



It Works!
The Employable Youth

SOFT SKILLS FOR EMPLOYABILITY: IT WORKS!



2019-1-DE02-KA202-006136



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PARTE III – CONTENIDO DE APRENDIZAJE

INDICE

1. Orientación Profesional	03
2. Toma de decisiones y Establecer Objetivos	21
3. Límites en el lugar de trabajo	43
4. Comunicación: Verbal / No verbal	59
5. Trabajo en Equipo y Resolución de Conflictos	71
6. Superar los Prejuicios	89

1. ORIENTACIÓN PROFESIONAL: EXPLORANDO OPORTUNIDADES DE TRABAJO



Duración: 12 horas cada uno

Introducción

El objetivo principal de la orientación profesional es ayudar a las personas a ganar confianza y a darse cuenta de sus propias fortalezas. Es un proceso cada vez más importante proporcionado individualmente o en grupo, que ayuda a las personas a:

- ✓ Concienciarse y evaluar los propios rasgos personales (intereses, valores, desempeño, etc.)
- ✓ Obtener información ocupacional y educativa
- ✓ Asociar sus rasgos personales con las posibles opciones educativas / profesionales.
- ✓ Tomar decisiones educativas y profesionales.
- ✓ Gestionar las transiciones y hacer frente a los problemas prácticos relacionados con ellas.
- ✓ Crear un plan de acción

La preparación para una integración exitosa en el mercado laboral requiere un comportamiento profesional basado en la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes a nivel profesional.

1.1 EXPLORACIÓN DE INTERESES PROFESIONALES

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
<p>Conocimiento avanzado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • campos profesionales existentes que coinciden con la personalidad de cada uno • tipo profesional correspondiente de acuerdo con los intereses profesionales • Diversos entornos profesionales correspondientes a tipos profesionales. 	<p>Desarrollar técnicas de orientación vocacional para lograr una empleabilidad exitosa.</p> <p>Integrar metodologías y técnicas relevantes para mejorar el autoconocimiento y las habilidades de empleabilidad.</p>	<p>Ser responsable de la implementación, evaluación y planificación de tareas específicas relacionadas con la selección del campo profesional.</p> <p>Demostrar habilidades para la empleabilidad.</p>

4

Objetivos de la subunidad:

- Provisión de orientación profesional a través de la toma de conciencia de uno mismo y la información básica requerida para la orientación profesional.
- Exploración de intereses profesionales para proceder con el desarrollo de una orientación profesional viable.
- Desarrollo de habilidades hacia la empleabilidad
- Desarrollo de técnicas de orientación profesional para una empleabilidad exitosa.

Contenido de aprendizaje

Según la teoría de John Holland, la mayoría de las personas, según sus intereses, corresponden a uno de los seis tipos de personalidad: realista, investigadora, artística, social, emprendedora y convencional. Las personas del mismo tipo de personalidad que trabajan juntas crean un entorno de trabajo que se adapta a su tipo. Asimismo, existen seis tipos básicos de entornos laborales: Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional. Se trata de hacer coincidir el tipo profesional con el entorno profesional correspondiente.

La tipología de Holland mide el nivel de interés de cada individuo en seis áreas ocupacionales: realista, investigadora, artística, social, emprendedora y convencional. Las personas del mismo tipo de personalidad que trabajan juntas crean un entorno de trabajo que se adapta a su arquetipo. Por ejemplo, cuando individuos con tipo de personalidad artística están juntos en un trabajo, crean un entorno de trabajo que premia el pensamiento y el comportamiento creativo. Las personas que eligen trabajar en un entorno similar a su tipo de personalidad tienen más probabilidades de tener éxito y estar satisfechas. Por ejemplo, las personas artísticas tienen más probabilidades de tener éxito y estar satisfechas si eligen un trabajo que tenga un ambiente artístico, es decir, un ambiente "dominado" por personas de tipo artístico, donde se valoren mucho las habilidades creativas y la expresión. Según John Holland, la forma en que una persona actúa y se siente en el trabajo depende en gran medida de su entorno laboral. Por ejemplo, si una persona está trabajando con personas que tienen tipos de personalidad similares, podrá realizar un número más elevado de tareas, y se sentirá más segura de sí misma.

5

John Holland creó un modelo hexagonal que muestra la relación entre los tipos de personalidad y los entornos laborales. Según su teoría, los tipos de personalidad más cercanos entre sí en el hexágono son más parecidos que los más alejados entre sí. Por ejemplo, teniendo en cuenta la posición de los tipos profesionales en el hexágono, un tipo de personalidad social tiene más en común con un tipo de personalidad artística que con un tipo de personalidad realista. Estas relaciones entre tipos de personalidad se pueden percibir con mayor claridad a través de la descripción de cada arquetipo de "personalidad profesional".

Realista

A un tipo de personalidad realista le gusta trabajar con animales, herramientas o máquinas. Por lo tanto, las habilidades de una persona correspondiente a este tipo de personalidad son adecuadas para trabajar con herramientas, aparatos mecánicos o eléctricos, plantas y animales. Por lo general, este tipo de profesional evita actividades sociales como enseñar, curar e informar a los demás y esta es la razón por la que en hexágono está en el lado

opuesto al arquetipo social. Éste tipo de persona prefiere las actividades físicas que requieren habilidad, fuerza y coordinación. En general, a esta persona le gusta realizar actividades y ocupaciones mecánicas y físicas al aire libre y prefiere trabajar con cosas, como objetos, herramientas, máquinas, plantas y animales, en lugar de con ideas, datos y personas.

Investigador

Un arquetipo investigador es preciso, científico, intelectual y le gusta estudiar y resolver problemas matemáticos o científicos. Este tipo prefiere trabajar con teoría e información, pensar, organizar y comprender. La persona de este tipo profesional es analítica, curiosa e independiente y le gusta leer, estudiar, utilizar libros y otros datos en lugar de trabajar de forma práctica, así como utilizar la lógica y resolver problemas abstractos de gran complejidad. Por lo general, una persona de este tipo de personalidad profesional puede ser introvertida y carecer de liderazgo y capacidad de persuasión. Prefieren usar su mente en lugar asociarse y relacionarse con personas.

Artístico

Un arquetipo artístico es expresivo, original e independiente y le gusta realizar actividades creativas como arte, teatro, manualidades, danza, música o escritura creativa. La persona correspondiente a éste arquetipo profesional tiene buenas habilidades artísticas, prefiere actividades creativas, originales y no sistemáticas que permitan la expresión creativa y es imaginativa, desordenada, idealista, emocional y poco práctica. En general, aprecian la belleza, las actividades no estructuradas y la variedad y prefieren trabajar en situaciones no estructuradas y utilizar su creatividad e imaginación. Lo que necesitan es autoexpresión e implementar su trabajo sin seguir un conjunto claro de reglas.

Social

A un tipo de personalidad social le gusta conocer y ayudar a las personas de muchas maneras, como enseñando, cuidando o dando primeros auxilios y proporcionando información. Por lo general, este tipo evita el uso de máquinas, herramientas o animales para lograr un objetivo, es por eso que en el hexágono está en el lado opuesto al tipo realista. Prefiere actividades que involucran ayudar, curar o desarrollar a otros y necesita ser cooperativo, sociable, comprensivo y tiene empatía y sensibilidad con los sentimientos de los demás. Son amables y hábiles con las palabras y resuelven problemas sintiendo. Un tipo de personalidad social disfruta de informar, ayudar, capacitar, desarrollar y curar a las personas en su trabajo.

Emprendedor

A un tipo de personalidad emprendedora le gusta liderar y persuadir a las personas, así como realizar tareas administrativas para conseguir objetivos organizacionales o ganancias

económicas. Un tipo de personalidad emprendedora es a menudo un líder con fuertes habilidades para organizar, persuadir y administrar. Lo que la persona disfruta más es el dinero, el poder, el estatus y el poder. Por lo general, este tipo evita actividades que requieren una observación cuidadosa y un pensamiento científico y analítico, es por eso que en el hexágono está en el otro lado del tipo de investigación. Prefiere entornos competitivos, liderazgo, influencia, ventas y estatus, valora el éxito en la política, el liderazgo o los negocios y es enérgico, ambicioso y sociable.

Convencional

A un tipo de personalidad convencional le gusta trabajar con números, registros o máquinas de una manera fija y ordenada y, en general, evita actividades ambiguas y desestructuradas, por eso en el hexágono está el otro lado del tipo artístico. Una persona convencional es ordenada y buena para seguir un plan establecido, prefiere actividades precisas, reguladas por reglas y sin ambigüedades y es eficiente, práctica, cuidadosa, responsable, bien organizada y orientada a las tareas, pero también poco imaginativa e inflexible. En general les gusta trabajar con datos y números, realizar tareas en detalle y seguir las instrucciones de los demás.

Tras la realización de la prueba psicométrica, en función de las respuestas de la persona en las seis áreas ocupacionales, aparecerán los tres primeros tipos profesionales que corresponden a la persona con la descripción relativa.

7

Metodología

Para el análisis de posibles intereses profesionales, se utilizará una prueba psicométrica basada en la tipología de Holland, que mide el nivel de interés de una persona en seis áreas ocupacionales para ayudar a comprender qué trabajos se adaptarán a los intereses, talentos y actitud de esa persona. Se basa en el modelo RIASEC de elección de carrera profesional del psicólogo John Holland.

Para completar el test basado en la tipología de Holland, el participante debe marcar su nivel de interés por diferentes tipos de actividades. El participante no necesita preocuparse por si tiene las habilidades o la capacitación para realizar dicha actividad, sino si disfrutaría realizando esa actividad o no.

Cada participante completa la actividad individualmente, a lo que luego sigue una conversación grupal. El instructor debe dar instrucciones claras y mostrar una actitud motivada, alentadora y comprensiva. Se utilizará un enfoque "centrado en el alumno" que incluirá prácticas que se centren en los jóvenes de forma individual, sus talentos, sus intereses, sus experiencias, sus antecedentes, sus capacidades y necesidades, así como

prácticas que sean más efectivas para una alta motivación con el objetivo de proporcionar la base para el desarrollo personal.

El orientador primero le da a la persona instrucciones claras sobre cómo completar la prueba psicométrica y luego la deja sola para que complete la actividad sin distraerse con la presencia del orientador. El individuo debe leer el catálogo de los verbos dados y elegir los que coincidan con sus intereses. A la izquierda de cada verbo se encuentra la primera letra del tipo profesional (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional). Al final, el consejero, contando estas letras, calcula los tres primeros tipos profesionales de personas.

Antes de realizar la prueba, es recomendable no dar a la persona mucha información sobre la teoría en la que se basa para no afectar al individuo al realizar la prueba. El consultor también explica a la persona que la prueba simplemente da algunas pistas y tiene un rol auxiliar pero eso no significa que debemos depender únicamente de ella y sus resultados sin considerar otros factores. Después de completar la prueba, los resultados se evalúan y discuten.

Al final de la sesión, se proporcionarán herramientas de análisis y evaluación que incluyen preguntas de reflexión, listas de verificación, etc. para ayudar a la autoevaluación y la autorreflexión de las personas y motivarlas para un mayor aprendizaje.

Preguntas de reflexión

- ¿Cuáles crees que serán tus resultados?
- ¿Estás de acuerdo con estos resultados?
- ¿Hay algo que te haya impresionado o algo que no esperabas?
- ¿Cómo te ves a ti mismo a través de estos resultados?
- ¿Qué te dicen estos resultados?
- ¿Sientes que has conocido un poco mejor?
- En una escala del 1 al 10, ¿dónde crees que te encuentras en este momento?
- ¿Podrías describir cuáles son tus sentimientos en este momento?
- ¿Qué crees que obtuviste de esta sesión?

Referencias y lectura adicional

- https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”

Test Psicométrico:

ME GUSTA...

I	Analizar datos	E	Guiar a otros
C	Copiar	E	Ser gestor
A	Renar	E	Dirigir
E	Decidir	I	Aprender
S	Escuchar con atención a otros	C	Traducir
I	Evaluar	R	Cocinar
S	Ayudar a otros	I	Estudiar
R	Entrenar	C	Organizar
S	Enseñar a otros	E	Convencer
E	Negociar	I	Presupuestar
A	Decorar	I	Observar
E	Dirigir un negocio	S	Hacer una entrevista
C	Corregir	S	Informar a otras personas
R	Actuar con mi cuerpo	I	Experimentar
A	Crear	S	Obsequiar a otros
C	Interpretar	E	Vender
I	Investigar	C	Organizar
R	Reubicar	R	Producir
E	Supervisar	S	Consolar a otros
A	Expresarme	C	Disciplinar
I	Indagar	A	Conmover a alguien
C	Trabajar ordenadamente	S	Consultar
I	Inventar	S	Cooperar
S	Educar	A	Dibujar
S	Comunicar	R	Ensamblar
E	Mercantilizar	I	Pensar en profundidad

E	Animar a otros	A	Trazar/esquematzar
E	Establecer un caso	C	Poner en orden
R	Criar/Educar	C	Recoger
C	Comprobar	A	Cantar
A	Pintar	A	Usar mi imaginación
R	Construir	A	Sacar fotos
I	Entender	A	Bailar
R	Construir	R	Operar máquinas
S	Dar primeros auxilios	C	Seguir informaciones
R	Hacer actividades físicas	R	Trabajar con herramientas

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, recomendamos el siguiente test de autoevaluación:

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completament e en desacuerdo	2 Parcialment e en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerd o	4 Parcialment e de acuerdo	5 Completament e de acuerdo
... adquirido conocimientos básicos sobre intereses profesionales.					
....Ganado autoconciencia					
.... conseguido la información básica					

requerida para realizar una auto orientación profesional					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					

1.2 EXPLORACIÓN DE HABILIDADES

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
<p>Conocimientos avanzados sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer la importancia de las habilidades requeridas en cada profesión Desarrollar una conciencia de intereses, habilidades y habilidades personales. Identificar oportunidades laborales potenciales a través de la exploración de habilidades. 	<p>Evaluar las fortalezas, debilidades y áreas de desarrollo actuales.</p> <p>Mejorar las habilidades de empleabilidad</p> <p>Dirigirse a entornos profesionales específicos que sean adecuados para con el perfil profesional</p>	<p>Identificar roles de trabajo relevantes para las personas.</p> <p>Identificar habilidades y cualidades específicas que el individuo necesita para realizar trabajos específicos.</p>

12

Objetivos de la subunidad

Con esta subunidad se pretende que los jóvenes, a través de un conjunto de técnicas prácticas, actividades y teoría, adquieran los conocimientos y la capacidad necesarios para poder:

- Corresponder intereses y habilidades según el tipo de profesional de cada uno.
- Adquirir conocimientos avanzados sobre qué tipo de habilidades deben desarrollarse para tener una carrera exitosa según el tipo de profesional de cada uno.
- Desarrollar y demostrar habilidades particulares teniendo en cuenta el entorno profesional al que se dirige el individuo.
- Identificar oportunidades laborales potenciales, así como comprender y mostrar cómo relacionar sus intereses, habilidades y cualidades con roles laborales particulares

Contenido de aprendizaje

Cada entorno profesional requiere un tipo específico de habilidades. La descripción de cada tipo profesional muestra qué tipo de habilidades necesita desarrollar o adquirir una persona para tener éxito en el campo que le corresponde. Por ejemplo, un tipo social debe ser comunicativo. El conocimiento del tipo profesional de una persona puede llevarla a adquirir las habilidades necesarias para su carrera. Se recomienda encarecidamente que después de la exploración de los intereses haya una conexión del tipo profesional de la persona con las habilidades requeridas para el entorno profesional correspondiente. Esto puede ser útil para la persona, mientras que el reconocimiento de las habilidades requeridas puede contribuir a su desarrollo. A través de la descripción de los tipos profesionales que sigue, surgen las habilidades específicas requeridas para diferentes tipos de entornos laborales.

Realista

A un tipo de personalidad realista le gusta trabajar con animales, herramientas o máquinas. Por lo tanto, las habilidades de una persona correspondiente a este tipo de personalidad son adecuadas para trabajar con herramientas, aparatos mecánicos o eléctricos, plantas y animales. Por lo general, este tipo de profesional evita actividades sociales como enseñar, curar e informar a los demás y esta es la razón por la que en hexágono está en el lado opuesto al arquetipo social. Éste tipo de persona prefiere las actividades físicas que requieren habilidad, fuerza y coordinación. En general, a esta persona le gusta realizar actividades y ocupaciones mecánicas y físicas al aire libre y prefiere trabajar con cosas, como objetos, herramientas, máquinas, plantas y animales, en lugar de con ideas, datos y personas.

13

Investigador

Un arquetipo investigador es preciso, científico, intelectual y le gusta estudiar y resolver problemas matemáticos o científicos. Este tipo prefiere trabajar con teoría e información, pensar, organizar y comprender. La persona de este tipo profesional es analítica, curiosa e independiente y le gusta leer, estudiar, utilizar libros y otros datos en lugar de trabajar de forma práctica, así como utilizar la lógica y resolver problemas abstractos de gran complejidad. Por lo general, una persona de este tipo de personalidad profesional puede ser introvertida y carecer de liderazgo y capacidad de persuasión. Prefieren usar su mente en lugar asociarse y relacionarse con personas.

Artístico

Un arquetipo artístico es expresivo, original e independiente y le gusta realizar actividades creativas como arte, teatro, manualidades, danza, música o escritura creativa. La persona correspondiente a éste arquetipo profesional tiene buenas habilidades artísticas, prefiere

actividades creativas, originales y no sistemáticas que permitan la expresión creativa y es imaginativa, desordenada, idealista, emocional y poco práctica. En general, aprecian la belleza, las actividades no estructuradas y la variedad y prefieren trabajar en situaciones no estructuradas y utilizar su creatividad e imaginación. Lo que necesitan es autoexpresión e implementar su trabajo sin seguir un conjunto claro de reglas.

Social

A un tipo de personalidad social le gusta conocer y ayudar a las personas de muchas maneras, como enseñando, cuidando o dando primeros auxilios y proporcionando información. Por lo general, este tipo evita el uso de máquinas, herramientas o animales para lograr un objetivo, es por eso que en el hexágono está en el lado opuesto al tipo realista. Prefiere actividades que involucran ayudar, curar o desarrollar a otros y necesita ser cooperativo, sociable, comprensivo y tiene empatía y sensibilidad con los sentimientos de los demás. Son amables y hábiles con las palabras y resuelven problemas sintiendo. Un tipo de personalidad social disfruta de informar, ayudar, capacitar, desarrollar y curar a las personas en su trabajo.

Emprendedor

A un tipo de personalidad emprendedora le gusta liderar y persuadir a las personas, así como realizar tareas administrativas para conseguir objetivos organizacionales o ganancias económicas. Un tipo de personalidad emprendedora es a menudo un líder con fuertes habilidades para organizar, persuadir y administrar. Lo que la persona disfruta más es el dinero, el poder, el estatus y el poder. Por lo general, este tipo evita actividades que requieren una observación cuidadosa y un pensamiento científico y analítico, es por eso que en el hexágono está en el otro lado del tipo de investigación. Prefiere entornos competitivos, liderazgo, influencia, ventas y estatus, valora el éxito en la política, el liderazgo o los negocios y es enérgico, ambicioso y sociable.

Convencional

A un tipo de personalidad convencional le gusta trabajar con números, registros o máquinas de una manera fija y ordenada y, en general, evita actividades ambiguas y desestructuradas, por eso en el hexágono está el otro lado del tipo artístico. Una persona convencional es ordenada y buena para seguir un plan establecido, prefiere actividades precisas, reguladas por reglas y sin ambigüedades y es eficiente, práctica, cuidadosa, responsable, bien organizada y orientada a las tareas, pero también poco imaginativa e inflexible. En general les gusta trabajar con datos y números, realizar tareas en detalle y seguir las instrucciones de los demás.

Tras la realización de la prueba psicométrica, en función de las respuestas de la persona en las seis áreas ocupacionales, aparecerán los tres primeros tipos profesionales que corresponden a la persona con la descripción relativa.

Metodología

Se recomienda compartir el contenido de esta subunidad después de la sesión de exploración de intereses (subunidad 1). En caso de que se use de forma independiente, debe haber una introducción a la teoría de John Holland (ver subunidad uno: exploración de intereses profesionales). El objetivo de esta actividad es animar a los alumnos a pensar en los diferentes rasgos y habilidades de personalidad que pueden ser necesarios en diferentes trabajos e implementados individualmente o en pequeños grupos.

En primer lugar, se proporciona a los alumnos las descripciones de los 6 tipos profesionales y se toman unos minutos para leerlos (unos 30-45 minutos) e intentan averiguar y clasificar a través de la descripción de cada tipo las habilidades relevantes que debe tener cada tipo. y los trabajos que pueden hacer. Este paso se puede implementar en pequeños grupos de dos o tres alumnos para que sea más interactivo.

Después de eso, el orientador/formador les da a los individuos la prueba psicométrica de exploración de habilidades. Teniendo en cuenta los tres primeros tipos profesionales de acuerdo con la prueba psicométrica de exploración de intereses, el individuo debe elegir de la lista de habilidades las habilidades más relevantes correspondientes al tipo profesional. Al final el orientador discute con los individuos sobre las respuestas correctas y las habilidades que la persona debe desarrollar de acuerdo a su tipo profesional para poder orientarse a un ambiente laboral que le corresponda. Finalmente, se les pide que piensen en sus habilidades, cualidades y fortalezas e identifiquen tres trabajos diferentes que serían adecuados para ellos.

15

Preguntas de reflexión

- ¿Cuáles crees que son tus fortalezas?
- ¿Qué habilidades crees que tienes que desarrollar más?
- ¿Cómo te imaginas en futuro puesto de trabajo?
- ¿Cómo vas a utilizar lo que has aprendido de ti mismo en un futuro?

Actividades de aprendizaje complementarias

Cuestionario de opción múltiple

(más de una respuesta puede ser correcta)

**** Las respuestas correctas son estas con color verde (para el orientador/ formador)**

<p>Las habilidades requeridas más relacionadas de un tipo de personalidad realista:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar 2. Habilidades mecánicas 3. Habilidades atléticas 4. Fuertes habilidades de comunicación 5. Creatividad 6. Imaginación 7. Habilidades interpersonales 8. Trabajo en equipo 9. Iniciativa 10. Autogestión 11. Liderazgo 12. Escucha activa 13. Gestión del tiempo 14. Responsabilidad 15. Trabajar con las manos 16. Persuasión 17. Pensamiento analítico 18. Independencia 19. Resistencia física 20. Orientado a tareas 21. Precisión y fiabilidad 22. Organización 23. Resolviendo y especializándose 24. Manejo de maquinaria 25. Creación y diseño 26. Investigación 	<p>Habilidades requeridas más relacionadas de un tipo de personalidad social:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar 2. Habilidades mecánicas 3. Habilidades atléticas 4. Fuertes dotes de comunicación 5. Creatividad 6. Imaginación 7. Habilidades interpersonales 8. Trabajo en equipo 9. Iniciativa 10. Autogestión 11. Liderazgo 12. Escucha activa 13. Gestión del tiempo 14. Responsabilidad 15. Trabajar con las manos 16. Persuasión 17. Pensamiento analítico 18. Independencia 19. Resistencia física 20. Orientado a tareas 21. Precisión y fiabilidad 22. Organización 23. Resolviendo y especializándose 24. Manejo de maquinaria 25. Creación y diseño 	<p>Habilidades requeridas más relacionadas de un tipo de personalidad artística:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar 2. Habilidades mecánicas 3. Habilidades atléticas 4. Fuertes habilidades de comunicación 5. Creatividad 6. Imaginación 7. Habilidades interpersonales 8. Trabajo en equipo 9. Iniciativa 10. Autogestión 11. Liderazgo 12. Escucha activa 13. Gestión del tiempo 14. Responsabilidad 15. Trabajar con las manos 16. Persuasión 17. Pensamiento analítico 18. Independencia 19. Resistencia física 20. Orientado a tareas 21. Precisión y fiabilidad 22. Organización 23. Resolviendo y especializándose 24. Manejo de maquinaria 25. Creación y diseño
--	--	---

27. Compromiso	26. Investigación	26. Investigación
28. Influir	27. Compromiso	27. Compromiso
29. De mentalidad práctica	28. Influir	28. Influir
30. Apoyo	29. De mentalidad práctica	29. De mentalidad práctica
31. Ser útil	30. Apoyo	30. Apoyo
32. Impulsividad	31. Ser útil	31. Ser útil
33. Autoexpresión	32. Impulsividad	32. Impulsividad
34. Analizando	33. Autoexpresión	33. Autoexpresión
35. Curiosidad	34. Analizando	34. Analizando
36. Habilidades científicas y numéricas	35. Curiosidad	35. Curiosidad
	36. Habilidades científicas y numéricas	36. Habilidades científicas y numéricas

Habilidades requeridas más relacionadas de un tipo de personalidad convencional:	Habilidades requeridas más relacionadas de un tipo de personalidad investigadora:	Habilidades requeridas más relacionadas con un tipo de personalidad emprendedora
1. Organizar	1. Organizar	1. Organizar
2. Gestión del tiempo	2. Habilidades mecánicas	2. Habilidades mecánicas
3. Responsabilidad	3. Habilidades atléticas	3. Habilidades atléticas
4. Manual de trabajo	4. Fuertes habilidades de comunicación	4. Fuertes habilidades de comunicación
5. Persuasión	5. Creatividad	5. Creatividad
6. Pensamiento Analítico	6. Imaginación	6. Imaginación
7. Independencia	7. Habilidades interpersonales	7. Habilidades interpersonales
8. Resistencia física	8. Trabajo en equipo	8. Trabajo en equipo
9. Orientado a tareas	9. Iniciativa	9. Iniciativa
10. Precisión y fiabilidad	10. Autogestión	10. Autogestión
11. Organización	11. Liderazgo	11. Liderazgo
12. Resolviendo y especializándose	12. Escucha activa	12. Escucha activa
13. Operación de maquinaria	13. Gestión del tiempo	13. Gestión del tiempo

14. Creación y diseño	14. Responsabilidad	14. Responsabilidad
15. Investigación	15. Trabajar con las manos	15. Trabajar con las manos
16. Compromiso	16. Persuasión	16. Persuasión
17. Influir	17. Pensamiento analítico	17. Pensamiento analítico
18. De mentalidad práctica	18. Independencia	18. Independencia
19. Apoyo	19. Resistencia física	19. Resistencia física
20. Ser útil	20. Orientado a tareas	20. Orientado a tareas
21. Impulsividad	21. Precisión y fiabilidad	21. Precisión y fiabilidad
22. Autoexpresión	22. Organización	22. Organización
23. Analizando	23. Resolución y especialización	23. Resolución y especialización
24. Curiosidad	24. Manejo de maquinaria	24. Manejo de maquinaria
25. Habilidades científicas y numéricas	25. Creación y diseño	25. Creación y diseño
	26. Investigación	26. Investigación
	27. Compromiso	27. Compromiso
	28. Influir	28. Influir
	29. De mentalidad práctica	29. De mentalidad práctica
	30. Apoyo	30. Apoyo
	31. Ser útil	31. Ser útil
	32. Impulsividad	32. Impulsividad
	33. Autoexpresión	33. Autoexpresión
	34. Análisis	34. Análisis
	35. Curiosidad	35. Curiosidad
	36. Habilidades científicas y numéricas	36. Habilidades científicas y numéricas

Referencias y lectura adicional

- https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>

- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”

Evaluación de la subunidad

Para ésta subunidad recomendamos el siguiente test de autoevaluación:

Las respuestas correctas están en **verde (para el orientador/formador)

Como **tipo vocacional social**, sería más adecuado para mí trabajar como:

- a) Psicólogo/a
- b) Jardinero/a
- c) Arquitecto/a
- d) Biólogo/a

Como **tipo vocacional artística**, sería más adecuado para mí trabajar como:

- a) Doctor/a
- b) Fotógrafo/a
- c) Profesor/a
- d) Conductor/a

Como **tipo vocacional convencional**, sería más adecuado para mí trabajar como:

- a) Secretario/a
- b) Fontanero/a
- c) Dentista
- d) Farmacéutico/a

Como un **tipo vocacional realista**, sería más adecuado para mí trabajar como:

- a) Economista
- b) Periodista
- c) Conductor/a
- d) Traductor/a

Como **tipo vocacional investigador**, sería más adecuado para mí trabajar como:

- a) Abogado/a

- b) Químico/a
- c) Contable
- d) Nutricionista

Como **tipo vocacional emprendedor**, sería más adecuado para mí trabajar como:

- a) Gerente de administración
- b) Electricista
- c) Sastre
- d) Técnico/a Web

¿Cuál es la habilidad requerida más relacionada para alguien que quiere ser **trabajador social**?

- a) Habilidades de persuasión
- b) Escucha activa
- c) Análisis
- d) Toma de decisiones

2. TOMA DE DECISIONES Y ESTABLECER OBJETIVOS



Duración: 3 horas cada

Introducción

La **toma de decisiones y el establecimiento de objetivos** son la base de la actividad humana diaria.

21

Los seres humanos siempre estamos involucrados en los procesos de toma de decisiones pero no todos conocen los pasos que implican.

Uno de los principales objetivos de esta unidad es tomar conciencia del proceso de toma de decisiones para evitar resultados inesperados y aumentar las posibilidades de éxito.

Esta unidad también tiene como objetivo hacer que los participantes reflexionen sobre el tema del establecimiento de metas como estrategia de motivación para poder establecer metas realistas que se encarguen de regular las acciones humanas.

2.1 TOMA DE DECISIONES

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
Reconocer todos los pasos involucrados en un proceso de toma de decisiones.	Poder seleccionar una alternativa entre varias opciones disponibles y negociar y cooperar con un grupo.	Decidir cómo seguir activamente los pasos descritos para lograr el objetivo planteado.
Identificar fortalezas y debilidades personales.	Para poder diferenciar entre una decisión que se toma por ellos de otra persona y lo que realmente desearían.	Asumir las consecuencias que conlleva la decisión tomada. Poder ponderar las alternativas existentes y justificar la decisión.
Reconocer qué oportunidades y amenazas externas pueden surgir de las fortalezas y debilidades de una persona.	Aplicar las fortalezas y debilidades personales en un contexto profesional. Ser capaz de reflexionar sobre sus expectativas personales y sobre su experiencia previa en prácticas / trabajo.	Justificar las decisiones tomadas según el nivel convencional.

22

Objetivos de la subunidad:

- Aumentar la autoconciencia de la propia fuerza de los jóvenes y explorar cómo usar estos fortalecedores en diferentes áreas de la vida.
- Ser capaz de reflejar quién toma las decisiones sobre su vida.
- Capacidad para ordenar ideas en una lista de importancia y para presentar y discutir con un grupo estas ideas con el fin de tomar decisiones grupales.
- Desarrollo de técnicas de toma de decisiones para una empleabilidad exitosa.

Contenido de aprendizaje

La toma de decisiones se entiende comúnmente como "elegir entre alternativas". Sin embargo, esta visión es muy simplista ya que la toma de decisiones es un proceso integral y no simplemente el acto de elegir entre varias opciones.

La toma de decisiones es un proceso cognitivo que involucra tanto la razón como la emoción. Cada decisión que se toma genera una consecuencia no siempre prevista.

Según Dan Ryan, "la toma de decisiones es algo que todos hacemos y lo hacemos todo el tiempo. En algunos casos, el proceso puede ser casi automático, mientras que en otros puede ser largo y engorroso ».

Ya sea en la vida personal o profesional, cuanto más consciente es este proceso, mejor se puede conducir. Esto evita resultados inesperados y aumenta las posibilidades de éxito.

En general, la toma de decisiones involucra factores como:

- Incertidumbre: algunos de los hechos necesarios para el proceso de toma de decisiones pueden ser desconocidos.
- Complejidad: varios factores interrelacionados que deben tenerse en cuenta.
- Consecuencias de alto riesgo: la decisión puede tener un impacto significativo.
- Alternativas: puede haber varias alternativas, cada una con sus propias incertidumbres y consecuencias.
- Temas interpersonales: será necesario evaluar cómo reaccionarán las personas.

Los 5 pasos del proceso de toma de decisiones

Primer paso- Identificar el problema

La mayoría de las veces, una decisión tiene como objetivo resolver un problema. Por tanto, es importante identificar la naturaleza del tema a resolver y delimitarlo.

Este paso es fundamental porque, al final del proceso, la decisión que se tome debe ser acorde con el problema identificado. De lo contrario, hay grandes posibilidades de que tome una decisión ineficaz que no brinde la solución necesaria.

Entonces, ¿qué problema hay que resolver? Se ha de definir de forma racional y detallada.

Segundo paso – Recoger información

El segundo paso en nuestra lista de pasos para la toma de decisiones se refiere a la recopilación de datos que respaldarán su decisión. Aquí, la intención es hacer un diagnóstico y análisis de la situación y averiguar en qué contexto se ubica el problema identificado en el paso anterior.

Tercer paso – Identificar alternativas

Antes de tomar una decisión, es importante identificar y analizar qué alternativas están disponibles. Después de identificar el problema y recopilar información, lo más probable es que encuentre varios cursos de acción posibles. En esta etapa, se debe enumerar todas las alternativas posibles para resolver el problema. Después de tener una buena selección de alternativas, es el momento de evaluar la viabilidad de cada una, así como sus riesgos e implicaciones. Prácticamente todas las decisiones implican algún grado de riesgo.

Cuarto paso – Elegir la mejor alternativa

Elegir la alternativa más adecuada para abordar el problema es uno de los pasos más importantes en el proceso de toma de decisiones. Por lo tanto, es necesario trazar escenarios posibles para cada alternativa, como una forma de predecir el resultado. Valorar si la necesidad identificada en la 1ª etapa se satisfaría con el uso de cada alternativa. A medida que atraviesa este difícil proceso de elección, se aclara qué alternativas tienen el mayor potencial para lograr su objetivo. Luego, coloque las alternativas en orden de prioridad, basándose en criterios y valores acordes con la situación en cuestión. Al final, incluso puede elegir una combinación de alternativas.

Quinto paso– Toma de decisiones y seguimiento / Reflexión

Después de evaluar las alternativas y sus consecuencias, los datos recogidos de la investigación ayudaron a tomar la mejor decisión. Sin embargo, una vez tomada la decisión, es de fundamental importancia que se intente hacer seguimiento de los resultados de esta elección para verificar su grado de eficiencia en la resolución del problema.

Vídeos animados de YouTube que explican fácilmente la importancia de tomar decisiones.

- a. This videos shows that everything in life is related to making decisions:
<https://www.youtube.com/watch?v=0NpQronsFic>
- b. Wordless video that explains the impacts of small decisions in life:
<https://www.youtube.com/watch?v= HEnohs6yYw>
- c. Decision-Making Strategies
https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm_WGbQ
- d. How To Improve Decision Making Skills | Decision Making Process
<https://www.youtube.com/watch?v=2tCYy66CyuQ>
- e. Explanation of what consequences are:
https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf_mIOA

Metodología

En un salón de clases, el orientador hará uso de las actividades sugeridas.

Para las herramientas relacionadas con la toma de decisiones (por ejemplo, Atrapados en una isla y *Decision House*), el consejero puede dar los ejercicios a los participantes dos veces: la primera sin explicar la teoría y una segunda después de que tengan el conocimiento teórico de la decisión. -proceso de fabricación..

- ¿Pudieron los participantes reflexionar más sobre su decisión una vez que conocieron la teoría detrás de ella?
- ¿Cambiaron los participantes de opinión al realizar el ejercicio por segunda vez?

Si los participantes no se sienten cómodos para hablar sobre su experiencia personal a un grupo más grande, el consejero puede pedirles que discutan en grupos pequeños o en parejas.

Actividades complementarias de aprendizaje

ACTIVIDAD SUGERIDA 1: ATRAPADO EN UNA ISLA

Objetivo: mostrar a los participantes que a lo largo de su vida deberán tomar decisiones junto con otras personas. Esto les ayudará a poder sopesar su interés con el de otras personas y expresarlo frente a un grupo.

En esta actividad, los participantes fingirán que están atrapados en una isla.

En esta actividad, los miembros de un equipo son capaces de, juntos, analizar la información proporcionada, negociar y cooperar con los compañeros. Anima a los participantes a escuchar y pensar en cómo toman decisiones y cómo la opinión de otras personas puede influir en ellos.

Material necesario:

- Hasta cinco personas por grupo
- Un aula grande
- A ficha de puntuación
- Los artículos que deben ser valorados

Tiempo: de 30 a 40mins

Instrucciones:

- Dividir a los participantes en grupos y darles a cada uno una ficha de puntuación
- 10 mins: pedir a los participantes que valoren solo los artículos por orden de importancia.
- 10 mins: dar al grupo el tiempo suficiente para discutir sus valoraciones y decidir una valoración conjunta de equipo
- Pedir a los participantes que comparen sus valoraciones individuales con la valoración del grupo:
 - ¿Alguien cambió de opinión sobre su clasificación durante la discusión grupal?
 - ¿En qué medida influyó la gente en la discusión de grupo?

Una vez que todos terminaron el ejercicio, pida a los participantes que evalúen el proceso haciendo preguntas como:

- ¿Cuál es la principal diferencia entre la clasificación individual y por equipos? ¿Por qué fue diferente?
- ¿Se ha discutido cómo los equipos toman decisiones?
- ¿Qué habilidades necesitas para tomar decisiones grupales?
 - escuchar: hacer un esfuerzo consciente por escuchar no solo las palabras que dice otra persona, sino, lo que es más importante, el mensaje completo que se está comunicando..
 - negociación, creatividad para pensar de manera innovadora

<i>ARTÍCULO</i>	<i>RANKING INDIVIDUAL</i>	<i>RANKING DE GRUPO</i>
Mosquitera		
Lata de gasolina		
Contenedor de agua		
Espejo de afeitarse		
Sextante		
Raciones de emergencia		
Carta marítima		
Asiento o cojín flotante		
Cuerda		
Tableta de chocolate		
Sábana impermeable		
Caña de pescar		
Repelente de tiburones		
Botella de ron		

Radio VHF

Referencia: <https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-problem-solving.htm>

ACTIVIDAD SUGERIDA 2: TEST DE AUTOCONOCIMIENTO

"Quién eres y en qué te convertirás (o te habrás convertido) está determinado en gran medida por las decisiones que tomes". Stephen P. Robbins

Las buenas habilidades de comunicación requieren un alto nivel de autoconciencia: comprender tu propio estilo personal de comunicación te ayudará en gran medida a crear impresiones buenas y duraderas con los demás.

La toma de decisiones lleva a la persona a moverse.

El proceso de toma de decisiones actúa como un instrumento para que usted persiga sus objetivos. Y para ello, el autoconocimiento es un factor fundamental. Sin él, es difícil tomar las decisiones correctas, que tendrán un mayor impacto en su vida.

La autoconocimiento hace que las personas tomen decisiones de una manera más consciente y asertiva.

Aplicar la prueba de autoconocimiento con los participantes.

28

¿CÓMO TE VALORAS A TI MISMO?	1 Para nada	2 Un poco	3 Sufi cien te	3 Bien	4 Muy bien
Me vuelvo activo y me involucro para marcar la diferencia. (por iniciativa propia)					
Soy creativo y uso mi imaginación. (creatividad)					
Tengo confianza en mí mismo y expreso mi propia opinión. (auto confianza)					
Veo por mí mismo lo que hay que hacer y trato de resolver la tarea sin ayuda externa. (independencia)					

Puedo inspirarme a mí mismo y a otros para algo. (entusiasmo)					
Asumo la responsabilidad de mí y de los demás. Antes de hacer nada, pienso en las posibles consecuencias. (sentido de responsabilidad)					
Intento permanecer motivado hasta el final, cuando me he propuesto algo. No me desaniman los fracasos. (perseverancia)					
Soy capaz de adaptarme a situaciones cambiantes y nuevas personas. (flexibilidad)					
Cumplo mis compromisos. Realizo las tareas según lo acordado. (fiabilidad)					
Me esfuerzo por hacer incluso las tareas más difíciles y me aseguro de que se hagan. (voluntad de actuar)					
Miro positivamente hacia el futuro. (optimismo)					
Puedo expresar mi opinión y convencer a los demás de que tengo razón. (Asertividad)					
Me gusta ayudar a los demás. (utilidad)					
Puedo resolver una tarea junto con otros y usar mis intereses para el objetivo común. (Capacidad para trabajar en equipo)					
Respeto las ideas y creencias de los demás, incluso si personalmente las encuentro extrañas. (tolerancia)					
Puedo escuchar a los demás y expresarme con tanta claridad que los demás me entienden. (habilidades de					

comunicación)					
Puedo lidiar bien con los demás cuando me dicen lo que les molesta de mí. Puedo criticar a los demás sin herirlos. (facultades críticas)					
Intento resolver las disputas y las diferencias de opinión con la mayor tranquilidad posible y encontrar una solución. (la resolución de conflictos)					
Puedo ponerme en la piel de los demás y comprenderlos. (empatía)					
Me siento cómodo haciendo presentaciones y hablando libremente frente a un grupo. (Hablar en público)					
Realizo las tareas de forma ordenada, concienzuda y, siempre que sea posible, sin cometer errores. (Cuidado)					
Puedo planificar y organizar con eficacia. También mantengo una descripción general de muchas tareas. (Habilidades de organización)					

Referencias y lectura adicional

- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/03/22/weeding-through-the-decision-making-process/#6008035d59a5>
- <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/>
- https://www.tutorialspoint.com/management_concepts/decision_making_process.htm
- <https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process/>
- <https://creately.com/blog/diagrams/personal-swot-analysis/>
- <http://media.newjobs.com/dege/redaktion/CA-images/Monster-Entscheidungs-Canvas.pdf>
- Löbbecke, Almut (2012). Fundgrube – Ethik/Religion. Cornelsen Scriptor. 240 p.

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, recomendamos que el orientador evalúe los valores de los participantes basando las decisiones utilizando la siguiente tabla::

NIVEL	PASOS – ORIENTACIÓN PARA...
Nivel pre convencional <ul style="list-style-type: none"> ● aún no se conocen las reglas sociales convencionales ● las expectativas sociales aún no se han internalizado ● perspectiva social individual y egocéntrica 	Paso 1 ... Propio bienestar, obediencia a las más fuertes.
	Paso 2 ... justicia de trueque estratégico
Nivel convencional <ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de las reglas y convenciones de la sociedad. ● Internalización de esas reglas e identificación con ellas. ● Sociocentrismo, perspectiva como parte de la sociedad 	Paso 3 ... Expectativas de las personas con las que se sienten conectados / ideal del "buen chico"
	Paso 4 ... Ley & Orden
Nivel Post convencional <ul style="list-style-type: none"> ● Aceptación y relativización de las reglas sociales. ● Alineación según principios morales generales. ● En caso de conflicto entre reglas y principios, existe una orientación hacia los principios 	Paso 5 ..."Contrato Social"
	Paso 6 ... principios universales

2.2 ESTABLECER METAS

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
<p>Identificar quién toma las decisiones personales de uno y qué influye en sus decisiones.</p> <p>Ser capaz de enumerar y recordar las prioridades para lograr un objetivo establecido.</p> <p>Ilustrar el proyecto de vida de forma visual.</p> <p>Identificar cada uno de los pasos necesarios para alcanzar una meta.</p> <p>Reconocer que un objetivo solo se puede alcanzar mediante varios pasos coordinados.</p> <p>Recordar que la comunicación clara sobre una meta ayuda a alcanzarla.</p> <p>Identificar qué objetivos son urgentes y cuáles son los objetivos a largo plazo.</p>	<p>Definir la formulación adecuada de una meta y el camino para alcanzarla.</p> <p>Decidir qué imágenes y fotos están más relacionadas con el proyecto de vida.</p> <p>Utilizar el modelo PATH para seleccionar los pasos adecuados para alcanzar una meta.</p> <p>Utilizar las habilidades de gestión del tiempo para establecer las metas.</p>	<p>Utilizar el método SMART para formular sus propias metas.</p> <p>Mostrar los pasos necesarios para lograr el proyecto de vida.</p> <p>Decidir qué camino seguir y sentirte con derecho a él. Actuar sobre las actividades que son más urgentes e importantes.</p>

Objetivos de la subunidad

- Mayor conciencia de las habilidades para establecer objetivos
- Identificar metas en diferentes dimensiones de la vida.
- Desarrollar la capacidad de establecer metas profesionales.
- Ser capaz de tomar decisiones conscientes
- Poder reflexionar sobre los requisitos y condiciones de los objetivos.
- Explorar de intereses profesionales para continuar con el desarrollo de una orientación profesional viable.
- Desarrollar habilidades para la empleabilidad

Contenido de aprendizaje

33

La teoría del establecimiento de objetivos puede considerarse como una estrategia de motivación y una teoría de la motivación. Considera que la motivación y el desempeño de una persona están significativamente influidos por los objetivos establecidos y la retroalimentación recibida sobre su logro. Las metas motivan a las personas y son responsables de regular las acciones humanas.

La teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke sostiene que para que el establecimiento de metas tenga éxito con los resultados deseados, deben contener los siguientes puntos específicos:

- Claridad: los objetivos deben ser específicos;
- Desafío: los objetivos deben ser difíciles pero alcanzables;
- Se deben aceptar los objetivos
- Se debe proporcionar *feedback* sobre la consecución de objetivos;
- Los objetivos son más efectivos cuando se utilizan para evaluar el desempeño.;
- Los plazos mejoran la eficacia de los objetivos;

- Una orientación a objetivos de aprendizaje conduce a un rendimiento más alto que una orientación a objetivos de rendimiento.;
- El establecimiento de objetivos grupales es tan importante como el establecimiento de objetivos individuales.

La teoría implica que los objetivos deben establecerse a un nivel realista. La regla SMART se usa generalmente para este propósito. SMART son las siglas de *Specific* (específico), *Measurable* (medible) *Attainable* (alcanzable), *Realistic* (realista) y *Time-bound* (de duración determinada). La retroalimentación debe ser constructiva y específica, fortalecer la expectativa de autoeficacia, ser regular e informal en el mejor de los casos, y también estar relacionada con el proceso (y no solo con el resultado).

Personas con alta autoeficacia (Locke & Latham, 2002):

- Fijan objetivos ambiciosos;
- Se sienten más vinculados y legitimados con los objetivos establecidos;
- Encuentran y emplean mejores estrategias de resolución de conflictos;
- Reaccionan de manera más positiva al *feedback* negativo.

34

Por lo tanto, el contenido de la unidad de aprendizaje es también el examen de las propias fortalezas y la investigación de los requisitos previos para alcanzar los objetivos a fin de poder definir objetivos realistas.

Las tres dimensiones de un proyecto de vida

A partir de reflexiones, experiencias y conocimientos individuales y colectivos, es posible desarrollar las tres dimensiones de la vida y definir un proyecto para cada una. Las tres dimensiones a desarrollar en el proyecto de vida son: personal (autoconocimiento), social (vida en sociedad) y profesional (mundo del trabajo).



En la **dimensión personal**, los jóvenes se reconocen como sujetos y reflexionan sobre aspectos que impactan en su identidad, como sus valores, la forma en que afrontan sus sentimientos y emociones, su origen (su familia) y su apertura a lo nuevo y a la diversidad. Además, descubren intereses y aspiraciones e identifican habilidades y habilidades que pueden relacionarse con las profesiones que perseguirán. Las actividades y experiencias en esta dimensión deben contribuir a promover la autoaceptación y la autoestima, favoreciendo así el fortalecimiento de la autoestima, el crecimiento emocional y el empoderamiento de los jóvenes.

En la **dimensión social**, los jóvenes reflexionan sobre las relaciones interpersonales con su entorno inmediato y con el mundo y sobre el impacto que estas relaciones tienen en ellos como ciudadanos. Las actividades en esta dimensión, mayoritariamente en grupo, tienen como objetivo desarrollar el sentido de responsabilidad por el bien común a través de la convivencia basada en valores, como la ética y la empatía, y el respeto a los derechos y deberes sociales.

La acción en la sociedad se promueve a través de la fuerza de acciones e intervenciones colectivas para la solución de problemas reales que afectan de la escuela a la comunidad, de la ciudad al planeta.

En la **dimensión profesional** se abordan los factores que contribuyen a la movilidad social de los jóvenes a través de su actividad productiva. La inserción y permanencia en el mundo laboral dependen de la identificación y desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos alineados con las demandas del siglo XXI, como el uso de la tecnología, el emprendimiento, la creatividad y la resiliencia.

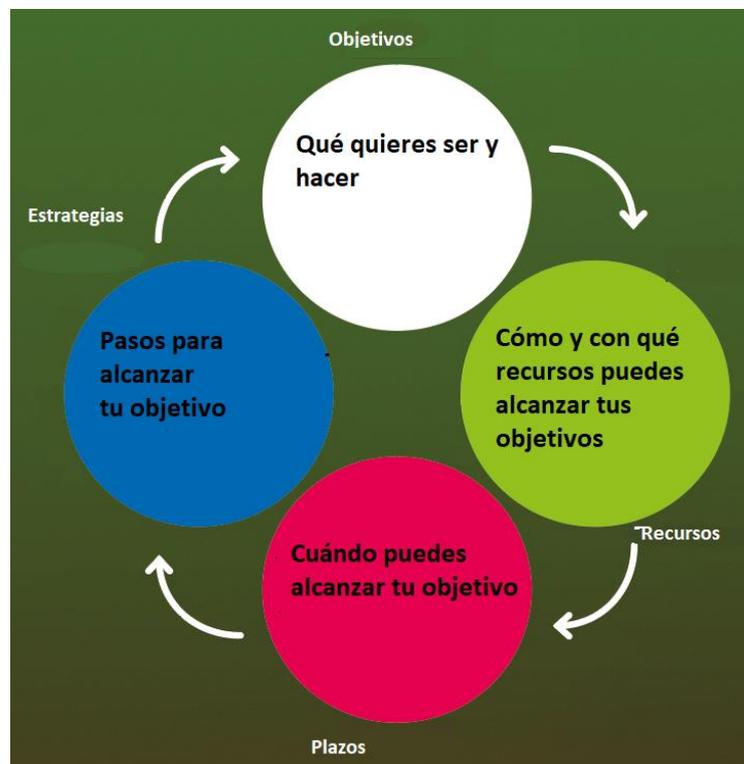
Plan de acción

Elaborar un proyecto de vida y definir un plan de acción para alcanzar los objetivos no es una tarea con fecha para terminar. La vida está sujeta a cambios y está influida por el contexto afectivo, social, cultural, económico y político, nacional e internacional, y el proyecto debe adaptarse a ellos. Pero, ¿cómo se puede predecir el futuro si es incierto? El conocimiento y la preparación para la adversidad son las mejores estrategias para no sorprenderse. Desarrollar habilidades y habilidades necesarias

en el mercado laboral, y tener "planes B" puede contribuir a no tener que cambiar de rumbo en el camino hacia los sueños, simplemente recalcularlo para llegar al destino deseado. El proyecto de vida no comienza en el futuro, es el presente. Prepararse para ello es vivirlo, ser protagonista de la propia historia hoy y mañana.

Vídeos animados de YouTube que explican fácilmente la importancia de establecer objetivos:

- a) One-step-at-a-time - goal achieving cartoon doodle video
<https://www.youtube.com/watch?v=8cCiqbSJ9fg>
- b) How to set goals – Goal Setting and Achievement (Explanation of the SMART method)
<https://www.youtube.com/watch?v=Mt0sq8MVAU4&feature=youtu.be>
- c) How To Write Smart Goals Effectively
<https://www.youtube.com/watch?v=VZXcKyevXKM>



Metodología

Esta subunidad tiene como objetivo ayudar en el examen del participante, sus propios deseos de vida, sueños y las metas que lo llevarán a materializar estos deseos y sueños. Solo cuando una persona da forma activamente a su vida, puede sentirse completamente satisfecha y exitosa. Para eso, se recomienda que los participantes se reúnan en grupos pequeños para comenzar a considerar cómo es su propio plan de vida y por qué se esfuerzan en la vida.

Utilizando varios métodos y herramientas, como el video, el trabajo individual y en grupo, los participantes se acercan a sus deseos, proponen metas concretas e SMART a partir de ellos y pueden diferenciar entre metas a corto, mediano y largo plazo.

Preguntas de reflexión

- ¿Te has fijado una meta para al menos tres áreas de tu vida?
- ¿Por qué es importante establecer metas a corto, mediano y largo plazo?
- ¿En cuál de tus objetivos trabajas primero?
- ¿Qué son los objetivos SMART?
- ¿Cuándo alcanzaste tu objetivo?

Actividades complementarias de aprendizaje

ACTIVIDAD SUGERIDA 1: REFLEXIONAR SOBRE QUIÉN ESTABLECE LOS OBJETIVOS



38

El hombre establece un objetivo claro para los animales: trepar al árbol. También toma la decisión de que todos los animales deben cumplir este objetivo para ser seleccionados.

Los animales expuestos en esta caricatura (un pájaro, un mono, un pingüino, un elefante, un pez, una foca y un perro) son conocidos por los participantes, por lo que deberían poder identificar fácilmente cuál es su comportamiento.

En esta caricatura, el hombre condena a los animales a realizar una actividad que no les conviene a todos: trepar a un árbol. Cinco de los animales no tienen los medios físicos para hacerlo. Aunque el pájaro puede llegar a la copa del árbol, no puede "trepar" por él, como lo establecen explícitamente las instrucciones del hombre; dejando al mono como el único animal que es completamente capaz de realizar lo que se está determinando.

La decisión de trepar al árbol no la tomó cada animal. **El hombre, unilateralmente, tomó una decisión y les puso un objetivo.**

Una primera reacción esperada de los participantes es que algo anda mal y nunca encajará. El consejero comenzará a hacer preguntas (de las más simples a las más reflexivas) a los participantes sobre la caricatura:

- ¿Qué sucede en la viñeta?
- ¿Son todos los animales capaces de hacer lo que les ha pedido el hombre? Si no, ¿por qué no?
- Si el hombre tomó la decisión por todos los animales de que deberían trepar al árbol, ¿todos tendrán éxito?
- ¿Crees que los animales tienen la opción de no hacer lo que decidió el hombre?
- ¿Pueden decidir hacer algo diferente? ¿Pueden establecer su propia meta?

Tras la reflexión sobre estas cuestiones, el consejero explicará qué es una fábula y que en estos cuentos los animales asumen la posición y tienen el comportamiento de los humanos. Posteriormente introduce la discusión para interrogar a los participantes sobre su experiencia con “tomar decisiones y establecer metas”.

39

El consejero preguntará si los participantes han estado alguna vez en una situación en la que otra persona tomó una decisión por ellos. Él / ella les preguntará cómo se sintieron haciendo esta actividad que no fueron ellos quienes eligieron hacer. Es muy probable que todos los participantes ya hayan vivido una situación en la que se tomó una decisión en contra de su voluntad, capacidad e inclinaciones.

Si los participantes no se sienten cómodos para hablar sobre su experiencia personal a un grupo más grande, el consejero puede pedirles que discutan en grupos pequeños o en parejas.

ACTIVIDAD SUGERIDA 2: SOBRE LA NECESIDAD DE COMUNICAR LOS OBJETIVOS CON CLARIDAD – ACTIVIDAD TRIANGULO

Material:

- Un aula grande

Todos los participantes se juntan en un círculo.

Tienen que elegir mental y en secreto a 2 personas del grupo. Nadie debería saber sobre las opciones de los demás.

Objetivo: Hacer un triángulo equilátero con las 2 personas elegidas. La longitud del lado puede ser cualquiera (pero tiene que ser igual en todos los lados), pero no debe ser inferior a 2 m para evitar que todos los participantes se mezclen en el medio.

En silencio, todos los participantes al mismo tiempo deben intentar formar el triángulo. Debe haber un gran movimiento en la habitación.

Cuando los participantes estén más tranquilos, el consejero debe preguntar si todos pudieron formar el triángulo equilátero con las dos personas elegidas.

El consejero pregunta en voz alta a cada persona si pudieron formar el triángulo y verifica si todos los lados tienen aproximadamente el mismo tamaño.

Los triángulos que concuerden con las reglas se quedan en la actividad, los que no tienen que sentarse.

Al final, los participantes verán cuántas personas están de pie (lograron con éxito el objetivo de formar el triángulo equilátero) y cuántas personas están sentadas (no pudieron realizar el objetivo establecido).

40

Objetivo: comprender que los objetivos que nos planteamos no se corresponden necesariamente con la realidad y, en ocasiones, no son alcanzables. Otros que existen realmente no son obvios a primera vista.

Por lo tanto, es importante formular claramente sus propios objetivos y comunicarlos a los demás.

Referencias y lectura adicional

- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. (1984). Effect of Self-Efficacy, Goals and Task Strategies on Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 241–251.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)

- Locke, E.A., Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57 (9): 705 – 717.
- Holling, H. (1999). *Effektivität durch partizipatives Produktivitätsmanagement: Überblick, neue theoretische Entwicklungen und europäische Fallbeispiele.* (Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie)
- Kleinbeck, U. (1996). *Arbeitsmotivation: Entstehung, Wirkung und Förderung.* (Weinheim, Juventa-Verlag)
- <https://www.the1thing.com/blog/time-management/manage-your-time-with-the-eisenhower-matrix/>
- https://www.researchgate.net/publication/333516142_Eisenhower_matrix_Saaty_A_HP_Strong_actions_prioritization_Theoretical_literature_and_lessons_drawn_from_empirical_evidences
- <http://www.bctra.org/wp-content/uploads/2016/09/BCTRA-Handout-2-PATH-Packet.pdf>
- <https://educatrix.moderna.com.br/projeto-de-vida-qual-e-o-seu-e-o-dos-seus-alunos/>
- <https://methodenundmehr.de/mond-und-satelliten-bewegtes-aufwaermspiel/>

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, se recomienda el siguiente test de autoevaluación:

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completa mente en desacuer do	2 Parcialm ente en desacuer do	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 Parcial mente de acuerd o	5 Comp letam ente de acuer do
... adquirido conocimientos básicos sobre el proceso de establecimiento de metas.					
.... podido establecer metas					

SMART en diferentes dimensiones de la vida					
... entendido la necesidad de dar pequeños pasos para poder alcanzar una meta.					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					

3. LÍMITES EN EL LUGAR DE TRABAJO



Duración: 3 horas cada una

Introducción

Una forma de explorar los límites del mercado laboral es resaltar ciertas expectativas de los empleadores. Las expectativas, con los métodos adecuados, pueden convertirse en una ventaja para el solicitante de empleo, si aprende a utilizarlas.

Este módulo de aprendizaje captura dos habilidades inestimables que figuran en anuncios de trabajo, entrevistas de trabajo, asesoramiento profesional: trabajo en equipo y gestión del tiempo. Estas características son útiles al ingresar en el mercado laboral, pero también ayudarán a dominar otras partes de la vida.

El objetivo de este módulo de aprendizaje es que el alumnado:

- ✓ Aborde la esencia de estas habilidades,
- ✓ Logre un conocimiento básico de por qué los empleadores buscan estas habilidades
- ✓ aprenda cómo pueden aumentar su autotomía al comprenderlos,
- ✓ pueda dar un primer paso para hacer uso de ellos.

3.1 IDENTIFICAR TUS HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
<p>Conocimientos básicos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las fortalezas existentes en las habilidades de trabajo en equipo. Por qué el trabajo en equipo es una habilidad muy valorada entre los empleadores. Varias formas de ejercitar el trabajo en equipo. 	<p>Desarrollar estrategias para perfeccionar las habilidades de trabajo en equipo.</p> <p>Reconocer cómo los desafíos pueden conducir a la mejora y la conciencia de las necesidades actuales desde la perspectiva del mercado laboral.</p>	<p>Decidir qué fortalezas (si las hay) deben ajustarse para adaptarse al mercado laboral.</p> <p>Demostrar habilidades para la empleabilidad.</p>

Objetivos de la subunidad

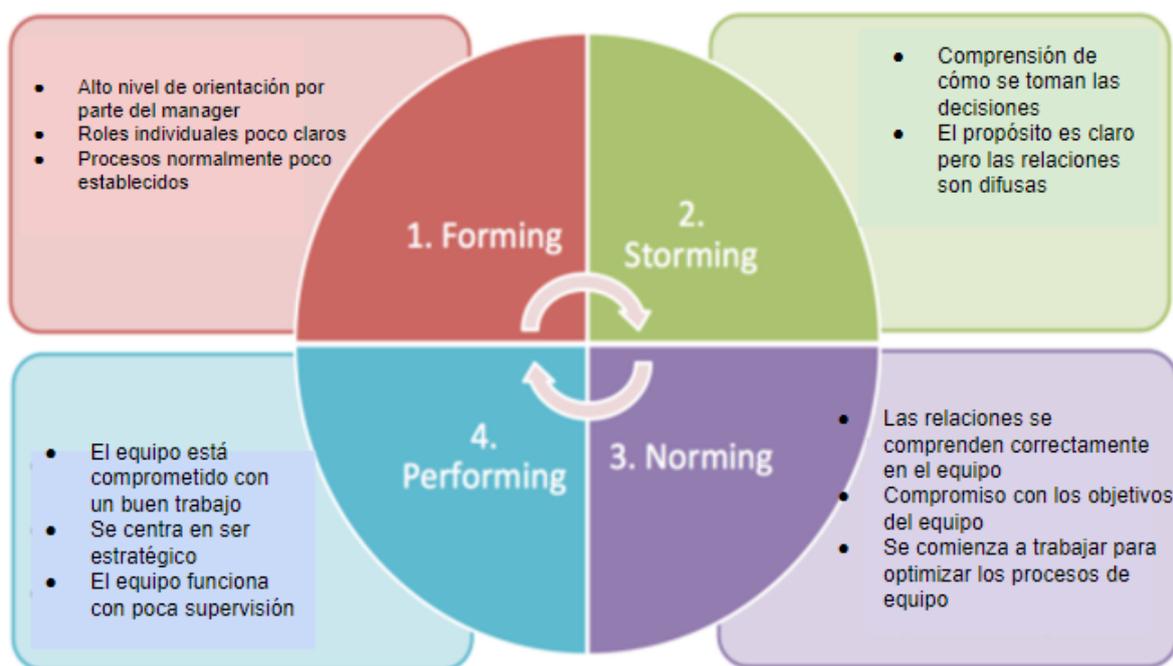
- Identificación y comprensión de las *soft skills* que son muy valoradas por los empleadores.
- Desarrollo de habilidades hacia la empleabilidad
- Desarrollo de habilidades que no solo mejoran su posición en el mercado laboral, sino que también facilitan la vida diaria.
- Conocer los intereses del mercado laboral, de manera no formal.

Contenido de aprendizaje

El trabajo en equipo es importante porque ofrece mejores resultados de la suma de los miembros totales del equipo que los que se obtendrían si cada miembro actuara solo. Trabajar en las habilidades de trabajo en equipo de uno puede ayudar a trabajar de manera efectiva con cualquier persona con diferentes conjuntos de habilidades, personalidades, estilos de trabajo o nivel de motivación para lograr un mejor resultado en equipo. El trabajo en equipo también crea un sentido de unidad y entusiasmo por los intereses comunes y el deseo de compartir el cumplimiento de las responsabilidades asignadas al equipo. Un buen trabajo en equipo ayuda a construir la moral en el lugar de trabajo, lo que hace que los trabajadores sean más productivos y, en última instancia, mejora las ganancias. Para las organizaciones que tienen un excelente trabajo en equipo, la resolución de problemas es más fácil, ya que personas con diferentes habilidades y conocimientos trabajarán juntas para producir una solución creativa. El investigador psicológico estadounidense Bruce W. Tuckman ha desarrollado una herramienta para dividir una etapa del desarrollo del equipo. Las cuatro etapas son Forming (Formación), Storming (Conflicto), Norming (Normalización) y Performing (Desempeño), a las que todos los equipos se someten para crecer, encontrar soluciones y abordar problemas.

- **Forming** (Formación): Una forma simple de decir en esta etapa es confiar en gran medida en el consejo y la dirección del líder con un esfuerzo o iniciativa mínimo / limitado de los miembros del equipo, ya que los roles y responsabilidades no están claros para ellos o simplemente no comprenden completamente y siempre necesitan la orientación del líder.
- **Storming** (Conflicto): Tomar tiempo para que el equipo tome una decisión en el grupo y, a veces, recibir desafíos de otros. El equipo necesita una atención especial a sus objetivos y es posible que se puedan considerar los compromisos para lograr un progreso.
- **Norming** (Normalización): el equipo tiene el acuerdo, el compromiso y la unidad para empezar a responder al líder. Las funciones y responsabilidades están empezando a ser más claras y aceptadas, y en esta etapa se puede ver la escalada de aprobación. Más independiente con el proceso y el estilo y hay un respeto general por el líder.

- **Performing** (Desempeño): Las tareas están bien estructuradas y organizadas por los miembros del equipo y el líder con una visión clara y pueden realizarse solas sin la participación del líder. En esta etapa, este equipo debe estar más enfocado en lograr el objetivo y muchas decisiones ha tomado el equipo contra criterios acordados con el líder con alto grado de autonomía para el equipo. Los miembros del equipo se cuidan unos a otros y el equipo no necesita ayuda, solo requieren *tareas y proyectos delegados por parte del líder*.

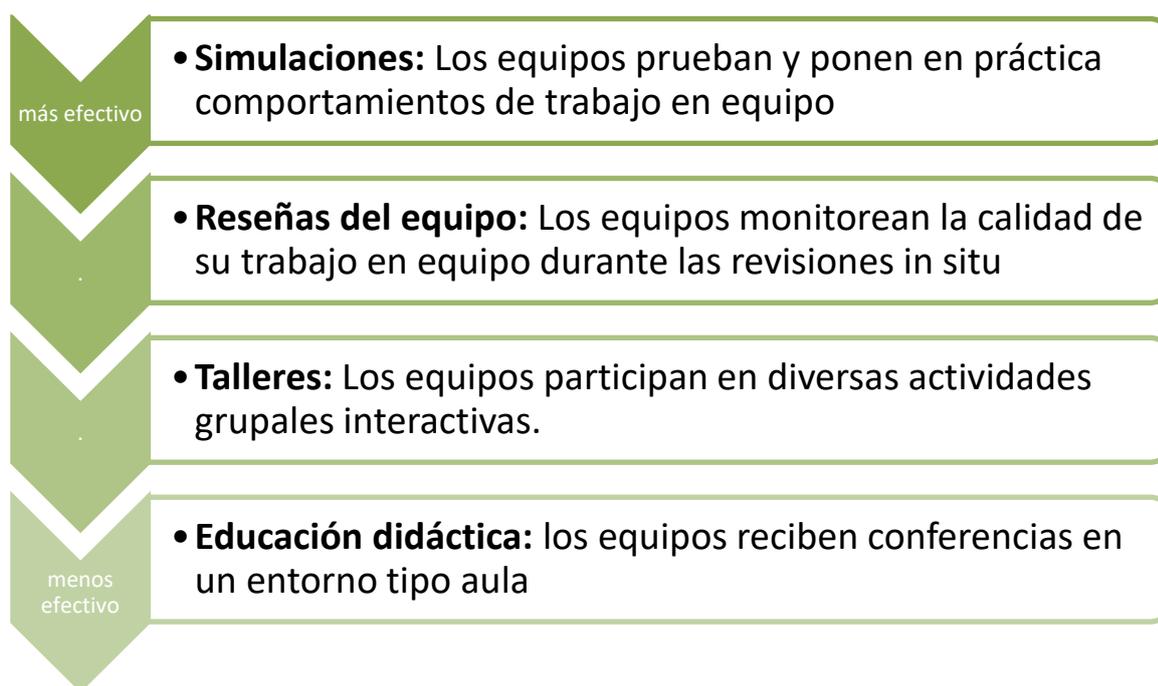


Estos procesos llevarán a los alumnos a lo largo de la lección y serán la base misma de su comprensión adquirida sobre la importancia del trabajo en equipo. Esto también muestra los procesos por los que los alumnos podrían atravesar, aunque será en un micro-formato, durante esta lección.

¿Cómo se puede entrenar el trabajo en equipo?

En 2017, un equipo científico (McEwan D, Ruissen GR, Eys MA, Zumbo BD, Beauchamp MR (2017) The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions) analizó estudios de formación en trabajo en equipo, con el fin de concluir si la formación potencial conducía a una mejora de la situación laboral.

¿Qué método es mejor para la formación en trabajo en equipo?



La principal conclusión es que la formación dirigida a mejorar el trabajo en equipo en el lugar de trabajo... ¡funciona! Las personas que pasaron por la formación del trabajo en equipo se involucraron en comportamientos más de trabajo en equipo, como definir la misión del equipo o coordinarse entre sí mientras trabajaban.

Los *métodos interactivos* son los mejores: dar a las personas la oportunidad de aprender activamente y practicar el trabajo en equipo tiene el mayor efecto en sus comportamientos y desempeño. Estos pueden ser ejercicios prácticos que involucran a todos los miembros del equipo, simulaciones de tareas que el equipo tiene que hacer o incluso revisiones o informes del equipo sobre su trabajo real juntos. El objetivo es estimular el pensamiento crítico de las personas con respecto al trabajo en equipo en el lugar de trabajo, ya que darles una clase magistral podría no ser suficiente. Las diferentes estrategias de trabajo en equipo generalmente se clasifican en una de las siguientes categorías:

1. Primero, el enfoque más básico para capacitar y desarrollar el trabajo en equipo implica brindar educación *didáctica* a los miembros del equipo en un entorno tipo aula, como lecciones magistrales sobre la importancia de brindar apoyo social dentro del equipo o promover formas de manejar los conflictos interpersonales entre los compañeros de equipo.

2. Una segunda categoría de capacitación en equipo implica utilizar un formato de estilo de taller más interactivo, en el que los miembros del equipo participan en varias actividades grupales, como tener discusiones sobre los propósitos y metas del equipo o trabajar juntos en estudios de casos. Se ha descubierto que este tipo de formación es útil para mejorar la eficacia del equipo.

3. La tercera categoría amplia de formación en equipo incluye formación con simulación, en el que los equipos ponen en práctica de manera experiencial diversas habilidades de trabajo en equipo, como la comunicación y la coordinación interpersonal, en un entorno que imita las próximas tareas del equipo (por ejemplo, simuladores de líneas aéreas o maniqués de pacientes médicos). Aunque se utiliza a menudo como un medio para fomentar las competencias en el trabajo de tareas (p. Ej., Enseñar a los nuevos cirujanos nuevas habilidades técnicas de una operación médica), se ha descubierto que el entrenamiento con simulación es un enfoque eficaz para la intervención del trabajo en equipo.

La siguiente subunidad tiene esto en cuenta y se enfoca en el aprendizaje y el aumento de la conciencia a través de juegos interactivos, con el propósito de enfatizar las fortalezas que el alumno ya tiene y desafiar al alumno a desarrollar estas fortalezas. Como se dijo, el aprendizaje en la lección metodológica se derivará de las partes interactivas en las que los alumnos interactúan entre sí, independientemente de la información proporcionada sobre los métodos teóricos.

Metodología

La sesión se divide en dos partes, donde los tres ejercicios representan la primera parte y los clips de YouTube y la evaluación tienen la parte final.

Los videos se pueden encontrar en los siguientes enlaces:

<https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>

<https://www.youtube.com/watch?v=kYjgtLCNqSA>

El profesional solo trabajará como mentor, supervisando los ejercicios pero manteniendo un perfil bajo. Dependiendo del tamaño y la constelación de cada grupo, el aspecto del tiempo puede variar entre ellos.

El nudo humano: Haga que todos se pongan de pie en círculo uno frente al otro, hombro con hombro. Indique a todos que extiendan la mano derecha y tomen una mano al azar de alguien frente a ellos. Luego, dígales que extiendan la mano izquierda y tomen otra mano al azar de otra persona en el círculo. Dentro de un límite de tiempo establecido, el grupo debe desenredar el nudo de brazos sin soltar las manos. Si el grupo es demasiado grande, haga varios círculos más pequeños y haga que los grupos separados compitan. Este juego se basa en gran medida en la buena comunicación y el trabajo en equipo, y también es un excelente comienzo para que las personas nuevas aprendan a trabajar juntas, sin exigencias de ningún tipo de habilidad o conocimiento específico.

La alfombra: el profesional coloca la alfombra más grande en el suelo y hace que todos se sitúen sobre ella. La tarea del alumnado es dar la vuelta a la alfombra sin que nadie toque el suelo con los pies. La primera alfombra debe ser de un tamaño que les dé al alumnado una oportunidad justa de poder realizar este ejercicio. Aprenderán que deben ser muy claros en su comunicación, mientras que no podrán ver a todos en la alfombra. Deben asegurarse de que con cada movimiento que realicen, otra persona tendrá que cambiar de posición. Esto también incluye el contacto físico, que normalmente es más o menos cómodo para todos y cada uno. Sin embargo, el ejercicio probablemente hará que los alumnos sean más conscientes de la voluntad de triunfar, en lugar de la necesidad del contacto físico. El ejercicio en la alfombra más pequeña es exactamente el mismo pero con un mayor nivel de desafío. Lo más probable es que los grupos desarrollen su pensamiento estratégico y encuentren formas muy creativas de cómo tener menos personas de pie sobre la alfombra, por ejemplo, llevando a otros en la espalda o en los hombros.

El huevo volador: este es un gran ejercicio para terminar antes de un descanso. Lleva más tiempo y se puede reanudar después de un descanso. El profesional reparte el juego de herramientas a cada grupo. El alumnado debe encontrar la manera de utilizar todas las herramientas para evitar que el huevo se rompa. La prueba de que lo hicieron se presentará al final de la sesión uno, y los alumnos tendrán que dejar caer su construcción desde una

altura específica. Es un ejercicio desafiante pero divertido requiere mucho pensamiento, planificación y pruebas teóricas. También requiere diferentes habilidades personales, tanto *soft skills* como habilidades técnicas/específicas. Las construcciones probablemente serán muy creativas y muy diferentes entre sí. Una vez más, el propósito no es mantener el huevo intacto, sino que el alumnado utilice todos sus puntos fuertes en una prueba final.

La parte final de la lección consiste en un video de YouTube que invoca la importancia del desarrollo del trabajo en equipo y una discusión sobre por qué el trabajo en equipo es una habilidad tan valiosa para los empleadores. El video funciona como una afirmación de lo que se ha aprendido y como demostración de que sí aprendieron algo útil. El profesional debe centrarse en las diferentes fortalezas que los participantes darán como ejemplos de lo que han estado usando durante el día. Estas son las fortalezas que pueden guiarlos en su camino hacia el mercado laboral. El profesional dirigirá la discusión de forma que el alumnado necesite preguntarse qué lugares de trabajo típicos requieren diferentes fortalezas. También les quedará claro qué fortalezas podrían desarrollar o mejorar. Esto debe ser expresado por el profesional, aunque no es nada que deba mencionarse en el aula.

Preguntas de reflexión

- ¿Qué fortalezas has tenido que emplear en estos ejercicios?
- ¿Te sentiste cómodo empleando estas fortalezas?
- ¿Advertiste fortalezas que otros emplearon pero tú no?
- ¿En que podrían ser beneficiosas esas fortalezas en el lugar de trabajo?
- ¿Estás de acuerdo con los muchos empleadores que valoran la habilidad de trabajo en equipo?
- ¿Sientes que eres más consciente de tus propias habilidades de trabajo en equipo? ¿Cómo podrías mejorarlas todavía más?
- ¿Qué crees que has conseguido con esta actividad?

Referencias y lectura adicional

- https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans_Forming_Norming_Storming
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5234826/pdf/pone.0169604.pdf>
- <https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>
- <https://www.youtube.com/watch?v=kYjqtLCNqSA>

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, se recomienda el siguiente test de autoevaluación:

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completam ente en desacuerdo	2 Parcialme nte en desacuerd o	3 Ni de acuerdo ni en desacuerd o	4 Parcialm ente de acuerdo	5 Comple tamente de acuerdo
... adquirido conocimiento básico de mis fortalezas y los desafíos del trabajo en equipo					
... adquirido conciencia de mi mismo.					
... comprendido mejor la importancia del trabajo en equipo en el lugar de trabajo					
... entendido como puedo seguir mejorando mis habilidades de trabajo en equipo.					

3.2 GESTIÓN DEL TIEMPO

Resultados de aprendizaje

Tras completar esta unidad de aprendizaje, el alumnado será capaz de:

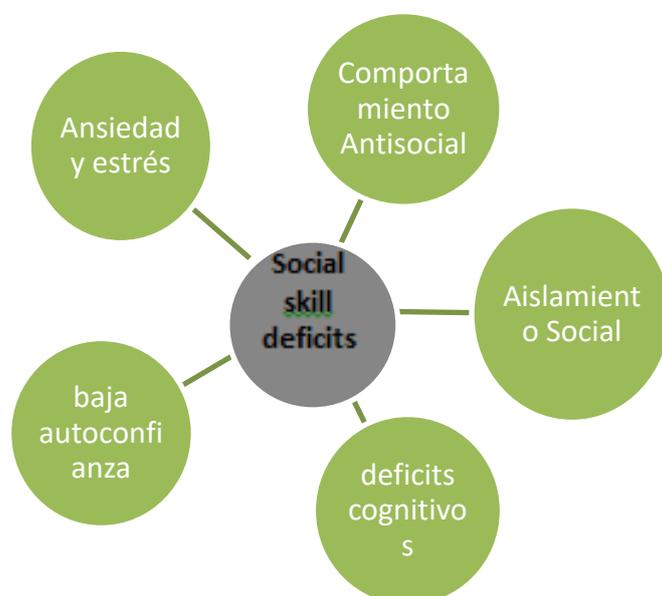
CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
<p>Conocimiento básico sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cómo la solución de problemas puede gestionarse con una estrategia sencilla• La correlación entre la vida personal y profesional.	<p>Desarrollar y dominar una técnica que aumentará la independencia de uno con respecto a desafíos como la gestión del tiempo.</p> <p>Decidir cómo los desafíos actuales pueden afectar una situación laboral, si no se abordan.</p>	<p>Mostrar responsabilidad gracias a la participación en un proceso grupal de autodesarrollo.</p> <p>Demostrar habilidades para la empleabilidad.</p>

Objetivos de la subunidad

- Hacer uso de una determinada estrategia para la resolución de problemas.
- Comprender los procesos subyacentes que tienen lugar antes de un logro exitoso.
- Desarrollo de competencias hacia la empleabilidad.

Contenido de aprendizaje

El entrenamiento en habilidades sociales (SST) es un tipo de psicoterapia que trabaja para ayudar a las personas a mejorar sus habilidades sociales para que puedan volverse socialmente competentes. El método fue desarrollado por Robert Paul Liebermann, profesor de psiquiatría en la Universidad de California. La SST es predominantemente una terapia conductual, pero la terapia cognitiva también se puede utilizar en algunas situaciones para maximizar el éxito de la SST. Esta psicoterapia se puede realizar individualmente o en grupo. La SST está reconocida como una psicoterapia de base científica con muy buenos resultados para los grupos objetivo con trastornos mentales o psicológicos, o para cualquier persona que quiera mejorar sus habilidades sociales y su confianza social. El método fue desarrollado en Suecia en 1995 por el psicólogo Per Borell y es altamente recomendado por la Junta Nacional de Salud y Bienestar, que es una agencia del gobierno sueco dependiente del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales. Con frecuencia, SST está siendo educado para consejeros, terapeutas, trabajadores sociales, etc. suecos que trabajan con personas con enfermedades mentales o con personas con muy poca experiencia en el mercado laboral.



Como se mostró anteriormente, hay muchos factores que contribuyen a empeorar las habilidades sociales, lo que a su vez daña muchos otros aspectos de nuestra vida. Por ejemplo, los déficits de habilidades sociales causan aislamiento social y el aislamiento social

empeora las habilidades sociales. Estos son solo algunos ejemplos de los muchos ciclos viciosos que vemos en psicología.

El trabajo es una parte esencial de nuestra vida y de la sociedad. Los estudios demuestran que cuando las personas no trabajan, se sienten deprimidas e insatisfechas. Por lo tanto, ubicar a las personas con enfermedades mentales en el lugar de trabajo se ha convertido en un objetivo primordial de la rehabilitación. Para que las personas mantengan un trabajo, deben tener las habilidades sociales necesarias. La falta de estas es la razón por la que muchas personas no pueden seguir empleadas. Es mejor adaptar el SST vocacional a un trabajo específico. Es muy difícil para los pacientes con enfermedades mentales generalizar las habilidades sociales en el lugar de trabajo a cualquier entorno, ya que diferentes trabajos requieren diferentes relaciones.

Toda formación en habilidades sociales sigue el mismo esquema básico estructural y de implementación:

Identificar el problema

En primer lugar, es necesario identificar el principal problema social. Por ejemplo, ¿son los problemas para socializar predominantemente miedo a las grandes concentraciones de personas? ¿O hablar con la gente en el trabajo?

Establecer las metas

Esto incluirá un objetivo general amplio, así como objetivos específicos que pueden cambiar de una sesión a otra. Para SST, el objetivo general amplio puede ser la capacidad de socializar cómodamente en la sala de personal, mientras que los objetivos individuales serán específicos de la habilidad (por ejemplo, aprender a saludar a alguien, preguntarle cómo está y responder de manera apropiada). Una vez que se domina cada objetivo o habilidad, el objetivo de la siguiente sesión se vuelve más difícil. Tener presente el objetivo general ayudará a los alumnos a superar los momentos en los que se sientan deseosos de rendirse.

Ejemplificar

Antes de que el alumnado realice la habilidad, se ejemplificará la habilidad en la que se están enfocando, de modo que puedan ver exactamente lo que necesitan hacer antes de intentar hacerlo ellos mismos.

Juego de roles

Después de que se ejemplifique, se les pedirá que hagan un juego de roles. Esta práctica es un aspecto muy importante de SST. Puede parecer extraño el juego de roles, pero hasta que no hayan practicado la habilidad, es difícil usarla fuera de la seguridad y el confinamiento que brindan las sesiones de preparación.

Feedback

El orientador proporcionará comentarios al final de cada sesión. Este *feedback* ayudará al alumnado a identificar sus fortalezas y debilidades, y las cosas en las que necesita trabajar y practicar especialmente.

Deberes!

Entre sesiones, el orientador establecerá pequeños desafíos de tarea que el alumnado debe hacer en su propio tiempo libre durante la semana. Por lo general, la tarea continuará directamente desde la sesión, para que practiquen la nueva habilidad que aprendieron. Dependiendo de su éxito al enfrentar el desafío, se enfocarán en una habilidad nueva y más difícil en la próxima sesión.

De los siguientes seis pasos surge una herramienta de resolución de problemas, también en seis pasos. Se recomienda que el alumnado trabaje con esta herramienta repetidamente (en la lista cinco veces) para que sienta que ha dominado la estructura y que para entonces comprenda cómo aplicar la herramienta en otras áreas de resolución de problemas. Los títulos de la herramienta son:

Paso uno: ¿Cuál es el objetivo?

Intenta describir el problema de la forma más detallada posible. Expresa este problema como una meta que puede alcanzar en un cierto período de tiempo.

Paso dos: Anota todas las posibles ideas y soluciones.

No te centres en las ventajas o desventajas en esta etapa.

Paso tres: ¿Cuáles podrían ser las ventajas y las desventajas de cada solución?

Repasa tu lista y oblígate a pensar en pros y contras. Podrían ser de mínima importancia, pero es necesario enumerar todos y cada uno de ellos.

Paso cuatro: Elige la solución que mejor se adapte a tus necesidades.

Elije la solución que te permita alcanzar tu objetivo de la manera más fácil, total o parcialmente. La solución debe gestionarse en una a dos semanas.

Paso cinco: *Planifica las implementaciones.*

¿Cómo y cuándo empezarás? ¿Qué recursos necesitarías? ¿Qué obstáculos hay que superar?
¿Necesitas practicar?

Paso seis: *Después, revisa tu resultado. (Si la sesión grupal continúa como seguimiento)*

¿Qué salió bien? ¿Qué debería ajustarse para que usted logre la meta, si no se alcanzó?

Se debe tener en cuenta que existen numerosas estrategias para hacer frente a la gestión del tiempo. Este modelo es uno de ellos y puede ser de utilidad en el asesoramiento grupal donde los miembros del grupo comparten antecedentes de enfermedad mental o muy poca (o ninguna) experiencia práctica de un puesto de trabajo o un trabajo real. También es un modelo útil para cualquier campo temático de resolución de problemas.

Metodología.

El profesional asume un papel activo, como aglutinante del grupo y responsable del marco teórico que rodea este ejercicio.

La lección comienza con dos videos de Youtube, que muestran las desventajas físicas y psicológicas que siguen a la falta de gestión del tiempo. El profesional es responsable de debatirlo con los alumnos, centrándose en cómo puede afectar tanto a la vida personal como a la profesional. Si los alumnos aún no han experimentado un puesto de trabajo o un trabajo real, correlaciónelo con el entorno escolar. El objetivo principal para el profesional en la introducción es crear conciencia sobre el significado con una mejora de las habilidades de gestión del tiempo.

Cada participante recibirá la hoja de trabajo con los seis diferentes pasos. El profesional les pedirá que propongan diferentes áreas relacionadas con la gestión del tiempo que consideren necesarias para adaptarse. Este ajuste debe formularse como metas, no como problemas, como se menciona en la hoja de trabajo de Borell.

Los temas típicos son: "¿Cómo puedo encontrar tiempo para hacer ejercicio?", "Quiero llegar a tiempo a clase / el trabajo / las reuniones", "Esta [insertar actividad] debe dejar de

consumir tanto tiempo en mi vida diaria", "¿Cómo puedo evitar perder el último autobús de camino a casa?", "Quiero poder estructurar mis tardes", etc.

Para un aprendizaje eficaz, los alumnos deben repetir este ejercicio con diferentes tipos de temas de gestión del tiempo (o temas completamente nuevos). Los ejercicios repetidos aumentarán las posibilidades de conocimiento que se mantendrá en el tiempo.

Preguntas de reflexión

- ¿Entiendes la importancia de gestionar tu tiempo, a la hora de incorporarse al mercado laboral?
- ¿Cómo puede la falta de gestión del tiempo ser un obstáculo en un futuro empleo?
- ¿Qué crees que has conseguido con esta sesión?

Referencias y lectura adicional

57

- Palmen, A., Didden, R., & Arts, M. (2008). Improving question asking in high-functioning adolescents with autism spectrum disorders: Effectiveness of small-group training. *Autism*, 12(1), 83-98. doi: 10.1177/1362361307085265
- <https://eslda.se/material/esl-manualer/> (Manuals in Swedish)
- <https://healthengine.com.au/info/social-skills-training-sst>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Z6kAEQJhSoU> (Why time management is your most precious resource)
- <HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=VUK6LXRZMMK>(more work-oriented, but an explanation of why lack of time management is bad for your health)

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, se recomienda el siguiente test de autoevaluación:

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completament e en desacuerdo	2 Parcialment e en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerd o	4 Parcialment e de acuerdo	5 Completament e de acuerdo
... adquirido conocimientos básicos sobre estrategias de gestión del tiempo					
... ganado conciencia de sí mismo					
... entendido cómo puedo adaptar mis problemas convirtiéndolos en metas					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					

4. COMUNICACIÓN: VERBAL / NO VERBAL



Duración: 3 horas cada una

Introducción

La comunicación es una de las partes más importantes de la vida diaria y profesional. Todos tenemos diferentes estilos de comunicación que transmitimos de forma verbal y no verbal.

Esta unidad se enfoca primero en la asertividad como una habilidad social y un instrumento que ayuda a las personas a iniciar y mantener relaciones evitando la ansiedad y la agresión.

La segunda parte tiene como objetivo resaltar la importancia de las habilidades comunicativas en la vida profesional para encontrar un trabajo y desarrollar relaciones en el mercado laboral.

4.1 ESTILOS DE COMUNICACIÓN

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:		
CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
Identificar formas y habilidades de comunicación.	Aplicar estrategias verbales, paraverbales (tono, volumen y ritmo de la voz) y no verbales (fisonomía, mímica, gestos) con individuos y grupos en el ámbito laboral.	Aplicar planes de acción a futuras oportunidades de desarrollo personal y profesional.
Reconocer la importancia de la escucha activa.		Ser responsable de la implementación, evaluación y planificación de tareas específicas relacionadas con el tema de planificación de objetivos.
Identificar oportunidades para desarrollar habilidades comunicativas.	Seleccionar habilidades de resolución de problemas para demostrar formas de comunicarse con una variedad de personas diferentes en las empresas.	Actuar de conformidad con el marco de formación dedicado a la planificación de objetivos.
Identificar cómo evitar la interrupción de la comunicación.		

Objetivos de la subunidad

- Identificar los códigos diarios que hemos internalizado
- Experimentar los comportamientos sociales que replica el grupo.
- Experimentar la comunicación no verbal

Contenido de aprendizaje

Investigadores interesados en el estudio de la asertividad como habilidad social, p. Ej. Orme y Bar-On (2002), señalaron que las personas con estilo comunicativo asertivo pueden expresarse evitando la ansiedad y la agresión en diferentes situaciones. La asertividad también se ha definido como un proceso de comunicación de necesidades directo y adecuado. La persona puede expresar sus propias opiniones sin castigar a otras personas (Arrindell y van den Ende, 1985 apud Sarkova et al., 2010). De esta manera, podemos utilizar la asertividad como un instrumento que nos ayudará a iniciar y mantener relaciones sociales. Y, como dijo Eskin (2003), las personas asertivas disfrutan de bienestar emocional.

Estilos de comunicación identificados:

Pasivo. Las personas con un estilo de comunicación pasiva rara vez expresan sus opiniones personales y estados emocionales. Generalmente, son personas con poca confianza en sí mismas. Utilizan el tono bajo y tienen una baja expresividad mímica.

Agresivo. El estilo agresivo se puede reconocer a través de un tono alto, impulsividad al expresar opiniones y falta de conductas de escucha. Crea la impresión de hostilidad en el interlocutor, por lo que quienes usan el estilo agresivo, desafían a otros a actitudes defensivas o respuestas agresivas. En un caso u otro, la precisión de la comunicación es baja.

Asertivo. El estilo asertivo se basa en una actitud positiva hacia los demás. Las condiciones para desarrollar tal estilo son la autoconfianza y la confianza en los demás. La persona asertiva expresa sus opiniones y sentimientos de manera directa y abierta, con un tono moderado, pero firme y expresivo, manteniendo el contacto visual con el interlocutor.

La actitud general es relajada, con una posición correcta del cuerpo, de pie o sentado. El interés por el interlocutor es visible. Las mímicas y los gestos son coherentes con el mensaje verbal.

El **estilo asertivo** se considera ideal para cualquier situación de comunicación. Este es el estilo de la persona responsable, que sabe lo que hace y lo que dice. Se presentará el **estilo**

de comunicación asertiva y el hecho de que se puede aprender poniéndolo en práctica día a día.

Metodología

Todos tenemos diferentes estilos de comunicación que transmitimos tanto en la comunicación verbal como en la no verbal. Esta es una dinámica para ayudar a los jóvenes a identificar los comportamientos y comportamientos sociales que han interiorizado. A través del juego y la dramatización espontánea, experimentan cómo se produce la comunicación no verbal.

Para empezar, se explica al grupo que jugarán un juego en el que no se puede hablar, solo interpretar una situación. El coordinador solicita un voluntario para iniciar la actividad.

Sin que el resto del grupo escuche, se les debe instruir para que dramaticen una situación y no se detengan hasta que finalice toda la actividad. Se puede sugerir ejemplos como: actuar como si se estuviera cocinando, esperando en una parada de autobús, trabajando en la oficina, etc.

Un voluntario del grupo comienza a actuar mientras el resto del grupo observa, luego se llama a otra persona y se le pide que se una a la actuación. No se le debe dar otra indicación, solo decirle que "se una a la escena".

Sucesivamente, se les pedirá a otros jóvenes del grupo, no más de diez, que se unan a la representación teatral uno por uno. El resultado, por tanto, será que todo el mundo acabe actuando en escenas interpretando lo que estaban haciendo sus compañeros.

Al final, las personas que no participaron deben contar qué escenas vivieron y qué pasó con cada actor o actriz.

Al final de la dinámica, se pueden sugerir algunas preguntas para facilitar el diálogo:

- ¿Crees que existía una relación entre las acciones que iba agregando cada persona o eran movimientos que no podían pertenecer a un mismo escenario?

- ¿La persona que se unió a la escena comprendió lo que estaba haciendo la otra persona?
- Cuando vieron el movimiento de un compañero, ¿entendieron en qué situación podrían encontrarse? Hay acciones que elaboramos socialmente como si fueran códigos en común.

Referencias y lectura adicional

- Aids and barriers to communicating effectively with young people
<https://www.agedcarecomplaints.gov.au/internet/publications/publishing.nsf/Content/drug-treat-pubs-front4-wk-toc~drugtreat-pubs-front4-wk-secb~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3-3>
- White, K.W. (2016). Trainer Communication. A Guide to Relational, Organizational and Classroom
- Communication. Maryland: Rowman& Littlefield. Prozesky, D.R. (2000).
- Communication and Effective Teaching. Community Eye Health, 13, (35), 44-45.
<https://study.com/academy/lesson/types-of-communication-formal-informal-grapevine-verbal-non-verbal.html>
- <https://www.myworldofwork.co.uk/getting-job/additional-support-needs-work>
- Beukelman, D. and Mirenda, P. 2013, Augmentative and alternative communication: supporting children and adults with complex communication needs, 4th edn, Paul H. Brookes Publishing Co, Baltimore, Maryland.

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, se recomienda el siguiente test de autoevaluación:

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completament e en desacuerdo	2 Parcialment e en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerd o	4 Parcialment e de acuerdo	5 Completament e de acuerdo
... adquirido conocimiento					

s básicos sobre comunicación verbal y no verbal.					
... desarrollado habilidades de comunicación eficaces					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					
....adquirido conciencia de mi mismo					

4.2 COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:		
CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
Reconocer cómo la comunicación impacta en las relaciones en el mercado laboral.	Aplicar la habilidad de comunicación verbal y no verbal para conseguir un trabajo.	Ser responsable de la implementación, evaluación y planificación de tareas específicas relacionadas con el tema de planificación de objetivos.
Identificar cómo la comunicación verbal y no verbal nos ayuda a encontrar trabajo.	Desarrollar habilidades de comunicación que mejoren las relaciones en el mercado laboral.	
Definir las habilidades comunicativas que intervienen en el mercado laboral.	Combinar habilidades para mejorar el autoconocimiento y la capacidad de empleabilidad.	

65

Objetivos de la subunidad

- Identificar los métodos que usa la persona para comunicarse;
- Reconocer en la relación con los demás qué objetivos o comportamientos no verbales reflejan una escucha activa..
- Toma conciencia del valor de las conductas no verbales para escuchar de forma activa.
- Mejorar las habilidades comunicativas como método para mejorar el acceso al mercado laboral de los jóvenes..

Contenido de aprendizaje

Saber comunicarse, tanto en el propio idioma como en otros idiomas, mejora las posibilidades de que un joven acceda al mercado laboral. La Recomendación del Parlamento Europeo sobre las competencias necesarias para el aprendizaje permanente, así como el informe ANECA referente a las demandas del mercado laboral, haciendo referencia al “Training Catalogue for the improvement of the employability of young people”, (Catálogo de formación para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes), elaborado por Fortec en noviembre de 2011, considera que la adquisición de las competencias Comunicación en lengua materna, Comunicación en lenguas extranjeras y Competencia social, son un antídoto contra el desempleo.

Aprender a comunicarse en la lengua materna implica ser consciente de los principales tipos de interacción verbal, las principales características de los diferentes estilos y registros de la lengua, y la diversidad de lengua y comunicación según el contexto.

Las personas deben poseer las habilidades necesarias para comunicarse oralmente y por escrito en múltiples situaciones comunicativas y para controlar y adaptar su propia comunicación a los requerimientos de la situación. De esta forma, se considera que el joven que tiene la capacidad no solo de buscar información sino de procesarla, así como de formular y expresar sus propios argumentos orales y escritos de manera convincente y adecuada al contexto, tiene mayores posibilidades de encontrar un puesto de trabajo.

Otra de las competencias que aumentan y que inciden en el aprendizaje permanente y, por tanto, y que, por tanto, aumentan la empleabilidad, es la comunicación en lenguas extranjeras, que requiere conocimientos de vocabulario y gramática funcional, comprensión de mensajes orales, para iniciar, mantener y concluir conversaciones, y leer, comprender y producir textos adecuados a las necesidades de la persona.

Asimismo, el mercado laboral está demandando competencias sociales, cuyos elementos fundamentales son la capacidad de comunicarse de manera constructiva en diferentes entornos, mostrar tolerancia, expresar y comprender diferentes puntos de vista, negociar sabiendo inspirar confianza y sentir empatía. Las personas que han adquirido esta

competencia son capaces de gestionar el estrés y la frustración y expresarlos de forma constructiva.

Metodología

En todo proceso de comunicación hay dos formas de transmitir información: verbal y no verbal. En la comunicación verbal nuestras ideas y sentimientos se expresan a través de palabras, mientras que en la comunicación no verbal se utilizan los gestos y la expresión corporal para comunicar lo que se quiere expresar. Generalmente se valora más la comunicación verbal y no se le da importancia a la comunicación no verbal. En esta actividad aprenderá a valorar y utilizar comportamientos no verbales para lograr una comunicación eficaz y hacer que la otra persona sienta que está siendo escuchada. Es importante no solo comprender lo que se dice sino también comprender las percepciones y emociones de la persona que habla, es decir, escuchar activamente al otro.

Las empresas valoran muy positivamente que sus trabajadores sean capaces de comunicarse adecuadamente, para lo cual debemos saber no solo expresarnos correctamente sino también interpretar los mensajes que recibimos de forma verbal y no verbal. Con esta unidad didáctica intentaremos formar a los jóvenes en la capacidad de escuchar y comunicarse tanto de forma verbal como no verbal. Esta formación ayudará a los jóvenes no solo a encontrar un trabajo, sino también a mantenerlo.

67

Primera sesión formativa

El grupo se divide en grupos de 3 o 4 participantes, intentando que sean lo más heterogéneos posible. A cada uno de los grupos se le encargará de preparar y representar una de las siguientes situaciones más habituales. Cada grupo dispondrá de 10 min. para estos dos procesos. Durante la preparación, el coordinador podrá aprovechar estos momentos para observar la dinámica de trabajo de los grupos.

Cada uno de los equipos se turnará para realizar su presentación, mientras que el resto del grupo tomará notas en base a estos dos aspectos:

- ¿Quién mira a quién?
- ¿Quién se comunica con gestos?

Situaciones

- 1) Un joven se queja al coordinador por el trato preferencial que da a las chicas.
- 2) A uno de tus compañeros le gusta molestarte cuando estás en un grupo y debes expresarle que te molesta.
- 3) La policía te encuentra en un parque haciendo algo que no deberías
- 4) Un grupo de jóvenes mayores que tú te molesta a ti y a tu grupo de amigos.
- 5) Tienes que informar a tus padres / tutores legales que has sido citado para testificar en un juicio por un hecho del que fuiste testigo.
- 6) Estás con un grupo de amigos y ves a una chica con la que quieres ligar.

68

Una vez que se hayan representado todas las situaciones, se debatirá sobre lo que se ha observado y actuado. La pauta para orientar este debate serán los gestos o expresiones no verbales de cada situación más utilizados, que favorezcan o dificulten la comunicación. El coordinador explica el concepto de escucha activa y el papel de los comportamientos no verbales. Los jóvenes identificarán los comportamientos no verbales de las representaciones que favorecen la escucha activa. Un voluntario anotará los comportamientos no verbales mencionados para usarlos en la próxima sesión.

Supervisión

Para la siguiente sesión, se pide a los jóvenes que reflexionen individualmente sobre comportamientos que no son verbales y que favorecen o dificultan la escucha activa en sus interacciones con los demás.

Se repite el procedimiento de la primera sesión con el resto de grupos, debate incluido. Un voluntario anotará los comportamientos no verbales mencionados.

Para interiorizar las conclusiones del debate, se propone a todo el grupo realizar un cartel con los comportamientos nombres no verbales de las listas de voluntarios que pueden ser más útiles para encontrar trabajo. Este cartel servirá para clasificar estos comportamientos favorecedores e inhibidores en la búsqueda de empleo. Sería interesante que cada uno de ellos pueda representarse con un símbolo elegido por los jóvenes y que pueda ser recordado fácilmente por ellos.

Referencias y lectura adicional

- https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A_rough_guide_to_IEPS.pdf
- Alike and Different: Exploring Our Humanity with Young Children (1992) Editor: Bonnie Neugebauer
- Learning From Those We Support: A Disability Awareness Handbook (1999) Author: Dr. Jill Wheeler
- How Do Our Young People Communicate Today: What is the Downside and What Can We Do About It? <https://www.mentalhelp.net/blogs/how-do-our-young-people-communicate-today-what-is-the-downside-and-what-can-we-do-about-it-part-one/>
- Communication <https://digipathways.io/resources/competence-framework/communication/>

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, se recomienda el siguiente test de autoevaluación:

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completament e en desacuerdo	2 Parcialment e en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerd o	4 Parcialment e de acuerdo	5 Completament e de acuerdo
... adquirido conocimiento básico sobre la					

comunicación verbal y no verbal.					
... desarrollado habilidades de comunicación eficaz para mejorar la empleabilidad					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					

5. TRABAJO EN EQUIPO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Duración: 10 horas cada uno

Introducción

El objetivo de esta unidad es desarrollar habilidades de resolución de conflictos y autorregulación, que se puedan aplicar en el ámbito laboral y en la vida en general y que refuercen los valores y el impacto positivo del buen trabajo en equipo en el ámbito laboral. La Unidad consta de 2 subunidades.

La primera, **resolución de conflictos**, se compone de sesiones, que incluyen un videoclip corto que representa formas de resolución de conflictos en un formato de dibujos animados para que sea fácilmente comprensible y se relacione con las necesidades de los estudiantes visuales en el grupo.

La segunda subunidad, **la autorregulación**, se centra en cómo mejorar la capacidad de autorregulación en el lugar de trabajo y en la vida diaria. El grupo analizará la descripción de la autorregulación y 8 formas de lograrla.

5.1 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Resultados de aprendizaje

Tras completar esta unidad de aprendizaje, el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
Comprender que existe un proceso y una teoría que sustentan la resolución de conflictos.	Mayor conciencia de las habilidades de resolución de conflictos	Mayor conciencia de nosotros mismos y del poder que tenemos para escalar o reducir el conflicto.
Comprender la diferencia entre comportamientos pasivo agresivos asertivos y pasivos.	Desarrollar habilidades de juego de roles practicando situaciones de la vida real en el lugar de trabajo y cómo lidiar con ellas de una manera no agresiva.	Comprender el empoderamiento y la responsabilidad que tenemos de controlar nuestros propios comportamientos y reacciones.
	Desafiar las creencias y opiniones existentes sobre cómo lidiar con los conflictos.	
	Mayor comprensión de los efectos negativos que tienen ciertas técnicas de resolución de conflictos.	

Objetivos de la subunidad

- Mayor conciencia de las habilidades de resolución de conflictos
- Comprender la diferencia entre comportamientos pasivo agresivos, asertivos y pasivos.
- Desafiar las creencias y opiniones existentes sobre cómo lidiar con los conflictos.

- Mayor comprensión de los efectos negativos que tienen ciertas técnicas de resolución de conflictos.

Contenido de aprendizaje

La resolución de conflictos se describe como los métodos y procesos involucrados en facilitar un final pacífico del conflicto y la retribución.

Hay dos teorías de la gestión de conflictos. La teoría tradicional se basa en el supuesto de que los conflictos son malos, son causados por alborotadores y deben ser controlados. La teoría contemporánea reconoce que los conflictos entre seres humanos son evitables. Es esta teoría la que implementaremos.

Se considera que hay 6 pasos para la resolución de conflictos en el lugar de trabajo:

1. Aclarar cuál es el desacuerdo
2. Establecer un objetivo común para ambas partes
3. Debatir formas de alcanzar el objetivo común
4. Determinar los obstáculos para el objetivo común
5. Acordar la mejor manera de resolver el conflicto
6. Reconocer la solución acordada y determinar la responsabilidad que cada parte tiene en la resolución.

73

El siguiente sitio web proporciona información sobre los tipos de conflictos que pueden ocurrir en el lugar de trabajo y las habilidades sociales que se pueden aprender para lidiar con ellos:

<https://www.thebalancecareers.com/conflict-resolutions-skills-2063739>

Ejemplos de habilidades de resolución de conflictos que pueden discutirse durante las sesiones y aplicarse durante el juego de roles:

- Asertividad de un supervisor que convoca una reunión entre dos empleados que se han involucrado en una disputa pública.

- Habilidades de entrevista y escucha activa utilizadas por un representante de recursos humanos para definir la naturaleza de un conflicto entre supervisor y subordinado.
- Un supervisor fomenta la empatía pidiendo a empleados opuestos que describan cómo podría sentirse el otro en situaciones de conflicto.
- Gerentes de departamentos rivales facilitan una sesión de lluvia de ideas con su personal para generar soluciones a los puntos de conflicto en curso.
- Habilidades de mediación de un supervisor que ayuda a los subordinados rivales a identificar cambios de comportamiento mutuamente aceptables.
- Una compañera de trabajo que busca un rival y sugiere que le gustaría encontrar una forma de coexistir más pacíficamente.
- Creatividad y resolución de problemas por parte de un supervisor que redefine las funciones de dos miembros del personal propensos a conflictos para eliminar los puntos de fricción.
- Responsabilidad establecida por un supervisor que documenta los comportamientos que inician conflictos exhibidos por un provocador crónico en su evaluación de desempeño.

PERSONA PASIVA	PERSONA AGRESIVA	PERSONA ASERTIVA
Miedo de hablar	Interrumpe y habla por encima de los demás	Habla abiertamente
Habla con suavidad	Habla alto	Emplea un tono conversacional
Evita mirar a la gente	Mira fijamente a los demás	Mantiene un correcto contacto visual
Muestra poca o ninguna expresión	Intimida mediante el uso de expresiones	Muestra un nivel de expresión de acuerdo con el mensaje
Se retrae y se retira	Se pone de pie rígidamente, se cruza de brazos, invade el espacio personal de los demás.	Se relaja y adopta una postura y expresiones abiertas.
Se aísla del grupo	Controla los grupos	Participa en los grupos
Esta de acuerdo con los demás a pesar de sus sentimientos personales	Solo considera los propios sentimientos y / o exige a los demás	Va directo al grano
Se valora a sí mismo por debajo de los demás	Se valora a sí mismo por encima de los demás	Se valora a sí mismo igual que los demás

Se lastima a sí misma para evitar lastimar a las demás.	Lastima a otros para evitar ser lastimado	Intenta no lastimar a nadie
No alcanza las metas y puede que ni siquiera las conozca.	Alcanza metas pero lastima a otros en el proceso.	Generalmente alcanza metas sin lastimar a las demás.
Tú estás bien, yo no	Yo estoy bien, tú no	Yo estoy bien, tú también

Ejemplos de comportamiento pasivo agresivos

1. Ser indirecto

Rechazar indirectamente cualquier demanda hecha por otro después de que se hizo la solicitud. No expresarán su disgusto por la solicitud en el momento en que se hizo la solicitud, sino que acumularán resentimiento más adelante.

2. Errores deliberados

Son errores deliberados para que no se les pida que hagan algo en el futuro. Este es uno de los ejemplos pasivo agresivos para reemplazar simplemente decir la palabra "no".

3. Procrastinación

En lugar de negarse directamente a hacer una tarea, la persona pasivo-agresiva demorará intencionalmente la tarea y verá esto como un castigo a la persona que hizo la solicitud. El ejemplo pasivo-agresivo es retirarse de un compromiso en el último momento posible cuando la persona sabía que no podía hacerlo desde el principio. Procrastinan deliberadamente para frustrar a la siguiente persona.

4. Actitud negativa

En lugar de negarse directamente a realizar una tarea, asumen que la solicitud fue un intento deliberado de sabotearlos. La persona asume que los demás saben exactamente cómo se sienten y les pide que realicen una tarea a pesar de saber que la persona no puede hacerlo.

5. Se toma todo de manera personal

Todo aquello que no va de acuerdo con su plan maestro a menudo se ve como un intento deliberado por parte de otros de atacarlas.

6. Tener la última palabra

Aunque parece que han resuelto suficientemente una discusión para ambas partes, las personas pasivo agresivas lanzarán un último juicio negativo después para que aún tengan la última palabra

en la discusión. Este es uno de los ejemplos pasivo-agresivos que les hace sentir como si hubieran ganado.

7. Elogio poco sincero

Elogiar a alguien de forma muy poco sincera que en realidad hace que el destinatario del cumplido se sienta mal por cualquier cumplido.

8. Falsa calidez

Las críticas negativas a menudo se entregan con falsa calidez. El pasivo agresivo está realmente resentido y envidioso bajo toda la falsa calidez.

9. Responder con silencio

La persona no dirá cómo se siente, pero a partir de su lenguaje corporal, es obvio que no está contenta con la forma en que se desarrolló la discusión. El pasivo agresivo tenderá a congelar a la otra persona insistiendo en que nada está mal o responderá a cualquier pregunta que se le dirija con una sola palabra. Hay mucho comportamiento hostil y enfurruñado.

10. Interrumpir deliberadamente el plan de alguien

Uno de los ejemplos pasivo-agresivos sería sabotear el plan de dieta de uno ofreciendo e insistiendo en que coman la comida "mala" que usted ofrece. Esta tendencia puede ir acompañada de los celos que siente el pasivo agresivo hacia la fuerza de voluntad de la persona.

11. Excluir a alguien

En lugar de confrontar directamente lo que no le gusta de alguien, el pasivo agresivo iniciará una campaña para excluir deliberadamente a la persona de cualquier actividad planeada.

12. Llevarle la cuenta a alguien

Las personas pasivo agresivas actuarán en respuesta a lo que se les hizo. Por ejemplo, no asisten a un evento tuyo porque inevitablemente te perdiste uno de ellos. Este es un comportamiento de ojo por ojo.

Metodología

Esta herramienta está diseñada para utilizarse al principio del proyecto FP y antes de que comiencen las prácticas laborales. Está diseñado para medir el nivel de habilidades y creencias de resolución de conflictos del joven.

En grupos pequeños, idealmente de 4 a 6 jóvenes para reducir la ansiedad y los problemas de desempeño al participar en el juego de roles.

Dos miembros del personal para impartir las sesiones (el tema se impartirá en un mínimo de dos sesiones, ya que el juego de roles puede ser muy abrumador para los jóvenes).

El personal dirigirá el juego de roles y mostrará cómo se hace antes de que se le pida a cualquier joven que participe. **(No se debe obligar a los jóvenes con serios problemas de confianza a participar en un juego de roles. El aprendizaje puede tener lugar a través de la observación sin participar en este proceso).**

Cómo impartir la sesión:

1. Rotafolio: para aumentar la comprensión de las personas sobre la gestión de conflictos y las habilidades de resolución de conflictos. Evaluar las creencias de los jóvenes sobre comportamientos agresivos, pasivo-agresivos, pasivos y asertivos. Tutor / profesor para discutir y hacer un rotafolio sobre qué comportamientos / habla / lenguaje corporal se incluirían en cada categoría.

2. Folleto con técnicas animales: para educar a los jóvenes sobre las diferentes técnicas para abordar la resolución de conflictos.

3. Video: para aprendices visuales que pueden tener dificultades con lo anterior. Este es un video muy simple que muestra cómo se puede llevar a cabo la resolución positiva de conflictos:

<https://www.youtube.com/watch?v=f3NmLUINP80>

4. Juego de roles: inspirado en el video “Manejo de conflictos divertido”. Cree su propia escena de juego de roles. El objetivo es aumentar la confianza dentro de un grupo y practicar las técnicas anteriores en un entorno seguro y sin prejuicios.

5. Ejercicio pasivo, agresivo y asertivo: coloque las declaraciones bajo los títulos correctos en la tabla:

<https://www.bristol.gov.uk/documents/1904666/2293737/Passive%2C+Aggressive+and+Assertive+Exercise.pdf/2036551d-1f7e-26a3-b5c5-f2427eedfa04>

Folleto de técnicas animales

¿Cuál es tu estilo de gestión de conflicto (Conflict Management Style CMS) ¹?

CMS	EXPLICACIÓN	COMPARISON
Competir	<p>“Valoro más el punto en cuestión que nuestra relación”. “Es o ellos o yo”. “Tengo que ganar este”. “Estoy seguro de que lo verán a mi manera si solo lo piensan”. “Sé que tengo razón”. Este es la postura de: Yo gano, tu pierdes</p>	
Evitar	<p>“Me callaré y escucharé”. “No es gran cosa”. “Prefiero olvidarlo”. “No vale la pena”. “¿Qué diferencia podría marcar yo de todos modos?” Postura: Yo pierdo, tu pierdes</p>	
Ceder	<p>“Valoro más nuestra relación que este punto”. “Acabemos con esto para que podamos seguir con otras cosas”. “Esta tensión es muy incómoda”. “Simplemente haré lo que ellos quieran”. “Bien, me rindo, hazlo a tu manera”. Postura: Yo pierdo, tu ganas</p>	
Colaborar	<p>“Estoy seguro de que si trabajamos juntos podemos encontrar una mejor respuesta que cualquiera de nosotros individualmente”. “No me voy a rendir todavía, pero estoy dispuesto a escuchar tu opinión y darte la mía”. Postura: Yo gano, tu ganas</p>	
Comprometer	<p>“Esto no es lo suficientemente importante como para pelear”. “No quiero ser irracional”. “Si le doy esto, tal vez ella me dé aquello”. Ambos podríamos vivir con esta postura</p>	

¹<https://www.thepentecostalfamily.org/managing-conflict.html>

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, recomendamos el siguiente test de autoevaluación:

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completamente en desacuerdo	2 Parcialmente en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 Parcialmente de acuerdo	5 Completamente de acuerdo
... adquirido conocimiento básico de qué es la resolución de conflictos					
.... Adquirido conocimiento sobre los diferentes estilos de gestión de conflictos					
.... identificado mi propio estilo de gestión de conflictos (animal)					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					

5.2 AUTO-REGULACIÓN

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:		
CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
Comprender que existe un proceso y una teoría que sustenta la autorregulación.	<p>Mayor conciencia de la autorregulación y su importancia para nuestra vida diaria y salud mental.</p> <p>Desarrollar empatía por otras personas que pueden no ser capaces de autorregularse bien.</p> <p>Poder desafiar nuestras propias creencias y opiniones existentes.</p> <p>Mayor comprensión de los efectos negativos que puede tener y tendrá una mala autorregulación.</p>	<p>Mayor conciencia de uno mismo y de que todos tenemos la capacidad de controlar los pensamientos y comportamientos negativos o destructivos.</p> <p>Comprender la responsabilidad que tenemos de controlar nuestros propios pensamientos, comportamientos y reacciones.</p> <p>Explorar nuestros propios problemas de autorregulación y de dónde provienen.</p> <p>Ser capaces de identificar los desencadenantes de nuestro propio comportamiento negativo.</p>

80

Objetivos de la subunidad

- Mayor conciencia de la autorregulación.
- Que el alumno comprenda que es capaz de lograr un alto nivel de autorregulación, sin importar cuáles hayan sido sus experiencias previas / niñez.
- Desafiar las creencias y opiniones existentes sobre cómo lidiar con las emociones.
- Mayor comprensión de los efectos negativos que puede tener la falta de autorregulación.
- Ser más consciente de uno mismo.

- Mayor conciencia de los errores de pensamiento que conducen a una autorregulación negativa.
- Darnos cuenta de que tenemos el potencial de controlar todas las emociones y la forma en que reaccionamos a las situaciones.

Contenido de aprendizaje

La autorregulación es la capacidad de controlar las emociones e impulsos perturbadores y pensar antes de reaccionar. Constituye uno de los cinco elementos de la inteligencia emocional, un concepto desarrollado por el psicólogo Daniel Goleman, y nos ayuda a detener los comportamientos inútiles y a mantener la calma bajo presión.

Todos tenemos la capacidad de controlar la forma en que reaccionamos a las situaciones.

Su teoría sugiere que hay 8 formas de mejorar la autorregulación;



Desarrollo de la integridad



Estar abierto al cambio



Identificar/Reconocer los propios detonantes



Practicar la autodisciplina



Replantear los pensamientos negativos



Mantener la calma bajo presión



Considerar las consecuencias



Creer en uno mismo

1. Desarrollo de la integridad

Las personas que viven y trabajan con integridad suelen tener éxito porque los demás las respetan. Para comportarse con integridad, se han de identificar los propios valores. Estas son las cosas en las que no se debe transigir, aunque nos pongan en desventaja. (A veces perderemos oportunidades si nos comportamos de manera ética, pero que se ganará "a la larga"). Luego, se ha de comenzar a vivir estos valores todos los días. Admitir los errores, asumir la responsabilidad de nuestras acciones y escuchar nuestra voz interior.

2. Estar abierto al cambio

Las personas que se autorregulan se adaptan bien al cambio y adaptan su comportamiento a diferentes situaciones con facilidad. Es importante destacar que piensan en el cambio de manera positiva y lo ven como una oportunidad emocionante para el autodesarrollo. (Por el contrario, las personas que se resisten al cambio pueden experimentar una gran cantidad de estrés y otros efectos físicos y psicológicos negativos).

3. Identificar/Reconocer los propios detonantes

Una parte importante de la autorregulación es la **autoconciencia**, especialmente cuando se trata de saber cuáles son las propias debilidades y cómo el comportamiento de otras personas puede afectarnos negativamente.

Podemos identificar los propios factores desencadenantes haciendo una lista de todas las ocasiones en las que hemos cedido a nuestros impulsos negativos en una relación. Cuando hayas identificado emociones y reacciones que no son útiles, reemplázalas con comportamientos más positivos.

Por ejemplo, puedes descubrir que tiendes a criticar a tu pareja cuando sientes que no te están escuchando. Entonces, ¿cómo manejas esa situación?

¿Cuáles son tus desencadenantes en una relación?

4. Practicar la autodisciplina

En un estudio de 2012, "**Masters of the Long Haul**", los investigadores afirmaron que la autorregulación es el factor más importante para lograr objetivos a largo plazo.

Las personas que muestran iniciativa o trabajan para lograr metas desafiantes a menudo encuentran dificultades y reveses, pero aquellos que son capaces de seguir adelante finalmente tienen éxito.

Se desarrolla la autorregulación trabajando en la perseverancia y la autodisciplina. Estos son rasgos que nos mantienen trabajando duro, incluso cuando no estamos "de humor" y nuestras metas parecen estar fuera de alcance.

5. Replantear los pensamientos negativos

Al evaluar racionalmente los hechos, puede deshacer el daño que puede haber causado el pensamiento negativo. Por ejemplo, decirse a sí mismo: "Puedo hacer esto, lo he hecho antes" es mucho más motivador que "No puedo hacer esto, ¡no tengo esperanzas!"

Otra estrategia es encontrar algo positivo en la situación. Este pequeño cambio de perspectiva puede transformar el propio pensamiento y hacernos sentir más optimistas sobre el futuro. Por ejemplo, imaginar que hemos recibido un comentario que molesto y que hace que los pensamientos negativos se disparen. Se debe sacar la emoción de la ecuación por un momento y pensar si hay algún elemento de verdad en ella. Si es así, ¿cómo podemos mejorar esa situación la próxima vez? Si no lo hay, tomar la iniciativa y hablar con la otra persona para abordar cualquier malentendido.

6. Mantener la calma bajo presión

La autorregulación consiste en mantener la calma frente a la adversidad. Si nos encontramos en una situación en la que estamos perdiendo el control de sus emociones, debemos intentar alejarse por unos momentos, ya sea física o mentalmente.

Por ejemplo, las técnicas de relajación como la respiración profunda pueden ayudar a calmarse: interrumpen cualquier pensamiento negativo y nos ponen nuevamente en un camino más positivo. Respira lentamente durante cinco segundos y luego exhala durante cinco. Concéntrate en tu respiración y nada más. Haz esto al menos cinco veces.

¿Qué otras cosas ayudan?

7. Considerar las consecuencias

Si nos encontramos en una situación difícil o si estamos tratando de controlar sus impulsos, debemos pensar antes de actuar y considerar las consecuencias. Recordar lo que sucedió cuando reaccionamos mal en el pasado puede recordarnos por qué es importante la autorregulación.

O imaginarnos cómo nos vemos a nosotros mismos y nos comportamos cuando no tenemos el control; esto nos dará una perspectiva de la situación. Por ejemplo, si estás a punto de gritarle a tu pareja, imagina cómo te verías a tí mismo. ¿Tienes la cara enrojecida y sudorosa? ¿Estás agitando los brazos? ¿Cómo te sentirías viviendo con esa persona? Probablemente no quieras.

La gente tiende a tratarnos como nosotros los tratamos a ellos, así que, si no queremos experimentar malos comportamientos de los demás, no los debemos exhibir nosotros mismos. Del mismo modo, si permanecemos positivos y optimistas, incluso frente a la adversidad, es probable que los miembros de nuestro equipo hagan lo mismo.

8. Creer en uno mismo

Otro elemento importante de la autorregulación es la autoeficacia. Ésta es la creencia en su propia capacidad para lograr sus objetivos. Para desarrollarla, debemos trabajar en nuestra confianza en nosotros mismos. Concentrarnos en las experiencias de vida en las que tuvimos éxito, para poner en perspectiva sus errores y contratiempos.

Debemos elegir creer en nosotros mismo y rodearnos de otras personas positivas y seguras de sí mismas. Cuanto más veamos el éxito de otras personas cuyas habilidades y habilidades son similares a las nuestras, más probabilidades tendremos de creer que también podemos lograr ese éxito.

Metodología

Actividad basada en el aula. La sesión tiene como objetivo aumentar la comprensión de la importancia de la autorregulación en el lugar de trabajo, pero también en la vida en general. El grupo analizará las “8 formas de mejorar la autorregulación”.

Se puede dedicar toda una sesión a examinar las primeras 4 formas de autorregulación, ya que pueden generar mucho debate, es decir: "¿Por qué no estás dispuesto a cambiar? ¿De dónde vienen sus opiniones rígidas? "Y" ¿Sabes qué es la integridad? ". Si no, veamos eso en detalle, es decir: Los valores y las creencias: ¿aportan cosas positivas a su vida o acaban trayendo cosas o situaciones negativas a su vida?

La segunda sesión se puede dedicar a examinar las siguientes 4 formas de autorregularse. Una vez más, no se debe apresurar, especialmente a la hora de identificar los factores desencadenantes. ¿Cuáles son tus factores desencadenantes? ¿Por qué están ellos ahí?

Cuando se acciona ese disparador, ¿a qué patrón de pensamiento o error(es) de pensamiento conduce? Personalizar; catastrofización; pensamiento en blanco y negro; falacia de equidad, etc. ¿A qué conduce ese tipo de pensamiento? ¿Alguna experiencia pasada de la que puedas hablar donde sucedió esto?

El educador necesita "educarse" sobre los errores de pensamiento y el ciclo de pensamiento, emoción y acción.

Estos 2 videos que discuten estos dos temas son fáciles de entender y deberían generar mucho debate dentro del grupo. Vea los enlaces de video a continuación que explican cada categoría de error de pensamiento, y el otro video que explica el ciclo de pensamiento, emoción y acción.

Este video explica por qué la autorregulación es tan importante:

https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo_s

Este video muestra la antigua leyenda de los indios Cherokee de la lucha del Bien y del Mal que sucede en cada uno de nosotros. Muy útil para estilos de aprendizaje visual.

86

<https://www.youtube.com/watch?v=TzZQm4yhPns>

Breve resumen de la historia:

Hay una historia de nativos americanos llamada "Los dos lobos". Comienza con un viejo Cherokee que le cuenta a su nieto sobre una batalla que a menudo ocurre dentro de las personas.

Él dice: "Hijo mío, la pelea es entre dos lobos. Uno es malvado. Es airado, envidioso, celoso, triste, arrepentido, codicioso, arrogante, autocompasivo, culpable, resentido, inferior, deshonesto, orgulloso, superior, y egoísta. El otro es bueno. Este lobo es alegre, pacífico, cariñoso, esperanzado, sereno, humilde, bondadoso, benévolo, empático, generoso, veraz, compasivo y fiel".

Su nieto piensa un rato y luego pregunta: "¿Qué lobo gana, abuelo?" El viejo Cherokee simplemente responde: "El que alimentas".

Para lectura y comprensión adicionales (para aquellos que tienen el nivel de capacidad y la tecnología para acceder):

<https://www.verywellmind.com/how-you-can-practice-self-regulation-4163536>

Resumen:

Es realmente importante que los alumnos identifiquen qué áreas de su autorregulación requieren mejoras y en qué áreas ya pueden ser competentes. El grupo debe mirar cada una de las '8 formas' anteriores y que el profesor recorra el grupo preguntando a cada individuo si son capaces de hacer esto, y si no, ¿por qué?

El profesor debería dedicar una buena parte de la sesión 2 a "replantear los pensamientos negativos" que conduzca posteriormente a discusiones y videos que analicen los errores de pensamiento. ¿Quizás el profesor debería ser el primero en identificar sus propios errores de pensamiento, para generar confianza en el grupo para cuando comiencen a discutir los suyos? Después de todo, todos tenemos estos pensamientos, pero aquellos que se autorregulan bien, desafían esos pensamientos o los mantienen eficazmente bajo control.

Evaluación de la subunidad

Tras trabajar en este capítulo, he...

	1 Completa mente en desacuer do	2 Parcialme nte en desacuerd o	3 Ni de acuerdo ni en desacuerd o	4 Parcialm ente de acuerdo	5 Compl etame nte de acuerd o
... adquirido conocimiento básico sobre qué es la autorregulación					
.... Adquirido conciencia de mi mismo					
....identificado mi desencadentante personal de comportamiento					

negativo					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					

6. SUPERAR LOS PREJUICIOS



Duration: 6 hours

Introducción

Todos los seres humanos tenemos prejuicios hasta cierto punto contra las personas que no pertenecen a nuestro grupo. Las personas pueden participar en actos sutiles de prejuicio y discriminación incluso si no son conscientes de ello.

Tomar conciencia de la posibilidad de ser prejuicioso o discriminatorio es el primer paso para superar el prejuicio. Sin embargo, la mayoría de las veces, las personas se sienten ansiosas e incómodas al reconocer este tipo de actitud y comportamiento.

El objetivo principal de esta unidad es comprender mejor qué son las actitudes prejuiciosas y los comportamientos discriminatorios y cómo afectan las interacciones sociales en la vida cotidiana para crear conciencia y eventualmente evitarlas.

6.1 PREJUICIO SUTIL

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
<p>Comprender mejor qué significa discriminación / prejuicios y cómo pueden influir en su vida.</p> <p>Comprender las similitudes y diferencias entre diferentes grupos.</p> <p>Poder vincular estos términos con las teorías de la psicología social.</p> <p>Comprender por qué la discriminación y los prejuicios son problemas éticos.</p>	<p>Desarrollar el pensamiento crítico.</p> <p>Ser más tolerante con otras personas.</p> <p>Mejorar las habilidades sociales.</p> <p>Desarrollar habilidades cognitivas.</p> <p>Ver los resultados de sus acciones debido a los juicios con información limitada en la sociedad.</p> <p>Poder reflexionar sobre sus pensamientos personales.</p> <p>Diferenciar varios tipos de discriminación en diferentes segmentos de la sociedad.</p>	<p>Sensibilizar sobre personas que pertenecen a diferentes razas, religiones, etnias, etc.</p> <p>Sensibilizarse sobre cómo las propias acciones pueden influir en otras personas.</p> <p>Asumir las consecuencias de las acciones prejuiciosas en la sociedad.</p> <p>Tomar la iniciativa para combatir la discriminación y los prejuicios.</p>

90

Objetivos de la subunidad

- Concienciar de cómo las creencias y los comportamientos sutiles pueden afectar las interacciones sociales en la vida cotidiana.
- Evocar pensamientos y reflexiones sobre situaciones en las que la raza, el género, la sexualidad, la discapacidad, el peso y la edad pueden afectar las interacciones.
- Para darse cuenta de si sus estereotipos y actitudes influyen en su comportamiento y en el de los demás

Contenido de aprendizaje

Pensar en los prejuicios y la discriminación trae a menudo a la mente actos de prejuicio flagrante, como escuelas segregadas o acoso sexual en el lugar de trabajo. Los actos sutiles de prejuicio y discriminación, en cambio, son menos visibles y obvios y, como tales, son más difíciles de reconocer en los propios comportamientos o en las acciones de los miembros del propio grupo social (Benokraitis & Feagin, 1995).

Sin embargo, la investigación sobre los prejuicios modernos muestra que todas las personas tienen algún grado de prejuicio, incluso si no son conscientes de ello, por lo que es probable que participen en actos que reflejen este prejuicio sutil. Por ejemplo, la investigación sobre el prejuicio ambivalente muestra que las personas pueden tener simultáneamente actitudes negativas y positivas hacia otros miembros del grupo social (Katz & Hass, 1988), y la investigación sobre el prejuicio aversivo demuestra que incluso las personas que están fuertemente motivadas para verse a sí mismas como libres de prejuicios pueden llegar a discriminar en situaciones en las que pueden justificar hacerlo sobre la base de algún factor ajeno a la pertenencia a un grupo social (Dovidio & Gaertner, 2004).

Ser consciente de la posibilidad de que discriminen a los demás hace que muchas personas se sientan ansiosas e incómodas; como resultado, tienden a evitar las interacciones intergrupales como una forma de manejar estas emociones negativas (Stephan, Ybarra & Morrison, 2009). Reconocer las situaciones que incomodan a las personas es un paso importante para abordar esta ansiedad y aumentar la disposición de las personas a participar en interacciones intergrupales (Monteith y Mark, 2009).

Metodología

Cada participante recibe un cuestionario y califica cada situación de 1 = muy cómodo a 5 = muy incómodo. Luego, cada participante debe sumar todos los puntos por sección y registrar la puntuación de cada sección en la hoja de trabajo. Después de que los estudiantes revisen sus puntuaciones, responden a las preguntas de revisión individualmente. A continuación,

se realiza una discusión grupal basada en las preguntas de revisión. Los estudiantes pueden encontrar que algunas de las preguntas no se aplican a ellos; si es así, pueden escribir "N / A" y ajustar su puntuación total.

Lee las siguientes afirmaciones y califica cuál cree que sería tu nivel de comodidad en cada situación utilizando la siguiente escala. No hay respuestas correctas o incorrectas.

Simplemente se honesto consigo mismo y no pienses demasiado en las situaciones. Sin embargo, la forma en que respondas a las preguntas puede ser diferente según tu pertenencia a un grupo social, tu origen étnico, sexo, edad, peso o capacidad. En algunos casos, es posible que no creas que una situación te sea aplicable personalmente; si es así, marca "N / A" en el espacio provisto. Una vez que hayas completado todas las secciones, sigue las instrucciones para calcular una puntuación total para cada sección.

Sección A:

AFIRMACIONES	PUNTUACIÓN
Tu mejor amigo/a comienza a salir con un latinoamericano/a	
Entras en un restaurante japonés donde tanto los jefes como los empleados son asiáticos.	
Te das cuenta de que eres la única persona de tu raza cuando visitas una comunidad.	
Un saudí se sienta a tu lado en un autobús lleno de gente.	
Tu nuevo médico fue a la escuela de medicina en India.	
TOTAL	

Sección B:

AFIRMACIÓN	PUNTUACIÓN
Descubres que un amigo de la familia está eligiendo ser un padre que se queda en casa.	
Saludas a alguien pero no puedes determinar el sexo de esa	

persona.	
Llevas tu coche a reparar y el mecánico jefe es una mujer.	
Ves a un niño jugando con una princesa Barbie.	
Ves a un hombre de negocios haciéndose la manicura.	
TOTAL	

Sección C:

AFIRMACIONES	PUNTUACIÓN
Ves a dos hombres cogidos de la mano.	
Una persona del mismo sexo está coqueteando contigo.	
Te mudas al lado de una pareja del mismo sexo que tiene dos hijos.	
Tienes una cita con alguien que solía salir con alguien del mismo sexo.	
Ves a dos mujeres besarse amorosamente en público.	
TOTAL	

Sección D:

AFIRMACIONES	PUNTUACIÓN
No sabes si abrir una puerta para alguien en silla de ruedas.	
Observas a alguien que no tiene una discapacidad visible estacionar en un lugar para discapacitados.	
Pasas junto a una persona con discapacidad mental que está hablando en voz alta en el supermercado.	
Tu amigo está saliendo con alguien con síndrome de Asperger (autismo de alto funcionamiento).	
Estás haciendo cola detrás de una persona sorda en un restaurante de comida rápida.	
TOTAL	

Sección E:

AFIRMACIONES	PUNTUACIÓN
Una persona muy obesa está haciendo ejercicio en el gimnasio junto a ti.	
Estás sentado junto a una mujer obesa en un avión.	
Observas que un compañero de trabajo que es obeso está retrasando la fila de la cafetería porque quiere llenar la bandeja.	
Ves a un hombre obeso quedarse atascado tratando de sentarse en un escritorio en un aula	
Tu amigo ve a una persona con sobrepeso y hace una broma sobre ella.	
TOTAL	

Sección F:

AFIRMACIONES	CALIFICACIÓN
Hay una diferencia de edad de 30 años entre usted y su compañero de laboratorio.	
Su coordinador de prácticas lo asigna a un centro de atención asistida.	
Su arrendador es de la tercera edad, usa audífono y, a menudo, tiene dificultades para entenderlo.	
Tu abuela a menudo te pide ayuda con su ordenador.	
Tu vecino de 70 años nunca recuerda tu nombre	
TOTAL	

Resultados: Calcule su total para cada sección sumando los números de sus respuestas. Si marcó un elemento como "N / A", califíquelo con un "3" antes de calcular su puntuación

total para esa sección. Los números más altos indican una mayor incomodidad con las situaciones sociales en esa sección.

	PUNTUACIÓN TOTAL
Sección A: Etnicidad	
Sección B: Género	
Sección C: Sexualidad	
Sección D: Discapacidad	
Sección E: Peso	
Sección F: Edad	

Preguntas de reflexion

1. ¿En qué sección obtuviste la puntuación más baja? ¿Y la más alta? ¿Todas tus puntuaciones son similares? ¿Por qué crees que pasó? ¿Te sientes sorprendido, decepcionado o satisfecho con tus resultados? ¿Por qué?
2. Piensa en tu pertenencia a un grupo social. ¿Cómo crees que serían diferentes las respuestas para cada sección para los miembros del grupo dominante (por ejemplo, una persona blanca que responde las preguntas de la Sección A o un heterosexual que responde las preguntas de la Sección C) en comparación con los miembros del grupo minoritario (por ejemplo, una persona discapacitada que responde a las preguntas de la Sección D)? Explica tu razonamiento.
3. Piensa en tus amigos y familiares y en cómo podrían haber completado el cuestionario. ¿Crees que sus respuestas serían similares o diferentes a las tuyas? ¿Por qué?
4. ¿Qué experiencias has tenido que puedan haber contribuido a la forma en que respondiste a las preguntas?
5. ¿Qué significa si alguien informa sentirse incómodo en las situaciones descritas en el cuestionario? ¿Sugiere que la persona está predispuesta contra ciertos grupos sociales? ¿Por qué? o ¿por qué no?

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, recomendamos el siguiente test de autoevaluación:

Tras haber trabajado en este capítulo, he

	1 Completament e en desacuerdo	2 Parcialment e en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 Parcialment e de acuerdo	5 Completament e de acuerdo
... adquirido conocimiento básico sobre comunicación verbal y no verbal.					
... desarrollado habilidades de comunicación efectivas					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					
...adquirido conciencia de mi mismo					

6.2 ACTITUDES NEGATIVAS

Resultados de aprendizaje

Al completar esta unidad de aprendizaje el alumnado será capaz de:

CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES	AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD
Definición de los términos estereotipos y prejuicios. Mejor comprensión de la diferencia entre prejuicios y estereotipos..	Son más empáticos. Se volverán más comprensivos. Serán más tolerantes. Tendrán una mente más abierta.	Responsabilidad de abordar la discriminación. Responsabilidad de conocer sus propios derechos. Responsabilidad de compartir con el otro cuál puede ser el impacto de estereotipos y prejuicios.

Objetivos de la subunidad

- Entender que las personas tienen actitudes negativas y qué se entiende por prejuicio y estereotipo.
- Ser capaz de reconocer mis propias actitudes estereotipadas y prejuicios y las de otros.
- Ser consciente de las consecuencias negativas de los prejuicios y los estereotipos

Contenido de aprendizaje

Comienza con una actividad de habilidades de pensamiento que tiene como objetivo revelar los puntos de vista prejuiciosos y estereotipados de los propios participantes y presentar los conceptos. Después, los participantes exploran estereotipos de diferentes géneros para apreciar cómo se sienten al ser etiquetados. Esto les permite empatizar con otros grupos que pueden ser estereotipados y desafiar las etiquetas negativas. Una vez completado, se pueden explorar los prejuicios a través de los medios. La Extensión 1 proporciona una actividad de juego de roles que podría ser una sesión separada y una forma efectiva de desarrollar el aprendizaje a través del teatro. Aunque esta actividad se centra en las actitudes negativas más que en el comportamiento, que se explora con más detalle en la lección 6, es posible que descubran que la discriminación se presenta en la propia discusión.

Debemos considerar cualquier sensibilidad entre los participantes. Podemos informar a los participantes que exploraremos algún tema controvertido y que no es nuestra intención molestar a nadie, pero si alguien se ve afectado durante la clase, pueden hablar con nosotros o enviarnos un correo electrónico después.

Debemos también tener en cuenta que algunas personas pueden expresar actitudes negativas. Es importante permitirles expresar sus puntos de vista e indagar en ellos, pero esto debe ir seguido de una declaración clara de que, como comunidad de estudiantes, no se toleran actitudes ofensivas y dañinas y se promueve la importancia del respeto hacia la diferencia.

98

Metodología

En el entorno del aula, el orientador empleará las actividades sugeridas.

El objetivo de estas actividades es aprender:

- ✓ Que las personas pueden mostrar actitudes negativas a través de prejuicios y estereotipos.
- ✓ Ser capaz de reconocer mis propias actitudes estereotipadas y prejuicios y las de otras personas

- ✓ Ser consciente de las consecuencias negativas de los prejuicios y los estereotipos.

Actividades de aprendizaje complementarias

ACTIVIDAD SUGERIDA 1: NOTICIAS Y PREJUICIOS

Los participantes leen extractos de periódicos que presenten puntos de vista prejuiciosos hacia un grupo en particular. Los participantes deben usar bolígrafos para resaltar las opiniones prejuiciosas y pensar en las consecuencias negativas de esta actitud. Las diapositivas se pueden emplear para generar debate.

Extracto de noticia 1

James Parke, de 22 años, estaba de fiesta y terminó luchando por su vida. James, oficial de policía en formación, se estaba divirtiendo con amigos cuando hasta 20 chicos, algunos de tan solo 14 años, comenzaron a gritarle insultos homofóbicos. James fue golpeado y pateado repetidamente en la cara y el cuerpo por los jóvenes y abandonado con varias fracturas de cráneo y faciales.

99

¿Cuál es la actitud prejuiciosa?

¿Hacia quién se dirige el prejuicio?

Extracto de noticias 2

Más de 7.600 espectadores se quejaron de racismo en el *reality show* “Gran Hermano Celebrity”. Los espectadores se quejaron de que los concursantes de Gran Hermano estaban abusando racialmente de la estrella de Bollywood Shilpa Shetty. Afirmaron que Shetty, de la India, estaba siendo víctima de acoso e intimidación. Shetty, de 31 años, rompió a llorar después de que supuestamente se burlaran de su color de piel, acento y cocina.

¿Cuál es la actitud prejuiciosa?

¿Hacia quién se dirige el prejuicio?

Extracto de noticia 3

Los presentadores de Sky Sports, Andy Gray y Richard Keys, han sido acusados de sexismo después de hacer varios comentarios sobre una árbitra llamada Sian Massey. Hicieron una serie de comentarios cuestionando su comprensión de la regla del fuera de juego durante un partido de la Premier League. Los comentaristas creían que sus micrófonos estaban apagados, pero en realidad fueron grabados haciendo comentarios como:

"Será mejor que alguien baje y le explique el fuera de juego".

'¿Puedes creerlo? Un juez de línea femenino. Las mujeres no entienden la regla del fuera de juego ".

100

¿Cuál es la actitud prejuiciosa?

¿Hacia quién se dirige el prejuicio?

ACTIVIDAD SUGERIDA 2: ACERTIJO DE GÉNERO

Como sesión plenaria divertida, presente rápidamente el acertijo de la diapositiva 28 seguido de las preguntas que revelarán pensamientos prejuiciosos y estereotipados.

Podemos resaltar que es importante ser conscientes de nuestras propias actitudes prejuiciosas y estereotipadas y pensar en cómo harán sentir a los demás.

Acertijo:

El conductor de una camioneta le silba a una enfermera en la calle, luego gira bruscamente para evitar un automóvil estacionado e impacta contra un niño y su padre que conducen a la escuela. El padre muere en el lugar. El niño es transportado al hospital y llevado inmediatamente a quirófano... pero el cirujano sale del quirófano y dice: "¡No puedo operar a este niño, es mi hijo"!

¿Cómo puede ser el chico hijo del cirujano?

¿El conductor de la camioneta es hombre o mujer?

101

Respuestas al acertijo:

¿Cómo puede ser el chico hijo del cirujano?

- El cirujano podría ser una mujer y sería su hijo.
- O el cirujano podría ser un hombre y son una pareja gay con un hijo

¿El conductor de la camioneta es hombre o mujer?

- Desconocido –podría ser un hombre o una mujer.

ACTIVIDAD SUGERIDA 3: Elige tu aprendiz (diapositivas 1- 11)

Las diapositivas de esta actividad de habilidades de pensamiento tienen como objetivo revelar algunos estereotipos y pensamientos prejuiciosos sutiles dentro del grupo. Se entrega a cada participante las seis tarjetas de la hoja de trabajo 14, que contiene un

nombre y colóquelas frente a ellas. Alternativamente, pueden simplemente escribir sus nombres en un papel. Se ha de explicar a los estudiantes que deben meterse en el rol de un emprendedor, como en el programa de Alan Sugar, en “El aprendiz”. Necesitan contratar a un ingeniero para ir al espacio y establecer vida en la luna. Cada vez que reveles una capa de información en las diapositivas, tienen que “despedir” a alguien eliminándolo de su lista hasta que sólo quede uno que sea “contratado”. La diapositiva final revela las calificaciones de cada persona. Discute sus opciones, resalta cualquier prejuicio y estereotipo y concluye que no puede juzgar con tan poca información.

ACTIVIDAD SUGERIDA 4: Estereotipos de género (diapositivas 12 – 18)

Mediante el uso de imágenes de Billy Elliot, explore las actitudes de los participantes hacia un niño que hace ballet. Podrías reproducir un clip de Billy Elliot para involucrarlos. Puedes encontrarlo en YouTube. (<https://www.youtube.com/watch?v=i0p2X2rQ6Ag>). Presente estereotipos de género. Los participantes trabajan en parejas, presentándose como “niñas” y “niños” estereotipados utilizando declaraciones en las diapositivas. Discute los estereotipos y los problemas asociados con estas etiquetas. Resalta que todos somos individuos. El video 3 muestra un escenario de discriminación de género. Si tienes tiempo, puedes reproducirlo y usar los puntos de discusión en las notas de fondo del video para explorar el tema.

Evaluación de la subunidad

Para esta subunidad, recomendamos el siguiente test de autoevaluación:

Tras haber trabajado en este capítulo, he

	1 Completament e en desacuerdo	2 Parcialment e en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerd o	4 Parcialment e de acuerdo	5 Completament e de acuerdo
... adquirido conocimient o básico					

sobre comunicació n verbal y no verbal.					
... desarrollado habilidades de comunicació n efectivas					
... descubierto recursos (links, artículos, videos) para una lectura en profundidad					
...adquirido conciencia de mi mismo					

Imprint:

Text:

Introduction of each unit:	YES Forum	
Unit 1 - Vocational orientation: exploring job opportunities:	IEKEP	104
Unit 2 - Decision making and goal setting:	BAG KJS, YES Forum	
Unit 3 - Boundaries in the workplace:	Piteå kommun	
Unit 4 - Communication: Verbal / Nonverbal:	Centro San Viator	
Unit 5 - Teamwork and Conflict Resolution:	The Inclusion Network	
Unit 6 - Overcoming prejudices:	Nevo Parudimos	

Coediting and design: YES Forum

All links accessed on 30.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.