

**III CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA
(BOGOTÁ, 21 a 27 de Julio 2002)**

EQUIPO FRAGATA CAZAFANTASMAS:

Realidades Prácticas

A Través De La

Virtualidad Electrónica

Autores:

**María Luz Zamora Loureiro (España)
Beatriz Forero de Gómez (Colombia)
Graciela Silva de Oriol (Argentina)
Luisa Amelia Jaramillo (Venezuela)**

Con la Colaboración de: EQUIPO FRAGATA CAZAFANTASMAS

Introducción

La utilización de las llamadas "nuevas tecnologías de la información" y, en los últimos años, la consolidación de los medios de comunicación electrónicos como herramientas de uso habitual en las sociedades industrializadas, plantea frecuentemente el dilema **realidad versus virtualidad**. Esto se debe a que, por definición, la Informática crea condiciones que simulan realidades preexistentes. En el ámbito de las Organizaciones, este dilema es trascendente porque algunos conceptos tradicionales deben ser sometidos a replanteamientos rigurosos.

Analizamos aquí algunos interrogantes referidos a los equipos de trabajo. Para ello, hemos elegido el modelo Fragata Cazafantasmas. La pregunta clave que formulamos como punto de partida es: ¿Puede surgir un auténtico equipo, partiendo de los canales de comunicación utilizados en Internet, o nos encontramos ante un equipo virtual porque simula grupos de trabajo convencionales?.

Equipo Real / Equipo Virtual En Las Organizaciones: Conceptos Básicos

Si acudimos a los diccionarios de uso del idioma Español para centrar el tema que nos ocupa, encontramos las siguientes definiciones:

- **Equipo:** "Grupo de personas organizado para una investigación, fin o servicio determinado".
- **Real:** "Que tiene existencia verdadera y efectiva".
- **Verdadera:** "Que no puede ser racionalmente negada". "Que está conforme con el concepto que de ella se forma en la mente".
- **Efectiva:** "Que produce efectos tangibles".
- **Virtual:** "Que tiene virtud para producir un efecto aunque no lo produzca". "De existencia sólo aparente".
- **Recursos:** "Conjunto de elementos disponibles para satisfacer una necesidad o llevar a cabo una empresa".
- **Organización:** "Acción y efecto de organizar". "Disposición, arreglo, orden". "Estructura".
- **Organizar:** "Preparar o disponer la realización de una cosa o acción". "Establecer o reformar, considerando reglas de número, armonía, orden y dependencia entre las partes que la componen o han de componerla".

Tomando estos puntos de referencia, concluimos que, para que exista equipo, es imprescindible que concurren los siguientes elementos:

- ✓ Un grupo de personas.
- ✓ Con un objetivo o fin común: El grupo debe saber por qué y para qué se constituye como tal.
- ✓ Organizado: El grupo debe estar sometido a unas reglas o normas propias y sus integrantes han de percibir claramente la interdependencia existente, tanto en lo que se refiere a personas como a tareas o recursos disponibles.

Cada equipo debe disponer de sus propios **recursos** para conseguir los resultados que se propone. Entre ellos:

- ✓ La capacidad de las personas que lo integran para aportar algo a los resultados esperados.
- ✓ Medios materiales que facilitan la consecución de los objetivos.

Para poder considerar que un equipo es **real**, debe tener existencia verdadera y efectiva. Lo cual implica que:

- ✓ El equipo y los factores que en él intervienen deben poder comprenderse y analizarse racionalmente.
- ✓ Los resultados del equipo como tal deben poder percibirse sin ambigüedad.

Un equipo se consideraría **virtual** cuando:

- ✓ Alcanza unos resultados, pero esos resultados no pueden ser percibidos objetivamente.
- ✓ Su funcionamiento es sólo aparente porque la tarea de grupo no se orienta a la consecución de resultados, sino a la simulación de situaciones de interacción o interdependencia.

Desde esta perspectiva, podemos considerar que la Fragata Cazafantasmas es un equipo **real** de trabajo, que utiliza **recursos** generadores de realidad **virtual** para su funcionamiento efectivo y, en algunos aspectos de la vida del equipo, simula realidades preexistentes, como veremos a continuación.

Factores de Éxito en los Equipos de Trabajo. Aplicación a la Fragata Cazafantasmas

Pasamos a analizar los factores que contribuyen a garantizar el rendimiento del equipo y su supervivencia como tal, tomando como referencia las conclusiones obtenidas en los estudios e investigaciones recogidos en la bibliografía consultada. Sintetizamos esos factores en el **Anexo 1**, que desarrollamos a continuación.

A. **LA CREACIÓN DEL EQUIPO.** Se acepta actualmente que todo equipo que alcanza objetivos tangibles, evoluciona siguiendo unas fases determinadas:

1. **Fase preliminar: La definición de objetivos.** La experiencia demuestra que, antes de la creación de un equipo de trabajo, existe una necesidad que se pretende satisfacer y la satisfacción de esa necesidad sólo es posible si se reúnen un conjunto de personas de determinadas características, dispuestas a llevar a cabo una **misión**. La Misión de la Fragata Cazafantasmas, es Identificar, combatir y desarmar aquellos mitos, creencias irracionales y “fantasmas” que pululan por nuestras organizaciones sociales, familiares o empresariales -de nuestro entorno cultural latinoamericano e ibérico- y que condicionan los resultados de las mismas, porque son responsables de las disfunciones que padecemos los que nos integramos en ellas.

Para llevar a cabo la **misión** de la Fragata Cazafantasmas, se definieron unos objetivos, cuya formulación está contenida en el Documento de Constitución, elaborado por los miembros fundadores del equipo y transmitido a los miembros potenciales por Carlos Samaniego Villasante, Teniente Constituyente, a través de la Lista de Correo abaorganizaciones@eListas.net, de ABA ORGANIZACIONES. Los **objetivos** propuestos fueron:

Primero: CAZAR FANTASMAS. Los fantasmas identificados inicialmente fueron los siguientes:

- ⇒ Para triunfar en el trabajo hay que tener buena suerte.
- ⇒ Al trabajo se viene a sufrir.
- ⇒ La gente es egoísta y envidiosa por naturaleza.

- ⇒ No se pueden cambiar las estructuras de las organizaciones.
- ⇒ Trabajar en equipo es imposible porque cada uno es de una manera y va a lo suyo.
- ⇒ Somos más competitivos que cooperativos.
- ⇒ La tradición es inamovible. Otros pueden mejorar, pero nosotros nunca.
- ⇒ Si quieres cambiar las cosas te crucifican.
- ⇒ No merece la pena que yo cambie, si los demás no lo hacen.
- ⇒ En nuestra organización solo triunfan los sinvergüenzas

Segundo: ESCRIBIR SOBRE LOS FANTASMAS. Aportar, cada miembro del grupo, ideas referidas a cada uno de los fantasmas detectados.

Tercero: ATRAER AMIGOS A LA FRAGATA CAZAFANTASMAS. Funcionando como un grupo consolidado, incrementar el número de miembros en función de las expectativas individuales o grupales.

Cuarto: PUBLICAR. Dar a conocer la producción de la Fragata Cazafantasmas, con una visión transnacional.

2. **Fase de constitución.** Una vez definidos los objetivos a alcanzar, en cualquier equipo es imprescindible llevar a cabo las siguientes tareas:

2.1. **Posicionamiento individual ante el futuro equipo.** Es uno de los factores básicos para orientar al equipo de un modo eficaz hacia los resultados previstos. Se trata del componente actitudinal inicial. Para determinarlo, los futuros integrantes del mismo han de abordar una serie de cuestiones trascendentes:

- ¿Quiero pertenecer al equipo?.
- ¿Me identifico con sus objetivos?.
- ¿Creo que trabajaré satisfactoriamente en un grupo de esas características?.
- ¿Las relaciones que pretendo establecer con el resto de los miembros del equipo son estrictamente de tarea o busco algo más?.

Esta es una tarea que cada uno de los miembros del equipo Fragata Cazafantasmas llevó a cabo individualmente en el momento de su incorporación al equipo, siendo sometidas a revisiones posteriores en el contexto grupal, como veremos más adelante en un apartado dedicado al tema (página 7).

2.2. Asignación de roles. En todo equipo de trabajo existe un rol inicial, el de líder del grupo. Una de sus misiones es, precisamente, situar a cada uno de los miembros del equipo en aquella función que mejor se adapta a sus capacidades y motivaciones.

Este es uno de los aspectos donde podemos hablar de un claro componente **virtual** en la Fragata Cazafantasmas, ya que los roles-puestos de trabajo a desempeñar por los miembros del equipo simulan a los de la tripulación de una fragata, añadiéndose algunos otros relacionados con el objetivo implícito "impulsar la vertiente lúdica de los intercambios entre los miembros de la tripulación". Los roles definidos -y asignados por consenso- hasta el momento presente aparecen reflejados en el **Anexo 2**.

2.3. El diseño de métodos de funcionamiento. Como en cualquier equipo, los métodos de funcionamiento interno están relacionados con los objetivos a alcanzar y con los recursos disponibles para llegar a ellos. Para esta fase de diseño de la metodología de trabajo, el equipo Fragata Cazafantasmas se basó en las preguntas formuladas en el documento de constitución:

- ▶ **¿Cómo abordaremos los fantasmas?:** Los miembros de la tripulación de nuestra Fragata, plantean estos temas para comentarlos y debatirlos en grupo.
- ▶ **¿Cómo vamos a trabajar?** Se considera que la metáfora del barco puede ser válida y se parte de la idea de que podríamos emplear esta experiencia en Internet para trabajar las innovaciones, y sacar conclusiones. Para establecer los primeros mecanismos de funcionamiento interno, nos basamos en la respuesta a las siguientes preguntas:

- ☛ ¿Cómo debe ser el trabajo en un grupo eficaz?
- ☛ ¿Cómo plantear los roles?
- ☛ ¿Cómo el distribuir el poder?
- ☛ ¿Cómo construir un proyecto conjunto en que se pueda aportar lo mejor de nosotros mismos?
- ☛ ¿Es eso viable desde Internet?.

En este punto del desarrollo del equipo, las únicas previsiones fueron las siguientes:

- ☛ Nuestros intercambios se llevarán a cabo a través de e-mail.
- ☛ El 'centro de comunicación' es el administrador de la lista "Fragata Cazafantasmas".
- ☛ No existen criterios previos de selección de contenidos de los mensajes, ni de número, ni de extensión, ni de formato de los mismos. Sólo se explicita la limitación de que los mensajes no deben contener archivos adjuntos.
- ☛ Periódicamente, el Teniente Constituyente enviará un documento denominado "**Asamblea de la Tripulación**", donde están contenidos los nombres, dirección electrónica y cargo de cada uno de los miembros del equipo, así como cualquier otro dato que sea significativo para el funcionamiento del equipo (nuevas incorporaciones, bajas temporales o definitivas, etc.).

2.4. Inventario de recursos individuales y grupales. Este es un aspecto de vital importancia en el desarrollo de cualquier equipo y, en el caso de la Fragata Cazafantasmas, está especialmente condicionado por el hecho de que sólo existe un **canal** a utilizar en el **sistema interno de comunicación**: el correo electrónico. Los recursos básicos son, por tanto:

- ☛ **Individuales:**
 - ✓ Cada uno de los miembros debe contar con sus propios medios materiales para la emisión y recepción de los mensajes (PC con sus correspondientes aplicaciones informáticas).

- ✓ No existe un criterio definido acerca de los recursos intelectuales, afectivos o de habilidad de relación interpersonal que deban aportar los integrantes del equipo.

☞ **Grupales:**

- ✓ El medio material común es, simplemente, la lista de distribución Fragata_Cazafantasmas@e-Listas.net, moderada inicialmente por Francisco Sánchez, Jefe de Inteligencia de la Fragata.
- ✓ Los recursos intelectuales, afectivos o de relación interpersonal son los que se generan a través de los intercambios de los miembros de la tripulación y que crean un marco de referencia conjunto.

B. CONSOLIDACIÓN DEL EQUIPO

Los procesos observados en esta fase del desarrollo del equipo Fragata Cazafantasmas se refieren a:

1. Toma de contacto, exploración y puesta a prueba de la aceptación

grupal: Este es un proceso que se ha llevado a cabo desde el momento de la constitución de la Fragata y que, por su propia naturaleza, continúa activo en la actualidad. Podemos decir que, en el momento presente, el equipo sigue manteniendo una actitud –individual y grupal- de aceptación del cambio y de generación constante de mecanismos de adaptación al mismo. La retroalimentación permanente es uno de los más valiosos mecanismos sobre los que basamos nuestras actuaciones. Asimismo, cuando el grupo llevaba 9 meses funcionando, uno de sus miembros propuso la realización de una encuesta-análisis de situación, denominada “**¿Qué nos tiene aquí?**”, con el objetivo de realizar esa revisión de expectativas individuales y grupales a las que nos hemos referido en la “Fase de Constitución”. Las preguntas formuladas fueron las siguientes:

- ☛ ¿Qué nos tiene aquí?
- ☛ ¿Cuál es el factor común que tenemos?
- ☛ ¿Qué es lo que nos aglutina?
- ☛ ¿Qué nos llamó la atención para unirnos a esto?
- ☛ ¿Podemos repetir el modelo?
- ☛ ¿Cómo podemos aprovechar esta experiencia en nuestro mundo real?.

2. **La gestión de conflictos:** Como todos sabemos, los conflictos emergen en la vida de los equipos en cualquier momento de su desarrollo y se relacionan con aspectos tales como la aceptación de la autoridad, la percepción de roles, los medios humanos y materiales disponibles, las diferencias de criterio de sus miembros, las discrepancias acerca de su funcionamiento, etcétera. En el caso de la Fragata Cazafantasmas, algunos de esos factores desencadenantes de conflicto son eliminados por el propio planteamiento que hemos descrito hasta aquí, de modo que los conflictos observados más frecuentemente se refieren a:

- Déficit en el funcionamiento de los soportes materiales del sistema de comunicación (problemas puntuales de los servidores de correo a través de Internet, dificultades individuales en la emisión o recepción de mensajes por diversas causas, etcétera.).
- Dificultades de comprensión de los mensajes relacionadas con la terminología utilizada por su emisor, generalmente imputables a las diferencias lingüísticas de los entornos culturales de los miembros del equipo.
- Desacuerdos acerca del modo de enfocar conceptualmente los temas abordados.
- Aceptación de la autoridad formal.

Los mecanismos más relevantes para la gestión de los conflictos han sido:

- **Evitación:** Ausencia de respuestas ante aquellos temas que podrían considerarse conflictivos o poco interesantes, por parte de los miembros de la tripulación.
- **Confrontación abierta:** Intercambio de opiniones hasta llegar, generalmente, conclusiones conjuntas.
- **Generación de alterativas creativas** o nuevos recursos puestos a disposición del grupo por parte de alguno de sus miembros, como es el caso de la confección de un “diccionario fragatero”, por ejemplo.

No se ha observado, hasta el momento presente, un estilo propio de la Fragata Cazafantasmas en lo referente a este apartado, aunque cabe resaltar que la filosofía de base y el hecho de que todos los miembros

del equipo pertenecen al mismo voluntariamente, lo más probable es que el estilo dominante esté fundamentado en el objetivo **yo gano-tú ganas**. Un dato que apoya esta apreciación es que, cuando alguno de los componentes del grupo ha encontrado discrepancias importantes entre su propia postura y la del resto de la tripulación, ha abandonado el grupo, explicando generalmente sus motivos.

- 3. Evolución y ajuste normativo.** Este es un factor trascendente en el desarrollo de cualquier equipo (el análisis de la cohesión y aparición o mantenimiento de roles y normas). En el caso de la Fragata Cazafantasmas, podemos decir que la cohesión del grupo respecto a las normas iniciales ha sido muy satisfactoria, ya que cada uno de los miembros del mismo las aceptaron plenamente en el momento de su incorporación al equipo.

Posteriormente, los reajustes en las normas de funcionamiento han estado relacionados con:

- Revisión de roles (el Teniente Constituyente fue, por ejemplo, ascendido a Capitán mediante consenso grupal, ocupando el puesto de Teniente la persona que anteriormente ostentaba el cargo de Subteniente).
- Formato de los mensajes (debates acerca de la conveniencia de borrar los textos anteriores cuando los mensajes eran demasiado extensos, búsqueda de la claridad formal de los contenidos, etcétera.).

- 4. Mecanismos de motivación e integración grupal.** Como es sabido, este es uno de los factores más significativos en el desarrollo y mantenimiento de un equipo. En el caso de la Fragata Cazafantasmas, las necesidades que los miembros del grupo hemos tratado de satisfacer son, según los resultados de la encuesta de situación a la que hemos hecho referencia, las siguientes:

- **Estima:** El propio lema propuesto en el documento de constitución de la Fragata, apunta en esta dirección, textualmente: **“Amor y Resolución, ese es nuestro lema”**. Necesidad de expresarnos y sentirnos escuchados, con libertad, cariño, respeto y solidaridad.

- **Pertenencia**, reconocernos como parte de un entorno, el cual requiere cambios en los que nosotros podemos influir para volver a sentirnos humanos.

- **Logro de objetivos**: El simple hecho de detectar la existencia de “fantasmas” de diversa índole en las organizaciones, presentados de una forma alegórica y no convencional, parece ser un objetivo compartido por el grupo y muy motivante en sí mismo.

- **Auto-realización**, basada en la aceptación de que “el principal ‘fantasma’ que tenemos enfrente es el que vemos en el espejo todas las mañanas”.

Conclusiones

- Se aplicó una metodología para garantizar que el equipo Fragata se constituyera en un equipo real dado que los miembros se plantearon una misión y propósitos orientados hacia resultados tangibles. Fundamentalmente se distinguen dos grandes actividades:
 - La creación de equipo.
 - La consolidación del equipo.

- En la Fragata se han dado hechos de los equipos de realidad, tales como resultados a corto y largo plazo, logrando mejoras en el desempeño y realización de procesos de aprendizaje.

- Esta ponencia es un ejemplo de los resultados tangibles y perdurables alcanzados en la Fragata mediante la conversión de datos en información y sabiduría, es decir, Gestión del Conocimiento.

- Los temas tratados han trascendido fronteras, influyendo y mejorando otras realidades tales como medios académicos, otros equipos virtuales, procesos de consultoría, etcétera. De esta manera también se ha hecho posible aplicar conocimientos y experiencias globales a nivel local.

- Han surgido muchos aspectos de valor agregado que sus miembros han aportado para llevar a cabo la misión propuesta. Potenciación de talentos: Ejemplos de ello son algunos de los anexos que muestran aportes de diseño, creación poética e innovaciones en cuanto a la forma como se identifican los fantasmas organizacionales y se solucionan sus efectos.
- La rotación del liderazgo en el equipo ha permitido una orientación participativa, que favorece la exploración, aceptación y compromiso frente a temas de transformación y cambio. Igualmente se ha obtenido sentido de corporeidad para impulsar la acción y los objetivos propuestos. como en los equipos de realidad.
- Normalmente los equipos se identifican como aquellos que manejan eventos o circunstancias, los que fabrican o hacen cosas y los que recomiendan acciones. En la Fragata se han cumplido los tres roles como puede deducirse de los temas expuestos. Efectivamente se ha manejado a nivel formal e informal nuestra propia organización, las expectativas e inquietudes de los asociados y sus resultados. Hemos "fabricado conocimiento" lo cual incluye entre otros: hacer aplicaciones lingüísticas, componer poemas y compartir experiencias e información para generar conocimiento. En cuanto a dar sugerencias y recomendaciones se han propuesto ajustes, mediciones, renovaciones y replanteamientos en diversos aspectos lo cual nos ha permitido vivir permanentemente dentro del lema "Amor y Resolución". Esperamos seguir así en el futuro.

De lo expuesto hasta aquí, podemos deducir lo siguiente:

- ▶ Comparando el modelo Fragata Cazafantasmas con otros foros de intercambio de experiencias e información a través de Internet, pensamos que el hecho de que cada uno de los integrantes del grupo asuma un rol en el momento de su adhesión al equipo –aunque sea virtual y no tenga proyección tangible en la realidad- crea un compromiso que puede ser considerado factor de integración grupal y de implicación personal
- ▶ Podría pensarse que la virtualidad de las relaciones que se establecen a través de Internet está muy relacionada con el hecho de que las personas implicadas en esas relaciones no comparten un espacio físico observable generalmente. Este es, precisamente, uno de los aspectos que con mayor claridad se observa en el modelo Fragata Cazafantasmas, donde ese

espacio físico –el barco- es una metáfora, pero fácil de asociar con la convivencia cotidiana dentro de un contexto espacial, donde es imprescindible aceptar unas normas para satisfacer necesidades tales como la simple supervivencia. Este mecanismo no es sorprendente para los consultores organizacionales, ya que ese simbolismo se ha utilizado en acciones formativas desde hace muchos años (simular realidades que están en el inconsciente colectivo de los participantes con el fin de observar los comportamientos emergentes y buscar alternativas para los mismos). Resulta alentador comprobar que el conjunto de los miembros del equipo Fragata Cazafantasmas ha comprendido, en algún momento del desarrollo de equipo que el aprendizaje experiencial está siendo, en sí mismo, un camino para comprender por qué nosotros mismos somos generadores de ‘fantasmas’ en las organizaciones ‘reales’. Esa tarea de análisis y comprensión de comportamientos es, indudablemente, extrapolable a la vida real.

- ▶ Respecto a nuestra pregunta inicial, creemos que la respuesta es contundente: Nos encontramos ante una auténtica simulación de un equipo ‘real’ de trabajo, donde los errores cometidos son, tal vez, más patentes en el caso de la Fragata Cazafantasmas que en la vida real, precisamente porque el modelo, en sí mismo, permite un grado de libertad mayor para que cada uno exprese sus propios mecanismos de defensa sin perder su salario o su status socio-profesional, por ejemplo. En este sentido, creemos que el hecho de que se puedan conservar todos los intercambios (copia de los e-mail), resuelve muchos de los interrogantes que se plantean en la vida real de las organizaciones. Todo queda escrito, todo se registra en la memoria de los PC, lo cual no sucede en la vida real. Por eso la Fragata Cazafantasmas puede ser considerada como un observatorio transversal del comportamiento de personas y grupos de trabajo.
- ▶ En relación con el punto anterior, pensamos que la experiencia Fragata Cazafantasmas merece ser analizada con mayor profundidad en posteriores publicaciones, que nos proponemos elaborar varios miembros del equipo que la consideramos una línea válida de investigación.

ANEXOS: PRODUCCIÓN INDIVIDUAL Y CONJUNTA

Ponemos a disposición de las personas interesadas algunos documentos que recogen la producción –individual o conjunta- del equipo Fragata Cazafantasmas en los siguientes documentos anexos:

- ⇒ Gráfico de Roles de la Fragata Cazafantasmas, elaborado por Da. Luisa Amelia Jaramillo.
- ⇒ El Grupo como Equipo Armónico, elaborado por D. Pedro María Rivera.
- ⇒ Síntesis de las Expectativas Grupales, elaborada por D. Carlos Garza.
- ⇒ Poemas de D. Francisco Ruiz Cabello.
- ⇒ “El Relato sin Fin”, extracto de “El Fantasma de Sí Mismo”, elaborado por Da. Martha Rosano, Da. Ruth Svarz y D. Francisco Ruiz Cabello.

GRÁFICO DE ROLES DE LA FRAGATA CAZAFANTASMAS (Da. LUISA AMELIA JARAMILLO)

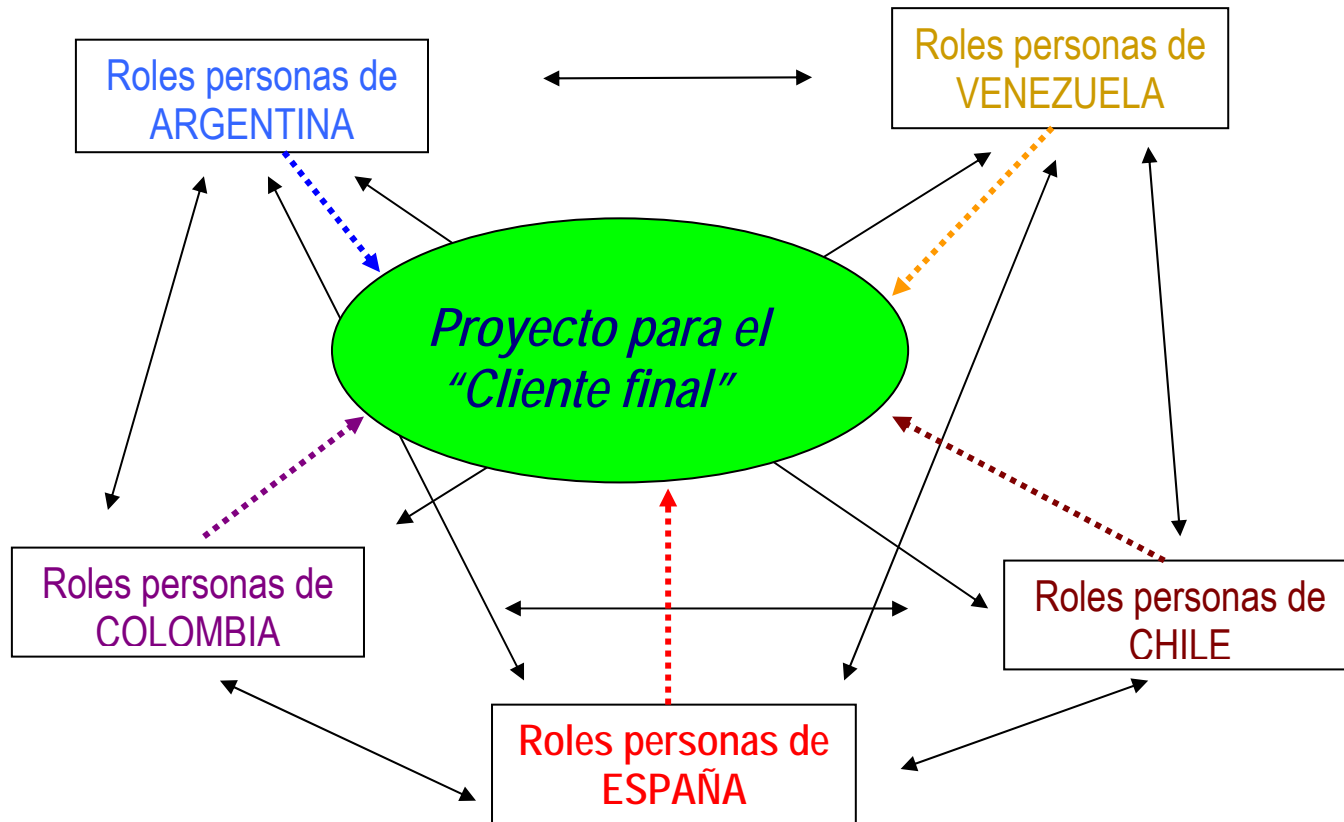


- | | |
|---|--|
| Capitán  | Director de la Banda de Música  |
| Teniente  | Jefe de Lavandería  |
| Jefe de propulsión  | Capellán Castrense - Chamán  |
| Jefe de artillería  | Coreveydile  |
| Radiotelegrafista  | Herradora  |
| Mosca cojonera  | Vigía  |
| Jefe de inteligencia  | Florista  |
| Jefe de cotilleos empresariales  | Timonel  |
| Grumete  | Mago-Carpintero  |
| Jefe de discursos y arengas  | Guardián del Tesoro  |
| Grumete de segunda  | Fiegaplatos  |
| Cocinero  | Marinero Raso  |
| Cartógrafo  | Abogado de Causas Perdidas  |
| Cronista de singladuras  | Timida  |
| Jefe de protocolo  | Sndicalista  |
| Matasano  | Ploto Aeronaval  |
| Jefe de abastos  | |

EL GRUPO COMO EQUIPO ARMÓNICO (D. PEDRO MARÍA RIVERA)

ES UNA RED DE "CLIENTES" Y "PROVEEDORES" INTERNOS, QUE FINALIZA CON LA PRODUCCIÓN Y CONTROL DE SU OBJETIVO

EJEMPLO: SERVICIO DE... PARA UN CONGRESO -CLIENTE EXTERNO AL GRUPO-:





♪ Que el grupo sea *armónico* ♪

♪ Que *suene bien* ♪

♪ en su IMPLICACIÓN

♪ en la NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS

♪ que haga CRÍTICA CONSTRUCTIVA

♪ que tenga MEJORA CONTINUA

EQUIPO "SANO"

COMPROMETIDOS CON EL MISMO OBJETIVO
TRABAJAN BIEN JUNTOS
BUSCAN Y APORTAN INFORMACIÓN
SE RELACIONAN Y COMPROMETEN
HAY CRÍTICA CONSTRUCTIVA
CUIDAN UNOS DE OTROS
USAN EL TIEMPO ADECUADAMENTE

"TRUCOS" PARA TENER "SANO" AL EQUIPO

DISTINGUIR RESPONSABILIDAD - CULPA
CUIDAR LOS DETALLES
RESPONSABILIZARSE POR "TODO"
PREVER CONSECUENCIAS
CAMBIO PERMANENTE
PREGUNTAR Y ESCUCHAR
HABLAR LOS TEMAS
ACEPTAR CRÍTICAS

POEMAS DE D. FRANCISCO RUIZ CABELLO

**Que al compartir comprendiendo y a la vez descubriendo
de lo que sois y soy.
Viendo a través de la pantalla lo que quiero ver
y posteriormente
lo que queréis que vea aunque no quiera,
siendo a través de los emilios lo que quiero ser
y posteriormente
lo que queréis que sea aunque no sea.
Y si bien en el principio era esto
ya hoy el calor de la lumbre Fragater@
me anima a sentirme aglutinado
a la vez que aglutinante
de esta Sopa Fragatera que formamos.**

Los surcos de agua se enciman, son lenguas de fuego, sombras ardientes. Me devoran, me desgajan sin razón, en una aventura desconocida. Torbellinos descompuestos, apolillados que se deshacen bajo el peso del tiempo, degradan mi cuerpo y dejan entrever la verdadera vida que aprisiona, luminosa, quemante, contradictoria. Me consumen y arrastran por los abismos que sangran y se coagulan, para sangrar de nuevo. Se entrelazan y ascienden en una hoguera. Columna de pasión y humo denso, húmedo y sofocante. Cae para volver a subir. Alientos del sexo. Lágrimas que aullan y me salpican, me atraviesan, me transpiran, me evaporan. Ardo en una larga humareda, que se ventea en la costa, bajo el sol del otoño.

SÍNTESIS DE LAS EXPECTATIVAS GRUPALES (D. CARLOS GARZA)

<p>Que nos tiene aquí?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aportar desde un espacio que deja de ser virtual para convertirse en real. ✚ Interactuar con personas de diversos países, culturas, ideologías y formas de ver el mundo. ✚ Una forma de explorar nuevas realidades sociales y humanas. ✚ Haber encontrado un ameno lugar donde se comparten muchas cosas, en sana amistad. ✚ Experimentar la sensación de calidad humana con calidez, criterio y profunda sensibilidad frente al humor, la ciencia, la creatividad. ✚ El deseo de conformar un equipo que supere en mucho las cualidades que cada uno podemos aportar individualmente respecto de la tarea que nos habíamos propuesto. ✚ Por la convicción que me puedo enriquecer desde el punto de vista intelectual, emocional y espiritual. ✚ Vivir nuevas realidades profundas con personas que no se conocen en su dimensión física, pero mucho en su dimensión intelectual, espiritual, psicológica y profesional. ✚ Las ganas de aprender y de compartir, la calidez de toda la gente que compone este grupo, los afectos que a pesar de lo virtual circula entre nuestros emails. 	<p>Síntesis del Artillero</p> <p>Experimentar – Aportar - Compartir riqueza intelectual, emocional y espiritual en un ambiente cálido, con criterio y sensibilidad.</p>
<p>Síntesis de cada quien:</p>		

<p>Que nos llamo la atención para unirnos en esto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Hacer un intento por superar la timidez, estar fuera de normas rígidas y la posibilidad de dialogar, aportar y crecer. ✚ La idea de "cazar fantasmas". ✚ A través de la lucha personal, modificar prejuicios, discriminaciones, diferencias y "complejos", que hacen de nosotros <i>enanitos espirituales y que las organizaciones engorden pero no crezcan.</i> ✚ La idea, justamente, de cazar (o al menos acorralar un tanto) a esos fantasmas que pululan alegremente por las organizaciones. ✚ reflexionar juntos sobre los fantasmas de las organizaciones. ✚ La particular forma de motivar. 	<p style="text-align: center;">Síntesis del Artillero</p> <p>El reconocimiento de la existencia de "Fantasmas" de diversas indoles en las organizaciones, presentados de una forma alegórica y no convencional.</p>
<p>Síntesis de cada quien:</p>		

<p>Que es lo que nos aglutina?</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Valores equivalentes. + Aprendizaje, sentimiento, respeto, cariño, solidaridad. + La oportunidad de dar el punto de vista y discrepar o estar de acuerdo. + Vibraciones que trascienden la tecnología y se convierten en el ser humano que aunque no lo ves, te despierta sensaciones. + La necesidad de comunicacion que tenemos todos, la libertad de expresión y el respeto por las opiniones ajenas, aún en las discrepancias. + La calidad humana y la disposición del grupo. + El tema de los seres humanos dentro de cualquier tipo de organización. 	<p>Síntesis del Artillero</p> <p>La necesidad que tenemos de expresarnos y ser “escuchados” con libertad, cariño, respeto y solidaridad.</p>
<p>Síntesis de cada quien:</p>		

<p>Cual es el factor común que tenemos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Deseos de aprender, compartir en las distintas circunstancias, darnos el lujo de ser MAS HUMANOS ✚ La motivación y la Fe de estar convencidos que esto funciona. ✚ Los deseos de superación y la vocación de ser útiles a la sociedad de parte de todos los tripulantes. ✚ Muy buen material humano e intelectual. ✚ Ganas de crecer, ganas de intercambiar. ✚ Respeto por las opiniones de todos. 	<p>Síntesis del Artillero</p> <p>Reconocernos como parte de un entorno, el cual requiere cambios y nosotros debemos influir en ellos. Volver a sentirnos Humanos.</p>
<p>Síntesis de cada quien:</p>		

<p>Como podemos aprovechar esta experiencia en nuestro mundo real?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Compartiendo el impacto de la experiencia en grupos que trabajan temas de gestión humana, competencias de comunicación y otras. ✚ Vincular en los temas (especificos) a terceras personas. ✚ Utilizar el modelo como elemento de creatividad. ✚ Explicitar el significado y operación del liderazgo a distancia donde el mismo se rota, facilitando el funcionamiento de equipo. 	<p>Síntesis del Artillero</p> <p>Entendiendo que el principal “Fantasma” que tenemos enfrente es el que vemos en el espejo todas las mañanas.</p>
<p>Síntesis de cada quien:</p>		

Podemos repetir el modelo?		<p>Síntesis del Artillero</p> <p>Ingredientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Una sociedad deteriorada. ✚ Una buena cantidad de malos gobernantes. ✚ Una dosis generosa de organizaciones deshumanizadas. ✚ Un puñado de idealistas soñadores. ✚ Un caradura que escriba bonito. ✚ Un monton de preguntas sin respuestas. ✚ Un costal (grande) de ganas de joder lo establecido. ✚ 100 toneladas de buen humor y desapego a las normas. <p>Preparación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Haga que el caradura ponga un escrito con estilo Quevediano en una lista de correos, integrando al mismo tiempo el monton de preguntas sin respuestas en el cuerpo del texto. 2. Agregue el puñado de idealistas, salpicados con el deterioro de la sociedad, los malos gobernantes y la deshumanización de las organizaciones. 3. Mezcle todo con el costal de ganas de joder y las toneladas de buen humor. 4. Sirvase frío o caliente, como se le antoje.
Síntesis de cada quien:		

El relato sin fin

El reencuentro con sus fantasmas es una experiencia desafiante, quizá tanto para usted como para los marineros de la Fragata sean válidos y facilitadores algunos interrogantes relacionados con el tema:

- ▶ Cuando hablamos de los Procesos de Cambio y transformación, ¿nos hemos preguntado y acerca de nosotros qué?
- ▶ ¿Dedicamos parte importante de tiempo a ver de qué manera reorientamos los propios esquemas y actuaciones?
- ▶ ¿Verdaderamente asociamos el propio destino al de las organizaciones en las que trabajamos ¿nos sentimos "impringados" en su ser, tanto si crecen como si fracasan?
- ▶ ¿Hemos pensado que si superamos nuestros miedos descubriremos que cada uno es también según son ellas?.

Pero sólo usted podrá responder estos interrogantes y seguramente muchos más... para cuando los vientos no estén de su lado, lea, piense en el siguiente fragmento... ayudará:

"... Y entonces de repente lo vi frente a mí. Era alto, guapo. No tenía parche y vestía de rojo escarlata. Me atravesó con sus ojos negros y sentí un escalofrío familiar.

Permanecimos unos segundos con el tiempo detenido. Era él sin duda. Otra vez él.

Cuantas vidas, y parecía que era la primera vez. Pero ahora yo era mayor, las veces que morí a sus manos me hacían inmortal. Esta vez debía derrotarlo para siempre.

Saqué mi toledana y le hice la reverencia. Me olvidé de todo, y no me importó morir de nuevo.

El combate fue despiadado. Una mano invisible movía mi espada. Yo solo bailaba y respiraba. Bailaba y respiraba.

La danza de la creación se produjo durante mucho tiempo. Los sonidos se detuvieron.

Entonces solo tenía la melodía de una canción de Joan en la cabeza y ella me llevaba, me mecía, y mi espada y mi Vizcaína se cruzaban una y otra vez con las suyas.

Supe que había vencido esta vez, a los pocos minutos de empezar el duelo.

Cuando le tuve a mi merced desarmado le pedí que se rindiera, pero él no quiso. Entonces lo dejé marchar como tantas veces otros lo habían hecho.

Sabía que no se le podía matar así. Sabía que su muerte era inútil, que solo el combate lo derrota definitivamente. Que tiene que vivir, pero que su vida se alimenta de nuestros miedos. De nuestros fantasmas primitivos. Cuando estos se domestican, los Saltieri y todos los demás envidiosos del mundo no son nadie, solo brisas de viento en una mañana de primavera.

No me llegaban las voces de nadie. Solo oía las olas de la eternidad del tiempo golpeando en mis oídos. Un delfín saltó y me saludó sonriente, y entonces supe que ese capítulo de mi existencia acababa de terminar. Volví al Puente y el Medicine-Man curó mis heridas.”

Nota: Al final del penúltimo día resolvimos brindar por los fantasmas que estábamos dispuestos a superar, por el amor, las interacciones y, la convivencia y por llegar a trascender. En el último deberíamos volver toda esta la experiencia asequible a terceros y también verificar nuestro plan de acción hacia el futuro. En ese redescubrimiento nos permitíamos estar con nosotros mismos, y seguramente íbamos a construir y compartir mejores interrelaciones... el tiempo lo dirá.