

## Cualidades de los *verdaderos* grupos de trabajo

Hay cuatro cualidades fundamentales de un grupo de trabajo. Podemos descubrir qué tipo de grupo tenemos delante, observando si tienen o no estas cuatro cualidades. Estará más o menos sano o enfermo.

### Confianza “verdadera”

Pero no el tipo de confianza habitual, que nos hace confiar en la gente que ha demostrado ya que sabe mucho de un tema, lo ha demostrado y es “fiable”....

*Ejemplo de los 2 cirujanos.*

*Tienes que operarte de corazón y vas al hospital. Ves dos puertas; en una pone Doctor Perez-30 años de edad-1º de su promoción-ha operado a 10 pacientes hasta ahora y todos han sobrevivido a la operación-precio de la operación 300 €.*

*En la otra: Doctor López-60 años de edad-ha operado a 1000 pacientes y todos han sobrevivido a la operación-precio de la operación 10.000 €.*

*¿Con qué Doctor elegirías operarte? Probablemente con el Doctor López. ¿Por qué? → Porque te inspira más confianza!!*

Pues bien, esa confianza es la habitual, no tiene mucho valor. Aquí vamos a hablar de la confianza “verdadera” Hablo de la confianza en lo que puede llegar a ser. En los talentos potenciales que alguien tiene y quiere hacer emerger. En la pedagogía Waldorf precisamente se confía en lo que el niño quiere llegar a ser. Esa confianza puesta en otro hace que ese otro precisamente logre hacerlo, que sus talentos florezcan. Indudablemente a un cojo no le vamos a encargar correr muy rápido, es de sentido común...

*“Si tratas a un individuo como si fuese lo que debería ser y podría ser, se convertirá en lo que debería ser y podría ser”  
Goethe*

En el verdadero grupo de trabajo, el confiar unos en otros, hace que surja la co-creación. El grupo de trabajo consigue el desarrollo personal de cada miembro. Ocurren cosas que no pueden ocurrir en solitario. Ocurre esa magia de lo social.

### Comunicación “verdadera”

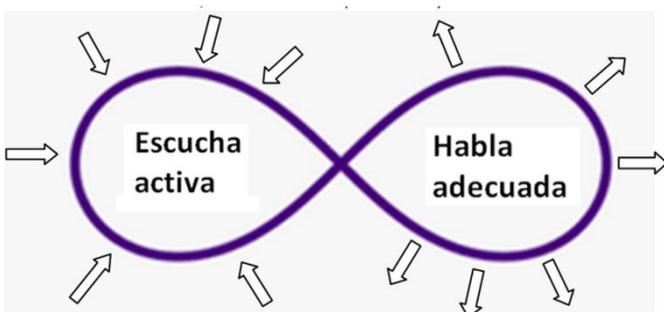
Se dice que un 70% de los problemas en los organismos sociales (familias, empresas, comunidades...) son debidos a la falta de verdadera comunicación.

Viene de “común”. Es poner en común. No es impartir ni repartir; es com-partir.

Es la raíz de com-unicar, com-unión. Otras cosas son solo sucedáneos de la comunicación. La verdadera comunicación solo es cara-a-cara, mirándose uno a otro. Los e-mails, el teléfono, etc solo son sucedáneos. En esta época de “los medios de comunicación y la tecnología” es cuando menos verdadera comunicación hay. Lo que verdaderamente sobra es información, pero comunicación verdadera hay muy muy poca...

La comunicación verdadera se puede simbolizar con una lemniscata. Dado que la comunicación es “poner en común”, es un hablar-escuchar-hablar-escuchar.... Poniendo el tema en común.

Las flechas simbolizan que escuchar es tomar lo exterior y ponerlo dentro de mí. Y hablar es dar a los otros lo que tengo dentro de mí. Y no solo palabras, sino TODO (sentimientos, imágenes, lo mejor de mí, etc).



La escucha ha de ser de una cierta calidad, que llamamos “escucha activa”. Eso se hace con el sentido del Yo ajeno, que es el más elevado de los 12 sentidos (R. Steiner). Este sentido abre nuestro corazón para captar mucho más de lo que dicen las palabras de la otra persona; se capta el Yo de esa persona. De esta manera “consigo” incorporar a la otra persona dentro de mí.

El habla ha de ser “adecuada” para la persona que me está escuchando. No puedo transmitir de la misma forma a un

niño, a un sabio, a un sordomudo... He de utilizar imágenes, cuentos, conceptos, gestos, etc según sea el oyente que tengo enfrente, pues de lo que se trata es de que yo “logre” que lo que quiero entregar le llegue al otro.

### Toma de decisiones:

En los grupos de ocio a veces se toman decisiones de manera bastante inconsciente. Otra forma es por minoría, por mayoría (votación), por negociación (pacto), por unanimidad y por consenso.

Pero los verdaderos grupos de trabajo toman las decisiones por consenso, que es la forma más consciente.

En alcanzar el consenso ¿Cuánto se tarda? → depende. Si veis el caso de Cruz Roja, toman decisiones por consenso rapidísimamente, igual que una tripulación de la Copa América.

Los que no tienen práctica, tardarán bastante tiempo, pues no son un grupo de trabajo probablemente. En ese caso deberían ponerse a practicar la confianza y la escucha activa. En el consenso solo tenemos que ayudar a que la verdad “surja” y para que ocurra rápido, hay que usar la conversación generativa (conversación goetheana).

Es mediante este tipo de conversación como haremos que surja algo nuevo, como haremos que “la cosa” que estamos discutiendo nos hable desde su fuente espiritual.

Si no lo hacemos así, todo será un parloteo y al final acabaremos discutiendo y luego votando, en plan asambleario. (...Como si la verdad se hubiera encontrado alguna vez votando!).

Uno tiene que saber cuándo ha de contribuir con algo sustancial y cuando tiene que dar un paso atrás para dejar espacio para que se expresen otros.

Cuando uno renuncia a su postura porque se ha votado y no ha salido su propuesta, no tiene la misma cualidad. En ese caso es una renuncia impuesta por lo jurídico de la votación. En el consenso, la renuncia es libre.

La imagen más bonita de un consenso dinámico es el grupo de jazz; todos escuchan a todos y todos contribuyen, en un diálogo social y co-creativo. Cada concierto de ese grupo es una nueva creación.

Naturalmente, para poder trabajar mediante consenso, en el grupo tiene que vivir previamente la confianza verdadera y la comunicación verdadera. Por ese orden.

### Manejo de conflictos:

“Haberlos háylos, como las meigas”. Hay conflictos fríos, que parecen que no están, pero si que están (debajo de la alfombra). Todo el mundo camina alrededor de esos bultos de la alfombra.

Los conflictos son consustanciales con la dinámica social. Hay varias actitudes: el yo pierdo-tu pierdes, yo gano-tu pierdes, yo pierdo-tu ganas y el yo gano-tu ganas. Pero todo eso es para cuando el conflicto ya está declarado.

Los verdaderos grupos de trabajo nunca tienen conflictos de ese tipo porque los manejan a medida que se empiezan a manifestar y no dejan que se declaren en toda su magnitud. Están tan atentos a la dinámica del grupo que cuando aparece el comienzo de un conflicto, lo empiezan a manejar; paran lo que estaban haciendo y se ocupan de esa confrontación. Lo deshacen y luego continúan. Imaginad que dosis de comprensión, de estar en el yo del otro, hay que tener. Su mejor herramienta es el sentido del humor (un ingrediente básico de los grupos de trabajo). Los grupos de trabajo no dejan nunca que “llegue la sangre al río”.