

ITINERARIO PARA LA EMPLEABILIDAD 2

TAREA I UD2



ALUMNO CESUR 25/26

Alejandro Muñoz de la Sierra

PROFESOR

Paloma Ales Hermosa

INTRODUCCION

Miremos la realidad de frente: hoy en día casi ningún proyecto sale adelante en solitario. Puedes tener a los mejores técnicos del mundo en plantilla, pero si las relaciones personales fallan, todo lo demás se tambalea. Es así de simple. Cuando la comunicación se vuelve confusa o el ambiente se carga de tensión, el rendimiento cae en picado casi sin que nos demos cuenta. De repente empiezan a aparecer retrasos, errores que no deberían ocurrir y ese desgaste mental que acaba minando la moral de todo el grupo.

Y eso es exactamente lo que estamos viendo en este equipo. No ha sido algo repentino, sino una acumulación lenta de roces, malentendidos y pequeñas rivalidades que han terminado dividiendo a la gente en bandos. Esto no solo hace incómodo el día a día; es como echar arena en los engranajes del trabajo. Todo va más lento, la desconfianza crece y, al faltar objetivos comunes claros, cada uno rema hacia donde cree conveniente, lo que hace casi imposible coordinarse de verdad.

Ante un panorama así, no sirve de mucho poner parches rápidos. Necesitamos una intervención con cabeza y con una visión amplia. No buscamos simplemente apagar un fuego puntual, sino reforzar esas competencias sociales y emocionales que actúan como el pegamento de cualquier grupo humano. El objetivo de este proyecto es diseñar una hoja de ruta para reconstruir la confianza, limpiar el ambiente y volver a colaborar de verdad. Queremos sentar las bases para que, a medio plazo, el equipo funcione de forma sana, estable y eficaz.

COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES CLAVE PARA MEJORAR LA DINÁMICA DEL EQUIPO

Cuando te paras un momento y miras con cierta perspectiva lo que está pasando en el equipo, te das cuenta de que el problema real no es solo que dos personas se lleven mal. Es algo más profundo. Es la suma de un montón de pequeños fallos en nuestra forma de relacionarnos que se han ido acumulando. Han ido surgiendo malentendidos, hemos dado cosas por hecho que no eran verdad y hemos acabado poniendo etiquetas a los compañeros. Todo eso crea un ambiente denso, donde cuesta respirar y trabajar. Esa falta de claridad no solo afecta a si sacamos el trabajo adelante o no, sino que hace que venir a trabajar se vuelva pesado.

Por eso, antes de lanzarnos a proponer soluciones mágicas, hemos querido ir a la raíz y ver qué habilidades necesitamos de verdad para cambiar el rumbo. Después de darle vueltas a la situación, hemos elegido dos pilares que son innegociables: la comunicación asertiva y la empatía emocional. Son los cimientos para que podamos colaborar de forma madura y saludable.



1.1 Comunicación asertiva

Hablemos claro sobre la asertividad. No se trata de una palabra de moda, sino de ser capaces de decir lo que pensamos o sentimos sin atacar a nadie, pero tampoco sin callarnos por miedo a que se líe. Cuando esta habilidad falla, es cuando el ambiente se empieza a viciar con conductas que hacen mucho daño.

Seguro que os suenan esas respuestas agresivas disfrazadas de "yo es que soy muy sincero", o esos silencios incómodos de quien se calla pero acumula rabia. También están los comentarios por lo bajini que alimentan rumores, las ironías que soltamos para desahogarnos o esa manía de interrumpir que impide escuchar de verdad.

En nuestro caso, hemos visto que la tensión entre dos personas ha acabado contagiando al resto. El equipo se ha fracturado en bandos, se malinterpretan comentarios inocentes y hasta las tareas más sencillas se complican porque nadie quiere pisar el terreno del otro.

Trabajar la asertividad nos serviría para limpiar el aire. Nos ayudaría a evitar líos aclarando quién hace qué y qué esperamos los unos de los otros. Podríamos decirnos las cosas para mejorar sin herirnos, pero sin tener que adornarlo todo artificialmente. Se trata de poner límites sanos y reconstruir la confianza sabiendo que, cuando alguien habla, lo hace desde el respeto. Cuando logramos ser directos y honestos, la tensión baja casi al instante porque todos sentimos que se puede hablar sin miedo.



1.2 Empatía emocional

La empatía emocional es, básicamente, intentar pillar qué le pasa al compañero por dentro, incluso si no te lo dice con palabras. Ojo, esto no significa que tengas que justificar todo lo que hace, sino entender desde dónde lo hace.

En un equipo que está tan dividido como el nuestro, esto es vital. Sirve para romper esos prejuicios de "es que siempre se pone así" o "seguro que lo hace para fastidiar". Nos ayuda a ver que detrás de una mala contestación igual hay agobio, inseguridad o falta de apoyo. Humaniza el ambiente y deja que las emociones tengan su espacio sin que parezcan un estorbo.

La falta de empatía es lo que ha hecho la grieta más grande entre nosotros. Cada grupo piensa lo peor del otro, lo que genera desconfianza y distancia. Si conseguimos meter la empatía en nuestro día a día, podremos escucharnos sin juzgarnos desde el primer segundo y tener conversaciones que arreglen cosas de verdad. Pasaremos de buscar culpables a buscar soluciones, entendiendo que cada uno tiene sus ritmos. Cuando volvemos a vernos como personas reales, con nuestras historias y nuestros días malos, la rivalidad baja y empezamos a cooperar de verdad.



ACCIONES PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Para recuperar el buen clima en el equipo, no vale con poner un parche. Hemos diseñado un plan en cuatro fases para ir avanzando paso a paso.

2.1 Fase 1: Diagnóstico inicial y alineación del equipo

Antes de ponernos a aplicar técnicas, necesitamos parar y hablar. Necesitamos un espacio seguro donde cada uno pueda soltar cómo está viviendo esto realmente. Esta fase hay que hacerla con mucha calma, pero con una dirección clara para no perdernos. Acciones que proponemos:

Empecemos con una reunión inicial para poner las cartas sobre la mesa. La idea es mejorar la convivencia, no señalar culpables ni buscar cabezas de turco. Haremos algo sencillo: cada persona anota tres problemas que ve en el equipo y revisamos juntos dónde suelen nacer los malentendidos. También es el momento de aclarar qué se espera de cada uno y crear un documento vivo con normas básicas, como respetar los turnos de palabra o no hablar de terceras personas si no están presentes. Queremos poner luz sobre la situación, sin dramas, para que todos partamos del mismo punto.



2.2 Fase 2: Reuniones breves de coordinación

Las reuniones rápidas, tipo stand up, son clave para que los problemas no se nos hagan bola. El objetivo es que la información fluya y nadie se quede fuera del circuito, evitando esas suposiciones que acaban mal.

Aquí la norma es ir al grano: intervenciones cortas y concretas. Si surge un conflicto gordo, no se trata ahí, se anota para verlo con calma en otro momento. Al final, hacemos un mini resumen y a seguir. Esto baja mucho la incertidumbre y ayuda a que el trabajo salga con menos roces.

2.3 Fase 2.3: Actividad práctica: Perspectivas cruzadas

Elegimos esta dinámica porque ataca la raíz del problema: cómo interpretamos lo que hacen los demás. Vamos a mezclar a la gente, formando parejas con personas que suelen ver las cosas de forma distinta.

Cada uno contará una situación reciente que le haya tensado, y su compañero tendrá que reformularla centrándose solo en la emoción, no en el ataque. Luego comparamos versiones y nos preguntamos qué parte se entendió mal o cómo nos sentimos al ver que nuestro mensaje se interpretaba de esa manera. Esto ayuda muchísimo a bajar la guardia, entrena la escucha de verdad y humaniza las relaciones, porque nos damos cuenta de que muchas veces no es algo personal.

2.4 Fase 4: Protocolos de comunicación interna

Cuando cada uno comunica a su manera, se genera mucho ruido. Necesitamos un idioma común. Por eso proponemos usar herramientas que todos tengamos a mano, como Teams o Slack, y tener un sitio compartido donde esté claro quién hace qué y para cuándo.

Una regla de oro: antes de cerrar una reunión, repasamos los acuerdos para asegurar que nos vamos con la misma idea. También dejaremos un espacio mensual para soltar incomodidades. Cuando las reglas del juego están claras, desaparecen esos huecos oscuros donde suelen nacer los conflictos.

TÉCNICA PARA FOMENTAR LA COHESIÓN: TEAM BUILDING BASADO EN ROLES

Para volver a unir al equipo, el modelo Belbin es una herramienta fantástica porque nos permite ver que lo que aporta cada uno es valioso, aunque sea diferente.

3.1 Comprender el modelo Belbin

Todos tenemos tendencias naturales. Si no las entendemos, las vemos como fallos. Al que es muy preciso y exigente lo tachamos de controlador; al que ejecuta bien pero no propone, pensamos que no le interesa; y al creativo lo vemos disperso. Este modelo nos ayuda a cambiar el chip y ver esas conductas como fortalezas, no como problemas.

3.2 Cómo lo aplicaríamos

Haremos un cuestionario individual para ver qué rol le sale a cada uno y pondremos los resultados en común con una mirada positiva. Crearemos un mapa visual del equipo y repartiremos tareas según lo que se le dé mejor a cada uno: los coordinadores a organizar, los creativos a proponer ideas y los cohesionadores a gestionar el clima.

Haremos un pequeño proyecto donde cada uno actúe desde su rol natural y cerraremos compartiendo cómo nos hemos sentido.

3.3 Beneficios del enfoque

Lo mejor de esto es que rompe la idea de que hay bandos enfrentados. Se entiende la diversidad del equipo como una ventaja y sube la motivación porque cada uno se siente valorado por lo que es. El equipo aprende a apoyarse en lugar de competir, y los conflictos bajan de forma natural porque, por fin, empezamos a leernos bien entre nosotros. La clave está en mirar un poco más allá de la superficie. Cuando logras sintonizar de verdad con lo que la otra persona siente, entender sus intenciones deja de ser un misterio y la conexión fluye sola.



CONCLUSIONES

Este análisis nos deja una lección que no deberíamos olvidar: la calidad de las relaciones con los compañeros pesa tanto, o incluso más, que la propia carga de trabajo. Cuando surgen líos internos o nadie tiene claro el rumbo, la productividad y el bienestar personal se resienten al instante. Pero mirémoslo por el lado bueno, ya que estas crisis son a veces la excusa necesaria para parar, revisar cómo estamos funcionando y fortalecer los pilares que nos mantienen unidos.

Aquí es donde habilidades como la empatía, saber escuchar de verdad o gestionar nuestras propias emociones dejan de ser teoría y se vuelven vitales. Se trata de construir un entorno donde prime el respeto y donde todos entiendan hacia dónde vamos. A esto hay que sumarle acciones prácticas: reuniones ágiles que realmente sirvan para algo, espacios seguros para dialogar y dinámicas que nos ayuden a recordar que cada persona aporta un valor único al grupo.

En resumen, esta propuesta no pretende solo arreglar el problema de hoy. La meta es que el equipo aprenda una nueva forma de relacionarse y trabajar que perdure en el tiempo. Al combinar herramientas de comunicación con un trabajo humano más profundo, no solo logramos un clima laboral más respirable, sino que cada profesional se lleva consigo recursos clave para desenvolverse mejor en un mundo laboral que es cada vez más complejo y cambiante.

REFERENCIAS

https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci%C3%B3n_no_violenta

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9586510.pdf>

<https://www.leadershipiq.com/blogs/leadershipiq/comprehensive-guide-to-communication-team-building-activities>

<https://www.iebschool.com/hub/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum/>

https://www.researchgate.net/publication/372052427_We_are_Team_Effectiveness_of_Team_Building_Training_to_Improve_Cohesiveness

<https://positivepsychology.com/psychology-teamwork/>

<https://www.mdpi.com/2076-3387/14/11/280>

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10543214/>

<https://asana.com/es/resources/team-roles>