



Actividad 5 Trabajo en equipo y cooperación

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Trabajo en Equipo y Cooperación**

**Tipo de actividad:** En grupos

**Número de participantes:** 10

**Perfil(es) académico(s) de los participantes:** tercer ciclo y niveles secundarios

**Edad promedio de los participantes:**  $\geq 18$  años

**Duración:** 30 minutos

**Materiales necesarios:**

- Proyector.
- Presentación de PowerPoint.

**Objetivo o Propósito**

Ayudar a los jóvenes adultos a comprender/pensar sobre:

- Por qué encajar en el trabajo es importante
- Por qué es importante comprender la cultura de los empleadores
- Cómo obtener apoyo para progresar en un trabajo

**Resultados esperados:**

Nociones básicas sobre:

- Barreras y Facilitadores
- La importancia de establecer soportes naturales en términos de adaptación y seguimiento de direcciones.
- Las formas en que un empleador puede hacer adaptaciones para derribar barreras

Project implemented by:





## **Competencias que se desarrollarán:**

Familiarizarse con lo que son los soportes naturales.

Reconocer que su trabajador de apoyo siempre puede marcar la diferencia.

## **Habilidades que se desarrollarán:**

Para poder pensar en:

- Cómo superar las dificultades en el trabajo.
- Hacer conexiones naturales en el trabajo.

## **Términos clave/vocabulario especial sobre/durante la actividad:**

- Apropiado en
- soportes naturales
- Barreras
- Facilitadores
- Resiliencia
- Círculos de apoyo
- Desarrollo de carrera
- Normalización
- ponerse capas

Project implemented by:





## **Preparación (lo que se debe preparar de antemano para que la implementación de la actividad sea exitosa):**

### **Descripción paso a paso de la actividad:**

Facilitador para presentar tres estudios de caso a través de PowerPoint

Los participantes deben leer los tres estudios de casos y considerar lo que creen que debería suceder. Esta actividad se puede realizar individualmente o en grupo.

1 el puesto de André en la empresa requería que viniera a la oficina para realizar su capacitación inicial, aprender los procesos y sistemas de la empresa y conocer a su mentor. André estaba muy ansioso por esto debido a su temor de ingresar a lugares desconocidos y conocer gente nueva. ¿Cómo cree que se superó esto con la ayuda de su asesor laboral?

2 Se contrató a Karl, trabajador de apoyo porque su rendimiento está afectando la capacidad de su equipo para cumplir sus objetivos y obtener su bonificación. ¿Cómo puede su trabajador de apoyo abordar la situación?

3 Florencia ha completado un curso de Floristería y le ha ido muy bien. Ahora quiere iniciar su propio negocio. ¿Cómo puede su trabajador clave ayudarla a lograr sus sueños?

### **Recomendaciones (Cómo utilizar la herramienta/recurso)**

Una vez que los aprendices hayan completado los estudios de casos, el facilitador revelará los resultados e invitará a la discusión (**posiblemente podría incluir enlaces de videos cortos e impactantes. Florist produce videos de YouTube y TikTok**).

### **Resultados:**

- a) El asesor de empleo de André, con su comprensión de las dificultades de André, pudo acercarse al empleado para discutir cómo superarlas y acordar un camino a seguir. La compañía organiza días de equipo semestrales en los que todos se reúnen para mirar hacia atrás durante los últimos seis meses y hacia adelante durante los próximos seis. Se acordó con André, su empleador y asesor de empleo que asistirían al siguiente día del equipo y que su trabajador clave presentaría a André, después de lo cual, si se sentía cómodo, hablaría sobre sí mismo y sus





dificultades. El día que esto funcionó muy bien, pudo conocer a todos los colegas que estarían directamente involucrados en su rol en la empresa, su mentor, su supervisor de capacitación, el gerente de oficina y el gerente de línea. Aprendió dónde se sentaría en la oficina y quiénes serían sus compañeros de trabajo inmediatos. El evento fue un gran éxito. Otros empleados se acercaron a André y todos fueron muy acogedores.

- b) El trabajador de apoyo de Karl se acercó inicialmente a la gerencia de la empresa con la propuesta de reunirse con el equipo de Karl y realizar un nuevo análisis del trabajo para obtener una comprensión clara de las tareas y los procesos involucrados y tratar de identificar posibles soluciones. El tiempo de los trabajadores de soporte estuvo bien empleado, las dificultades se debieron a la tendencia de Karl a distraerse y hablar con las universidades cuando deberían estar trabajando y tener que leer las direcciones en los paquetes rápidamente, ¡lo cual no pudo hacer! La solución propuesta por los trabajadores de apoyo fue proponer la talla de trabajo, por lo que su rol cambió dentro del equipo, pero permitió que el equipo obtuviera su bonificación. Todos estaban felices y el equipo ahora ve a Karl como un miembro valioso.
- c) El trabajador de apoyo de Florence se dio cuenta de que, para lograr sus sueños, Florence necesitaría obtener algo de experiencia laboral para aprender cómo era la floristería fuera del aula y hacer que comenzara a pensar en las cosas que necesitaría implementar y aprender para comenzar. negocio propio El trabajador de apoyo de Florence se acercó a una mujer que dirigía su propio negocio de floristería, quien al principio no estaba segura de poder ayudar a Florence y accedió a contratar a Florence para obtener experiencia laboral. La experiencia fue un éxito para ambas partes. El mentor de negocios y el alumno todavía tienen una relación cálida y profesional.

### **Información complementaria para el formador/facilitador:**

Job Carving, después de un análisis de trabajo, permite al trabajador de apoyo identificar posibles tareas que se pueden reasignar para equilibrar el rendimiento. Esto a menudo es bienvenido porque algunas tareas que se redistribuyen no son particularmente populares, pero a menudo las asume con entusiasmo su nuevo propietario.

Project implemented by:





Trabajar por cuenta ajena no es la única solución o forma de empleo para los jóvenes con discapacidad; El trabajo por cuenta propia puede ser una alternativa real.

## Evaluación:

El facilitador podría hacer preguntas de seguimiento para consolidar y evaluar los resultados de la actividad:

- ¿Qué aprendiste durante la actividad?
- ¿Has descubierto algo nuevo?
- ¿Puedes pensar en formas en que tu trabajador de apoyo podría ayudarte con la creación de equipos o cooperar con alguien en el lugar de trabajo para acordar ajustes para ti?

Project implemented by:

