



**RELACIONES SANAS
DE TRABAJO
EN LAS ONG**



Relaciones sanas de trabajo en las ONG



Fundación Gestión y Participación Social

www.asociaciones.org



Autor: Víctor González Casado



Relaciones sanas de trabajo en las ONG (2017) by Víctor González Casado y Fundación Gestión y Participación Social is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
¿Qué son las relaciones sanas en el trabajo?	3
¿Por qué son importantes las buenas relaciones?	3
RELACIONES TÓXICAS Y PUNTOS CONFLICTIVOS.....	5
¿Qué son las relaciones tóxicas?	5
Puntos conflictivos: las reuniones y los liderazgos	6
HERRAMIENTAS PARA ANALIZAR Y MEJORARA LAS RELACIONES EN LAS ONG.....	9
Técnicas para analizar una asociación desde el punto de vista de las metodologías participativas	9
Herramientas para solucionar las malas relaciones.....	18
... HASTA OTRA OCASIÓN	22

INTRODUCCIÓN

¿Qué son las relaciones sanas en el trabajo?

Las personas somos seres sociales, individuos que necesitan de las relaciones con otros para poder desarrollar nuestra actividad. Estas interacciones sociales, son más complejas de lo que inicialmente pensamos, y solo caeremos en la cuenta cuando aparezcan conflictos o problemas dentro de nuestro entorno.

Cuando trabajamos con otros, como en las asociaciones, tendremos muchas actividades que resolveremos de forma individual, sin embargo, otras requerirán de la ayuda de otros o de una resolución conjunta. Por todo esto, la calidad de las relaciones que mantenemos con los integrantes de nuestra organización, van a ser cruciales.

Lo primero es dejar claro que una buena relación de trabajo o una relación sana no se refiere a que se deban generar vínculos muy fuertes entre los integrantes o que todas las personas tengan que ser amigas. **Una relación sana se basa en comunicaciones correctas, ausencia de faltas de respeto, resolución de conflictos, etc.** En resumen, que ir al trabajo no se convierta en un peso extra por culpa de malas relaciones con los compañeros y compañeras.

¿Por qué son importantes las buenas relaciones?

Hay que tener en cuenta que normalmente estamos más tiempo en el trabajo que en nuestra propia casa, así que **si tenemos problemas en nuestra asociación “contaminará” todas nuestras esferas vitales**: familia, pareja y amistades.

Los conflictos van a suceder siempre en cualquier interacción, y como se gestione será crucial para salir reforzados o destrozados.

Un conflicto que no se ha resuelto o que se ha gestionado mal se va a acumular en la “mochila de la relación”. Aunque no pasa en todos los casos, esta acumulación de malas relaciones puede finalmente acabar con un equipo de trabajo o con una asociación. Muchos grupos no acaban disolviéndose pero sí ven dificultada su actividad ya que estos conflictos no resueltos se convierten en rocas en el camino que impiden avanzar.

Hay que tener en cuenta que la actividad de muchas ONG depende de voluntarios, por lo que, al no recibir remuneración económica, la relación que se establece con el resto de compañeros será fundamental para que haga bien su trabajo y colabore con la asociación el mayor tiempo posible. Un entorno que parezca una “guerra” no será el sitio óptimo para desarrollar de forma correcta la actividad.

Como ya se ha comentado, una gran parte de las actividades o tareas que se realizan en una asociación depende del trabajo de varias personas. Cuando una relación es sana ninguno de los integrantes tendrá problemas para comunicar sus ideas, ya que la creatividad no estará coaccionada por las reacciones de los demás. Y es que la creatividad surgida del trabajo grupal es crucial para resolver tareas y problemas que surjan durante el trabajo de una asociación.

Cuando existen relaciones sanas entre los integrantes de una asociación aumenta también su implicación en la misma, potenciando así las ganas de participar en todas aquellas actividades necesarias para el desarrollo y mejora de la ONG.



Para profundizar un poco más...

- [Podcast Hablemos de Gestión 33 - Relaciones sanas en el trabajo.](#)

RELACIONES TÓXICAS Y PUNTOS CONFLICTIVOS

¿Qué son las relaciones tóxicas?

Al igual que pueden crearse relaciones sanas también pueden ser tóxicas. Este término se encuentra ahora mismo en muchas publicaciones y en ocasiones se habla de personas tóxicas, un término que puede hacer parecer como si estas personas pudieran contagiar una enfermedad. Desde el punto de vista de la resolución de conflictos es **más correcto hablar de relaciones tóxicas ya que las personas no somos iguales en todos los contextos**, alguien que genere problemas en la asociación puede no generarlos entre sus amigos o familiares. Por lo que estigmatizarlo con estos términos puede producir más problemas que soluciones. Desde esta óptica se pueden buscar formas de arreglar los conflictos ya que no se puede cambiar a las personas pero si las relaciones que se tenga con ellas.

Las relaciones tóxicas, en definitiva, son aquellas que disminuye la energía de los miembros de un grupo, las ganas de trabajar y de participar, que disminuyen la productividad y que empeoran el estado de ánimo. Teniendo en cuenta esto, es muy importante poder detectarlas, analizarlas y con ello buscar soluciones.

Hay que tener en cuenta que muchas veces, estas relaciones tienen génesis mucho más sencillas de lo que pensamos, pero el tiempo ha ido poniéndole capas y complejizándolas. Una gran parte se pueden deber a mal entendidos o a problemas personales que no se han sabido gestionar. Desde el equipo no vamos a introducirnos en las variables que pueden ser gestionadas por otros profesionales, buscaremos las distintas formas de que no afecten al resto del equipo. Debe quedar claro que nuestro objetivo es mejorar las relaciones en nuestra

asociación no salvar o hacer terapia a nadie, eso corresponderá a cada persona.



Te proponemos algo práctico...

¿Has vivido alguna relación tóxica? Si ha sido así haz una lista de comportamientos que creas haya incluido a que la relación haya sido así, por ejemplo

- *Se gritaba al hablar*
- *No nos estaban escuchando*
- *...*

Puntos conflictivos: las reuniones y los liderazgos

LAS REUNIONES

Uno de los momentos donde pueden surgir más conflictos son las reuniones de equipo. No es raro que cuando alguien se encamine a una reunión piense:

- Otra vez de reunión espero que se acabe rápido.
- Con el trabajo que tengo y ahora a perder el tiempo.
- Espero que Juan deje hablar a los demás.

Estas frases son pequeños indicios de que algo va mal. Que la reunión no tiene sentido para parte del equipo, por lo que algo no estamos haciendo bien.

Las reuniones son fuentes de conflictos ya son situaciones donde **las interacciones son directas a lo que se le añaden las presiones grupales**. Aunque se podrían hablar largo y tendido

sobre el tema, algunas **claves para que las reuniones vayan bien son:**

- Toda reunión tiene que **tener una función**, no se deben hacer reuniones porque sí.
- Siempre deben **tener un acta** del día que oriente y priorice los temas que se van a tratar.
- A las reuniones **se llega trabajado no para trabajar**. Sera el lugar donde volcar las distintas cosas que se han trabajado fuera de ellas, sino acaban siendo tediosas y poco prácticas.
- Tienen que **tener un principio y un final**. Aunque se pueden tener una estructura temporal flexible no es conveniente que se eternicen.
- Solo se debe **hablar cuando se tenga algo que aportar**. Muchas veces se habla por hablar y eso puede generar conflictos, es importante que se intente aportar información esencial.
- En una reunión **se discuten ideas no personas**. Es fácil que cuando se plantea una crítica a una idea se personalice en la que lo ha planteado, por lo cual parece que se critica a una persona. Es importante tener claro la diferencia.
- En las reuniones hay que estar en actitud de **escucha activa**. No podemos estar pensando en lo que vamos a decir, sin escuchar lo que dice el resto, ya que eso elimina la capacidad del equipo de construir soluciones grupales y creativas.

LOS LIDERAZGOS

En la actualidad se plantea que todo el mundo debe ser emprendedor y líder, pero eso no es funcional ni cierto. Dentro de una asociación **no puede ser que todo el mundo ejerza el liderazgo del grupo**, ya que pierde su función.

Muchas veces se plantea que el líder es el que manda y en eso se resume su poder. Nada más alejado de la realidad, **un líder es aquel que organiza, que resuelve conflictos, que facilita el trabajo de los demás o que clarifica la función de cada uno**. Plantear al líder como el organizador hace que varíe sustancialmente su figura.

Ejercer el liderazgo en un grupo es muy complicado y por ello debe de hacerse con sumo cuidado, ya que es muy fácil que alguien se tome a mal las directrices del mismo. Hay que pensar en **un jefe de equipo como un solucionador no como un dictador**. El uso de la **empatía** y de la **asertividad** será crucial para que ninguna de las dos partes genere una relación malsana o tóxica.



Para profundizar un poco más...

- [Podcast Hablemos de Gestión 13 – Calidad en las ONL. Criterio de Liderazgo.](#)
- [Podcast Hablemos de Gestión 6 – Habilidades Sociales \(2\).](#)

HERRAMIENTAS PARA ANALIZAR Y MEJORAR LAS RELACIONES EN LAS ONG

Técnicas para analizar una asociación desde el punto de vista de las metodologías participativas

Desde la perspectiva de las metodologías participativas existen multitud de herramientas para analizar la situación de una asociación. Estas herramientas **no generan soluciones pero si diagnósticos sobre los que trabajar.**

Algo crucial a la hora de solucionar conflictos es **evitar que se enquisten**, como ya se ha comentado antes, si dejamos los conflictos sin resolver se amontonan y echan raíces, por lo que será más difícil solucionarlos.

Todas las herramientas que se van a describir son adaptables a las distintas necesidades, por lo que **no se debe tener miedo de modificarlas** si se viera necesario

DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)

Esta herramienta es muy usada tanto en las asociaciones como en las empresas. Permite analizar los puntos fuertes y débiles de su asociación y de su entorno. Inicialmente tenemos que elaborar una matriz 4x4 con los siguientes elementos:

- **Debilidades** (Interno -): Aquellas características internas de la asociación que dificulta su actividad.
- **Amenazas** (Externo -): Condiciones externas que pueden perjudicar una asociación.
- **Fortalezas** (Interno +): Aquellas características internas de la asociación que ayudan a la actividad.

- **Oportunidades** (Externo +): Condiciones externas que pueden beneficiar una asociación.

Debemos completar algo parecido a esto:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Análisis interno	<ul style="list-style-type: none"> • Gran cohesión grupal. • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Pocos recursos económicos. •
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Análisis externo	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento estratégico. • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Pocos contactos. • ...

Esto es solo un ejemplo, normalmente habrá tantos factores como el grupo sea capaz de descubrir. Lo bueno de esta herramienta es que permite un análisis posterior gracias al cual tomar decisiones, en resumen estas serían las **cuatro estrategias resultantes**:

- Corregir las debilidades.
- Afrontar las amenazas.
- Mantener las fortalezas.
- Explotar las oportunidades.

Gracias a esto podremos decidir nuestros siguientes pasos como asociación. Existe una variante que se denomina DRAFPO, donde se añaden las POTENCIALIDADES y las RESISTENCIAS. Estos nuevos elementos ayudan a estudiar también las alianzas para influir.

ARBOL DE PROBLEMAS

Esta técnica nos será útil para analizar los problemas más enraizados de nuestra asociación a partir de los síntomas observables. La importancia de ese análisis radica en que conseguimos encontrar la génesis de los conflictos sin distraernos con las conductas o problemáticas más llamativas.

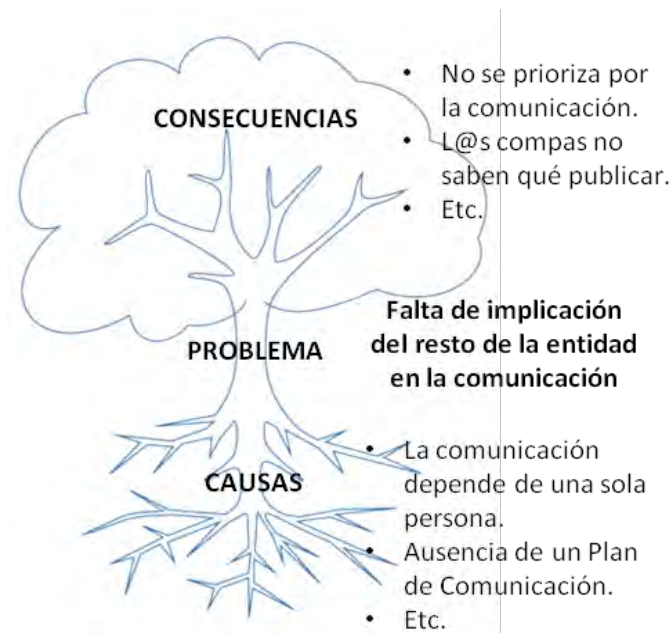
Es una herramienta muy visual. Lo primero será representar un árbol bastante grande en un papel continuo, así podremos conservar el análisis para el futuro. Es importante que sean claras las tres partes de un árbol (copa, tronco y raíces). Todos los miembros del equipo deben de escribir en papeles con adhesivo (facilita que luego puedan cambiarse de sitio) aquellas problemáticas que observen en el equipo.

Una vez se tengan todos los elementos se pasará a colocar las problemáticas en alguna de las tres partes del árbol, teniendo en cuenta que deben ser consensuadas por todos. Esta parte es la más importante del análisis ya que el diagnóstico debe ser participativo. Si existen problemáticas que no se sabe dónde colocarlas, se pueden duplicar y ponerlas en varios lugares, al final de la dinámica, se verá si pueden solucionarse estos factores más conflictivos.

¿Qué significan cada una de las partes del árbol?

- **Tronco:** Es el **problema central** de la asociación, aquel que preocupa a todos. Pueden ser varios, pero en contraproducente colocar muchos ya que va a ser el centro del análisis.
- **Copa:** Aquí de van a colocar los **síntomas** más evidentes e inmediatos. Aquellos que se pueden observar a simple vista, y que no es necesario que se esté mucho tiempo en la asociación para poder darse cuenta de ellos.

- **Raíces:** Aquello que realmente genera tanto el problema central como los síntomas observables. Probablemente sea lo más complicado de conseguir analizar.



Fuente: El Plan de Comunicación en las ONG¹

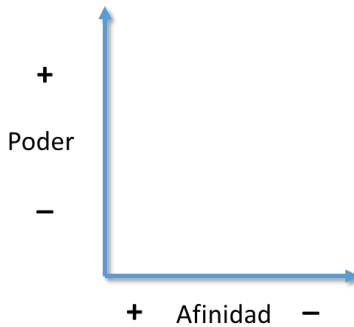
En esta técnica es más importante el camino que el destino, a través del trabajo podremos averiguar qué cosas son las importantes y si estamos dispuestos a solucionarlas. En el caso de que la organización sea muy grande, se pueden establecer grupos para que cada uno haga su árbol y finalmente se pongan en común.

¹ Adrián Aguayo (2017): *El Plan de Comunicación en las ONG. Guía práctica para elaborarlo e implicar a tu asociación*. Disponible en: <http://fgps-plan-comunicacion.gr8.com>.

SOCIOGRAMA

El **sociograma** sirve para poder establecer **la situación de la asociación y las relaciones con otros grupos, individuos, o entidades**. Esta técnica puede alcanzar toda la complejidad que se necesite, debido a su estructura, pueden hacerse distintos niveles de análisis.

Lo primero que se hará es establecer dos ejes, aunque pueden representar muchos conceptos, normalmente el eje vertical representa **poder o capacidad de influir** y el eje horizontal representa el **grado de afinidad con la asociación**.



Posteriormente cada miembro del equipo debe de escribir en papeles, con adhesivo, colectivos, asociaciones, grupos informales o partes de la administración con las que se relacionen. Una vez se tengan todos los elementos se pasará a colocarlos en los ejes, el lugar debe ser elegido grupalmente.

Finalmente pasaremos a relacionar cada uno de los elementos con flechas que nos indicaran el tipo de conexión que existe:

- ↔ Relación bilateral positiva
- ↔ Relación bilateral positiva muy fuerte

- ←-----→ Relación bilateral positiva puntual
- ←-----→ Relación bilateral negativa
- Relación unilateral positiva

Estas solo son algunas de las relaciones que se pueden establecer, dependerá del grado de complejidad que queramos tener en nuestro análisis.

Como resultado tendremos un mapa general de qué relación tiene nuestra asociación con otros grupos y nos ayudará a determinar estrategias, a quien hay que acercarse, cuales son nuestros aliados, etc.

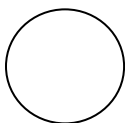
Si queremos aumentar la complejidad de nuestro análisis podemos diferenciar los distintos grupos con los que se relaciona la asociación en tres tipos de figuras:



Grupos o personas con alto poder y muy organizadas: El alcalde, la concejalía...



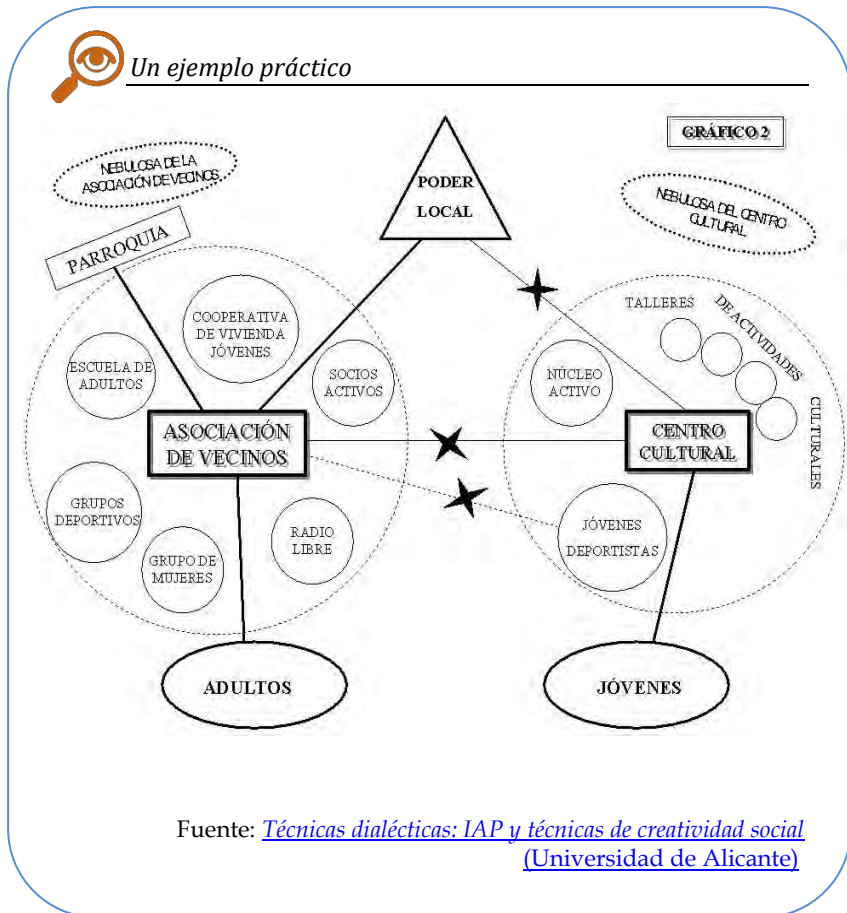
Actores sociales y organizados: asociaciones de vecinos, AMPAS, asociaciones de jóvenes, parroquias, medios de comunicación locales...



Grupos informales: Jóvenes de una calle, voluntarios esporádicos...

Con esta división quedará más claro cómo se puede, la asociación, acercarse a cada uno de los actores involucrados en el sociograma. No es igual comunicarse con la alcaldía, que con un grupo de chicos que juegan al fútbol los sábados, en cada caso tendremos que movilizar distintos recursos.

Si durante el proceso alguien toma nota de las aportaciones del equipo, obtendremos, además, una visión de cada una de las unidades (individuos, colectivos, asociaciones o administración) que se tiene en nuestra ONG, con esto conseguiremos información importante de que pasos seguir como colectivo.



MATRIZ DE JERARQUIAS

Esta técnica **nos ayudará si en nuestro equipo existen discrepancias de liderazgos o de equipos**. Hay que tener en cuenta que los resultados de esta herramienta pueden ser duros para los miembros así que no se puede hacer en todas las situaciones. Hay que tener en cuenta que “no debemos abrir un melón que no nos vamos a comer” ya que la solución puede ser peor que el problema.

Lo primero es establecer unos ejes como los que se elaboran para hacer un sociograma. El eje vertical es el poder y el horizontal es la afinidad.

Cada miembro del equipo debe de escribir en papeles con adhesivo su nombre y los del resto, así cada uno tendrá tantos papeles como miembros haya en la ONG. Por turnos, se deben de colocar esos nombres en los ejes.

Al final de la dinámica tendremos una fotografía de las jerarquías percibidas por los integrantes del colectivo. Además **podrá percibirse si existe división o pequeños grupos**.

Como se ha comentado habrá personas que no se tomen bien los resultados. En algunos casos, personas que se creían influyentes descubrirán que no lo percibe así el grupo. Sin embargo otras personas que creían que su posición en el grupo era menor, se sorprenderán ante lo que el resto del equipo observan en él.

A partir de esta fotografía resultante se debe de trabajar con cuidado y ver si se pueden hacer modificaciones dentro de esta jerarquía de poder percibido.

FIGURAS HUMANAS

En algunos casos, las palabras han dejado de surtir efecto. Los conflictos se han enquistado tanto que no se encuentran soluciones por mucho que se dialogue. Por ello deberemos de cambiar el código, **usaremos como lenguaje nuestros cuerpos**.

Esta técnica puede despertar muchas defensas ya que no estamos acostumbrados a representar cosas de esta forma, sin embargo puede sorprender muy gratamente a aquellos que inicialmente tengan recelos.

Como otras herramientas tiene distintos niveles de complejidad, por lo que empezaremos por el más sencillo.

La premisa es fácil, cada integrante del grupo y por turnos va a representar con su postura cual es el problema que más le afecta dentro del colectivo. Puede representarse agobiado con papeleo, discutiendo, que no puede avanzar, etc. Es importante no usar palabras, tenemos que intentar que el resto nos entiendan. A posteriori cada uno explicará que ha entendido de las figuras de sus compañeros y compañeras. Es posible que en algunos casos el “figurante” deba explicar por qué se siente así y desde cuándo.

Con esta información va a quedar más claro cómo nos encontramos cada uno con respecto a las relaciones de nuestro entorno.

Otro nivel de esta técnica es la creación de figuras conjuntas. Un figurante representa cómo se siente y el resto van añadiéndose según su visión de la situación. Por ejemplo:

Alguien se muestra agobiado porque hay muchas tareas que hacer, otro se acerca a él y empieza a ayudarlo a terminarlo, sin

embargo una compañera se coloca al lado mostrando que no sabe qué hacer, etc...

Aunque es difícil explicarlo con palabras (por uso usamos los cuerpos) la fotografía final representara distintos puntos conflictivos dentro de las relaciones y la posición de cada uno de los miembros con respecto a estas problemáticas.

En esta técnica **es posible que afloren sentimientos profundos, ya que pueden existir conflictos muy intensos enquistados** en nuestra “mochila de relaciones”. Por esto se debe actuar con sumo cuidado y tener en cuenta que nuestra intención es mejorar las relaciones, aprovechemos estos momentos para solucionar y no para provocar más problemas.

Herramientas para solucionar las malas relaciones

Lo más importante que hay que entender es que **no existen palabras ni técnicas mágicas para mejorar las relaciones en una asociación**. El proceso de mejora va a necesitar de la implicación de todos los miembros. También es importante entender que no todo se puede solucionar ni que todas las personas van a estar dispuestas a ello. Esto no quiere decir que no se pueda hacer nada, sino que es un trabajo lento que necesita implicación, mucha energía y buena disposición.

Inicialmente debemos de entender cuál es el problema que atañe a nuestra asociación, para ello podremos usar alguna de las técnicas anteriormente mencionadas o cualquiera que necesitamos. Recordemos que cualquier herramienta puede ser adaptada a las necesidades del grupo.

Una vez identificada la problemática y las variables que la rodean habrá que buscar soluciones. Para ello se deberá decidir

individual y grupalmente cuanto estamos dispuestos a trabajar y como lo haremos.

Aunque existen tantas soluciones como grupos y problemas, hay determinadas habilidades que nos van a ayudar.

LA ASERTIVIDAD

La asertividad es una habilidad esencial para el trabajo en equipo y para solucionar los conflictos que derivan de ello. No se aprende ni se maneja en un día, pero con entrenamiento y paciencia se pueden conseguir resultados.

La asertividad suele levantar muchas defensas ya que a veces se entiende que solamente se trata de hablar bajito, con voz dulce y sin decir palabrotas. Realmente **se trata de la capacidad de poder exponer nuestros pensamientos o ideas sin avasallar a los otros y a la vez no dejarnos llevar por ideas de las que no estamos convencidos.**

Para poder entender la asertividad es necesario hablar de los **tres estilos de comunicación** que existen:

- **Estilo inhibido o pasivo.** Es aquel que adoptan las personas que ponen las ideas o proyectos de los demás por encima de los propios. No porque entienda que son mejores sino porque le cuesta defender los suyos. Genera dificultades a la hora de establecer relaciones interpersonales ya que la persona siente ansiedad, tensión y normalmente baja autoestima.
- **Estilo agresivo.** Es aquel que adoptan las personas que defienden sus ideas por encima de las de los demás no porque sean mejores, sino porque necesitan “quedar por encima”. Este tipo de comunicación genera muchas tensiones grupales ya que suele ir asociado a faltas de

respeto más o menos graves y a no tener en cuenta otras ideas. Otro peligro asociado a este estilo es que suele disgregar al equipo en pequeños grupos con relaciones disfuncionales que dificultan el trabajo colectivo.

- **Estilo asertivo.** Es el más recomendable de los tres ya que se potencian las habilidades de comunicación para exponer nuestras ideas respetando las de los demás. Las personas que adoptan este estilo suelen ser buenos comunicadores grupales, y suelen mediar en los conflictos que existan.



Te proponemos algo práctico...

¿Serías capaz de identificar los estilos de comunicación que existen en tu entidad?

Haz una lista de nombres y las capacidades que identificas para enmarcar a cada persona en cada estilo comunicativo.

Aunque lo deseable es que todos pudiéramos usar el estilo asertivo, es bastante improbable que ocurra así. No por ser tener este estilo de comunicación significa que se tenga razón, pero sí que ayudará a poder valorar las opciones que existen de forma más óptima que siendo que siendo pasivo o agresivo.

Esta habilidad no se consigue de la noche a la mañana, pero se puede ir trabajando con dinámicas grupales. Una de las formas más sencillas para practicarlos es hacer rol playing en las que existan situaciones como:

- Negarse a algo que no se quiere hacer.
- Pedir favores.

- Defender una idea propia.
- Dar la opinión sobre una idea con la que se está en desacuerdo sin atacar.

El grupo valorara como se han afrontado estas situaciones y cual habría sido la mejor forma de hacerlo. A ser posible, estas opiniones deben de trabajarse desde lo positivo para poder llegar a mejores resultados:

- **No usar frases:** Esta todo mal, así nunca se debería hacer, me parece fatal, etc.
- **Usar frases:** Creo que esa reacción estaría mejor cuando..., el principio me ha parecido perfecto pero al final creo que habría sido más útil..., etc.

Aprovechemos estas opiniones para trabajar también la asertividad. Seguramente para muchos del equipo les parecerá una forma de actuar muy artificial, sin embargo, con la práctica, pasará a formar parte de nuestro repertorio. Gracias a esta habilidad podremos mejorar la resolución de conflictos en todo nuestro entorno, tanto laboral como personal.

LA EMPATIA

La empatía está muy relacionada con la asertividad y es que, al final, una relación sana con el otro se basa en algo tan sencillo (o difícil) como **ponerse en el lugar del otro** a la hora de opinar o trabajar. Con esto se genera un buen ambiente de trabajo, ya que a todos nos gusta estar donde se nos respeta y se nos cuida.

“No hagas a los demás lo que a ti te gustaría porque a lo mejor no les gusta”. Esta frase encierra una gran clave a la hora de trabajar con otros. Debemos entender que en nuestras asociaciones hay diversidad, hay gente que les gusta que le

hagan bromas, otros prefieren estar serios, hay personas que no les gusta que les toquen o a quien le encanta que le den una palmada en la espalda. Si nos ponemos en la posición de nuestros compañeros y compañeras de trabajo aprenderemos a respetar y a valorar positivamente la diversidad de nuestro equipo.

Usar la empatía no significa sentirse cohibido por si podemos molestar a alguien, significa que vamos a tener en cuenta las preferencias de las personas para no generar malas relaciones.



Para profundizar un poco más...

- [Podcast Hablemos de Gestión 05 – Habilidades Sociales \(1\)](#).

... HASTA OTRA OCASIÓN

En resumen, las asociaciones deben de **crear herramientas para salir reforzadas de los conflictos y convertirlos en oportunidades para mejorar**. Cuanto más sanas sean las relaciones que se establezcan, mejor será nuestro trabajo y por lo tanto más se beneficiaran los colectivos con los que trabajemos.

No se trata de ser perfectos, pero sí de aprender a gestionar los roces que se produzcan en nuestros colectivos, para **que las relaciones sean potenciadores y no dinamitadores** de ONG.

Y, por último, **nosotros te podemos ayudar**. Sí, desde la Fundación Gestión y Participación Social ponemos a tu disposición una serie de servicios que pueden ayudarte a mejorar los procesos de gestión, organización y la comunicación de tu asociación:

- En nuestra web [asociaciones.org](http://www.asociaciones.org) encontrarás una guía de gestión de asociaciones con contenido sobre administración de asociaciones, contabilidad, fiscalidad, legislación...
- En nuestro blog [Hablemos de Gestión](#) publicamos a menudo artículos prácticos sobre comunicación y gestión de asociaciones. Encontrarás noticias de actualidad y novedades en el sector, recursos, herramientas, consejos... y una categoría muy valorada son nuestros [Podcast](#), donde entrevistamos a expertos en diferentes áreas de la gestión de asociaciones.
- [Realizando nuestros cursos](#) podrás profundizar en tu labor profesional, además de poder contar con el acompañamiento de profesores especializados a los que podrás realizar consultas o proponer debates (y obtendrás una certificación universitaria).
- [Suscribirte a nuestro boletín](#) es la mejor forma de estar al día en materia de gestión de asociaciones. Recibirás un correo mensual con las últimas publicaciones de nuestro blog o web, enlaces a artículos de interés, nuestra oferta de cursos...
- Y, también estamos por las redes sociales, donde compartimos todas nuestras novedades, herramientas, noticias y todo tipo de información que puede interesarte sobre gestión de asociaciones y comunicación especializada en el tercer sector. Estamos en: [Twitter](#), [Facebook](#) y [Google+](#).