

Read: **Creando el contexto**

11:12 |

Esta parte es una de las partes más subestimadas y que a la vez en mi opinión es de las más importantes: crear un contexto favorable para la retrospectiva.

Para que una retrospectiva sea efectiva, se tienen que cumplir muchas cosas, incluso antes de empezar a hablar de los problemas. Algunas de las cosas que se deberían de cumplir son:

- **La gente se tiene que sentir segura** de que pueden hablar, compartir y comentar las situaciones, ser vulnerables sin que vayan a ser atacados, reprimidos o se vayan a tomar represalias contra ellos. Ver la lectura recomendada.
- La gente tiene que **estar alineada** con respecto al objetivo de la retrospectiva y con respecto a cómo vamos a conseguir ese objetivo (agenda)

Este es el objetivo de esta parte de la agenda: **crear un contexto que permita a los asistentes soltarse y enfocarse en lo que van a trabajar en la retro.**

Ahora bien, mas fácil dicho que hecho y para ayudarnos en algunos de estos puntos tenemos varios ejercicios. Por ejemplo los **icebreakers**.

Rompiendo el hielo

Un icebreaker es un juego o dinámica que permite romper el hielo y poner a la gente en un estado que facilite la colaboración y la comunicación. Imagínate estar en una sala llena de extraños y empezar a hablar de temas sensibles. No es fácil.

Los Icebreakers tienen entre otros tocar algunos de estos puntos:

- Soltar a la gente para que hable.
- Crear conciencia sobre el estado emocional de cada uno.
- Crear confianza y conocerse
- Activar regiones del cerebro distintas de las que normalmente usamos

***Tip:** Ten en cuenta el tiempo y haz cálculos. Si hay 5 personas en la retro y cada uno habla 3 minutos en esta parte, ya se han usado 15 minutos.*

En la sección de recursos hemos dejado algunos links donde pueden encontrar muchas más ideas para icebreakers.

Otros temas a tocar:

A parte de romper el hielo este es también un buen momento para tocar temas más organizativos como pueden ser:

- Revisar acuerdos de trabajo del equipo y ajustarlos si hace falta.
- Presentar tema y agenda
- Revisar estado de las acciones comprometidas con anterioridad

Actividades:

- La máxima de la retrospectiva, conocida también como la "prime directive", dice:

Sin importar lo que descubramos, entendemos y creemos realmente que todos hicimos el mejor trabajo posible, dado lo que sabíamos en aquel momento, nuestras habilidades, los recursos disponibles, y la situación a la que nos enfrentábamos.

- Acuerdos de la relación de equipo y de trabajo:

Este ejercicio crea una base sobre la que construir el resto del trabajo del equipo. Cuando se está diseñando este acuerdo, el facilitador ayuda a los miembros del equipo a construir alineación sobre la forma en que quieren trabajar juntos. También es uno de los primeros pasos para empezar a darle forma a la cultura del equipo de forma consciente y hacerse co-responsables de conservarlo.

El acuerdo tiene que ocuparse de dos temas fundamentales:

- **Crear un espacio seguro para la relación:** un espacio común donde quieran trabajar, que incluso si las condiciones cambian, les sirva para volver atrás y refrescar la forma optima en que quieren trabajar.
- **Compartir la responsabilidad:** clarificar en qué pueden contar unos en los otros. Qué rol tiene cada uno en la experiencia que están creando juntos Esta responsabilidad compartida empodera a los miembros del equipo y desarrolla su liderazgo.

Algunas preguntas que pueden ser interesantes a la hora de diseñar este acuerdo:

- ¿Qué tipo de atmósfera / cultura quieren crear en el equipo? ¿Cómo sabrán que lo han logrado?
- ¿Cómo os queréis sentir? ¿Qué valores queréis promover y mantener dentro del equipo? ¿Cómo sabrán que los han adquirido?
- ¿Cómo quieren comportarse cuando las cosas se compliquen? ¿Cuando haya conflicto?

- ¿Cuáles son los protocolos a seguir cuando haya conflicto?
- ¿Qué puede ayudar al equipo a crecer?
- ¿En qué puede contar el equipo contigo?
- ¿A qué te puedes comprometer? ¿Cómo sabes si lo has hecho?

El diseño del acuerdo de relación de equipo no es solo una herramienta para empezar la colaboración. También es útil en cualquier interacción futura del equipo como recuerdo del tipo de colaboración que quieren tener.

Es un documento vivo que puede adaptarse y evolucionar según el contexto y las circunstancias. Por último, después de diseñado es esencial tener el acuerdo de la relación visible y presente para que todo el mundo pueda verlo y asegurarse de que se sigue.

Este acuerdo solo es útil si se respeta y el equipo acepta el reto de vivir siguiendo el estándar que han acordado.

Lectura recomendada:

[Los ingredientes de la confianza](#)

Recursos:

www.funretrospectives.com