






Competencia:

Colaborar y generar confianza en el equipo

ACTIVIDAD 6

UNA MANO LAVA A LA OTRA

Aprendizajes esperados

 Conocimiento	Conocer el valor de la sinergia de un equipo de trabajo y las capacidades personales que contribuyen en ella.
 Habilidad	Integrar un equipo de trabajo, con plena conciencia que la suma de las contribuciones particulares hacen un todo superior a la suma de las partes.
 Actitud	Valorar tanto el aporte personal al equipo, como el de los otros integrantes.

Materiales y duración de la actividad

- Hoja de contribución a los demás miembros del equipo.
- Matriz de autoconocimiento y retroalimentación.
- Tijeras.
- Lápices.

Duración: 45 minutos.

Esta actividad requiere que los participantes se conozcan previamente.

Antecedentes para el facilitador



¿Ha oído hablar de sinergia? El origen de esta palabra no está muy claro, pero se dice que es un antiguo vocablo médico utilizado para describir la forma en que las partes del cuerpo trabajan armoniosamente. Más tarde, fueron los japoneses quienes incorporaron este término a la gestión organizacional. Su sentido, en este ámbito, es claro: **sinergia es la energía de un trabajo en equipo, en el cual el resultado es mayor que la suma de las partes**. Dos más dos son cinco o siete o nueve o quince, sinérgicamente hablando. Por lo tanto, la sinergia es la suma de energías individuales que se multiplican progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo. Dos afirmaciones traducen esta idea:

- En un equipo los esfuerzos no se suman, se multiplican.
- El resultado de un buen equipo debe superar al que obtendría el mejor de sus miembros, multiplicado por el número de participantes.

Expliquémoslo así: un equipo de individuos brillantes es menos eficaz que un equipo brillante de individuos.

¿De dónde viene esta energía que hace que el resultado de un equipo sea mayor al resultado que produciría cada persona por sí misma? Proviene de la convergencia de diferencias que –bien armonizadas– se complementan y se potencian. Esta armonización de las diferencias se refiere a la **complementariedad** de experiencias, de conocimientos, de actitudes y de habilidades; se refiere también a saber entregar los propios talentos y apoyarse en el de los otros; a reconocer que cada uno tiene algo que aportar y algo que buscar; y a poner en sintonía todas esas fortalezas.

Sin embargo, el camino hacia relaciones de yo apporto-tú aportas está lleno de dificultades psicológicas que pueden complicar la relación grupal. El proceso de compartir bienes –conocimientos o habilidades– con los demás, dista mucho de ser un simple intercambio. Pone en juego la madurez de las personas, su equilibrio emocional, sus intereses, su autoimagen, entre otras condiciones. Esta dificultad es sólo un lado de la moneda. El otro –el lado positivo– es que si se encuentra un buen equilibrio de capacidades, la energía que se concentra al interior de los equipos genera condiciones de multiplicación de fortalezas, lo cual no es posible lograr en forma individual. Lo que es propio de un buen equipo, entonces, es obtener resultados mejores que los individuales, sumados entre sí.

La armonización del trabajo en equipo requiere el reconocimiento de los méritos colectivos por sobre los individuales. Debe trabajarse bajo la premisa de que **“ninguno de nosotros es más inteligente que todos nosotros juntos”**, dado que una de las principales fortalezas de un equipo es la capacidad de combinar las cualidades individuales bajo el concepto de complementariedad. Por ejemplo, las cualidades que conducen a ideas creativas e inventivas son totalmente opuestas a las cualidades que alertan a una persona a verificar el detalle más pequeño que puede estropear el producto final. Nadie tiene en sí mismo la suma de todas las competencias necesarias para lograr los objetivos del equipo.

Descripción de la actividad

El sentido de esta actividad es **facilitar el autoconocimiento de las condiciones personales que favorecen y limitan el trabajo en equipo**, entendiendo que cada cual debe potenciar sus fortalezas y complementar capacidades con los otros miembros del equipo.

Se trabajará en un ejercicio de retroalimentación y autoevaluación de capacidades, en equipos de cinco personas como máximo.

Para realizar esta actividad es necesario que los integrantes de los equipos se conozcan entre ellos y se tengan respeto mutuo. Se recomienda, por lo tanto, no anticipar esta actividad y llevarla a cabo a continuación de las cinco precedentes.

● Preparación

- Fotocopie la “Hoja de contribución a los demás miembros del equipo” y la “Matriz de autoconocimiento y retroalimentación”. Una por participante.

● Desarrollo

1. Estimule la participación en esta actividad, comentando que existe una palabra llamada “sinergia” que, si bien es cierto tiene mucho significado en el trabajo grupal, existe poca comprensión de ella.

Basándose en los antecedentes para el facilitador, explique brevemente el concepto de sinergia y oriente a los participantes respecto de **la importancia de reconocer que todos podemos sumar fuerzas en la obtención de resultados**, aportando nuestras fortalezas y complementándonos con los demás. Puede dar un ejemplo, señalando que un creativo no es mejor que un organizador y un dirigente no es mejor que un hacedor, pero para llegar a los resultados grupales se necesita al creativo, al organizador, al dirigente y al hacedor y nadie tiene todas esas capacidades igualmente desarrolladas. Por lo tanto, **cada uno debe conocer qué características personales aporta al equipo y cuáles requieren ser complementadas con las fortalezas de otros.**

2. Solicite que se organicen equipos de cuatro a cinco personas y que nombren un coordinador. Facilite que los equipos se constituyan entre personas que se conozcan y respeten.
3. Entregue a cada participante la **Hoja de contribución a los demás miembros del equipo**, solicitándoles que **emitan sus opiniones sobre cada uno de los participantes de su equipo**, siguiendo las instrucciones que en ella se especifican. Otórgueles 15 minutos.
4. Luego pídale que **recorten las tablas de capacidades y carencias** y la entreguen al coordinador. Éste las retendrá –boca abajo para garantizar la reserva del contenido– hasta que se le indique que las distribuya.
5. Hecho esto, entregue a cada participante la **Matriz de autoconocimiento y retroalimentación**. Solicíteles que **completen sólo los cuadrantes del lado izquierdo**. De esta forma estarán primero reflexionando sobre sus propias características personales para enfrentar el trabajo en equipo.
6. Cuando hayan finalizado, solicite a cada coordinador que distribuya a sus titulares las tablas que se le había encargado retener, con las opiniones de las otras personas del equipo.
7. Pida ahora a cada participante que **complete la información de los cuadrantes del lado derecho**, sin omitir ninguno de los comentarios que sus compañeros hayan hecho sobre él(ella).
8. Invítelos a reflexionar sobre el valor del autoconocimiento y solicíteles que seleccionen las **características –tanto positivas, como por mejorar– con las que se sientan identificados** y las transcriban en la última sección del formato. Cuide que no se sientan “heridos” por los comentarios menos favorables que cada cual haya recibido e invítelos a considerar esa información en sus procesos de desarrollo personal.

● **Puesta en común**

Ofrezca la palabra para que los participantes que lo deseen opinen sobre el valor que le asignan al ejercicio de autoconocimiento que acaban de realizar. Pídales que se refieran a sus propios descubrimientos y a los aportes que recibieron de sus pares. Oriente la reflexión hacia el reconocimiento de que todos tenemos fortalezas y debilidades, que todos necesitamos complementarnos para emprender acciones complejas.

● **Conclusión**

El trabajo en equipo requiere la contribución de todos sus miembros. Para ello es fundamental **el conocimiento de las capacidades propias** y también **la disposición a modificar aquellas limitaciones que no contribuyen al logro de resultados**. Bajo estas condiciones, un equipo de trabajo logra una sinergia fuertemente contribuyente al logro de sus objetivos, y al mejoramiento de las condiciones de convivencia.

● **Portafolio de evidencias**

Al término de la Actividad 7, el participante hará una autoevaluación de sus fortalezas y limitaciones para trabajar en equipo, destacando la forma en que puede suplir estas últimas.

Material Didáctico

Actividad 6

Hoja de contribución a los demás miembros del equipo

Tú conoces y aprecias a las personas que integran tu equipo. En el recuadro de más abajo manifiesta tu opinión sobre las capacidades y carencias de cada uno de ellos, a la hora de integrar equipos. Considera el conocimiento que tienes de ellos, basándote en la trayectoria que han compartido haciendo las actividades anteriores. Luego entregarás esta información al coordinador del grupo, sin identificar tu nombre.

Puedes apoyar tus reflexiones en las siguientes preguntas:

- ¿Participa activamente?
- ¿Realiza tareas con prolijidad?
- ¿Es positivo para enfrentar desafíos?
- ¿Es creativo para buscar soluciones?
- ¿Integra a quienes ve más desvinculados?
- ¿Concilia intereses?
- ¿Es organizado, fija prioridades, administra bien el tiempo?
- ¿Es un líder que todos siguen confiados?
- ¿Cumple con los compromisos adquiridos?

Nombre del participante 1:

Capacidades, cualidades	Carencias, dificultades
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•

Nombre del participante 2:

Capacidades, cualidades	Carencias, dificultades
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•



Material Didáctico

Actividad 6

Hoja de contribución a los demás miembros del equipo

Nombre del participante 3:

Capacidades, cualidades	Carencias, dificultades
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•

Nombre del participante 4:

Capacidades, cualidades	Carencias, dificultades
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•

Material Didáctico

Actividad 6

Matriz de autoconocimiento y retroalimentación

En los cuadrantes del lado izquierdo, registra las capacidades y carencias que crees que tienes para trabajar en equipo. Luego que tus compañeros te entreguen sus opiniones, registra en los cuadrantes del lado derecho lo que ellos piensan respecto de tus capacidades y dificultades.

Características personales en el trabajo en equipo

Mi nombre es: _____

Capacidades, cualidades	Capacidades, cualidades
Percepción de mí mismo	Percepción de otros respecto de mí
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
Carencias, dificultades	Carencias, dificultades
Percepción de mí mismo	Percepción de otros respecto de mí
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

Ahora, haz un resumen de las características personales que sientes que mejor te representan.

Las fortalezas que tengo para trabajar en equipo, son:

Las debilidades en que debo complementarme con otros o superar, son:

