



**Lectura
fácil**

Cómo dinamizar redes online

Guía rápida

Coordinación: Olga Berrios.

Validación: Antonio Hinojosa.

Edita: Plena inclusión España.

Madrid. 2019.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-CompartirIgual 2.5 España

(CC BY-SA 2.5 ES)

Índice

Presentación.....	4
¿Qué es dinamizar?	4
¿Qué son las redes?.....	4
Algunas ideas	5
Buen ambiente	5
Fuera miedos	7
Escuchar	8
Animar a compartir	9
¿Qué tipo de cosas pueden compartir?	10
Otras pistas para animar compartir.....	11
¡Un truco travieso!	12
Sensación de progreso.....	13
Crea productos rápidos y pequeños	14
Trabaja sobre propuestas concretas.....	15
Niveles y roles de participación	17
Niveles de participación.....	18
Roles de participación	19
Conocimiento específico	20
Variedad de perfiles	20
Organizar.....	21
Herramientas.....	22

Presentación



Esta guía trata
sobre dinamizar redes online.
Os contamos a qué nos referimos con eso.

Dinamizar es organizar a un equipo de personas.
Tú trabajas para que ellas participen y contribuyan.
Al dinamizar, tú **no** debes ser protagonista.

Tienes un papel fundamental
para que el equipo:

- Opine y aporte ideas.
- Comparta documentos.

¿Qué son las redes?

Una red es un equipo de trabajo
de varias personas
que tiene una meta concreta.

Por ejemplo: la red de empleo de Plena inclusión
intenta que haya más y mejor trabajo
para las personas con discapacidad intelectual.

Algunas ideas

Buen ambiente



Para que una red funcione, las personas tienen que sentirse bien en ella.

¿Cómo conseguirlo?

- Dedica tiempo al saludo y a la despedida en cada reunión.
- Ronda de participación.
En cada reunión, haz al menos una pregunta en la que todas y todos tengan que participar por turnos.
- Anima al equipo a activar la cámara del ordenador.
La relación es más cercana si nos vemos las caras.
- Prepara dinámicas que puedan gustar al equipo.
- Llama de vez en cuando a una persona del equipo.
Pregúntale cómo está y qué opina sobre el equipo.
- Da espacio para el humor.

- Muestra comprensión si alguien tiene problemas para participar.
- Si una persona empieza nueva, explícale cómo funciona el equipo. Escucha qué espera de él y dale luego ideas de qué podría aportar. Si una persona deja el grupo, llámale de forma personal y envía un mensaje de despedida a todo el equipo.
- Si el equipo es muy grande, se puede dividir en equipos y repartirles tareas.

Fuera miedos

Dinamizar redes por internet debe ser muy parecido a dinamizar redes sin internet.

Te animamos a pensar en todas las oportunidades.
¡Ten la mente abierta!

Prueba y anima a probar la aplicación o el programa un día antes o unos minutos antes de la reunión.

Pide a alguna persona que sepa que te ayude a aprender cómo funciona.



Prueba también:

- La conexión a internet.
- El micrófono.
- Los auriculares o los altavoces.

Busca una sala tranquila y sin ruido.

No tengas miedo al silencio.

A veces, a las personas les cuesta participar.

Ayuda a la gente más tímida.

Escuchar



Mira estas dos imágenes.
En las organizaciones,
solemos pensar en los megáfonos.
Solemos pensar en hacer más alta nuestra voz.



Pero, ¿y si nos ponemos un fonendo?
Es ese aparato que usa la doctora
para escuchar tu corazón.

Un fonendo sirve
para escuchar cosas pequeñas.

A veces, escuchamos demasiado
a quien más poder tiene.

A veces, escuchar trata de poner atención
a quienes tienen
más dificultades para participar.



Animar a compartir

Es importante animar a compartir a todas las personas de la red.

Para esto, tendrás que ponerte el fonendo.
Escucha también a quienes menos participan.

Al dinamizar, tu papel será identificar qué cosas pueden compartir.

Te ayudará a identificar esas cosas pensar en varios tipos.

¿Qué tipo de cosas pueden compartir?

Dudas.

Por ejemplo: ¿Alguien conoce experiencias interesantes sobre empleo con apoyo en otros países?

Resultados o éxitos.

Por ejemplo: 1.135 personas han participado en la encuesta.

La oportunidad de participar en algo.

Por ejemplo: Hay una nueva subvención.
¿Hacemos un proyecto conjunto?

Recursos.

Por ejemplo:

Hemos publicado esta guía de lectura fácil.

He encontrado esta web con fotos inclusivas y gratuitas.

Otras pistas para animar compartir

A menudo **no** tenemos costumbre de compartir porque nos da vergüenza o porque en la sociedad nos enseñan mal, entre otras razones.

- **Es importante quién comparte:**
intenta que quienes compartan sean siempre diferentes personas.
- **Recuerda que todas las personas tienen conocimientos.**
Hay muchas personas que tienden a pensar que son otras las que más saben.
Explícales que el conocimiento lo hacemos entre todas las personas.
- **Valora cada aportación.**
Hay muchas personas que se comparan con otras.
Intenta que las personas que se sienten pequeñas valoren que sus ideas son importantes también.
Dales las gracias.

¡Un truco travieso!

A veces alguien del equipo te cuenta a ti algo.
Esto pasa porque a veces pensamos
que quien dinamiza el equipo
es como una profe que lo sabe todo.

Respóndele: "Envíalo a todo el grupo
y te contesto a tu mensaje".

Si lo envía a todo el grupo,
intenta **no** ser la primera persona en responder.
Intenta ser de las últimas personas.

Así das la oportunidad a más personas a participar.
También todo el equipo comprobará
cómo si compartes algo con más personas
tienes más resultados a veces
que si solo lo compartes con una.



Sensación de progreso

Las personas participan cuando ven que hay resultados.

Es importante que las redes:

- Tengan objetivos realistas que se puedan cumplir.
- Tengan diferentes tamaños de objetivos: objetivos pequeños que se cumplirán antes y objetivos mayores.
- Es importante compartir los resultados. Trata de reconocer a las personas y a los equipos que han aportado. Así sentirán que su esfuerzo es valioso.

¿Cómo puedes compartir los resultados?

Hay muchas formas:

- Envía un mensaje a todo el equipo.
- Envía un mensaje personal de agradecimiento a quienes han aportado.
- Coméntalo en una reunión online del equipo.
- Publica una noticia en la web o en las redes sociales.

Elige una o varias formas según los resultados.

Crea productos rápidos y pequeños

A veces, los equipos tardan mucho en dar resultados.

Hay que pensar ideas que nos animen.

Una idea que funciona muy bien es crear productos útiles pequeños y reducir el número de productos poco útiles.

Por ejemplo: imagina que la red se reúne.

En cada reunión, se suele tomar nota y hacer un resumen que llamamos acta.

El acta suele compartirse solo con el equipo.

En lugar del acta, te proponemos crear un documento breve de ideas que se pueda publicar en la página web o una infografía para las redes sociales con las 3 ideas principales.

Un ejemplo es esta guía.

En lugar de crear una presentación para una formación de 8 personas, hemos creado una guía que podemos compartir en internet.

Así nuestro esfuerzo servirá para muchas otras personas.

Trabaja sobre propuestas concretas

Prepara bien cada reunión y cada propuesta para que las aportaciones sean útiles.

A veces, hacemos reuniones demasiado largas porque **no** trabajamos sobre propuestas concretas.

Para pedir aportaciones al equipo:

- **Haz preguntas directas.**

Puedes pensar algunas preguntas que sean muy directas.

Por ejemplo, en lugar de preguntar:

¿funciona el empleo personalizado?

Puedes preguntar:

¿qué datos tenéis sobre cómo va el empleo personalizado?

- **Lleva un borrador de un documento.**

Por ejemplo: si la idea del equipo es crear un documento, prepara un boceto de índice.

Así la reunión tratará de aportar en ese documento concreto.

- **Haz una consulta o una encuesta.**

Hay cosas que es más rápido e interesante compartir por escrito que contarlas en una reunión.

Puedes preparar un formulario y pedir información a todo el equipo antes de una reunión.

Por ejemplo: si necesitas que cada persona te dé datos que debe investigar con tiempo.

En la reunión, puedes presentar los resultados y pedirles opinión.

Niveles y roles de participación

A menudo se escucha: “la gente **no** participa”.

En lugar de culparles,

quizá podemos pensar:

¿a la gente le interesa lo que le proponemos?

Además, piensa que:

- **No** tenemos costumbre de participar.
Es difícil saber participar
si nadie te lo ha pedido antes.
- Es mejor celebrar y reconocer la participación
que enfadarse cuando alguien **no** participa.
- Cada persona participa como puede y cuando puede.

Sobre esto último,

es importante tener en cuenta

los niveles y los roles de participación.

Niveles de participación

Hay quienes participan mucho y quienes participan menos.

No todo el mundo puede y quiere participar al mismo nivel.

Pero también podemos aprovecharlo.

Puedes sugerir participar a las personas de menor nivel de compromiso en algunas actividades más pequeñas.

También ten en cuenta que los niveles de participación cambian según el momento vital de cada persona.

Hay muchas teorías sobre los niveles de participación. Una muy famosa se llama la Escalera de la Participación.

Por ejemplo, algunos niveles son:

1. Personas a las que solo informas.
2. Personas a las que informas y además preguntas.
3. Personas que aportan mucho pero en temas o momentos concretos.
4. Personas que aportan mucho siempre.
5. Personas que lideran.

Habla cada persona de cuál es su nivel de participación.

Roles de participación

Cada persona aporta cosas diferentes a un equipo.
Podemos conocer cada talento
y sumarlo al equipo.

Quizá también hay personas con mucho interés en un tema
que **no** saben mucho,
pero quieren aprender y aportar.

Identifica esos talentos e intereses
con cada persona
y proponles que aporten en ese sentido.

Por ejemplo, hay personas a las que se les da bien:

- Tomar nota.
- Corregir las faltas de los documentos.
- Hacer buenas fotos.
- Llevar las redes sociales.
- Preparar buenas presentaciones.
- Hablar en público.
- Controlar los tiempos.
- Dar el turno de palabra.

Ten en cuenta que
los intereses y los talentos también cambian.

Conocimiento específico

Además de los niveles y los roles de participación, ten en cuenta que hay personas que saben mucho de algunos temas.

Por ejemplo: sobre lectura fácil o sobre participación de las personas.

Identifica quién sabe más de casa tema y animales a compartirlo.

Variedad de perfiles

Ten en cuenta también que en los equipos deben participar equipos y personas variadas.

Por ejemplo: que siempre participan mujeres y hombres de diferentes edades.

Además, el caso de Plena inclusión que nos incluyamos la participación de:

- Personas con y sin discapacidad intelectual en general.
- Personas con grandes necesidades de apoyo.
- Profesionales con y sin discapacidad intelectual.
- Familiares con y sin discapacidad intelectual.
- Personas voluntarias con y sin discapacidad intelectual.

Organizar

Estas son algunas ideas
para organizar las redes:

- **Calendario compartido.**

Prepara un documento con todas las fechas,
los horarios, la dirección o la invitación a la reunión online.

Deja el documento en un lugar visible
al que todo el mundo pueda acceder.

Actualiza el documento
cuando haya nuevas fechas de reuniones.

Así evitarás que te lleguen muchos mensajes
para preguntar por la próxima reunión.

- **Cómo conectarse online.**

Haz un documento que explique
cómo conectarse a las reuniones online.

Deja el documento en un lugar visible
al que todo el mundo pueda acceder.

- **Sistema de carpetas.**

Si cada vez tenéis más documentos,
dedica un tiempo de las reuniones online
a explicar la organización de las carpetas.
Comparte la pantalla y haz una visita guiada.

Herramientas

Propón herramientas online.
Pensad los pros y los contras
y elígelas con el equipo.

Cada herramienta puede ayudarnos
a hacer una cosa o varias.

Utilidad	Ejemplo de herramienta
Enviar mensajes al equipo	Intranet de Plena inclusión Grupo de correo WhatsApp
Compartir documentos	Intranet de Plena inclusión Google Drive
Buscar fechas de reuniones	Doodle
Calendario	Intranet de Plena inclusión Calendario de Outlook Calendario de Google
Hacer una encuesta	Encuesta Fácil Google Forms
Difundir	Página web de Plena inclusión Redes sociales



91 5567413



www.plenainclusion.org



Avenida General Perón 32
28020. Madrid. España