

## ***Indice***

1. Objetivos del trabajo. ....	3
2. Metodología .....	4
3. Desarrollo .....	5
3.1 Definición de Solidaridad. ....	5
3.2 Claros ejemplos de Solidaridad. ....	6
3.3 Nuestra Visión sobre solidaridad. ....	7
3.4 Actos Solidarios. ....	9
3.5 La solidaridad en los equipos de Trabajo. ....	12
3.6 Algunas opiniones de Integrantes de Equipos de Trabajo .....	14
4. Conclusiones del Equipo. ....	15
5. Conclusiones Individuales. ....	16
6. Bibliografía consultada. ....	21

“En el momento de la muerte, no se nos juzgará por la cantidad de trabajo que hemos hecho, sino por el peso de amor que hayamos puesto en nuestro trabajo.

Este amor debe resultar del sacrificio de si mismos y ha de sentirse hasta que haga daño”

Madre Teresa.

“La solidaridad es un sentimiento que nos mueve a responder las necesidades de los demás.

Juan Carr.

## **1. Objetivos**

---

Los objetivos fijados para la realización de este trabajo fueron los siguientes:

1. Establecer una definición de solidaridad como una variable observable en la dinámica de los equipos de trabajo.
2. Estimar la importancia o valoración de dichas variables para el funcionamiento, los logros y procesos de los distintos equipos de trabajo
3. Cotejar diferentes opiniones de miembros de equipos de trabajo y rastrear de ellas el valor atribuido a la solidaridad.

## **2. Metodología**

---

La metodología empleada para poder realizar este trabajo fue la siguiente:

1. Relevamiento bibliográfico sobre el tema.
2. Elaboración propia individual y grupal sobre los conceptos finalizados.
3. Encuestas a miembros de los equipos de trabajo.

### **3. Desarrollo**

---

### 3.1 Definición de Solidaridad

La solidaridad, muy habitual en las sociedades tradicionales, se produce como consecuencia de la adhesión a valores comunes, que lleva a compartir creencias relacionadas con los aspectos fundamentales de los planteamientos políticos, económicos y jurídicos de los grupos sociales.

La noción de solidaridad, en auge durante el siglo XIX, mantuvo una vigencia en el seno del movimiento obrero, el anarquismo en particular, destacando la postura del pensador ruso Piotr A. Kropotkin. Defensor de la idea del “apoyo mutuo”, Kropotkin afirmó que:

**“... La espontaneidad de las más diversas formas de solidaridad se opone a una concepción de la naturaleza del hombre basada en la hostilidad y la competencia”.**

Su vigencia ha ido desapareciendo con el desarrollo de la modernidad, dado que vivimos en un mundo cada vez más egoísta. Pero en los últimos años están apareciendo muestras y ejercicios de solidaridad a través de las actividades que llevan a cabo las Organizaciones No Gubernamentales (ONG).

“...La solidaridad es hacer causa común y compartir la situación, los intereses, las aspiraciones y la lucha de los necesitados de nuestra sociedad...” Diamantino García.

Etimológicamente, la palabra solidaridad, tiene que ver con lo sólido, es decir, con lo firme, con lo permanente, con lo duradero. La solidaridad no puede reducirse a una campaña, a una moda; sino que es una actitud permanente, es una forma de ser, de sentir y de actuar.

### **PALABRAS CLAVES:**

- ⊕ **Acción:** La solidaridad no debe reducirse a una declaración, sino que se demuestra con acciones. Se sitúa en el ser y en el hacer antes que en el decir.
- ⊕ **Adhesión a una causa:** que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.
- ⊕ **Ayudar:** El objetivo de la solidaridad consiste en ayudar al otro (sobre todo al necesitado) sin pedir nada a cambio.

Página Ser Solidario ([www.sersolidario.com.ar](http://www.sersolidario.com.ar))

### **3.2 Claros Ejemplos de Solidaridad**

- Ma. Teresa de Calcuta, la madre de todos.

“*Hay que dar hasta que duela*”, decía. No llegaba al metro y medio, pero era un gigante. Se llamaba Agnes Bojaxhiu, pero el mundo la conoció como la madre Teresa. Consagró su vida a los más pobres. Dedicó cada hora de su día a darle amor, abrigo y paz a aquellos que morían en las calles de Calcuta. Curó las heridas a los leprosos, dio de comer en la boca a los tuberculosos, bañó a los mendigos. Dios era su guía. *El otro* era su amor. La generosidad, su ley.

No descansó nunca. Fundó la congregación de las *Misioneras de la Caridad*, que hoy continúan su obra en 63 países (4 hay en la Argentina). Y llamó “*hijo*” a cada niño que llegó a Shishu Babeen, el hogar para huérfanos hindúes. Flaca, sólo piel y hueso, con aspecto de mujer débil, pero en su mirada estaba la revelación del fuego.

Una vez la periodista Bárbara Walters le dijo en la TV: “*Yo no tocaría a un leproso ni por un millón de dólares*”. Ella respondió: “*Por un millón, yo tampoco lo tocaría, hija. Lo importante es tocarlo por amor a Dios*”. Se definía en una frase: “*Yo no nací en 1910, como dicen mis documentos. Nací el 10 de septiembre de 1946, en una calle de Calcuta ,cuando tropecé con el cuerpo de una mujer moribunda*”.

Murió a los 87 años (septiembre 97') y dejó más que un ejemplo. Regaló pequeñas oraciones nuevas, como esta que dice: “*Propongo un camino de seis pasos esenciales: silencio, oración, Fe, amor, servicio y paz*”. Amén.

- Héroes anónimos, eran y son hoy hombres y mujeres que pelean en silencio por los demás

El médico rural Esteban Laureano Maradona;

Valentín Céspedes que resultó ser un hachero sabio del monte chaqueño, ya que detrás de su oficio se escondía un filósofo de la tierra;

Margarita Barrientos que día a día supera la hazaña de dar de comer a más de 400 personas en su comedor *Los piletones*;

Olma Santillán, que en una escuelita de Santiago del Estero, enseñaba el respeto a rajatabla;

La hermana Teresa que vino de África al norte de Córdoba y a través de sus plegarias y la acción que despliega en los 12 comedores que ha fundado, genera un milagro de amor;

Mónica Carranza y su comedor *Los carasucias*

La obstinación de su trabajo traspasó cualquier silencio. Son ejemplos vivos de que el ser humano siempre puede brillar, aunque la realidad venga degollando. Argentinos que hablan poco y ponen manos a la obra, en serio y con alegría, sin esperar otra recompensa que un enfermo curado más, un analfabeto menos, un chico con la panza llena....

Si algo que sabemos, es que los héroes anónimos están en todas partes. Que son miles los *desconocidos de siempre* que apuestan a **la solidaridad y al amor al prójimo**

### 3.3 Nuestra Visión sobre Solidaridad

La solidaridad no implica una cualidad permanente de las personas, más bien es “en acto”, esto es: No hay personas solidarias sino actos solidarios.

Podemos caracterizar a estos actos como aquellos en que una persona (o grupo de personas) satisface una necesidad de otra u otras, sin que estas últimas queden obligadas a retribuir de manera alguna dicho acto.

Es decir, no se trata de un intercambio. Si atendemos a la raíz de la palabra “solidario” vemos que quien así actúa lo hace por sentirse parte de los mismo con el beneficiario o beneficiarios de su acción. Esto sugiere que diferenciamos la solidaridad de otros actos o actitudes que se asemejan pero comportan distinciones que debemos precisar: La caridad y filantropía aparecen en primera instancia como actos que tienden a satisfacer una necesidad ajena pero en ellas no se cumple lo de “ser parte de lo mismo”. Los dadores son “los que tienen” y los que no son “los necesitados”. Unos dan lo que tienen (o les sobra) para que otros reciban, lo cual mitiga muchos dolores y pobreza pero “congela” y establece claramente el lugar de cada uno en dos mundos separados y sin otro contacto. Actos de esta especie son las limosnas, donaciones, dádivas y diversos esfuerzos de “voluntarios”.

En relación a lo establecido podemos continuar expresando sobre los actos que “se consideran solidarios” y el comportamiento de las empresas respecto de estos, lo siguiente:

**“...La relación entre las empresas y el tercer sector (Org. Solidarias) tiene blancos y negros, pero está claro que al sector privado le interesa cada vez más que sus negocios estén asociados a valores que el grueso de la sociedad percibe como positivos...**

**...Las empresas inteligentes, tratan de trabajar codo a codo con las ONG...**

**...En la Argentina, los gerentes saben de los beneficios de ayudar a las instituciones civiles sin fines de lucro, e incluso fomentan conductas solidarias entre sus empleados.**

**En algunos casos, las empresas eligen las asociaciones beneficiadas por votación entre sus empleados, a quienes alientan a realizar tareas solidarias...”**

A continuación presentamos un cuadro en el cual se puede observar los motivos “visibles” por los cuales las empresas deciden realizar caridad. Los objetivos que dichas empresas persiguen, de acuerdo a la importancia asignada, son los siguientes:



Motivo	Porcentaje
❖ Contribuir a mejorar la calidad de vida de la comunidad	53%
❖ Cuidar la salud de la población	30%
❖ Fortalecer el sistema Educativo	30%
❖ Apoyar las actividades que crean un mejor clima social y cultural	36%
❖ Brindar oportunidades laborales a grupos socialmente vulnerables	25%
❖ Participar en la resolución de los problemas sociales del país	20%

Fuente: Revista universo Económico – Número 57. Informe Especial: Tercer Sector.

### 3.4 Actos Solidarios

Sin querer introducir una nota valorativa en ello, nos parece que los actos genuinamente solidarios se dan desde otro lugar, uno en el que prevalece más el compartir que el dar, el sostenerse mutuamente a partir de las propias carencias y en el que por ello se refuerzan los lazos sociales.

No por nada el término nació o fue tomado como bandera al calor de las luchas obreras y populares de fines del siglo pasado en el que se propugnaba que los carecientes debían unirse y ayudarse entre sí, sin esperar la salvación de los actos de los que poseían los medios.

Así como introdujimos esta dimensión de falta o carencia como motor del acto solidario, hemos de establecer que tal falta o carencia no implica necesariamente pobreza de recursos económicos. Así como solidariamente se “da sin tener”, también se “hace sin saber”. Es decir, un acto solidario no supone la ejecución de una habilidad o técnica adquirida, especialmente no se da en el ejercicio de una función asignada. Esto tiene su relevancia en el ámbito de los equipos de trabajo, en los que la solidaridad no se encuentra específicamente en la ejecución eficiente de la tarea de cada miembro. Más bien podemos encontrar los actos solidarios en los intersticios que la asignación de tareas no cubre, en lo

que se hace para el equipo más allá del cumplimiento de una función, pero que incide igualmente en la eficacia de la misma y en la cohesión necesaria de los integrantes.

Lo expuesto plantea la cuestión de qué tan necesaria resulta la solidaridad dentro de los equipos de trabajo, dado que en primera instancia parecería que pueden cumplir con su tarea aún en ausencia de toda actitud solidaria. Examinemos un poco más de cerca la cuestión: podemos imaginar un equipo de trabajo en el que cada uno cumpla sus funciones y tareas, se tomen decisiones consensuadas y existan cordiales relaciones entre sus miembros. Tarde o temprano se verán enfrentados a la situación no prevista, a la tarea no asignada, a lo no planificado. Estas condiciones son las que requieren la solidaridad en términos en que postulamos. Claro que son necesarias otras cualidades, pongamos por caso la creatividad para encontrar una solución nueva a un nuevo problema. Pero de no mediar una actitud solidaria, esa creatividad podría no ser nunca puesta en juego, bajo los argumentos de: “no es mi responsabilidad”, “excede mis funciones”, “no tengo la atribución o no estoy autorizado”, etc. Estas situaciones nuevamente abren esa dimensión de falta o carencia que decíamos motorizaba la solidaridad. Podría pensarse en este punto que ello no es necesariamente bueno, dado que de este modo la solidaridad podría estar cubriendo fallas que son producto de ineficiencias del equipo o su organización, que de otro modo quedarían al descubierto. Concedemos este punto, no postulamos que los actos solidarios tengan necesariamente consecuencias deseables, sin embargo aún pensamos que sin la solidaridad la calidad de trabajo es inferior.

Ahora bien, basados en estas premisas, ¿cómo medir la presencia o ausencia de solidaridad en un equipo de trabajo?

En primer lugar, hemos propuesto que la solidaridad se da a través de “actos solidarios”, de manera que hemos de buscar la ocurrencia o no de tales actos, pero antes debemos definir sus características.

Para ser coherentes con nuestro planteo debemos excluir aquellos actos que son ejecutados en ejercicio de una función o cumplimiento de una tarea asignada. Quedan para nuestro examen pues, aquellos actos que se presentan como llevados a cabo

“espontáneamente”. De éstos aún debemos distinguir entre aquellos que satisfacen una necesidad propia de quienes los ejecutan y aquellos que satisfacen una necesidad de otros o una necesidad común.

Tenemos entonces tres características que consideramos suficientes, dado que al ser observables nos evitamos cualquier especulación respecto de motivaciones de estos actos, emociones o sentimientos que implican y otras evaluaciones subjetivas por el estilo.

Recapitulando diremos que hemos de observar:

**Actos, no** asignados o prefijados por una función, tendientes a satisfacer una **necesidad común** o propia **de otro** sujeto distinto del que lo ejecuta.

Ejemplos que pueden exponerse de distinta magnitud, pero que igualmente satisfacen las características definidas:

- ❖ Una persona llega temprano a su reunión de equipo, y, (sin que sea propio de su función) dispone las sillas y elementos de la habitación acomodándolos para la reunión.
- ❖ Cabral (soldado heroico) pierde la vida por salvar al jefe de su ejército.
- ❖ Un operario cubre el turno de otro que se ha ausentado por tener una cita amorosa.
- ❖ En una versión de la historia cristiana creada por un relato de Borges, Judas asume el papel de traidor entre los apóstoles (¿un equipo de trabajo? ) por entender que históricamente alguien debía hacerlo, y se vende por treinta monedas para remarcar lo abyecto de su acto.
- ❖ Lorena ceba unos mates mientras discutimos estas ideas.

Desde algún punto de vista moral, tal vez los ejemplo citados merecerían distinta valoración, sin embargo esta tan heterogénea colección de “actos solidarios” muestra mejor algunas cosas que queremos subrayar:

- a) La solidaridad no es un valor moral. Al situarla en el seno de los actos humanos la excluimos del terreno de los valores o ideales, y evitamos con ello la solidaridad declamada, muchas veces hipócritamente.
  
- b) Está fuera de la función, pero tampoco es un rol. Aunque es evidente que en un grupo puede haber alguien que desempeñe este papel (el “solidario”, siempre dispuesto, etc.) si ello es habitual y se convierte casi en una “profesionalización de la solidaridad” es evidente que se desvirtúa su esencia.
  
- c) No es un acto de intercambio. Si bien puede discutirse que los agentes del acto solidario no reciban alguna clase de satisfacción, ésta parece ser de una naturaleza bien distinta a la que brindan. En todo caso reciben una porción del beneficio que su propio acto ofrece, por ser parte del grupo, y no en su carácter de individuos. Si hay alguna satisfacción narcisista en estos actos (cumplir con una imagen, “quedar bien”) o el cumplimiento de algún secreto mandato familiar, grupal o cultural es cuestión de interpretación. Las motivaciones conscientes o inconscientes de los actos que comentamos se nos escapan, pero creemos que su causa tiene su raíz en el ser social del hombre, en su indisoluble ligazón a los otros.

### **3.5 Solidaridad en los equipos de Trabajo**

Una vez plantado el significado de solidaridad y definidos los actos solidarios, nos preguntamos ahora: ¿Cómo beneficia al resto del equipo que uno o varios de los integrantes sean solidarios?.

Si partimos de la premisa que los individuos obtienen satisfacciones en situaciones sociales; que sus interés se vuelven más amplios; que se profundiza su capacidad de apreciación de los demás; nos encontramos con que ejerciendo estas acciones solidarias, se presentan oportunidades para el intercambio de idea, para ayudarse mutuamente y explorar continuamente las personalidades de los otros en las relaciones del equipo y esta constante

exploración ayuda a establecer una muy fuerte red de relaciones interpersonales, establecida sobre una base sólida, que une al equipo y que lo encamina a la consecución de sus objetivos.

Al mismo tiempo, la acción del equipo solidario contribuye al desarrollo de un sistema de valores, ayuda a que los individuos aprendan a compartir (ideas, información, propuestas), y lleva a experimentar la sensación de logro como un esfuerzo conjunto y a relacionar las habilidades propias con los intereses del equipo, contribuyendo a ampliar los propios conceptos del mismo.

La solidaridad ejercida por los miembros del equipo ayuda a la formación de un ambiente en el cual puede florecer y madurar la interacción social, haciendo posible una gran diversidad de aprendizaje, los que revisten una importancia fundamental en el desarrollo de las personas.

En el ambiente de cooperación y participación se puede aprender a aceptar a personalidades y conceptos culturales diferentes; se puede lograr ampliar la propia perspectiva y adquirir habilidad en el proceso de decisión del equipo; se puede experimentar la emoción del trabajo en conjunto; ahora, para que este proceso sea significativo, se lo debe experimentar activamente, y no por simple observación.

A ser solidario no se aprende por las vías formales de la educación, dado que es una habilidad que:

- ✓ No es posible identificar.
- ✓ Las relaciones humanas y sociales son intuitivas y por lo tanto no susceptibles de adiestramiento.

Fomentar la solidaridad ayuda a la acción y el desarrollo del equipo como tal, ya que al ser producto de una interacción social, provoca un cambio en la personalidad del individuo.

Concluimos entonces, que al fortalecer las relaciones interpersonales, se reduce la intimidación y se produce un cambio de actuación hacia los objetivos del equipo.

Las reacciones sinceras y espontáneas son posibles cuando existe un sentimiento genuino de confianza mutua y este sentimiento es posible generarlo a través de la acción solidaria. La confianza mutua deja a la luz las verdaderas necesidades de los miembros del equipo.

### **3.6 Algunas opiniones de miembros de Equipos de Trabajo**

Al momento de plantear la elaboración de la encuesta, nuestro propósito es detectar de que modo es percibida y valorada la solidaridad en los equipos de trabajo.

Cabe aclarar que no ha sido nuestra finalidad arribar a una conclusión general, por el contrario intentamos dar a conocer una simple muestra que puede llegar a reflejar o no el trabajo que hemos realizado.

De las respuestas obtenidas, la solidaridad como principio importante para desarrollar la tarea del equipo apareció en un solo caso en el tercer lugar, aunque podemos asimilar conceptos cercanos a ella tales como cooperación, ayuda mutua, colaboración, entre otros, que fueron mayormente mencionados en las mismas.

Sin embargo, aparece con más fuerza como característica preponderante a ser tenida en cuenta a la hora de incorporar miembros al equipo.

Asimismo dentro de los encuestados se pueden visualizar como el factor humano y las características humanas son condicionantes para fomentar un clima propicio, armónico y exitoso que ayude a la consecución de los objetivos.

Quizás, de un modo “sorprendente” las respuestas que nos ofrecieron los encuestados resultaron ser muy similares, respecto a acciones o actos solidarios, a nuestra definición expuesta en este trabajo.

## **4. Conclusión del Equipo**

---

A lo largo de este trabajo hemos podido arribar a las siguientes conclusiones:

- ❖ El ser solidario surge como un acto espontáneo, que no está sujeto a aprendizaje. No consideramos posible el capacitarse para ello. Sin embargo, creemos basándonos en nuestras experiencias y en el propio camino recorrido por nuestro equipo, que un ambiente solidario genera y promueve una actitud solidaria.
- ❖ En el ámbito de los equipos de trabajo hemos podidos detectar determinados indicadores de la existencia de la solidaridad a través de lo que hemos denominados actos solidarios; esto fomenta un clima más propicio para realizar el trabajo encomendado. Si bien la solidaridad no aparece siempre como imprescindible para lograr la máxima eficiencia en la labor de los equipos, su presencia otorga al trabajo de los mismos un salto de calidad.

“No tenemos la solución a todos los problemas del mundo en nuestras manos, pero frente a los problemas del mundo tenemos nuestras manos”

Padre Mamerto Menapace

## 5. Conclusiones Personales

---

Creo que Boomerang fue uno de los equipos que tuvo que atravesar por mayor cantidad de obstáculos en su formación. Existieron desencuentros, dificultades para fijar días de reunión, viajes, cursos, parciales, bajas... En resumen, un montón de cosas que impedían que empezáramos a desarrollar el trabajo. Pero esto no significaba que no nos interesara la materia, el trabajo, el equipo ni mucho menos sus integrantes.

Tras haber tenido una conversación respecto a los obstáculos, buscamos entre todos, la mejor manera de subsanarlos. Y a partir de allí, las cosas cambiaron y empezamos a trabajar en “equipo”.

Todo por lo que pasó Boomerang, nos permitió aprender en equipo y del equipo. Personalmente, esta experiencia, me dejó mucho no sólo a nivel humano, sino que también aprendí la importancia de tener una comunicación fluida dentro de un equipo, que cada uno de sus miembros asuma una función distinta, y sobre todo que no es necesario que todos tengamos que estar reunidos en un mismo tiempo y lugar para que exista un equipo. Quizás comprender esto último es lo que nos permitió avanzar con el trabajo.

A partir de que comenzamos a trabajar, las cosas fueron más fáciles y se empezó a notar en los procesos y en los resultados del equipo.

Dado que la pre tarea por el cual atravesamos como equipo fue prolongada, los tiempos se nos redujeron, por lo tanto tuvimos que reformular los objetivos y modificar parte del trabajo. Creo que en este punto fue (a mi criterio) cuando se notó que Boomerang había dejado de ser un grupo par transformarse en un equipo.

Si el objetivo de esta materia y ,en especial, el de este trabajo va más allá de aprobar, y está realmente dirigido a aprender a formar parte de un equipo de trabajo, estoy segura que Boomerang lo logró.

Rosana Olmo.



Al realizar un análisis sobre nuestro equipo, sinceramente no dejo jamás de sorprenderme porque descubrí que estaba formando parte de un equipo distinto a todos los que participe en algún momento, no resultó ser un equipo más con el único objetivo de cumplir con la tarea encomendada, típico de esta Facultad y del mundo en que nos hallamos donde los tiempos se encuentran sumamente acotados por razones laborales y personales.

Considero que tanto en el curso como en el proceso de nuestro equipo logramos valorizar y priorizar el factor humano y las relaciones humanas, y esto nos ofrece un valor agregado que superará el periodo de duración de la cursada porque lo hemos incorporado para desenvolvemos en nuestra vida social y laboral, donde muchas veces la persona se encuentra ubicada en un segundo plano y se centra solamente en los resultados.

Aprendí muchas cosas que me hacen sentir muy orgullosa del equipo en el que forme parte y de la elección de esta materia, descubrí que las claves para formar parte y trabajar en equipo es actuar en democracia, dando la posibilidad a todos de dar a conocer sus ideas sin dejar de darnos la posibilidad de expresar las nuestras o el descontento con respecto a la de los otros; tener confianza en uno mismo como así también en nuestro compañero al momento de designar los encargados de cada una de las tareas; y sobretodo visualicé con total claridad que el tema sobre el que se centra nuestro trabajo final, *“la solidaridad”* reinó a lo largo de todo nuestro proceso de formación de equipo a través de condicionar los tiempos y tareas de cada uno, como así también, colaborar los unos con los otros, para poder realizar el trabajo final.

En forma personal, esta materia como el trabajo del equipo en sí, me han brindado la posibilidad de conocer una nueva metodología de aprendizaje basada en la libertad para expresar nuestras ideas, respetando cada uno de los aportes que pudiéramos llegar a brindar y utilizando gran creatividad en todo momento. A su vez, me permitió conocer un grupo humano de inmenso valor para mí, con una calidez insuperable y una fuerza y tenacidad para lograr lo que nos logramos que pudo superar cualquier adversidad, que me hizo sentir muy cómoda desde un primer momento y me confirmó a lo largo de cada uno de nuestros encuentros la sensación e intuición que tuve en un primer momento en el que percibí que no me resultarían un grupo de personas más.

Siento gran orgullo porque no sólo me llevo una experiencia riquísima a nivel de aprendizaje sino que también conocí a unos compañeros excepcionales que se permitieron y me permitieron darnos a conocer como personas, más allá de las capacidades y habilidades que cada uno pudiera llegar a tener a la hora de realizar el trabajo, conocí la capacidad de cada uno de ellos para escuchar, respetar, dialogar, crear un clima muy ameno y agradable en cada uno de nuestros encuentros que me generaba gran motivación y alegría al llegar la hora de reunirnos.

Seguramente, el finalizar la cursada de la materia me deje un sabor agridulce propio de haber vivido una experiencia muy distinta y enriquecedora, que a su vez me causará melancolía ante la falta de mis compañeros y de los encuentros tan productivos y divertidos que siempre tuvimos y que sé que no olvidaré.

Ivana Lorena González Mansuetti.

La realización del trabajo, me permitió conocer y relacionarme con todos los miembros del equipo y poder conocer a personas “maravillosas” con las cuales aprendí y recorrimos juntos el camino de formar un equipo.

Asimismo en mi caso particular pude vivenciar de una manera muy “fuerte” el tema que tratamos en este trabajo, la solidaridad en los equipos de trabajo. Es decir, este cuatrimestre a mi particularmente por cuestiones de trabajo me tocó estar ausente más de lo deseado y lo cual en realidad me preocupó por como podía llegar a ser la reacción de los chicos, debido a que he vivenciado las ausencias de miembros del equipos en otros trabajos y siempre ha generado conflicto. A pesar de esto, el grupo humano me sorprendió y me ayudo continuamente entendiendo que si estaba ausente no era por falta de compromiso sino que tenía que ver con las responsabilidades laborales. De esta manera siempre se mostraron muy solidarios con mi persona y me brindaron toda su ayuda en el momento que la necesitara.

La verdad es que me siento muy confortada y orgullosa de haber participado del equipo Boomerang y de haber tenido la posibilidad de compartir experiencias y momentos únicos y que siempre recordaré con los demás miembros del equipo.

María Natalia Batalla.

Solidario no se es ni se nace, se HACE. No hay solidaridad sin hacer, así como un equipo no existe sino es para una tarea.

Este trabajo implicó solidaridad para vencer la falta de tiempo, las incertidumbres frente a la hoja en blanco, la adecuación de objetivos y propósitos. Fueron pequeños a veces casi inadvertidos actos que tal vez para un observador externo hubieran pasado desapercibidos, pero que guardan para mí todo su valor como estímulo imprescindible sin el cual no podría haber aportado lo poco o mucho que haya aportado. Fue alguna palabra y algún silencio. Algún halago y alguna crítica. La presencia del buen humor y la presencia aún con mal humor.

Hay, gracias a esto, un poco de cada uno en cada uno de los otros. Seguiremos distintos caminos, pero ya sé, nos seguiremos acompañando, los mismos pero otros, parecidos y diferentes. El Boomerang vuelve habiendo atrapado algo en su trayectoria, nos trae algo nuevo. No sabemos si volveremos a lanzarlo, pero sí que lo mejor está por venir

Daniel Alejandro Schuger.

Personalmente considero que hemos crecido y aprendido mucho en este curso. Comenzamos siendo un grupo de personas cuya única relación era cursar la misma materia en la facultad y con el transcurso del tiempo y las reuniones comenzamos a transitar el camino hasta transformarnos en un equipo.

El tema de nuestro trabajo, la solidaridad, nos ayudó a aplicar este concepto en el propio equipo, creo que aprendimos la implicancia del mismo cuando logramos vivenciarlo.

Asimismo creo, que nos hemos enriquecido con los conocimientos y aportes que cada uno de nosotros ha hecho al trabajo en equipo.







Nos ayudó mucho que en general no pertenecemos todos a la misma carrera, que tenemos diversas edades, que trabajamos en ámbitos completamente distintos, que hay en el equipo gente recibida, a mitad de la carrera y finalizando la misma. Esta heterogeneidad enriqueció nuestro trabajo.

María Carolina Batalla.

## 6. Bibliografía

---

### Bibliografía Utilizada

-  Manual de Dinámica de Grupos, de Jack R. Gibb. Editorial Lumen Humanitas, 27 Edición.
-  Revista Universo Económico N 57. Informe Especial Tercer Sector.
-  [www.alojo.com/ong/solidari.htm](http://www.alojo.com/ong/solidari.htm)
-  [www.redsolidaria.org.ar](http://www.redsolidaria.org.ar)
-  [www.sersolidario.com](http://www.sersolidario.com)
-  [www.iglesia.org/mteresa.htm](http://www.iglesia.org/mteresa.htm)