



MOOC

Competencias y herramientas digitales
para profesionales de la empleabilidad

MÓDULO 3

El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto



Actividad



3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto

ACTIVIDADES PARA TRABAJAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

CASO PRÁCTICO QUE ANALIZA LOS ASPECTOS DEL ICEBERG VISTOS EN EL TEMA

Ana es una participante de un programa de empleabilidad en el que se trabaja en equipo con otras personas en desempleo. Se involucra en la iniciativa. Asiste siempre y supone un gran apoyo para los compañeros/as. Esta contenga porque señala que le gusta sentirse ocupada y que está aprendiendo muchas cosas nuevas. En su búsqueda de empleo individual, no se registran avances.

Ana es educadora social y educadora infantil. Ha hecho un certificado de profesionalidad de servicios de hostelería y está pensando en hacer uno de hostelería. También se plantea estudiar la titulación de trabajo social.

Su iceberg sería el siguiente:

- El entorno: cambio de paradigma del mercado laboral. Declive de determinados sectores, nuevas profesiones, trabajo por resultados, importancia competencias transversales: flexibilidad, intra emprendimiento, orientación al cliente,...
- Las conductas: Participación constante en formación reglada (carreras, máster, certificados). En relación a la búsqueda de empleo: búsqueda a través de portales de empleo. Envío de cv online a empresas
- Las capacidades: Nivel medio de competencias profesionales específicas, escasa experiencia profesional, Falta de autoconocimiento
- Las creencias: No hay trabajo, cuantas más titulaciones tenga mayores posibilidades tendré. Debo mantenerme siempre ocupada para ser una persona de provecho
- Identidad y valores: No están identificadas en este caso
- El interrogante es **¿Cómo trabajarías una sesión individual con Ana siendo su objetivo “tomar una decisión sobre los siguientes pasos a dar para encontrar un puesto de trabajo”?**

3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto

TOMA DE CONCIENCIA EMOCIONAL

Objetivo: Desarrollar la competencia “conciencia emocional”, clave para el autoconocimiento (Goleman). Que las personas aprendan a reconocer sus emociones y a identificar sus manifestaciones. Que expresen sus emociones relacionadas con el desempleo. Mejora de la cohesión grupal.

Entorno online

- Explicación y debate a través de una plataforma de videollamada
- Compartir pantalla para las emociones
- Para escribir las emociones: Google Docs o pizarra virtual como Jamboard

Presentamos con ayuda del proyector o compartiendo la pantalla si estamos en remoto, una lista de emociones que se derivan de las seis emociones básicas.

Por ejemplo:

Alegría	Ira	Tristeza
Animado/a Complacido/a Conmovido/a Confiado/a Divertido/a Emocionado/a Pletórico/a Relajado/a Entusiasmado/a Satisfecho/a	Asqueado/a Crispado/a Desanimado/a Frustrado/a Irascible Hastiado/a Nervioso/a Rabioso/a Descontento/a	Abatido/a Abrumado/a Conmocionado/a Deprimido/a Desengañado/a Desesperado/a Desgraciado/a Preocupado/a Lloroso/a
Asco	Sorpresa	Miedo
Afectado/a Asqueado/a Decepcionado/a Desilusionado/a Horripilado/a Incómodo/a	Alucinado/a Aterrado/a Atónito/a Aturdido/a Avergonzado/a Confuso/a Desorientado/a Extrañado/a Impactado/a Impresionado/a	Alarmado/a Angustiado/a Desamparado/a Desconcertado/a Espantado/a Inquieto/a Inseguro/a Intimidado/a Temeroso/a

3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto

El/la técnico/a explica a las personas que, en ocasiones, hacemos caso omiso de nuestras emociones. No les prestamos atención e intentamos silenciarlas, sobre todo aquellas emociones que consideramos negativas. En consecuencia, no aprendemos a lidiar con ellas y las acumulamos, aumentando así nuestro malestar a largo plazo.

En esta fase, las personas eligen una emoción de cada columna con la que se sienten identificados/as en relación a la situación laboral que viven.

Presentamos un esquema según el cual las personas deben describir individualmente en un papel (o en un documento en línea) las emociones que han elegido. El esquema es el que sigue:

- ¿Qué **emoción** has elegido? Por ejemplo: ansiedad.
- ¿Qué **sensaciones** experimentaste? Por ejemplo: siento una opresión en el pecho.
- ¿**Pensaste** en algo? Por ejemplo: pienso que nunca lo conseguiré.
- ¿Esa emoción originó alguna **tendencia** o comportamiento concreto? Por ejemplo: tengo ganas de abandonar el proyecto.
- ¿Ocasionó alguna **expresión en tu rostro**? Si es así, ¿de qué forma? Por ejemplo: siento que tengo la mandíbula en tensión.

Una vez que han terminado, cada uno de ellos/as elige una emoción descrita para poner en común con los demás.

El/la técnico/a guía la reflexión: cuando somos capaces de reconocer nuestras emociones es más fácil aceptarlas, alejándonos de los comportamientos y los juicios negativos con respecto a una misma y a las demás personas. Aprendiendo a reconocer nuestras emociones, creamos la posibilidad de gestionarlas y de elegir cómo respondemos a ellas.

EL MAPA DE EMPATÍA EN DIGITAL

Objetivo

- Reflexión sobre las distintas formas en que una persona vive el desempleo
- Desarrollar la empatía
- Minicases y reflexión final a través de una plataforma de videollamada
- Elaboración del mapa de empatía a través de Google Docs o Jamboard

En esta dinámica se trata de que las personas reflexionen y comprendan que hay distintas maneras de vivir el desempleo. A pesar de que hay ciertos rasgos comunes, no hay dos personas que vivan la falta de trabajo de una misma manera, porque nuestras vidas son diferentes.

En primer lugar, hay dos posibilidades básicas a la hora de trabajar la dinámica:

1. Hacerlo sobre casos reales de las personas del equipo: esto va a depender mucho de la madurez y del clima de confianza que haya en la persona y en el equipo.
2. Trabajar sobre minicases "inventados": inventar situaciones hipotéticas pero que sean comunes.

Quizás lo más conveniente sea comenzar por minicases y, posteriormente, hacerlo con experiencias y casos reales de las personas que forman parte del equipo, siempre que se den las condiciones para ello. Esto es así porque estamos ante situaciones delicadas, que requieren que las personas se abran mucho y compartan una parte de sus vidas que muchas veces es confidencial, o es vivida en silencio.

3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto

SE PLANTEAN LOS MINICASOS

Se pueden realizar varios y dividir al equipo en varios subgrupos para que lo analicen y reflexionen. Unos ejemplos de minicasos podrían ser:

HISTORIA 1

Marta, 20 años. Vive en una zona rural. Terminó sus estudios de Grado Medio en Gestión Administrativa hace un año y hasta la fecha ha trabajado en el campo de manera ocasional, por campañas. La suma total de su experiencia laboral apenas suma 40 días, y lleva ya más de un año en desempleo. Su sueño es poder ganarse la vida e irse a vivir con Pablo, su novio desde los 15 años, quien también se encuentra desempleado. Vive con su padre, quien trabaja de camarero en un bar, su madre, que está desempleada, y una hermana de 17 años, que está estudiando bachillerato.

HISTORIA 2

Antonia es una mujer de 51 años que llevaba trabajando 17 de administrativa en la misma empresa donde se sentía muy valorada y feliz con el trabajo que desempeñaba. Con la llegada de la crisis, la empresa tuvo que cerrar y desafortunadamente Antonia tuvo que comenzar a buscar empleo.

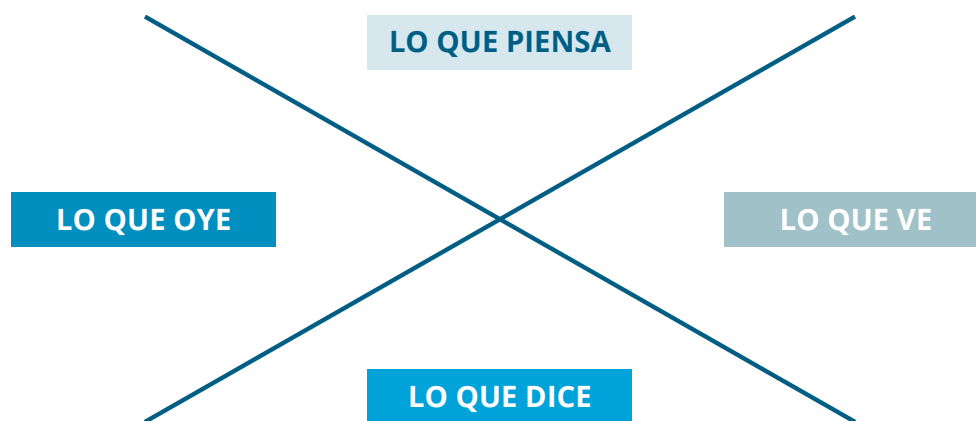
Durante los siguientes años para Antonia fue relativamente fácil encontrar empleo sin tener que hacer una búsqueda intensiva, ya que antiguos/as compañeros/as le recomendaban y conseguía ir trabajando de manera temporal. Sin embargo, desde hace 4 años Antonia no ha vuelto a trabajar, aunque ella comenta que se encuentra en una búsqueda de empleo intensiva y hace todo lo que está en su mano. Antonia relata cómo lleva mucho tiempo mandando CVs y buscando ofertas que le interesan en internet, y ni siquiera se leen su CV ni le llaman. Tras esta continua situación, Antonia comenta que está muy cansada de hacerlo todo bajo su punto de vista y no obtener resultados, ya que haga lo que haga no va a encontrar trabajo. Por ello, poco a poco ha dejado de un lado la búsqueda de empleo, aun sabiendo que tiene mucho que ofrecer a las empresas.

3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto

SE REALIZA EL MAPA DE EMPATÍA

Se da una hoja en blanco (una slide o un google docs) también se puede realizar con [Jamboard](#) u otra pizarra digital a las personas y tienen que dibujar una cara como en la figura de abajo. En la parte superior tienen que poner "lo que la persona piensa", aquello que le viene a la cabeza cuando está en la cama etc. En la parte derecha han de escribir "lo que la persona ve", es decir, aquello que hay delante de sus ojos cuando va por la calle, cuando mira por la ventana, cuando ve la televisión. En la parte inferior hay que poner "lo que la persona dice", lo que sale de su boca cuando habla con su pareja, con sus familiares, cuando queda en el bar con sus amistades etc. Y en la parte izquierda hay que escribir "lo que la persona oye", lo que escucha en la televisión y en la radio, en el autobús, cuando va por la calle, lo que le dicen sus amigos, familiares, etc.



Reflexión grupal:

- ➔ ¿Qué emociones sienten estas personas?
- ➔ ¿Qué estados emocionales tienen?
- ➔ ¿Qué emociones y estados emocionales se han dado en vuestro caso?

3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto

TRABAJAR EL AUTOCONOCIMIENTO EN DIGITAL

Objetivo: Profundizar y trabajar en el objetivo profesional

Para ello usaremos la pizarra digital de Google “Jamboard” y podremos añadir estos ejemplos o usarlos como ideas para elaborar otros:

➤ Imágenes de la rueda de la vida pueden encontrarse en <https://www.pinterest.com/elumada/la-rueda-de-la-vida>

Esta dinámica es para trabajarla a nivel individual.

Abriremos una nueva Jam desde nuestra cuenta de Google. A través de diferentes marcos vamos a ir poniendo actividades y realizando preguntas.

Podemos usar la opción de “insertar imagen” para poner una rueda de la vida o cualquier otra imagen y/o esquema para trabajar que tengamos.

La persona puede pintar sobre la imagen usando la función de “bolígrafo” del menú de la izquierda, así como ir contestando a las cuestiones con la opción de “cuadro de texto” o directamente colocando una “nota adhesiva”.

Como vemos, realizamos la intervención completamente online recogiendo paso a paso toda la información y con la posibilidad al finalizar de guardarlo tanto como PDF como imagen.

Si queremos hacerlo más dinámica nosotros/as podemos usar la función de “compartir pantalla” en nuestra videollamada y poner la actividad en pantalla mientras la persona desde su ordenador la va realizando para resolver dudas y ayudarle a profundizar en las cuestiones

3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto



Rueda de la vida

SALARIO

ESTABILIDAD

CONCILIACIÓN FAMILIAR

APRENDIZAJE

COORDINAR A OTROS

QUEDARME EN MI TIERRA

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL

RELACIONADO CON MI FORMACIÓN O EXPERIENCIA

CONOCER PERSONAS Y RELACIONARME CON GENTE

BIEN CONSIDERADO SOCIALMENTE

Utiliza la función de "bolígrafo" para señalar en cada porción la línea que más se ajuste a tus preferencias y cuando termines une todos los puntos.

¿Qué puestos de trabajos cumplen las preferencias que señalas?

Utiliza la función de "texto o nota adhesiva" para contestar a las cuestiones

¿En qué empresas o entidades?

¿En qué lugares?

¿Dónde puedes encontrar estas empresas?

¿Hay alguna variable que te gustaría que estuviese y no está? (Si así fuese, puedes sustituirla por la que no aplique a tus necesidades o dibujar otra rueda.)

¿En qué empresas y puestos te gustaría estar?, ¿A qué distancia?, ¿En qué tipo de jornada?, ¿Con qué retribución o salario?

¿Qué otra cosa, aunque no sea tu sueño, no te importaría desarrollar profesionalmente?

¿En qué empresas y puestos no te importaría trabajar dentro de esa distancia y tipo de jornada, aunque no sean tu objetivo principal?

¿En qué tipo de empleos y sectores nunca aceptarías trabajar? ¿por qué?

3. El trabajo en equipo para trabajar en remoto

3.2. Gestión emocional de equipos en remoto



DEFINIR NUESTRO OBJETIVO PROFESIONAL:		
Dónde y en qué me gustaría trabajar (MI OBJETIVO PROFESIONAL)	Donde y en qué no me importaría trabajar (No es mi objetivo principal, pero puedo hacerlo)	Donde y en qué no quiero trabajar. (Evitar estos puestos de trabajo)

MI OBJETIVO PROFESIONAL ES:

Usa la opción de nota adhesiva para poner tu respuesta