

El Camino del Elder

Acompañamos
personas y organizaciones

Trabajar online con grupos

Metodologías de apoyo

Publicado por: El Camino del Elder

Mayo 2020

www.elcaminodelelder.com

Prólogo

Los seres humanos nos hallamos en una situación crítica en nuestra historia evolutiva. Hemos alcanzado, y seguramente sobrepasado, los límites del planeta. Todo lo que hagamos ahora tiene consecuencias globales, afecta a todos los seres vivos, a la propia vida. Nunca antes se había dado una situación parecida. En los últimos años hemos ampliado enormemente el conocimiento existente de las leyes de la naturaleza, la vida y la conciencia, hemos desarrollado una gran capacidad tecnológica poniendo en marcha fuerzas inimaginables hasta hace bien poco. El poder destructivo de estas fuerzas es enorme. Pero también lo es su poder para crear un mundo mejor, más justo, más equitativo, más respetuoso con el planeta y los seres que lo pueblan.

Para que eso sea posible es necesario acompañar el poder de la ciencia y la tecnología modernas con el poder de una conciencia más empática, ecuánime y compasiva, una conciencia que desborda los límites de un yo temeroso y egoísta, apenas capaz de cuidar de sí mismo y de los suyos, para llegar a vivir en relación con todo lo que es, capaz entonces de cuidar de la gente, de la tierra y de sí misma.

El propósito del Camino del Élder es contribuir a que las personas que vivimos y trabajamos en colectivo podamos ganar conciencia de los procesos que nos transitan, tomar nuestro poder de una manera consciente de manera que podamos ser los actores de esa sociedad más igualitaria. Y lo hacemos acompañando un camino de transformación personal y colectiva que nos ha de llevar a ser personas y organizaciones más resilientes y también más felices. Esto es, capaces de adaptarnos adecuadamente a situaciones cambiantes y complejas manteniendo la autonomía y capacidad de acción, y de vivir estos cambios en plenitud, bienestar y dicha.

No es un camino con etapas claras para recorrer una detrás de otra. Tan pronto avanza como retrocede. A veces nos sentiremos muy orgullosos de dónde hemos llegado, para descubrir poco después que todavía estamos lejos de nuestra meta. No es un camino fácil de recorrer pero sí está lleno de aprendizaje.

Alises



Quiénes somos

El Camino del Elder es una organización dedicada a la **consultoría, la facilitación de equipos y la capacitación** en habilidades para un liderazgo facilitador y consciente (elderazgo). Apoyándose en la teoría de las organizaciones como sistemas vivos, el CdE propone la Facilitación y el Elderazgo como principal **estrategia para transformar personas y organizaciones** en sistemas vivos conscientes, capaces de responder positivamente a los cambios.

En este sentido, el Camino del Elder es sobretodo un camino de **transformación personal y colectiva**, que nos llevará a superar desfasadas estructuras organizativas, especialmente aquellas que contienen alguna forma de dominación o discriminación, y a crear organizaciones que imitan y sostienen la vida, que cuidan de las personas y de sus procesos, que crean **espacios adecuados para la participación, el empoderamiento, el trabajo colaborativo y el aprendizaje mutuo**.

Desde el CdE definimos **elderazgo** como la capacidad de una persona, grupo, equipo u organización para **acoger la diversidad**. Es decir, para crear y sostener espacios conversacionales en los que la diferencia se expresa completamente, y se valora como un elemento fundamental para alcanzar la **sabiduría colectiva**. En el ámbito organizacional implica la creación y sostén de espacios seguros en los que las personas puedan expresarse con confianza.

Nuestro propósito como organización es **aportar herramientas, técnicas y habilidades** para un liderazgo consciente que apoya el **trabajo en equipo**, la gestión **efectiva de los procesos grupales** y la **resolución colaborativa** de posibles conflictos, acompañando a las personas en el proceso de descubrimiento de su máximo potencial y en el uso consciente de su poder como agentes de cambio.



Índice de contenidos

Prólogo
Quiénes somos
Los 4 espacios grupales

PARTE I. CONEXIÓN Y CELEBRACIÓN

1. Distensión
2. Celebrar los logros
3. Feedback apreciativo

PARTE II. INDAGACIÓN COLECTIVA

1. Trabajar en pequeños grupos
2. Pensamiento lateral
3. Café del mundo

PARTE III. TOMA DE DECISIONES

1. Elaboración de propuestas
2. Explorar el grado de acuerdo y recoger feedback
3. Decidir online

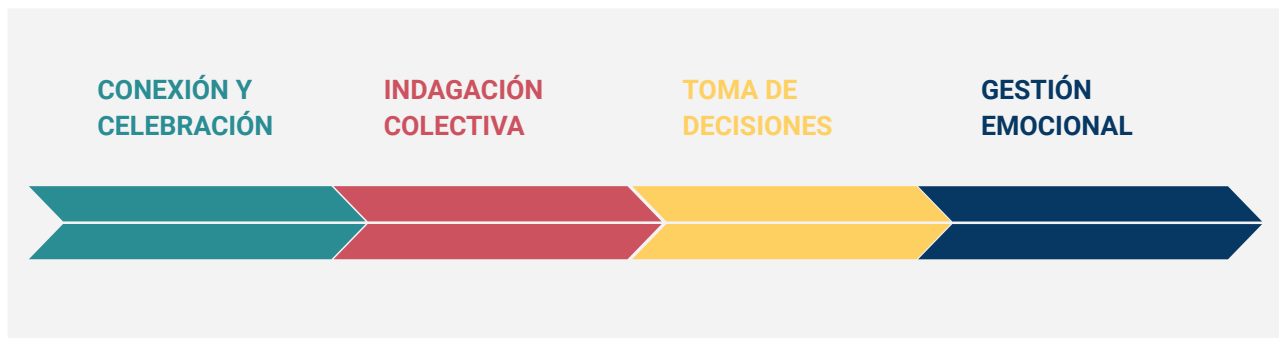
PARTE IV. GESTIÓN EMOCIONAL

1. Check in y check out
2. Compartires
3. ¿Qué hay detrás del conflicto?

Epílogo: Herramientas de apoyo para reuniones online



Los 4 espacios grupales



Crear grupos y proyectos sólidos, en los que la eficacia se conjugue con el **cuidado por los procesos y por las personas**, no es algo evidente, ni algo que se pueda hacer sin una necesaria preparación.

Crear comunidad es un arte que requiere conocer ciertas técnicas y adquirir algunas habilidades. También es importante conocer cuáles son las estructuras que todo grupo debe crear para una buena organización y funcionamiento. Al crear estas estructuras de manera transparente y visible para todos, el grupo profundiza en su práctica democrática y previene la aparición de estructuras encubiertas de opresión que favorecen a ciertas personas en detrimento de otras.

Desde el Camino del Elder hemos identificado **cuatro grandes espacios estructurales** que deberían estar presentes en todo grupo o equipo que aspire a cuidar las personas, los procesos y cumplir su propósito:

1. El espacio para la **conexión y celebración**
2. El espacio para **indagación y la sabiduría colectiva**
3. El espacio para la **toma de decisiones**
4. El espacio para la **gestión de las emociones y las diferencias**

Alrededor de estos cuatro espacios grupales gira este manual de herramientas para trabajar online con grupos y equipos, ya que aunque nuestras maneras de trabajar están cambiando, los procesos que atraviesan los grupos no lo han hecho y las necesidades de éstos tampoco.

Cada una de las partes que siguen están enfocadas en uno de los espacios anteriores, y contienen tres dinámicas o propuestas para trabajarlos en remoto.



PARTE I

LA CONEXIÓN Y CELEBRACIÓN

La cohesión grupal es uno de los aspectos más importantes de la dinámica de todo grupo. Sin una mínima cohesión, los grupos se desintegrarían como consecuencia de las múltiples fricciones que se dan en los procesos de coordinación. La cohesión está así muy relacionada con la **salud** del grupo. Un grupo cohesionado llega a prosperar con el tiempo, pues es capaz de retener a sus miembros, superar sus dificultades y alcanzar sus objetivos. Un grupo poco cohesionado está en permanente peligro de desaparecer, pues sus miembros pueden querer abandonarlo en cualquier momento.

Entre todos los factores que inciden en la cohesión grupal, el estado de la red de atracción (estructura emergente a partir de quién me cae mejor en un grupo) es un factor fundamental. Para **reforzar las conexiones** en la red de atracción los grupos pueden realizar diferentes actividades, incluyendo la **celebración** de sus logros o de eventos significativos para el grupo, fomentar el juego, la risa y los espacios de distensión, invitar a sus miembros a pasar tiempo juntos, etc y generar un espacio de **confianza**.

En general los grupos dedican poco tiempo a las actividades de conexión, lo cual tiene un impacto muy negativo en la cohesión y, por tanto, en otros factores que dependen de ella, como la productividad o el clima grupal.





Distensión



¿Para qué?

La distensión, la risa y el juego son elementos esenciales para poder aligerar la energía grupal en épocas de tensión, a la vez que son cohesionadoras y fomentan los lazos entre las personas de un equipo. Introducir este tipo de espacios es beneficioso para mejorar el clima grupal.



Requisitos

Estar todo el equipo

Dedicar tiempo (puede ser desde unos minutos al comenzar la sesión, a un momento de pausa entre temas intensos en una reunión más larga, hasta dedicar toda una sesión)



Metodología

Hay numerosos juegos y ejercicios que podemos hacer para regalar a nuestro equipo unos momentos de distensión. Os dejamos algunas ideas:

- Risécdotas: Pedir a los participantes antes de la reunión (en la convocatoria) que preparen una risécgota (una anécdota divertida), puede ser tanto personal como de trabajo, que crean que puede ser divertida para el resto.
- Ejercicio físico o una danza: Un miembro del equipo (puede ser rotativo) preparará para la sesión una canción que bailarán todos juntos, o unos ejercicios de estiramiento o descarga energética, unos ejercicios de risoterapia, etc, que cada uno puede hacer desde casa delante de la pantalla en el momento destinado.
- Estos días han aparecido múltiples plataformas que ofrecen juegos online para compartir con otras personas (cada una en su casa). Los hay desde clásicos como el Catan, hasta un formato tipo Escape Room pueden ser una buena opción para una sesión de distensión para el equipo.





Celebrar los logros



¿Para qué?

Reconocer y celebrar los hitos conseguidos por el equipo/la organización o en un proyecto o momento concreto es algo que debería formar parte de cualquier sesión de evaluación. Normalmente dedicamos más tiempo a revisar qué ha salido mal que a celebrar lo que ha salido bien. Reconocer y celebrar lo bueno nos aporta cohesión pero también motivación para seguir trabajando.



Requisitos

Estar todo el equipo

Tiempo: unos 20 minutos puede ser suficiente

Una herramienta digital colaborativa en la que recoger las ideas que se generen



Metodología

1. Primero debemos encontrar cuál es la pregunta que queremos hacer: ¿Qué queremos celebrar? Podemos preguntar qué ha ido bien de un proyecto concreto, de un tiempo determinado, qué celebramos de esta "etapa" de comunicación *online*, qué hemos hecho bien como equipo o qué nos gusta de éste, por poner algunos ejemplos
2. Podemos seguir con una pequeña conversación en parejas, haciendo uso de una aplicación como Zoom que nos permite dividir al grupo en grupos más pequeños.
3. A la hora de compartir esos logros, animamos a hacerlo primero a través de una aplicación colaborativa y después de ver el resultado global (que podemos descargar y guardar) compartir un poco en el grupo grande qué nos parece este resultado, qué valoramos de todos estos hitos, cómo nos sentimos al verlos...

Aplicaciones colaborativas posibles:

- Wooclap: lluvia de ideas, nube de palabras
- Pizarra colaborativa: microsoft tiene una gratuita para windows y IOS
- Herramientas de trabajo colaborativo con post-its/ideas: Mural o Miro





Feedback apreciativo



¿Para qué?

El *feedback* apreciativo es un tipo de feedback que damos a otra persona cuando algo de lo que hace habitualmente, algo que ha hecho o dicho puntualmente o algo de su personalidad nos hace sentir bien y queremos expresarlo. Estamos muy poco acostumbrados a dar y recibir este tipo de feedback pero resulta muy valioso incorporarlo a la cultura del equipo, ya que refuerza la autoestima y la autoconfianza del receptor.



Requisitos

Estar todo el equipo
Contar con tiempo suficiente (mínimo 10 minutos por receptor)



Metodología

Uno a uno, los miembros del equipo serán los receptores del feedback apreciativo que los compañeros quieran aportarles.

La persona que recibe el feedback apreciativo es importante que se mantenga en silencio. Puede abrirse un espacio de agradecimiento al final de toda la ronda, si se quiere.

Una a una, las personas que dan feedback apreciativo, le dicen a la persona receptora qué es lo que hace/dice/tiene/es que le resulta valioso, qué siente cuando eso sucede, y por qué es importante para él/ella que mantenga esa conducta.

Cuando damos feedback apreciativo es importante:

1. Ser concretos (“el otro día, cuando llegamos a la videoconferencia y me preguntaste cómo me encontraba...”)
2. Reconocer nuestros sentimientos (“...me sentí reconfortado/agradecido/conectada contigo...”)
3. Reforzar o celebrar (“...agradezco que tengas estos gestos, creo que refuerza el equipo”)



PARTE II

INDAGACIÓN COLECTIVA

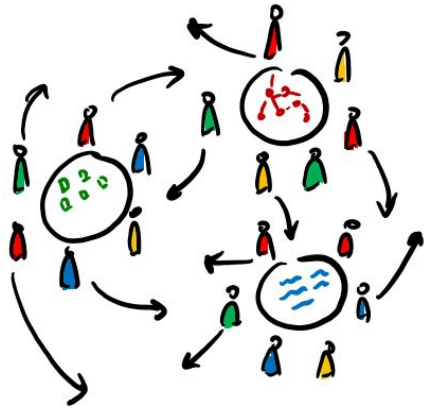
La **indagación colectiva** es el espacio en el que un grupo busca, a través de un diálogo auténtico, participativo y generativo, dar respuesta a algún problema existente o encontrar propuestas para avanzar en su visión común o en algún tema concreto.

Un **diálogo** es una conversación en la que las personas piensan juntas. ¿Qué implica pensar juntas?

- **Escuchar juntas**, implica vivir el grupo como una entidad colectiva de la que somos parte.
- **Respetar polarizaciones** (voces “contradictorias” sobre un tema) sin intentar solucionarlas, aceptar y convivir con la tensión.
- **Suspensión** en grupo, implica interrumpir la función habitual de la mente y abrirse a propuestas inesperadas, ¡incluso por parte de nosotras mismas!
- **Expresar tu voz** significa aprender a preguntarnos ¿qué necesita ser expresado ahora? ¡no todo lo que se nos ocurre necesita ser dicho en voz alta! y también significa aprender a estar en silencio

En un proceso de indagación se utilizan técnicas que permiten canalizar el flujo de información hacia un lugar común emergente y no previsto, **favoreciendo el pensamiento divergente y la creatividad, acogiendo la diversidad** de voces. El resultado de este proceso es un conjunto de ideas novedosas, no mediadas por intereses particulares, que refleja de alguna manera la sabiduría del grupo.





Trabajar en pequeños grupos



¿Para qué?

Dividir al grupo en pequeños grupos evita algunas de estas dificultades de una reunión en grupo grande (no poder hablar todos, que algunas personas ocupen mucho espacio, hacer que sea un espacio seguro para todas) y permite al grupo acceder a la diversidad y sabiduría que aporta cada una.



Requisitos

Una herramienta que permita dividir al grupo grande en pequeños grupos (Zoom p.ej.)
Un espacio colaborativo en el que poder volcar y compartir lo hablado en cada grupo (una pizarra virtual, Wooclap, Miro..)



Metodología

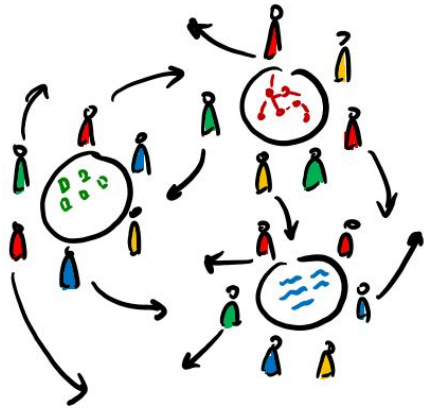
Lo primero que necesitamos para generar un espacio de trabajo en grupos pequeños es pensar bien en la pregunta que queremos realizar. Una vez concretada nuestra pregunta, podemos seguir varias técnicas:

Piensa-escucha: Dividimos a los participantes por parejas. Durante unos minutos, uno de los dos habla (responde a la pregunta) y el otro escucha activamente. Luego se turnan. Se puede terminar o no con un espacio en el que ambos compartan impresiones sobre lo que han escuchado.

Enjambres: Se divide al grupo grande en grupos más pequeños (2-4 personas) que durante unos minutos responden a la pregunta lanzada. Después se puede volver a mezclar a los participantes y generar nuevos grupos, para responder de nuevo esa pregunta u otra distinta. Al final se recogen las ideas clave que hayan escuchado en sus grupos en el grupo grande.

Trabajo en pequeños grupos: Se divide al grupo grande en grupos de 2,3,4.. personas, que conversan sobre la pregunta o tema lanzado. Uno de ellos será el encargado de explicar al grupo grande las conclusiones o ideas a las que hayan llegado.





Pensamiento lateral



¿Para qué?

Cuando evaluamos un problema o queremos generar ideas para un proyecto, existe la tendencia a utilizar el patrón de pensamiento habitual (las sillas son para sentarse, los proyectos los planificamos así...) lo que limita las ideas a las que podemos acceder. Las técnicas que promueven el pensamiento lateral nos ayudan a romper con ese patrón, haciéndonos "pensar de otra manera" y obtener ideas más creativas e innovadoras.



Requisitos

Estar todo el equipo
 Contar con tiempo suficiente
 Que la persona que facilite la sesión esté familiarizada con la técnica



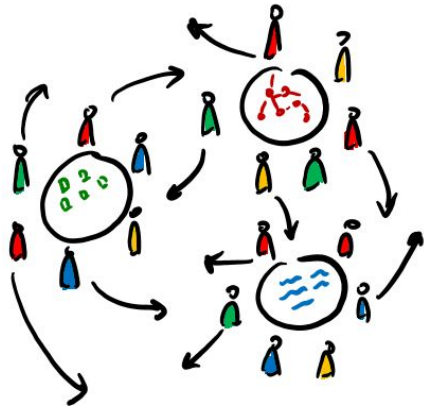
Metodología

En este ejercicio utilizaremos 6 sombreros para pensar, cada uno de los cuales indica una dirección de pensamiento. Podemos utilizarlos en distintas secuencias según sea nuestro propósito o avance el diálogo. La propuesta es que todo el grupo piense en la misma dirección a la vez, e ir cambiando de dirección según avancemos. P.ej: "ahora vamos a ponernos el sombrero blanco (vamos a ver qué datos o información nos falta sobre la propuesta)"

Los sombreros o direcciones posibles son:

- Sombrero **blanco**: Nos lo ponemos para clarificar la propuesta o recabar información necesaria.
- Sombrero **rojo**: Nos sirve para expresar las emociones que sentimos respecto al tema.
- Sombrero **negro**: Nos lo ponemos para identificar riesgos o barreras que existen
- Sombrero **verde**: Es el sombrero de la creatividad, nos sirve para generar ideas nuevas.
- Sombrero **amarillo**: Lo usamos para buscar beneficios o el lado positivo de la propuesta
- Sombrero **azul**: es el sombrero del facilitador de la sesión, éste se lo pone cuando necesita proponer un sombrero, avisar a alguien de que no lleva el sombrero adecuado, etc.





Café del mundo (adaptación online)



¿Para qué?

El café del mundo es útil cuando:

- Queremos crear participación, compartir conocimiento, estimular el pensamiento innovador y explorar las posibilidades de acción entorno a algún tema.
- Involucrar a las personas en un diálogo auténtico.



Requisitos

Estar todo el equipo

Utilizar una herramienta que permita el trabajo en pequeños grupos (Zoom p.ej.)

Utilizar una herramienta que nos permita compartir tableros o pizarras (Miro, Wooclap)



Metodología

1. Lo primero que tenemos que hacer es determinar el propósito de la actividad. ¿Qué tema queremos explorar?
2. Escoger "anfitriones" de grupo, las personas que permanecerán en el mismo grupo y recogerán las ideas que se generen allí y que compartirán después con el resto.
3. Elaborar una lista de preguntas relevantes y generativas para iniciar la conversación (pueden hacerse todas las rondas con la misma pregunta, o hacer tantas preguntas como rondas, cada una más profunda o más específica, más hacia la acción, etc.) (Cómo hacer preguntas poderosas: leer [este artículo](#))
4. Invitar a las personas a participar desde los principios del diálogo (ver introducción a parte II) y a aprender
5. Metodología: 3 rondas (10-20 min por ronda) de conversación en grupos pequeños a partir de cada pregunta. A cada ronda mezclar los participantes de nuevo (excepto el anfitrión). Mientras se conversa, se va anotando lo más relevante. Al comienzo de las rondas 2 y 3 el anfitrión explica a su grupo nuevo lo que ha pasado en esa mesa.
6. Una vez terminadas las rondas, se dejan unos minutos para que los anfitriones pongan orden a la cosecha, se puede volcar ésta en wooclap, Miro u otra herramienta
7. Se vuelve al grupo grande y los anfitriones explican a todo el grupo lo que ha ocurrido en sus grupos
8. A partir de lo cosechado en esta sesión, un grupo de voluntarios puede recoger todas las cosechas y generar un informe que compartirá con todo el grupo.



PARTE III

TOMA DE DECISIONES

Estos tiempos de reuniones online, en los que estamos aprendiendo a trabajar en remoto, puede ser que nos toque tomar decisiones en la distancia. ¿Cómo podemos hacerlo?

La principal pregunta que todo grupo debe hacerse en relación con la toma de decisiones es **quién decide qué y cómo**. Si el grupo decide tomar decisiones de manera colectiva, entonces ha plantearse cómo debería ser el proceso y cuál sería el método que puede generar mayor apoyo.

Más allá del método escogido es importante observar **cómo son las reuniones**, qué elementos fundamentales para que una reunión sea efectiva están presentes y cuáles no.

Algunos de los elementos estructurales que podemos tener en cuenta son:

- Contar con unos **acuerdos** básicos, incluido el uso de la facilitación.
- Dedicar tiempo a la **convocatoria**, que sea inclusiva y se envíe con suficiente tiempo.
- Cuidar en la medida de lo posible el **espacio**, sin distracciones y cómodo.
- Cuidar la reunión como algo sagrado, con una apertura y un cierre. A veces saludar y dedicar 2 minutos a ver cómo llegamos y cómo nos vamos puede ser suficiente.
- Contar con una **agenda** visible y abierta.
- Trabajar con **propuestas** elaboradas previamente.
- Usar **técnicas y dinámicas** de trabajo adecuadas para cada situación.





Elaboración de propuestas



¿Para qué?

Trabajar en los temas que vamos a tratar en una reunión antes de la reunión es una manera de hacerla efectiva. Podemos utilizar alguna de las técnicas de indagación para explorar opciones en una sesión previa, o pedir a las personas que traigan el tema que lo preparen con antelación.



Requisitos

Que cada persona trabaje los temas antes de llegar a la reunión
Hacer la reunión de toma de decisiones en dos espacios: el primero para explorar opciones y el segundo para decidir.



Metodología

Si decidimos preparar los temas en una reunión previa, podemos hacer uso de alguna de las técnicas de indagación que presentamos en el apartado correspondiente.

Las técnicas de trabajar el tema en grupos pequeños y la técnica de pensamiento lateral, ya explicadas, también podemos usarlas durante la reunión de toma de decisiones, previamente al “momento de decidir”.

Ambas opciones son maneras de “cocinar” las propuestas para que estén listas en el momento de tomar la decisión.

Aquí os dejamos algunas sugerencias por si queréis pedir a las personas que traigan las propuestas preparadas de casa. Una propuesta elaborada debe contener:

- Título y descripción (un par de líneas explicándola)
- Antecedentes y objetivos (por qué ha surgido la necesidad de hacer esta propuesta, y qué se intenta lograr con ella)
- Acción a seguir (qué se recomienda, quiénes, cuándo, dónde, cómo, costes, etc.)
- Pros y contras (es importante traer los beneficios y las limitaciones)
- Alternativas (también puede ser no hacer nada)





Explorar el grado de acuerdo y recoger feedback



¿Para qué?

Si antes de proceder al proceso de toma de decisiones en si, dedicamos unos minutos a explorar el grado de acuerdo actual, podremos comprobar hasta qué punto la propuesta tiene acuerdo suficiente, o si necesita más elaboración/exploración antes del proceso de toma de decisiones. Podemos entonces decidir si ésta está madura o si requiere más tiempo/algún espacio de indagación.



Requisitos

Estar todo el equipo que tenga que tomar la decisión
Contar con tiempo suficiente para 1: Explicar la propuesta y 2. Valorar el grado de acuerdo.



Metodología

El patrocinador o persona que trae la propuesta presenta ésta al grupo. Si hay varias propuestas, se puede hacer una ronda y que cada uno explique la suya. Puede ser interesante poder compartirlas antes de la sesión para que el resto de personas puedan leerlas tranquilamente.

1. Se puede hacer una ronda de preguntas aclaratorias, para verificar que todo el mundo tiene la información necesaria.
2. Si se trata de una sólo propuesta: podemos hacer una ronda de sensaciones respecto a la propuesta, puede ser una palabra al respecto (me gusta, preocupación, incompleta, perfecta..) que se puede recoger de voz o en una nube de palabras (Wooclap) y otra ronda de feedback o aspectos a mejorar (y propuestas para cubrirlos!)
3. Si hay varias propuestas sobre un tema, podemos utilizar varias de las herramientas de Wooclap para sondear apoyos:
 - a. una imagen con cada propuesta y una línea sociométrica (valorar de 0 a 10 el grado de apoyo) y que las personas se posicionen
 - b. colgar las distintas propuestas en la opción lluvia de ideas de wooclap y que las personas: 1. dejen sus comentarios y 2. den un *like* a las propuestas que más les resuenen
4. Con la información obtenida, los patrocinadores pueden:
 - a. Llevarse sus propuestas y mejorarlas partir del feedback recogido
 - b. Descartar alguna propuesta si es necesario o incluir alguna nueva que haya salido





Decidir online



¿Para qué?

Cuando sólo nos queda el entorno online, todos los procesos pasan por él, incluido el de toma de decisiones. Hemos hablado de la necesidad de elaborar las propuestas previamente, incorporar el feedback del grupo, pero seguimos necesitando tomar una decisión. Cómo la tomemos va a depender del método de toma de decisiones escogido por el grupo.



Requisitos

Que estén presentes o participen todas las personas que tienen que hacerlo



Metodología

Como decíamos, depende del método de toma de decisiones escogido por el grupo.

1. Si se trata de una decisión que se toma de manera autoritaria o consultiva, la persona que toma la decisión puede hacerlo sin necesidad de un espacio colaborativo. De todas maneras puede ser útil un proceso colectivo de indagación previa y de recogida de feedback para que la decisión pueda tomarse con el máximo de información posible.
2. Si escogemos un método de votación (mayoría simple, mayoría absoluta, etc.) bastaría con utilizar alguna de las reacciones que proponen las aplicaciones de videoconferencias (levantar la mano los que estén de acuerdo, poner sí o no en el chat, etc.) y contar.
3. Si queremos utilizar un método de toma de decisiones con un alto grado de consenso (consenso, consenso menos uno, etc), quizá necesitemos ampliar el espacio deliberativo. Para ello, la herramienta online que recomendamos utilizar es Loomio, una plataforma de software libre especialmente diseñada para crear procesos deliberativos y de toma de decisiones. Tenéis el enlace a la aplicación en el epílogo, y os dejamos aquí también un [tutorial](#) de cómo utilizarla, aunque hay varios por la red.



PARTE IV

GESTIÓN EMOCIONAL

Para coordinar intereses (personas), significados (información) y acciones (trabajo), los miembros del grupo tienen que ajustarse unos a otros interpersonalmente, pero también tienen que ajustarse a un orden lógico y temporal de tareas, recursos y personas disponibles. El resultado de este ajuste es siempre relativo, nunca perfecto, y está claramente sometido a **tensión y potencial conflicto**.

Es importante para la supervivencia de todo grupo aprender a gestionar, con técnicas adecuadas, las fricciones y tensión que inevitablemente se van a dar en su recorrido. Si el grupo da espacio a la **gestión de las emociones** evitará conflictos de consecuencias mucho peores. Aunque sigue siendo un tema difícil para muchos grupos y organizaciones, cada vez hay más evidencia científica de la importancia de trabajar las emociones y estados de ánimo que se generan en todo grupo.

Incorporar un espacio para la gestión de emociones puede ser relativamente fácil si empezamos con espacios como el check in y check out al comenzar y acabar una reunión, o un espacio para compartir emociones (antes de que escalen) una vez al mes o a la semana. Progresivamente conseguiremos que hablar de emociones y tensiones forme parte de la **cultura del grupo** y vivir la tensión como una oportunidad de conocer más al resto del equipo y de aprender!





Check in y Check out



¿Para qué?

Dedicar unos minutos al inicio y al final de la reunión para comunicar cómo llegamos y cómo nos vamos, no sólo puede ayudarnos a desconectar del espacio previo y conectar con el grupo y con la reunión (sirve como dinámica cohesionadora, ya que nos acerca como personas y nos ayuda a conocernos más) sino que también nos ayuda a saber cómo tenemos el mapa energético del grupo hoy, si hay alguna persona que no se encuentra bien y no va a estar tan concentrada, etc.



Requisitos

Que todo el equipo participe
Adecuar el lenguaje al tipo de grupo con el que estamos



Metodología

Como metodología básica se trata de dedicar unos minutos al inicio y al final de la sesión para que cada persona pueda explicar cómo llega y cómo se va. La manera de preguntar/responder a esta pregunta puede ser distinta, y podemos ir variándola si nos apetece de una reunión a otra. Os dejamos algunas propuestas:

- En una o pocas palabras. Puede ser en una ronda, o utilizando una herramienta de nube de palabras, para tener una idea general de cómo está el grupo (Wooclap)
 - Diciendo en una palabra o varias cómo estamos (sugerencia: no vale bien/mal)
 - Utilizando un fenómeno meteorológico en vez de un adjetivo/sentimiento (estoy soleada, ventosa, tormentosa, etc)
 - Si tuvieras que enviarnos un emoticono de whatsapp para explicar cómo estás, ¿cuál sería?
- Los miembros del grupo se posicionan en una línea sociométrica, (podemos utilizar la búsqueda por imagen de wooclap) en función de si están:
 - Con más energía o menos
 - Con emociones más positivas/negativas





Compartires



¿Para qué?

El espacio de compartires es un espacio para:

- Compartir experiencias que nos tocan emocionalmente
- Procesar temas personales que afectan al grupo
- Gestionar conflictos, diferencias, dificultades

Además, sirve para trabajar las relaciones y profundizar en ellas y agradecer y honrar la diversidad.



Requisitos

Contar con tiempo suficiente, y un espacio, en la medida de lo posible, con privacidad

Este espacio ha de ser facilitado, puede ser por un miembro del grupo que tenga nociones y práctica en Comunicación No Violenta



Metodología

De uno en uno, las personas que tienen la necesidad de compartir lo harán mientras el resto de personas escuchan. Es importante respetar el espacio del que está compartiendo y no intervenir. Pueden tenerse los micrófonos silenciados excepto la facilitadora y la que comparte.

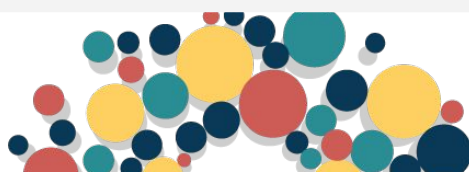
La persona que comparte empieza por compartir algo que le ha gustado o le ha ido bien en los últimos días, y sigue explicando el motivo que le ha llevado a compartir, en términos de cómo lo vive y siente. Una vez ha terminado, la persona facilitadora puede reformular lo que ha dicho en términos de CNV (hechos, sentimientos, necesidad y petición (a sí misma, a otra persona o al grupo)).

Después de esta parte, la facilitadora pregunta al interesado si quiere recibir feedback del grupo. Puede aceptar o denegar. Si acepta, es turno de quien quiera expresar cómo vive o siente lo que ha explicado la primera.

Cuando ha terminado la ronda de feedback, puede empezar un nuevo turno de otra persona.

El papel de la facilitadora es fundamental, tanto en el turno de compartir como en el de feedback, cuidando que no haya acusaciones graves o se ejerza violencia verbal, o se entre en discusión entre dos partes. Para ello, utilizará su legitimidad como facilitadora y sus conocimientos en CNV para reformular las intervenciones.

Notas: Los compartires conflictivos requieren su tiempo, es importante verificar que tenemos suficiente antes de abrir un turno nuevo.





¿Qué hay detrás del conflicto?



¿Para qué?

Explorar qué hay detrás de la explosión o conflicto que tenemos con otra persona nos ayuda a conectar más con nuestras necesidades y a asumir la responsabilidad de cubrirlas. Acompañar a otra persona a explorar su caso hace que como equipo todos nos entrenemos en la gestión de conflictos.



Requisitos

Grupo par



Metodología

En este ejercicio se trabaja por parejas. Puede empezarse la sesión con todo el grupo, escoger las parejas y luego crear sesiones más pequeñas en la plataforma, o hacerlo en diferido.

Cada persona de la pareja trae un conflicto que haya tenido o tenga con otra persona. Por turnos, una persona explorará su conflicto y la otra le puede acompañar a explorar qué hay detrás de éste. Para explorar la situación se utiliza la Comunicación No Violenta, el acompañante deberá ayudar a la persona exploradora a identificar, en su situación:

1. ¿Cuál fue el hecho concreto que provocó la tensión? (una palabra, un gesto, una acción)
Es importante ser preciso. Ej. Cuando llegó tarde a la reunión...
2. ¿Cuáles fueron los sentimientos que ese hecho despertó? (rabia, dolor, tristeza, angustia, enfado...) Ej. ...me sentí dolido...
3. ¿Qué necesidad no estaba siendo cubierta en ese momento? (conexión, reconocimiento, apoyo, descanso, bienestar...) ...porque necesitaba apoyo, sentirme equipo...
4. ¿Qué necesitaría pedir (a mí mismo/al otro)? ..que fuera puntual de aquí en adelante.



De este ejercicio puede salir más comprensión y quizá una petición hacia la otra persona (que puede o no aceptar). Hacer este camino no es fácil, pero con ayuda y entrenamiento podemos ganar más conciencia de nuestras necesidades y encontrar nuevas maneras de cubrirlas.







Epílogo. Herramientas de apoyo para reuniones online

Además de metodologías, nos parece interesante compartir una serie de herramientas de trabajo en remoto que pueden servirnos de apoyo en nuestras reuniones online:



Comunicación:

-  **slack** [Slack](#) Aplicación de mensajería instantánea. Mensajes agrupados por temáticas o proyectos. Posibilidad de integración con otras apps (drive, zoom, doodle...)
-  **zoom** [Zoom](#) Aplicación para videoconferencias, con posibilidad de salas para sesiones distribuidas en grupos pequeños, compartir pantalla, pizarra virtual, etc.

Trabajo colaborativo:

-  **miro** [Miro](#) Aplicación para trabajar colaborativamente alrededor de un tablero digital.
-  **MURAL** [Mural](#) Aplicación para trabajar colaborativamente alrededor de un tablero digital.
-  **Aww** [Aww](#) Pizarra digital con opción a compartir y a descargar el resultado
-  **wooclap** [Wooclap](#) Aplicación para generar colectivamente lluvias y nubes de palabras, posicionamiento sistémico, responder preguntas.. posibilidad de exportar resultados

Organización del trabajo:

-  **Trello** [Trello](#) Kanban digital. Distintos grupos y tableros compartidos, checklists, integración con otras herramientas
-  **Doodle** [Doodle](#) Herramientas para decidir fechas/horarios de un evento o reunión

Toma de decisiones:

-  **LOOMIO** [Loomio](#) Aplicación para deliberar y tomar decisiones online. Software libre.

Repositorios de documentos:

-  **Drive** [Drive](#) Herramienta de Google. Gran capacidad de almacenamiento.
-  **Dropbox** [Dropbox](#) Herramienta para compartir y almacenar información alternativa a Google.





El Camino del Elder

Acompañamos
personas y organizaciones

www.elcaminodeelder.com

info@elcaminodeelder.com



[/elcaminodeelder](https://www.facebook.com/elcaminodeelder)



[@elcaminodeelder](https://twitter.com/elcaminodeelder)



[/elcaminodeelder](https://www.linkedin.com/company/elcaminodeelder)



[@elcaminodeelder](https://www.instagram.com/elcaminodeelder)