

CONTENIDOS Y DIRECTRICES DEL PROGRAMA.

4. HABILIDADES SOCIALES Y CONOCIMIENTOS PARA LA EMPLEABILIDAD

Acrónimo del proyecto	DIGITAL WELCOME
Título del proyecto	The WELCOME Programme
Paquete de trabajo	WP1
Título de entrega	Contenidos y directrices del programa: habilidades transversales y conocimientos para la empleabilidad
Nivel de difusión	Público
Versión	final
Fecha de entrega	23/3/2018
Palabras clave	Habilidades sociales, integración, empleabilidad.
Abstract	Las habilidades transversales y la conocimientos para la empleabilidad son el foco de este módulo. Se incluyen los antecedentes teóricos y la explicación de la necesidad de tales habilidades, así como varias actividades no formales para jóvenes solicitantes de asilo / refugiados. Se propone un total de 25 horas de capacitación (15 horas presenciales y 10 horas de autoestudio).
Autoría	IASIS NGO, Maks vzw
Proyecto n°	776128
Acuerdo n°	776128



Sitio web	Digitalwelcome.eu
-----------	---



TABLE OF CONTENTS

Índice

1. Resumen del módulo.....	7
1.1. Descripción del módulo.....	7
1.2. Objetivos de aprendizaje.....	8
1.2.1. Conocimientos.....	8
1.2.2. habilidades.....	8
1.2.3. Competencias.....	8
1.3. Horas de aprendizaje.....	9
2 Descripción e implementación de las actividades.....	10
2.1 Este módulo será trabajado a través de:.....	10
1.3.1. ACTIVIDAD DE COMUNICACIÓN 1: CHICK CHAK PHOTO.....	10
1.3.2. Actividad de comunicación 2: EL palo de hablar.....	11
1.4. Auto-presentación: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.....	12
1.4.1. Actividad de auto-presentación: Análisis FODA personal...12	
1.5. Resolución de conflictos: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.....	14
1.5.1. Actividad de resolución de conflictos: ¡Cuidado!.....	14
1.6. Capacidad de aceptar críticas: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.....	15
1.6.1. Habilidad para aceptar la actividad crítica: los rumores decían.....	15
1.7. Flexibilidad: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.....	16
1.7.1. Actividad de flexibilidad: el equipaje.....	16
1.8. Trabajo en equipo: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.....	17

1.8.1. Actividad de trabajo en equipo 1: Nueva nación.....	17
2. Empoderar a los jóvenes refugiados como mentores.....	19
2.1. “AFTERALL”	19
2.1.1. El principio de <i>AFTERALL</i>	19
2.2. Manejando comportamientos perturbadores.....	20
2.2.1. Aspectos del comportamiento perturbador (30 ').....	20
2.2.2. Debate.....	22
2.3. Descubre la actitud de tus Mentores.....	22
3. Recursos y referencias.....	23



1. RESUMEN DEL MÓDULO

Habilidades transversales y conocimientos para la empleabilidad

1.1. Descripción del módulo

Las personas implicadas en la docencia, el asesoramiento y otras disciplinas relacionadas con la formación de personas adultas y, en especial el colectivo de personas refugiadas, están de acuerdo en que las personas solicitantes de asilo o con el estatus de refugiados se enfrentan a una serie de dificultades relacionadas con la integración y el acceso al mercado laboral y tienen que enfrentarse también a diversos obstáculos relacionados con el desarrollo de sus habilidades para la empleabilidad.

Las habilidades sociales son esenciales para mejorar la integración y la empleabilidad de las personas jóvenes solicitantes de asilo / refugiadas. El desarrollo de estas habilidades ayuda a las personas migrantes a integrarse en el país de residencia, especialmente en los casos en que aún no comparten los patrones de comunicación del país receptor. Una habilidad social es cualquier competencia que facilita la interacción y la comunicación con otras personas donde las reglas y relaciones sociales se crean, se comunican y se modifican de manera verbal y no verbal (Garrido, Sullivan y Gordon, 2012).

Este módulo está enfocado al trabajo de mejora de las habilidades transversales (habilidades sociales) y de empleabilidad. Aplica metodologías de educación no formal, actividades lúdicas y técnicas de autoevaluación.

Las habilidades transversales son clave para preparar a las personas que participan en el programa de capacitación de Digital Welcome para convertirse en mentores. Uno de los objetivos principales de este módulo es mejorar la comunicación y las habilidades pedagógicas.

1.2. Objetivos de aprendizaje

Empoderar a los jóvenes solicitantes de asilo / refugiados con las habilidades sociales necesarias para una integración exitosa y la concienciación sobre la empleabilidad en las nuevas realidades sociales. También se trata de asesorar y transmitir información y conocimientos adquiridos en los diferentes módulos del programa a otros jóvenes. Los estudiantes adquirirán una serie de habilidades, competencias y conocimientos.

1.2.1. CONOCIMIENTOS

- Ser consciente de la importancia de la auto-presentación en diversos contextos.
- Adquirir conocimientos sobre la resolución de conflictos.
- Adquirir conocimientos sobre las críticas y sus aspectos.
- Adquirir conocimientos sobre la necesidad de flexibilidad.
- Adquirir conocimientos sobre la necesidad de trabajo en equipo.
- Adquirir conocimientos sobre la estructura de un buen taller.
- Adquirir conocimientos sobre cómo transmitir información a través de un taller o una lección.

1.2.2. HABILIDADES

- Desarrollo de habilidades de comunicación no verbal, escucha activa y diálogo.
- Práctica de habilidades de auto-presentación.
- Desarrollo de habilidades de resolución de problemas.
- Desarrollo de habilidades de resolución de conflictos.
- Explorar opciones alternativas y usar habilidades de flexibilidad
- Explorar la importancia del trabajo en equipo y la cooperación.

1.2.3. COMPETENCIAS

- Aumentar la autoconciencia sobre las fortalezas y debilidades personales.
- Aumentar la autoconciencia con respecto a la resolución de conflictos y las creencias y actitudes personales hacia los conflictos.
- Aumentar la autoconciencia sobre las barreras emocionales que dificultan el trabajo en equipo exitoso.

- Aumentar la autoconciencia con respecto a los orígenes culturales, los valores y las tradiciones y mejorar el trabajo en equipo y la tolerancia.

1.3. Horas de aprendizaje

Total: 25 horas.

Presencial: 15 horas.

Autoaprendizaje: 10 horas

Evaluación: en curso

2 DESCRIPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

2.1 Este módulo será trabajado a través de:

- Debates
- Trabajo de campo
- Práctica
- Presentaciones
- Grupos de trabajo

Para el proyecto WELCOME, la comunicación se centra en la capacidad que tiene un solicitante de asilo para construir puentes con la nueva realidad social y cultural en la que vive. Intentamos resaltar los diferentes significados y métodos de comunicación en el marco del diálogo transcultural y el entendimiento.

1.3.1. ACTIVIDAD DE COMUNICACIÓN 1: CHICK CHAK PHOTO

Espacio interior o exterior, educación no formal.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Esta actividad tiene como objetivo mejorar la comunicación no verbal y brindar la oportunidad de establecer relaciones iniciales.

¿CÓMO IMPLEMENTARLA?

Los participantes se dividen en grupos de 3. El facilitador le da una palabra a cada equipo (por ejemplo: matrimonio, libertad, inmigración, creatividad, paz, etc.) y en 3 segundos, el equipo debe improvisar y no mostrar nada más salvo su lenguaje corporal (como la pantomima). Entonces, dentro de tres segundos, cuando el líder dice "Chik - Chak - Foto", todos se congelan y se toma una foto (puede ser

simbólica). Con esta foto, todos los otros grupos tienen que adivinar qué palabra se presenta en esta foto.

DURACIÓN

30 minutos

LIMITACIONES A TOMAR EN CONSIDERACIÓN

Las barreras del idioma pueden dificultar la comprensión del tema y pueden ser necesarias las traducciones entre pares.

RECURSOS Y REFERENCIAS

Útil para formadores: Teoría de la comunicación, presentación de PowerPoint.

4-Sides Model of Communication.ppt (vea materiales adicionales para el módulo aquí:

<https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm>).

1.3.2. ACTIVIDAD DE COMUNICACIÓN 2: EL PALO DE HABLAR

Ambiente educativo interior

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Esta actividad tiene como objetivo aumentar la conciencia sobre la importancia del diálogo y la escucha.

¿CÓMO IMPLEMENTARLA?

Se pasa un bastón de conversación de un participante a otro permitiendo que solo la persona que tiene el bastón hable. Esto permite que todos los presentes en una reunión sean escuchados, especialmente aquellos que pueden ser tímidos. Este método se utiliza para garantizar que todos puedan expresar su opinión. Una vez que un participante ha terminado de hablar, le da el palo (o cualquier otro objeto) a otra persona. Es una muy buena manera de moderar la comunicación y no dejar que nadie se quede atrás.

DURACIÓN

30 minutos

MATERIALES REQUERIDOS

Herramienta simbólica para la mediación del diálogo, puede ser cualquier objeto (sombrero, bola, palo, etc.).

LIMITACIONES A TOMAR EN CONSIDERACIÓN

Establecer un tema que sea interesante para debatir. El tema de discusión puede ser elegido por la lluvia de ideas de los participantes.

RECURSOS Y REFERENCIAS

Útil para formadores: Teoría de la comunicación, presentación de PowerPoint.

4-Sides Model of Communication.ppt (consulte los materiales adicionales para el módulo aquí:

<https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm>).

1.4. Auto-presentación: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.

El acto de expresarse y comportarse de una manera que crea una impresión favorable o una impresión que corresponde a sus ideales. La presentación personal se puede utilizar como una actividad con solicitantes de empleo para prepararlos para presentarse frente a los empleadores. Para algunos de ellos puede ser el primer verdadero empleador. Los métodos tal vez parecen “muy simples”, pero cuanto más simples, mejor.

1.4.1. ACTIVIDAD DE AUTO-PRESENTACIÓN: ANÁLISIS FODA PERSONAL.

Entorno educativo interior o exterior

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Esta actividad tiene como objetivo fomentar que las personas sean conscientes de sus fortalezas personales, pero también de sus debilidades.

¿CÓMO IMPLEMENTARLA?

El orientador / capacitador comienza con un análisis FODA personal para ayudar a los beneficiarios a pensar en:

1) ¿Cuáles son sus fortalezas personales y en qué áreas se debe trabajar?

2) ¿Qué cosas / oportunidades externas aprovechan?

3) ¿Qué cuestiones considera una persona como amenazas?

Comenzar con un análisis FODA ayuda a las personas a ser conscientes de sus fortalezas personales, pero también de sus debilidades para presentar las primeras y estar preparada para hablar de las segundas de manera efectiva. Además, podrán aprovechar las oportunidades externas durante las interacciones interpersonales / sociales / ocupacionales, y enfrentarse a las amenazas como oportunidades. En la siguiente fase, el orientador / capacitador basado en los resultados del análisis FODA trabaja en algunos temas importantes con el objetivo de desarrollar habilidades de auto-presentación y auto-promoción.

DURACIÓN

60 minutos

MATERIALES REQUERIDOS

Documento de Word, lápiz o rotulador

LIMITACIONES A TOMAR EN CONSIDERACIÓN

Barreras lingüísticas, impresoras para folletos.

RECURSOS Y REFERENCIAS

(Consulte los materiales adicionales para este módulo aquí: <https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm>)

1.5. Resolución de conflictos: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración

La resolución de conflictos es un método y un proceso cuyo objetivo es encontrar un final pacífico para un conflicto.

1.5.1. ACTIVIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: ¡CUIDADO!

Entorno educativo interior o exterior

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Esta actividad tiene como objetivo aumentar la conciencia sobre las estrategias de resolución de problemas. La formación de un sistema es uno de los pasos más importantes de la resolución de conflictos.

¿CÓMO IMPLEMENTARLA?

El formador define un área de forma rectangular dentro de un espacio vacío. En el área marcada, se colocan al azar algunos objetos diversos (juguetes blandos, peluches, papeles, etc.) en el suelo. El facilitador les dice a los participantes que actúen como si estos objetos fueran minas y, una vez que alguien pisa una mina, se da la vuelta. Los participantes forman dos grupos separados. Cada grupo toma su lugar en cada borde estrecho del área. Se venda los ojos a un grupo y se le dice al otro grupo que circule por el espacio, entre el grupo, con los ojos vendados siguiendo las instrucciones para pasar a través de las minas sin pisarlas / tocarlas. Los grupos tienen un tiempo limitado para lograr el objetivo de dejar pasar a "todos los integrantes". El grupo de navegantes debería quedarse en sus lugares; no pueden acercarse al otro grupo o no pueden invadir el área. Después del proceso, será útil discutir qué estrategias se han inventado y cuáles de estas actitudes los llevan a un éxito o un callejón sin salida.

DURACIÓN

30 minutos

MATERIALES REQUERIDOS

Peluches, papeles

LIMITACIONES A TOMAR EN CONSIDERACIÓN

El objetivo de esta actividad interactiva es capacitar y fortalecer a los participantes en el área de manejo de conflictos. Una vez finalizada la actividad, el capacitador debe proporcionar comentarios y conexiones adecuados con respecto al enlace (<https://www.youtube.com/watch?v=KY5TWVz5ZDU>) con estrategias de resolución de conflictos.

1.6. Capacidad de aceptar críticas: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración

Para nuestro programa de capacitación WELCOME, la aceptación de las críticas significa trabajar con los migrantes / refugiados sobre cómo deben comportarse cuando se enfrentan a las críticas de manera negativa y positiva en el mercado laboral y en la sociedad en general en el país de acogida.

1.6.1. HABILIDAD PARA ACEPTAR LA ACTIVIDAD CRÍTICA: LOS RUMORES DECÍAN...

Entorno educativo interior o exterior

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

La capacidad de familiarizar y evaluar críticamente la crítica, usar el contenido para una comprensión positiva. El objetivo de la actividad es facilitar que los alumnos reaccionen de manera más positiva a las críticas y que respondan adecuadamente a cada situación crítica.

¿CÓMO IMPLEMENTARLA?

En esta actividad, los participantes intentan categorizar una situación dada (es decir, un "rumor") en varios grupos, tratando de identificar qué partes son didácticas y de qué manera.

Paso 1: El grupo se divide en subgrupos. A cada subgrupo se le asigna una "etiqueta de rumor" por parte del capacitador o, mediante una lluvia de ideas, los subgrupos deciden el rumor.

Algunas sugerencias para las etiquetas:

- narcotraficantes

- estúpidos.
- mentirosos.

Paso 2: Se necesita discusión e identificación de mensajes y significado subyacente.

Paso 3: Los subgrupos tienen que presentar sus casos en los otros grupos.

DURACIÓN

60 minutos

LIMITACIONES A TOMAR EN CONSIDERACIÓN

El formador actúa como formador y facilitador del proceso. Debe permanecer fuera de los subgrupos y monitorear el progreso.

1.7. Flexibilidad: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.

La flexibilidad es la capacidad de adaptarse a requisitos nuevos, diferentes o cambiantes. Significa capacidad de respuesta al cambio, disposición para cambiar o probar cosas diferentes. También incluye la capacidad de cambiar tu método cuando te enfrentas a un problema. En el programa de capacitación WELCOME, la flexibilidad es muy importante, ya que los migrantes deben ser flexibles a las nuevas condiciones, a los nuevos lugares de trabajo y a los nuevos hábitos culturales.

1.7.1. ACTIVIDAD DE FLEXIBILIDAD: EL EQUIPAJE.

Ambiente educativo interior

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Esta actividad tiene como objetivo mejorar la preparación de los participantes para abandonar prácticas ineficaces y adaptarse a los cambios.

¿CÓMO IMPLEMENTARLA?

Dos grupos de cinco participantes se imaginan que son viajeros que llevan equipaje pesado. El capacitador informa que necesita una prenda específica (por ejemplo, un impermeable) que se encuentra solo en una tienda de la estación. Cada viajero debe encontrar este pedazo de tela entre los muchos artículos innecesarios que lleva. El primer grupo se deshace de ciertos artículos para dejar espacio para los nuevos / necesarios, mientras que el segundo se niega a dejar sus artículos personales. Los dos subgrupos alternan / invierten los requisitos. Cada grupo comparte sus pensamientos y sentimientos. Finalmente, el capacitador les pide que comparen sus sentimientos y pensamientos en cada situación. Esta actividad se centra en la disposición a abandonar prácticas ineficaces y adoptar nuevas.

DURACIÓN

60 minutos

MATERIALES REQUERIDOS

Juguetes, varias telas y ropa.

1.8. Trabajo en equipo: descripción del tipo de actividad, contexto, configuración.

El trabajo en equipo se define como el proceso de trabajar en colaboración dentro de un grupo. Todos tienen un papel en el grupo y, mediante el uso de sus diferentes habilidades individuales, todos cooperan para lograr un objetivo. Para el programa de capacitación WELCOME, el "trabajo en equipo" es importante porque es una habilidad muy valorada en las culturas occidentales. A través del trabajo en equipo, es más fácil superar los malentendidos y conflictos en el lugar de trabajo y entender los diferentes roles y comportamientos. El trabajo en equipo es importante para la autoestima y la socialización.

1.8.1. ACTIVIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO 1: NUEVA NACIÓN.

Ambiente educativo interior

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

El objetivo de esta actividad es aumentar la conciencia sobre los orígenes culturales, los valores y las tradiciones y mejorar el trabajo en equipo y la tolerancia.

¿CÓMO IMPLEMENTARLA?

Discusión en el grupo grande. Preguntando sobre las particularidades: "Qué hace a una nación, una nación", anotando las respuestas. Hablando de las respuestas más obvias.

Formando un nuevo país en grupos. Formar los grupos preferentemente con personas de diferentes países. Distribuya grandes papeles en blanco y varios lápices de colores a cada grupo. Todos los grupos se imaginarán fundando un nuevo país. Deben encontrar una nueva bandera y dibujarla; legislar 3 leyes que son válidas en su nuevo país; establecer 2 reglas para la inmigración, encontrar un himno nacional que todos en el grupo puedan cantar para el nuevo país fundado. Cada grupo presentará sus países una vez se agote la duración establecida.

DURACIÓN

30 minutos

MATERIALES REQUERIDOS

Material gráfico, marcadores, rotuladores, folios, cinta adhesiva.

2. EMPODERAR A LOS JÓVENES REFUGIADOS COMO MENTORES.

2.1. “AFTERALL”

2.1.1. EL PRINCIPIO DE AFTERALL

AFTERALL (por sus siglas en inglés) significa: Aspirar (**A**iming), Enmarcar (**F**raming), Tiempo (**T**ime), Explicación (**E**xplanation), Reglas (**R**ules), Adaptación (**A**daptation), Ubicación (**L**ocation) y Logística (**L**ogistics).

A. Aspirar: una actividad solo puede tener éxito si tiene un objetivo al que puede aspirar. Por eso es importante que se establezca un objetivo claro de antemano. Nota importante: el objetivo es explícitamente importante para los capacitadores de la actividad. En algunos casos no es necesario que los participantes conozcan el objetivo de antemano.

F. Enmarcar: es importante que cada actividad esté enmarcada correctamente y facilite pistas visuales sobre cuál es el rol de todos.

T. Tiempo: asegúrese de saber cuánto tiempo dura y durará una actividad.

E. Explicación: siempre se debe verificar si todos los participantes tienen toda la información que necesitan.

R. Reglas: y si tiene una explicación, es necesario asegurar que todas las partes comprendan todas las reglas: capacitadores y participantes. También es necesario que sean iguales para todos y comprobar que todos comprenden cada aspecto.

A. Adaptación: adaptar el taller, juego o actividad a las necesidades y capacidades del grupo.

L. Ubicación: garantizar que la ubicación cumple con todas las exigencias de antemano: hay suficiente espacio, es segura y es la superficie correcta...

L. Logística: no solo la ubicación es adecuada para realizarse, sino que también dispone de todos los materiales necesarios.

2.2. Manejando comportamientos perturbadores.

Estos ejercicios enseñarán a los jóvenes cómo acercarse y manejar a los participantes que muestran un comportamiento distorsionador.

2.2.1. ASPECTOS DEL COMPORTAMIENTO PERTURBADOR (30 ')

El comportamiento perturbador no vive por sí solo; existen diferentes aspectos que influyen en la forma de expresar ese comportamiento.

1. El primer aspecto es la causa.

Todo tipo de comportamiento tiene una causa, también un comportamiento distorsionador. Esta causa puede ser muy amplia. Se puede preguntar a los jóvenes (desde el primer momento) cuáles podrían ser estas causas (ejemplos: soledad, acoso escolar, pérdida, aburrimiento, falta de atención, situación difícil en el hogar).

Es importante reaccionar ante estas posibles causas y tratar de encontrar la que causa el comportamiento distorsionador. Es necesario dejar que los jóvenes piensen en cuál podría ser una posible solución en los ejemplos dados.

2. El segundo aspecto del comportamiento es la reacción ante el comportamiento distorsionador.

Los capacitadores hacen un poco de teatro:

Uno es un participante y el otro es el mentor. El participante le dice al mentor que él o ella está aburrido. El mentor lo ignora y continúa explicando el taller. El participante lo dice de nuevo, pero esta vez el mentor le dice al participante que guarde silencio. El participante se levanta y comienza a tirar algunos bolígrafos u otros materiales. El

mentor ve esto, grita al participante para que se detenga y lo echa de la habitación.

¿Qué estaba mal en esta situación? (No se presta atención al participante, ignora, reacciona de manera demasiado severa, castigo, amenaza física ...). ¿Cómo podría haber ido mejor?

3. El tercer aspecto es cómo abordar el comportamiento distorsionador.

¿Cómo enfrentarse a las personas con un comportamiento perturbador, en un contexto real? Se puede hacer con recompensa y castigo. Hay diferentes tipos de castigos en los cuales son preferibles los castigos por actividad y los verbales. Hay tres tipos de castigos: los castigos sociales (principalmente el lenguaje verbal y corporal); castigos de actividad (hacer una determinada tarea); excluir a alguien de participar; castigo físico (NUNCA).

El castigo debe ser proporcional / adecuado al comportamiento de la persona: si alguien ensucia algo, el castigo correcto sería limpiarlo. No se excluye a alguien durante una hora porque estaba hablando con otra persona.

Reglas que caracterizan un castigo:

1. El castigo nunca es el primer paso. Con paciencia siempre se llega bastante más lejos.
2. ¿Entiende el participante lo que se espera de él / ella?
3. Es necesario ser consecuente, el comportamiento no deseado aumenta si se castiga en una ocasión pero no en otra ante el mismo comportamiento.
4. Los participantes son castigados por su comportamiento, no por su persona.
5. Un castigo debe ser significativo. Debe tener un vínculo con el comportamiento.
6. Un castigo anunciado y acordado debe ser ejecutado. De lo contrario el castigo no tiene efecto.
7. Un castigo debe terminar en un tiempo determinado y correcto.

Hay tres tipos de recompensas: recompensa social, recompensa material, recompensa de la actividad.

Cuando se recompensa a alguien, es necesario asegurarse de que la persona se dé cuenta de por qué y en qué comportamiento se basan las recompensas.

2.2.2. DEBATE

Es importante discutir estos ejercicios y teoría con el grupo; ¿tienen ejemplos en los que se han encontrado con castigos y recompensas correctas e incorrectas?

2.3. Descubre la actitud de tus Mentores

Para este ejercicio, se necesitarán bolígrafos y papel para cada mentor, y una hoja de papel de estos cuatro colores: azul, rojo, verde y amarillo (o post-it u otra cosa que pueda representar estos colores en su espacio)

Mostrar este PowerPoint (Presentación de Google) y descubrir la actitud del mentor de sus mentores
https://docs.google.com/presentation/d/1L0GW_N_bQFIGPI-dHujtLlkzDc0MUajsfb0GO23-L7g/edit?usp=sharing

Hay seis afirmaciones con cuatro posibles respuestas. Se muestra cada declaración y se lee cada diapositiva en voz alta también. Se deja que los participantes anoten el número de la declaración y qué letra representa el acto más cercano a cómo reaccionarían ellos. Es posible que la respuesta que elijan no esté en la pantalla, por lo que tienen que optar por la respuesta más parecida a la suya.

Cuando se muestran las seis afirmaciones, se muestra la diapositiva con las letras en cuadros de color.

Se colocan las hojas de papel en los cuatro colores diferentes en las esquinas de la sala y se pide a los participantes que las coloquen en la sala. Si tienen la mayoría de dos colores diferentes, pueden colocarse en medio de esos colores. Si tienen un color que es claramente el color, tienen la mayor cantidad de respuestas y pueden pararse en la esquina de ese color.

Cuando todos toman una posición en la sala, pueden mostrar la siguiente diapositiva.

La verdad es que si se trabaja en equipo es mejor que cada uno de estos perfiles esté presente en el equipo, ya que todos tienen un lado positivo y uno negativo que pueden equilibrarse entre sí. La mayoría de las personas también están entre dos o tres colores, lo que es normal.

No hay un perfil "correcto"; aquí, el equilibrio es la lección importante. Sin embargo: alguien que sea estrictamente dominante tendrá más dificultades para trabajar junto con los otros perfiles.

3. RECURSOS Y REFERENCIAS

Del Prette Z. A. P., y Del Prette, A., 2010. Análisis de comportamiento y habilidades sociales: aproximación histórica y nuevos problemas. Revista Perspectivas 1 (2), p. 104-115. <http://www.rihs.ufscar.br/wp-content/uploads/2015/10/Social-skills-and-behavior-analysis-Historical-proximity-and-new-issues.pdf>

Garrido, M., Sullivan, J. y Gordon, A. (2012). Artículo de investigación. Entender los vínculos entre la capacitación en habilidades de TIC y la empleabilidad: un marco analítico. Tecnologías de la información y desarrollo internacional, 8 (2), Número especial, 17-32.