención básica de la casa y la de nosotros. ¿Qué comodidades te duele perder? ¿Intentarás obtenerlas de alguna manera? ¿Debiera cada uno poder traer el dinero que estime necesario?</p>	<p>¿Qué gustos, manías o convicciones tuyas no estás dispuesto(a) a ceder en la convivencia diaria? ¿Cuáles crees que interfieren o molestan al grupo y cómo piensas solucionarlo?</p>
<p>Nadie tendrá un dormitorio para él solo. Cada pieza tiene tres camas. ¿Qué características deben tener las personas que compartirán dormitorio contigo y qué características no estás dispuesto(a) a tolerar?</p>	<p>Como nadie puede salir de casa durante tres meses (salvo un día a la semana), ¿di cómo deberíamos entretenernos, para que no nos aburramos al punto de molestarnos entre nosotros? ¿Las actividades de entretención deben ser individuales, por grupos o colectivas? ¿Cuáles serían esas entretenciones?</p>
<p>¿Debiera haber horarios que todos respetáramos para levantarnos, comer, dormir, hacer actividades compartidas y actividades individuales? ¿Qué organización horaria mínima debiéramos tener y cómo controlar y sancionar su incumplimiento?</p>	<p>Cada uno de nosotros puede tener algunos "vicios". ¿Podemos permitirnos traer "copete", cigarrillos u otros insumos "problemáticos" para la vida en común? ¿Debería haber un reglamento de lo que se puede y no se puede traer? Si crees que sí, ¿qué debería prohibirse?</p>

Material Didáctico

Actividad 7

Tarjetas de preguntas

<p>¿Cuando alguien se sienta sexualmente atraído por otro, cuáles debieran ser las reglas para que no se resienta la convivencia ni se coarten las libertades?</p>	<p>¿Los pololos, parejas y amigos íntimos del grupo, debieran tener derecho a visitarnos, a llamarnos por teléfono o a chatear con nosotros? ¿Por qué? ¿Bajo qué condiciones?</p>
<p>El baño es el único espacio en que uno estará solo consigo mismo. ¿Cómo generar otros espacios en que cada uno pueda aislarse? ¿Es legítimo hacerlo?</p>	<p>Si alguien dice que se le perdió algo de valor, ¿cómo deberíamos reaccionar?</p>
<p>¿A qué le tienes más susto en este experimento de convivencia? ¿Qué te resulta más atractivo?</p>	<p>En la casa hay un solo equipo de música, con buenos parlantes, ¿deberá reglamentarse su uso? ¿Cuáles debieran ser esas reglas? ¿Cómo se sancionarán los incumplimientos?</p>
<p>El baño es de uso común, lo que puede generar muchos roces, ya sea por pelos en el lavatorio, agua en el piso, toallas botadas, rollo de papel que no se reemplaza, olores desagradables, etc. ¿Qué reglas básicas deberían regular su uso?</p>	<p>¿Te gustaría que esta experiencia fuera vista en televisión o que después nos entrevistaran para conocer cómo la vivimos? ¿Por qué?</p>
<p>Más de alguien le confidenciará a otro algún secreto personal. Si esa información se filtra, ¿qué debemos hacer?</p>	<p>Lo más probable es que algún miembro del grupo resulte ser conflictivo, ¿qué propondrías hacer para que esa persona no enturbie el ambiente de la casa?</p>
<p>¿Cuál sería para ti un nivel aceptable de conflicto y cuál resultaría inconveniente para la convivencia?</p>	<p>Todos van a querer criticar algún comportamiento de otro, ¿cómo debieran hacerse las críticas?</p>

Material Didáctico

Actividad 7

Tarjetas de preguntas

<p>¿Debiera haber cargos dentro del grupo? ¿Por qué? ¿Cuáles, si crees que sí? ¿Los cargos deberían ser rotativos o permanentes? ¿Elegidos por votación o voluntarios?</p>	<p>¿Qué defectos te parecerían inaceptables para la convivencia del grupo?</p>
<p>¿Te sientes capaz de emprender el desafío de esta convivencia forzada y prolongada? ¿Qué cualidades te ayudarán a lograrlo?</p>	<p>¿Sientes que alguno de los miembros del grupo es inadecuado para esta convivencia? No menciones su nombre, pero señala por qué.</p>
<p>Durante los tres meses de convivencia dos participantes tendrán cumpleaños y uno conmemorará el fallecimiento de su padre. ¿Cómo deberían compartir estas fechas?</p>	<p>¿Te parece que alguien del grupo es poco confiable para cumplir acuerdos y someterse a las reglas que se establezcan? No menciones su nombre, pero señala por qué.</p>
<p>¿Cómo deben tomarse las decisiones en aquellos asuntos sobre los cuales no hay acuerdos fáciles?</p>	<p>¿Cómo debiera organizarse el último día del experimento? ¿Qué debiéramos hacer? ¿Cómo te lo imaginas?</p>
<p>Si alguien se enferma, sin que sea grave, pero de consideración, ¿cómo deberíamos reaccionar?</p>	<p>¿Qué vas a hacer en caso que sientas que el experimento te resulta intolerable?</p>
<p>En algún momento alguien se va a “bajonear” por problemas personales o grupales, ¿qué crees que deberíamos hacer para ayudarlo?</p>	<p>¿Qué importancia tiene el sentido del humor en este experimento de convivencia un tanto forzada? ¿Cuánto sentido del humor tienes tú?</p>
<p>¿Cuál crees que es el mejor y mayor aporte que tú harás para contribuir a la sana convivencia del grupo?</p>	<p>Propón formas sanas para resolver conflictos.</p>

Actividad 7

Guía para los observadores

Ustedes son televidentes que están disfrutando un "reality show". En pantalla habrá siete participantes haciéndose preguntas entre ellos, lo cual se espera les ayude a conocerse y organizarse. Pero, claro, los temas de convivencia no son fáciles. Requieren que exista confianza, necesitan que cada uno sea muy honesto al manifestar sus puntos de vista, que sea bien comprometido con los acuerdos y que sepa emitir sus opiniones y juicios hacia los demás en forma sana, vale decir, diciendo lo que haya que decir, pero sin pasar por encima de la sensibilidad de los otros.

Como observadores-televidentes, ustedes tendrán que opinar sobre la confiabilidad de las respuestas y fundamentar sus opiniones. Deberán retroalimentar a todos los futuros "convivientes" mencionando **qué respuestas les merecieron dudas, cuáles fueron inconsistentes, poco creíbles, cuáles encontraron valientes, comprometidas y honestas**. No se trata de que cada participante responda con frases bonitas que, luego en la convivencia diaria, no funcionen. Por el contrario, se trata de que ellos enfrenten responsablemente el desafío de formar este equipo.

Ustedes conocen a sus compañeros y, por lo tanto, pueden evaluar la calidad de las respuestas y la actitud con que enfrentan el desafío de vivir tres meses en "cautiverio".

Identifiquen quiénes aportaron con proposiciones que, más tarde, contribuirán a:

- Cumplir con los acuerdos tomados y los compromisos adquiridos.
- Compartir toda la información que ayude al equipo.
- Escuchar y respetar las distintas opiniones que surjan dentro del equipo.
- Guardar información confidencial.
- Retroalimentar de manera directa y adecuada.
- Destacar y reforzar los logros de los demás miembros del equipo.
- Reconocer los aportes y aciertos de los pares.
- Criticar sin descalificar.
- Plantear desacuerdos en un clima de respeto.
- Tomar decisiones en conjunto.

Al final del ejercicio el grupo votará eligiendo al observador que aportó el mejor análisis.

Evidencia de autoevaluación de los aportes personales a un trabajo de equipo

Ahora sabemos que nadie tiene totalmente desarrolladas todas las competencias para trabajar en equipo.

Puedes decirte a ti mismo cuáles son tus principales cualidades y tus principales limitaciones, y plantearte cómo resolver lo deficitario. Registra en las siguientes líneas el resultado de esa conversación interior.

Las principales fortalezas que tengo para trabajar en equipo, son:

.....
.....
.....

Las debilidades que tengo para trabajar en equipo, son:

.....
.....
.....

Creo que la mejor forma de superar mis debilidades, es:

.....
.....
.....

Participante:

Profesor - Facilitador

Institución:

Fecha:





Elaborado por Fundación Chile
Programa Competencias Laborales