



MOOC

Competencias y herramientas digitales
para profesionales de la empleabilidad

MÓDULO 2

El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje



2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

OBJETIVO

Saber a qué llamamos aprendizaje, su importancia y la necesidad de fomentarlo en los entornos virtuales.

DESARROLLO

EL AUTOAPRENDIZAJE

La RAE lo define como *“aprendizaje hecho por sí mismo”*¹.

Pero ampliando esta breve definición, también consiste en buscar de manera autónoma la información de un tema en concreto, esa misma información evaluarla y analizarla, comprenderla, ponerla en práctica. Tener una disciplina, gestionar el tiempo y la energía puesta en ello.

Es una habilidad natural que la mayoría de personas tiene, algunas más desarrolladas que otras, por ello es importante trabajarla y ponerla en valor.

Es esencial trabajarla y fomentarla en la orientación laboral, ya que permite que la propia persona se de cuenta de la necesidad de aprendizaje continuo en todos los aspectos de su vida tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Una vez la persona ponga en práctica su autoaprendizaje, por sí misma, creará estrategias, un plan de acción para llevar a cabo la meta o metas que se propone, además de tener que trabajar en su propia gestión del tiempo. Y ya no solo el autoaprendizaje en cuanto a formaciones profesionales o determinados conocimientos técnicos, sino también al propio desarrollo de competencias transversales y el propio desarrollo personal.



1. Página web la RAE: <https://dle.rae.es/autoaprendizaje>

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

¿CÓMO PODEMOS FOMENTARLO EN EL ENTORNO VIRTUAL?

El autoaprendizaje es necesario tenerlo integrado y ponerlo en práctica en el entorno virtual, el cual está en constante cambio, por un lado las actualizaciones y desarrollos de nuevos programas/apps y por otro lado, dependiendo del sitio, se utilizarán unas herramientas digitales u otras: escuelas, centros formativos, plataformas con sus programas de e-learning, etc...

Cuando en nuestra intervención empleamos una metodología a distancia, nos apoyamos en medios tecnológicos de comunicación, para poder llegar a la gente y ofrecer orientación laboral. Implementamos modelos donde predomina la autonomía y que la persona tenga la capacidad de autoaprender, donde sea ella misma responsable de organizar sus tiempos.

Para ello, la clave en el acompañamiento que hacemos en su autoaprendizaje, está en:

- Informar sobre recursos a los que recurrir en su búsqueda.
- Mostrar cómo planificarse de manera eficiente con el fin de que puedan elaborar su propios planes, estrategias.
- Motivar durante todo su proceso.

INTERVENCIÓN INDIVIDUAL

Por ejemplo, cuando con una persona tratamos el tema de trabajar su propio "Plan de acción", nosotros/as podemos indicarle los pasos que debe seguir, mostrar cómo es la estructura en el desarrollo de un plan, pero es la propia persona quien debe trabajarlo y construirlo en función de sus propios objetivos. Al igual que gestionar sus propios tiempos y acciones que realizará para lograrlo.

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

INTERVENCIÓN GRUPAL

A través de sesiones grupales donde impartimos un taller, webinar o masterclass, como profesionales aportamos conocimiento, ofrecemos una serie de premisas que hay que tener respecto a un tema en concreto. Pero son las propias personas las que deciden si desean incorporarlo o no en su día a día.

Al igual que ocurre en la intervención individual, en la grupal podemos acompañar y motivar a las personas, pero hay que dejar que por sí mismas vayan adquiriendo dicho aprendizaje, lo interioricen y lo pongan en práctica.

Por ejemplo: durante una sesión grupal, informamos sobre las diferentes plataformas de e-learning a las que pueden acceder para recibir formación online. Una vez tienen ese conocimiento de que disponen dicha herramienta, es su momento de comenzar a indagar sobre qué temas les puede ser interesante para adquirir dichos conocimientos. Acto seguido inscribirse y comenzar a poner en práctica su autoaprendizaje.



LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO HERRAMIENTA PARA EL AUTOAPRENDIZAJE Y LA AUTOGESTIÓN

Desde la FSMLR abordamos el desarrollo de esta importantísima competencia para el nuevo mercado laboral desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, de forma directa, con dinámicas y propuestas de desarrollo específicas y, por otro lado, de manera transversal, a través de otros trabajos que se proponen tanto a nivel individual como grupal. Tomando conciencia como la Inteligencia Emocional participa en casi todas las competencias más demandadas a día de hoy.

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

Para abordarlo seguimos el siguiente esquema:

1. **Conocimiento:** qué son las competencias emocionales y cuáles son las principales.
2. **Entrenamiento de dichas competencias:** desarrollo transversal sobre las competencias básicas para la I.E: empatía, habilidades sociales, autogestión y autoconciencia.

La inteligencia emocional se ha vuelto omnipresente en los últimos tiempos en prácticamente todos los ámbitos de la vida, especialmente en la esfera profesional. Son muchas las publicaciones, estudios, trabajos etc. que hablan sobre ella. Sin pretender dar una definición científica y cerrada de la misma, consideramos que la inteligencia emocional es: “la capacidad para identificar, entender y manejar las emociones propias y ajenas correctamente, de tal manera que facilite el bienestar con nosotros mismos, las relaciones con los demás, la consecución de metas y objetivos, el manejo del estrés o la superación de obstáculos”. El término no es nuevo, ni mucho menos, puesto que fue utilizado por Edward Thorndike, en 1920, pero sin duda es Daniel Goleman la persona que más ha contribuido a su divulgación. Según este autor (2011), la inteligencia emocional tiene cuatro dimensiones fundamentales:



La “autoconciencia” y la “autogestión” conforman la dimensión interna de la persona. Por otro lado, la “empatía” y las “habilidades sociales” constituyen la dimensión externa, ya que se basan en la relación con otras personas.

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

LA AUTOCONCIENCIA

¿Qué es la autoconciencia?

Es la capacidad para comprender en profundidad nuestras emociones, puntos fuertes, debilidades, necesidades e impulsos. También se denomina “autoconocimiento”.

¿Qué hace una persona con un buen nivel de autoconciencia?

- Reconoce las emociones y sus efectos
- Conoce sus puntos fuertes y débiles
- Tiene confianza y valora sus capacidades
- Sabe cuándo pedir ayuda

¿Qué herramientas son útiles para trabajarla?

- Ejercicios de valores
- Ventana de Johari y dinámicas sobre cómo nos vemos y cómo nos ven los demás
- DAFO personal (fortalezas y debilidades)
- Dinámicas de inteligencia emocional basadas en la reflexión

A la hora de trabajar la **autoconciencia** es muy importante que la persona vaya anotando aquello que va descubriendo y reflexionando sobre ello periódicamente. Hay muchos instrumentos para ello: un cuaderno en blanco, agendas, diarios etc.

Los valores y el estudio de la imagen proyectan en los/as demás y el gap con nuestra autopercepción:

Un elemento clave para trabajar la autoconciencia o autoconocimiento son los **valores**, ya que se incrustan en lo más profundo de nuestro ser. Los valores son nuestros pilares, una realidad que la persona percibe como positiva, que forma parte de nuestra personalidad y que se configura como una creencia firme sobre lo que es “lo correcto”. Tienen una gran

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

influencia en nuestras percepciones, sentimientos, creencias, preocupaciones, conductas y decisiones. Tenemos una jerarquía de valores (primamos algunos por encima de otros) y pueden cambiar a lo largo de nuestra vida.

Por otro lado, otro elemento que resulta fundamental para trabajar la autoconciencia o autoconocimiento es la Ventana de Johari. Se trata de un instrumento creado por los psicólogos Joseph Luft y Harry Ingham para entender los procesos de interacción humana y trabajar el autoconocimiento tanto a nivel individual como de grupo.

LA AUTOGESTIÓN

¿Qué es la autogestión?

Es la capacidad para manejar nuestros estados de ánimo, sentimientos conflictivos y recursos.

¿Qué hace una persona con un buen nivel de autogestión?

- Controla sus impulsos y sus emociones
- Es flexible ante situaciones de cambio y tolera la incertidumbre
- Tiene tendencia a reflexionar y meditar
- Moviliza emociones positivas para avanzar hacia sus objetivos
- Demuestra honestidad e integridad

¿Qué herramientas son útiles para trabajarla?

- Técnicas psicológicas de autocontrol
- Anclajes (Programación Neurolingüística)
- Actividades de reflexión

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

- Actividades de psicología positiva
- Mindfulness y meditación

No siempre vamos a poder escoger el ambiente en el que nos movemos, el que al final se opte por nosotros en una oferta de empleo, las condiciones económicas, las personas con las que nos tenemos que relacionar, su estado emocional etc. Pero lo que sí está en nuestra mano es intentar controlar cómo respondemos a estas situaciones.

LA EMPATÍA

¿Qué es la empatía?

Es la capacidad de tener conciencia de las emociones, sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros. "Ponerse en el lugar del otro".

¿Qué hace una persona con un buen nivel de empatía?

- Percibe las opiniones y puntos de vista de los/as demás
- Identifica las corrientes emocionales de los otros
- Actúa y toma decisiones teniendo en cuenta al otro
- Ayuda al otro cuando lo necesita

¿Qué herramientas son útiles para trabajarla?

- Mapas de empatía
- Investigar sobre la situación de otras personas, visitar lugares, comprender su actividad etc...
- Role-play y técnicas teatrales
- Ejercicios de reflexión sobre ponerse en el lugar de otros

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

La empatía es una dimensión clave de la inteligencia emocional cuando se trabaja en el ámbito del desempleo, ya que en todo momento debemos poder comprender qué piensan y qué sienten otras personas, ya sea un posible empleador, un emprendedor, otros desempleados etc. Es una dimensión que se trabaja de manera transversal durante todo el programa, ya que a medida que una persona trabaja y se relaciona con otras se está poniendo en su lugar. Se puede trabajar muy bien con role-play y juegos, ya que provoca que las personas que atendemos se pongan en el lugar de otros/as y experimenten y vivan la realidad de otras personas.

HABILIDADES SOCIALES

¿Qué son las habilidades sociales?

Se trata de la capacidad de desarrollar un conjunto de conductas que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás de manera efectiva y satisfactoria.

¿Qué hace una persona con un buen nivel de habilidades sociales?

- Tiene facilidad para hacer contactos
- Tiene buenas habilidades de comunicación
- Es capaz de persuadir e influenciar a otros
- Moviliza a otros hacia un objetivo común
- Ejerce el liderazgo
- Tiene habilidades para la gestión de equipos

¿Qué herramientas son útiles para trabajarlas?

- Elevator pitch y ejercicios de presentaciones en público
- Role-play
- Ejercicios para dar y recibir feedback

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

- Ejercicios de negociación
- Ejercicios de asertividad
- Juegos y actividades en grupo

Las habilidades sociales es quizás el campo más amplio y sobre el que más se ha trabajado tradicionalmente, ya que incluye un amplio número de habilidades tales como la capacidad de influencia, persuasión, comunicación verbal y no verbal, negociación, asertividad etc. La cantidad de ejercicios y actividades que se pueden realizar a este respecto son muy variados, y depende de la actividad concreta que queramos trabajar, pero en cualquier caso es muy recomendable la reflexión sobre las habilidades cada vez que se trabajen y la puesta en marcha de actividades de aprendizaje y desarrollo.

En este sentido vamos a poner nuestro foco en el desarrollo de cuatro aspectos fundamentales:

- **Toma de conciencia o autoconocimiento.** A medida que se construye la toma de conciencia, empiezas a ser consciente de tus pensamientos, de tus emociones, impulsos y motivaciones de forma más clara. Esto ayuda no sólo a estar más presente en el trabajo y en nuestras relaciones sino a un autoconocimiento indispensable para la toma de decisiones y la mejora de nuestra vida interior
- **Conexión:** Cultivar cualidades como la empatía, el aprecio y la amabilidad ayuda a desarrollar relaciones positivas con otras personas y esto repercute de forma directa con nuestro bienestar
- **Motivación:** A medida que vamos conociendo mejor cómo funciona nuestra mente y cómo influyen nuestros pensamientos y emociones en nuestra forma de ver el mundo, somos capaces de transformar nuestros retos y adversidades en oportunidades de crecimiento y desarrollo
- **Propósito:** El propósito implica fortalecer tu capacidad de mantener tus valores más profundos como el centro de tu vida, de tus relaciones y del trabajo. Un sentido de propósito te ayuda a ver con mayor claridad tus objetivos y a mantenerte motivado de forma auténtica

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

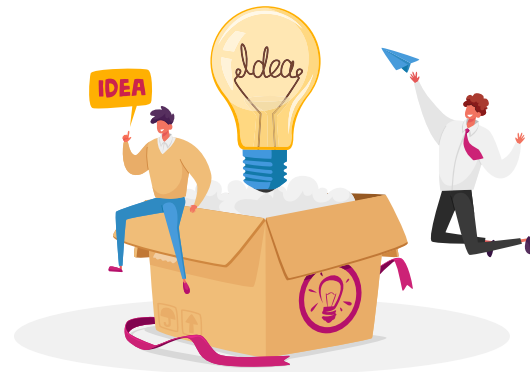
2.3. Acompañamiento en el autoaprendizaje

RECUERDA

El autoaprendizaje es una habilidad natural donde aprendemos de manera autodidacta.

Durante este proceso: buscamos de manera autónoma la información de determinado tema en concreto. Esa misma información la evaluamos y analizamos, comprendemos, y la ponemos en práctica.

Es necesario ser disciplinados/as, gestionar nuestro tiempo y energía.



Para intervenir en espacios virtuales, es esencial contar con el autoaprendizaje, tanto los/as profesionales, así como los propios participantes:

- Profesionales: estar actualizados/as respecto a los cambios que puedan surgir en nuestro sector.
- Participantes: abre abanico de oportunidades, refuerzo de la autonomía, tener el poder de acceder a cualquier sitio para informarse respecto a algún interés/objetivo marcado.

Hay que incidir en el desarrollo, de manera transversal, de la inteligencia emocional como recurso para conocerse, desarrollar la autogestión y por ende la autonomía de las personas en su proceso de aprendizaje.

MATERIAL DE APOYO

El autoaprendizaje, clave para el futuro laboral

<https://blog.fundae.es/2020/04/29/autoaprendizaje-clave-futuro-laboral>