

# Hand IO2 Book

How to become  
a Creative Mentor  
for Employability

# Índice

## PARTE I - SECCIÓN INTRODUCTORIA Pg. 2

Capítulo 1 - El Proyecto “Master the Act”	3
Capítulo 2 - Teatro y empleabilidad	11

## PARTE II - LA METODOLOGÍA MACT Pg. 31

Módulo 1 - Gestión del grupo y de la diversidad	32
Módulo 2 - Evaluación de las fortalezas personales	47
Módulo 3 - Objetivos futuros	67
Módulo 4 - Entrenamiento de habilidades blandas a través de técnicas teatrales y dramáticas	80
Módulo 5 - La mejor entrevista de trabajo	110

## PARTE III - CONTEXTO DEL MENTOR CREATIVO PARA LA EMPLEABILIDAD Pg. 128

## PART IV - MACT TRAINING BOX Pg. 167

Actividades prácticas	168
Anexos	225

# Parte I

## Sección introductoria

## Capítulo 1

# El Proyecto “Master the Act”



## Acerca del proyecto

### El nacimiento del Proyecto “Master the Act”

El “Proyecto Master the Act ” (MACT) surge a partir de la iniciativa europea “Fake It Till You Make It” Project (FakeltMakelt, 2017) cuyo objetivo era ayudar a las personas desempleadas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión a encontrar trabajo, desarrollando sus competencias blandas y, en consecuencia, su empleabilidad.

Para ello, los socios del proyecto FakeltMakelt desarrollaron y testaron una metodología de enseñanza y aprendizaje, basada en la práctica teatral, en particular en el método “Spot-on” de Ung Scen norr/Norrbottnsteatern. Este innovador enfoque práctico ha demostrado su eficacia en el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el empleo: trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y capacidad empresarial, entre otras.

La iniciativa, de dos años de duración, ha demostrado ser realmente impactante para los demandantes de empleo y ha atraído, especialmente en España, a un interesante número de personas vulnerables: trabajadores jóvenes y mayores, mujeres, inmigrantes y personas con discapacidad. El principal resultado en Italia fue que la mayoría de las personas formadas han puesto en marcha su propia iniciativa empresarial.

Al reconocer los resultados del proyecto “Fake It Till You Make It”, los socios del proyecto también han reconocido la necesidad emergente de formar a más formadores, a fin de aumentar el número de solicitantes de empleo apoyados en su proceso de capacitación.

Y así es como nació el Proyecto MACT.

### La mission del progetto MACT

El objetivo principal de “Master the Act” es desarrollar y formar un nuevo perfil profesional: el **Mentor Creativo para la Empleabilidad (MCE)**, un profesional capaz de apoyar a los demandantes de empleo en la mejora de su empleabilidad utilizando una metodología más amplia que la de FakeltMakelt, que sigue incluyendo técnicas no formales y teatrales y las combina con técnicas de mentoring y desarrollo profesional.

Por lo tanto, la Metodología MACT pretende mejorar y ampliar los métodos de trabajo de dos grupos objetivo

- **los facilitadores de empleo** (directores de RRHH, especialistas en contratación, orientadores de carrera, agencias de empleo públicas y privadas)
- **los profesionales del teatro** (en particular, los formadores y educadores de teatro).

## Principales acciones y resultados

Para alcanzar este objetivo, los socios del proyecto han llevado a cabo una investigación a nivel europeo, con el fin de definir un **perfil profesional del CME**, que incluye todas las competencias clave necesarias para el Mentor Creativo de Empleabilidad.

Después de esto, han desarrollado y probado **una metodología de formación diseñada específicamente para los Mentores Creativos de Empleabilidad**. Toda la metodología está contenida en este manual (PARTE II y PARTE III), junto con una colección de herramientas y actividades prácticas (PARTE IV) que el MCE puede utilizar en su trabajo con los demandantes de empleo.

Los socios del Proyecto MACT también han desarrollado **un curso en línea para los CME** que está disponible en la plataforma de aprendizaje del proyecto: <https://mastertheact.eu/register/>. El objetivo de la plataforma de aprendizaje MACT es también reunir a todos los CME europeos y darles un espacio común para compartir y para su desarrollo profesional.

## Contexto del proyecto

El proyecto "Master the Act" forma parte de un marco europeo más amplio de diseño y desarrollo de programas de formación para profesionales europeos que tienen como objetivo mejorar un conjunto de habilidades complejas y esenciales como las habilidades digitales, la inteligencia emocional, el pensamiento creativo, las relaciones interpersonales liderazgo y trabajo en equipo, junto con la competencia global necesaria para prosperar en un mercado laboral cambiante.

En este sentido, apoya el cumplimiento de **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, especialmente el ODS 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos).

Asimismo, da a conocer las oportunidades que se ofrecen a los europeos que buscan un empleo y los fondos dedicados a las PYME (pequeñas y medianas empresas) para ayudarles a contratar a profesionales europeos.

## ¿Quién es el mentor creativo para la empleabilidad?

El Mentor Creativo de Empleabilidad es un profesional, creativo, empático, de mente abierta, con gran capacidad de comunicación y de escucha, capaz de gestionar el tiempo y de establecer objetivos.

**Es un guía para los demandantes de empleo desde el inicio del proceso hasta su entrada en el mercado laboral.**

**Apoya a los candidatos en su toma de decisiones utilizando técnicas creativas y de dramatización, basadas en el teatro, para estimular el autoconocimiento.**

También tiene un conocimiento directo del mercado laboral y es capaz de "aterrizar" las ambiciones e ideas de los candidatos apoyándoles en la planificación de su proceso de búsqueda de empleo, desde la digitalización hasta la gestión del tiempo, entre otras tareas, les motiva para que sigan formándose a través del coaching, además de potenciar la confianza de los que buscan otro empleo o una promoción

**Más información:** <https://mastertheact.eu/outputs/>

## ¿Cómo convertirse en un mentor creativo para la empleabilidad?

Para convertirse en Mentor Creativo para la Empleabilidad (CME) es imprescindible realizar el curso completo en línea disponible en la [plataforma de aprendizaje MACT](#).

El curso en línea está estructurado en seis módulos de aprendizaje:

1. La gestión del grupo y la diversidad
2. Evaluación de las fortalezas personales
3. Objetivos futuros
4. Entrenamiento de habilidades blandas a través de técnicas de teatro y dramatización
5. La mejor entrevista de trabajo
6. Contexto del mentor creativo para la empleabilidad

Cada módulo consta de diferentes unidades de aprendizaje (de un mínimo de 2 a un máximo de 4) y dura una media de 60 minutos.

Cada módulo de aprendizaje consta de breves lecciones en vídeo y actividades prácticas en línea que se integran con los contenidos de aprendizaje de este manual (PARTE II y PARTE III). **Comienza con el contenido en línea y sigue el camino sugerido en el curso digital.**

**Al final de cada módulo, tras completar todo el itinerario de aprendizaje y realizar el cuestionario final, recibirás un certificado de asistencia. Una vez que obtengas los seis certificados de asistencia, recibirás la Certificación CME final.**

La plataforma digital de aprendizaje también incluye **un área comunitaria** denominada "Grupo". Utilízala para compartir los resultados de tus actividades prácticas y tus experiencias con toda la comunidad de Mentores Creativos para la Empleabilidad (CMEs).

Este manual también recoge diversas actividades y herramientas prácticas que el CME puede utilizar en su trabajo con los demandantes de empleo y los desempleados. Puedes encontrarlas en la PARTE IV.

## ¿Quién está detrás de la metodología del mact?

En el patnerariado de Master the Act forman parte proveedores de EFP (Enseñanzas de Formación Profesional), servicios públicos de empleo y actores del teatro y la Industria cultural y creativa

### L'Albero (Italia)

L'Albero es una compañía de teatro y de ópera que experimenta con nuevos lenguajes y formatos artísticos a través de procesos de co-creación con artistas y comunidades. En un escenario multidisciplinar. L'Albero utiliza el lenguaje teatral como un instrumento especial para recorrer conocimientos, lugares, comunidades, temas y contextos.

A través de numerosas e intensas actividades educativas y actuaciones focalizadas, L'Albero ha desarrollado y realizado durante años varios proyectos en diferentes contextos y países (escuelas públicas, centros penitenciarios, centros de rehabilitación), destinados a sensibilizar sobre diferentes temas: campañas sociales, prevención, distribución de conocimientos y formación profesional.

### AE (España)

La Agencia para el Empleo es el organismo autónomo del Ayuntamiento de Madrid que gestiona las políticas de empleo de la ciudad. Fue creada en 2004 y cuenta con unos 300 trabajadores. La AE desarrolla acciones y medidas de orientación, empleo y formación de los desempleados para mejorar sus oportunidades de acceso al mercado laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. La Agencia de Empleo ha sido galardonada con el premio EFQM 400 (modelo de excelencia).

### ARTeria Foundation (Polonia)

La Fundación ARTeria (Polonia) se fundó en 2006, como organización sin ánimo de lucro. Lleva a cabo diversos proyectos y programas, principalmente asociados al apoyo a artistas y representantes de campos creativos, al desarrollo de los sectores cultural y creativo en sentido amplio, así como a las comunidades locales, a través de diversas acciones y proyectos basados en tres ideas: cultura sin fronteras, educación innovadora y cooperación multidimensional.

## European Academy (Rumanía)

La Asociación Academia Europea es una organización rumana de Formación de Profesional que participa en actividades educativas y de investigación financiadas por los distintos programas y fondos europeos y proyectos de cooperación internacional, dedicados a alumnos, profesores, formadores, minorías, personas con necesidades especiales y otros grupos desfavorecidos.

La Asociación de Academias Europeas promueve la educación y la formación para la innovación, el crecimiento económico y la creación de empleo, en la línea del modelo de la triple hélice (ciencia, universidades y espíritu empresarial). Todo ello se consigue implicando a las partes interesadas en todo el proceso político: definición del problema, recopilación de información y consulta, desarrollo de opciones, toma de decisiones, aplicación y evaluación. Los principales objetivos que pretende llevar a cabo la Academia Europea están relacionados con el intercambio de información y el aprendizaje efectivos y con una investigación y un análisis político comparativo de alta calidad en interés de las partes interesadas.

## Ipazia (Rumanía)

Ipazia Production es una organización rumana involucrada desde 2017 en las industrias creativas, el sector del arte y la inclusión social.

La actividad principal de este actor rumano está relacionada con la producción de eventos artísticos en Europa, espectáculos y festivales de teatro (principalmente en Rumanía, Italia y Reino Unido). En 2020, la organización comenzó a ejecutar algunos proyectos Erasmus+, centrando sus actividades en la inclusión social a través de la empleabilidad y el espíritu empresarial (de los NEET, grupos vulnerables, minorías, etc.) y en el diseño, desarrollo y prueba de una herramienta de enseñanza y aprendizaje (OER, MOOC) para la educación y el aprendizaje permanente de los profesionales de la UE que combina laboratorios presenciales basados en el teatro con el aprendizaje digital flexible.

## Inova (Reino Unido)

Inova (Reino Unido) se creó en 2001 y ofrece servicios de consultoría en el ámbito del autodesarrollo y el espíritu empresarial, con un enfoque en la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Inova se centra en apoyar a quienes están infrarrepresentados o a quienes se enfrentan a retos particulares para que desarrollen su potencial en un entorno profesional.

## Materahub (Italia)

El Consorcio Materahub gestiona proyectos piloto internacionales para apoyar a las industrias culturales y creativas, fomentando la innovación social, la innovación tecnológica, la aparición de nuevos proyectos empresariales y el desarrollo de los territorios.

Materahub organiza numerosas actividades internacionales de desarrollo de capacidades, destinadas al encuentro y al intercambio entre expertos, empresarios, creativos, artistas y responsables políticos, para impulsar nuevas metodologías y nuevos enfoques de resolución de problemas utilizando el potencial de la creatividad y los nuevos modelos de negocio.

## Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes (Francia)

Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes es el Servicio Público de Empleo francés a nivel regional. Pôle emploi es una autoridad pública nacional que apoya a los demandantes de empleo y a los facilitadores de empleo en sus investigaciones profesionales proporcionando consejos profesionales, oportunidades y formación. En primer lugar, su misión es compensar a los demandantes de empleo y apoyarles en la búsqueda de un trabajo proporcionándoles oportunidades como ofertas de empleo o formación profesional. Por otro lado, Pôle emploi ayuda a los empresarios en su proceso de contratación. Basándose en su profundo conocimiento del trabajo francés y europeo, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes coopera a nivel regional, nacional e internacional para desarrollar y reforzar las competencias de los demandantes de empleo con los agentes privados y públicos del mercado laboral.

## Capítulo 2

# Teatro y empleabilidad



# Proyecto fake it till you make it

## Resultados y margen de mejora

El proyecto "Fake it till you make it" (Imítalo hasta que lo consigas) fue aprobado por la Agencia Nacional Sueca en 2016 como parte del Programa Erasmus+. Gracias al apoyo de la Unión Europea, este programa apoya los esfuerzos realizados por los países participantes para utilizar el potencial de los talentos humanos y sociales de manera eficiente, teniendo en cuenta el principio del aprendizaje permanente.

La ejecución del proyecto corrió a cargo de Norrbottensteatr-Teatro, Lulea (Suecia); Agencia para el Empleo de Madrid (España); Consorzio Materahub, Matera (Italia), L'Albero, Melfi (Italia) e Inova Consultancy, Sheffield, (Reino Unido).

El objetivo principal del proyecto consistía en desarrollar y mejorar las competencias relacionadas con la empleabilidad y la reducción de las barreras y factores que bloquean su desarrollo, principalmente mediante el uso de técnicas teatrales.

Gracias a la metodología "Fake it till You Make it" y sus posteriores resultados, podemos reconocer el papel de las técnicas teatrales y de dramatización como un valor añadido en los procesos de formación de competencias, capaz de hacer más eficientes los recursos existentes o de diseñar otros nuevos.

Los beneficios del teatro a nivel personal y grupal son diferentes. **Las técnicas teatrales aplicadas han demostrado ser una herramienta útil para desarrollar habilidades para la vida** como, por ejemplo:

- Creatividad
- Flexibilidad
- Resolución de conflictos
- Trabajo en equipo
- Comunicación (en profundidad, tanto a nivel verbal como no verbal y de paralenguaje)
- Tolerancia a la ambigüedad (autocontrol y estabilidad emocional)
- Importancia crucial de la tarea

**Asimismo, el uso de técnicas teatrales permite introducir diferentes mensajes sociales, como la ciudadanía y la convivencia, así como la sensibilización de la comunidad.**

Todo ello sucede porque el teatro cumple diferentes funciones: ayuda a tomar conciencia, a sentir, a pensar, a aplicar lo que sabemos y sentimos (a desempeñar un papel diferente, a expresarnos con el cuerpo, a crear relaciones con los demás, etc.).

En definitiva, saber, saber estar y saber hacer.

## Recursos Fake it till you make it

Los principales recursos publicados y distribuidos en el Proyecto "Fake it till you make it" son: el **Informe Comparativo** y el **Manual del Proyecto**.

### 1. La investigación "Fake it till You Make It" (Informe Comparativo)

Todo el trabajo de investigación "Fake it till you make it" se realizó desde noviembre de 2017 hasta mayo de 2018. La organización, el tratamiento y el análisis de los resultados se realizaron a lo largo de los meses de mayo y agosto de 2018.

Durante este periodo de tiempo, se ha establecido contacto directo tanto con personas desempleadas como con intermediarios de organizaciones vinculadas al tema de estudio. Además, se utilizaron encuestas y cuestionarios para recoger datos con los que se puede analizar la situación actual en diferentes contextos.

Al final de esta acción, se recogió todo el trabajo realizado por las entidades asociadas y se resumió en un Informe Comparativo. **Este informe comparativo analizaba las necesidades existentes en los países miembros y ha permitido a los investigadores tener una visión global de la situación de desempleo, del marco teórico respecto a las circunstancias que dificultan la empleabilidad, y de los enfoques utilizados para favorecer la empleabilidad y la gestión de los programas basada en las habilidades.**

También permitió a los investigadores detectar posibles defectos que inciden directamente en la situación de desempleo de cada territorio, así como las acciones que se están llevando a cabo en cada país para desarrollar y mejorar las competencias relacionadas con la empleabilidad y la reducción de las barreras y factores que puedan bloquear su desarrollo.

Sin embargo, la investigación "Fake it till You Make it" se refería no solo a los contextos nacionales concretos, sino también a un marco más amplio: el informe Future Work Skills 2020, realizado por el Instituto para el Futuro de la Universidad de Phoenix (Arizona), un centro especializado en identificar y analizar las tendencias emergentes que transforman el mercado laboral.

De estos estudios, los investigadores de "Fake it till You Make it" han extraído las principales competencias profesionales que pueden y deben desarrollarse a través del teatro:

- Autoestima y confianza en uno mismo
- Confianza en los demás
- Motivación y eficacia personal
- Habilidades de comunicación (verbal, no verbal y paralingüística)
- Comunicación en una lengua distinta a la materna
- Habilidades sociales básicas
- Capacidad para presentarse utilizando un perfil positivo
- Posibilidad de ampliar su círculo social

Además, según los investigadores de "Fake it till you make it", **otro factor crucial en materia de empleabilidad es la exclusión social**. En efecto, la exclusión social conlleva una reducción de la participación de la persona en la vida cotidiana y una desvalorización y percepción negativa por parte de la sociedad. Por lo tanto, esta premisa debe ser considerada en el desarrollo de los programas de formación.

**El Informe Comparativo finaliza con ciertas recomendaciones que han servido de base para el desarrollo metodológico de las Acciones Formativas "Fake it till you make it" para la mejora y adquisición de competencias y habilidades socioprofesionales.**

El informe completo está disponible en tres idiomas (inglés, español e italiano) en la página web del proyecto: <https://www.fakeitmakeit.eu/resources/>

## 2. El método de formación "Fake it till you make It" (Manual del Proyecto)

Tras el trabajo de investigación, los formadores de "Fake It Till You Make It" diseñaron un método de formación que utiliza el teatro como herramienta para explorar el desarrollo de habilidades blandas, pero también para explorar las necesidades individuales y de grupo, animando a los participantes a ser reflexivos y a presentarse de forma positiva.

Las prácticas más interesantes en las que se basa la metodología "Fake It Till You Make It" son:

- Un enfoque en las Inteligencias Múltiples, aportado por L'Albero
- La metodología Spot On!, aportada por Ung scen Norr (Suecia)
- Un enfoque en el teatro terapéutico y el crecimiento personal desde el método Gestalt y el eneagrama y el Teatro Social como medio de participación e inclusión social (España).

El método de formación "Fake It Till You Make It" se recogió en el **Manual del Proyecto**, una guía elaborada tras el éxito de los pilotos de formación "Fake It Till You Make It", celebrados en cuatro países diferentes: Suecia, España, Italia y el Reino Unido.

La guía informa, muestra y explica los resultados de la investigación y la formación, las experiencias y el feedback obtenidos a lo largo del ciclo de este innovador proyecto. El Manual del Proyecto fue diseñado para ser utilizado por las partes interesadas, los formadores, los trabajadores de desarrollo de la comunidad y cualquier persona que tenga interés en explorar el teatro para el autodesarrollo e incluye todo el plan de lecciones con sus actividades y herramientas.

El Manual del Proyecto está disponible en cuatro idiomas (inglés, español, sueco e italiano) en la página web "Fake it till you make it":

<https://www.fakeitmakeit.eu/resources/>

### Tras "Fake It Till You Make It"

El método de formación "Fake It Till You Make It" fue un buen punto de partida para imaginar y repensar una nueva forma de utilizar el teatro en un contexto de formación profesional.

De hecho, el proyecto "Fake it till you make it" ha desarrollado una metodología teatral innovadora capaz de mejorar la vida personal y profesional de las personas que no estudian ni trabajan (NEET) y los desempleados, mejorando su capacidad de comunicación, gestión del tiempo, trabajo cooperativo, flexibilidad y adaptación, y mucho más.

Los magníficos resultados obtenidos durante los proyectos piloto del FITYMI en España, Italia, Reino Unido y Suecia nos han llevado a desear mejorar y difundir este método y ayudar al mayor número posible de desempleados. **Sin embargo, pensamos que debíamos "dar un paso atrás" y no dirigirnos directamente a los desempleados, sino también implicar a sus posibles formadores. Así nació "Master the act".**

De hecho, el Proyecto "Master the Act" pretende crear un nuevo perfil profesional, el de **Mentor Creativo para la Empleabilidad**, y este manual es el resultado de este Proyecto. De todos modos, teniendo en cuenta la importancia que el proyecto "Fake it till you make it" tuvo en el proyecto "Master the act", no podíamos empezar sin enseñarte los resultados, productos y algunas de las actividades prácticas más eficaces de este proyecto.

## Glosario de términos

*Desarrollado por APEM (Agencia para el empleo de Madrid)*

Mejorar la empleabilidad de las personas es el objetivo para una incorporación temprana al mercado laboral. A través de la metodología Fake It hemos visto cómo las técnicas de teatro y dramatización mejoran significativamente el desarrollo de muchos de los indicadores relacionados con la empleabilidad.

En este apartado veremos en qué consiste la dramatización, cuáles son sus principales diferencias con el teatro y por qué es importante descubrir a la persona y al profesional que llevamos dentro. Al mismo tiempo, profundizaremos en la importancia del autoconocimiento personal y profesional para mejorar las habilidades de empleabilidad. Abordaremos los principales elementos relacionados con la dramatización y las principales aportaciones desde la Pedagogía del teatro relevantes para la exploración del potencial de desarrollo personal y profesional, así como la eliminación de barreras personales y pensamientos limitantes. Describiremos algunas de las actividades de dramatización y ejercicios de juego dramático más importantes para activar el autoconocimiento y mejorar nuestra comunicación intra e interpersonal.

La base teórica de esta unidad se articula en los siguientes conceptos:

### 1. Autoconocimiento personal y profesional

El autoconocimiento personal y profesional consiste en conocer tus fortalezas y debilidades para definir tu perfil personal y profesional. Cuando buscamos un trabajo, el autoconocimiento es un proceso. Comienza con un análisis detallado de aspectos muy personales relacionados con el ámbito profesional para ver en qué estado o nivel se encuentran y así poder realizar una mejora. Consiste en explorar, reflexionar, analizar, valorarse y reconocer las emociones y creencias para definir lo que uno es y lo que quiere ser en el lugar de trabajo. Se trata de descubrir cómo es tu empleabilidad y reflexionar sobre los aspectos personales y profesionales que tienes para mejorarlos o potenciarlos. Tiene mucho que ver con el talento, con romper los límites y con explorar las actividades que te apasionan. Para definir los objetivos profesionales a los que aspiramos, es importante conocer nuestras inteligencias múltiples, valores, emociones, preferencias e intereses profesionales, competencias y habilidades, descubrir lo que nos diferencia de otros candidatos (nuestro Elemento) y hacer una valoración profesional.

## 2. Objetivo profesional

El objetivo profesional consiste en elegir tu meta profesional de acuerdo con tus intereses y competencias. Ser realista y coherente con tus posibilidades y las oportunidades de trabajo en esta profesión. Conocer nuestras fortalezas y debilidades personales y profesionales significa que tenemos claro lo que somos capaces de hacer u ofrecer. Si ni siquiera sabemos lo que "vendemos", casi nadie podrá "comprarlo". Conocer nos prepara. Si pensamos en lo que queremos y en cómo podemos trabajar, evitaremos perder tiempo, esfuerzo y energía en conseguir trabajos para los que no estamos cualificados, y que al final nos llevarán al desánimo y la frustración. Para definir correctamente nuestro objetivo profesional, es necesario hacer una buena evaluación del perfil. Hacer una evaluación es valorar nuestro perfil profesional (intereses y aptitudes) con respecto a las exigencias del mercado laboral y de la familia profesional o el sector de actividad concretos. La persona que especifica adecuadamente su objetivo profesional puede establecer un Plan de Acción Individual con posibilidades de éxito. Establecer un objetivo profesional marca una dirección en la búsqueda de empleo.

## 3. Talentos

El talento, según la RAE, es inteligencia (ll capacidad de comprensión) y aptitud (ll capacidad para realizar o desempeñar una ocupación). Una persona con talento es, por tanto, una persona inteligente y competente, que saca el máximo provecho de sus habilidades a la hora de desempeñar su trabajo o durante la propia búsqueda de empleo, aprovechando al máximo su potencial.

## 4. Estar en el elemento de cada uno

El elemento es donde convergen las cosas que nos gustan y las que se nos dan especialmente bien. Es una forma diferente de definir nuestro potencial. Se manifiesta de forma diferente en cada persona. (Extracto de "El elemento". Ken Robinson con Lou Aronica). Se basa en dos características principales:

- Capacidad: Facilidad natural para hacer algo.
- Vocación: Encontrar placer en lo que hacemos con una actitud positiva (perseverancia, confianza, tolerancia a la frustración, optimismo, ambición...).

Cuando se identifica el elemento, surge fácilmente la pasión por una actividad profesional determinada.

## 5. Inteligencias múltiples.

Para adaptarnos a nuestro entorno, necesitamos desarrollar otros tipos de inteligencia. Según el enfoque de las Inteligencias Múltiples (Howard Gardner) todos pensamos, aprendemos y sentimos de forma diferente.



Existen 8 tipos de Inteligencias Múltiples. Cada uno de nosotros puede tener una inteligencia más desarrollada que la otra. Identificarlas nos ayuda a mejorar nuestras solicitudes de empleo, a elegir una carrera o a escoger nuestro método para aprender cómo hacer algo. Si quieres saber cuál es tu inteligencia más predominante, te recomendamos que realices el cuestionario.

- **Inteligencia lingüística:** Está relacionado con la capacidad verbal, el lenguaje y las palabras. Nos permite comunicarnos y entendernos. Se desarrolla en el periodismo, el derecho, la publicidad...
- **Inteligencia musical:** Está directamente relacionado con las habilidades musicales y los ritmos. Nos permite crear, percibir, tener sensibilidad sensorial... Se desarrolla en cantantes, compositores, bailarines...
- **Inteligencia lógico-matemática:** Tiene que ver con el desarrollo del pensamiento abstracto, con la precisión y la organización mediante patrones o secuencias. Nos permite realizar razonamientos lógicos inductivos y deductivos, hipótesis... Se desarrolla en ingeniería, economía, informática...
- **Inteligencia visual-espacial:** Es la capacidad de integrar elementos, de percibirlos y ordenarlos en el espacio y de poder establecer relaciones entre ellos. Nos permite localizar cosas en el espacio, desarrollar imágenes mentales y crear bocetos y plantillas. Se desarrolla en arquitectura, bellas artes, diseño gráfico...
- **Inteligencia naturalista:** Está relacionada con la sensibilidad, la interacción y la percepción hacia el entorno natural y físico que nos rodea. Se desarrolla en jardinería, veterinaria, medio ambiente...
- **Inteligencia corporal-kinestésica:** Abarca todo lo relacionado con el movimiento y los reflejos. Nos permite tener habilidades motrices, equilibrio, agilidad y fuerza, expresarnos a través del cuerpo... Se desarrolla en los deportes, la mecánica...
- **Inteligencia interpersonal:** Implica la capacidad de establecer relaciones sanas con los demás y de reconocer y responder a los sentimientos de los demás. Se desarrolla en turismo, hostelería, acción social y psicología.
- **Inteligencia intrapersonal:** Se refiere al autoconocimiento y a todos los procesos relacionados con las propias emociones, a la capacidad de reconocerse a sí mismo, de observarse, de plantearse metas y dudas, de evaluar los propios recursos para alcanzar los objetivos y de aceptar y controlar los propios pensamientos-sentimientos. Se desarrolla en psicología, educación...

## 6. Inteligencia emocional

La teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (1983) es el antecedente cercano de la Inteligencia Emocional. La inteligencia intrapersonal y la interpersonal son las más importantes a desarrollar, ya que están interrelacionadas. Es la novena inteligencia. Es el conjunto de habilidades que nos permite resolver problemas relacionados con las emociones, teniendo en cuenta las nuestras y las de los demás, lo que nos permite convivir expresando, comprendiendo y respetando a los demás.

Para Daniel Goleman (1995), la inteligencia emocional se divide en cinco componentes: autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales. Este autor la define como un conjunto de habilidades que nos permiten tomar el control de nuestros impulsos emocionales, comprender los sentimientos más profundos de los demás y gestionar nuestras relaciones con amabilidad. Las empresas buscan empleados que sean capaces de llevarse bien con sus compañeros. No se trata de generar afinidades a nivel personal, sino de ser capaces de generar sinergias y acciones encaminadas a conseguir objetivos comunes. Para ello, es necesario e importante saber expresar las opiniones de forma clara, sencilla y directa, sin generar malestar en el grupo, con el objetivo de motivar y mejorar.

## 7. Creencias humanas

Las creencias fundamentales del ser humano están arraigadas en la infancia, aunque también vamos adoptando creencias a lo largo de nuestra vida. A partir de nuestras experiencias, nos formamos ideas, pensamientos o creencias sobre nosotros mismos, los demás y el mundo en general. Actuamos según estas percepciones. Hay creencias limitantes y potenciadoras. Una mala experiencia del pasado puede hacernos pensar negativamente para el resto de la vida. Ejemplo: Se me olvidó la letra de una canción en un ensayo y creo que tengo muy poca memoria, que no puedo dedicarme a cantar (aunque tengo muy buena voz). Es importante descubrir algunas de las creencias limitadoras que pueden dificultar tu desarrollo personal e impedir que alcances tu destino final: un empleo. Además, comentaremos otras consideraciones como ideas positivas o creencias potenciadoras que aumentarán tu confianza, autoestima, seguridad y tu propuesta de valor, facilitando que llegues a tu ansiado destino de encontrar un trabajo. Al cambiar nuestras creencias limitantes, podemos renovarnos y adquirir otras más expansivas y potenciadoras que nos ayuden a conseguir nuestro objetivo: encontrar un trabajo.

Nuestras creencias influyen en nuestras expectativas, decisiones, objetivos y formas de actuar.



Se convierten en un "programa mental" y nuestro subconsciente dirige todas nuestras acciones. Hay creencias limitantes y potenciadoras.

Saber si las creencias que tenemos nos están limitando o empoderando nos ayuda a identificarlas para poder cambiarlas si nos están obstaculizando.

Te recomendamos que veas el vídeo: El elefante encadenado por Jorge Bucay: <https://www.youtube.com/watch?v=BJfmBjHBikQ>. Aquí podemos aprender una gran lección: Al igual que el elefante del cuento, tenemos recursos que desconocemos y también recursos que hemos olvidado que teníamos. Los pensamientos son un diálogo interno con nosotros mismos, denominado autoconversación (Albert Ellis) o pensamientos automáticos (Aaron Beck). el 95% de nuestros pensamientos son automáticos. Según algunos estudios, tenemos alrededor de 40.000-60.000 pensamientos al día, la mayoría de ellos negativos, que nos atan a lo que queremos eliminar. Son mensajes que nos damos a nosotros mismos sin ningún esfuerzo, vienen espontáneamente a nuestra mente y están en nuestro subconsciente. Siempre se creen (por muy irracionales que sean), suelen ser cortos, y los negativos pasan desapercibidos y nos agobian. Pueden jugarnos una mala pasada en una entrevista de trabajo o al solicitar una oferta de empleo en un portal de empleo. Además de los pensamientos automáticos, puedo creer que siempre tengo la razón y no me equivoco, o pensar en ponerme a prueba o juzgarme, e incluso despreciarme. Por otro lado, también puedo pensar en ser perfeccionista o en ponerme expectativas muy altas o incluso pensar que los demás son responsables de mi situación. Algunos ejemplos son: "No encuentro trabajo porque este país está en crisis" - "No encuentro trabajo porque no me dan un curso". - "No encuentro trabajo porque no hay ayudas al emprendimiento". Sean cuales sean, las creencias limitantes no nos favorecen a la hora de solicitar un empleo. Lo que pensamos determina nuestro comportamiento. Por lo tanto, siempre es prudente reflexionar antes de dar una respuesta impulsiva y precipitada (fácilmente determinada por más de un pensamiento irracional y negativo). Existen varias técnicas para cambiar las creencias: analizar, sustituir y consolidar son algunos pasos eficaces para modificar nuestras creencias. Cuando tus creencias cambian, tu actitud y todo lo que te rodea cambia. Para consolidar nuevas creencias o pensamientos, es necesario acostumbrarse a repetir, visualizar y hacer prácticas mentales de pensamiento positivo para desaprender un comportamiento ya consolidado y sustituirlo por uno deseable.

## 8. Intereses profesionales

Intereses profesionales (opciones y elección). En la parte sumergida del iceberg del autoconocimiento, encontramos nuestras creencias, valores, habilidades y competencias, entre otros. Antes de trabajar en nuestra visibilidad, nos haremos preguntas relacionadas con quiénes somos... qué queremos hacer, qué sabemos hacer y si estamos dispuestos a cambiar y mejorar.

Es muy importante conocer, fortalecer y desarrollar esta parte para que nuestro iceberg sea fuerte y sólido. A partir de ahí, planificaremos una estrategia para que los demás nos vean como queremos ser vistos. ¿Cuáles son tus campos de interés profesional? ¿Sabes cómo te gustaría que fuera tu trabajo? Es un paso clave en su proceso de orientación profesional. Trabajar en lo que más te gusta beneficiará tu bienestar y te permitirá ofrecer la máxima expresión de tu talento y potencial. En esta sección encontrarás las herramientas necesarias para descubrir tus intereses y relacionarlos con oportunidades profesionales reales con perspectiva de futuro. Tus intereses son cualquier cosa que te guste hacer, ya sea una actividad física, intelectual, creativa o de otro tipo. Los intereses determinan la elección de la carrera. Los intereses son muy subjetivos, porque a algunas personas les gusta manejar instrumentos o maquinaria y otras prefieren actividades que impliquen ayudar a los demás; también encontraremos personas que prefieren trabajar con datos y personas que prefieren actividades que se realicen al aire libre o que impliquen algún esfuerzo físico. Para descubrir nuestros intereses profesionales podemos utilizar diferentes técnicas, como cuestionarios que nos lleven de las opciones a las elecciones, que nos ayuden a tomar decisiones.

## 9. Competencias

Las competencias son habilidades esenciales para desempeñar un trabajo. Es un conjunto integrado de habilidades, capacidades, aptitudes, rasgos de personalidad y motivaciones innatas o subyacentes que predisponen a una persona a desempeñar con éxito los requisitos y exigencias de una ocupación en un contexto profesional determinado. Cuanto más nos acerquemos al perfil de competencias del puesto que buscamos y más nos diferenciamos del resto de los candidatos, más posibilidades tendremos de conseguir el trabajo. Por ejemplo, un empleo puede exigir una formación específica, una formación digital, idiomas, gran orientación al cliente, trabajo en equipo, compromiso, iniciativa, habilidades comunicativas, etc. Hay muchos tipos de competencias transversales (personales, interpersonales, de tarea, de entorno laboral y de gestión). Identificar las que tenemos y destacarlas en un proceso de selección o en nuestro CV aumenta nuestras posibilidades. Hay muchos diccionarios en línea en los que se puede acceder a una descripción de las habilidades clave o cuestionarios para identificar cuáles son las que tienes y cuáles serán las que más se requieran en el futuro. Mucha gente piensa que la marca personal es la parte más visible de nosotros, es la parte emergente del iceberg: redes sociales, blogs, networking, etc., pero esta parte no tiene sentido si antes no hemos trabajado la parte sumergida, la que define nuestra posición actual.

"Cuéntame quién eres y por qué estás interesado en este trabajo" es una pregunta habitual que se hace en una entrevista de trabajo. El análisis DAFO nos permite hacernos una imagen de tu situación actual y, a partir de ahí, planificar una estrategia para seguir siendo competitivos.

Vamos a utilizar esta herramienta para conocernos mejor y definir nuestro punto de partida y los pasos que debemos dar durante nuestra búsqueda de empleo. Como hemos visto a lo largo de los módulos anteriores, para el autoconocimiento no sólo es importante tener en cuenta nuestros conocimientos y experiencias, sino también otras características personales y del entorno que nos diferencian del resto. El DAFO suele ser una plantilla escrita, pero también se puede trabajar en el espacio físico.

No sólo es importante conocernos a nosotros mismos, sino también conocernos en relación con los demás y cómo funcionamos en grupo. Esto es lo que llamamos desempeñar un papel. Los roles son patrones de comportamiento y posiciones de cada individuo en un conjunto de interacciones. Estos están vinculados a nuestras propias expectativas y a las de los demás. Cuando un grupo entra en funcionamiento, surgen una serie de roles en relación con su función dentro del grupo. Podemos clasificar los 9 roles de equipo, que Belbin identificó y que analizan el comportamiento, en tres categorías diferentes:

- **Roles de acción:** Conductor, implementador, rematador.
- **Roles sociales:** Coordinador, investigador de recursos, coordinador de cohesión.
- **Roles mentales:** Cerebro, Evaluador Facilitador, Especialista.

En la dinámica de esta unidad, será posible profundizar en estos roles en un grupo a y descubrir cuál es la mejor actitud que debe tener el mentor creativo para desarrollar cada uno de ellos en el mejor sentido. (Extraído del Seminario de Reunión de Grupo, material para estudiantes de la Facultad de Psicología de la UAM. Técnicas cualitativas en la investigación de mercados. Teoría de los animales)

Relacionado con el mundo del teatro y la personalidad, encontramos ciertos elementos importantes que necesitan destacarse para facilitar la transición entre ambos mundos y herramientas muy enriquecedoras para el desarrollo de la persona. Hablamos de Luz y Sombra, el Viaje del Héroe, el Sociodrama y el Psicodrama y los Personajes del Eneagrama o los personajes de la Commedia dell'Arte.

En el mundo intrapersonal, lo positivo y lo negativo, lo que bloquea y lo que desbloquea se relacionan en el mundo dramático de la luz y la sombra. Para trabajar con nuestras sombras en ejercicios de dramatización podemos utilizar ejercicios de Pedagogía de la Sombra (simbolismo, música, guiones, sombra íntima, sombra incrustada, descubrimiento de la propia sombra, elementos del teatro de sombras, etc.). El teatro de sombras consiste en la presentación de un espectáculo de sombras. Para conseguirlo necesitamos efectos ópticos creados a partir de una fuente de luz y una superficie clara, como una pared.

En cualquier proceso de crecimiento personal, siempre hay un viaje interior. El periplo del héroe, o monomito (es el punto en el que una persona entra realmente en el reino de la aventura, dejando atrás los límites conocidos de su mundo y aventurándose en una tierra desconocida y peligrosa donde no se conocen reglas ni limitaciones) es un término acuñado por el antropólogo y mitólogo estadounidense Joseph Campbell para definir la estructura básica de muchos cuentos épicos de todo el mundo. Habla de Las doce etapas del periplo del héroe: 1. Mundo ordinario 2. La llamada a la aventura 3. Rechazo de la llamada 4. Encuentro con el maestro 5. Cruce del primer umbral 6. Pruebas, aliados y enemigos 7. Acercamiento a la caverna más profunda. El calvario 9 La recompensa 10 El camino de vuelta 11. Resurrección del héroe 12. Regreso con el elixir.

## 10. Sociodrama

Un sociodrama consiste en la representación de un acontecimiento o situación de la vida real en un espacio físico con un público implicado, que también participa después analizando la situación con mayor profundidad. Los sociodramas en general se utilizan para presentar situaciones problemáticas, ideas cruzadas, acciones contradictorias con el fin de provocar el debate y profundizar en el tema, explorar los acontecimientos sociales, desarrollar un mejor entendimiento entre grupos e individuos y resolver problemas. Un psicodrama es una técnica terapéutica o un conjunto de técnicas cuyo enfoque es la escenificación/dramatización de una realidad desde un punto de vista determinado. El objetivo es fomentar la expresión de sentimientos no expresados, reprimidos o mal comprendidos para promover la catarsis y el cambio de conducta. El psicodrama es un método terapéutico de participación activa que trasciende la palabra y se orienta hacia la acción, el encuentro, el diálogo, el juego de roles y el entrenamiento de roles. Los dos principios principales son: el principio de "aquí y ahora" y el principio de "producción". La sesión de psicodrama se define por los siguientes elementos: tres contextos (social, grupal y dramático), cinco instrumentos fundamentales (protagonista, escenario, asistente, director o terapeuta y público) y tres etapas (calentamiento, dramatización y feedback).

## 11. El Eneagrama de la Personalidad

El Eneagrama de la Personalidad es una propuesta de clasificación de la personalidad o, más exactamente, de las tendencias actitudinales en la vida de una persona. Propone nueve tipos básicos de personalidad y los representa como los vértices de un eneagrama. El Eneagrama propone nueve tipos básicos de personalidad, de nueve caracteres. El Eneagrama no funciona como un sistema de clasificación rígido, sino que permite que los números se acerquen o se alejen de otros a medida que "crecen" en este camino de crecimiento personal. Existe una estrecha relación entre el Eneagrama, la psicología Gestalt y el teatro.

Eneatipo 1: El reformador o el perfeccionista. Eneatipo 2: El ayudador o el que da. Eneatipo 3: El triunfador o el ejecutor. Eneatipo 4: El individualista o el romántico. Eneatipo 5: El investigador o el observador. Eneatipo 6: El leal o el que duda. Eneatipo 7: El entusiasta o el epicúreo. Eneatipo 8: El desafiador o el jefe. Eneatipo 9: El pacificador o el mediador. Una de las descripciones más relevantes del estudio del Eneagrama ha sido realizada por Claudio Naranjo en España.

## 12. Commedia dell'arte

La Commedia dell'arte (en italiano) o comedia del arte italiana es un tipo de teatro popular nacido a mediados del siglo XVI en Italia y conservado hasta principios del siglo XIX. Como género, combina elementos del teatro literario del Renacimiento italiano con tradiciones carnalescas (máscaras y disfraces), recursos de mimo y pequeñas acrobacias. Los personajes de la commedia dell'arte son: Arlecchino. Brighella. Colombina. Coviello. Il Capitano. Il Dottore. Florindo (Lelio). Isabella. Para conseguir el aplauso del público, los actores solían hacer acrobacias y malabarismos, así como bailes o canciones. Como en el teatro clásico, los actores llevaban máscaras que, junto con el vestuario, caracterizaban a cada uno de los personajes.

El uso de los personajes del eneagrama o de los arquetipos de la commedia dell'arte en procesos de autoconocimiento o dramatización permite identificar patrones de comportamiento en un personaje.

## 13. Dramatización

La dramatización es un conjunto de técnicas, ejercicios o juegos que provienen no sólo del teatro, pero también del desarrollo expresivo y creativo del individuo y del grupo. Consiste en un conjunto de lenguajes artísticos (música, literatura, juego, lenguaje corporal, improvisación) para la creación de nuevas respuestas y situaciones. En la dramatización no hay presión social, a diferencia del teatro, donde el espectador o el público están presentes. En la conferencia de 1977 a la que asistieron profesores de teatro, miembros de la Unión Sueca de Teatros, Artistas y Medios de Comunicación, se definió la dramatización y se publicó en la revista Drama (1977, p. 26). Según esta definición, la dramatización debe considerarse como: "Una disciplina artística y pedagógica, para utilizar de forma pedagógica los juegos, los ejercicios de grupo, la improvisación y otras formas teatrales. Una forma de estimular, utilizar y desarrollar la comunicación entre las personas, de entrenar la toma de decisiones, de empezar a trabajar las habilidades, los intereses y las situaciones sociales de cada grupo y de sus miembros en particular, de adquirir conocimientos a través de la experiencia y el proceso. Desarrollar los recursos físicos y mentales de las personas para que puedan activarse operativamente en las comunidades en las que residen".

La investigación de Sternudd (2000) formula cuatro perspectivas sobre la Pedagogía del Drama desde un potencial democrático:

- La perspectiva artística educacional, que se centra en el teatro como expresión artística,
- la perspectiva del desarrollo de la personalidad,
- La perspectiva del aprendizaje holístico
- La perspectiva de la liberación crítica.

En la puesta en escena de una producción teatral entran en juego muchos profesionales, tareas y actividades: actores y actrices, directores, iluminación, sonido, vestuario, maquillaje, diseño, marketing y comunicación. Esto puede ayudarnos a despertar intereses o habilidades en los participantes. En otra investigación de Boal (1977), encontró que lo más importante del mundo del teatro es que se centra en la perspectiva humana. El teatro es una herramienta para transformar la sociedad y sus procesos humanos. Boal cree que el teatro tiene muchas posibilidades de mejorar la capacidad de comunicación gracias a los instrumentos que ofrece. Por lo tanto, en la dramatización encontramos un proceso dramático y teatral en el que entran en juego los siguientes aspectos: la elaboración técnica, la espontaneidad, el juego y el arte. A partir de esto, combinando ambas variables en una matriz, se obtiene el juego simbólico (muy espontáneo y muy lúdico), el juego dramático, el juego de rol y el teatro (muy técnico, poco improvisado y muy artístico). (Extraído de la Biblioteca Cervantes, España, Caracterización y caracteres. Elementos básicos).

La dramatización puede ser un proceso grupal y colectivo (por ejemplo, un grupo de individuos improvisando sobre un tema, historia, cuento o poema). Algunos de los principales elementos de la dramatización son:

Personajes, Conflictos, Espacio, Tiempo, Conclusiones, Periodo, Trama, Tema, Objeto, Palabra, Hecho, Acción, Expresión, Posición, Actitud, Ritmo, Improvisación, Poemas, Canciones, Cuentos, Expresión y tipos: gestos, palabras, sonidos...

## 14. Texto dramático

Un texto dramático es un texto (un conjunto coherente de enunciados que forma una unidad de significado y tiene una intención comunicativa a través de sus signos) que expone un conflicto en la vida de los personajes y pretende representar el conflicto ante el público, es decir, ha sido escrito con el propósito principal de que los personajes interactúen a través de diálogos y acciones ante el público en lugar de ser leído. Existen tres tipos básicos de textos dramáticos: el drama, la tragedia y la comedia.



La dramatización requiere que el texto o guion resultante tenga los elementos fundamentales del drama, a saber: personajes, conflicto, espacio, tiempo, trama y tema. Estos son esenciales para que el texto final tenga una estructura dramática. En particular, el conflicto, definido como la relación que se establece entre al menos dos personajes, se convierte en el motor de la acción (véase Cómo practicar la dramatización con niños de 4 a 14 años. Cincel. Madrid).

## 15. Escenificación y puesta en escena

La escenificación, en cambio, solo adopta las formas externas de la puesta en escena. La puesta en escena es el proceso de selección, diseño, adaptación o modificación del espacio de representación de una obra o película. Esto incluye el uso o la ausencia de elementos escénicos, así como la estructura del escenario y sus componentes. El texto resultante de la elaboración carece de los elementos fundamentales del drama; en particular, suele faltar el conflicto entendido como motor conductor de la acción. La escenificación es, sin duda, tan legítima como la dramatización. Sin embargo, es inferior en cuanto a cualidades dramáticas y da lugar a textos planos, lineales y, sobre todo, narrativos, en los que las fases integrales del conflicto -introducción, nudo y desenlace- no tienen su expresión escénica como resultado de las fuerzas liberadas por la acción. El escenario de una obra de teatro siempre tiene lugar en el escenario. El espacio escénico está formado por el escenario donde actúan los cómicos y el espacio donde se encuentra el público. El escenario no tiene por qué ser convencional, es decir, un espacio elevado cerrado por tres lados y abierto por delante con un telón, ni el lugar para el público tiene que ser una sala con platea y palcos. Una obra puede representarse en la calle, en una plaza, en una sala de fiestas, en un restaurante, en un patio de vecinos, en una plaza de toros o en el bosque bajo los árboles. En cualquier caso, es necesario encontrar un lugar donde los actores puedan moverse libremente y otro, al lado, desde el que el público pueda ver y oír sin dificultad. Como consecuencia de estas diversas condiciones, la escenificación adquirirá matices diferentes en cada caso.

(Fuente: Teoría y técnica teatral, [www.cervantesvirtual.com](http://www.cervantesvirtual.com)).

## 16. Teatro

El teatro es un fenómeno personal y social. Ucar (1992) explica que se trata de un fenómeno personal ya que es un elemento apropiado para el autodescubrimiento, el autodesarrollo y el crecimiento personal. También es un fenómeno social, porque el acto teatral es, ante todo, un acto de comunicación a través del cual un grupo de personas comparte una determinada realidad en un momento dado del espacio y del tiempo. Los dos aspectos se superponen dentro del teatro y puede ser un valioso elemento de dinamización y progreso humano para ambos.

(Fuente: LUIS NÚÑEZ CUBERO Y MARÍA DEL ROSARIO NAVARRO SOLANO 227- DRAMATIZACIÓN Y EDUCACIÓN: ASPECTOS TEÓRICOS). El teatro es el arte dialéctico por excelencia. El teatro es un arte arraigado, el más comprometido de todos con las vivencias de la experiencia colectiva, el más sensible a las convulsiones que desgarran la vida social en permanente estado de transformación. A lo largo de su historia, el teatro ha aparecido como un instrumento privilegiado de revolución y evolución (de hecho, el propio origen de la democracia en Grecia está vinculado al teatro). Animando la vida de las diferentes sociedades, el teatro ha sido el lugar donde las creencias, las dudas y los conflictos colectivos se han presentado ante los ojos de todos, poniendo en juego el conjunto de la sociedad y sus instituciones. El teatro tiene un carácter que permite presentar la complejidad del mundo de manera muy eficaz. La sociedad y sus tensiones siempre han estado presentes en la historia del teatro. Cada momento histórico, cada Estado, tiene sus propias particularidades, y en consecuencia se establece una relación diferente entre el poder y la cultura. El teatro siempre ha sido un reflejo de la realidad del momento, escenificándola para invitar al público a reflexionar. (Eva Egido, actriz y directora, instructora piloto Fake it Till you make it AE\_Spain, Madrid).

## 17. Improvisación teatral

La improvisación teatral es teatro. Consiste en escenas creadas espontáneamente, sin guion ni preparación previa, en las que el actor/actriz o improvisador interpreta la ficción en el mismo momento en que la está creando. Como en la mayoría de las obras de teatro, suele haber personajes, acciones, conflictos, etc. Pero en la improvisación, el actor/actriz no sólo es responsable de la interpretación de la historia, sino también de la dramaturgia y la puesta en escena. Y es a su vez guionista y director. Cuentan con su voz, su cuerpo y su imaginación. La realización de escenas implica la recreación de espacios y objetos de forma animada. La improvisación tiene una terminología asociada al deporte. Es un juego en el que participa un solo jugador. El moderador es un formador o entrenador y coordinará la tarea. El improvisador es un jugador que se equilibra entre el caos y la creatividad. Caminan en una permanente cuerda floja de vértigo e incertidumbre. Los improvisadores no ensayan, entrenan. La improvisación es una actividad colectiva, de equipo. En improvisación siempre hay una planificación y preparación de las sesiones, un detonante y una evaluación. La actitud de improvisación es fundamental en este sentido.

## 18. Juego dramático

El juego dramático. "En España hemos incorporado este término como sinónimo de dramatización, ya que ambas son una forma de expresión dramática estructurada cuyo interés radica en el proceso, más que en el producto. Su objeto es la acción en la búsqueda de la mejora de la comunicación y el fomento de la creatividad.



A través de ambos, pretendemos que las personas desarrollen sus capacidades perceptivas y expresivas, para que puedan encontrar y reforzar su autoexpresión en relación con los demás y con el mundo. Los juegos son un verdadero medio de aprendizaje, un medio por el que exploran activamente una variedad de experiencias en diferentes casos. "La situación de juego proporciona estimulación, variedad, interés, concentración y motivación". (Fuente: Moyles, 1990, 22).

Presentamos la tabla elaborada por Motos (1996). "Hay dos vectores: uno es la espontaneidad-elaboración técnica, que se refiere al grado de estructuración y libertad que tiene una forma dramática. Esto va desde las actividades que se expresan con total espontaneidad hasta las que están sujetas a una serie de reglas fijas y muy estructuradas. El otro vector, el proceso lúdico-producto artístico, se refiere a la finalidad para la que utilizamos las distintas formas dramáticas relacionándolas con las etapas educativas: desde las lúdicas, cuya finalidad es el mero entretenimiento, hasta el producto artístico acabado, elaborado con una finalidad comunicativa o estética".

Motos y Tejedo (1996, 13) explican el origen de los siguientes términos: el "juego dramático" proviene de los países franceses, "improvisación" de fuentes italianas relacionadas con la Commedia dell'Arte y "drama creativo" o "drama en la educación" es un término más utilizado por los países anglosajones. En España se ha propuesto la palabra "dramatización" como la más utilizada en el ámbito educativo, ya que fue con este término con el que se referenció en diversas leyes educativas.

## 19. Técnicas de dramatización

Una vez vistos los elementos y aspectos más relevantes del autoconocimiento y la dramatización, pasaremos a describir las técnicas de dramatización para poner en práctica dos conceptos tan relacionados. Las técnicas más utilizadas son:

- **Ejercicios de calentamiento:** Estos son ejercicios breves y sencillos para crear un buen ambiente de confianza y permitir que el complejo proceso creativo tenga lugar en las dramatizaciones. Un catálogo de este tipo de ejercicios se encuentra en la PARTE IV. Ejemplos de este tipo de calentamiento son el saludo inicial con gestos en círculo, ordenar a las personas por altura, color de pelo, o color de calcetines, el zip y zap, hacer que se crece como una planta.
- Stokoe define los **juegos de lenguaje corporal** como "un lenguaje a través del cual los seres humanos expresan sentimientos, sensaciones, ideas y estados de ánimo con el cuerpo". Algunos ejercicios de lenguaje corporal incluyen caminar como un animal, trabajar con las articulaciones, volar como un globo, etc. Combina distintos tipos de movimiento para desarrollar la creatividad (peso/gravedad, intensidad, espacio, tiempo, etc)

- **Ejercicios de propiocepción, de visualización, de espacialidad:** son ejercicios que inicialmente nos invitan a tomar conciencia de nuestro cuerpo, a relajarnos y luego a activarnos y expandirnos. Los ejemplos van desde la relajación, el mindfulness y las técnicas de visualización, como las variaciones del tempo, la trayectoria, la longitud de la zancada, la espacialidad, la superficie o el entorno, la kinesfera, la canica imaginaria, el timón del cuerpo, el peso, el espíritu interior, etc.
- Los **ejercicios de desinhibición** son ejercicios que nos invitan a desbloquear cualquier debilidad, sombra o limitación. Algunos de ellos son: punto de veneno, todos para uno, bailar como..., acciones básicas de esfuerzo, representar acciones como cortar, jugar con burbujas, modelar una figura, hacer fotos imaginarias de grupo, etc.
- O los **ejercicios más puramente dramáticos** en los que, reunidos en equipo, se crea una historia con un principio, un nudo y un desenlace, variando las pautas que se dan como punto de partida. Pueden ser mudos o hablados. Apenas tienen estructura ni guion. Algunos ejemplos son las películas, canciones, situaciones, trabajos, crear una orquesta, hacer figuras, partir de un título, de un lugar, de un papel, combinar opciones, o incluso jugar a un juego de rol.
- En el mundo digital actual, **algunos elementos del drama se están virtualizando**. En los juegos de rol, cada jugador interpreta a un personaje ficticio con una serie de características que lo definen. La interpretación del personaje no debe ser tan rigurosa como en una obra de teatro. En los juegos de rol, no hay guiones que seguir. Encontramos algunos ejemplos de juego de rol o dramatización virtual en los videojuegos, donde la creación y gestión de avatares hablan de una dramatización virtual en la que las fases principales son la encarnación, el compromiso y la integración del avatar). En cuanto a la búsqueda de empleo, algunas ferias de empleo o procesos de selección son ya virtuales, de ahí la importancia de trabajar también este aspecto.

Para todas las actividades y ejercicios son importantes la dinamización, la música ambiental (ver la guía de recursos de Fake it), el silencio para escuchar las instrucciones y la disposición del grupo y el espacio en el que se trabaja la dramatización. El mentor creativo jugará con todos los elementos y participantes para crear una transformación personal y grupal en los estudiantes. Como vemos, desde el proceso de autoconocimiento hasta la dinamización de una dramatización, el papel del mentor creativo varía: de moderador a animador y psicólogo, pasando por director de escena y formador. En esta unidad, realizaremos algunas actividades de dramatización que nos permitirán identificar roles y patrones de comportamiento positivos y negativos, ejercitar la propiocepción y transformar y activar nuestro potencial a través de técnicas de dramatización.

## Bibliografía

- BERRY D. - CADWELL C.M. - FEHRMANN J., “50 actividades para desarrollar destrezas de coaching y mentoring”, Editorial Ramón Areces, (2008)
- MANTOVANI A. - MUÑOZ LEZA J.R. - CORTÉS B. - PUNDIK P., CORRALES PEÑA E., “Impro: 90 juegos de ejercicios e improvisación teatral”, Octaedro Recursos (2017)
- NARANJO C., “El Eneagrama De La Sociedad: Males del mundo, males del alma”, Ediciones La Llave (2015)
- NARANJO C., “27 personajes en busca del ser. Experiencias de transformación a la luz del eneagrama”, Ediciones La Llave (2017)
- NARANJO C., “Dramatis personae: Eneatipos, cine y literatura”, Ediciones La Llave (2019)

## Open Educational Resources

- BIBLIOTECA CERVANTES - <https://www.cervantesvirtual.com/>
- BORJA VILASECA, “Conocerse a uno mismo/a a través del eneagrama” - <https://borjavilaseca.com/conocerse-uno-traves-del-eneagrama/>
- FAKE IT TILL YOU MAKE IT PROJECT, “Project Handbook” (2017) - <https://www.fakeitmakeit.eu/resources/>
- FAKE IT TILL YOU MAKE IT PROJECT, “European Comparative Summary Report” (2017) - <https://www.fakeitmakeit.eu/resources/>
- TAPIA MARTÍNEZ I., “La dramatización como recurso educativo”, Master profesorado educación secundaria (2016) - <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/21394/TFM16-MPES-LCL-TAPIA-109418.pdf?sequence=1>

# Parte II

## La metodología Mact

## Módulo 1

# Gestión del grupo y de la diversidad

*Introducción por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes*

Un grupo se define como un "número de personas o cosas que se ponen juntas o se consideran como una unidad". **Está compuesto por individuos que presentan diferencias por su identidad, su nacionalidad o su cultura.** Las competencias, capacidades y diferencias, en función de la experiencia de cada persona, crean lo que se llama "el valor del grupo". Cada grupo es diferente de cada persona que lo compone. Es su diversidad la que crea su riqueza como **entidad independiente**.

"Gestionar el grupo y la diversidad" consiste en entender el grupo y saber aprovecharlo. El Mentor Creativo para la Empleabilidad (CME) proporcionará las **claves para aceptar a los demás y sus diferencias con el fin de crear una verdadera cohesión de grupo sin discriminación**. Los reclutadores dan cada vez más importancia a las habilidades blandas y a la capacidad de una persona para trabajar con otras. Así, para alcanzar los objetivos de la empresa, un equipo debe colaborar, comunicarse y entenderse. Para ello, las interacciones entre individuos son inevitables. Formar parte de un grupo incluye **tener en cuenta las diferencias individuales y dejar de lado las ideas preconcebidas** que tenemos sobre un individuo o un grupo. En la primera unidad, "Inclusión sin discriminación", se explicarán los conceptos de **diversidad, inclusión e interculturalidad**. Se trata de comprender lo profundas y arraigadas que son las ideas preconcebidas y cómo pueden influir en los valores del grupo (o del individuo). Así, el Mentor Creativo para la empleabilidad proporcionará las claves a los participantes para **identificar y combatir los estereotipos mediante el desarrollo de la empatía y el autoconocimiento**.

Un grupo se define como un "número de personas o cosas que se juntan o se consideran como una unidad"

En la unidad "Crear el grupo para valorar al individuo", el CME explicará las ventajas que puede ofrecer un grupo y **cómo aprovecharlas para crear valor de grupo**. Expondrá todos los aspectos de esta competencia y los medios necesarios para trabajar con éxito en equipo en un contexto profesional. Los formadores descubrirán la importancia de la inteligencia psicoemocional para garantizar un entorno de trabajo satisfactorio y el bienestar de los trabajadores. Modelos y métodos como las Etapas del desarrollo del grupo de Bruce Tuckman o el Método del psicodrama de Moreno ilustrarán **la noción de valor del grupo y cómo el desarrollo de una mentalidad "plural" es la riqueza emocional y profesional**. Esta parte de la unidad demostrará cómo **la pluralidad en la integración a través de la pedagogía teatral** puede resolver conflictos y aportar valor al grupo. El Mentor Creativo para la Empleabilidad expondrá las etapas del modelo de Tuckman, y los participantes podrán potenciar su mentalidad plural a través de sus propios conocimientos y competencias.

Definir las nociones de grupo y diversidad ayudará a los participantes a comprender mejor la importancia de **desarrollar una mentalidad plural para aprovechar las ventajas del grupo**. El desarrollo del autoconocimiento a través del bienestar psicológico y emocional motivará a los participantes y les ayudará en su desarrollo como individuos pero también como miembros de un grupo. Este módulo pretende proporcionar las claves al Mentor Creativo para la Empleabilidad para desarrollar su espíritu de equipo, que puede ser útil tanto en el entorno laboral como en la vida cotidiana.

**Al final de este módulo, como Mentor Creativo para la Empleabilidad, deberás:**

- Desarrollar la capacidad de definir los conceptos generales de grupo, diversidad, inclusión e interculturalidad y ser capaz de compartirlas y explicarlas a un grupo;
- Reflexionar sobre cómo la autoestima y la empatía pueden luchar contra los estereotipos y promover la inclusión;
- Aprender a identificar y combatir los estereotipos y las ideas preconcebidas;
- Comprender las ventajas y beneficios que puede proporcionar un grupo como entidad independiente y para cada individuo
- Aprender conceptos psicológicos de:
  - 5 áreas de la inteligencia emocional, identificadas por Salovey, Mayer y Goleman,
  - El método del psicodrama de Jacob Levy Moreno,
  - Etapas del modelo de desarrollo grupal de Bruce Tuckman
- Desarrollar una herramienta teatral para fomentar la mentalidad de integración plural

**Beneficios para tus alumnos:**

- Comprender los conceptos de: diversidad, inclusión, interculturalidad, empatía y grupos
- Aprender a identificar y combatir los estereotipos
- Cuestionar la importancia del autoconocimiento y la autoconciencia
- Comprender las dimensiones de la reciprocidad, el 'Método del psicodrama' de Moreno y la aplicación de las 'Etapas del desarrollo del grupo' de Bruce Tuckman
- Aprender a reflejar la mentalidad plural a través de ejercicios prácticos y concisos



## Crear el grupo para valorar al individuo

*desarrollado por Alessandra Maltempo e Cristina Palermo (L'Albero)*

Aunque en el pasado las competencias duras eran el verdadero factor decisivo en el proceso de contratación, con el paso del tiempo esta tendencia ha cambiado definitivamente. Las habilidades blandas, las que entran en la esfera cognitiva y comunicativa de la interacción humana, son cada vez más importantes. Por lo tanto, para decidir contratar a alguien o no, una empresa necesita entender cómo se relaciona una persona con los demás, cómo actúa en un contexto concreto y cómo se sitúa ante un problema, además de sus competencias técnicas.

**La capacidad de trabajar en equipo es una de las competencias blandas más importantes y demostrar que se posee puede suponer una diferencia relevante**

**Las ventajas que aporta un equipo eficaz a una empresa son, entre otras:**

- Mayor motivación y mayor compromiso de las personas;
- Mayor eficiencia;
- Mayor calidad del trabajo;
- Menos discusiones y controversias;
- Menos retrasos;
- Mayor organización y concentración en los objetivos;
- Mayor experiencia interna;
- Más disciplina;
- Mejor comunicación;
- Mayor satisfacción.

**Obviamente, estas ventajas también se aplican a los trabajadores de forma individual, ya que trabajar con motivación, de forma organizada y orgánica, con objetivos claros y compartidos, y en un entorno pacífico y de colaboración aumenta el bienestar psicoemocional en el trabajo.**

Esta unidad se centra específicamente en estos aspectos de la capacidad de trabajar en equipo que pueden añadir valor para el individuo, motivarlo y aportarle un mayor autoconocimiento de sus propias capacidades, inclinaciones y deseos. (Y esta es la razón por la que sugerimos que el CME intente trabajar con un grupo de personas en búsqueda de Empleo. Por lo tanto, el grupo es el propósito del objetivo profesional común del CME, pero también dando espacio al alumno para descubrir, expresar y mejorar sus talentos, competencias y ambiciones.



Un cambio de paradigma para una experiencia auténtica en una de las dimensiones sociales más importantes: el lugar de trabajo.

## El Desarrollo de la inteligencia emocional

Saber trabajar en equipo es una habilidad fundamental relacionada con la **inteligencia emocional** que Daniel Goleman define como el conjunto de competencias y características necesarias para tener éxito en la vida: autocontrol, entusiasmo, perseverancia y automotivación.

Entre las diferentes 5 áreas de la inteligencia emocional, identificadas por Salovey, Mayer y Goleman, tenemos "la capacidad de gestionar las relaciones sociales en relación con las emociones de los demás".

Por lo tanto, la inteligencia emocional y todas las áreas y habilidades relacionadas con ella son una condición previa fundamental para el trabajo en equipo.

Antes de desarrollar habilidades más específicas, como la capacidad de comunicar, negociar, delegar y tomar decisiones, es necesario que todos los miembros de un equipo se comprometan a desarrollar su propia inteligencia emocional.

Además de ser consciente de las emociones propias y ajenas, de la escucha empática y del autocontrol, también es necesario desarrollar una mentalidad específica para ver al equipo no sólo como "**un grupo de individuos unidos por un destino común**" (Donald T. Campbell) "**que se perciben a sí mismos como miembros de un mismo grupo social**" (Henri Tajfel e John C. Turner) sino también y sobre todo "**como una totalidad dinámica, algo más que la suma de las partes**" (Kurt Lewin).

## ¿Cómo desarrollar una mentalidad plural a través del teatro?

**El grupo es un espacio físico y mental** en el que un determinado número de personas interactúan entre sí, recíprocamente, influenciándose mutuamente. **En esta dimensión de reciprocidad, el grupo no se percibe como una entidad más sino como algo nuevo donde los componentes se reconocen y expresan para alcanzar un objetivo común**

Aplicando este concepto a un entorno de trabajo o, en el caso del CME, a un aula de formación, es posible afirmar que un grupo de trabajo comprende por naturaleza una pluralidad en la integración. En efecto, un equipo de trabajo eficaz tiene que integrar diferentes inclinaciones, talentos, inteligencia, conocimientos y competencias. Por eso sus miembros tienen que ser conscientes de estar en una relación recíproca y de que sus diferencias son valiosas. Así pues, el tema de las diferencias dentro de un aula o de una organización no es sólo un tema de integración social, sino también de la funcionalidad del grupo de trabajo que le aporta valor al potenciar las diferencias y, en consecuencia, a los individuos.

El desarrollo de una mentalidad "plural" y no "individual" (una mentalidad orientada a las diferencias) es posible mediante estas acciones: cuidar, aceptar, conocer, garantizar, promover, sostener, planificar y compartir.

Integrando la práctica teatral utilizada en un entorno social y educativo, las Etapas del modelo de desarrollo de grupos de Bruce Tuckman y técnicas de actuación inspiradas en el Método del Psicodrama de Jacob Levy Moreno, **esta unidad pretende dotar a los CME de actividades y herramientas prácticas para dar un impulso al desarrollo de la mentalidad plural dentro del aula, en una dimensión de reciprocidad.**

La práctica del teatro viene en nuestra ayuda porque fomenta experiencias activas y desafiantes que son a la vez individuales y colectivas.

La reciprocidad significa que las personas se influyen mutuamente dentro de un grupo, a través de sus intereses, características psicológicas y de comportamiento, y (especialmente en el entorno laboral) a través de sus propios conocimientos y competencias.

La pedagogía teatral proporciona a los laboratorios técnicas y ejercicios que no son más que una aplicación práctica de las **Etapas del modelo de desarrollo de grupos** ideado en 1965 por **Bruce Tuckman**, profesor de psicología de la educación en la Universidad Estatal de Ohio.

Incluso hoy en día, las cinco etapas identificadas por Tuckman son una valiosa referencia para quienes se dedican a este tema.

## El Modelo Tuckman y las actividades teatrales

A continuación, se presentan las cinco fases del Modelo Tuckman relacionadas con la práctica teatral y el trabajo del CME (Mentor Creativo para la Empleabilidad) con un grupo de personas en búsqueda de empleo.

	Modelo Tuckman	Práctica Teatral	Trabajo del CME
<b>Fase 1 - Formación</b>	La primera fase es la de Formación, durante la cual se desarrolla un sentimiento de pertenencia entre los miembros, a través de la confianza, el conocimiento y el compartir valores y objetivos	En la práctica teatral, esta etapa consiste en la fase de calentamiento durante la cual se crea un ambiente positivo mediante juegos y ejercicios de grupo.	Cuando un CME comienza a trabajar con un nuevo grupo, debe dar paso a ejercicios para romper el hielo y de calentamiento, no sólo el primer día de formación. En nuestro kit de herramientas, puedes encontrar varias actividades adecuadas para este fin.
<b>Fase 2 - Tormenta</b>	La segunda fase es la de Tormenta donde el conflicto se impone.	En la práctica teatral, la mayoría de los ejercicios no son más que conflictos a resolver: aunque el objetivo (la solución del ejercicio) sea común, cada miembro trata de imponer su propia individualidad, estando en conflicto con los demás miembros	Para ello, el CME puede utilizar todas las actividades prácticas de la caja de herramientas que impliquen habilidades de creatividad y colaboración, así como los ejercicios de improvisación en grupo. El líder (es decir, el "formador" en los cursos de formación) es responsable de resolver las tensiones y debe proporcionar todas las herramientas necesarias para encontrar un equilibrio entre la necesidad de trabajar juntos y la propensión natural al individualismo
<b>Fase 3 – Normalización</b>	La fase o etapa tercera es la de Normalización. Una vez pasada la tormenta y resueltos los conflictos, se crea un sentimiento de unidad y los individuos se sienten parte de un equipo. Durante esta etapa se establecen las reglas y se identifican los roles.	En la práctica teatral, esta etapa comienza cuando se entrega un guión al grupo.	Durante esta fase, el CME podría proponer ejercicios más estructurados como la escritura y/o la lectura del guión.
<b>Etapa 4 - Ejecución</b>	La fase cuarta es la de Ejecución. Una vez resueltos los problemas y establecidas las reglas, se puede empezar a trabajar de verdad.	Esta fase coincide con los ensayos.	At this stage, the CME can start the work on future goals (Module 3) or on practising job interviews (Module 5).
<b>Etapa 5 - Finalización</b>	La última etapa es la de Finalización: las tareas están terminadas y el equipo se encamina hacia la disolución. Por lo general, hay una disminución de la diligencia y la motivación. Un buen líder aprovechará esta oportunidad para elaborar y trabajar en nuevos proyectos y objetivos para que el grupo inicie una nueva Etapa de Formación.	En la práctica teatral, esta etapa coincide con la puesta en escena del espectáculo, tras la cual los actores-estudiantes deben estar motivados para continuar el curso de formación con objetivos nuevos y más exigentes.	Para el CME, podría ser útil establecer un objetivo común a cumplir en esta etapa final. Si esto no es posible, el CME debería pensar en una forma de dar a los miembros del grupo la oportunidad de mantenerse en contacto.

## Psicodrama e improvisaciones teatrales

El **Método del Psicodrama de Moreno** gira en torno a los conceptos de rol, relación interpersonal, creación, creatividad y espontaneidad. Sus técnicas de roleplaying psicodramático tienen un significado clínico-terapéutico, pero también se aplican en la Psicología del Trabajo, la Psicología de las organizaciones, la formación profesional, las comunidades terapéuticas y las escuelas de teatro para actores.

En el Método del Psicodrama, la dimensión grupal permite experimentar su funcionamiento en un contexto social y real que promueve el intercambio y la puesta en común y fomenta la comunicación auténtica.

Las improvisaciones teatrales no son más que juegos de rol en los que algunas personas escenifican un conflicto; un conflicto que el grupo (y no el actor individual) debe resolver de alguna manera. La práctica teatral, que no tiene fines psicoterapéuticos, invita a los participantes a improvisar y a escenificar conflictos plausibles y probables que podrían ser propuestos por los actores pero que no son personales (a diferencia del Psicodrama de Moreno).

## Conclusiones

La competencia de trabajar en equipo es un estado mental que puede entrenarse día a día y que puede aportar muchos beneficios a la vida laboral y, en consecuencia, a la vida personal.

Esta unidad toca varias áreas y competencias, pero se centra en el tema del pensamiento plural y el valor de las diferencias. Para ello se lleva a cabo un itinerario y una serie de ejercicios de autoconocimiento, descubrimiento e integración de la peculiaridad individual.

## Inclusión no discriminación

*desarrollado por Léa Ferré Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes*

Los informáticos son frikis con gafas y las mujeres no saben conducir. La lista de estereotipos es larga. En nuestro día a día estamos rodeados de ideas preconcebidas que pueden influir consciente o inconscientemente en nuestra vida y decisiones cotidianas. Las preguntas son: ¿cómo funcionan y cómo podemos limitarlas? Las ideas preconcebidas y los estereotipos inconscientes son inculcados por nuestro entorno social desde la infancia. Son el resultado de los antecedentes de las personas, pero no son necesariamente inevitables. Deshacerse de ellos requiere tomar conciencia y trabajar sobre uno mismo. La lucha contra la discriminación empieza a una edad temprana, pero en realidad es una lucha diaria, sobre todo en profesiones como el asesoramiento, donde las personas suelen ser víctimas de la discriminación.

Cambiar las mentalidades superando los estereotipos para centrarse únicamente en las competencias profesionales es esencial para ser un buen consejero. Comprender los principios de la interculturalidad y luchar contra la discriminación es clave para promover la inclusión. Por eso es importante entender estas nociones e intentar deconstruir nuestras ideas preconcebidas.

### La dificultad de ser imparcial

En la contratación, el objetivo es evaluar las competencias de una persona y la adecuación de su perfil a los requisitos de un puesto de trabajo determinado. En teoría, las técnicas de evaluación se utilizan para garantizar la objetividad y permiten verificar si un candidato tiene o no las competencias requeridas. Por lo tanto, su sexo, edad, características físicas y procedencia no deberían contar. Aparte de lo que se requiere para ser competente, todo lo demás no debería entrar en la ecuación. Sin embargo, esto no es así en la realidad.

Al contrario, los reclutadores, los Mentores Creativos para la Empleabilidad y las personas en general, pueden verse influenciados por toda una serie de atajos a los que nuestra conciencia puede no dar crédito, pero que están muy arraigados y tienen un impacto en las decisiones. Hemos crecido con estos lugares comunes y cuesta mucho trabajo dar un paso atrás y deconstruirlos para entender hasta qué punto influyen en nuestro juicio.

## Conceptos básicos: diversidad, inclusión, interculturalidad y categorización.

En primer lugar, es importante entender **los conceptos de diversidad, inclusión e interculturalidad**. Estas definiciones forman parte de nuestra vida y debemos comprender su significado y lo que significan para no dejarnos influenciar por las cosas equivocadas.

- **DIVERSIDAD**

La Diversidad incluye todos los elementos que hacen que los individuos sean únicos entre sí. Aunque las diferencias entre los seres humanos son infinitas, la mayoría de nosotros definimos inconscientemente la diversidad por unas pocas categorías sociales, como la raza, la etnia, el origen nacional, la identidad de género, el sexo, la edad, la clase social, la orientación sexual, la capacidad o los atributos físicos, el sistema de valores religiosos o éticos y las creencias políticas.

- **INCLUSIÓN**

La Comisión Europea define la Inclusión como "un entorno que permite que nuestras diferencias prosperen y sean aceptadas y valoradas. Es una cultura corporativa". La inclusión significa que una persona es tratada con justicia, respetada, integrada en igualdad de condiciones y que tiene las mismas oportunidades y recursos que los demás. En el lugar de trabajo, la inclusión es un enfoque que valora la diversidad y aspira a la igualdad de derechos y oportunidades creando las condiciones para la participación plena y activa de todos los individuos.

- **INTERCULTURALIDAD**

Por último, como parte de la diversidad y de la inclusión es importante comprender el concepto de interculturalidad, que tiene que ver con las interacciones entre personas de diferentes orígenes. También conocido como comunicación intercultural, este concepto consiste en utilizar un lenguaje apropiado para demostrar el conocimiento y la comprensión cultural. Se basa en el diálogo, el respeto mutuo y el compromiso de preservar la identidad cultural del otro.

- **CATEGORIZACIÓN**

La categorización es un mecanismo elemental y universal de la percepción humana. Es un proceso que consiste en dividir el mundo circundante en categorías basadas en rasgos característicos. Este proceso es automático e involuntario: permite a los grupos sociales o a los individuos encontrar su lugar y posición en la sociedad. Categorisation is an elementary and universal mechanism of human perception.

## Cómo deconstruir estereotipos

**El paso inicial para desmontar los estereotipos es reconocerlos.** Lo importante es determinar si nuestras primeras impresiones son objeto de racismo, sexismo u homofobia. Cuando creemos que un pensamiento es racista, sexista o discriminatorio, es mejor no dejarlo de lado. Tenemos que tenerlo en cuenta y tratar de entender de dónde viene y cómo podemos desmontarlo. Cuando conocemos a alguien por primera vez, todos tenemos una primera impresión. Lo importante es entender por qué y de dónde pueden venir los estereotipos y cómo podemos destruirlos.

Un segundo paso que es crucial para deconstruir los estereotipos es **la comunicación con las personas que pueden ser víctimas de los estereotipos** y mostrar empatía para demostrar la capacidad de una persona de escuchar y proporcionar apoyo ante la discriminación. Los estereotipos y los clichés forman parte de nuestra cognición desde hace años. Podemos creer en ellos hasta el momento en que nos ponemos en la piel de otra persona, alguien que es víctima de la discriminación. Comprender el punto de vista de la otra persona demuestra apertura, interés y curiosidad por esa persona y sus experiencias. Todo el mundo debería ser consciente de la importancia de estos valores y tratar de transmitirlos en la medida de lo posible a través de su vida cotidiana.

## Desarrollo y poder de la empatía

**La empatía es el arma más poderosa contra los estereotipos.** En efecto, la empatía consiste en tener la capacidad de identificarse con los sentimientos de los demás. Nos permite comprender mejor a la otra persona, la conozcamos o no. **Ponerse en el lugar de la otra persona ayuda a comprender su experiencia y a anticipar sus reacciones y emociones.**

Una de las dificultades de la empatía es ser un oyente activo sin ensimismarse en la mente de la otra persona. Es importante pensar en su percepción, pero no tratar de resolver el problema por ella. De hecho, no es posible ponerse totalmente en el lugar de la otra persona, ya que tenemos nuestras propias experiencias y valores, por lo que nuestro juicio siempre estará sesgado. Es un mecanismo inconsciente que todos los seres humanos experimentan. Lo importante es intentar comprenderlos sin dejarnos abrumar y contaminar por otras emociones. **Nuestro juicio tiene que tener en cuenta el otro punto de vista y las diferencias, sin dejarse influir por los estereotipos y las preocupaciones personales.**

**La empatía puede aprenderse y desarrollarse en todas las etapas de la vida.** Es una cualidad que se adquiere conociendo mejor tus emociones y a ti mismo, ya que es complicado entender a otra persona si no comprendes primero tus propios sentimientos. Practicar la empatía hacia uno mismo es la mejor práctica.



Se puede considerar como benevolencia: que es la capacidad de ser indulgente, amable y cuidadoso con los demás de forma desinteresada y comprensiva. La benevolencia y la empatía requieren tiempo, autocuestionamiento y autoconsideración, pero es algo que toda persona puede encontrar en sí misma. **Ser benevolente consigo mismo te ayudará a ser más empático con los demás**

Para ello, algunos ejercicios diarios pueden ayudarte a desarrollar habilidades tales como escuchar atentamente lo que te dice la otra persona. También puedes observar su comportamiento, porque el 93% de la comunicación es no verbal. Observar a la otra persona, mirarla a los ojos, nos permite comprender mejor lo que a la otra persona le cuesta expresar con palabras. La benevolencia como parte de la empatía mejora enormemente la confianza con la otra persona y la sensación de bienestar, no sólo de ti hacia la otra persona sino también de ti hacia ti mismo. Después de identificar tus propias emociones, puedes entrar en un proceso de escucha (o de compartir) con la otra persona manteniendo la distancia necesaria. **Escuchar y aceptar a la otra persona sin juzgarla es la clave para desarrollar la empatía..**

La gente suele tener ideas preconcebidas porque tiene miedo a lo desconocido. Lo que hace a los demás diferentes puede asustar a algunas personas que no saben lo que es. El miedo a la diferencia, el miedo a lo desconocido o al otro son a menudo fuente de malestar interior. **La prevención y la lucha contra la discriminación es una prioridad, tanto para la cohesión social, al promover la igualdad de oportunidades, como para los intereses económicos,** porque favorece la diversificación de la contratación en un periodo de futuro choque demográfico.

Dentro de nuestra Caja de Herramientas (Toolkit), relacionada con este módulo, puedes encontrar algunas actividades prácticas (aptas tanto para el CME como para los demandantes de empleo) para empezar a pensar de una manera diferente.

Por ejemplo, "Imagen personal y social" es un buen primer ejercicio para empezar a cuestionar la imagen que tenemos de nosotros mismos y lo que creemos que refleja. Cuestionar nuestra identidad es un verdadero trabajo de introspección que puede aumentar la confianza en uno mismo. Compartir impresiones o imágenes de los demás, puede ayudarnos a entender qué imagen reflejamos o qué imagen quiere la sociedad que representemos. Al debatir sobre los estereotipos en un pequeño grupo, comprenderemos que algunos comportamientos y acontecimientos que ocurren en nuestra vida no son reales y no representan la verdad.

**Cuestionar la imagen que tenemos de nosotros mismos y lo que la sociedad espera de nosotros puede ser un buen entrenamiento** para entender y darnos cuenta de si lo que hacemos en nuestra vida cotidiana y profesional es lo que realmente queremos o lo que la sociedad quiere.

También puede ayudarnos a darnos cuenta de que las víctimas de los estereotipos no son culpables y que es la sociedad la que las pone en esa situación, pero vale la pena luchar por ellas.

## Conclusiones

La acción contra la discriminación pasa por la lucha contra los estereotipos.

**La deconstrucción es un proceso complejo.** En primer lugar, porque los estereotipos forman parte del funcionamiento natural de la naturaleza humana, que forja su conocimiento del mundo a través de las ideas recibidas de nuestra educación y nuestro entorno. En segundo lugar, los estereotipos se afirman como verdades evidentes e inmutables. De hecho, a menudo oímos a la gente decir "son así, así...".

**Los estereotipos circulan fácilmente porque utilizan patrones simples y están fuertemente anclados en el entorno inmediato en el que vive el individuo.** Así, al individuo le resulta especialmente difícil modificar sus representaciones y actitudes mientras permanece inmerso en el entorno. El desarrollo de la empatía, el pensamiento crítico, el conocimiento y la comunicación son esenciales. Las acciones encaminadas a la deconstrucción de los estereotipos se basan en mensajes de benevolencia y tolerancia que exigen superar las ideas preconcebidas y las reticencias iniciales, a menudo descritas como resultado de la ignorancia y la cerrazón.

Existen muchas técnicas y herramientas para concienciar sobre estos fenómenos y su funcionamiento en las organizaciones del mercado laboral. De este modo, se espera que puedan modificar las reacciones e iniciar un cambio. Es lo que se denomina **disrupción**, un concepto nacido en el ámbito del marketing. Es probable que las relaciones y el contacto directo entre grupos modifiquen sus respectivas representaciones, para atenuar o incluso invalidar los estereotipos existentes.

## Actividades prácticas

En la PARTE IV (MACT Training Box) encontrarás estas actividades prácticas relacionadas con este módulo:

- [Centrarse en los nombres](#)
- [Nombre y gesto](#)
- [Entrevista en pareja](#)
- [El suelo quema](#)
- [Fortalecimiento del grupo](#)
- [El círculo](#)
- [El nudo](#)
- [Zip, zap, skip, boing](#)
- [La silla caliente](#)
- [Entrar en la habitación](#)
- [Quedarse de pie en una línea](#)
- [Cuatro en pie](#)
- [Señales no verbales](#)
- [Hierarchies of values](#)
- [Yo soy...Yo no soy...](#)
- [Imagen personal y social](#)
- [Denunciar la discriminación](#)

## Bibliografía

- BOURGUIGNON D. - DEMOULIN S., “Chapitre 13. Bégaïement et stigma social” dans “Les bégaïements de l'adulte”, Mardaga (2011)
- CASSANELLI F. - CASTIGLIA G., “Alfabeto Teatrale. Per una pedagogia della sensibilità”, ETS (2020)
- DEMOULIN S., “Psychologie de la négociation”, Mardaga (2014)
- DEMOULIN S., “Petit traité de la négociation au quotidien”, Mardaga (2020)
- DEMOULIN S., “Psychologie de la médiation et de la gestion des conflits. Guide pratique”, Mardaga (2021)
- GOLEMAN D., “Emotional Intelligence”, (1995)
- MORENO J. L. - MORENO Z. T., “Manuale di psicodramma - vol. 3: Tecniche di regia psicodrammatica”, Astrolabio Ubaldini (1986)
- NEGRAOUI N. - BOURGUIGNON D. - DEMOULIN S., “Chapitre 19. Le bégaïement, de la stigmatisation à l'inclusion” dans “Neuropsychologie du bégaïement”, Mardaga (2018)
- TUCKMAN, B. W. (1965). “Developmental sequence in small groups”. Psychological Bulletin, 63(6), 384–399 (1965)
- YZERBYT Z. - DEMOULIN S., “Les relations intergroupes”, Presses universitaires de Grenoble (2019)

## Open Educational Resources

- EGALITÉ CONTRE RACISME - <http://egalitecontreracisme.fr/>
- EQUALESPERE, “*Accueillir, Orienter, Conseiller, Accompagner*” - [http://egalitecontreracisme.fr/sites/default/files/atoms/files/guide\\_accueillir\\_orienter\\_conseiller\\_accompagner\\_et\\_lutter\\_efficacement\\_contre\\_les\\_discriminations\\_espere.pdf](http://egalitecontreracisme.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_accueillir_orienter_conseiller_accompagner_et_lutter_efficacement_contre_les_discriminations_espere.pdf)
- CONSEIL DE L'EUROPE, “*Intégration et inclusion*” - <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/integration-and-inclusion>

## Modulo 2

# Evaluación de las fortalezas personales

*Presentación de IPAZIA Production*

El objetivo principal de este módulo es proporcionar recursos y herramientas a los solicitantes de empleo, para que sean capaces de identificar y aprovechar sus fortalezas personales para un nuevo proyecto profesional. En primer lugar, es importante asegurarse de que cada candidato entiende sus habilidades y fortalezas, que pueden ser utilizadas y mejoradas dentro del mercado laboral.

Al mismo tiempo, la intención es ayudar a los usuarios a procesar algunos ejercicios sencillos para ayudarles a expresar sus cualidades personales y reconocer sus habilidades. De hecho, las competencias se perciben y valoran ahora como esenciales en las empresas, pero también en toda la vida profesional. Para un reconocimiento adecuado, los solicitantes de empleo deben ser informados sobre la clasificación estándar europea oficial (ESCO - [European Skills, Competences, Occupations and Qualifications](#)). como terminología de referencia que puede utilizarse para describir las habilidades necesarias en una ocupación específica, pero también las habilidades adquiridas a través del aprendizaje formal, no formal e informal. El reconocimiento de las competencias puede llevarse a cabo de varias maneras, normalmente midiendo las competencias con respecto a las normas acordadas para un trabajo, ocupación o cualificación concretos.

Una vez que el candidato aprende a aprovechar sus habilidades duras y blandas, puede establecer objetivos profesionales y encontrar el mejor rol para complementar sus fortalezas en el (próximo) lugar de trabajo. En general, este trabajo se centra en las expectativas personales y en el análisis del "yo", teniendo en cuenta el contexto personal / las características y expectativas individuales.

Fundamentalmente, el módulo se centrará en ayudar a los solicitantes de empleo a descubrir quiénes son, en qué son mejores por naturaleza y cómo aplicar estos conocimientos en un entorno empresarial o vital. La autoevaluación no sólo consiste en progresar, sino en fomentar la confianza y el pensamiento independiente. Con una serie de consejos y trucos, los candidatos aprenderán más sobre sí mismos. También aprenderán a mejorar su trabajo y su vida. Tener conciencia de sí mismo significa que puede tener un conocimiento agudo de su personalidad, incluidos sus fortalezas y debilidades, pensamientos y creencias, emociones, aspiraciones y motivaciones.

Comprenderte a ti mismo y a la persona en la que te estás convirtiendo es esencial para construir tu carrera y avanzar en una dirección que te parezca adecuada. El conocimiento de sí mismos no sólo les ayudará a identificar las áreas de interés en su exploración profesional, sino que también les pondrá en una posición ventajosa para presentar con confianza sus fortalezas a los posibles empleadores.

Aprender a ser más conscientes de sus habilidades formales e informales es un primer paso en la construcción de la vida profesional que los solicitantes de empleo desean. Les ayuda a determinar cuáles son sus pasiones y emociones, y cómo su personalidad puede ayudarles en la vida profesional y en el trabajo.

Al final de este viaje, los solicitantes de empleo se convertirán en mejores expertos de su propia vida. Cultivar la conciencia de sí mismos les ayudará a alinear su comportamiento con sus valores, lo que los llevará a una mayor sensación de claridad, propósito y éxito en las elecciones de la vida profesional.

Este aspecto de la autoconciencia se ve mejor desde el punto de vista del desarrollo personal. Aprender a ser más consciente de uno mismo es una habilidad importante para muchas carreras diferentes. Por lo general, significa tener un profundo conocimiento de sus valores, fortalezas, debilidades y hábitos, centrándose constantemente en diferentes estrategias de superación personal.

Tratar de verse a uno mismo como realmente es puede ser un proceso muy difícil, pero si se hacen los esfuerzos adecuados, llegar a conocer el verdadero yo puede ser extremadamente gratificante. Cuando uno es capaz de verse a sí mismo de forma objetiva, puede aprender a aceptarse y encontrar formas de mejorar en el futuro.

Por ello, este módulo ayudará a los alumnos a identificar sus competencias, a potenciarlas y a mejorarlas, y a convertirlas en perfiles laborales comercializables, deseados y buscados en el sector laboral de sus "sueños". El talento inherente de un individuo para un rol es un compuesto de rasgos de personalidad, actitudes, motivos, pensamiento y valores innatos. La clave es aprovechar las fortalezas que conocemos para adaptarlas a las situaciones, necesidades y objetivos generales. De este modo, una vez que uno se plantea sus tareas favoritas y determina los tipos de actividades que le hacen feliz, puede buscar oportunidades para poner en práctica su talento en su vida profesional.

### **A través de este módulo, los participantes pueden aprender:**

- Reflexionar sobre el autoconocimiento y sobre sus actitudes y aspiraciones reales;
- Conocer los posibles tipos de competencias, identificados por la teoría general, para estar seguros de que todo el mundo entiende lo que se puede identificar como una competencia;
- Empezar a comprender una perspectiva sobre las tendencias de la oferta y la demanda de cualificaciones, con el fin de orientarse mejor en el mercado laboral;



- Empezar a pensar en el tipo de profesiones a las que se sienten más cercanos en términos de aptitud, habilidades, características, perspectivas, predisposición;
- Recibir, a través de ejercicios, un modelo completo de sus principales habilidades;
- Identificar las fortalezas y habilidades por las que quieren ser conocidos;
- Utilizar las fortalezas de su carácter a través de una respuesta constructiva activa, e identificar su estilo de respuesta predominante;
- Obtener la información necesaria para desarrollar un plan profesional personal con un objetivo a largo plazo y metas a corto plazo. A la hora de identificar tus capacidades y decidir qué habilidades desarrollar, debes fijarte en qué habilidades blandas y duras se aplican al trabajo que quieres. Conocer las habilidades personales y potenciar las fortalezas da la posibilidad de pensar en todas las diferentes rutas que una persona puede tomar para llegar a su objetivo profesional.
- Después de esto, podrán comprender y aprovechar mejor sus conocimientos, habilidades y actitudes para lograr resultados profesionales y tener un impacto en el trabajo.

Al final, además de encontrar oportunidades interesantes, los solicitantes de empleo pueden encontrar la forma adecuada de mostrar sus talentos descubiertos.

Hay varias formas en las que aprenderán a mostrar y utilizar sus talentos en el día a día a través de la actividad del "Marco de Competencias Transferibles" en las "competencias solicitadas" de las vacantes.

# Cómo evaluar y aplicar las fortalezas personales para un nuevo trabajo

*desarrollado por IPAZIA Production*

En esta unidad, los solicitantes de empleo comenzarán a identificar las fortalezas de su carácter y todas las partes positivas de su personalidad que influyen en su forma de pensar, sentir y comportarse, utilizando métodos específicos para descubrir sus principales puntos fuertes y aprender a utilizarlos en el trabajo.

## Qué es el autoconocimiento y por qué es importante para los solicitantes de empleo

Conocer "lo que es importante para los candidatos" es fundamental para su trayectoria profesional. **Para desarrollar ideas profesionales y explorar los siguientes pasos, necesitan comprender mejor sus intereses, valores, fortalezas, habilidades y cómo se relacionan con el trabajo serio y la vida que quieren llevar.** Conocer y aplicar su carácter más elevado y sus fortalezas personales es la clave para ser su mejor yo. Es estratégico para el desarrollo personal y profesional reconocer las habilidades, los talentos, los intereses y los recursos únicos de cada uno, porque reflejan a la persona "real", a quien es en su esencia.

Esto significa que el conocimiento de uno mismo se refiere a la percepción realista y precisa de los propios intereses, valores, habilidades, limitaciones y preferencias de estilo de vida.

En su forma más básica, el autoconocimiento requiere que los individuos se tomen el tiempo necesario para desarrollar una visión de sí mismos y evaluar lo que es significativo para ellos en sus vidas. **Tanto el autoconocimiento como el conocimiento del entorno son indiscutiblemente importantes para la toma de decisiones y la gestión de la carrera profesional.**

**Pasamos una parte importante de nuestra vida en el trabajo, por lo que es importante encontrar un empleo que nos haga sentir satisfechos y contentos.** Es esencial que todo buscador de empleo identifique sus fuentes de felicidad. Es una buena idea detenerse de vez en cuando y hacer un balance de cómo han cambiado, crecido o permanecido igual. La nueva información y un mayor conocimiento de sí mismos pueden ayudarles a clarificar sus actitudes, habilidades y objetivos, y a orientarse más eficazmente en su carrera.

Todos los principales modelos de desarrollo de carrera profesional han intentado explicar cómo los individuos obtienen y utilizan el autoconocimiento para elegir su carrera y dar forma a su desarrollo profesional. Un supuesto fundamental que ha guiado la mayoría de las principales teorías sobre el desarrollo profesional es que el **autoconocimiento es esencial para tomar decisiones profesionales estratégicas, progresar en la carrera y desarrollar carreras profesionales satisfactorias.**

Un conocimiento profundo de los propios intereses, valores, talentos y preferencias de estilo de vida permite a las personas establecer objetivos profesionales adecuados, desarrollar estrategias profesionales apropiadas y regular su comportamiento con éxito.

**El autoconocimiento es una parte importante del desarrollo profesional porque te obliga a mirarte a ti mismo de forma objetiva y a hacer ajustes.** Cuando se habla de carreras, es el primer paso que alguien debe dar para comenzar su viaje de exploración. El autoconocimiento requiere tomarse el tiempo necesario para conocerse de verdad y esto significa descubrir lo que te gusta, lo que no te gusta, identificar tus fortalezas y debilidades, lo que se te da bien y lo que necesitas trabajar. Examinar tus fortalezas, tus debilidades, tus logros y tus fracasos del pasado puede ayudarte a avanzar con metas renovadas, nuevos objetivos profesionales y mejores estrategias.

Cuando tomas decisiones basadas en lo que conoces bien de ti mismo, es más probable que te sientas bien con ellas. Por eso, conocerse a sí mismo es la base del proceso de planificación profesional. Te ayuda a organizar tus pensamientos sobre quién eres, qué es importante para ti y qué quieres.

## Participar en la autoexploración

Para desarrollar una conciencia precisa y realista de uno mismo, es importante dedicarse a la autoexploración. **La autoexploración requiere que los individuos busquen información sobre una serie de cualidades personales, como intereses, valores, talentos, habilidades, carencias y cualquier actitud que sea relevante para la toma de decisiones profesionales.**

El trabajo no es el único papel significativo en la vida de las personas, y es importante examinar una variedad de intereses y valores no laborales. Por lo tanto, la autoexploración también requiere que los individuos comprendan qué quieren de sus perfiles no laborales y qué valores, intereses y talentos significativos pueden satisfacerse a través de actividades no laborales, así como cuáles son sus preferencias de estilo de vida.

Por lo tanto, antes de poder aprovechar al máximo tus fortalezas, tienes que identificarlas. Es mejor ser proactivo y evaluar tus intereses, fortalezas y debilidades, y valorar de forma realista tus opciones para hacer los planes pertinentes, en lugar de ser reactivo y acabar en un empleo en el que tu verdadero potencial no se vea realizado por muchas razones diferentes.

A través de los ejercicios relacionados con esta unidad, como "Los 16 tipos de personalidad", "Autonarraciones y correspondencia de habilidades", "Búsqueda y optimización de fortalezas", los solicitantes de empleo **empezarán a identificar sus propios puntos fuertes del carácter utilizando métodos específicos para descubrir las fortalezas más importantes y aprender a utilizarlas en el trabajo.**

Cuando hablamos de "fortalezas", no sólo nos referimos a habilidades específicas, como saber redactar un contrato o leer un informe de pérdidas y ganancias. Esas habilidades y conocimientos son importantes, pero aún más importante es comprender tu cableado natural y tus talentos inherentes, como la adaptabilidad, la empatía o la responsabilidad. Para aprovechar al máximo el contenido de aprendizaje, los usuarios pueden rellenar las encuestas del "Buscador de fortalezas" y los cuestionarios/pruebas "ad hoc", así como las evaluaciones en línea para ayudar a definir mejor sus habilidades más fuertes. Con el fin de proporcionar las mejores herramientas y ejemplos, se realizó una revisión de la literatura para identificar los temas y su base teórica. Se pueden proporcionar evaluaciones de inteligencia múltiple y de educación no formal.

## El conocimiento del yo profesional

La mayoría de los modelos de gestión profesional suscriben la noción de que el éxito y la satisfacción de la carrera profesional serán probablemente alcanzados por los individuos que desarrollen una visión de sí mismos y de su entorno laboral. La autoconciencia también desempeña un papel fundamental en los modelos de autogestión. En pocas palabras, la autogestión se ha descrito como un proceso de influencia sobre uno mismo. Abarca la autoevaluación, el autocontrol, el autoanálisis y otros procesos relacionados. Por supuesto, a la hora de tomar decisiones profesionales, es importante recordar que nada está grabado en piedra y que las personas siempre pueden dar un cambio a su trayectoria profesional.

En general, si eliges una carrera que no tiene un impacto positivo en el mundo, puedes sentirte insatisfecho. **La clave es tomarse un tiempo para reflexionar sobre lo que te hace feliz y elegir tu camino en función de la clasificación de los siguientes criterios.**

- **Estilo de vida** - ¿Quieres una carrera que te permita ser flexible con tu tiempo?
- **Impacto** - ¿Quieres que tu profesión tenga un impacto positivo en el mundo?

- **Ego** - *¿Quieres ser conocido y respetado por tu trabajo? ¿Qué importancia tienen la fama y el reconocimiento?*
- **Crecimiento personal**
- **Seguridad financiera.**

**Desgraciadamente, estos 5 criterios tienden a entrar en conflicto, por lo que, en última instancia, deberás hacer concesiones basadas en lo que más valoras para evitar arrepentirte toda la vida de tu elección profesional.** Dado que no hay una carrera perfecta que elegir, hacer las compensaciones adecuadas requiere un análisis profundo de tus miedos, especialmente si es tu primera experiencia de búsqueda de empleo. Superar tus miedos suele requerir una inmersión profunda en tu subconsciente para rastrear la raíz de tu ansiedad. La clave de la realización profesional es dar prioridad a lo que te gusta y tomar medidas para realizar los cambios que te llevarán a ello. **Si quieres una carrera que te llene, tienes que centrarte en tus intereses más que en tus cualificaciones.**

Lo más probable es que haya ciertas actividades laborales que odies hacer. Por otro lado, es probable que haya algunas que te hagan sentir feliz, con energía y valorado. Si quieres tener un equilibrio más satisfactorio entre el trabajo y la vida privada, vale la pena evaluar tus tareas favoritas.

**El conocimiento del "Yo" (profesional) es fundamental para definir claramente las posibilidades de trabajo, las ambiciones o los cambios necesarios.** Ser consciente de las propias habilidades transferibles (así como de las debilidades) es especialmente necesario cuando se solicita un nuevo empleo.

Como ejemplos de fortalezas que se deben potenciar en el trabajo, podemos reflexionar sobre nuestras propias cualidades en

- gestión del tiempo,
- comunicación,
- pensamiento crítico,
- liderazgo,
- creatividad,
- resolución de problemas,
- trabajo en equipo,
- atención al detalle.

A veces, si se carece de experiencia laboral, una lista inteligentemente elaborada de habilidades adquiridas a través de la experiencia vital es mucho más que algo con lo que rellenar un currículum. Los entrevistadores suelen hacer las llamadas preguntas de comportamiento para calibrar las habilidades blandas. Esto marcará la diferencia en una trayectoria profesional a largo plazo.

**Una vez que hayas determinado los tipos de actividades que te hacen feliz, puedes buscar oportunidades para utilizar tus talentos en tu futuro trabajo.**

El módulo ayudará a los alumnos a identificar sus competencias y a convertirlas en perfiles laborales comercializables, deseados y buscados en el sector laboral de sus "sueños".

### Establecer un viaje de autoevaluación profesional

En consonancia con las afirmaciones anteriores de esta unidad, como MCE (Mentor Creativo para la Empleabilidad), tu objetivo debe ser establecer un "Viaje de Autoevaluación Profesional" que pueda ayudar a tus alumnos a:

- Ser capaces de saber qué es lo que les gusta o para lo que están hechos: este conocimiento es esencial para crear un mapa profesional que juegue con sus mayores fortalezas.
- Reflexionar sobre el autoconocimiento y sobre sus actitudes y aspiraciones reales, señalando sus fortalezas y las habilidades por las que quieren ser conocidos.
- Comprender mejor y aprovechar las fortalezas, los conocimientos, las habilidades y las actitudes personales para lograr resultados profesionales y tener un impacto en el trabajo deseado.
- Encontrar su mejor rol: si utilizan sus fortalezas para conseguir un trabajo, encontrarán un puesto que se adapte mejor a sus habilidades e intereses.
- Saber utilizar las fortalezas de su carácter, obteniendo la "Forma Mentis" para explotar el talento y el potencial que hay en ellos mismos o en su equipo. Centrarse en estrategias que tengan un impacto positivo en el crecimiento personal y la productividad en el trabajo.
- Encontrar la forma adecuada de mostrar sus talentos (descubiertos).
- Una vez que conozcan sus mejores habilidades, podrán utilizarlas para rendir mejor en las tareas diarias, establecer objetivos para avanzar en un nuevo trabajo y estar más satisfechos con su carrera, lo que les permitirá crecer. De este modo, los candidatos pueden determinar qué pruebas pueden presentar para demostrar sus fortalezas en el lugar de trabajo (potencial o futuro).
- Una vez que entiendan sus fortalezas, pueden actuar para demostrar sus habilidades, practicando entrevistas de trabajo, posibles preguntas y respuestas. Esto es clave para ver el progreso y prepararse para el mercado laboral. Para preparar las entrevistas, pueden hacer una lista de todos sus atributos positivos, escribiéndolos como notas en un marco de habilidades transferibles.

A lo largo de esta unidad, hay 7 objetivos específicos, que incluyen las metas que alcanzarán, siguiendo los siguientes pasos metodológicos:



1. **Explorar las debilidades y fortalezas:** El concepto del "Yo" puede definirse como una estructura central que engloba una serie de componentes personales, lo que nos permite definirnos a nosotros mismos. Por ello, también es fundamental para la construcción de la autoestima, teniendo en cuenta que el "Yo" es una estructura vinculada a la autoconciencia que se basa en las experiencias sociales y relacionales.  
Como primer paso, los participantes pueden aprender ejercicios útiles para identificar sus fortalezas y debilidades (para un trabajo o por razones personales), tratando de construir nuevas actitudes.
2. **Exploración de inteligencias múltiples:** Los solicitantes de empleo podrían realizar un test de "inteligencias múltiples", para ajustarse a los requisitos laborales de su "trabajo soñado". A algunas personas les resulta un poco más difícil elegir su carrera y buscar el trabajo de sus sueños por diferentes motivos. Pueden tener múltiples pasiones y talentos, habilidades, rasgos e intereses. También podrían ser los menos conscientes de sus verdaderas fortalezas.  
Cuando estamos abrumados por las opciones disponibles en el mercado laboral, a menudo no elegimos ninguna. Por eso, un test personal de "inteligencias múltiples" podría ayudar a despejar sus mentes o darles aportes nuevos e inesperados. En el kit de herramientas puedes encontrar dos actividades útiles de la metodología FakeItMakeIt relacionadas con la inteligencia múltiple: "Speed dating, actividad de IM" y "Lista de comprobación/prueba, actividad de IM".
3. **Encontrar pasiones que puedan motivar al/a la candidato/a:** Nuestras fortalezas provienen de actividades que generalmente disfrutamos y podemos hacer bien. Descubre qué tipo de tareas se le dan bien al solicitante de empleo. Los participantes deben conocerse a sí mismos y a sus fortalezas para poder tomar mejores decisiones sobre el trabajo de sus sueños.
4. **Establecer objetivos profesionales:** Fijar objetivos profesionales, formarlos y potenciar las fortalezas individuales. (En el siguiente módulo repasaremos el concepto de objetivos SMART).
5. **Portafolio personal:** Constituye un portafolio personal (CV, logros personales/profesionales y habilidades no formales adquiridas a lo largo de los años) y crea un currículum con tus éxitos.  
A veces, sobre todo si se carece de experiencia laboral, una lista inteligentemente elaborada de habilidades adquiridas a través de la experiencia vital es mucho más que algo con lo que rellenar un currículum.



6. **Planificar el futuro:** Planificar el futuro y aprovechar las nuevas oportunidades que puedan surgir en el mercado. El siguiente módulo "Objetivos de futuro" se centra por completo en esto.
7. **Autogestión:** Maximizar su propio potencial y ser capaz de tomar decisiones, aplicar cambios, superar obstáculos y ser convincente en las entrevistas y en el trabajo. Al mismo tiempo, en el futuro, los candidatos podrían ser capaces de transferir estas nuevas habilidades de autoconocimiento para desafiar y ayudar a las personas a cambiar sus pensamientos limitadores.

Por eso organizamos nuestra información para la planificación de la carrera profesional basándonos en el modelo SODA, un popular modelo de cuatro pasos utilizado para entender el proceso de toma de decisiones profesionales. Los cuatro pasos son:

- **S - Self-awareness (Autoconciencia):** Se toma conciencia de los intereses, habilidades, valores y capacidades de cada uno. Elabora el estilo de vida que quieres y tus objetivos profesionales.
- **O - Option-awareness (Conciencia de opciones):** Se exploran diferentes opciones profesionales y se comparan.
- **D - Deciding (Decidir):** Se elige la mejor opción profesional en función de lo que sabes de ti mismo y de tu exploración profesional.
- **A - Acting and planning (Actuar y planificar):** Se crea un plan y se pasa a la acción.

## Conclusión

El autoconocimiento puede definirse como el conocimiento que todo candidato puede adquirir en relación con las diferentes facetas de su personalidad, incluyendo fortalezas, debilidades, creencias, intereses, motivación y emociones.

El autoconocimiento es el paso inicial en el proceso de toma de decisiones profesionales: es el proceso que ayuda a los solicitantes de empleo a conocerse mejor e identificar sus necesidades profesionales. El objetivo de la unidad es ayudarles a comprender mejor su estilo profesional y cómo éste puede ayudarles y perjudicarles. Al mismo tiempo, les ayudaría a evaluar las competencias y la experiencia que han adquirido y a aprovecharlas para el futuro.

Queremos pensar de la forma más amplia posible en las habilidades, conocimientos y experiencia adquiridos por los candidatos, centrándonos en cómo quieren destacar y aprovechar estos aspectos en futuros proyectos, al tiempo que pensamos en las áreas de crecimiento.

El talento inherente de un individuo para un rol (su capacidad natural para tener éxito en un determinado puesto) es un compuesto de rasgos de personalidad, actitudes, motivos, pensamiento y valores innatos. La clave es aprovechar las fortalezas (descubiertas) para adaptarlas a las situaciones, necesidades y objetivos generales. Así, una vez que uno considera sus tareas favoritas y determina los tipos de actividades que le hacen feliz, puede buscar oportunidades en las que poner en práctica sus talentos en su vida laboral. Por ejemplo, si están buscando un nuevo trabajo, deben buscar puestos que les permitan emplear sus habilidades y talentos con regularidad.

Toda esta información es útil para definir la dirección que se debe seguir para conseguir una realización personal y será útil para el futuro crecimiento profesional y personal. No basta con identificar las fortalezas y utilizarlas, ya que estas pueden mejorarse en un lugar de trabajo competitivo.

El conocimiento del "yo" profesional es fundamental para comprender claramente las posibilidades de trabajo, las ambiciones o los cambios necesarios. El autoconocimiento y la planificación de la carrera están vinculados e interconectados.

Después de centrarse en "lo que quiero y lo que puedo ofrecer", el candidato debe empezar a seguir un modelo holístico de planificación de la carrera que consta de los siguientes pasos intercambiables:

- Tomar conciencia de sí mismo y explorar sus cualidades únicas (este es el objetivo de esta unidad)
- Tomar conciencia profesional y explorar las posibilidades profesionales (este es el objetivo de la siguiente unidad "Publica tus habilidades")
- Integrar la información de la toma de conciencia y explorar los retos, tomar decisiones y establecer objetivos: ¿seguir a mi corazón o a mi cabeza, o a ambos? (ver Módulo 3 "Objetivos de futuro")
- Marketing: preparación para conseguir trabajo. (Ver Módulo 4B y 5).

# Pública tus capacidades

*desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes*

Como ya hemos mencionado, no basta con conocer tus fortalezas y debilidades para encontrar el trabajo perfecto. También es importante saber "traducir" las fortalezas y capacidades en "habilidades" utilizadas dentro del mercado laboral. Esto se hace por dos razones:

- para tener un mejor rendimiento durante una entrevista;
- para que sea más fácil encontrar una oportunidad de trabajo que te convenga entre el sinfín de ofertas de empleo.

Dentro de esta unidad puedes encontrar los principales conceptos que un solicitante de empleo debe conocer para prepararse para el mercado laboral.

## La taxonomía ESCO

Las habilidades son un elemento esencial que hay que desarrollar durante la vida profesional y personal. Cada vez más, las habilidades se entienden y se valoran como esenciales en las empresas y en todos los ámbitos profesionales.

**El proyecto ESCO** (European Skills, Competences, Occupations and Qualifications) fue desarrollado por la Comisión Europea en 2011, con fondos propios, con la idea de mejorar la movilidad intraeuropea de los jóvenes con baja cualificación. La gobernanza prevista inicialmente incluía varias instituciones.

La ESCO es una taxonomía de habilidades que permite relacionar ocupaciones, habilidades y cualificaciones. La ESCO es, por tanto, un sistema de clasificación multilingüe de las habilidades, competencias, cualificaciones y profesiones europeas. Forma parte de la estrategia Europa 2020. Esta clasificación identifica y categoriza las habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones relevantes para el mercado laboral, la educación y la formación en la UE. Presenta sistemáticamente los vínculos entre los diferentes conceptos siguientes.

## KSA Knowledge, Skills and Abilities [Conocimientos, habilidades y capacidades]

La Universidad de Sam Houston presenta los KSA como Conocimientos, Habilidades y Destrezas, que incluyen:

*“conocimientos, habilidades y capacidades que una persona debe tener para desempeñar las funciones de su puesto”*

Vamos a dar su definición de la clasificación, que puede ser interesante para el trabajo con los alumnos, para ayudarles a categorizar sus competencias.

- **Conocimientos.** Las materias, los temas y los elementos de información que un empleado debe conocer en el momento de su contratación o de su traslado al puesto de trabajo. El conocimiento representa cuerpos de información que se aplican directamente al desempeño de las funciones laborales.
- **Habilidades.** Competencias técnicas o manuales que suelen aprenderse o adquirirse mediante formación. Las habilidades deben ser medibles y observables.
- **Capacidades.** La capacidad actual demostrable de aplicar varios aspectos de los conocimientos y habilidades simultáneamente para completar una tarea o llevar a cabo un comportamiento observable. Las destrezas también pueden referirse a atributos personales y sociales que suelen ser innatos o adquiridos sin instrucciones formales. Las destrezas son talentos duraderos que pueden ayudar a una persona a realizar un trabajo.

Al tiempo que se ofrece una visión general de los distintos conceptos y sus definiciones, conviene ampliar algunos conceptos. Veamos de cerca una importante definición que faltaba y que es interesante tener en cuenta: las habilidades blandas.

### Definición de habilidades blandas

Las habilidades blandas han sido objeto de un interés creciente, especialmente en el ámbito del aprendizaje permanente. Según Kechagias (2011), las habilidades blandas son las habilidades intra e interpersonales esenciales *"para el desarrollo personal, la participación social y el éxito laboral"* (p. 33). Las habilidades blandas son lo contrario a las habilidades duras, que son las habilidades técnicas y los conocimientos fácticos para realizar el trabajo. Sin embargo, definir las habilidades blandas es más complicado, ya que se han escrito múltiples definiciones.

Según Klaus (2007) las *"habilidades blandas abarcan los comportamientos personales, sociales, de comunicación y de autogestión. Abarcan un amplio espectro de capacidades y rasgos: ser consciente de sí mismo, ser digno de confianza, ser concienzudo, ser adaptable, tener pensamiento crítico, tener actitud, tener iniciativa, tener empatía, tener confianza, ser íntegro, tener autocontrol, tener conciencia organizativa, ser simpático, tener influencia, asumir riesgos, resolver problemas, tener liderazgo, gestionar el tiempo y otros"* (p.2).

Dado que las habilidades blandas abarcan una amplia gama de capacidades personales e interpersonales, conviene saber por qué son importantes en el trabajo y para el desarrollo personal. Estudios anteriores, como el **Modelo de los Cinco Factores**, también llamado **Modelo de los Cinco Grandes de la Personalidad** (Costa y McCrae, 1992), han mostrado evidencias interesantes entre los rasgos de personalidad y las habilidades blandas en el trabajo. Los cinco factores son:

1. estabilidad emocional
2. extraversión
3. apertura a la experiencia
4. concienciación
5. amabilidad.

Rasgo	Se refiere a	Si la puntuación es baja
Actitud receptiva	Imaginativo, prefiere la variedad, independiente	Sensato, convencional, baja apreciación estética
Meticulosidad	Bien organizado, cuidadoso, fiable, autodisciplina	Desorganizado, descuidado, debilidad de voluntad
Extroversión	Sociable, afectuoso, optimista	Reservado, sobrio
Simpatía	Confiado, de ayuda	Desconfiado, cínico
Neurosis	Ansiedad, sufre emociones negativas, vulnerable	Seguro, calmado, autosatisfecho

Tabla de Zammito et al. (2008) extraído de su artículo

"Una metodología para incorporar el modelado de la personalidad en personajes de juego verosímiles"

Algunos estudios han demostrado:

- Una relación consistente entre la concienciación y el rendimiento laboral en una amplia gama de categorías laborales (Schmit y Ryan, 1993)
- La extraversión fue un predictor válido para el rendimiento de la gestión, el carisma, la motivación inspiradora y la capacidad de liderazgo (Barrick y Mount, 1991; Lim y Ployhart, 2004)

Por lo tanto, es esencial trabajar las habilidades blandas y hacer ejercicios para ayudar a los alumnos a reconocer sus fortalezas y debilidades. **Los rasgos de personalidad pueden considerarse establecidos, pero trabajar en las habilidades blandas puede tener un impacto en ellos.** Las experiencias y el trabajo en uno mismo pueden repercutir en su funcionamiento y comportamiento gracias a la neuroplasticidad.

La neuroplasticidad, también conocida como plasticidad cerebral, es un término que se refiere a la capacidad del cerebro para cambiar y adaptarse como resultado de la experiencia. La plasticidad cerebral es realmente útil para adaptar nuestro cerebro y nuestro funcionamiento a cualquier situación. Esto contribuye a:

- La capacidad de aprender cosas nuevas
- La capacidad de mejorar las capacidades cognitivas existentes
- Recuperación de accidentes cerebrovasculares y lesiones cerebrales traumáticas
- Reforzar las áreas del cerebro si se pierden o declinan algunas funciones
- Mejoras que pueden favorecer la salud cerebral

## El impacto de un sistema de reconocimiento de habilidades en el mercado laboral

Según Branka (2016), el reconocimiento de habilidades tiene varios objetivos para el individuo, el empleador, las autoridades públicas y el proveedor de formación.

<p><b>EMPLEADOR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir la escasez de competencias del establecimiento</li> <li>• Mejorar la eficiencia de la contratación y la gestión de recursos humanos</li> <li>• Aumentar la productividad</li> <li>• Aumentar la seguridad y la sanidad en el lugar de trabajo</li> <li>• Aumentar la motivación del personal</li> <li>• Cumplir con la normativa que afecta a los empleados y/o a la empresa</li> <li>• Identificar las necesidades de formación</li> <li>• Promover mejor las habilidades del personal</li> </ul>	<p><b>INDIVIDUO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quiero un trabajo (de mi elección)</li> <li>• Quiero utilizar mis habilidades</li> <li>• Quiero que me paguen mejor</li> <li>• Quiero tener confianza en mis habilidades</li> <li>• Quiero estudiar más</li> <li>• Quiero progresar en mi carrera</li> </ul> <p><b>PROVEEDOR DE FORMACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfocar mejor la oferta de formación</li> <li>• Aumentar el interés del público por la formación</li> </ul>
<p><b>GOBIERNO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la competitividad y el crecimiento económico</li> <li>• Reducir el desempleo</li> <li>• Mejorar la correspondencia entre la oferta y la demanda en el mercado laboral</li> <li>• Promover la inclusión social y la equidad</li> <li>• Mejorar la situación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral</li> <li>• Mejorar la coherencia entre las políticas de educación, formación y migración</li> <li>• Mejorar la situación de la EFTP</li> <li>• Apoyar el aprendizaje permanente</li> <li>• Aumentar la confianza de los empresarios y los trabajadores en las políticas de desarrollo de competencias y su aceptación</li> <li>• Apoyar la transición de la economía informal a la formal</li> <li>• Garantizar la calidad y la seguridad de determinadas profesiones</li> </ul>	

En el caso de los individuos, es importante evitar situaciones en las que el reconocimiento de las habilidades aumente los desequilibrios del mercado laboral; es decir, una situación en la que los individuos más educados y más cualificados - por tanto con más facilidad para encontrar un empleo - tengan muchos más conocimientos sobre el servicio.

Branka (2016) añade: *"Los individuos más amenazados por el desempleo o la falta de cualificación (los que tienen un bajo nivel educativo, los desempleados o los inmigrantes) parecen tener menos información"* (p. 59). Asimismo, un importante estudio dirigido por la UNESCO afirmaba que *"las oportunidades de convalidación no son ampliamente conocidas, en particular entre las personas con baja educación oficial"* (p. 181) y *"relativamente pocas personas desempleadas utilizan las oportunidades de convalidación de su aprendizaje"* (Singh y Duvekot, 2013, p. 182). La selección de grupos vulnerables *"con necesidades, intereses y circunstancias específicas es útil, no sólo para llegar a los desfavorecidos, sino también para crear una demanda de RVA [Evaluación de Riesgos y Vulnerabilidades]"* (ibid).

## Conclusiones

Para concluir, podemos decir que el reconocimiento de habilidades es un verdadero desafío. Ayudar a las personas con un bajo nivel educativo, excluidas del mundo laboral, desempleadas o inmigrantes, es una cuestión muy importante.

La actividad práctica relacionada con esta unidad "Publica tus habilidades" te ayudará a plantear sencillos ejercicios para ayudarles a expresar sus habilidades.



## Actividades prácticas

En la PARTE IV (MACT Training Box) encontrarás estas actividades prácticas relacionadas con este módulo:

- [Identifica y publica tus habilidades](#)
- [Los 16 tipos de personalidad](#)
- [Autonarraciones y adecuación de competencias](#)
- [Descubrimiento y optimización de las fortalezas](#)
- [Speed dating, actividad de Inteligencias Múltiples](#)
- [Lista de comprobación, actividad de inteligencias múltiples](#)
- [Paso del iceberg](#)
- [Retratos](#)

## Bibliografía

- BARRICK, M. R. & MOUNT, M. K., “*The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis*” in “*Personnel Psychology*”, 44(1).(1991)
- BLUSTEIN, D. L., “*‘Who Am I?’: The Question of Self and Identity in Career Development.*” Pp. 139-154 in “*Convergence in Career Development Theories: Implications for Science and Practice*”, edited by M. L. Savickas and R. W. Lent. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press (1994)
- CALLANAN, G. A. - GREENHAUS, J. H., “*Personal and Career Development: The Best and Worst of Times.*” Pp. 146-171 in “*Evolving Practices in Human Resource Management: Responses to a Changing World of Work*”, edited by A. I. Kraut and A. K. Korman. San Francisco, CA: Jossey-Bass (1999)
- COSTA, P. T. - MCCRAE, R. R., “*The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders*”. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359 (1992)
- GREENHAUS, J. H. - CALLANAN, G. A. - GODSHALK, V. M., “*Career Management*”, Fort Worth, TX: Dryden Press (2000)
- KECHAGIAS, K., “*Teaching and assessing soft skills*”, MASS Project report. School of Thessaloniki, Neapoli. (2011)
- KLAUS, P., “*The Hard Truth About Soft Skills.*” Collins (2007)

- LIM, B.-C. - PLOYHART, R. E., “*Transformational Leadership: Relations to the Five-Factor Model and Team Performance in Typical and Maximum Contexts.*”, Journal of Applied Psychology, 89(4), 610-621. (2004)
- PHILLIPS, S. D. “*Career Exploration in Adulthood.*”, Journal of Vocational Behavior 20:129-140 (1982)
- SCHMIT, M. J. - RYAN, A. M., “*The Big Five in personnel selection: Factor structure in applicant and non-applicant populations*”, Journal of Applied Psychology, 78(6), 966-974 (1993)
- SINGH, R. “*The Effectiveness of Different Career Decision-making Behaviors: Development and Test of a Model.*” PhD dissertation, LeBow College of Business Drexel University, Philadelphia, PA (2001)

## Open Educational Resources

- BRANKA, J., “*Understanding the potential of skills recognition on labour market: research reports.*”, International Labour Organization, Geneva (2016)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_532417.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_532417.pdf)
- CAREER ONE STOP Resources - [www.careeronestop.org](http://www.careeronestop.org)
- CAREER RESEARCH, “*Self-Awareness*” - <http://career.iresearchnet.com/career-development/self-awareness/>
- COMMONWEALTH CORPS TRAINING, “*Leveraging your skills for the future*”  
<http://www.mass-service.org/sites/default/files/March%20Training%20Leveraging%20Your%20Skills.pdf>
- ICOULD, “*Start thinking about your career and discover your personality type*” - <https://icould.com/buzz-quiz/>
- INSTITUTE OF PSYCHOMETRIC COACHING, “*Free Practice Personality Tests*” - <https://www.psychometricinstitute.com.au/Free-Personality-Test.asp>
- LEES J., “*Personality test: what job would make you happiest?*”  
<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2014/nov/11/sp-questionnaire-what-job-would-make-you-happiest>
- MINDTOOLS, “*The Big Five Personality Traits Model and Test*” - [https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV\\_22.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_22.htm)

- MY WORLD OF WORK - <https://www.myworldofwork.co.uk/>
- OREGON STATE UNIVERSITY, "Career Planning Resources" - <https://osucascades.edu/cdc/students/explore-majors-careers/career-planning>
- OSU-CASCADES, "Career Lift" Podcast - <https://anchor.fm/careerlift>
- POTTER J., "The big five project. Personality Test" - <https://www.outofservice.com/bigfive/>
- PROSPECTS, "What job would suit me?" - <https://www.prospects.ac.uk/planner>
- SINGH, M. - DUVEKOT, R., "Linking Recognition Practices and National Qualifications Frameworks", Unesco Institute for Lifelong Learning, Paris (2013) - <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED560509.pdf>
- THE UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA, "Professional Skills Inventory" - <https://students.ubc.ca/sites/students.ubc.ca/files/Skills%20Inventory%20Worksheet.pdf>
- THE UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA, "Mindset to build career confidence" - [https://students.ubc.ca/sites/students.ubc.ca/files/Mindsets\\_to\\_build\\_career\\_confidence.pdf](https://students.ubc.ca/sites/students.ubc.ca/files/Mindsets_to_build_career_confidence.pdf)
- THE UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA, "Identify your values" - <https://students.ubc.ca/sites/students.ubc.ca/files/Values%20Inventory%20Worksheet.pdf>
- UNIVERSITY OF EDINBURGH "Career services Resources" - <https://www.ed.ac.uk/careers>
- UNIVERSITY OF READING, *Knowing Yourself Resources* <https://www.reading.ac.uk/essentials/Careers/Career-options/Knowing-yourself>
- UNIVERSITY OF READING, *Skills & competencies employers look for* <https://www.reading.ac.uk/essentials/-/media/essentials/files/skills-and-competencies.pdf>

## Módulo 3

# Objetivos futuros

*Introducción de Materahub*

Los "objetivos futuros" son una idea del resultado futuro o deseado que una persona o un grupo de personas prevé, planifica y se compromete a alcanzar. La gente se esfuerza por alcanzar los objetivos en un tiempo limitado fijando plazos. **Pero, ¿por qué nos fijamos objetivos?**

Los estudios demuestran que aquellas personas que se marcan objetivos concretos y por escrito tienden a conseguirlos con mayor probabilidad. ¡No se puede alcanzar un objetivo que no se tiene!

Proyectarse hacia el futuro y luego echar la vista atrás a la posición actual desde el punto de vista del futuro es una habilidad clave para la planificación. La planificación de tu futuro próximo no consiste en visualizar lo que esperas o lo que intentas crear, sino en imaginar lo que realmente tienes, para bien o para mal, y lo que esperas y crees sobre su futuro.

**La capacidad de pensar o planificar el futuro con imaginación o sabiduría, es el "por qué" que te dirige y expresa en lo que crees (tus valores fundamentales) y lo que quieres en tu futuro (quién/qué quieres ser), tu pasión, tu motivación e inspiración.**

Para alcanzar tus sueños, tienes que trabajar en tu plan y en tus prioridades y establecer tus objetivos finales, que son la parte más importante del plan. Para ello, describir con detalle lo que quieres conseguir puede ser de gran ayuda.

Esto también ayuda al enfoque, porque una vez que tienes un objetivo claro en mente, puedes volver a dedicarte a ello y dejar tranquilamente de lado las ideas que no están contribuyendo a tu éxito.

Si puedes establecer objetivos alcanzables, te mantendrás motivado y centrado a largo plazo. Casi todo en la vida gira en torno a la fijación de objetivos, desde el simple hecho de despertarse una hora antes de lo habitual hasta la compra de la primera casa. La cuestión es que la fijación de objetivos puede ser diaria y puede implicar incluso tareas más pequeñas y mundanas. Por lo tanto, es bueno dominar la fijación de objetivos y ser eficaz en ello.

Además, una de las preguntas que suelen hacerse en una entrevista de trabajo es: ¿Cuáles son sus objetivos para el futuro? Esta pregunta es una buena forma de que los empresarios determinen si tus objetivos profesionales son adecuados para la empresa. También ayuda a los responsables de la contratación a asegurarse de que realmente hay objetivos.

**Por lo tanto, como Mentor de Empleabilidad Creativa es muy importante ayudar a las personas a entender lo que realmente quieren hacer con sus vidas, empezando por el punto: "¿Quién soy yo?" para llevarlos a fijar sus objetivos laborales y vitales.**

Así podemos confirmar la visión de que nuestro futuro es el resultado concreto de los valores, los deseos y las habilidades de nuestro presente. Para ello podemos entrenarnos en comprender cada detalle a través de actividades de narración sobre el proyecto laboral y de vida.

**Al final de este módulo, tú, como Mentor Creativo para la Empleabilidad, podrás:**

- Ser capaz de dirigir tus esfuerzos hacia una carrera profesional y personal de éxito
- Identificar y aclarar tus propias expectativas
- Desarrollar tu propio punto de vista personal sobre diferentes temas (deseos financieros, profesionales o personales)
- Ser capaz de crear una relación entre las artes multimedia y las artes relacionales
- Obtener un mejor rendimiento
- Medir la eficacia de tus acciones
- Explorar y experimentar con enfoques innovadores
- Visualizar escenarios futuros para ayudar a guiar tus esfuerzos y tu acción

**Beneficios para tus alumnos:**

- Comprender la noción de objetivos SMART
- Imaginar el futuro
- Cuestionar la importancia de la concienciación sobre su(s) proyecto(s) de vida
- Trabajar para alcanzar su visión del futuro

# Es hora de jugar. juego multimedia y narrativo

*desarrollado por Andrea Ciommiento de L'Albero*

El objetivo general se sintetiza en este dicho: **"Somos la historia que contamos"**. Esta unidad se centrará en una técnica específica de narración a través del punto de vista personal de los participantes.

La unidad incluye en particular un ejercicio práctico de creatividad que puede utilizarse para mejorar las habilidades relacionales, creativas y multimedia en diferentes contextos de trabajo. La formación propuesta puede ayudar a los formadores y a los alumnos. A través de la consolidación de las habilidades narrativas y multimedia, la actividad propuesta puede reformularse para ofrecer varios "capítulos temáticos", como el uso del dinero, la búsqueda de empleo y los deseos sobre el propio proyecto de vida.

Esta unidad y su actividad ayudarán a consolidar las habilidades transversales sobre la mediación artística y el desarrollo de la capacidad creativa, desarrollará tu propio punto de vista personal sobre diferentes temas (dinero, trabajo, deseos personales), construirá más conciencia sobre tu proyecto de vida y laboral y promoverá la relación entre las artes multimedia y relacionales.

## Enfoque metodológico

En la parte IV de este manual (actividad: "Es hora de jugar"), es posible encontrar instrucciones detalladas sobre cómo dirigir una sesión específica pero, antes de eso, echemos un vistazo al enfoque metodológico que hay detrás de la actividad, para poder gestionar y remodelar la actividad según las necesidades de los participantes.

El enfoque metodológico contempla el desarrollo de técnicas de narración y el uso de nuevas tecnologías dentro del proceso creativo y de autodescubrimiento. El enfoque, por lo tanto, ofrece una oportunidad para la mejora de los propios talentos artísticos como un canal para el crecimiento personal.

La actividad se desarrollará con trabajo en grupo en diferentes partes.



Se requerirá la creación de un grupo de WhatsApp (o Telegram u otras apps de mensajería) recogiendo todo el material multimedia (nota de voz, vídeo, escritura creativa e imágenes).

Se empleará el juego narrativo sobre diferentes temas:

- **Autorretrato** (Quién soy)
- **La descripción del lugar** doméstico personal y del vecindario (Dónde estoy)
- **La relación con el "dinero"** (La primera vez que recibí dinero fue...)
- **Cambiar de trabajo** (Piensa en 3 trabajos diferentes para ti. Cada uno de ellos debe ser muy diferente y estar relacionado con tus habilidades. ¿Vas a elegir con el corazón o con la mente? Imagina un cambio de vida cada 10 años... El primer trabajo que imagino es... El segundo.... El tercero...)
- **Desatar el nudo:** en nuestra vida cotidiana, siempre hay nudos que desatar. Preocupaciones, nudos existenciales, nudos inútiles. ¿Cómo podemos simplificar nuestros problemas? ¿Cómo podemos resolverlos? Cuenta un recuerdo de la infancia o la adolescencia en el que hayas resuelto un problema con gran sencillez... Cuéntalo como si fuera una escena de una película con personajes, localización y argumento...)
- **¿Qué voy a ser cuando sea mayor?:** ¿recuerdas la vez que tuviste que responder a esta pregunta cuando eras niño? Describe ese momento.
- **La lista de cosas que puedo hacer bien:** tómame tu tiempo y escribe una lista de cosas sencillas y concretas que puedas hacer bien. Para ayudarte, imagina a este grupo en una isla desierta. El grupo puede compartir sus habilidades prácticas para mejorar la convivencia de la comunidad. ¿Qué habilidades aportarías?
- **La lista de cosas que debería de hacer antes de dejar este mundo:** haz una lista de cosas pequeñas, a primera vista insignificantes, que te gustaría hacer antes de dejar este mundo. No pienses a lo grande (salvar países del Tercer Mundo o llegar a ser presidente de los Estados Unidos) sino en cosas muy sencillas, como un paseo por el Sena en París o por el Tíber en Roma, aprender a tocar un instrumento musical, vivir una temporada en un país (por ejemplo...). Elige cuidadosamente esta lista de ideas prácticas, tu "lista de cosas que hacer" antes de "dejar" el mundo.

Se trata de un juego narrativo de nivel inicial sobre el dinero, los cambios de trabajo, desatar nudos y el hecho de hacerse mayor. Somos la historia que contamos.

Es posible desarrollar el módulo con una parte avanzada relacionada con la edición y la postproducción con los contenidos multimedia recogidos en el grupo de WhatsApp. Escucha y clasificación de relatos, edición de audio y vídeo, y presentación de los materiales al final de la formación.

## Marco teórico

Entre las referencias de las actividades se incluyen autores del ámbito del arte performativo, multimedia, filosófico y participativo. Partiendo de las teorías de Nicolas Bourriaud sobre la estética relacional y la experiencia artística como interacción social ("El artista de hoy puede centrarse en la relación que su obra creará en el público o en la invención de modelos de participación social") hasta la obra de Peter Brook y su teatro del encuentro ("El teatro comienza cuando dos personas se encuentran. Si una persona se levanta y otra le mira, esto ya es un comienzo. Para que haya un desarrollo, se necesita una tercera persona que provoque un encuentro. Luego, la vida toma el relevo y es posible llegar muy lejos").

También cuentan con referencias al uso de la tecnología y los dispositivos multimedia dentro de las experiencias creativas y participativas, utilizando, por ejemplo, los teléfonos inteligentes como herramientas de narración destinadas a la concentración y al autodescubrimiento: Jacques Rancière con sus teorías sobre la participación activa del espectador ("La emancipación comienza cuando desafiamos la oposición entre mirar y actuar; cuando comprendemos que las pruebas que estructuran las relaciones entre el decir, el ver y el hacer pertenecen a su vez a la estructura de la dominación y la sujeción") y las publicaciones sobre el público y el juego ("Hemos asistido a un panorama artístico en el que la obra no puede existir sin el usuario y el público se ha convertido en un personaje activo. La aspiración histórica de las vanguardias era eliminar la distancia entre la vida y el arte, y se ha materializado en la virtualización de la vida, por un lado, y en la incorporación del juego en el contexto de la vida real, por otro").

## Conclusiones

Entre los objetivos está la capacidad de "ser protagonistas" de nosotros mismos y de nuestra historia. En esta trayectoria el protagonismo se incluye a través de una autonarración: poder contarse a sí mismo para dar luz a lo que ocurre en la vida cotidiana del lugar, sacar a la luz los problemas canalizándolos de forma creativa y proactiva.

Al final de esta unidad, los formadores encontrarán conexiones entre los deseos ideales y la realidad concreta; profundizarán en la búsqueda de trabajos no sólo en función del dinero, sino siguiendo valores, deseos e ideas; seguirán nuevos caminos para la formación e investigación del trabajo, descubrirán los lenguajes creativos aplicados a los multimedia.

# Planifica tu futuro

*desarrollado por Materahub*

La unidad pretende fomentar la construcción de un plan de acción para alcanzar sus objetivos en la vida laboral y personal a partir del análisis y la narración visual de sí mismos y de su estado psicoemocional. En particular, nos centramos en:

- Fomentar el proceso de compartir
- Poder disfrutar del proceso de autoconocimiento
- Promover la capacidad de planificar
- Fomentar la fijación de objetivos

El enfoque metodológico de la unidad está vinculado a la metodología Mentoring Circles™ probada a escala europea. Mentoring Circles™ se basa en una innovadora metodología de formación para el desarrollo personal establecida por Inova Consultancy Ltd. La metodología se basa en técnicas de aprendizaje por acción, coaching y mentoring, y utiliza ejercicios y herramientas de autorreflexión para ayudar a los participantes a adquirir confianza y autoeficacia y desarrollar habilidades blandas. Mentoring Circles™ permite a los participantes:

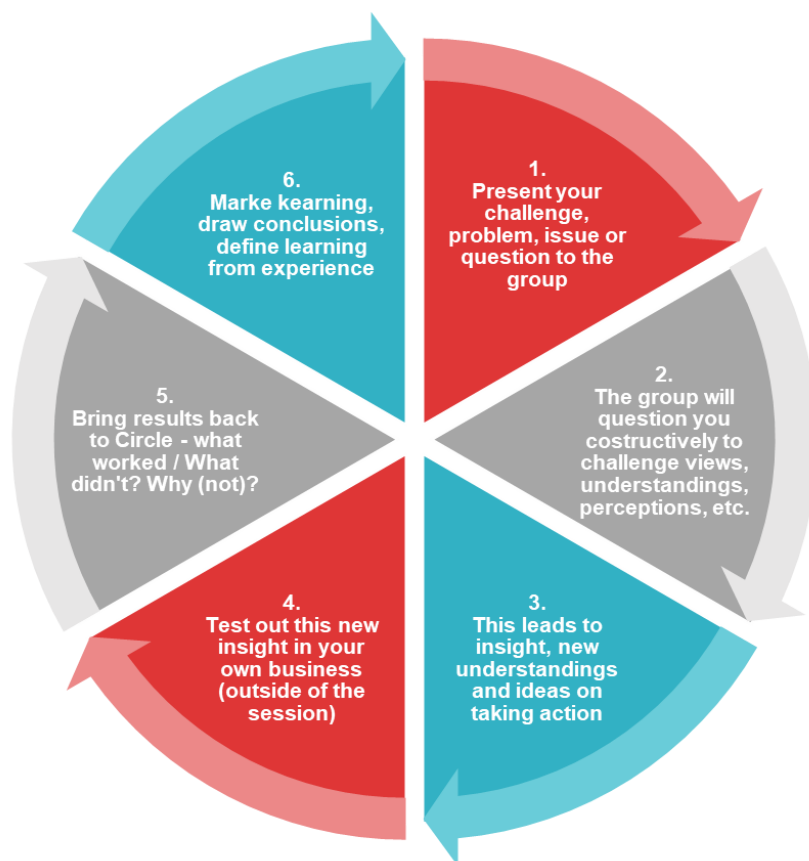
- Mejorar la autorreflexión
- Mejorar las técnicas creativas
- Desarrollar habilidades comunicativas
- Gestionar el estrés, el cambio, el conflicto o la crisis
- Aumentar la autoeficacia, la confianza en sí mismo y la asertividad.

## La metodología Mentoring Circles™ - enfoque inicial

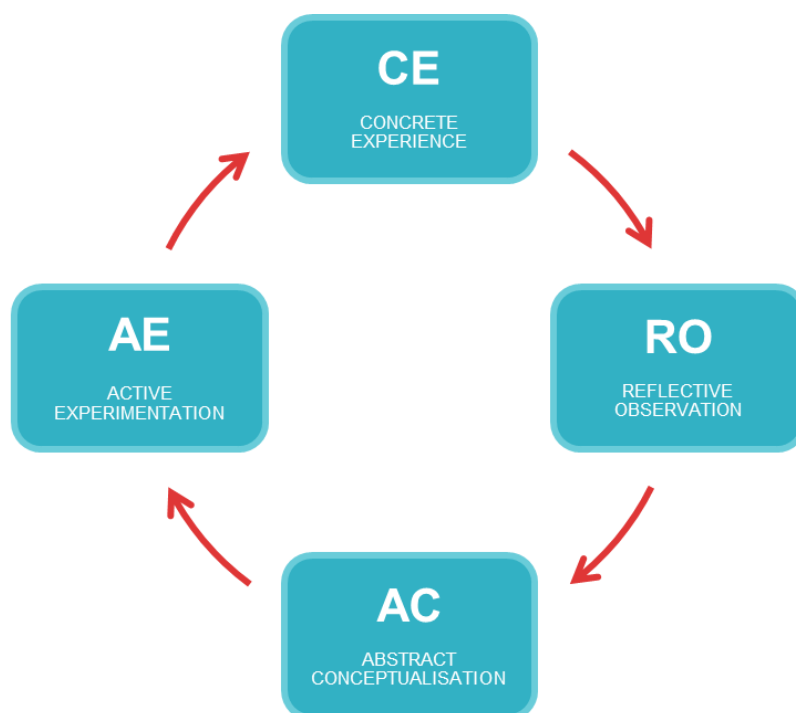
Durante la formación, cada uno de los participantes dispone de un tiempo para hablar de sus objetivos, retos u oportunidades y los demás miembros del grupo proponen preguntas relacionadas con ello.

El interrogatorio consiste en descubrir, en tratar de comprender mejor las cuestiones subyacentes que sería conveniente explorar más a fondo. Por lo tanto, la atención se centra más en las preguntas que en los consejos. Del mismo modo, al completar los ejercicios relativos al autodesarrollo o la autorreflexión, se anima a los participantes a cuestionar sus respuestas y a apoyar a otros miembros del grupo para que se cuestionen por qué han respondido a un ejercicio de una manera determinada. Este proceso refuerza el desarrollo de la autorreflexión.

Los dos modelos que se presentan a continuación (Proceso de Aprendizaje por Acción y Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb) son útiles para explicar mejor el propósito y el proceso de Mentoring Circles™.



**Figura 1:** Proceso de Aprendizaje por Acción



**Figura 2:** Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb

La metodología es eficaz porque ubica al alumno en el centro de la situación:

- Trabaja en tiempo real, con asuntos de la vida que son de suma importancia para el individuo;
- Integra cualquier aprendizaje teórico con la experiencia real;
- Se trata de la acción y la aplicación, más que de escenarios puramente hipotéticos.

### Técnica de cuestionamiento: para guiar el debate en el grupo

A lo largo del pilotaje, hay que centrarse siempre en preguntar y no en dar consejos. Nancy Kline escribió: "En presencia de la pregunta, la mente vuelve a pensar". La siguiente información destaca algunos consejos clave para garantizar que todos se apoyen correctamente durante las sesiones cuando se cuestionan unos a otros.

La persona que habla sobre sus problemas/retos/oportunidades en el tiempo que le corresponde durante la sesión del Círculo. Hay que animar al presentador a que especifique al grupo lo que necesita, o lo que quiere ganar, y a que regule las aportaciones de los demás participantes, sobre todo si éstas son demasiado directas o no son útiles para su situación particular. También se espera que el presentador inicie las aportaciones de otros participantes, si es necesario.

El "asesoramiento" puede ser poco útil cuando dirige al presentador hacia una forma de pensar o un curso de acción concretos.

El uso de las preguntas ayuda a empoderar al presentador y le ayuda a encontrar sus propias soluciones. Busca y evita las frases que empiecen por:

- "¿Has pensado en ...?"
- "¿Has probado...?"
- "Podrías intentar...."

Algunas afirmaciones pueden estar centradas en la experiencia de quien pregunta cuando en realidad el foco debería estar en el presentador. Por ejemplo:

- 'Cuando vivía en, solía ...'
- 'Cuando trabajaba en una galería de arte, siempre encontraba...'

Ofrecer consejos de esta manera resta tiempo al presentador y puede ser perjudicial para el aprendizaje personal, ya que anula la oportunidad de que el presentador aprenda y explore por sí mismo. Evita siempre los comentarios inútiles como:

- 'Si yo estuviera en tu situación, me...'

Sin embargo, ocasionalmente algunos tipos de consejos, cuando se piden específicamente, pueden ser útiles (pero sólo si se piden); por ejemplo, un presentador puede pedir consejo sobre contactos o posibles redes.

- estoy buscando un nuevo asesor financiero en mi zona. ¿Alguien conoce alguno que pueda recomendar?"

Esto puede ser apropiado; puede ayudarles a ahorrar tiempo en la búsqueda de un nuevo asesor. Sin embargo, los consejos también ofrecen espacio para las advertencias (no hay un único camino que resuelva todos sus problemas). El presentador tendría que responsabilizarse y comprobar la credibilidad del asesor, pidiéndole pruebas de sus cualificaciones, etc. Se espera que el presentador juzgue por sí mismo la competencia del asesor. Recuerda que el Círculo no sustituye al asesoramiento profesional. A veces, aprender de los demás puede ser un atajo útil.

## Pinta tu futuro

### Una técnica de "fakeitmakeit" para mejorar la autorreflexión y fomentar la autoestima de las personas

La actividad se probó con la metodología "Fakeitmakeit" (FIMI). La metodología FIMI está dirigida precisamente a apoyar a las personas (desempleadas y a las que no estudian ni trabajan - (NEET) para que mejoren su empleabilidad y para un proyecto como el [Femtalks Forum](#), que establece objetivos similares para diferentes destinatarios. Para facilitar la descripción de la actividad, nos referimos a 6 participantes, pero esto puede ser flexible.

Cada uno de los 6 participantes recibirá 5 hojas y un rotulador de color (6 colores diferentes, para diferenciar el trabajo). En parejas, durante unos minutos, se invita a los participantes a hacer un retrato de todos sus compañeros. La dificultad: tener que hacer el dibujo sólo mirando a los ojos de los que están frente a ti sin mirar su hoja de papel. Al mismo tiempo, el compañero que está siendo pintado pinta a su pareja. Alrededor, tendrás que hacer retratos de todos los compañeros. Recuerda poner el nombre de la "musa" retratada en el papel. Al final, los participantes entregan los retratos a sus compañeros.

En este punto, se pide a los participantes que elijan entre todos sus retratos las 3 imágenes que mejor representen tres aspectos de sí mismos: "mi yo interior"; "mi yo exterior (mi aspecto físico, cómo me veo)"; "mi yo futuro". A su vez, cada uno presenta las tres partes. En este caso, el debate se centrará en el yo futuro y en cómo alcanzar el "futuro".

### Los objetivos SMART: una herramienta para mejorar la capacidad de planificación y gestión

A partir de los dibujos de mi "futuro yo", se invita a los participantes a hablar de sus planes de futuro. En este punto, se les debe presentar el concepto de Objetivos SMART, cómo planificarlos y cómo intentar alcanzarlos.

Qué significa Objetivos SMART:

- S significa → SPECIFIC [ESPECÍFICO]
- M significa → MEASURABLE [MENSURABLE]
- A significa → ACHIEVABLE [ALCANZABLE]
- R significa → RELEVANT [RELEVANTE]
- T significa → TIME BOUND [TIEMPO LIMITADO]





## Actividades prácticas

En la PARTE IV (MACT Training Box) encontrarás estas actividades prácticas relacionadas con este módulo:

- [Es hora de jugar](#)
- [Pinta tu futuro](#)
- [Mi rueda de la vida](#)
- [Establecimiento de objetivos SMART](#)

## Bibliografía

- BOURRIAUD N., *“Esthétique relationnelle”*, Presses Du Reel (1998)
- BOURRIAUD N., *“Inclusions. Aesthetics of the Capitalocene”*, Sternberg Pr (2022)
- BROOK P., *“The Open Door: Thoughts on Acting and Theatre”*, Anchor (2005)
- DUARTE I. - BERNART R., *“Querido público: el espectador ante la participación”*, Centro Parraga (1980)
- RANCIÈRE J., *“Le spectateur émancipé”*, La Fabrique (2008)

## Open Educational Resources

- FAKE IT TILL YOU MAKE IT PROJECT, *“Project Handbook”* (2017) - <https://www.fakeitmakeit.eu/resources/>
- FEM TALKS FORUM PROJECT, *“Training the trainers guide”* - <https://femtalksforum.eu/resources/io4-training-trainers-guides>
- MENTORING CIRCLES, *What are Mentoring Circles?* <https://mentoringcircles.org.uk/what-are-mentoring-circles>

## Modulo 4

# Entrenamiento de habilidades blandas a través de técnicas teatrales y dramáticas

*Introducción de APEM(Agencia Para el Empleo de Madrid)*

*¿Qué entendemos por habilidades o competencias personales?  
¿Qué importancia tienen en la búsqueda de empleo y cómo  
pueden formarse y desarrollarse mediante las técnicas de  
dramatización utilizadas en el teatro?*

Los contenidos del Módulo 2 ayudaron a los alumnos a identificar y mejorar sus competencias y a convertirlas en perfiles laborales comercializables, deseados y buscados en el sector laboral de sus "sueños". El objetivo de este módulo es conocer la importancia de las habilidades blandas en el proceso de búsqueda de empleo. A continuación, aprenderemos cómo se pueden perfeccionar y desarrollar estas habilidades a través de las técnicas de dramatización utilizadas en el teatro, centrándonos especialmente en dos de ellas: la creatividad y la comunicación.

La metodología de este módulo se basará en las técnicas teatrales aprendidas en el Proyecto "Fake it till you make it" (FakeltMakelt), la literatura sobre estos temas, la experiencia de L'Albero como compañía teatral y la experiencia de APEM en la ejecución de la segunda semana del programa piloto del Proyecto "Fake it till you make it".

## Habilidades blandas - algo de historia

Ya hemos aprendido lo que son las habilidades y competencias blandas (ver Módulo 2) y la importancia de ser consciente de nuestras fortalezas para que puedan ayudarnos en nuestras vidas profesionales y personales.

Fragmento del Módulo 2: Comprenderse a ti mismo y a la persona en la que te estás convirtiendo es esencial para construir tu carrera y avanzar en una dirección que te parezca adecuada. Conocerse bien a sí mismos no sólo les ayudará a identificar las áreas de interés en su exploración profesional, sino que también les pondrá en una posición ventajosa para presentar sus fortalezas a los posibles empleadores de forma confidente (p. 2)

Ya estamos familiarizados con la clasificación estándar europea oficial (ESCO - Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones). Pero, ¿cuándo, dónde y por qué se empezó a utilizar el término habilidades blandas ?

El término "habilidades blandas" comenzó a utilizarse en 1972 en la conferencia del Comando Continental (CONARC) sobre habilidades duras. En este acto, el Dr. Whitmore presentó un informe en el que se refería al término "soft skills" [habilidades blandas] (aplicado a las áreas de mando, supervisión, asesoramiento y liderazgo) en diferentes escuelas del CONARC. Tras diseñar y analizar un cuestionario, se formuló la siguiente definición provisional:

*"Las habilidades blandas son importantes habilidades relacionadas con el trabajo que implican poco o ningún contacto con las máquinas y cuya aplicación está bastante extendida".*

En otras palabras, los mejores grupos no eran los que mejor sabían utilizar la maquinaria o los dispositivos, sino los grupos con habilidades transversales más desarrolladas como la Comunicación, el Trabajo en Equipo, la Resolución de Conflictos, la Responsabilidad o el Liderazgo.

Hoy en día, según la definición del diccionario Collins, las habilidades blandas son

*"cualidades convenientes para ciertas formas de empleo que no dependen de los conocimientos adquiridos: incluyen el sentido común, la capacidad de tratar con la gente y una actitud positiva y flexible"*<sup>1</sup>.

La reconocida escritora argentina y experta en Recursos Humanos, Martha Alles<sup>2</sup> define las habilidades blandas como características de la personalidad que se han convertido en comportamientos que generan un desempeño de éxito o superior en un trabajo.

En su opinión, las competencias pueden clasificarse como

- blandas (características de la personalidad, difíciles de desarrollar y de gran alcance)
- duras (conocimientos técnicos, prácticos, mecánicos, específicos de una tarea o actividad).

Las principales habilidades blandas son:

- Comunicación y escucha activa
- Planificación y gestión del tiempo
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad
- Toma de decisiones
- Orientación de resultados
- Negociación y Liderazgo.

### **Pero, ¿son estas habilidades innatas o se pueden aprender?**

En su libro "Talento Humano y Competencias", Martha Alles identificaba el talento y las competencias como sinónimos y nos aseguraba que cualquiera las puede desarrollar.

Ahora hay muchos programas y formaciones para conseguirlo. En este módulo veremos cómo se pueden desarrollar estas habilidades a través del teatro y cómo estas ganaron más peso en los lugares de trabajo.

<sup>1</sup> <https://www.collinsdictionary.com/es/diccionario/ingles/soft-skills>

<sup>2</sup> Alles, 007 Talento humano y competencias; pag 29

## Entonces, ¿cuáles son las habilidades blandas más solicitadas en el mercado laboral?

La famosa red social orientada a los negocios y el empleo, LinkedIn, en su Blog de Aprendizaje destaca las 5 habilidades blandas más valoradas por las empresas en 2020<sup>3</sup>:

1. **Creatividad:** Las organizaciones necesitan personas que puedan abordar los problemas y las tareas de forma creativa en todas las funciones empresariales, desde la ingeniería de software hasta los recursos humanos.
2. **Persuasión:** Las empresas valoran mucho a las personas que son capaces de "explicar por qué".
3. **Colaboración:** Un equipo que funciona bien puede conseguir mejores resultados que cualquier individuo, por lo que las personas que se valora mucho a las los que son capaces de trabajar bien en equipo.
4. **Adaptabilidad:** Adaptarse al cambio con una actitud positiva y abierta, especialmente en situaciones de estrés, es algo que las empresas valoran mucho.
5. La **inteligencia emocional** o la capacidad de percibir, evaluar y responder a las emociones propias y ajenas. El requisito de inteligencia emocional, nueva en la lista de competencias más demandadas en los últimos años, subraya la importancia de responder e interactuar eficazmente con nuestros compañeros.

## Teatro para desarrollar habilidades blandas

El teatro es una herramienta excelente y polifacética para abordar muchos temas desde una perspectiva práctica. En este sentido, se utilizarán técnicas de dramatización e improvisación para desarrollar las habilidades blandas, como veremos en la sección "Actividades".

La práctica teatral puede ayudar a desarrollar las siguientes habilidades blandas:

- Comunicación: perder el miedo escénico y desarrollar la capacidad de hablar en público.
- La imaginación y la improvisación como herramienta para superar los bloqueos mentales.
- Habilidades sociales, trabajo en equipo y sinergia.

---

<sup>3</sup><https://www.linkedin.com/business/learning/blog/top-skills-and-courses/the-skills-companies-need-most-in-2020-and-how-to-learn-them>

- Autoestima y confianza en uno mismo. La exposición personal frente a un público proporciona una mayor seguridad personal.
- La gestión de la ansiedad, el estrés y la incertidumbre, ya que, al ser el centro de atención durante una actuación, la persona aprende a autorregular sus emociones y a controlar el estrés.

Por otro lado, el teatro de improvisación ayuda a desarrollar habilidades blandas de forma divertida y entretenida, como por ejemplo

- Creatividad: En el teatro de improvisación, hay que enfrentarse a situaciones inesperadas y buscar soluciones en milésimas de segundo.
- Colaboración o trabajo en equipo: En improvisación teatral, la mayoría de las escenas se construyen en grupos, en los que se intercambian propuestas hasta que se llega a una solución óptima para todos los miembros del grupo, para asegurarse de que la historia funciona correctamente.
- Adaptabilidad: La adaptabilidad es esencial para la improvisación teatral y es necesario ser capaces de adaptarse para que la historia tenga sentido.

Por último, me gustaría mencionar el Proyecto Fake It, como punto de partida e inspiración para este curso, tal y como se puede ver en el apartado 2 Teatro y Empleabilidad de la Sección Introductoria de la Parte I de este manual.

Durante la formación para el proyecto anterior, los alumnos utilizaron varios ejercicios, muchos de los cuales se usarán en diferentes unidades de este curso, para trabajar también en la autodisciplina, en el trabajo orientado a objetivos, en la concentración, la dedicación, la aceptación de la responsabilidad, las habilidades de liderazgo o la autoconfianza.

Todo esto se hizo con una actitud divertida, encontrando placer en los ejercicios para el desarrollo de estas habilidades.

En este módulo de aprendizaje de la Formación MACT para el Mentor Creativo para la Empleabilidad, hemos decidido centrarnos en dos habilidades blandas entre las mencionadas en el artículo de Linkedin: Creatividad y comunicación.

El futuro Mentor Creativo para la Empleabilidad, como orientador profesional además de profesor de teatro y técnicas teatrales, debe ser capaz de utilizar actividades para transmitir técnicas que ayuden a sus alumnos a descubrir sus fortalezas y así optimizarlas en su búsqueda de empleo. Para la transmisión de estas técnicas, la capacidad de comunicarse y de ser creativo son dos de las habilidades clave para lograr su objetivo con éxito.



## Conclusiones

- Las llamadas **"habilidades blandas"** pueden desarrollarse. En este sentido, el teatro en general y el teatro de improvisación, en particular, son poderosas herramientas para ello. La metodología Fake It es un buen ejemplo.
- Hoy en día, a parte del conocimiento práctico requerido para el trabajo, **las empresas exigen habilidades blandas a los candidatos**. A este respecto, la red social LinkedIn destaca las siguientes habilidades como las más solicitadas en 2020: Creatividad, persuasión, colaboración, adaptabilidad e inteligencia emocional.
- La formación MACT aborda estas 5 habilidades blandas de forma transversal. **En este módulo nos centraremos en las habilidades que menos hemos tocado en los otros módulos: la comunicación y la creatividad**. Esto destaca la importancia de transmitir técnicas teatrales que ayuden a los alumnos a desarrollar habilidades para conseguir su trabajo deseado.

## Módulo 4A - Céntrate en Creatividad

# La creatividad no es sólo para los artistas

*desarrollado por Alessandra Maltempo - L'Albero*

El papel de la creatividad se ha ido reconociendo cada vez más en los últimos 15 años: ahora la creatividad está en el centro de los debates sobre las competencias y habilidades clave que se necesitan hoy en día, y así lo reconoce la Agenda de Educación 2030. De ahí la necesidad de entender cómo desarrollarla y con qué metodologías, tanto a través de la educación formal como en la no formal.

Sin embargo, en 2021 la situación es la siguiente: aunque la creatividad se enseña en algunos países europeos, su desarrollo aún no se promueve sistemáticamente en todo el continente. Por eso la creatividad sigue siendo parte de la agenda, también del contexto del aprendizaje permanente.

Si consideramos los marcos desarrollados por la Comisión Europea, observamos que en todos ellos aparece una referencia a la creatividad y al pensamiento creativo: **DigComp** ([Digital Competence Framework for citizens](#)), Marco de Competencia Digital para los ciudadanos; **EntreComp** ([European Entrepreneurship Competence Framework](#)), el Marco Europeo de Competencia Empresarial; **LifeComp** ([The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence](#)), El Marco de Referencia Europeo para la competencia personal, social y de aprender a aprender, y también **DigCompEdu** ([Digital Competence Framework for Educators](#)) el Marco de Competencia Digital para Educadores, y **DigCompOrg** ([the European Framework for Digitally Competent Educational Organisations](#)), el Marco Europeo para Organizaciones Educativas Digitalmente Competentes.

Precisamente por eso, **el objetivo principal de la unidad es promover el desarrollo de la creatividad en una perspectiva tanto de desarrollo profesional como de crecimiento de una competencia transversal sumamente importante en cualquier entorno laboral.**

La unidad ayudará a los Mentores Creativos para la Empleabilidad (MCE):

- desarrollar las capacidades de resolución de problemas (de los MCE y de los alumnos);
- aumentar el interés y la satisfacción de los alumnos con lo que hacen;
- fomentar que el enfoque profesional de los alumnos sea más independiente y autónomo;
- ayudar a los alumnos a valorar las experiencias personales para combinarlas con las profesionales;

- mejorar la autoestima de los alumnos;
- fomentar el aprendizaje continuo;
- generar el bienestar psicoemocional de los alumnos y un impacto positivo en las relaciones profesionales;
- ayudar a los alumnos a gestionar el fracaso y a no tener miedo de cometer errores.

## La definición de creatividad

Pero antes de continuar, es necesario entender qué es la creatividad.

Aunque no existe una definición única y común de la creatividad, hay acuerdo en que **ésta implica la producción de nuevos pensamientos y valores, considerados originales en relación con el contexto y el entorno que los rodea.**

Además, cada vez hay más acuerdo en que los componentes básicos de la creatividad son: **la imaginación, la curiosidad, la perseverancia, el pensamiento crítico y la colaboración.**

En cuanto a las competencias clave, la creatividad está relacionada principalmente con

- Competencia digital;
- Competencia empresarial;
- Competencia personal, social y pedagógica;
- Competencia expresiva y de consciencia cultural.

De hecho, para muchas personas el desarrollo de la creatividad es un medio para afrontar los problemas cotidianos y, al mismo tiempo, para alimentar objetivos más amplios, como:

- introducir innovaciones educativas para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje (educación);
- ayudar a los alumnos a desarrollar las competencias necesarias para tener éxito en el trabajo y satisfacer las demandas del mercado actual (empleo e innovación empresarial);
- ayudar a desarrollar las competencias personales (desarrollo personal);
- fomentar la innovación empresarial.

Esta ilustración, por un lado, nos ayuda a comprender lo numerosos que son los beneficios y las ventajas del desarrollo de la creatividad; por otro lado, nos dice que la conceptualización de la creatividad (la búsqueda de una definición unívoca y clara) no existe. Esto se traduce inevitablemente en enfoques fragmentados de su desarrollo, en los que sólo se exploran uno o unos pocos de sus elementos.

## Cómo enseñar y aprender creatividad

Por eso no existe (y probablemente no pueda existir) una solución única para enseñar y aprender creatividad que sea válida para todos.

Dos de los enfoques más seguidos son el aprendizaje basado en la investigación (**Inquiry-Based Learning - IBL**) y el aprendizaje basado en problemas (**Problem Based Learning - PBL**).

Las iniciativas basadas en estos enfoques suelen utilizar simulaciones y juegos. Por ejemplo, una iniciativa destinada a fomentar la "garantía de modelos de consumo y producción sostenibles" (Objetivo nº 12 - Agenda 2030) implicó a un grupo de estudiantes en un juego: tras 500 años de búsqueda de un planeta habitable, una nave espacial imaginaria ha aterrizado en FuturEU. La tarea de los estudiantes consistía en construir desde cero una nueva civilización, abordando problemas relacionados con el tema clave del desarrollo sostenible.

De hecho, las iniciativas que emplearon estos métodos para enseñar creatividad en la mayoría de los casos la consideraron como un medio para encontrar soluciones a los problemas del mundo real. Sólo en unos pocos casos, el aprendizaje por acción se traduce en un desarrollo real del pensamiento creativo. Normalmente, sólo asistimos a la simulación de problemas y soluciones, pero la capacidad de encontrar soluciones creativas a los problemas ya implica la posesión de los "cimientos" mencionados anteriormente: imaginación, curiosidad, perseverancia, pensamiento crítico y colaboración.

En cuanto a este último cimiento (la colaboración), debemos añadir que normalmente la creatividad se relaciona más con el individuo que con el grupo.

La pedagogía teatral puede ayudarnos en estos aspectos ya que:

- desarrolla la creatividad en grupo;
- se centra más en el proceso que en el resultado, especialmente en el ámbito educativo o en el de los aficionados.

En efecto, aunque el objetivo específico de la formación de los actores sea el desarrollo de las competencias actorales, su objetivo transversal es necesariamente el desarrollo del pensamiento divergente, la imaginación, la capacidad de análisis, la creación de equipos y, en consecuencia, la promoción del desarrollo del pensamiento creativo.

Si bien es cierto que la creatividad es un motor de cambio y que desarrollarla ayuda a responder a los retos sociales, económicos y medioambientales de hoy en día, también es cierto que hay muchos factores que dificultan su promoción, entre ellos

- la percepción de la creatividad como un concepto vago que se puede aprender por ósmosis sin enseñanza explícita;
- la falta de comprensión del valor de la creatividad;
- la falta de esfuerzo en el entorno escolar;
- la falta de herramientas de evaluación listas para usar;
- la existencia de algunas buenas prácticas de las que aprender;
- la escasa coordinación entre las acciones emprendidas para alcanzar un mismo objetivo.

Por eso, **antes de enseñar y aprender creatividad es necesario promover su importancia y derribar todas aquellas ideas preconcebidas (en algunos casos verdaderos tabúes) que dificultan su desarrollo.**

Integrar diferentes enfoques y fomentar las prácticas individuales y de grupo pueden ser soluciones eficaces y fáciles de llevar a cabo.

### La cultura de la creatividad

Una solución eficaz es la difusión de **la cultura de la creatividad** en el lugar de trabajo, que es anterior al desarrollo de las habilidades creativas y es independiente del perfil profesional.

**La Cultura de la creatividad puede activarse a través de 5 pequeños, grandes, movimientos:**

#### 1. Satisfacer las necesidades de los ciudadanos

El primer paso es cuestionar la forma en que se espera que la gente trabaje. Para estimular la creatividad es necesario crear un entorno saludable, cercano a las necesidades y los hábitos de las personas, tanto desde el punto de vista físico como emocional, mental y espiritual.

Las personas deben estar satisfechas con su lugar de trabajo porque la insatisfacción reduce la energía y el esfuerzo. Un camino hacia la concienciación sobre la importancia de la creatividad y la necesidad de desarrollarla debe empezar por la comprensión de lo que necesita un individuo para trabajar mejor y hacer mejor su trabajo. Al mismo tiempo, es necesario que los trabajadores se sientan responsables mediante objetivos muy concretos.

#### 2. Enseñar creatividad

Según las teorías de Edward De Bono sobre el pensamiento lateral, la creatividad no es innata, sino que puede desarrollarse mediante ejercicios y entrenamiento. Los cuatro principios fundamentales del desarrollo del pensamiento creativo que deben impartirse son: posponer el juicio durante la fase de generación de ideas, generar el mayor número posible de ideas, tomar nota de ellas y, por último, mejorarlas.

### 3. Alimentar la pasión y el talento

La forma más rápida de matar la creatividad es situar a las personas en roles que no estimulan su imaginación. Las personas que se animan a seguir su pasión y combinarla con su trabajo desarrollan una mayor resistencia a los fracasos. Un "profesor de creatividad" debe ser capaz de llevar a las personas al lugar más apropiado y cercano a su talento y a su inclinación personal.

### 4. Motivar y generar un sentido de pertenencia

El dinero es necesario y es algo a lo que aspirar, después de todo. No hay duda de ello. Aun así, las personas se sienten mejor cuando son conscientes de su contribución personal, independientemente del dinero.

Para sentirse motivada, la gente tiene que creer en lo que hace y sentirse implicada. Por eso es importante enseñar y aprender creatividad en contextos sociales y grupales.

### 5. Dar tiempo al cambio

El pensamiento creativo requiere necesariamente un momento designado e ininterrumpido, sin ninguna presión. No se deben exigir respuestas inmediatas ni soluciones instantáneas. Hoy en día todas las empresas trabajan siguiendo una misma idea: "Más, más grande, más rápido". El tiempo es ciertamente dinero y siempre no es suficiente, pero el tiempo es necesario para generar creatividad e innovación. Obviamente, el tiempo no puede ser ilimitado, pero sin duda debe ser designado.

Según la teoría del pensamiento creativo, la mayoría de las veces, las personas dan con una solución, una epifanía, tras una fase más o menos larga conocida como "incubación". La epifanía no siempre es inmediata. A menudo es necesario distraer la atención del problema para que el cerebro pueda trabajar en el problema a nivel subconsciente y finalmente dar una respuesta.

Por último, señaló la importancia de proporcionar apoyo a los educadores ayudándoles a transformar el objetivo del "desarrollo de la creatividad" de la forma más práctica posible, definiendo los resultados del aprendizaje y adoptando metodologías pedagógicas probadas en diferentes áreas.

## Conclusiones

La creatividad, en tanto que conocimiento traslacional y metadisciplinar, debe ser estimulada a través del contacto con otros tipos de conocimiento y de la posibilidad de transferir de un contexto a otro contenidos, técnicas, lenguajes y metáforas del conocimiento. Detrás de todo, hay conciencia de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones en una amplia variedad de medios, como la música, la literatura y las artes visuales.

Además de esto, hoy en día el uso significativo y activo de las tecnologías de la información y la comunicación (especialmente Internet) desempeña un papel fundamental.

Por ello, es necesario diseñar y realizar cursos de formación para el desarrollo de la creatividad no sólo en el ámbito académico sino también a través de iniciativas extracurriculares, con el fin de fomentar la definición de la identidad individual, la construcción de relaciones interpersonales, la conexión entre personas, la gestión de la diversidad y, por tanto, de los talentos.

Si el discurso sobre la creatividad se refiere en particular a las personas que están experimentando el proceso de paso de la juventud a la edad adulta, se cruza con la complejidad del concepto de cambio en las personas adultas.

En efecto, el concepto de creatividad se refiere a acciones transformadoras, innovadoras y asociativas que pueden dirigirse tanto a la realidad exterior como a la realidad íntima, provocando el cambio también en un sentido pedagógico: educar en la creatividad significa primero educar en la innovación personal y luego en la capacidad de transformar el mundo circundante.



## Módulo 4A - Céntrate en Creatividad

### Pensamiento lateral a través del teatro

*desarrollado por Cristina Palermo - L'Albero*

La creatividad se considera cada vez más un factor clave para la innovación y el progreso, pero para que todos puedan utilizarla, es necesario superar el aura de misticismo que la rodea y que la hace casi esquivia.

Como ya se ha dicho, la creatividad ya no puede considerarse un don innato, una marca exclusiva que caracteriza a unos pocos genios o artistas. **Tenemos que empezar a considerar la creatividad como un potencial del que todos disponemos (unos más, otros menos), pero sobre todo, tenemos que empezar a considerarla como una característica que se puede entrenar.**

El concepto de "pensamiento lateral" puede ayudarnos. En primer lugar, en comparación con la creatividad, es más fácil ver el pensamiento lateral como un "proceso" y no como un "resultado". A menudo, de hecho, asociamos la creatividad sólo con los resultados que puede producir: "Una persona es creativa si se le ha ocurrido una nueva idea o ha pintado un bonito cuadro o ha diseñado un nuevo videojuego".

Al asociar la creatividad con un resultado, nos cuesta sentirnos "creativos" si no hemos producido nada. Hablar de pensamiento lateral, es decir, hablar de un modo específico de pensamiento, puede ayudarnos a centrarnos en un proceso, un procedimiento, que podría ser aprendido y entrenado.

Según Edward De Bono, el padre del pensamiento lateral, esta forma de pensar es una actitud que puede enseñarse y convertirse en una materia de aprendizaje a la altura de las matemáticas o la música. De hecho, De Bono es el primero en proponer técnicas y ejercicios para desarrollar esta habilidad.

En esta unidad de aprendizaje, examinaremos brevemente las diferencias entre el pensamiento vertical y el lateral, sus ventajas y desventajas, y por qué y cómo es posible entrenar el pensamiento lateral a través del teatro.

Los contenidos incluidos en esta unidad de aprendizaje pueden utilizarse como punto de partida para entender (y ayudar a los alumnos a entender) qué es el pensamiento lateral y por qué es importante desarrollarlo, centrándose en las ventajas de entrenarlo en un contexto teatral y en las herramientas y técnicas para hacerlo (véanse las secciones "Actividad práctica" y "Herramientas").

Para potenciar el estudio no sólo del pensamiento lateral sino también de las técnicas no teatrales para desarrollarlo, le invitamos a leer el texto de Edward De Bono, mencionado en la sección de Bibliografía.

Es esencial comprender (y ayudar a los alumnos a comprender) que la única manera de entrenar el pensamiento lateral es practicarlo a lo largo del tiempo utilizando las más diversas técnicas. Te invitamos, como formador, a crear tu archivo personal de ejercicios y técnicas para el desarrollo del pensamiento lateral, así como a compartir tus prácticas y experiencias con los demás Mentores Creativos para la Empleabilidad en nuestra plataforma web.

## Pensamiento vertical y lateral

Para entender lo que es el pensamiento lateral, es útil entender primero lo que es el pensamiento vertical.

**El pensamiento vertical** es un modo de pensamiento y razonamiento, basado principalmente en la lógica, que **prevé una clara secuencia de pasos, en la que cada paso tiene su origen y validez en el paso anterior**, al que está estrechamente vinculado.

(A) punto de partida → (B) → (C) conclusión

Una vez alcanzada una conclusión, la validez de ésta viene dada por la validez de todos los pasos anteriores.

Un famoso ejemplo lógico:

(A) Todos los hombres son mortales → (B) Sócrates es un hombre → (C) Sócrates es mortal

El pensamiento vertical es un modo de razonamiento útil que se enseña y entrena en cada escuela. Por desgracia, el pensamiento vertical no siempre es útil y, sobre todo, no es el único modo de pensamiento existente y eficaz.

Existe, de hecho, otro modo de pensamiento: El "**pensamiento lateral**", que fue conceptualizado por primera vez por Edward De Bono. A través de este modo, el pensamiento no tiene lugar de manera vertical (y secuencial) sino que **deambula por asociaciones libres, considerando también los detalles insignificantes o las soluciones imposibles**.

En la siguiente tabla se pueden comparar las principales características de los dos modos de pensamiento mencionados para comprender mejor el significado.

	Pensamiento vertical	Pensamiento lateral
objetivo	corrección	abundancia
función	selectivo/analítico	productivo / estimulador
apuntar hacia	eficacia y eficiencia - seleccionar el enfoque más prometedor para un problema	movimiento, cambio - se generan enfoques alternativos incluso después de encontrar un enfoque prometedor
camino	elegir un camino dejando otros fuera	tratar de abrir tantos caminos como sea posible
dirección	convergente - Sé lo que busco y voy en esa dirección	divergente - Estoy generando nuevas direcciones. No quiero saber lo que busco hasta que lo encuentre.
evolución	paso a paso - consiguiente	libre - es posible alejarse, saltar hacia adelante y hacia atrás
información utilizada	información relevante	información irrelevante también
uso del experimento	diseñar un experimento para demostrar y validar un efecto	diseñar un experimento para tener la oportunidad de cambiar las propias ideas

Por lo tanto, si el pensamiento vertical busca lograr la corrección, para el pensamiento lateral la abundancia es lo más importante. **El pensamiento lateral es, de hecho, un pensamiento creativo y generador.**

Utilizar el pensamiento lateral significa emplear un modo de razonamiento que no busca la solución más lógica, válida y eficaz, sino que explora caminos alternativos para generar algo nuevo e inesperado. **El pensamiento lateral está, por tanto, estrechamente vinculado a la creatividad.**

### Por qué es importante desarrollar el pensamiento lateral

Es fundamental comprender, desde el principio, **que los dos modos de pensamiento no son rivales porque ambos son necesarios y complementarios.** Sin embargo, a menudo, especialmente en el sistema escolar tradicional, se da importancia exclusivamente al pensamiento lógico y vertical, en detrimento del creativo y lateral.

El pensamiento vertical, basado en el uso de modelos, es sin duda una forma muy eficaz de procesar la información. La ventaja de un sistema codificado (basado en modelos) es recoger sólo la información suficiente para identificar un modelo previamente aprendido, sin tener que recoger cada vez toda la información relacionada con un problema o una situación: una vez que he aprendido lo que es un "pez" y he llegado a un "modelo", no necesito preguntarme por todas sus características cada vez que veo uno, sino que lo reconozco inmediatamente.

El desarrollo y el uso de modelos permiten no sólo reconocerlos rápidamente, sino también reaccionar eficazmente ante ellos.

Sin embargo, **el uso exclusivo del pensamiento vertical puede generar una serie de problemas e inconvenientes**. A continuación, se exponen sólo algunas de las desventajas identificadas por De Bono:

1. **Es muy difícil cambiar los modelos cuando se han estabilizado.**  
Por ejemplo: En Italia, la gente está acostumbrada a pensar que los profesores de primaria son mujeres y esta es la primera imagen que nos viene a la mente cuando escuchamos esta palabra.
2. **La información que se procesó como parte de un modelo específico no puede utilizarse fácilmente como parte de un modelo completamente diferente.** Por ejemplo: Si Arquímedes hubiera utilizado sólo el pensamiento vertical, no habría establecido el principio que lleva su nombre, porque no habría asociado la fuga de agua de la bañera con la pregunta del rey.
3. **Al utilizar el pensamiento vertical, hay una tendencia a la "convergencia",** lo que significa que cualquier cosa que tenga un ligero parecido con un modelo estándar será percibida como el propio modelo estándar.
4. Además, **la tendencia a la "convergencia" conduce a un movimiento hacia uno de los dos extremos en lugar de un equilibrio entre ellos.**
5. **La secuencia de llegada de la información tiene un papel demasiado importante en su elaboración.** Por lo tanto, es poco probable que cualquier tratamiento de la información sea el mejor posible.

Todas estas desventajas pueden resumirse en esta declaración de De Bono: *"La mente es un sistema que crea y utiliza clichés."*

Aquí es donde entra en juego el pensamiento lateral, ya que puede enriquecer gracias a su creatividad la eficacia del pensamiento vertical. De esta forma, a su vez, también se pueden seguir desarrollando en este último las ideas que genera el pensamiento lateral.

El pensamiento lateral pretende superar estos límites proporcionando un medio para reorganizar los modelos, huir del cliché y juntar diferentes informaciones de forma inusual para proponer nuevas ideas.

De hecho, como dijo De Bono *"El pensamiento vertical se utiliza para profundizar en el mismo agujero. El pensamiento lateral se utiliza para cavar un agujero en un lugar diferente."*

En consecuencia, el **pensamiento lateral es útil para**

1. superar un bloqueo;
2. generar innovación y cambio;
3. desarrollar el pensamiento crítico;
4. previniendo las convergencias y las divisiones radicales;
5. revisar periódicamente un concepto;
6. aceptar y ser proclive al cambio.

Por lo tanto, el pensamiento lateral nos permite desarrollar nuevos patrones y escapar de los viejos: el pensamiento lateral, al liberarnos de las prisiones conceptuales de las viejas ideas, produce cambios de actitud y de enfoque, puntos de vista diferentes, capaces de mostrarnos cosas nuevas. Por eso es importante desarrollarla y mantenerla entrenada al igual que a la vertical.

### Requisitos previos y sugerencias para practicar el pensamiento lateral

Cuando decides entrenar tu propio pensamiento lateral y, sobre todo, cuando decides ayudar a otras personas a entrenar su propio pensamiento lateral, es útil tener en cuenta algunos aspectos.

#### 1. Relajación y buen humor

La relajación es una condición necesaria para desarrollar el pensamiento lateral. De Bono lo entiende como una verdadera herramienta para reelaborar la información y producir un pensamiento nuevo y alternativo, no sólo como una simple condición psicoemocional. Si decides proponer una técnica de pensamiento lateral a un único alumno, es necesario recrear a su alrededor un entorno sereno y relajante, lo que es aún más importante si se trabaja en grupo.

No subestimes el buen humor. Un buen estado de ánimo es señal de que las cosas van bien, de que el entorno no entraña peligro y de que los alumnos están dispuestos a bajar la guardia y abrir la mente. La fluidez cognitiva es tanto causa como consecuencia de la sensación de bienestar, así que, si percibes mal humor en los individuos o en un grupo, trabaja primero en eso. Por ejemplo, el uso de juegos introductorios o ejercicios de calentamiento antes de proponer ejercicios de pensamiento lateral mejora la capacidad creativa e intuitiva de los alumnos.

#### 2. Prácticas de concentración y activación mental

Tal vez ya lo hayas notado: antes de que se nos encienda repentinamente la bombilla o mientras buscamos una solución a un problema difícil, solemos cerrar los ojos o mirar fijamente a la nada, ya que queremos desactivar temporalmente el área visual para permitir que el cerebro filtre la información que viene del exterior para poder concentrarse mejor.

Básicamente, tenemos más ideas creativas cuando evitamos las distracciones. Proponer ejercicios de concentración antes de una sesión de formación podría ayudar a crear el ambiente de trabajo adecuado.

### 3. Aplazamiento del juicio

Como se mencionó anteriormente, el pensamiento vertical no permite hacer un movimiento que no sea "verdadero", en un sentido lógico. En cambio, el interés del pensamiento lateral no radica en la verdad de un "movimiento", sino en a dónde se puede llevar dicho movimiento. Por lo tanto, cuando se realizan o proponen ejercicios o técnicas de pensamiento lateral, es esencial que tanto los alumnos como los formadores aplacen su juicio hasta el final.

No se trata de eliminar completamente el juicio, sino de retrasarlo hasta el final: aplazarlo durante la fase generativa del proceso de pensamiento para utilizarlo durante la fase selectiva. Esto se debe a que una idea "falsa" en una fase concreta puede conducir a una idea "verdadera" más adelante.

La necesidad de mantenerse siempre en un camino "verdadero" puede alejar la creatividad, la innovación y el progreso. No es casualidad que una de las reglas fundamentales de una sesión de brainstorming sea precisamente el aplazamiento del juicio.

### Cómo y por qué entrenar el pensamiento lateral a través del teatro

Al igual que existen técnicas para entrenar el pensamiento lógico y vertical, del mismo modo, es posible utilizar técnicas específicas para entrenar el pensamiento lateral.

La buena voluntad, la exhortación y la comprensión del valor de ambas formas de pensamiento no son suficientes para desarrollar el pensamiento lateral. Para ello, es necesario practicarlo constantemente para ayudar a la mente a estar preparada para un cambio de perspectiva y, por tanto, para la innovación.

Los ejercicios para entrenar el pensamiento lateral suelen estar relacionados con formas geométricas o palabras y textos con doble sentido.

Aunque este tipo de ejercicios es absolutamente válido (y te invitamos a utilizar y probar cualquier tipo de actividades y técnicas), en este contexto hemos decidido mostrarte la eficacia de los ejercicios teatrales para desarrollar el pensamiento lateral. No sólo para ser coherentes con todo el recorrido educativo que ofrece este manual, sino también para enriquecer el conjunto de ejercicios sugeridos por De Bono y la literatura sobre el tema con nuestra experiencia de educadores teatrales y, sobre todo, porque creemos que desarrollar el pensamiento lateral en un contexto de laboratorio teatral tiene sus ventajas.

## ¿Por qué entrenar el pensamiento lateral a través del teatro?

Las ventajas de entrenar el pensamiento lateral mediante ejercicios teatrales son las siguientes:

1. El contexto de un laboratorio teatral permite a los alumnos **aplazar fácilmente su juicio y alejarse de los patrones convencionales** porque se sienten inmersos en un espacio de juego donde todo es posible.
2. Del mismo modo, el contexto de un laboratorio teatral crea de forma natural un entorno en el que es posible **sentirse libre de los juicios de los demás**, aumentando exponencialmente las posibilidades de generar ideas diferentes.
3. Los ejercicios teatrales, en comparación con los ejercicios de formas geométricas, **sitúan a los alumnos ante un problema mucho menos conceptual** (aunque ficticio). De hecho, si por un lado el contexto teatral ayuda a aplazar el juicio, por otro lado, ayuda a los alumnos a **practicar el pensamiento lateral en un contexto constituido por acciones y proyectos, mucho más cercano a su vida personal y profesional**.
4. Los ejercicios teatrales facilitan la capacidad de experimentar diferentes puntos de vista personales, sociales y culturales ya que obligan a los alumnos a relacionarse. Por lo tanto, **además de entrenar el pensamiento lateral, los ejercicios teatrales permiten desarrollar también otras competencias** clave: conciencia y expresión cultural; personal, social y la de aprender a aprender.
5. Haciendo referencia a la **teoría de las inteligencias múltiples** (que ya hemos mencionado en la "Unidad 1 - Módulo 1" y en la que puedes profundizar a través de la metodología "Fake it till you make it") no todo el mundo tiene una inteligencia visual bien desarrollada. Trabajar exclusivamente con ejercicios visuales y geométricos podría ser contraproducente para este tipo de personas sobre todo al principio porque podrían sentirse incómodas o peor aún pensar que no tienen aptitudes para la creatividad y el pensamiento lateral. Lo mismo ocurre con los ejercicios lingüísticos que, además, pueden resultar complicados para quienes no dominan el idioma. **Los ejercicios teatrales son, por tanto, una llave de acceso alternativa pero valiosa para otro tipo de personas.**

## Conclusiones

Una vez adquirido el pensamiento lateral, no es necesario que alguien nos diga cuando usarlo.



Cuando estamos suficientemente familiarizados con él, ya no necesitamos ser conscientes de qué tipo de pensamiento estamos utilizando. Los dos pensamientos se unen y, naturalmente, podemos manejarlos en función de la situación.

Por favor ten en cuenta que el objetivo final de esta unidad didáctica no es sólo fomentar una comprensión intuitiva, sino también una mayor curiosidad y, sobre todo, un cambio de actitud más abierto y proactivo hacia el cambio, la innovación y la creatividad.

## Módulo 4B - Céntrate en Una comunicación clara **Yo frente a las expectativas de los demás**

*desarrollado por ARTeria*

Como seres humanos, hemos vivido en diferentes tipos de comunidades durante miles de años. **Establecer relaciones con otros miembros de la comunidad es una de las competencias básicas que desarrollamos desde el principio de la infancia. Sin embargo, esto no siempre es fácil.** Muchas veces no nos entienden los demás, o así nos sentimos. Muy a menudo también somos incapaces de expresar nuestros pensamientos y necesidades.

Por lo tanto, el objetivo principal de esta unidad es desarrollar las siguientes competencias:

- Construir autoestima en los demás,
- Comprender a los demás.

Estas competencias se centran principalmente en la persona y en la relación con los demás. Aumentarán en gran medida las habilidades comunicativas y de autoestima de los alumnos.

A día de hoy, las habilidades comunicativas forman parte de dos marcos desarrollados por la Comisión Europea: **“LifeComp – [The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence](#)”** (Marco de Referencia Europeo para la competencia personal, social y de aprender a aprender) y **“DigComp – [Digital Competence Framework for citizens](#)”** (Marco de Competencia Digital para los ciudadanos).

**Beneficios para los solicitantes de empleo que aporta el “Yo frente a las expectativas de los demás”:**

- adquirir una verdadera capacidad de autoevaluación mediante herramientas de diagnóstico especializadas,
- fortalecer la autoestima,
- aumentar las habilidades comunicativas,
- mejorar la capacidad de escucha activa.

**Al final de este módulo, el MCE (Mentor Creativo para la Empleabilidad):**

- sabrá utilizar herramientas de autoevaluación diagnóstica especializadas,
- será capaz de analizar las necesidades y creencias reales de los alumnos,
- podrá ayudar a las personas a formular y expresar sus propios objetivos,
- será capaz de escuchar y comprender las necesidades de los demás.

## Las características de una comunicación clara.

Una comunicación clara es crucial para cooperar con la sociedad. En sentido general, la comunicación es una interacción que tiene lugar cuando se envía un mensaje. Puede darse entre unidades, grupos o instituciones.

Hay algunos grupos de elementos que componen la comunicación:

- un remitente,
- un receptor,
- un canal de comunicación,
- un contexto,
- un mensaje,
- feedback,
- cualquier ruido que perturbe la transmisión efectiva de la información.

En cuanto a las competencias clave, la comunicación está relacionada con las competencias digitales y las competencias personales, sociales y de aprender a aprender. La verdadera "comunicación" no es necesariamente el mensaje que el emisor pretendía enviar, ni siquiera las palabras que utilizó, sino el mensaje que entendió el receptor. **Existe una comunicación clara cuando el mensaje recibido es el mismo que el que el emisor pretendía enviar.**

Una comunicación clara es importante porque puede mejorar la eficacia en muchos tipos de actividades. También reduce la frustración causada por los malentendidos y ayuda al emisor a crear un pensamiento más claro y estructurado.

Las actividades de "Yo ante las expectativas de los demás" ayudan a desarrollar habilidades cruciales para una comunicación clara. Después de los ejercicios, los alumnos podrán crear rápidamente el contenido adecuado para su mensaje, desarrollar un pensamiento más claro y estructurado, y también aprender a escuchar a los demás.

## Cómo mejorar las habilidades de comunicación

A través de las actividades prácticas incluidas en la caja de herramientas y relacionadas con esta unidad, los alumnos adquirirán conocimientos básicos del ámbito de la psicología. También aprenderán sobre las pruebas y los instrumentos de diagnóstico, y se familiarizarán con diversas técnicas comunicativas.

Las actividades se dividen en tres partes diferentes que implican trabajo en grupo:

1. **“Presentarse de forma artística”:** Nuestro lenguaje corporal rige la forma en que pensamos y sentimos sobre nosotros mismos, pero también la forma en que los demás nos ven y piensan sobre nosotros.

El objetivo principal de este ejercicio es experimentar la importancia de las posturas corporales.

Esta actividad permite a los participantes conocerse, desarrollar las habilidades necesarias para romper las barreras comunicativas con los demás y las habilidades necesarias para expresar rápidamente toda la información necesaria.

2. **"Sistema de representación interna VAKOG" y "Describe lo que veas en la imagen"**: El éxito de las interacciones depende en gran medida de nuestra capacidad para establecer y mantener la relación. Reflejar el sistema de representación de una persona junto con sus señales de acceso ocular y coincidir con ello puede ayudar a crear una buena relación al hablar el mismo "idioma". Los participantes aprenderán las habilidades y técnicas para comunicarse con mayor eficacia, utilizarán habilidades avanzadas para construir relaciones e influir en quienes les rodean, leerán los tipos de personalidad para transmitir sus mensajes de "venta" con un estilo que sea receptivo. Podrán aprender a escuchar activamente y a comunicarse con otras personas.
3. **"¿Cómo califico mis características y competencias? ¿Cómo juzgan los demás?"**: Los participantes se familiarizarán con las herramientas de autoevaluación y podrán ejercitar su autoestima.

Las actividades requieren una sala de formación vacía con sillas. A través de las actividades prácticas, los participantes podrán determinar y expresar sus objetivos y aprenderán a romper las barreras de la comunicación con los demás. También aprenderán a escuchar activamente y a comprender los mensajes de los demás.

## Conclusiones

Tras completar este módulo, los formadores tendrán una mejor idea de la importancia de una comunicación clara. Es muy importante conocer las habilidades y destrezas necesarias para comunicarse con los demás.

También adquirirán conocimientos sobre cómo escuchar a los demás y comprender sus necesidades. Estos conocimientos son cruciales para una comunicación clara, que es muy importante en la vida moderna. La gente de hoy en día no conoce las formas de comunicación claras y, como resultado, el mundo está lleno de malentendidos.

## Módulo 4B - Céntrate en Una comunicación clara

# Habilidades sutiles para establecer una buena relación

*desarrollado por la Academia Europea*

### Comunicar durante una entrevista de trabajo

El éxito de una entrevista de trabajo es una ciencia inexacta. Por un lado, tu candidatura depende de tu capacidad - demostrada a través de la entrevista y de los elementos de solicitud de empleo - de comunicar cómo tus habilidades y experiencias te han preparado para tener éxito en el puesto. Por otro lado, el hecho de que finalmente te ofrezcan el trabajo también depende en gran medida de la química que tengas con los entrevistadores y de si creen que tú (y tu personalidad) encajáis bien en su equipo y en la cultura de la empresa.

En esencia, una buena entrevista se reduce a menudo a la "simpatía" y a si eres capaz de establecer una relación positiva con el entrevistador o entrevistadores, tanto como a las habilidades que tienes. Recuerda que te están evaluando, no sólo como un conjunto de habilidades o experiencias andantes, sino como un futuro colega, colaborador, miembro del equipo e incluso amigo.

Para establecer una buena conexión con tu entrevistador y distinguirse como un candidato más memorable y simpático, ten en cuenta estas 5 técnicas muy eficaces para establecer una buena relación durante la entrevista:

#### 1. Mostrar interés y empatía

Reflexionar antes y durante la reunión sobre las prioridades y los objetivos del entrevistador. Ponte en su lugar y mira a ver si puedes averiguar los temas o habilidades más importantes que parecen estar buscando en tu candidatura. Elabora tus respuestas para satisfacer sus necesidades y ten siempre presente su perspectiva.

Además, interésate personalmente por ellos o por su experiencia en la organización preguntando cuánto tiempo llevan trabajando allí o cómo empezaron. Esto te ayudará a establecer una relación amistosa y a demostrar a tu entrevistador que no estás centrado sólo en ti mismo, sino que estás interesado en conocer a todas las personas que pueden acabar siendo tus futuros compañeros.

#### 2. Observar y ajustar

Reflejar el comportamiento o el tono de las personas con las que estás hablando es un comportamiento humano común en situaciones sociales.

Tenlo especialmente en cuenta cuando estés en la entrevista de trabajo. Si el entrevistador parece establecer un tono más serio y formal y no entabla una conversación trivial, no querrás hacer ningún gesto evidente para ser gracioso o exagerado. Del mismo modo, si tu entrevistador parece más relajado y conversador, adoptar un tono opuesto, más formal, puede darles la impresión de que eres frío o incluso un poco grosero. Saber cómo "leer" a tu entrevistador, y mantén tu conducta, gestos, lenguaje corporal y tono en línea con el ejemplo que te dan.

### 3. Sé genuino, sé tú mismo

Por supuesto, no deberías hacer un esfuerzo tan grande para alinear tu comportamiento y presencia general con un entrevistador si esto conlleva suprimir por completo tu propia personalidad. No dejes que los nervios o cualquier inseguridad subyacente te superen y te impidan ser tú mismo. Los entrevistadores se dan cuenta rápidamente cuando los candidatos a un puesto de trabajo no parecen auténticos o transparentes, por lo que, en última instancia, siempre te conviene ser tú mismo.

### 4. Inicia una conversación

Una buena entrevista de trabajo no debe ser un interrogatorio unilateral en el que te pases todo el tiempo presionado respondiendo preguntas constantemente. Las mejores entrevistas son intercambios interactivos, verdaderas conversaciones de ida y vuelta entre tú y el entrevistador o los entrevistadores. Una de las mejores maneras de facilitar esto es haciendo buenas preguntas al entrevistador. Y tampoco tienes que esperar hasta el final de la entrevista para hacer todas tus preguntas. Busca formas de plantear sus preguntas de forma natural a lo largo de la reunión para crear una conversación más auténtica.

### 5. Mostrar gratitud, entusiasmo

A la hora de buscar nuevas contrataciones, los empresarios no sólo están interesados en encontrar a alguien con las aptitudes adecuadas para el puesto. También quieren un empleado que quiera estar allí y que esté entusiasmado y motivado para convertirse en un miembro valioso de su organización. Expresa abiertamente tu interés por el puesto o la empresa al entrevistador, dando razones específicas de por qué le atraen tanto el puesto y el equipo.

## La actividad práctica se basa en La estrategia de Disney para conseguir un objetivo con herramientas de emparejamiento y reflejo

Las actividades estrechamente relacionadas con esta unidad de aprendizaje (Parte IV de este manual) son:

### 1. “Buenas y malas presentaciones”

### 2. “La estrategia Disney”

El objetivo de esta actividad es crear estrategias de comportamiento que ayuden a los candidatos a un puesto de trabajo a organizar su pensamiento para poder alcanzar mejor sus objetivos o sueños, o lo que es lo mismo, conseguir el trabajo deseado. Enseña un pensamiento paralelo para analizar un problema, generar y evaluar ideas, construir y criticar un plan de acción.

### 3. “VAKOG. Sistema de representación interna.”

El principio del éxito de estos métodos de aprendizaje combinados se basa en el concepto de que tu mente y tu cuerpo son todos los recursos que necesitas para efectuar un cambio en tu vida y en la de los que te rodean. Y a través de la evaluación del cambio resultante de tus acciones, puedes modificar en consecuencia para lograr mejores resultados.

Por ello, cualquiera de las técnicas propuestas puede aplicarse en un espectro más amplio de casos/situaciones que los propuestos. Por ejemplo, las técnicas propuestas -el posicionamiento perceptivo en la Estrategia Disney y el mirroring- se consideran útiles para resolver cualquier problema que se presente en la consecución de objetivos y en la comunicación con los demás. El posicionamiento perceptivo es la capacidad de ver las cosas desde el punto de vista de otro, una forma de entender mejor a las personas. Este proceso, junto con el mirroring, puede utilizarse durante la negociación y la entrevista, así como para promover límites saludables y el concepto de sí mismo. Fomenta el "ponerse en el lugar del otro", por lo que puede aplicarse para ayudar también con otros problemas de comportamiento / objetivos deseados, por ejemplo.

## Conclusiones

Tras completar este módulo, los formadores tendrán una mejor idea de la importancia de una comunicación clara. Es muy importante conocer las habilidades y destrezas necesarias para comunicarse con los demás.

Los participantes saldrán del programa con habilidades y técnicas para

- Comunicar más eficazmente comprendiendo la verdadera naturaleza del proceso de comunicación
- Utilizar habilidades avanzadas para construir relaciones e influir en las personas de su entorno
- Leer los tipos de personalidad para poder "venderse" de la forma más receptiva posible



En general, los resultados de la investigación aplicada afirman que la mejora de las habilidades mentales ayuda a los aprendices a mantener su aptitud mental y a mejorar su rendimiento independientemente de su ámbito de actividad, especialmente en condiciones de presión. Además, aunque suelen aplicarse para resolver un problema específico / lograr un objetivo determinado, todas las técnicas propuestas pueden extenderse a todos los ámbitos de la vida.

## Actividades prácticas

En la PARTE IV (MACT Training Box) encontrarás estas actividades prácticas relacionadas con este módulo:

- [Sí o no](#)
- [Analogías](#)
- [Las exposiciones de los inventores](#)
- [La estatua](#)
- [El juego del Sí Improvisación](#)
- [El Regalo Improvisación](#)
- [Escritura breve Las historias propias se convierten en guiones](#)
- [Presentarse de forma artística](#)
- [Buenas y malas presentaciones](#)
- [¿Qué ves en la imagen?](#)
- [VAKOG Sistema de representación interna](#)
- [¿Cómo califico mis características y competencias?](#)
- [¿Cómo juzgan los demás?](#)
- [La estrategia de Disney](#)
- [Tempo](#)
- [Estatus](#)

## Bibliografía

- DE BONO E., “*Creatività e pensiero laterale*”, BUR Biblioteca Univ. Rizzoli (2001)
- DE BONO E., “*How to Have Creative Ideas: 62 exercises to develop the mind*”, Vermilion (2007)
- DE BONO E., “*Serious Creativity. How to be creative under pressure and turn ideas into action*”, Random UK (2013)
- DE BONO E., “*Lateral thinking. An introduction*”, Random UK (2014)
- DE BONO E., “*Lateral Thinking: A Textbook of Creativity*”, Penguin, (2016)
- DE BONO E. “*Teach Yourself To Think*”, Penguin (2017)
- LOSITO F., “*Humor e pensiero laterale*”, EGEA (2021)
- MUNARI B., “*Fantasia. Invenzione, creatività e immaginazione nelle comunicazioni visive*”, Editori Laterza (20017)
- VAN BELLEGHEM S., “*The conversation company: boost your business through culture, people and social media*”, London: Kogan Page (2012)

## Open Educational Resources

- CEOPIEDIA | MANAGEMENT ONLINE, “Communication in Management” – [https://ceopedia.org/index.php/Communication\\_in\\_management](https://ceopedia.org/index.php/Communication_in_management)
- CHARTERED MANAGEMENT INSTITUTE, “Ensuring Clear Communication Checklist” - <https://www.managers.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Ensuring-clear-communication.pdf>
- CINQUE M., “Creativity as a personal innovation: theories and educational perspectives” - <https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/sird/article/download/289/278/662+&cd=2&hl=it&ct=clnk&gl=it>
- EUROPEAN COMMISSION, “DigCompOrg Framework” - [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/european-framework-digitally-competent-educational-organisations-digcomporg/digcomporg-framework\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/european-framework-digitally-competent-educational-organisations-digcomporg/digcomporg-framework_en)
- EUROPEAN COMMISSION, “The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp)” - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>
- GARFINKLE J., “Seven Steps to Clear and Effective Communication” - <https://garfinkleexecutivecoaching.com/articles/improve-your-communication-skills/seven-steps-to-clear-and-effective-communication>
- REDECKER C., “European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu”, Commissione europea, Centro comune di ricerca,, Publications Office (2017) - <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC107466>
- SALA A. - PUNIE Y. - GARKOV V. - CABRERA GIRALDEZ M., “LifeComp: The European framework for the personal, social and learning to learn key competence” (2020) - <https://ec.europa.eu/jrc/en/lifecomp>
- VENCKUTĖ, M., BERG MULVIK, I., LUCAS, B., ET AL., “Creativity, a transversal skill for lifelong learning : an overview of existing concepts and practices : final report”, Commissione europea, Centro comune di ricerca,, Publications Office (2020) <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/e5167d0b-3f4d-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

- VUORIKARI R. - KLUZER S. - PUNIE Y., “*DigComp – Digital Competence Framework for citizens*” (2022) - <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>

## Módulo 5

# La mejor entrevista de trabajo

*Introducción de APEM (Agencia Para el Empleo de Madrid)*

¿Cuáles son los elementos determinantes para tener éxito en una entrevista de trabajo? ¿Cuáles son los elementos que influyen en el éxito o fracaso de una entrevista de trabajo? ¿Qué importancia tienen la autoeficacia y la autoconfianza? ¿Es importante que los alumnos se sientan seguros durante una entrevista para aumentar su eficacia y evitar el síndrome del impostor?

A lo largo de esta unidad intentaremos responder a todas estas preguntas. También conoceremos los procesos de selección de candidatos para su posterior incorporación al mercado laboral a través de técnicas de dramatización: se investigarán las entrevistas de trabajo y sus diferentes tipos, así como las dinámicas de grupo.

# Tener confianza en una entrevista de trabajo

desarrollado por Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

## Confianza en sí mismo y entrevistas de trabajo

La confianza en uno mismo es una parte esencial que hay que desarrollar en la vida. Una persona con confianza en sí misma tiene, por lo general, más posibilidades de tener éxito en una entrevista de trabajo. Alguien con menos confianza en sí mismo tiene menos posibilidades de tener éxito en una entrevista de trabajo, por eso este elemento es importante. ¡La buena noticia es que puedes mejorar la confianza en ti mismo! Este módulo te enseñará a mejorarla. **Esto te dará información sobre qué es la autoconfianza, cómo funciona en un contexto profesional y cómo sentirse seguro durante una entrevista de trabajo.**

Echemos un vistazo al **significado de la confianza**. La confianza es una creencia en uno mismo, la convicción de que uno tiene la capacidad de afrontar los retos de la vida y de tener éxito, y la voluntad de actuar en consecuencia. **Tener confianza en sí mismo requiere un sentido realista de las propias capacidades y sentirse seguro de ello.**

La palabra "confianza" se relaciona a veces con otras palabras :

- **Asertividad:** Según el Diccionario Médico Dorland, es: "una forma de comportamiento caracterizada por una declaración segura o una confirmación de una afirmación sin necesidad de prueba"; esto afirma los derechos o el punto de vista de la persona sin amenazar agresivamente los derechos de otro (asumiendo una posición de dominio) o permitiendo sumisamente que otro ignore o niegue los derechos o el punto de vista de uno.
- **Autoestima:** El diccionario de Cambridge define la autoestima como: "La creencia y la confianza en su propia capacidad y valor." Hay muchos sinónimos o casi sinónimos de autoestima: autovaloración, autoestima, autorrespeto, etc. En el campo de la investigación psicológica, una alta autoestima se ha asociado a un buen apoyo social, a la satisfacción vital y a la resiliencia, mientras que una baja autoestima se relaciona con la depresión y la ansiedad.

Lo que es importante recordar es que la confianza en uno mismo a menudo conduce a experiencias exitosas y las experiencias exitosas pueden aumentar tu confianza.



Por lo tanto, **la confianza en uno mismo es situacional**, lo que significa que se puede tener confianza en un deporte y no en un contexto profesional.

La autoestima, según el uso, está correlacionada con la confianza en sí mismo, así como con la asertividad, que es un rasgo que suele darse en las personas seguras de sí mismas.

**El síndrome del impostor, la experiencia interna de que uno no es tan competente como los demás perciben que es, tiene que ver con la confianza en uno mismo.** De hecho, estos sentimientos, que a menudo no son detectados por los demás, se manifiestan como ansiedad, autodesprecio o miedo irracional al fracaso a la luz del éxito anterior. Trabajar en la confianza puede ayudar a disminuir la sensación de ser un impostor y ayudar a atribuir tu éxito a ti y no a la suerte o a la sobreestimación de la percepción de la gente.

**El objetivo de esta unidad es trabajar la confianza y aportarte algunas herramientas y lecturas basadas en investigaciones científicas para saber cómo desarrollarla para realizar una entrevista de trabajo con éxito.**

Este contenido de aprendizaje se basa en la lectura del texto. Te daremos métodos prácticos para algunos módulos que te ayudarán con tus alumnos. Estos métodos se basan en la psicología y la terapia cognitivo-conductual y en la ACT (terapia de aceptación y compromiso).

Para profundizar en este tema, puedes leer los siguientes libros:

- "Sal de tu mente y entra en tu vida: La nueva terapia de aceptación y compromiso", un cuaderno de trabajo escrito por Steven C. Hayes (también útil para los alumnos que necesitan ayuda para ganar confianza).
- "What's Right with Me", escrito por Carolene DeRoo y Carolyn DeRoo.

## La teoría de la autoeficacia

Ahora que nos acercamos al concepto de confianza, es importante centrarse en los conceptos y modelos científicos para entender su funcionamiento.

Veamos la "teoría de la autoeficacia".

Bandura fue un psicólogo canadiense que trabajó en el departamento de psicología social de la Universidad de Stanford. Desarrolló su investigación sobre lo que denominó después "autoeficacia" que desarrolló en un libro titulado "*Autoeficacia: El ejercicio del control*". ¿Qué es la autoeficacia? **La autoeficacia es la creencia en la propia capacidad de lograr un objetivo, es decir, tener la confianza de saber que se puede hacer todo lo que se proponga gestionando la forma de pensar, sentir y comportarse.**

Para completar, en *"Aprender, recordar, creer: Mejorando el rendimiento humano"* (1994) se dice que: *"Las creencias de autoconfianza, definidas como los juicios de las personas sobre su capacidad para realizar tareas específicas, son producto de un complejo proceso de autopersuasión que se basa en el procesamiento cognitivo de diversas fuentes de información sobre la confianza (Bandura, 1990). Estas fuentes de información incluyen los logros de rendimiento, las experiencias vicarias, la persuasión verbal y los estados fisiológicos."*

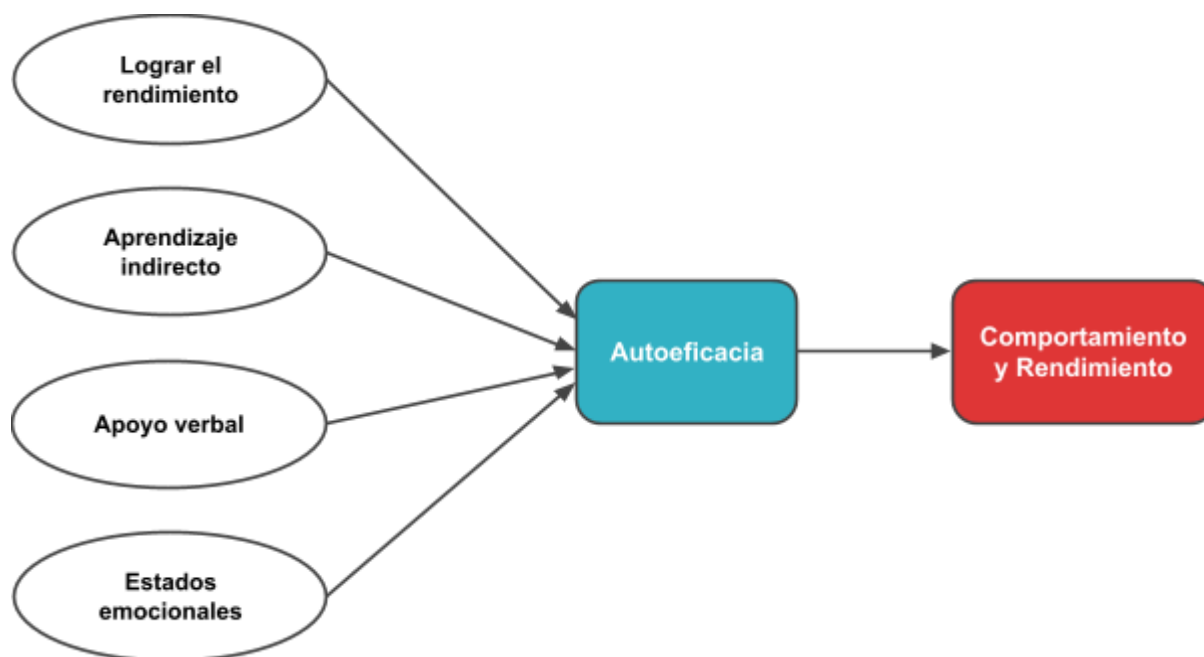
Vamos a desarrollar estos cuatro términos:

1. **Logros de rendimiento:** son la fuente más influyente de información sobre la autoeficacia (Bandura, 1997), con fuertes expectativas de eficacia desarrolladas a través de continuos rendimientos exitosos.
2. **Experiencias vicarias:** Las experiencias vicarias implican la observación directa de la propia actuación o de la actuación de otra persona, lo que aumenta las expectativas de eficacia, especialmente cuando se observan actuaciones con éxito (por ejemplo, ver una entrevista de trabajo con éxito)
3. **Persuasión verbal:** Los individuos que son persuadidos socialmente por sus entrenadores, padres y compañeros para que creen que tienen las capacidades necesarias para alcanzar los objetivos son más propensos a mostrar un mayor esfuerzo y persistencia, mejorando su rendimiento.
4. **Estados fisiológicos:** la excitación fisiológica es informativa y motivadora, determina los niveles de inducción motivacional.

El concepto de autoeficacia es un concepto específico correlacionado con la autoconfianza y podría ser importante cuando se acude a una entrevista de trabajo.

Además, es interesante destacar el concepto de profecía autocumplida para entender cómo la forma de pensar sobre uno mismo, un acontecimiento futuro, una situación, puede ayudarte o no a sentirte seguro de ti mismo y a tener éxito o a fracasar en una situación determinada. La teoría original de la profecía autocumplida fue introducida originalmente por Robert K. Merton. Utiliza el ejemplo de un pánico bancario debido a los rumores que se extienden en una gran población sobre una posible quiebra.

Por ello, toda la gente retira su dinero del banco, lo que lleva a una verdadera quiebra.



Esta teoría se ha ampliado posteriormente.

Para ilustrar este fenómeno, Brown (2012) ha llevado a cabo un interesante experimento con atletas para determinar cómo la percepción y los juicios de los medios de comunicación podrían tener un impacto en la confianza y el rendimiento de los atletas según la profecía autocumplida. El primer experimento consistía en que los medios de comunicación etiquetaran a todos los deportistas con una cobertura mala, buena o neutral. Esta etiqueta tiene una influencia real en el consiguiente rendimiento de los atletas.

El siguiente experimento se realizó en persona y durante éste se analizó su proceso de pensamiento, así como sus respuestas a las expectativas de los medios de comunicación. Una vez más, los resultados de este experimento demuestran que la percepción y el juicio de los medios de comunicación influyen en los deportistas, en la forma en que se perciben a sí mismos y en la forma en que actúan con respecto a sus objetivos, lo que puede tener un impacto bueno o malo en su confianza.

La conclusión es clara: la forma en que te dirijas a tus alumnos, la forma en que les hagas sentir durante la entrevista de trabajo, les causará un impacto positivo. Este efecto debe ser recordado al dirigir este módulo para ayudarles a mejorar la percepción de autoeficacia.

### El fenómeno del impostor o síndrome del fraude

Para cerrar este capítulo teórico, es importante reconocer lo que también puede afectar a la autoconfianza.

Un síndrome importante que tiene efectos negativos sobre la confianza en uno mismo es el síndrome del impostor, también conocido como **fenómeno del impostor o síndrome del fraude**.

Según Gill Corkindale en Harvard Business Review: «*El síndrome del impostor puede definirse como un conjunto de sentimientos de inadecuación que persisten a pesar del éxito evidente*».

En consecuencia, todos los éxitos anteriores pueden atribuirse a la suerte y no a un logro real. Valerie Young, experta en el síndrome del impostor, ha identificado 5 tipos en su página web:

1. **El perfeccionista:** El perfeccionista se centra principalmente en el **"cómo" se hace algo**. Esto incluye la forma en que se lleva a cabo el trabajo y su resultado. Un pequeño fallo en una actuación que ha sido mayormente estelar o un 99 de 100 equivalen a fracaso y, por lo tanto, a vergüenza.
2. **El experto:** El experto es la versión de conocimiento del perfeccionista. Aquí, la principal preocupación es **"qué" y "cuánto" sabes o puedes hacer**. Como esperas saberlo todo, incluso una pequeña falta de conocimiento denota fracaso y vergüenza.
3. **El solista:** El solista se preocupa sobre todo de **"quién" completa la tarea**. Para llegar a la lista de logros, tienes **que ser tú y sólo tú**. Como crees que tienes que hacerlo y resolverlo todo por ti mismo, necesitar ayuda es un signo de fracaso que provoca vergüenza.
4. **El genio natural:** El genio natural también se preocupa por el **"cómo" y el "cuándo"** de los logros. Pero para ti, la **competencia se mide en términos de facilidad y rapidez**. El hecho de que tengas que esforzarte para dominar una materia o una habilidad, o de no seas capaz de hacer una obra maestra en el primer intento, equivale a un fracaso que provoca vergüenza.
5. **Superwoman/Superman/Superestudiante:** este tipo de impostor mide su competencia en función de **"cuántos" roles puede desempeñar y en cuantos sobresale**. Quedarse corto en cualquier rol - como padre, pareja, al frente de la casa, anfitrión, amigo, voluntario- evoca vergüenza porque siente que debería ser capaz de manejarlo todo, perfecta y fácilmente.

Durante una entrevista de trabajo, este síndrome del impostor puede repercutir en la forma en que alguien explica su experiencia y habilidades profesionales y, por tanto, afectar a la confianza en sí mismo.

**Pero ¿cómo disminuir este síndrome del impostor y hacer que la gente se sienta segura de sí misma?**

- **Hazles saber que este sentimiento tiene un nombre.** Efectivamente, saber que no se es el único que se siente como un impostor es de gran ayuda, también lo es hacerle saber que se trata simplemente de un truco del cerebro que se puede contrarrestar.
- **Darles feedback.** El feedback pretende motivar, o dirigir, hacia el objetivo ambiental fijado, de modo que el rendimiento aumente y, por tanto, afecte a la autoeficacia (Ashford y Tsui, 1991).

## Conclusiones

La confianza en uno mismo tiene un papel fundamental en el desarrollo personal y la eficacia en cualquier situación. Aunque este término sigue siendo amplio, muchos conceptos están relacionados con la confianza: la asertividad, la autoestima y tienen efectos sobre la autoeficacia.

De hecho, hemos detallado qué es la autoeficacia y cómo funciona, cómo la autoconfianza puede aumentarla y por qué es crucial desarrollarla. Por ello, es importante que los alumnos se sientan seguros durante la entrevista para aumentar su eficacia y evitar el síndrome del impostor.

El síndrome del impostor puede percibirse de forma diferente mientras se experimenta. Lo importante para evitar este sentimiento es dar un feedback honesto como mentor, dar una apreciación positiva y ayudarles a identificar este sentimiento para superarlo.

# Practicar la entrevista de trabajo y la dinámica a través del teatro

*Desarrollado por APEM Agencia Para el Empleo de Madrid*

A lo largo de esta unidad se tratarán los procesos de selección de candidatos para su posterior incorporación al mercado laboral mediante técnicas de dramatización. Principalmente, se investigarán las entrevistas de trabajo y sus diferentes tipos, así como las dinámicas de grupo.

El objetivo de esta unidad es conocer y realizar procesos de selección de candidatos a un puesto de trabajo, tanto de forma individual como en grupo, aplicando técnicas teatrales y dramáticas, especialmente la metodología FakeltMakelt.

Para obtener una imagen completa, estos procesos se abordarán desde tres perspectivas:

1. la del director/entrevistador,
2. la del mentor creativo para la empleabilidad
3. la de los participantes

La metodología de esta unidad se basará en las técnicas teatrales aprendidas en el enfoque FakeltMakelt, la literatura sobre estos temas y la experiencia de APEM (Agencia para el Empleo de Madrid) en el ámbito del empleo y la intermediación laboral. Asimismo, y siguiendo la metáfora expuesta en la unidad "Diagnóstico y mentoring para la empleabilidad", se realizarán itinerarios de empleabilidad diseñando mapas de la isla del tesoro, con la señalización de hojas de ruta a seguir, puntos de partida, etapas y llegada. El mentor, como "Guía para la Empleabilidad", estará en esta unidad, en el llamado "Faro de los Procesos de Contratación".

## Existen diferentes tipos de técnicas de reclutamiento y selección.

Entre las más eficaces e innovadoras, además de la selección de grupos o dinámicas de grupo y los diferentes tipos de entrevistas según su formato, se encuentran las siguientes:

- **La Inteligencia Artificial**, es una de las grandes tendencias que están cambiando las funciones y los resultados no sólo de los departamentos de contratación sino de las empresas en su conjunto.

En este sentido y entre las ventajas de la implantación de la IA están el seguimiento del estado de los candidatos en cada fase del proceso de selección, ofreciendo información relevante en tiempo real.

- **La gamificación**, que utiliza elementos y técnicas de juego en entornos no lúdicos con el objetivo de motivar, enganchar y entretener a los candidatos.
- **Redes sociales**: LinkedIn, Facebook o Twitter para conocer a los posibles candidatos de una manera diferente, mientras la empresa les muestra su cultura organizacional.

### Procesos de selección de grupos: Dinámica de grupo

Los procesos de selección en grupo o dinámicas de grupo consisten en que uno o varios entrevistadores realicen una sesión con varios candidatos.

**Una de las ventajas de esta herramienta es la evaluación de las personas en su dimensión social. En el transcurso de la dinámica de grupo se analizan mejor las habilidades blandas, el comportamiento y la capacidad de los candidatos para manejar diferentes situaciones, y la forma en que se integran en un grupo. La principal desventaja es que se dedica menos tiempo a cada candidato.**

Inicialmente, las dinámicas de grupo se realizaban para procesos de selección de altos directivos y ejecutivos de la empresa, pero desde hace unos años, este tipo de selección se realiza para diferentes tipos de perfiles más o menos cualificados.

Los tipos más comunes de dinámicas de grupo son:

- **Argumentar y convencer** para ver las habilidades comunicativas y persuasivas de los candidatos. Es una forma habitual de entrevista en los puestos de atención al cliente.
- **Foro**: Presentación colectiva de un tema elegido por los reclutadores. Cada candidato deberá contribuir. Se valorarán el desarrollo de la argumentación, si se hace de forma ordenada, el lenguaje corporal y los conocimientos relacionados con el puesto.
- **Debate**: Es una técnica para abordar un tema desde perspectivas antagónicas o diferentes, argumentando en cada caso su posición. Se busca la claridad expositiva y la creatividad, ya que no se trata de defender una posición propia, sino una asignada.
- **Brainstorming**: Lluvia de ideas espontánea y libre. En esta técnica se valora mucho la originalidad.



- **Mesa redonda.** El objetivo de este método es que el grupo llegue a acuerdos o recomendaciones. Se trata de un debate y no de una simple exposición de ideas. Se valorará el respeto de turnos, la escucha y las propuestas argumentadas.
- **Panel.** En este caso, el grupo presentará un tema abordándolo desde diferentes puntos de vista o áreas de la empresa.
- **Estrategia y buena gestión o resolución de un problema** presentado, ya sea a partir de una situación imaginaria o de un problema rutinario o real al que el candidato pueda enfrentarse. Los reclutadores evaluarán la gestión y la capacidad de los candidatos para resolver satisfactoriamente una crisis, su capacidad de liderazgo y su habilidad para resolverla con una actitud positiva y empática, manteniendo la calma con los demás.
- **Juego de roles.** Esta dinámica de grupo consiste en que el grupo de reclutadores propone un escenario imaginario en un momento de crisis en el que hay que tomar una decisión que tendrá consecuencias definitivas para el grupo. A cada participante se le asignará un rol en este escenario y tendrá que enfrentarse al problema y al resto del grupo desde sus limitaciones o ventajas. Esta prueba evalúa la capacidad de influencia, pero también hasta qué punto se favorece una solución acordada por todos.

## Entrevistas

La entrevista de trabajo es la interacción más investigada en cualquier ámbito del entorno laboral. Y es la que más se enfatiza a la hora de prepararse y formarse para ello a través de los consejos y sugerencias que circulan tanto en las redes como en los libros y revistas relacionadas con el empleo. (<https://bit.ly/3zUMh3d>)

### Un poco de historia...

La entrevista de trabajo nació en 1921, cuando Thomas Edison creó una prueba escrita para evaluar los conocimientos de los candidatos a un puesto de trabajo. Desde entonces, esta herramienta ha evolucionado considerablemente. Hoy, en palabras del insigne filósofo polaco-británico Zygmunt Bauman, en la modernidad líquida, nos hemos convertido en "fanáticos de la instantaneidad", donde no es necesario el encuentro personalizado de los interesados y aplicamos técnicas de entrevista en las que no es necesaria la presencia física del entrevistador y el entrevistado. El lugar de encuentro de ambos es una plataforma virtual.

La siguiente infografía (<https://bit.ly/2X1mEiQ>), elaborada por la plataforma de video entrevistas Spark Hire, echa un vistazo a cómo han evolucionado las entrevistas de trabajo a lo largo de la historia y predice cómo seguirá cambiando el proceso en el futuro.

## Tipos de entrevistas

### Según el formato

- **Entrevista presencial:** El candidato se desplaza a un lugar concreto para ser entrevistado, normalmente, la sede de la empresa.
- **Entrevista a distancia:** entrevista telefónica, entrevista en vídeo. El formato más habitual hasta hace unos años era la llamada telefónica, pero actualmente, y con la evolución de la tecnología y el acceso mayoritario a la misma, son más populares las videollamadas, que, a diferencia de las entrevistas telefónicas, permiten el contacto visual con el candidato.

### Según la estructura

- **Entrevista estructurada:** Se utiliza la misma estructura para todos los candidatos. Es útil para las empresas con procesos de selección masiva y en los puestos menos cualificados, que se renuevan continuamente.
- **Entrevista no estructurada:** Es una estructura de forma libre, cuyo desarrollo discurre según el entrevistador considere más adecuado. Suelen utilizarse en los casos en los que el objetivo es investigar las habilidades blandas, es decir, aquellas competencias "intangibles" como la creatividad.
- **Entrevista mixta:** Es probablemente la entrevista más completa, ya que combina las dos modalidades anteriores: en la parte estructurada de la entrevista se comprueba si se cumplen ciertos requisitos para el puesto y en la parte libre se aprende sobre las habilidades blandas.

### Según el objetivo

- **Entrevista de competencias:** En el transcurso de la entrevista se crean las condiciones más favorables para que el candidato demuestre sus habilidades, lo que resulta especialmente útil en los puestos técnicos. A menudo pueden utilizarse pruebas como apoyo.
- **Entrevista de estrés:** El entrevistador trata de poner al candidato en situaciones difíciles para probar su capacidad de reacción, lo que puede ser interesante en las entrevistas para puestos de responsabilidad. Suelen ser "no estructuradas".
- **Entrevista creativa:** Suele ser una entrevista no estructurada en la que se busca el lado más creativo, innovador e imaginativo del candidato, lo que es útil en puestos relacionados con el Marketing y la Publicidad, por ejemplo. También se utiliza en procesos de selección dirigidos a jóvenes y en puestos no convencionales.

## Claves para el éxito en una entrevista de trabajo

### Entrevistador

La cortesía, la amabilidad, la empatía, el respeto, la escucha y la observación de la comunicación no verbal del candidato son algunas de las habilidades necesarias para entrevistar con éxito a un candidato a un puesto de trabajo. El proceso de entrevista, desde el punto de vista del entrevistador o reclutador, puede definirse en tres etapas:

#### 1. Antes de la entrevista

Es una de las etapas más importantes, ya que incluye toda la preparación necesaria para realizar una entrevista, como conocer al candidato a través de su CV y su historial laboral; su actividad en las redes sociales... Es una etapa clave para seleccionar cuidadosamente las preguntas, a fin de obtener las respuestas deseadas y necesarias para el objetivo final.

#### 2. Durante la entrevista

En esta fase, es necesario ser amable y comunicativo para conocer las habilidades interpersonales del candidato.

Es importante prestar atención a la comunicación no verbal del candidato, puede dar al entrevistador mensajes muy claros sobre sus sentimientos acerca de las preguntas o sus propias opiniones.

#### 3. Después de la entrevista

Enviar un correo electrónico de agradecimiento y feedback, e incluir al candidato en las redes sociales de la empresa con el propósito directo de operar en marketing digital. El hecho de que no sean aptos para un puesto no significa que no sean adecuados para una futura oportunidad.

### Entrevistado

Acudir a una entrevista de trabajo es una gran oportunidad para obtener información sobre el puesto deseado y la empresa, pero muchos candidatos suelen afrontarla con estrés y preocupación. Por eso, la preparación de la entrevista es fundamental. Al igual que con el entrevistador, se dan tres etapas en el proceso de entrevista:

#### 1. Antes de la entrevista

Cuanto mejor preparada esté la entrevista, mayores serán las posibilidades de éxito del candidato.

En este sentido, es importante averiguar toda la información relevante sobre la empresa y el puesto solicitado. Piensa en por qué quieres trabajar en esa empresa en concreto y qué puedes aportar a la empresa que haga que tu candidatura sea más adecuada que la de otros candidatos.

También es importante revisar las fortalezas y debilidades de su solicitud y reformular los puntos débiles de forma positiva, lo que supone transformar un aspecto negativo en algo positivo. Prepara una breve presentación profesional (un discurso breve, conciso, claro y convincente para presentarte al mundo). Vístete adecuadamente y llega al lugar unos 10 minutos antes de la entrevista. Utiliza este tiempo para relajar tu mente con pensamientos positivos.

## 2. Durante la entrevista

La primera impresión es clave, por eso es importante acudir a la entrevista con confianza, seguridad y, sobre todo, educación.

A la hora de evaluar la solicitud, es importante destacar el valor profesional explicando las funciones, tareas, competencias, conocimientos, habilidades, etc. del candidato.

- Ante preguntas difíciles, adopta un estilo asertivo y educado en lugar de un estilo agresivo o pasivo.
- La comunicación no verbal es igualmente importante: la postura, los gestos, la mirada.
- Escucha activamente al entrevistador y haz preguntas si no entiendes alguna de las cuestiones planteadas.

## 3. Después de la entrevista

Envía una breve carta de seguimiento lo antes posible. Idealmente, al día siguiente. Esto transmitirá urgencia y un gran interés por el puesto.

- Agradéceles su tiempo.
- Muestra interés y entusiasmo por la empresa y el puesto.
- Pregunta por la siguiente entrevista.

## Técnicas teatrales

En la Parte IV del manual puedes encontrar varios ejercicios teatrales utilizados para las entrevistas de trabajo. A continuación, encontrarás algunos ejemplos de cómo estructurar una lección dedicada a las entrevistas presenciales, virtuales, telefónicas o en grupo.

### Entrevista presencial

- **Ejercicios de expresión corporal:** Ejercicios de respiración; ejercicios propiocepción y espacialidad como “*Entrar en la habitación*”, “*Tempo*” o “*Estatus*”; ejercicios de calentamiento como “*Zip, zap, skip, boing*”; ejercicios de mímica como “*Buenas y malas presentaciones*”; ejercicios de caracterización.

- **Drammatizzazione:** ejercicios de desinhibición como “Baila como un..”; ejercicios de improvisación como “*El juego del Sí Improvisación*” o “*El Regalo Improvisación*”; ejercicios de escritura como “*Escritura breve - Las historias propias se convierten en guiones*”.
- **Juego de roles:** Juego de roles en entrevistas de trabajo.

### Entrevista telefónica

- **Ejercicios de expresión corporal:** Ejercicios de respiración como “*Sentir para relajarse*” y “*Respirar para relajarse*”; ejercicios propiocepción y espacialidad como “*Entrar en la habitación*”, “*Tempo*” o “*Estatus*”; ejercicios de calentamiento como “*Zip, zap, skip, boing*”; ejercicios de caracterización; ejercicios sensoriales y de voz.
- **Drammatizzazione:** ejercicios de desinhibición como “Baila como un..”; ejercicios de improvisación como “*El juego del Sí Improvisación*” o “*El Regalo Improvisación*”; ejercicios de escritura como “*Escritura breve - Las historias propias se convierten en guiones*”.
- **Juego de roles:** Juego de roles en entrevistas telefónica como “*Breve presentación profesional*”.

### Dinámica de Grupo

- **Ejercicios de expresión corporal:** Ejercicios de respiración como “*Sentir para relajarse*” y “*Respirar para relajarse*”; ejercicios propiocepción y espacialidad como “*Entrar en la habitación*”, “*Tempo*” o “*Estatus*”; ejercicios de calentamiento como “*Zip, zap, skip, boing*”; ejercicios en grupo como “*El círculo*”, “*El nudo*”, “*La silla caliente*” y “*Cuatro en pie*”.
- **Drammatizzazione:** ejercicios de desinhibición como “Baila como un..”; ejercicios de improvisación en grupo; ejercicios de escritura en grupo.
- **Juego de roles:** Juego de roles en grupo como “*El globo aerostático*”.

### Conclusiones

El objetivo final de cualquier método para mejorar la empleabilidad de una persona es hacer que su entrada en el mercado laboral sea lo más exitosa posible. Los procesos de contratación han evolucionado desde 1921, cuando Thomas Edison creó una prueba escrita para evaluar los conocimientos de los candidatos a un puesto de trabajo, hasta ahora que las entrevistas de trabajo suelen ser virtuales y en grupo. Por todo ello, el Mentor Creativo para la Empleabilidad debe ser capaz no sólo de acompañar al candidato en su camino hacia el empleo, sino también de conocer y dar formación en las técnicas más utilizadas por las empresas.

Las dinámicas de grupo, las entrevistas de trabajo y sus diferentes formatos forman parte de los conocimientos necesarios para orientar al candidato en su búsqueda de empleo. En esta unidad, cada una de estas técnicas se ilustrará con ejemplos multimedia. Los puntos de vista del entrevistador y del entrevistado también forman parte del corpus formativo que debe conocer este nuevo perfil profesional. Asimismo, la innovación a través de las técnicas teatrales ayudará al candidato a desarrollar aquellas competencias más demandadas por las empresas para incorporarse con éxito al mercado laboral.

## Actividades prácticas

En la PARTE IV (MACT Training Box) encontrarás estas actividades prácticas relacionadas con este módulo:

- [Sentir para relajarse](#)
- [Respirar para relajarse](#)
- [El globo aerostático \(dinámica de grupo\)](#)
- [Entrevistador y entrevistado \(Entrevista de trabajo\)](#)
- [Juego de roles del moderador](#)
- [Breve presentación profesional](#)

## Bibliografía

- ASHFORD, S. J. - TSUI, A. S., “*Self-regulation for managerial effectiveness. The role of active feedback seeking.*”, Academy of Management Journal, Vol 34(2) p. 251-280 (1991)
- BROWN H., “*The influence of media expectations on athletes: An explorative study*”. Sport & Exercise Psychology Review. 10: 2 – via 20-22 (2014)
- DEROO C. - DEROO C., “*What’s Right with Me*”, New Harbinger Publications (2006)
- HAYES S.C., “*Get Out of Your Mind and Into Your Life: The New Acceptance and Commitment Therapy*”, New Harbinger Publications (2009)

## Open Educational Resources

- CORKINDALE G., “*Overcoming Imposter Syndrome*”, Harvard Business Review (2008) - <https://hbr.org/2008/05/overcoming-imposter-syndrome>
- GRIFFITHS S., “*self efficacy in sport and exercise: determining effort, persistence and performance*” - <https://believeperform.com/self-efficacy-sport-exercise-determining-effort-persistence-performance/>
- IMPOSTOR SYNDROME EXPERTS - <https://impostorsyndrome.com/>



- INICIO | EMPLEO Y FORMACION - <http://empleoyformacion.jccm.es>
- LINKIA FP, “Los 12 tipos de entrevista de trabajo principales” - <https://linkiafp.es/blog/tipos-entrevista-trabajo>
- NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE, “*Learning, Remembering, Believing: Enhancing Human Performance.*” Washington, DC: The National Academies Press. (1994) - <https://www.nap.edu/read/2303/chapter/13#178>
- PIRRAGLIA P.R., “*El origen de la entrevista laboral y cómo será su futuro*” (2018) - <https://www.linkedin.com/pulse/el-origen-de-la-entrevista-laboral-y-c%C3%B3mo-ser%C3%A1-su-por-pirraglia-/?originalSubdomain=es>
- SMITH J., “*The evolution of job interview*”, Insider (2015) - <https://www.businessinsider.com/evolution-of-the-job-interview-2015-5>
- UP SPAIN, “*Entrevista de trabajo desde el punto de vista del entrevistador*” - <https://www.up-spain.com/blog/entrevistador-laboral/>

# Parte III

## Contexto del mentor creativo para la empleabilidad

## Introducción de INOVA

El módulo **"Contexto para el Mentor Creativo para la Empleabilidad"** ofrece una base para el Mentor Creativo para la Empleabilidad. Este módulo **está dirigido directamente al profesional**, para proporcionarle unos referentes en las siguientes unidades:

- *Diagnóstico y tutoría para la empleabilidad*
- *Utilización de casos prácticos para reflexionar y generar el cambio*
- *En la piel de los empleadores*
- *El trabajo creativo y cultural*

El módulo **"Contexto para el Mentor Creativo para la Empleabilidad"** es diferente a los otros módulos de este manual, otros módulos se centran directamente en la metodología para que el Mentor Creativo utilice en su trabajo con las personas que buscan empleo. Este módulo es específicamente para que el mentor mejore sus bases y conocimientos previos antes de trabajar con sus clientes.

La unidad **"Diagnóstico y tutoría para la empleabilidad"** explorará el significado de la empleabilidad y abordará las formas de diagnosticarla con herramientas objetivas y cómo la tutoría puede ayudar a trazar itinerarios efectivos de empleabilidad. El diagnóstico y la tutoría para la empleabilidad se complementarán con técnicas de teatro y dramatización para ampliar el abanico de herramientas a disposición de los profesionales del empleo y la formación.

La unidad **"Utilización de estudios de casos prácticos para reflexionar y generar el cambio"** proporcionará una base sobre cómo desarrollar y utilizar estudios de casos (es decir, escenarios inventados) cuando se trabaja con un usuario. Los estudios de casos de otras personas son importantes ya que proporcionan una oportunidad para reflexionar sobre la situación de uno mismo y buscar soluciones.

Por otro lado, la unidad **"En la piel de los empleadores"** permitirá al Mentor Creativo de Empleabilidad ponerse en la piel de un empleador : qué busca en los candidatos y esto les ayudará a entender mejor el mercado, y en la dirección en la que tienen que estimular a la persona que busca un empleo.

Por último la unidad **"El trabajo creativo y cultural"** proporciona una comprensión de los sectores creativo y cultural.

Este sector es bastante diferente de otras industrias, por lo que es importante ser capaz de captar los retos y las oportunidades para apoyar al demandante de empleo.

**Al final de este módulo y como Mentor Creativo para la Empleabilidad, podrás:**

- Tener una mayor comprensión sobre la empleabilidad
- Desarrollar la capacidad de crear y utilizar casos prácticos
- Comprender el proceso de contratación
- Mejorar la comprensión de los sectores creativo y cultural
- Aumentar la capacidad de apoyar a los solicitantes de empleo.

**Beneficios para tus alumnos:**

- Sentirse comprendidos, valorados y apoyados
- Mejorar las posibilidades de conseguir un empleo en el mercado, especialmente en los sectores cultural y creativo
- Mejorar la capacidad de reflexión mediante el uso de casos prácticos
- Ser capaces de colaborar mejor con el Mentor Creativo de Empleabilidad para aportar soluciones propias.

# Diagnóstico y tutoría para la empleabilidad

desarrollado por APEM (Agencia Para el Empleo de Madrid)

Mejorar la empleabilidad de las personas es el objetivo para una incorporación temprana al mercado laboral.

A través de la metodología FakeltMakelt, hemos visto cómo las técnicas de teatro y dramatización mejoran significativamente el desarrollo de muchos de los indicadores relacionados con la empleabilidad.

En esta unidad veremos **qué es la empleabilidad, cómo diagnosticarla con herramientas objetivas y cómo el mentoring puede ayudar a trazar itinerarios de empleabilidad eficaces**. Abordaremos tanto **el diagnóstico como el mentoring de personas desempleadas**, aplicando técnicas del teatro y la dramatización para ampliar el abanico de herramientas de que las que disponen los profesionales del empleo y la formación.

Presentaremos **los indicadores de empleabilidad** a tener en cuenta, cómo identificarlos a través de los niveles de comportamiento, cómo detectar el nivel a través de las preguntas de entrevista o de los cuestionarios online y cómo tutelar o guiar la mejora de un nivel a otro de cada indicador.

Presentaremos **tres casos prácticos** de baja, media y alta empleabilidad para su análisis y describiremos las vías de mejora de la empleabilidad más comunes recomendadas para el mentoring.

## Conceptos fundamentales

La base teórica de esta unidad se articula en los siguientes conceptos:

### 1. Empleabilidad y acceso al mercado laboral

La definición de "empleabilidad" que recoge la "Guía de Interpretación del Test de Empleabilidad V.1.0 de la AE" es la siguiente

*"El conjunto de posibilidades que posicionan favorablemente a una persona para acceder a un puesto de trabajo, en función de sus competencias, de la disminución de barreras y condicionantes y de las exigencias del mercado laboral."*

La empleabilidad es un concepto complejo y multidimensional. El Consorcio para la Creación de Empleo en Valencia (PACTEM NORD) propone la siguiente definición, que ha sido fuente de inspiración para la nueva herramienta de evaluación:

*"La probabilidad que tiene una persona de encontrar y/o mantener un empleo, teniendo en cuenta para ello la constante interacción entre sus cualidades personales respecto al trabajo con procesos facilitadores o limitantes derivados de su inmersión en un entorno social y laboral que pueden determinar variables de discriminación en el acceso al empleo: todo ello, además, en el marco de un contexto territorial con idiosincrasia específica en materia de ocupación, desempleo y su temporalidad."*

Por tanto, **la empleabilidad que podemos observar en una persona durante la entrevista, y que nos lleva a un posible diagnóstico de su situación respecto al mercado laboral, debe entenderse como un proceso dinámico que requiere evaluación y seguimiento continuo.** El paso de un nivel de empleabilidad bajo a uno medio o alto se verá facilitado por la propuesta de acciones de intervención, siempre que la persona esté abierta y comprometida con su itinerario.

Los principales factores a equilibrar entre la exclusión y la integración son los laborales, económicos, culturales, personales y sociales. La interacción de estos factores nos proporciona información valiosa para un posible diagnóstico de empleabilidad y las posibles intervenciones para mejorar las oportunidades laborales.

## 2. Itinerarios de inserción

Los itinerarios de inserción son un conjunto de actividades secuenciadas que las personas atendidas deben seguir para dotarlas de recursos que les permitan gestionar de forma autónoma su propio proceso de inserción sociolaboral. (Fuente: itinerarios de inserción laboral, Fundación Tomillo, 2005).

Un itinerario parte de un punto para llegar a otro, avanzando en varias etapas. En el caso de la búsqueda de empleo, en la APEM (Agencia para el Empleo), denominamos itinerario a **todas las acciones que realizamos para avanzar desde la situación de desempleo hacia un objetivo profesional concreto.**

Los itinerarios de empleo pueden tener diferentes características en función del objetivo que persiguen. Los itinerarios de inserción tienen diferentes fases:

- Entrevista de bienvenida
- Entrevista de diagnóstico
- Entrevista de feedback y compromiso
- Entrevista de seguimiento

- Entrevista de mantenimiento del empleo
- Evaluación y entrevista de cierre.

Estas entrevistas se combinan con acciones de grupo, formación o recursos de empleo.

Los potenciadores de la empleabilidad son planes de acción que incluyen actividades o visitas a recursos que pueden ofrecer algún servicio, curso o programa para mejorar nuestra empleabilidad y los factores personales o sociales que actualmente interfieren en nuestra búsqueda de empleo.

Los itinerarios de mejora de la empleabilidad mejoran la competencia digital, las habilidades blandas o los idiomas y la adecuación a las profesiones que mejor se adaptan a mi perfil y habilidades y que tienen más oportunidades laborales en el mercado. Muchas entidades de empleo o servicios públicos ya han diseñado itinerarios para mejorar la empleabilidad, que pueden ser un conjunto de cursos de formación en algunas profesiones o sesiones de motivación y orientación en la búsqueda de empleo combinadas con visitas a empresas.

**Existen itinerarios profesionales de empleo en profesiones o sectores con oportunidades de trabajo.** Embarcarse en uno de ellos suele ser una garantía de éxito, que suele combinar formación y empleo.

Algunos itinerarios nos permiten hacer una transición de nuestra profesión actual con menos demanda a otra con más oportunidades profesionales. **Estos son los itinerarios de reinversión profesional o de transición profesional.**

En un itinerario de inserción, **el papel del tutor o mentor es clave.** El tutor suele realizar un plan de acción tutorial personalizado según las características del desempleado. En la Agencia para el Empleo de Madrid, llevamos a cabo un itinerario de empleo llamado **Viaje al Empleo**. Se trata de una plataforma de orientación profesional que alberga los contenidos de 7 maletines clave para la mejora de la candidatura a los procesos de contratación a través de los cuales la persona que busca empleo maneja y mejora las competencias para acceder al empleo. Los 7 maletines son:

1. Conócete a ti mismo
2. Conoce tu mercado
3. Reinvéntate y diferénciate
4. Por dónde empezar
5. Cómo llegar
6. Conéctate
7. Mejora tus habilidades

Al final del curso, recibirás un pasaporte que certifique las competencias adquiridas.



### 3. Mentoring

El mentoring tiene su origen en la Odisea. Mientras Odiseo se prepara para la guerra de Troya, se da cuenta de que su único hijo debe prepararse para convertirse en rey en su ausencia. Confía en su leal y sabio amigo Mentor para que sea el tutor y maestro de su hijo: "cuéntale todo lo que sabes". "Mentor" es sinónimo de "amigo", "consejero", "maestro" o "persona sabia".

**Consiste en un proceso de orientación, asesoramiento y asistencia individual por parte de una persona experimentada.** El mentor aconseja, enseña, guía y ayuda al alumno en su desarrollo personal y profesional. Tiene algunas características comunes con el coaching, pero es un concepto diferente. El mentor da consejos y recomendaciones al alumno, mientras que el coach le ayuda a encontrar las soluciones por sí mismo. El mentor se posiciona como experto y tiene una cierta relación de superioridad, conocimiento y experiencia con respecto al alumno, mientras que en el coaching la relación es más igualitaria. (Fuente: Curso de Coaching, Centro de Formación, Sunion, 2011).

**Las técnicas más utilizadas para el mentoring y el coaching son los juegos de rol: intercambio de papeles.** Intercambiar los papeles en el juego dramático e interpretar a otro personaje para entender la perspectiva desde otro punto de vista, las analogías (encontrar un argumento o contraargumento en una situación análoga de otras disciplinas: biología, medicina, turismo,) o las metáforas (el lenguaje nos ofrece la posibilidad de jugar con dobles sentidos, cuentos, mitos, leyendas para el autoconocimiento y la reflexión o cambio de punto de vista).

### 4. Tutoría para el empleo

La tutoría para el empleo es **el proceso de acompañamiento del solicitante de empleo a través de una atención personalizada o grupal que influirá directamente en las experiencias de aprendizaje.** Las sesiones de tutoría tienen como objetivo recuperar y consolidar los aprendizajes, analizar la evolución del itinerario profesional y acompañar el desarrollo personal y profesional del tutelado, potenciando sus fortalezas y talentos y reduciendo las barreras o condicionantes. Sus características son preparar, asistir, reforzar y evaluar. Existen diferentes tipos de tutoría en función del objetivo de la intervención.

Tiene tres fases:

1. Fase preliminar (fijación de objetivos, planificación, motivación)
2. Fase de ejecución (apoyo al aprendizaje)
3. Fase de autorreflexión (autoevaluación).

Acogida-Socialización-Construcción del conocimiento y Evaluación forman parte de las etapas del proceso de orientación.

Hoy en día, la tutoría se está orientando hacia una modalidad online y virtual. (Fuente: Tutorización acciones formativas. EFAM Ayto Madrid, 2017)

## 5. Un plan de acción tutorial individualizado

Un plan de acción tutorial individualizado para el empleo consta de diferentes partes:

- Identificación de las necesidades
- planificación
- aprobación
- programación
- implementación
- evaluación.

El plan de acción tutorial debe basarse en la mejora de los indicadores y la eliminación de las barreras a la empleabilidad.

El especialista se encargará de establecer este enfoque mediante una serie de indicadores estructurados en barreras, determinantes y, otra novedad, los facilitadores. Por lo tanto, el usuario ya no tendrá que completar ningún tipo de encuesta.

En la entrevista de acogida, el objetivo es identificar por qué una persona está sin trabajo y cómo puede ser ayudada por la Agencia para el Empleo (APEM) o por un servicio externo al que nos remitimos. Para ello, debemos elaborar una hipótesis técnica sobre el tipo de situación de desempleo en que se encuentra la persona y los factores o indicadores que pueden influir para proponer y acordar la intervención coordinada más adecuada con la persona en cuestión.

En las entrevistas de acogida, y en las sesiones de tutoría, si es necesario, se establecerá **un itinerario de recursos personalizado** que pueda favorecer y mejorar su situación. Llamamos a estos itinerarios de recursos Rutas de Empleo 0, 1 y 2. Todos los indicadores se identificarán durante el proceso de entrevista y se recogerán en ATLAS según el procedimiento.

Se clasificará a los usuarios con baja, media o alta empleabilidad y se les identificará con un itinerario a seguir con el objetivo de poder establecer itinerarios personalizados que se desarrollarán a lo largo de etapas posteriores.

## Evaluación de la empleabilidad: entrevista, indicadores, cuestionarios y preguntas orientativas para el diagnóstico. Vías para mejorar la empleabilidad.

Para apoyar la parte teórica de la empleabilidad y la accesibilidad al mercado de trabajo, APEM (Agencia para el Empleo de Madrid) comparte con los socios del proyecto europeo MACT, en licencia CCC, la guía de la herramienta de evaluación de la empleabilidad utilizada en sus oficinas de atención al ciudadano para la evaluación inicial de una situación de desempleo desde 2016 en la entrevista inicial de acogida.

La descripción de los 17 indicadores y niveles, los antecedentes teóricos y las preguntas orientadoras para la formulación de hipótesis se encuentran allí.

La descripción de la Unidad 1, Módulo 2, se adjunta como anexo a este documento. Una vez evaluada la empleabilidad inicial, podemos evaluar con detalle las habilidades blandas para detectar el nivel de la persona que tutelamos y poder entrenarla para su mejora.

La herramienta de evaluación basada en la observación especializada según unos indicadores establecidos se clasifica en barreras, determinantes y facilitadores. En función de la detección o no de estos indicadores, se obtendrá una ruta a seguir y una recomendación básica de posibles acciones. Estas recomendaciones se ampliarán posteriormente mediante el mapa de recursos. Los indicadores, que también se ampliarán en el futuro, se nivelan, tal y como en los diccionarios, en comportamientos: 0,1,2 y 3, omitiendo el 4 por entender que ese nivel corresponde a personas con un nivel de empleabilidad muy alto. En este punto, es interesante realizar una breve evaluación para detectar y focalizar los recursos en aquellas personas que se pueden identificar con niveles de empleabilidad bajos y medios. Aunque no existe un patrón fijo, esta identificación tiende a coincidir con el comportamiento observable, correspondiendo el 0-1 a una baja empleabilidad, el 2 a una media y el 3 a una alta.

Los itinerarios 0-1-2 son "caminos" o itinerarios que recomendamos o proponemos a la persona con acciones, ya estén relacionadas con o eliminadas de la AE, con el objetivo de facilitarle, en la medida de lo posible, la adquisición de las competencias que mejoren sus posibilidades de encontrar y mantener un empleo.

- **RUTA CERO - Baja Empleabilidad**

Las personas necesitan superar determinadas barreras y determinantes, así como las competencias clave y las de accesibilidad. La intervención propuesta suele ser a largo plazo y estar relacionada con la superación de esos indicadores y la derivación a recursos de asistencia y/o formación. Aquí se encuentran ciertas personas con situaciones muy arraigadas.

- **RUTA UNO - Empleabilidad Media**

Las personas que pueden tener ciertas barreras y determinantes, y sus competencias clave y de accesibilidad pueden ser resueltas a medio plazo. Aunque la intervención propuesta puede incluir la derivación a otros recursos, se adaptan bien a los servicios que la AE ofrece en materia de formación y orientación laboral.

- **RUTA DOS - Empleabilidad Alta**

Personas que no tienen ninguna barrera o determinante relevante y tienen las competencias para acceder al empleo. Ocasionalmente pueden requerir alguna orientación, pero a corto plazo estarán disponibles para ser derivados a los servicios de intermediación de la AE, entre otros servicios.

### Metodologías activas: herramientas digitales, actividades online, participación experiencial y aula invertida.

Con la transformación digital, podemos decir que la orientación profesional, la contratación e incluso el asesoramiento sobre el autoempleo han cambiado. Las herramientas utilizadas hasta ahora requieren un nuevo canal en línea. Estamos ajustando y adaptando las sesiones presenciales con los tutores, las entrevistas de bienvenida, los seminarios que solemos impartir en el aula o incluso los cuestionarios de selección. Es importante diferenciar entre la tutoría online y la impartición de seminarios web de orientación online. La tutoría conduce al seguimiento individual o en grupo de una o varias competencias y su evolución en el proceso de mejora de la empleabilidad y la accesibilidad al mercado laboral. La realización de un seminario web de orientación es una acción puntual con un objetivo específico de desarrollo de competencias.

Según el INTEF (Instituto Nacional de Tecnologías de metodologías educativas y formación del profesorado), **las metodologías activas dan protagonismo a los alumnos al enfrentarlos a situaciones que deben resolver por sí mismos**, con la ayuda guiada del profesor y de sus compañeros. No en vano, el aprendizaje cooperativo es la base de prácticamente todas las metodologías activas. Este conjunto de estrategias de enseñanza-aprendizaje se caracteriza por promover el aprendizaje basado en competencias, proporcionando un aprendizaje contextualizado e integrado. En estas metodologías, los alumnos se responsabilizan de la realización de tareas y productos complejos, que implican la movilización de recursos cognitivos de orden superior, así como el hecho de incluir el feedback en su proceso de aprendizaje y deben ser evaluados con frecuencia.

En cuanto a las clases particulares online, podemos ceñirnos a las herramientas que ya venimos utilizando: correo electrónico, [\*Whatsapp\*](#), [\*Skype\*](#), etc...

Pero no es suficiente. Esta nueva era digital nos pide que demos un paso más en nuestras herramientas digitales laborales para la orientación, la formación y el empleo.

**La transformación digital de nuestra profesión está en un punto álgido, y necesitamos actualizar y modificar nuestras herramientas de trabajo digitales lo antes posible.** Algunos de los más importantes para empezar son [Zoom](#), [Google Meet](#) y [Microsoft Teams](#) para entrevistas individuales online, sesiones de tutoría, seminarios web, uno a uno o en grupos.

Lo ideal es registrar las acciones del grupo mediante **el método de aula invertida** (ampliamente utilizado en la educación). Los alumnos visualizan los contenidos grabados y utilizan la emisión en directo para resolver dudas, prácticas o actividades más específicas. Whatsapp, [Google Hangouts](#) o mteams para chatear online. Se pueden crear grupos de interés según los temas de empleo. [Youtube Live](#), [Facebook Live](#) o [Instagram Live](#) para eventos generales, presentaciones en directo y chat en vivo con los asistentes para responder a sus preguntas. Se pueden encontrar buenas plantillas en [Canva](#), o un poco más elaboradas en [Adobe Express](#). [Mural.co](#) para crear compromiso y dinámicas creativas con actividades online o reuniones para enfocar temas, compatible con Mteams o Zoom. [Google Classroom](#) para el seguimiento de las tareas evaluables. Para completar los cuestionarios online: [Kahoot](#), [Typeform](#), [Microsoft Forms](#), [Google Forms](#), o [Quizizz.com](#) para trasladar nuestras autoevaluaciones laborales o cuestionarios de procesos de selección. En el caso de los eventos en directo, podemos utilizar [sli.do](#) (que permite ver la finalización y los resultados en línea y generar un debate en torno a las preguntas planteadas). También podemos utilizar [Flippity.net](#): contiene muchas herramientas digitales, como juegos, ruletas, listas principales, sopas de letras, señales, pósters artísticos, etc. ....

El aula invertida no es una metodología, es un modelo pedagógico que se integra con otras metodologías. Lo habitual es "sacar" del aula los contenidos más expositivos, más teóricos, más digitalizados y dejar para el espacio del aula el trabajo colaborativo, las actividades y la interacción.

El tiempo de clase se utiliza para aprovechar el trabajo del profesor o del orientador y su intervención, dinamizando las actividades grupales online o corrigiendo los errores detectados. El aula invertida pone a la persona en el centro de su aprendizaje, incorporando nuevas tecnologías, actividades docentes motivadoras y participativas, metodologías de aprendizaje basadas en proyectos, entre otras.

Esta metodología, enfoque o modelo lleva al orientador o tutor también al centro de su persona, llegando al centro de su creatividad, pensamiento crítico, flexibilidad y adaptación al cambio digital y de conocimiento que estamos viviendo.

El enfoque del aula invertida se basa en los 6 pilares de la taxonomía de aprendizaje de Bloom para dar soporte a los pilares de orden superior en el aula: Analizar - Evaluar - Crear. Y dejando a los de orden inferior para casa o su propio ritmo: Recordar - Comprender - Aplicar.

Este enfoque lleva al asesor a un papel totalmente diferente del que ha venido desempeñando en esta nueva era.

Algunos de los pasos para desarrollar una actividad formativa en la modalidad invertida son: Mantener la documentación o los vídeos en un canal de Youtube o en un blog, aprovechar el streaming en directo para la colaboración y la participación con herramientas de comunicación y cocreación, recomendar tareas para casa que utilicen la tecnología, hacer plantillas de evaluación para que los alumnos comprueben su progreso, fomentar el papel de moderador y animador, sugerir preguntas que identifiquen problemas y creen retos, crear un blog de aprendizaje en el aula.

Hay claras diferencias entre una clase magistral y una clase invertida. Se pasa de explicar, hacer una actividad de trabajo en el aula y recomendar lecturas o actividades complementarias a que los deberes se hagan favoreciéndose de la tecnología, viendo vídeos o actividades en plataformas y la actividad en el aula se centre en resolver dudas, preguntas o actividades sobre los contenidos ya aprendidos previamente.

## Evaluación y análisis de casos prácticos de empleo

En la formación de profesionales del empleo y e intervención social o sanitaria, es habitual utilizar los estudios de caso para familiarizarse y poner en práctica un buen diagnóstico integrando las sintomatologías, causas, indicadores, competencias o situación social y económica de la persona que posteriormente será objeto de nuestra intervención.

Para ello, se presenta un resumen de la situación sociolaboral de la persona en tres niveles de empleabilidad, combinando todos los factores o indicadores y el posterior diagnóstico e intervención.

Los 3 casos presentados están tomados como referencia de la plataforma de orientación profesional Viaje al Empleo de la APEM (Agencia para el Empleo de Madrid). Historia, hoja de ruta y transformación "el nuevo Pedro" Adjunte los tres casos en el anexo:

- El caso de Pedro (baja empleabilidad)
- El caso de Ana (media empleabilidad)
- El caso de Juan (alta empleabilidad)

## Conclusiones

Saber hacer un buen diagnóstico de empleabilidad y acompañar la mejora del itinerario recomendado son dos factores esenciales en el proceso de orientación profesional. Si, además, todo esto se lleva a cabo mediante un proceso de dramatización y con técnicas interactivas creativas o innovadoras, las competencias a desarrollar en el mentor creativo se maximizan y el proceso revierte en una mejora de las competencias de los solicitantes de empleo.



# Utilizar los estudios de caso para reflexionar e iniciar el cambio

*Desarrollado por INOVA*

Esta unidad se centra en la formación de los moderadores para que utilicen los estudios de caso para fomentar la reflexión y capacitar a los desempleados para crear el cambio. También pretende capacitar a los formadores para que apoyen a los alumnos en el uso de preguntas eficaces con los alumnos.

El objetivo de la unidad puede ayudar a identificar situaciones, problemas y retos específicos que resuenan en los alumnos para ayudar a descubrir los objetivos de aprendizaje, controlar el progreso y mejorar la empleabilidad. El objetivo de la unidad es ayudar a los facilitadores y a los alumnos a pensar "outside of the box".

En el contexto de la educación y la formación, **los estudios de caso pueden considerarse como historias que se utilizan como herramienta de enseñanza.** Ayudan a comprender la aplicación de una teoría o un concepto a una situación de la vida real y contribuyen a un debate profundo. Ofrecen la oportunidad de sumergirse en la reflexión y profundizar en la comprensión de diversos temas, situaciones y habilidades.

En relación con este proyecto, estos temas incluirán el mercado de trabajo, el empoderamiento de uno mismo y pueden utilizarse como herramienta para ayudar a las personas a superar situaciones difíciles. Se pueden utilizar estudios de caso específicos en torno a temas concretos como por ejemplo los retos de los inmigrantes, los problemas del mercado de trabajo, la neurodiversidad o cómo destacar en el mercado laboral. El uso de estudios de caso puede identificar problemas en la vida de los alumnos, tanto a nivel profesional como personal. La identificación de los retos y problemas existentes en el acceso al mercado laboral es necesaria para maximizar las oportunidades de empleo.

Los entrenadores y facilitadores pueden utilizar estudios de caso de su propia práctica, experiencia o crear estudios de caso ficticios directamente relacionados con el alumno, que ayuden a representar situaciones y retos específicos que experimentan en el mercado laboral. Así, **los estudios de caso pueden dividirse en dos tipos principales: de hechos y de ficción.**

Los casos prácticos se basan en organizaciones, personas y situaciones reales. Esto puede crear la necesidad de obtener el permiso para utilizar estos estudios de caso y, por lo general, estos tipos de estudios tendrán que ser anónimos.

Será necesario que la persona firme una declaración o un formulario de consentimiento para obtener el permiso y también es necesario cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR). Si los estudios de caso son anónimos, sigue siendo necesario obtener el permiso de la persona para utilizar el estudio de caso.

En el caso de los estudios de caso ficticios, se trata de estudios de caso inventados por un individuo y pueden ser creados únicamente para el propósito de la actividad o la formación, y pueden basarse en situaciones e individuos de forma libre.

Cuando se utilicen estudios de caso, es importante tener en cuenta también las cuestiones relacionadas con los aspectos éticos, incluida la reducción del daño para los alumnos. **Los estudios de caso deben ser sensibles.** Esto significa que tienen que ser cuidadosamente pensados para garantizar que no se causen presunciones, discriminaciones u ofensas.

El trabajo con los clientes implicará el uso de **una metodología de preguntas** para ayudar a una mayor reflexión y para desafiar al alumno mientras se utilizan los estudios de caso para presentar los desafíos del mercado laboral. Cuestionar y reflexionar sobre las experiencias anteriores es una de las mejores maneras de consolidar las habilidades y los conocimientos adquiridos previamente, y de identificar cualquier reto recurrente en el acceso al mercado laboral. Para que una pregunta sea eficaz y reflexiva, a menudo debe evaluar las habilidades metacognitivas. Son formas de pensar que analizan cómo pensamos y aprendemos.

El interrogatorio debe incluir el uso de preguntas abiertas. Las preguntas abiertas son aquellas que no pueden responderse con un simple "sí" o "no". Hay que ampliarlas con más profundidad y detalle. Por ejemplo, si el estudio de caso está relacionado con el género en el lugar de trabajo, las preguntas pueden incluir:

- ¿Cómo te hizo sentir este estudio de caso?
- ¿Cuáles fueron tus primeros pensamientos e impresiones?
- ¿Cuál es el problema de esta persona?
- ¿Cuál es el contexto del problema?
- ¿Qué datos clave hay que tener en cuenta?
- En tu opinión, ¿cuál sería la solución ideal?

Las preguntas utilizadas deben iniciar la reflexión del alumno. Los estudios de caso deben ser específicos para las necesidades del alumno, las necesidades culturales y el programa en la medida de lo posible.

Un cuestionamiento y una reflexión eficaces pueden ayudar:

- La consolidación del conocimiento y habilidades adquiridos en el pasado, pero también a lo largo del curso de formación Master the Act.
- Desarrollo de la autoconciencia.
- Darse feedback a uno mismo sobre el rendimiento, las habilidades y las experiencias.
- Generar preguntas importantes para apoyar el autodesarrollo futuro.

Además de la capacidad de interrogar, **es importante asegurarse de que, como formador, has obtenido una capacidad de escucha eficaz.** Al utilizar el interrogatorio con los alumnos, es necesario ser capaz de comprender la perspectiva y el punto de vista del alumno, estar abierto a nuevas ideas e información y tomar nota de cualquier punto importante que se plantee. Además, como oyente eficaz, a veces puede ser necesario reformular y resumir las ideas del alumno para asegurarse de que la comprensión es correcta. Unas herramientas de escucha eficaces también te permitirán formular preguntas adicionales a los alumnos para facilitar el debate, la reflexión y el análisis.

## Enfoque metodológico

Esta metodología puede utilizarse en el aprendizaje entre iguales o de forma individual con un alumno. Los estudios de caso también pueden utilizarse como supervisión del coaching. El objetivo principal del uso de estudios de caso es fomentar un debate profundo en torno a temas y situaciones y llegar a soluciones. Los estudios de caso deben formar parte de una actividad o un ejercicio.

El enfoque metodológico de este módulo implicará que los formadores piensen primero en cómo estructurar los estudios de caso. Posteriormente, reflexionarán sobre los resultados de aprendizaje de los estudios de caso específicos que pueden ser explorados con los alumnos. Por último, los formadores aprenderán a evaluar el aprendizaje mediante el diseño de tareas y actividades específicas para comprobar el desarrollo del aprendizaje.

El primer paso metodológico en los estudios de caso es la identificación de un problema o desafío en el mercado laboral. Esto puede obtenerse mediante la investigación, la experiencia personal o un ejemplo directo de la vida del alumno. En segundo lugar, debe suscitar un debate en torno a las soluciones y los caminos a seguir.

Algunos ejemplos de temas y posibles soluciones son

- **Tema 1- Destacar entre la multitud**  
El tema de destacar implica formas creativas de entrar en contacto con posibles redes, empleadores o contactos. Se centra en destacar y crear oportunidades para uno mismo.

Por ejemplo, se puede presentar un estudio de caso sobre una persona que tiene problemas para destacar en su entrevista, y los alumnos pueden reflexionar sobre las posibles formas de superarlo. Esto puede incluir la exploración del lenguaje corporal y las habilidades de comunicación a través de juegos de rol con un mentor o entrenador de confianza.

- **Tema 2 - Problemas de los inmigrantes**

Este tema se centra en los retos y problemas a los que pueden enfrentarse los inmigrantes en su nuevo país de origen. Por ejemplo, un estudio de caso de un inmigrante con un amplio nivel de experiencia, pero no se le reconoce en el nuevo país. ¿Qué soluciones se podrían alcanzar? Esto puede incluir un cuestionamiento y una reflexión, así como una presentación de la experiencia de manera que se ajuste a los requisitos del empleador y de la cultura. También pueden investigar diferentes vías de acceso a esta profesión.

- **Tema 3- Neurodiversidad e inclusión**

Este tema se centra en la neurodiversidad, el trastorno del espectro autista, la dislexia de Asperger y la dispraxia, entre otras necesidades. El caso de estudio puede ser un individuo con dificultades ortográficas y gramaticales. El cuestionamiento y la reflexión pueden arrojar luz sobre posibles soluciones, como las herramientas y técnicas de apoyo existentes, que pueden incluir herramientas de traducción o correctores ortográficos. Es importante ofrecer una lista de servicios y organizaciones que puedan apoyar a las personas en sus necesidades, por ejemplo. En las organizaciones y en la legislación, existen requisitos legales en torno a la inclusión y la diversidad que deben cumplirse. Éstas pueden variar de un país a otro, y según la situación de pertenencia a la Unión Europea.

Una vez presentados los estudios de caso y tras la reflexión y el cuestionamiento, se llevará a cabo una evaluación del aprendizaje.

Las actividades del módulo proporcionarán orientación sobre cómo crear un estudio de caso con ejemplos proporcionados. Los recursos educativos abiertos que se indican a continuación son un buen punto de partida para que usted, como facilitador, realice una lectura adicional antes de emprender las actividades del módulo. Los estudios de caso se utilizan predominantemente en entornos educativos, pero pueden aplicarse al grupo objetivo de este proyecto; entre los recursos educativos abiertos útiles se encuentran:

- <https://www.koganpage.com/page/why-and-how-to-use-case-studies>
- <https://info.lse.ac.uk/staff/divisions/Eden-Centre/Assessment-Toolkit/Assessment-methods/Case-studies>

- <https://web.cortland.edu/frieda/id/IDtheories/43.html>
- <https://www.bu.edu/ctl/teaching-resources/using-case-studies-to-teach/>
- [https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/08\\_case\\_studies.html](https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/08_case_studies.html)

## El proceso de los estudios de caso

**Los estudios de caso son una forma de aprendizaje activo.** El aprendizaje activo puede ayudar a reforzar el material, los conceptos y las ideas en los alumnos, y proporcionar información y retroalimentación importantes. El aprendizaje activo se considera el proceso de aprendizaje más eficaz (Bonwell y Eison, 1991; Sivan et al, 2001). El enfoque basado en los estudios de caso es una forma de utilizar el aprendizaje activo para lograr un cambio exitoso en los alumnos.

El proceso del estudio de caso:



Los estudios de caso como herramienta de enseñanza conceptualizan la teoría y los ejemplos en un material fácilmente accesible para propiciar el debate, las soluciones y los resultados. Permiten a los alumnos observar, analizar, aplicar, concluir, resumir una situación o un reto y recomendar acciones, ideas e implicaciones.

Los estudios de caso son una herramienta útil en la enseñanza y la formación, ya que transforman la enseñanza y la formación de una actividad dirigida por el formador a una actividad dirigida por el alumno. También se ha comprobado que los estudios de caso aumentan la motivación de los alumnos y, por tanto, pueden ser una herramienta eficaz para iniciar el cambio en la vida profesional y personal de los individuos (Raju y Sanker, 1999).

Dependiendo del objetivo de la formación, los estudios de caso pueden utilizarse como una herramienta basada en hechos donde hay una respuesta correcta.

De lo contrario, los estudios de caso pueden ser impulsados por el contexto, donde se puede reflexionar, aportar ideas y lograr una magnitud de soluciones. Este último es el método recomendado para la formación Master the Act para maximizar el aprendizaje.

Un estudio de caso eficaz tiene las siguientes características:

- una historia clara y bien presentada
- suficiente detalle para el debate y breve en el número de palabras
- estar al día con el mercado laboral actual
- crear empatía con los personajes
- cumplir una función
- evitar las presunciones y la discriminación
- crear un dilema a resolver
- relevante para el alumno

Los estudios de caso también deben permitir el análisis de los detalles desde diversos puntos de vista y perspectivas. Esto puede lograrse tanto de forma individual como en grupo, mediante el debate entre compañeros y la interacción con el formador. Los alumnos se comprometen activamente a descubrir los problemas subyacentes, los dilemas y las cuestiones conflictivas.

## Conclusioni

En resumen, los estudios de caso son una herramienta importante utilizada por los formadores y educadores para lograr el desarrollo personal y profesional. Los estudios de caso son una herramienta que se utiliza para fomentar el debate y, posteriormente, puede generar cambios, soluciones y resultados. Los fines y objetivos generales de esta unidad son:

1. Desarrollar conocimientos sobre la pedagogía y los objetivos de los estudios de caso
2. Presentar estudios de caso en torno a situaciones del mercado laboral
3. Introducir el cuestionamiento y la reflexión
4. Fomentar la reflexión y el cuestionamiento en las propias situaciones de los alumnos
5. Aplicar el aprendizaje.

# En la piel de los reclutadores

*desarrollado por Léa Ferré, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes*

En los últimos años, el ecosistema laboral ha cambiado drásticamente con el aumento de la diversidad generacional. **Se han fusionado estilos y modelos de trabajo más pronunciados, una mayor infiltración de la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y el procesamiento del lenguaje natural.** Como estos cambios requieren una rápida adaptación, las estrategias de contratación también han evolucionado para seguir siendo competitivas en el mercado laboral.

La palabra estrategia viene del francés "stratégie" que procede directamente del griego strategia que define "general, comandante de un ejército" y es también el título de varios funcionarios civiles y magistrados, de stratos "multitud, ejército, expedición, ejército acampado" literalmente "lo que está extendido".

Todos los reclutadores tienen su propia estrategia para contratar al mejor candidato para su empresa. Teletrabajo, calidad de vida en el trabajo, desarrollo profesional, tanto los candidatos como los reclutadores tienen expectativas y necesidades para su vida profesional.

La búsqueda de un nuevo talento o del trabajo de nuestros sueños adquiere una nueva dimensión y puede ser incluso un verdadero rompecabezas.

**Ponerse en el lugar del reclutador significa imaginar la estrategia de contratación que tiene que poner en marcha para cubrir el puesto.** Para ello, debe comprender las misiones y el plan de acción del reclutador.

## La estrategia del reclutador

En el sector de los RR.HH., muchos profesionales dirían que lo más importante es que te guste la gente, que tengas un sentido del contacto. De hecho, los reclutadores pueden pasarse el día reuniéndose con los candidatos, escuchando las necesidades de sus empleados para resolver posibles conflictos o mejorar la calidad de vida laboral. En el contexto de la contratación, el reclutador necesita tener un plan de acción estructurado para identificar el talento de manera eficaz y eficiente.

Un buen reclutador es alguien que puede:

- **Escuchar eficazmente** a sus colegas y candidatos.
- **Identificar las necesidades de su empresa**, tanto a corto como a largo plazo, y reconocer las cualidades y competencias de los candidatos.



- **Hacer las preguntas adecuadas** sobre las necesidades puntuales o permanentes de un puesto, las personalidades que encajan en la cultura de la empresa y que se integrarán bien con los compañeros de trabajo.
- **Comprender los tipos de puestos de trabajo que hay que cubrir y las competencias que se requieren.** Si no entendemos la realidad de los candidatos y los retos a los que se enfrentan, será muy difícil encontrar un candidato que encaje bien en la empresa.
- **No juzgar a nadie y aportar una visión abierta** de los candidatos, que pueden ser de distintos orígenes, conocimientos, habilidades y culturas.

Para responder mejor a las necesidades de la empresa, pueden adoptar una estrategia de contratación centrada en la persona y en las necesidades de la empresa. **Esta estrategia debe ser innovadora, pertinente y adaptarse al cambio del mercado laboral o de la cultura de la empresa.**

### Estrategia de contratación. Cómo se modifica el proceso de contratación.

La estrategia de contratación tiene que anticiparse y adaptarse. En los últimos años, los procesos de contratación han cambiado significativamente. En un contexto en el que la incertidumbre es habitual, la mayoría de las empresas buscan personas que tengan un máximo de versatilidad y una gran capacidad de adaptación.

#### 1. Necesidades actuales y futuras de la empresa

El reclutador debe ser capaz de identificar **las necesidades actuales y futuras de la empresa**, ya sean puntuales o permanentes (sustituciones, jubilaciones, etc.). Las condiciones laborales del empleado y cuáles serán éstas: teletrabajo, días libres, viajes de trabajo. El reclutador estudiará todos los aspectos del puesto para poder elaborar una oferta de trabajo que se ajuste perfectamente a las necesidades de la empresa.

Una estrategia de contratación debe incluir los objetivos del grupo, diagnósticos internos y externos para ver si la empresa puede contratar y, en caso afirmativo, en qué sector de actividad exactamente, y, por último, los diferentes métodos utilizados para encontrar candidatos (anuncios, reuniones, posibles pruebas, decisión final).

#### 2. La oferta de trabajo y la marca del empleador

La búsqueda global de candidatos es compleja. Todo trata sobre las habilidades, experiencia, así como de carácter y personalidad. El reclutador elaborará **una cartografía de competencias**, ya sean técnicas o habilidades blandas, para responder mejor a la cultura de la empresa.

La redacción de la oferta de trabajo permitirá al candidato tener una visión general de la cultura de la empresa, sus valores y su calidad de vida en el trabajo. Tendrán que saber si quieren presentar su solicitud y desarrollarse en la empresa después de leer la oferta y buscar en la página web de la organización o en las redes sociales. Por ello, **la "marca" del empleador es esencial.**

Cada vez más solicitantes de empleo consideran que la calidad de la vida laboral es un requisito indispensable en su búsqueda. Están buscando:

- Beneficios y prestaciones adicionales que otras empresas no pueden ofrecer y esto es lo que marcará la diferencia entre su oferta de trabajo y cualquier otra.
- Lugares de trabajo renovados.
- Un buen seguro médico
- Sesiones de creación de equipos, sensación de cohesión en la empresa.

Es importante dar **una sensación de plenitud y libertad** para que los colaboradores se sientan motivados a integrarse y, sobre todo, a permanecer en la empresa. Así se convertirán en los mejores embajadores, lo que limitará la rotación y dará una buena imagen ante los posibles candidatos.

### 3. El proceso de selección

El proceso de selección también es importante. Como candidato, es importante tener en cuenta que el 20% de las vacantes en línea atraen más de 100 solicitudes. No es de extrañar que **los reclutadores dediquen una media de 30 segundos a leer un CV.** Los currículos mal organizados o con faltas de ortografía se dejan de lado muy fácilmente.

Muchos RR.HH. también reconocen la importancia de **mentonar los intereses**, que a veces pueden determinar su elección entre dos candidatos. Hay que recordar que los reclutadores también son seres humanos que, en general, son abiertos y aceptan las diferencias socioculturales. Un buen reclutador sabe dar una oportunidad a personas que no tienen la misma trayectoria. De hecho, el 96% de los reclutadores están de acuerdo en que la experiencia es más importante que la educación (pero esto puede depender del sector y del puesto de trabajo).

**Las personalidades iguales y las habilidades blandas pueden incluso superar a algunas habilidades técnicas en algunos puestos.** El objetivo de los empresarios es contar con alguien competente, que aplique los valores de la empresa y que sea capaz de aprender nuevos métodos si es necesario. El candidato seleccionado será un futuro colaborador, por lo que es importante que lo vean como un futuro empleado con el que ellos y sus compañeros disfrutarán trabajando.

Como se ha mencionado anteriormente, los reclutadores pueden recibir hasta cientos de solicitudes para un puesto de trabajo. En general, los candidatos que se presentan tienen el mismo perfil; los mismos títulos, los mismos estudios y algo de experiencia. Por lo tanto, es importante que los candidatos consigan destacar entre la multitud resaltando sus habilidades transversales y su personalidad. **Esto es lo que marcará la diferencia y atraerá la atención del reclutador hacia esa persona en lugar de otra.** Cada vez son más los reclutadores que piensan "fuera de la caja" y ya no se conforman con los títulos, sino que también influyen los intereses o la trayectoria del candidato. Las competencias blandas se buscan cada vez más porque forman parte de la personalidad del candidato, mientras que las competencias técnicas pueden, en teoría, adquirirse con el tiempo y la práctica. **El reclutador analizará las habilidades blandas durante la entrevista,** observando en particular sus gestos y su forma de hablar y pensar. Sin embargo, a una persona le resultará más difícil aprender a ser paciente o a escuchar que aprender a utilizar un programa informático o a hacer una agenda, por ejemplo.

Cada vez son más las empresas que recurren a empleados de distintos orígenes. Esta mano de obra diversa aportará riqueza a la empresa y garantizará su prosperidad. **Si se recurre a personas de distintos ámbitos profesionales, se aportarán a la empresa nuevas ideas y soluciones creativas.** A menudo, las empresas más innovadoras son las que se centran en las habilidades más que en el historial a la hora de crear sus equipos.

Los reclutadores también dan una oportunidad a las personas cuyo CV no les ha convencido del todo porque saben que pueden sorprenderles positivamente durante la entrevista.

Con la crisis global de COVID-19, han surgido nuevas formas de reclutamiento. Ante la imposibilidad de viajar o reunirse con la gente, las empresas y los reclutadores han tenido que adaptar su forma de reclutar. A partir de ahora, los candidatos tendrán que ser capaces de brillar tanto en las entrevistas físicas como a distancia. Es esencial que el candidato sea capaz de expresarse oralmente, cara a cara, pero también por teléfono o por videollamada.

Aparte de la llamada selección de personal "clásica", muchos reclutadores utilizan la **técnica de caza de talentos** para encontrar a sus futuros talentos. Algunos no dudan en buscar futuros empleados directamente en las universidades. Al adoptar un enfoque dinámico, como la prospección en LinkedIn, el reclutador pone todas las posibilidades de su lado para encontrar el tesoro escondido. Por lo tanto, es necesario acercarse al candidato despertando su interés, ya que el reclutador conoce su trayectoria y está interesado, pero el candidato no necesariamente conoce la empresa y sus RR.HH. El primer contacto, al igual que en una entrevista de trabajo, es por tanto esencial.

#### 4. La entrevista de trabajo

Durante la entrevista, el reclutador analiza lo que dice el candidato, pero también su lenguaje corporal. La forma de comportarse es tan importante como la expresión oral porque puede reflejar lo que se piensa y el estado de ánimo sin decirlo. Un mal reflejo que se debe evitar es el de no mirar al entrevistador a los ojos. **El contacto visual** puede ayudar a crear confianza y afianzar la relación. Su ausencia puede reflejar una falta de confianza que no favorece el empleo. Lo mejor es intentar establecer al menos un contacto visual directo y sincero con su interlocutor, sin dejar de incorporar un poco de benevolencia.

Muchas personas ya se han visto en esa situación en la que sus padres, directores o amigos les esperan con los brazos cruzados. Todos estamos de acuerdo en que esto no es una buena señal. Pues bien, esa es exactamente la imagen que un candidato da al reclutador si adopta esta postura. El reclutador podría pensar que se están oponiendo o siendo escépticos frente a lo que les están diciendo. Del mismo modo, algunos reclutadores consideran que cruzar las piernas es un signo de falta de confianza. **Es mejor evitar esta postura y, en su lugar, poner los dos pies en el suelo y utilizar los gestos de las manos para apoyar las palabras.**

De hecho, los gestos con las manos deben ser coherentes con la expresión oral para ambientar el debate. La expresión gestual es también una forma de ocupar el espacio para no permanecer estáticos. **Estos gestos son en cierto modo una muestra de su dinamismo, su compromiso y sobre todo su convicción.** Sin embargo, también es importante no invadir el espacio del reclutador con grandes gestos superficiales a riesgo de desacreditarse.

Durante una entrevista de trabajo, el reclutador prestará necesariamente atención a lo que dice el candidato. Por lo tanto, no es aconsejable tratar de improvisar porque podría perjudicar la atención del reclutador y podría perder información importante.

Todos tenemos algunos gestos que son especialmente difíciles de controlar, como pasarse la mano por el pelo, jugar con él o sujetarse el cuello. El crujir de nudillos también puede considerarse un signo de estrés o agresión. Todos estos signos son información que puede indicar su nerviosismo, falta de confianza o descontento. En general, es aconsejable evitar los gestos de auto contacto, ya que la mayoría de ellos tienen un significado negativo. **La postura también es esencial:** no sentarse encorvado, puede ser visto como un comportamiento perezoso y poco motivado... Una buena manera de que un empleado potencial compruebe esto es pedir la opinión de su círculo cercano, del reclutador o del asesor de empleabilidad. Otra opción es grabarse y volver a ver el vídeo.

Por último, pero no menos importante, **¡la sonrisa!** ¿Qué puede ser más agradable que conocer y hablar con alguien que sonrío?

Aumenta tu capital de simpatía y, como las carcajadas... o un virus, una sonrisa es contagiosa. Además, **tiene un efecto beneficioso sobre tu estado de ánimo y te hará adoptar una actitud positiva**, ideal para dar lo mejor de ti en una entrevista de trabajo. Es tan importante como lo que dice el candidato.

El candidato puede ayudar a los reclutadores **comprendiendo, o incluso ayudándoles a aclarar, sus verdaderas expectativas**. Los retos laborales, profesionales y personales. Lo que tranquilizará al reclutador y responderá punto por punto, de forma clara, tranquila, concreta y tranquilizadora.

Para un reclutador y para el empleador, la **personalidad** es súper importante. La motivación, el impulso y el entusiasmo se aprecian realmente. La gente quiere trabajar con gente agradable. Esto no significa que tengan que cambiar la base de lo que son. Por el contrario, es el momento de resaltar las cosas que a los demás les gustan o les llaman la atención. Las cosas que representan la mejor versión de sí mismos. **En resumen, el empresario debe ser capaz de recordarlos. Tienen que ser capaces de crear un momento memorable.** Ponernos en el lugar de los reclutadores puede ayudarnos a reflexionar sobre las formas en que podemos hacerlo.

Incluso si alguien es tímido, todavía quedan trabajos para los que son introvertidos. Aquí, es importante exaltar la energía y la motivación que tienes para el papel. **Las personas con energía crean un ambiente positivo en una oficina.** Una cosa importante sobre las habilidades blandas es que se pueden desarrollar si trabajamos en ellas.

Si un candidato es más bien reservado y tímido por naturaleza, puede desarrollar cierta confianza y soltura en el escenario mediante ejercicios de improvisación o teatro. Si la persona no da el paso y no se enfrenta a entrevistas de trabajo porque le dan miedo y la ponen en una posición incómoda, nunca podrá desarrollar sus habilidades comunicativas.

Pasamos mucho tiempo de nuestras vidas desarrollando nuestras habilidades académicas o profesionales, pero a menudo dejamos de lado nuestras habilidades personales. ¿Por qué no te desafías un poco y das el paso?

## Conclusiones

En conclusión, tener un historial "específico" o ser considerada una persona un poco "atípica" no supone ningún problema ni inconveniente. Por el contrario, podría ser una verdadera ventaja. Si tienes la oportunidad de viajar durante un mes, durante un año, o si has realizado diferentes trabajos en poco tiempo, significa que sabes adaptarte a diferentes situaciones. Sabes salir de tu zona de confort y tienes gusto por el riesgo.

Puede reflejar lo valiente que eres y que no tienes miedo a lo desconocido. El candidato tiene que justificar, ser capaz de explicar por qué lo ha hecho y qué le ha aportado. Qué has aprendido porque esto es lo que importa, lo que puedes aprender de cada situación en la que te encuentras. Por eso, contar historias es también una cualidad importante que todo el mundo puede adquirir.

Los candidatos deben tener en cuenta que los reclutadores también son seres humanos. Saben lo que es el estrés y estar en una situación incómoda. Ellos también han experimentado las entrevistas de trabajo, y para algunos ser el reclutador puede ser incómodo en sí mismo. Lo que tienes que recordar es preguntarte en qué eres bueno. Todo el mundo está lleno de habilidades, optimismo, autenticidad, comunicación, liderazgo, espíritu de equipo, etc. Todos tenemos cualidades que marcan la diferencia y nos unen al mismo tiempo.

Lo importante es ser capaz de saber vendérselo al reclutador. Si no sabes cuál es tu mayor cualidad, o qué es lo que te hace tan especial, no tengas miedo de preguntar a un amigo, a un padre, lo que dirán será tu mejor fortaleza. Hay una. La que hará que el reclutador quiera trabajar contigo y que trabajes para la empresa.



# El trabajo creativo y cultural

*desarrollado por Materahub*

Con la revolución tecnológica y de las tecnologías de la información -que ha creado nuevas herramientas para producir y comunicar la cultura, así como nuevas actividades culturales- se ha producido un proceso de cambio semántico de "cultural" a "creativo" (Cicerchia, 2013). La definición tradicional de "industrias culturales" evolucionó hacia la definición más amplia de "industrias creativas" y luego hacia la definición de "industrias culturales y creativas" (ICC), definición utilizada por la Unión Europea (UE), que tiene en cuenta las diferencias entre ambos tipos de actividades.

Las empresas culturales se asocian a los sectores más tradicionales, como el patrimonio cultural, las artes visuales y escénicas, la edición, la música, el cine, la radio, la televisión, la prensa y la fotografía (Valentino, 2013, B), mientras que las empresas creativas incluyen también el nuevo sector de la economía digital, como el software y los servicios informáticos (Lazzaretti, 2009).

Pero ¿cómo hemos llegado a esta definición y distinción? **Esta UNIDAD ofrece una rápida visión general de los modelos y teorías económicas que condujeron a la aparición del concepto de ICC.** Al tratarse de un sector emergente que comprende un gran número de empresas -muy diferentes-, la unidad pretende ofrecer una visión general y lo más completa posible del nacimiento y la definición del sector.

Se adjuntan a la teoría 5 Recursos Educativos Abiertos que ofrecen los últimos datos del mercado e indicaciones sobre las repercusiones de la COVID en el sector. Los datos del análisis del mercado no se incluyen directamente en la unidad, ya que están sujetos a cambios y variaciones a lo largo del tiempo, mientras que nuestro itinerario es de naturaleza más teórica e histórica y ofrece al Mentor Creativo para la Empleabilidad una visión de cómo ha evolucionado la definición del sector ocupacional y cómo sigue evolucionando con el tiempo. A continuación, se presentan los 5 modelos teóricos de referencia: desde el primer modelo teórico "Nesta" hasta el compartido y aplicable hoy en día de "KEA European Affairs".

## El concepto y las clasificaciones de las industrias culturales y creativas

El concepto de industrias creativas tiene su origen en el primer ministro británico Tony Blair cuando, en 1997, puso en marcha el Grupo de Trabajo de Industrias Creativas [Creative Industries Task Force (CITF)] en el seno del Departamento de



Cultura, Medios de Comunicación y Deporte (DCMS) (Howkins, 2005), al que se le encomendó la tarea de trazar un mapa de las actividades que formaban parte de las industrias creativas del Reino Unido, medir su contribución a los resultados económicos generales e identificar medidas políticas que pudieran promover su desarrollo (Flew, 2012).

El término "industrias creativas" se utilizó en 1998 en el informe del DCMS "The Creative Industries Mapping Document" [El documento de cartografía de Industrias Creativas] para ampliar la definición del sector cultural y seguir los cambios estructurales debidos al desarrollo de las nuevas tecnologías (Lazzaretti, 2009).

Del informe se desprende que el sector de las industrias creativas constituye un componente importante y creciente de la economía británica y emplea a millones de personas. El mismo documento definía las industrias creativas como *"aquellas actividades que tienen su origen en la creatividad, las habilidades y el talento individuales y que tienen el potencial de crear riqueza y empleo a través del desarrollo y la explotación de la propiedad intelectual"*, identificando trece sectores (Flew, 2012):

1. Arquitectura
2. Artes visuales y escénicas
3. Artesanía
4. Diseño
5. Editoriales
6. Cine, vídeo y fotografía
7. Mercado de arte y antigüedades
8. Moda
9. Música
10. Publicidad
11. Software y servicios informáticos
12. Software de entretenimiento interactivo (videojuegos)
13. Televisión y radio

El concepto de industrias creativas utilizado por el DCMS, y en particular la definición de sus actividades ha sido objeto de muchas críticas y ha servido de base para muchas otras interpretaciones. De hecho, algunos estudiosos objetaron que la clasificación del DCMS no era lo suficientemente distintiva, lo que creaba una considerable incertidumbre sobre sus límites.

De hecho, toda industria puede presumir de algunos elementos de talento y creatividad individual, incluidos los relacionados con las innovaciones tecnológicas y científicas. Otros debatieron por qué se excluyeron de la definición las instituciones GLAM (galerías, librerías, archivos y museos), el deporte, el turismo y otras partes importantes del sector del entretenimiento (Flew, 2012).

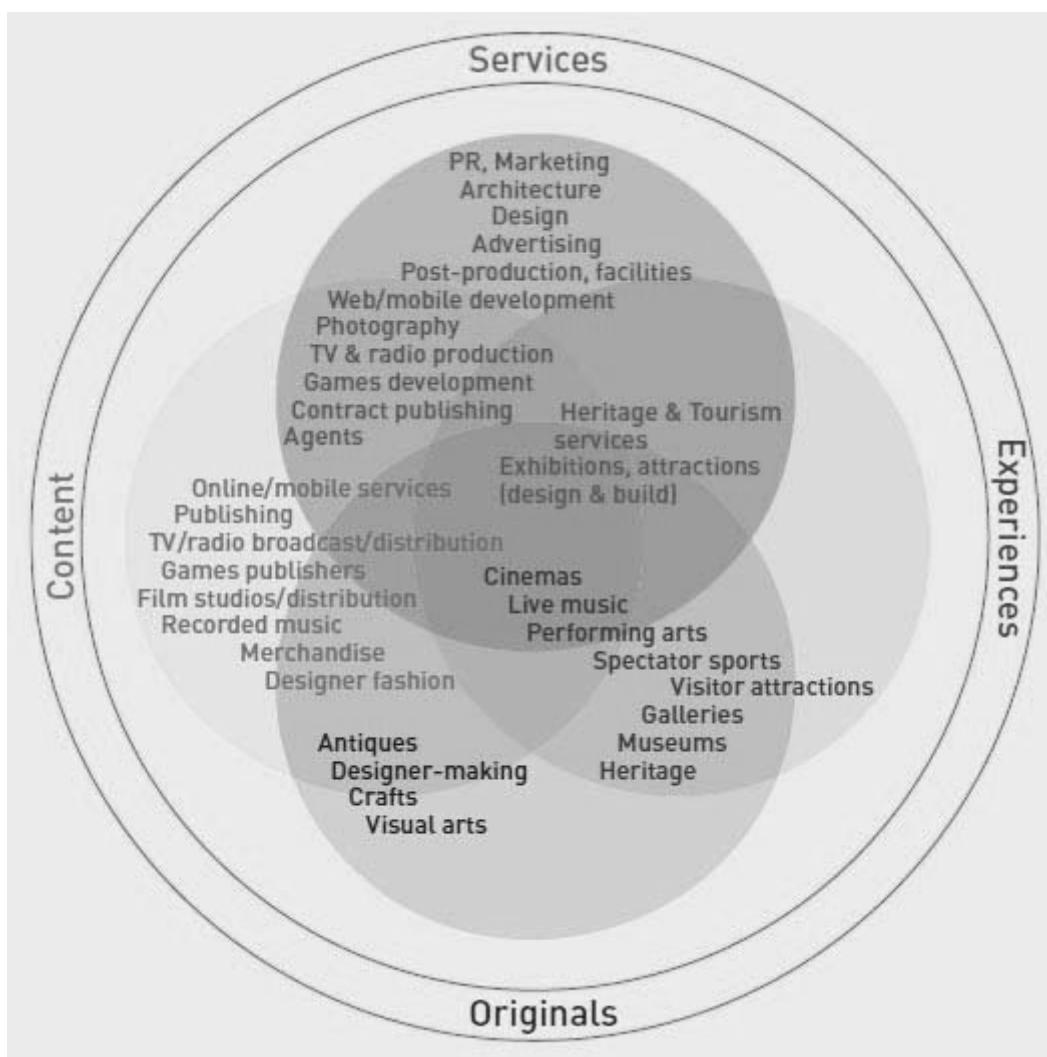
El hecho de que aún no exista una definición consensuada y de que haya una pluralidad de denominaciones (industria cultural, industria creativa, economía cultural y creativa) no permite realizar un estudio estadístico adecuado para conocer la verdadera dimensión económica y de empleo del sector (número de empresas, volumen de negocio, número de empleados). De hecho, la inclusión o exclusión de actividad puede tener un efecto muy relevante en las estimaciones (Valentino, 2013, B). Por lo tanto, para evaluar el impacto económico y social del sector cultural y creativo, es necesario definir qué actividades forman parte de él.

## El modelo NESTA

El primer enfoque alternativo presentado es el desarrollado por NESTA ([National Endowment for Science, Technology and the Arts](#)) [Fondo Nacional para la Ciencia, la Tecnología y las Artes] en 2006. La propuesta critica y modifica el modelo del DCMS por ser demasiado amplio y poco específico.

El modelo NESTA propone una división de las industrias creativas en cuatro categorías distintas pero interconectadas:

1. **Proveedores de servicios creativos**, que aplican la propiedad intelectual (PI) a otras actividades y organizaciones: agencias de publicidad, consultores de diseño, empresas de arquitectura, relaciones públicas, agentes, instalaciones de producción;
2. **Productores de contenidos creativos**, que invierten capital para producir propiedad intelectual y proteger los productos que se distribuyen a los consumidores/espectadores y que ganan dinero mediante una combinación de ventas directas, publicidad y suscripciones: compañías de teatro, editores, desarrolladores de videojuegos, compañías discográficas y cinematográficas, diseñadores de moda, emisoras de radio y televisión;
3. **Proveedores de experiencias creativas**, que venden a los consumidores el derecho a asistir a un determinado espectáculo o actividad: compañías de teatro, organizadores de espectáculos musicales, eventos culturales, turísticos y deportivos;
4. **Productores de trabajos creativos originales**, que participan en la creación, el procesamiento o la venta de artefactos materiales, cuyo valor se deriva de su valor cultural o creativo percibido y de su exclusividad y autenticidad: artes visuales y artesanía, antigüedades, escritura, creaciones de diseño, fotografía.



NESTA model (2006)

A partir de esta clasificación, **se puede distinguir también entre bienes creativos simples y complejos**: los primeros son aquellos en los que el artista tiene un contrato con una sola empresa que promueve y distribuye sus creaciones; los segundos, en cambio, son más complejos, ya que existen múltiples contratos con equipos de creativos y los calendarios de producción son limitados.

En general, se observa que el sector de trabajos creativos originales corresponde a la oferta de bienes creativos simples, mientras que el sector de contenidos creativos corresponde a las empresas dedicadas a la producción de bienes creativos complejos. Es evidente que diferentes elementos de una misma actividad creativa pueden pertenecer a diferentes segmentos de las industrias creativas.

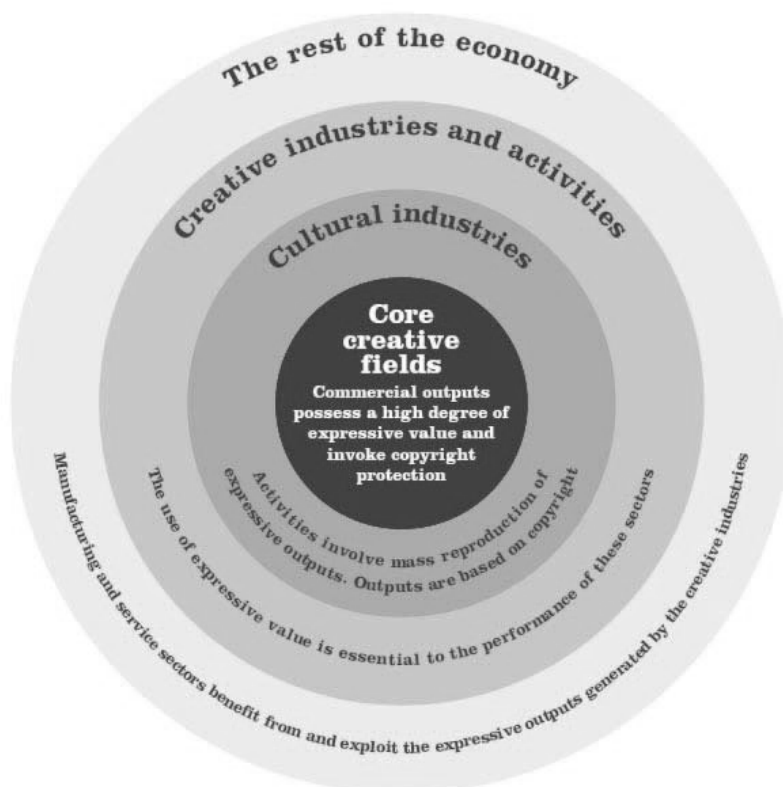
Tomando como ejemplo la música, la producción actual de música puede implicar la producción de un simple bien creativo, pero su distribución es a gran escala y forma parte del sector de contenidos creativos.

Los eventos musicales en directo también forman parte del sector de servicios de experiencias creativas, y los músicos recurren a proveedores de servicios creativos para la organización de conciertos, la promoción y la publicidad de sus álbumes.

## El modelo de los círculos concéntricos - Throsby (Fundación del Trabajo)

El segundo modelo propuesto es el modelo de círculos concéntricos de la Fundación del Trabajo ([Work Foundation](#)), desarrollado por el economista David Throsby, que distingue las industrias culturales, más orientadas al valor cultural, de las industrias creativas, de mayor contenido comercial. En particular, distingue los contenidos creativos de las industrias que los producen y distribuyen sobre la base de lo que se denomina "valor expresivo" de los productos y servicios creativos, es decir, "cualquier dimensión que, en sentido amplio, sea capaz de ampliar el significado y la comprensión culturales" (Richeri, 2009).

Según Throsby, el valor expresivo se compone de varios elementos: valor estético, espiritual, social, histórico, simbólico y de autenticidad (Flew, 2012).



Work foundation model, 2007

Según este modelo, las ideas creativas nacen en los dos círculos centrales y luego se extienden concéntricamente. A medida que se avanza desde el centro hacia los círculos exteriores, el contenido cultural disminuye y el comercial aumenta. (Valentino, 2013, B).

## El modelo de la OMPI

El tercer modelo presentado es el de la propiedad intelectual de la OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual - [\*World Intellectual Property Organisation\*](#)). Se refiere a aquellas empresas que se dedican a actividades protegidas por derechos de autor. La industria se divide en tres clases en función del nivel de creatividad incorporado a los productos o servicios prestados por las empresas y en función del grado de importancia de los derechos de propiedad en el valor total del activo (Valentino, 2013, B):

- La primera clase (las industrias centrales de derechos de autor) incluye a las empresas que **producen bienes que incorporan propiedad intelectual**: artes visuales y gráficas, edición, cine y vídeo, música, publicidad, software, entretenimiento, televisión y radio;
- La segunda incluye a las empresas que **distribuyen bienes protegidos por derechos de autor** y que dependen de las primeras: productores de equipos de grabación, electrónica, instrumentos musicales, fotocopiadoras y equipos fotográficos;
- En el tercero se encuentran las empresas que sólo **producen productos parcialmente protegidos por derechos de autor**: empresas de arquitectura y diseño, fabricantes de ropa, calzado, moda, artículos del hogar y juguetes.

El enfoque se basa en el hecho de que los derechos de autor son un fuerte incentivo para el crecimiento económico. La protección de la propiedad intelectual estimula la creatividad y la innovación y fomenta la inversión (KEA, 2006).

## El modelo de la UNESCO

El cuarto modelo propuesto es el de la UNESCO ([\*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation\*](#)). sobre estadísticas culturales.

El instituto estadístico de la UNESCO presentó una clasificación de las actividades culturales para evaluar el impacto económico del sector de las ICC (empresas, empleo, productos). La clasificación de 2009 propone siete categorías:

1. Patrimonio cultural y natural
2. Entretenimiento y eventos (incluida la producción de instrumentos musicales y equipos de grabación)
3. Artes visuales
4. Artesanía y diseño

5. Publicación (libros y prensa)
6. Medios audiovisuales e interactivos
7. Arquitectura y publicidad (diseño y servicios creativos).

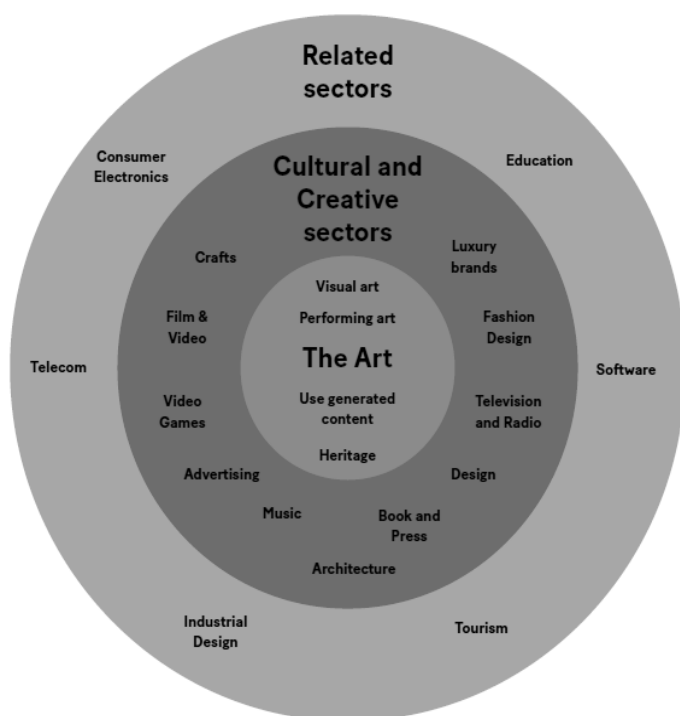
A estas clases se añaden las actividades específicas de educación, deporte, turismo y ocio (Valentino, 2013, B). Este modelo es un punto de referencia para muchos países, en particular se aplica en Nueva Zelanda, Australia y Canadá (KEA, 2006).

### El modelo KEA European Affairs

KEA European Affairs trabaja para la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea y asesora y promueve actividades en los ámbitos del arte, la cultura, el deporte, la creatividad y las industrias creativas. Ha realizado un estudio para distinguir el sector cultural del sector creativo (KEA, 2006).

El objetivo del estudio era crear una visión europea compartida de las industrias creativas para facilitar la elaboración de medidas políticas para desarrollar una estrategia europea común para la cultura (Flew, 2012). El informe de 2006, siguiendo el modelo de círculos concéntricos de Throsby, presenta la clasificación que se muestra en la siguiente imagen y tabla (KEA, 2006).

## ARTISTIC AND CREATIVE EXPRESSIONS ARE AT THE HEART OF CCS. THIS CREATION NOURISHES CCS AS WELL AS A WIDE RANGE OF INDUSTRIES DEPENDENT ON CREATIVE OR CULTURAL RESOURCES



### Key Observations

The content creation process lies at the heart of the CCS i.e. the artistic process

The created content provides input for both the cultural as well as the creative sub-sectors of the CCS market

However, beyond the classical CCS sub-sectors, the artistic content created has an impact on a wide range of industries that depend on the creative output stemming from CCS:

- Consumer electronics e.g. TV, Tuners, DVD
- Telecom services and hardware e.g. smartphones, computers
- Industrial design
- Tourism e.g. Cultural heritage, historical sites, recreation parks
- Software
- Education e.g. cultural and tertiary education



El modelo sitúa las artes tradicionales en el centro, y las industrias culturales, creativas y similares se desplazan hacia el exterior. La diferencia entre los dos tipos de industrias es que la primera, la cultural, sólo da lugar a producciones culturales, mientras que la segunda, la creativa, tiene una mezcla de aportaciones, no sólo creativas y sus producciones no son principalmente culturales (por ejemplo, diseño, arquitectura, publicidad) (Flew, 2012).

Para el sector creativo, la cultura representa una contribución que aporta valor añadido a la producción de bienes no culturales. Las empresas de los tres primeros círculos del modelo tienen en común que sus productos están protegidos por derechos de autor. Las empresas del último círculo, el de las industrias similares, no pertenecen al sector de las ICC porque no utilizan la cultura y la creatividad como insumos de producción (KEA, 2006), pero dependen de los productos culturales y creativos o se ven directamente influidas por ellos, ya que producen y comercializan medios para el disfrute de estos últimos (Santagata, 2009).

El software deportivo y de bases de datos no está incluidos en este modelo (KEA, 2006).

Este enfoque también fue seguido por el Libro Verde de la Comisión Europea de 2010, que define a las industrias culturales como "aquellas industrias que producen y distribuyen bienes y servicios que, en el momento mismo en que se desarrollan, incorporan un atributo, uso o propósito cultural específico, independientemente de su valor comercial", mientras que las industrias creativas son "aquellas industrias que utilizan la cultura como insumo y tienen una dimensión cultural, aunque sus productos sean principalmente funcionales". Los primeros incluyen las artes, los medios de comunicación, el cine, la música, los videojuegos y la edición; los segundos, la publicidad, el diseño, la arquitectura y la moda (Flew, 2012).

Esta concepción choca con el pensamiento de dos estudiosos, Cunningham y Hartley, que defienden en su obra que el término "industrias creativas" debería sustituir al de "industrias culturales". Esto se debe a que las industrias creativas reúnen las artes creativas y escénicas con las industrias de los medios y la comunicación en el contexto de una economía digital basada en el conocimiento, donde muy a menudo los consumidores se convierten en cocreadores, gracias a los contenidos online (Flew, 2012).

El concepto también incorpora el contenido creativo a los sectores de las artes, los medios de comunicación y el diseño, y reconoce el valor de las aportaciones creativas en la nueva economía digital, denominada "Nueva Economía", vinculada a las tendencias de crecimiento e innovación (Cunningham, 2005).



## La taxonomía de la cultura de ESSnet

Uno de los estudios más recientes sobre taxonomías para delimitar los límites de las ICC fue propuesto en mayo de 2012 por *ESSnet-Culture* ([European Statistical System Network on Culture](#)) (Valentino, 2013, B), promovido por EUROSTAT, para desarrollar un método de clasificación común necesario para comparar las estadísticas del sector (Bacchini, 2013). Su informe final confirma el nombre de "Industrias Culturales y Creativas", (ICC), e identifica diez ámbitos:

1. Patrimonio cultural (museos, lugares históricos, lugares arqueológicos, patrimonio intangible)
2. Archivos
3. Bibliotecas
4. Libros y prensa
5. Artes visuales (artes plásticas, fotografía, diseño)
6. Artes escénicas (música, danza, arte dramático, espectáculos en vivo)
7. Productos audiovisuales y multimedia (cine, radio, televisión, vídeo, grabaciones sonoras, obras multimedia, videojuegos)
8. Arquitectura
9. Publicidad
10. Artesanía

Según ESSnet-Culture, todas las actividades incluidas en las categorías anteriores con función de creación, producción/publicación, difusión/comercio, conservación, educación y administración/regulación forman parte de las ICC. Los límites de esta taxonomía son relativamente amplios (Valentino, 2013, B).

**La elección de un modelo en lugar de otro también tiene un gran impacto en la medición de la contribución económica de las ICC** (Santagata, 2009) y es la razón del alto grado de variación en las encuestas estadísticas. De hecho, es difícil encontrar una definición para el sector que sea comparable a nivel internacional (Valentino, 2013, B).

## Conclusiones

Según Amabile, **la creatividad es "el desarrollo de nuevas ideas que sean útiles"**. Esto significa que no basta con generar nuevos conocimientos como un fin en sí mismo, sino que es necesario tener en cuenta el mercado y cómo los usuarios potenciales podrían evaluar el nuevo producto creativo, desplazando así el foco de atención al entorno externo. Esta actitud también tiene implicaciones para la empresa, que debe saber gestionar adecuadamente los procesos de adquisición de conocimiento del mercado (Marchi, 2007).

A menudo, en las pequeñas empresas creativas y artesanales, una sola persona se ocupa de la parte práctica y de la parte puramente organizativa y de gestión, sin tener a veces las competencias necesarias para ello. Ser creativo no es suficiente para dirigir un negocio, también es necesario poseer cierto espíritu empresarial y habilidades que se pueden desarrollar a través del trabajo, la formación y las experiencias personales. El empresario es el que asume los riesgos y la responsabilidad de su empresa y no puede ignorar el mercado que le rodea.

La visión de futuro, la capacidad de innovar y seguir el ritmo del mercado e ir más allá, porque hay que ser capaz de anticiparse a las necesidades y preferencias de los consumidores. De ahí la necesidad de organizar una formación basada en las competencias empresariales para que a través de esta vía se pueda emprender un camino de trabajo y de empresa dentro de este sector profesional.

La Unión Europea, con el Tratado de Lisboa, también ha desarrollado un intenso marco político para apoyar la economía creativa y la innovación a través de la cultura. El objetivo es crear una Europa que estimule y fomente la creatividad con incentivos, tanto para las personas como para las empresas, para renovar la sociedad y la economía actuales.

De hecho, el poder de la creatividad, el arte y la cultura desempeña un papel muy importante para impulsar el progreso social y económico (KEA, 2009). Se considera que las industrias culturales y creativas son capaces de impulsar el empleo, el crecimiento económico y la competencia. Invertir en el desarrollo de las ICC también favorece el crecimiento de otros sectores económicos al estimular su capacidad de innovación y competencia (Richeri, 2009). Un ejemplo es el sector de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), ya que la mejora de las tecnologías depende en gran medida del atractivo de los contenidos (Santagata, 2009).

## Actividades prácticas

En la PARTE IV (MACT Training Box) encontrarás estas actividades prácticas relacionadas con este módulo:

- [Estudio de caso de evaluación de la empleabilidad](#)
- [Escape room](#)
- [Bocetos de guiones gráficos](#)
- [Ejercicios de personajes de trabajo](#)
- [Ejercicio de historia de vida](#)
- [News to views](#)
- [La historia del héroe](#)
- [Tiempo de orgullo](#)
- [Entrevista mediocre y entrevista más adecuada](#)
- [Trabajo y habilidades creativas](#)
- [Estudios de caso de las ICC](#)

## Bibliografía

- AE SPECIALIST TEAM CANVAS GROUP, “*Medición de Empleabilidad. Identificación de Clientes/Usuarios/as*” Internal document (2015)
- AGENCIA PARA EL EMPLEO, “*Guía para el diagnóstico de la empleabilidad*” (2005)
- ASOCIACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO, “*Herramienta digital de Evaluación Competencial Emplea +*”, Fundación Accenture. 2014. Ficha de Codificación de Datos. Leonardo da Vinci European Programme (1995-1999).
- BARQUÍN C., “*Apuntes para un diagnóstico y para un enfoque de intervención y herramienta Diagnóstico de Empleabilidad*”, Fundación Tomillo (2005)
- BERRY D. - CADWELL C.M. - FEHRMANN J., “*50 actividades para desarrollar destrezas de coaching y mentoring*”, Editorial Ramón Areces, (2008)
- BLANCO A. - DIAZ D., “*El bienestar social: su concepto y medición.*”, Universidad Autónoma de Madrid
- CONSORCIO PACTEM NORD, “*Cuestionario Sociométrico de la empleabilidad*”
- FUNDACIÓN GAZTELÁN Y TEJIDO RED ARAÑA, “*Instrumentos de Evaluación de Empleabilidad*” *Estrategias para la Inclusión. Estudio de las Competencias Clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión social*” (2005)

- FUNDACIÓN TOMILLO, “*Herramienta Diagnostica de Empleabilidad de Dirección general de Servicios Sociales. Consejería de Familia y Asuntos Sociales.*”, CAM
- FUNDACIÓN TOMILLO - FUNDACIÓN LUIS VIVES., “*Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión social*”, Obra social Caja Madrid (2005)

## Open Educational Resources

- ACTIVE LEARNING, “*Active Learning In Practice: Case Studies*” - [https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/08\\_case\\_studies.html](https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/08_case_studies.html)
- BU CENTER FOR TEACHING AND LEARNING, “*Using Case Studies to Teach*” - <https://www.bu.edu/ctl/teaching-resources/using-case-studies-to-teach/>
- BUOSI S., “*Tesi di Laurea Magistrale in Marketing e Comunicazione - Le industrie creative: tra l'arte e l'imprenditorialità*”, Università Ca' Foscari di Venezia (2015) <http://dspace.unive.it/bitstream/handle/10579/6664/821753-1180048.pdf?sequence=2>
- EIF PUBLICATIONS - [https://www.eif.org/news\\_centre/publications/index.htm](https://www.eif.org/news_centre/publications/index.htm)
- EL MALETÍN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL - <https://elmaletindeferorientacionprofesional.wordpress.com/>
- ESS-NET CULTURE *Final Report* (2012) - <https://ec.europa.eu/eurostat/cros/system/files/ESSnet%20Culture%20Final%20report.pdf>
- FLATCHR “*Les 11 qualités d'un bon recruteur*” - <https://blog.flatchr.io/comment-reussir-votre-carriere-en-tant-que-recruteur>
- KEA EUROPEAN AFFAIRS - <https://keanet.eu/>
- KOGAN PAGE “*Why and How to Use Case Studies*” - <https://www.koganpage.com/page/why-and-how-to-use-case-studies>
- HUSSAIN-KHALIQ S., “*Learning case studies: definitions and applications*” - <https://thepartneringinitiative.org/wp-content/uploads/2014/08/LearningCaseStudies.pdf>

- INTEF SERVICIO DE FORMACIÓN EN RED., “Educación Inclusiva: Iguales en la diversidad” (2014) - [https://formacion.intef.es/pluginfile.php/110312/mod\\_resource/content/2/Inclusiva\\_14\\_10\\_14\\_B4\\_T4\\_flippedclassroom.pdf](https://formacion.intef.es/pluginfile.php/110312/mod_resource/content/2/Inclusiva_14_10_14_B4_T4_flippedclassroom.pdf)
- LSE, THE LONDON SCHOOL OF ECONOMICS AND POLITICAL SCIENCE, “Case Studies” - <https://info.lse.ac.uk/staff/divisions/Eden-Centre/Assessment-Toolkit/Assessment-methods/Case-studies>
- NESTA - UK INNOVATION AGENCY FOR SOCIAL GOOD - <https://www.nesta.org.uk/>
- PÔLE EMPLOI, “Se mettre dans la peau d’un recruteur” - <https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-recherches/preparer-votre-candidature/se-mettre-dans-la-peau-dun-recru.html>
- THE ECONOMICS NETWORK, “Teaching with case studies” - <https://www.economicsnetwork.ac.uk/handbook/casestudies/12>
- UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - <https://en.unesco.org/>
- VIAJE AL EMPLEO, “the career guidance platform Journey to Employment of the APEM” - [www.viajealempleo.aempleomadrid.es](http://www.viajealempleo.aempleomadrid.es)
- WIPO WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANISATION - <https://www.wipo.int/portal/en/index.html>

# Parte IV

## MACT Training Box

## Índice actividades prácticas

### Módulo 1 | Gestión de grupos y diversidad 171

<b>Centrarse en los nombres</b>	FakeltMakelt	<a href="#">172</a>
<b>Nombre y gesto</b>	FakeltMakelt	<a href="#">172</a>
<b>Entrevista en pareja</b>	FakeltMakelt	<a href="#">173</a>
<b>El suelo quema</b>	FakeltMakelt	<a href="#">173</a>
<b>Fortalecimiento del grupo</b>	FakeltMakelt	<a href="#">174</a>
<b>El círculo</b>	FakeltMakelt	<a href="#">174</a>
<b>El nudo</b>	FakeltMakelt	<a href="#">175</a>
<b>Zip, zap, skip, boing</b>	FakeltMakelt	<a href="#">175</a>
<b>La silla caliente</b>	FakeltMakelt	<a href="#">176</a>
<b>Entrar en la habitación</b>	FakeltMakelt	<a href="#">176</a>
<b>Quedarse de pie en una línea</b>	FakeltMakelt	<a href="#">177</a>
<b>Cuatro en pie</b>	Desarrollado por L'Albero	<a href="#">177</a>
<b>Señales no verbales</b>	Desarrollado por L'Albero	<a href="#">178</a>
<b>Jerarquías de valores</b>	Desarrollado por L'Albero	<a href="#">178</a>
<b>Yo soy...Yo no soy...</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">179</a>
<b>Imagen personal y social</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">179</a>
<b>Denunciar la discriminación</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">180</a>

### Módulo 2 | Evaluación de las fortalezas personales 181

<b>Identifica y publica tus habilidades</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">182</a>
<b>Los 16 tipos de personalidad</b>	Desarrollado por Ipazia	<a href="#">183</a>
<b>Autonarraciones y adecuación de competencias</b>	Desarrollado por Ipazia	<a href="#">185</a>
<b>Descubrimiento y optimización de las fortalezas</b>	Desarrollado por Ipazia	<a href="#">182</a>
<b>Speed dating, actividad de Inteligencias Múltiples</b>	FakeltMakelt	<a href="#">183</a>
<b>Lista de comprobación, actividad de inteligencias múltiples</b>	FakeltMakelt	<a href="#">184</a>
<b>Paso del iceberg</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">185</a>
<b>Retratos</b>	FakeltMakelt	<a href="#">186</a>



**Módulo 3 |** Objetivos futuros

187

<b>Es hora de jugar</b>	Desarrollado por L'Albero	<a href="#">188</a>
<b>Pinta tu futuro</b>	Desarrollado por MateraHub	<a href="#">190</a>
<b>Mi rueda de la vida</b>	Desarrollado por MateraHub	<a href="#">191</a>
<b>Establecimiento de objetivos SMART</b>	Desarrollado por MateraHub	<a href="#">193</a>

**Módulo 4 |** Entrenamiento de habilidades blandas a través de técnicas teatrales y dramáticas

194

<b>Sí o no</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">195</a>
<b>Analogías</b>	Desarrollado por L'Albero	<a href="#">195</a>
<b>Las exposiciones de los inventores</b>	Desarrollado por L'Albero	<a href="#">196</a>
<b>La estatua</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">198</a>
<b>El juego del Sí Improvisación</b>	FakeltMakelt	<a href="#">198</a>
<b>El Regalo Improvisación</b>	FakeltMakelt	<a href="#">199</a>
<b>Escritura breve las historias propias se convierten en guiones</b>	FakeltMakelt	<a href="#">199</a>
<b>Presentarse de forma artística</b>	Desarrollado por ARTeria	<a href="#">200</a>
<b>Buenas y malas presentaciones</b>	Desarrollado por European Academy	<a href="#">201</a>
<b>¿Qué ves en la imagen?</b>	Desarrollado por ARTeria	<a href="#">201</a>
<b>VAKOG Sistema de representación interna</b>	Desarrollado por European Academy	<a href="#">202</a>
<b>¿Cómo califico mis características y competencias? ¿Cómo juzgan los demás?</b>	Desarrollado por ARTeria	<a href="#">203</a>
<b>La estrategia de Disney</b>	Desarrollado por European Academy	<a href="#">203</a>
<b>Tempo</b>	FakeltMakelt	<a href="#">205</a>
<b>Estatus</b>	FakeltMakelt	<a href="#">206</a>

**Módulo 5 |** La mejor entrevista de trabajo

207

<b>Sentir para relajarse</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">208</a>
<b>Respirar para relajarse</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">208</a>
<b>El globo aerostático (dinámica de grupo)</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">209</a>
<b>Entrevistador y entrevistado (Entrevista de trabajo)</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">210</a>
<b>Juego de roles del moderador</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">210</a>
<b>Breve presentación profesional</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">211</a>

## Módulo 6 (Parte III) | Contexto del mentor creativo para la empleabilidad 217

<b>Estudio de caso de evaluación de la empleabilidad</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">218</a>
<b>Escape room</b>	Desarrollado por APEM	<a href="#">219</a>
<b>Bocetos de guiones gráficos</b>	Desarrollado por INOVA	<a href="#">220</a>
<b>Ejercicios de personajes de trabajo</b>	Desarrollado por INOVA	<a href="#">220</a>
<b>Ejercicio de historia de vida</b>	Desarrollado por INOVA	<a href="#">221</a>
<b>News to views</b>	Desarrollado por INOVA	<a href="#">221</a>
<b>La historia del héroe</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">222</a>
<b>Tiempo de orgullo</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">222</a>
<b>Entrevista mediocre y entrevista más adecuada</b>	Desarrollado por Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="#">223</a>
<b>Trabajo y habilidades creativas</b>	Desarrollado por MateraHub	<a href="#">223</a>
<b>Estudios de caso de las ICC</b>	Desarrollado por MateraHub	<a href="#">224</a>

## Adjuntos 225

<b>Jerarquías de valores</b>	<a href="#">226</a>
<b>Descubrimiento y optimización de las fortalezas</b>	<a href="#">227</a>
<b>Lista de comprobación, actividad de inteligencias múltiples</b>	<a href="#">233</a>
<b>Paso del iceberg</b>	<a href="#">243</a>
<b>Mi rueda de la vida</b>	<a href="#">250</a>
<b>Establecimiento de objetivos SMART</b>	<a href="#">251</a>
<b>Buenas y malas presentaciones</b>	<a href="#">255</a>
<b>VAKOG Sistema de representación interna</b>	<a href="#">256</a>
<b>¿Cómo califico mis características y competencias? ¿Cómo juzgan los demás?</b>	<a href="#">269</a>
<b>La estrategia de Disney</b>	<a href="#">270</a>
<b>Juego de roles del moderador</b>	<a href="#">272</a>
<b>Ejercicios de personajes de trabajo</b>	<a href="#">276</a>
<b>Trabajo y habilidades creativas</b>	<a href="#">279</a>

## Módulo 1

# Gestión de grupos y diversidad

## Centrarse en los nombres

### FakeItMakelt

#### Instrucciones

El grupo camina libremente por la sala. Cuando conozcas a una persona dale la mano e intercambiar nombres. En el primer apretón de manos, utilizas tu propio nombre, pero obtienes un nuevo nombre de la otra persona. Así que cada apretón de manos significa que tienes un nuevo nombre. Intenta recuperar tu propio nombre. Si consigues tu nombre estás fuera. Juego difícil y divertido. A menudo es imposible de resolver.

#### Equipo necesario

nada

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Concentración, comunicación y escucha activa

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

#### Duración

menos de 10 minutos

## Nombre y gesto

### FakeItMakelt

#### Instrucciones

Colocaros en círculo cara a cara.  
Cada participante dice su nombre seguido de un gesto. Por ejemplo:  
→ Mi nombre es Mervi (palmada)  
→ Mi nombre es Maja (asentir)  
**Segunda ronda:** todos dicen los nombres en voz alta y repiten el movimiento creado por cada persona.  
**Tercera ronda:** puede ser silenciosa con solo movimientos. Este juego es una buena forma de romper el hielo.

#### Equipo necesario

nada

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Concentración, Comunicación y escucha activa, Autoconocimiento

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

#### Duración

unos 15 minutos

## Entrevista en pareja

### FakeltMakelt

#### Instrucciones

Entrevista a la persona que tienes delante de acuerdo con ciertas preguntas (3-4) que están anotadas en el portapapeles. Cada uno presenta a la persona que ha entrevistado delante de todo el grupo: "Esta es Ylva, ella es..."  
Ejemplos de preguntas:  
→ ¿Dónde naciste?  
→ ¿Dónde vives?  
→ ¿Cuál era su sueño de niño?  
→ ¿Cuál es tu superpoder?  
→ ¿Qué te hace feliz?

#### Equipo necesario

bolígrafo y papel

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Colaboración y trabajo en equipo, Autoconocimiento

#### Presencial / online

Ambas versiones

#### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

#### Duración

unos 30 minutos

## El suelo quema (¡se necesitan buenas sillas estables!)

### FakeltMakelt

#### Instrucciones

**Descargo de responsabilidad: Por favor, presta atención. Esta actividad puede no ser adecuada para personas mayores o con problemas de movilidad.**  
Coloca las sillas en un extremo de la sala (según el número de participantes). Pide a todos los participantes que se suban a las sillas. Retira algunas sillas si hay demasiadas. El objetivo es que todo el grupo llegue al otro extremo de la sala por encima de las sillas, sin que nadie se caiga al suelo que quema. Los participantes deben ayudarse mutuamente para llegar hasta el final sin pisar el suelo.

#### Equipo necesario

Sillas

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Colaboración y trabajo en equipo

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

#### Duración

unos 15 minutos

## Fortalecimiento del grupo

### FakeltMakelt

#### Instrucciones

Empezad por parejas. Una persona cierra los ojos y la otra se agarra a los hombros de la primera. El que tenga los ojos abiertos deberá guiar a la persona por la habitación sin chocar con otra pareja. Prueba con un ritmo diferente. En este ejercicio debes confiar en la persona que te guía, ¡ya que no puedes ver nada! Cambiad de posición. Hablad de lo que se siente al dejar que otra persona se encargue de tus movimientos, al confiar en alguien.

#### Equipo necesario

nada

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Colaboración y trabajo en equipo

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

#### Tiempo

unos 15 minutos

## El círculo

### FakeltMakelt

#### Instrucciones

Colocaos en un círculo estrecho mirando hacia el cuello de la persona de delante. Intentad "encoger" el círculo para que, al sentarse, todo el mundo se siente en el regazo de la persona que tiene detrás. No se necesitan sillas

#### Equipo necesario

nada

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Colaboración y trabajo en equipo

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

#### Tiempo

unos 15 minutos

El nudo	FakeltMakelt
<b>Instrucciones</b>	Colocaos en círculo, hombro con hombro, mirando hacia adentro. Cierra los ojos, estira los brazos y camina lentamente hacia el centro del círculo. Agarra las manos de alguien que camine hacia ti. Asegúrate de que todo el mundo le está dando la mano a alguien. Abre los ojos e intenta resolver el nudo sin soltar ninguna mano.
<b>Equipo necesario</b>	nada
<b>Tipo</b>	Calentamiento o rompehielos
<b>Habilidades blandas</b>	Colaboración y trabajo en equipo
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 15 minutos

Zip, zap, skip, boing	FakeltMakelt
<b>Instrucciones</b>	<p>Poneos en círculo frente a frente. Este ejercicio consiste en dejar que los impulsos vayan alrededor del círculo y a través del círculo.</p> <p><b>Envía un "zip" al círculo.</b> Para mandar un "zip" hay que dar una palmada deslizante y decirle "zip" a la persona que está a tu lado. Deja que el zip se mueva alrededor del círculo.</p> <p><b>Añade un "zap" al juego.</b> El zap se mueve a través del círculo (no hacia los lados). Deja que el zap se mueva a través del círculo y que el "zip" se mueva alrededor. P.D. ¡El zap requiere contacto visual!</p> <p><b>Añade el "skip" al juego.</b> Un "skip" es cuando una persona esquiva el impulso y se agacha y dice "skip" cuando le llega el "zip". No se puede utilizar un "skip" cuando el impulso viene como un "zap" (a través del círculo), sólo cuando es un "zip" (a lo largo del círculo). Intenta hacer este juego y deja que los tres impulsos viajen dentro del círculo. Añade un "boing" al juego.</p> <p>Un "boing" es cuando una persona recibe un "zip" o un "zap". Al levantar las manos en el aire y decir "boing" el impulso rebota hacia el emisor.</p>
<b>Equipo necesario</b>	nada
<b>Tipo</b>	Calentamiento o rompehielos
<b>Habilidades blandas</b>	Concentración
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)
<b>Duración</b>	menos de 10 minutos



## La silla caliente

## FakeltMakelt

### Instrucciones

Prepara una lista de 10-15 frases/afirmaciones. Sentaros en un círculo de sillas. Di una frase en voz alta: "Me encanta viajar" Los que están de acuerdo cambian de asiento. Se continúa así y cada vez que alguien está de acuerdo con lo que se dice se cambia de asiento. Este ejercicio da al grupo la oportunidad de conocerse. Debe haber una silla extra en el círculo para poder cambiar de asiento, aunque haya un número impar. El tutor se sitúa fuera del círculo y dice las afirmaciones en voz alta.

### Equipo necesario

sillas

### Tipo

Calentamiento o rompehielos

### Habilidades blandas

Colaboración y trabajo en equipo

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo mediano (6-12)

### Duración

menos de 10 minutos

## Entrar en la habitación

## FakeltMakelt

### Instrucciones

Caminad libremente por la sala. Pide a los participantes que reduzcan la velocidad y caminen a ritmo 1 (el más lento), a ritmo 4 (casi corriendo). También encuentra los tempos 2, 3 y 5. Continúa el ejercicio durante algún tiempo y cambia el ritmo cada 10 segundos.

### Equipo necesario

nada

### Tipo

Calentamiento o rompehielos

### Habilidades blandas

Concentración

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

menos de 10 minutos

## Quedarse de pie en una línea

### FakeltMakelt

#### Instrucciones

Traza una línea imaginaria a través de la habitación. Empieza por el color de los calcetines. Pide a los participantes que se coloquen en la fila en la que encajen por el color de sus calcetines. Del color más claro de los calcetines (o de los pantalones o de los ojos) al más oscuro. Continúa con los nombres que empiezan por la A a la izquierda y ve bajando letra a letra hasta que la persona con un nombre que empieza por la Z esté muy a la derecha. Deja que los participantes hablen entre ellos y, cuando la línea esté lista, comprueba y da una respuesta positiva.

#### Equipo necesario

nada

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Concentración

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo mediano (6-12)

#### Duración

menos de 10 minutos

## Cuatro en pie

Desarrollado por **L'Albero**

#### Instrucciones

Los participantes están sentados en círculo, excepto 4. El objetivo es que únicamente 4 personas permanezcan de pie durante al menos 5 minutos (o durante un periodo de tiempo lo más largo posible). Si un participante se sienta, solamente una persona se levantará **SIMULTÁNEAMENTE**. Lo mismo ocurre si dos o más participantes deciden sentarse al mismo tiempo: dos o más participantes tendrán que levantarse simultáneamente sin dejar ningún "vacío". Cada vez que el grupo comete un error, el reloj se reinicia. El entrenador es el encargado de marcar los errores con una orden de voz, por ejemplo, "¡Cuatro en pie!" o "¡Cero!"; o con un solo sonido, como un silbido.

#### Equipo necesario

nada

#### Tipo

Calentamiento o rompehielos

#### Habilidades blandas

Colaboración y trabajo en equipo

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

#### Duración

unos 15 minutos

## Señales no verbales

Desarrollado por **L'Albero**

### Instrucciones

**PRIMERA PARTE:** El formador invita a los participantes a ponerse en dos filas, una frente a la otra. Entonces el formador dice: "Observa a la persona que está delante de ti, en la línea opuesta. Intenta mantener el contacto visual, observa el lenguaje corporal e interpreta su mensaje: placer, indiferencia, vergüenza" Después de esto, el formador añade: "Ahora, empieza a caminar hacia la otra persona y detente cuando creas que la distancia entre tú y el otro es "correcta". El formador espera unos segundos y luego pide a los participantes que vuelvan a la posición original.

**SEGUNDA PARTE:** El formador dice: "Repite el ejercicio centrándote en el mensaje que quieres enviar al otro. Esta vez no es para que el otro interprete, sino para que comuniques tu mensaje con exactitud. Deberías estar enfadado, feliz, seductor, como quieras". El formador espera dos minutos y luego invita a la pareja a sentarse y compartir sus impresiones sobre lo ocurrido.

### Equipo necesario

nada

### Tipo

Expresividad

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa, Inteligencia emocional

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

unos 15 minutos

## Jerarquías de valores

Desarrollado por **L'Albero**

### Instrucciones

Cada participante recibe una hoja de papel en la que se consta una tabla de valores (por ejemplo, amistad, dinero, familia, trabajo, etc.). El grupo tiene 10 minutos para valorarlo según unas reglas dadas. Cuando los participantes acaben, se pondrán de pie y empezarán a caminar por el espacio sujetando la hoja para que sea visible para todos. Los participantes, paseando, observarán las hojas de los demás deteniéndose en ellas, leyéndolas con atención y observando al propietario. El objetivo es formar algunas parejas, eligiendo la pareja en función de lo que más les intriga. Las parejas recién formadas se sentarán (una persona frente a la otra) y compartirán las hojas. En este punto, el formador dirá: "Ahora tienes los valores de tu pareja, y en base a ello podéis iniciar una conversación y vuestra relación". El formador establece quién hablará primero y luego les deja interactuar cómodamente. A continuación, todos los participantes se reúnen para la sesión informativa.

### Equipo necesario

Hojas impresas disponible en [los anexos](#)

### Tipo

Expresividad

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa, Inteligencia emocional

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

unos 15 minutos

## Yo soy... Yo no soy...

Desarrollado por **Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

### Instrucciones

Los participantes recorren la sala. A la señal del animador, deben detenerse y estrechar la mano de la persona más que más cerca esté.

Por turnos, las parejas se saludan diciendo su nombre de pila y luego formulan una frase que comienza con "Yo soy...", o "Yo no soy...".

Luego el grupo vuelve a caminar hasta la siguiente señal.

Las parejas deben cambiar en cada etapa.

### Equipo necesario

nada

### Tipo

Calentamiento o rompehielos

### Habilidades blandas

Autoconocimiento

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 15 minutos

## Imagen personal y social

Desarrollado por **Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

### Instrucciones

Los participantes escriben 3 palabras, expresiones o imágenes que definen su identidad. Puede estar relacionado con su físico, su personalidad o su situación social. Luego tienen que clasificar los 3 papeles según el orden que creen que mejor les representa.

En un grupo de 3 personas, cada participante intercambia sus 3 papeles y los compañeros tienen que clasificar los 3 según el orden que crean que mejor representa a los demás. Luego, tienen que hablar sobre el orden que han elegido, preguntando lo que creen que la sociedad piensa de ellos y después discutir las respuestas, sobre cómo cambia el orden en función de cómo se ven a sí mismos y lo que la sociedad espera.

Después, todo el grupo puede debatir sobre cómo creen los participantes que afecta la sociedad a la imagen que tienen de sí mismos.

### Equipo necesario

Bolígrafos y papel

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Autoconocimiento

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Denunciar la discriminación

Desarrollado por **Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

### Instrucciones

En grupos de 3-4 personas, los participantes imaginan 2 escenarios relacionados con la discriminación (2/4 minutos cada uno). Pueden elegir entre desigualdades de género, discapacidad, orientación sexual, identidad y origen social.

Delante del resto del grupo, se representa una de sus obras y el grupo debe adivinar de qué se trata.

A continuación, pueden debatir por qué esta escena trata de la discriminación y cómo pueden luchar contra ella.

### Equipo necesario

nada

### Tipo

Dramatización

### Habilidades blandas

Emocional

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Módulo 2

# Evaluación de las fortalezas personales

## Identifica y publica tus habilidades

Desarrollado por **Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

### Instrucciones

A partir de varias imágenes de diferentes profesiones, tendrán que elegir dos imágenes con las que se sienten más identificados en términos de habilidades. Primero tienen que ponerse por parejas.

A continuación, se impartirá un curso teórico sobre los distintos tipos de habilidades para asegurarse de que todo el mundo entiende lo que se puede identificar como habilidades. Estos tres ejemplos pueden servir de ayuda

- **Habilidades duras:** habilidades enseñables o conjuntos de habilidades que son fáciles de cuantificar. Ejemplo: programación informática, planificación de clases, edición de imágenes.
- **Conocimientos :** se adquieren a través de la educación formal y los programas de formación. Ejemplo: Gramática, JavaScript, Photoshop, Psicología Evolutiva, Historia del Arte Antiguo, etc.
- **Habilidades blandas :** también conocidas como habilidades de gentes o habilidades interpersonales, atributos no cuantificables que no pueden ser probados, sino que deben ser demostrados a través del estilo de trabajo y el enfoque (rasgos de personalidad, habilidades sociales, mentalidad). Ejemplo: Adaptabilidad, Resolución de problemas, Empatía, Creatividad, Trabajo en equipo, etc.

Después, en cada imagen que elijan, se les dará una etiqueta de color (por ejemplo: amarillo para los conocimientos, rosa para las habilidades duras y verde para las habilidades blandas) y tendrán que escribir para cada imagen las habilidades de la profesión que han elegido.

A continuación, cada uno presentará la función del trabajo que quiere.

Los demás participantes elegirán algunas etiquetas que haya escrito el presentador y le darán la etiqueta que crean que puede estar relacionada con sus habilidades. Los demás participantes también tienen que hacer más preguntas a la persona que está hablando de su trabajo y encontrar las habilidades que identifican cuando están hablando y escribirlas en una etiqueta.

Entonces la persona recibe las etiquetas, elige las buenas y escribe otras que cree que tiene. Al final, todos tendrán un modelo completo de sus principales habilidades.

### Equipo necesario

20 fotos impresas de profesionales de diversos ámbitos (en función de algunas características). [Enlace a las fotos](#)

### Tipo

Reflexión-debate

### Habilidades blandas

Autoconocimiento

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos



## The 16 personality types

Desarrollado por **Ipazia**

Prueba para descubrir la fuerza y las actitudes como un entendimiento básico para el desarrollo futuro.

### → FASE 1

Los participantes realizan el test online de las 16 personalidades de Myers-Briggs (MBTI) (<https://www.16personalities.com/>). Se trata de una actividad para romper el hielo, útil para descubrir las fortalezas, las aspiraciones internas y aprender a utilizarlas para la vida laboral, lo que conduce a una mejor toma de decisiones. Los resultados estarán relacionados con el tipo de actitudes y fortalezas que nos gustan, nos interesan y nos resultan más fáciles.

El test online durará 12 minutos.

### → FASE 2

Después de esto, en la fase 2, proporcionaremos a los participantes 2 ejercicios cuyo objetivo es ayudarles a comprender mejor sus fortalezas y cómo utilizarlas eficazmente, ejercicios de autoanálisis que serán útiles como lluvia de ideas personal para encontrar sus puntos fuertes. Esta actividad durará 10 minutos.

#### Ejercicio n.1 - Imaginar su "mejor yo"

Tómate un momento para imaginar la mejor versión posible de ti mismo en el futuro. Intenta ser lo más específico posible pensando en la mejor vida posible que puedas imaginar. Pregúntate, ¿quién serías tú? ¿Cuáles serían tus fortalezas y cómo las utilizarías? ¿Dónde estarías? ¿Qué estarías haciendo?

Duración 5 minutos.

#### Ejercicio n.2 - Reflexiona más profundamente sobre las cualidades positivas

Una vez que conozcas algunas de tus fortalezas del carácter, tómate un momento para reflexionar sobre cómo estas afectan a tu vida. ¿Qué haces para demostrar estas fortalezas? ¿Cuáles son los impactos positivos de estas fortalezas en tu vida? ¿Y cómo benefician tus fortalezas a los demás? Piensa en lo que significa realmente que tengas estas fortalezas.

Duración 5 minutos.

### → FASE 3

En la fase 3, cuando el resultado del test esté listo para cada participante, el siguiente paso es asegurarse de que cada participante pueda hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Soy consciente de mis fortalezas?
- ¿Las utilizo plenamente en mi vida personal y profesional?
- ¿Los demás las reconocen y aprecian?
- ¿Podrías poner en práctica tus fortalezas más a menudo?
- ¿Qué feedback me dan los demás sobre cómo mejorar mis fortalezas?
- ¿Podría utilizar estas fortalezas en nuevos contextos o situaciones?

Si la respuesta a algunas de estas preguntas es negativa, es importante que cada participante entienda qué acciones pueden ser necesarias para cambiar el statu quo (para ello, cada participante puede anotar sus ideas y propuestas como base de un futuro plan de acción) y después pensarán en cómo podrían mejorar aún más en una de sus fortalezas, convirtiéndola en una superfortaleza (cómo mejorarla eficazmente).

## Instrucciones [...]

<b>[...] Instrucciones</b>	<p>Una vez realizado el test e identificadas las áreas de mayor potencial, podemos emprender acciones encaminadas a optimizar las fortalezas.</p> <p>El test y su seguimiento de elaboración/autoanálisis también puede ayudar a entender nuestras carencias y con qué amigos o colegas podríamos colaborar para cubrirlas, creando así una oportunidad de desarrollo positivo real, orientado a potenciar el "Yo" profesional y el avance profesional.</p>
<b>Equipo necesario</b>	conexión a Internet, dispositivo de prueba en línea, lápiz y papel
<b>Tipo</b>	Reflexión-debate
<b>Habilidades blandas</b>	Autoconocimiento
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

## Autonarraciones y adecuación de competencias

Desarrollado por **Ipazia**

### Instrucciones [...]

#### → FASE 1

El objetivo de esta actividad es generar un proceso común de auto narraciones, en el que cada participante individual cuenta a otro participante sus propias trayectorias, ambiciones, actitudes y cualidades. La actividad se llevará a cabo en grupos de 2, planificando una actividad "cara a cara" en la que cada participante hablará con el otro sobre sí mismo (5 minutos cada uno).

Para cada participante, el primer paso es comprender:

- ¿Qué nivel de conocimiento tienes de ti mismo?
- ¿Quién quieres ser y en qué quieres convertirte?

Comprobar cómo perciben los demás estos nuevos conocimientos (para fijar -sólo para nosotros- concepto básico y simple en nuestra mente como inicio de una nueva reflexión más profunda).

Es importante partir de un proceso de autoanálisis y que cada participante se plantee las siguientes preguntas:

- ¿Qué quiero hacer en el futuro?
- ¿Cuál podría ser el puesto de trabajo adecuado para mí?
- ¿Cuáles son mis preferencias, mis prioridades y mis motivaciones?
- ¿De qué me gustaría ocuparme y en qué sector quiero trabajar?
- ¿Qué debo saber de mí mismo, de mi persona, para alcanzar ese objetivo?
- ¿Cuáles son mis habilidades técnicas, profesionales y transversales?

En esta autonarrativa, para el participante es fundamental centrarse en todas las experiencias vividas a lo largo de su vida (escuela, universidad, contextos laborales, vida personal, aficiones, etc.), durante las cuales ha tenido la oportunidad de aprender y desarrollar habilidades profesionales y personales, identificando entre éstas las competencias básicas, las técnico-profesionales y finalmente las transversales. Reflexionar sobre tus habilidades y fortalezas (las fortalezas pueden ser conocimientos, rasgos, habilidades y talentos que se consideran positivos) te permite comprender cuáles son tus puntos fuertes y qué habilidades necesitas para desempeñar mejor el papel que quieres ocupar. Una vez que identificas las habilidades que tienes, descubres que puedes hacer muchas más cosas de las que crees. Al final, cada participante resumirá a todos los grupos (hablando en círculo) las conclusiones del discurso de su compañero. Duración 10 minutos.

#### → FASE 2

En la fase 2, el objetivo es hacer que los participantes sean capaces de reconocer sus fortalezas y analizar cómo de realistas son su evaluación e interpretación en relación con las aspiraciones profesionales/requisitos de sus trabajos deseados.

Esta vez, cada participante trabajará solo y se centrará en sí mismo utilizando sólo una hoja de papel.

En el reconocimiento de las propias fortalezas y del sentimiento de autoeficacia con respecto a una tarea determinada, el aspecto evaluativo/interpretativo es fundamental, es decir, se hace imprescindible tener siempre presente que no se trata tanto de la capacidad real que uno tiene de hacer una determinada cosa (el hecho de tener fuerza - hecho objetivo) sino de cómo de capaz se considera de realizar dicha determinada cosa (lo fuerte que creo que soy - hecho subjetivo). En esta fase, hay 2 acciones a llevar a cabo:

### [...] Instrucciones

#### 1 - Perfil de rendimiento:

En una hoja de papel, cada participante escribirá 20 habilidades necesarias para sobresalir en el sector laboral que desee (físicas, técnicas, psicológicas) y al lado pondrá un valor de 0 a 10 que indique su posición con respecto a ellas que será en consecuencia una guía sobre qué aspectos se deben trabajar.

#### 2 - Tabla de habilidades:

En una hoja de papel, prepara una tabla con columnas.

En la columna de la izquierda, escribe una lista de tus habilidades físicas, mentales, técnicas y estratégicas y evalúalas en una escala de 0 a 10, en relación con la importancia que tienen para una actuación eficaz en el trabajo.

En la otra columna, evalúalas según su intensidad actual, tal y como percibes su potencial actual: dales un valor de 0 a 10. La discrepancia numérica entre la primera y la segunda columna te indicará en qué aspectos debes intervenir.

### Equipo necesario

Una hoja de papel y un bolígrafo/lápiz para cada participante

### Tipo

Reflexión-debate

### Habilidades blandas

Autoconocimiento

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Descubrimiento y optimización de las fortalezas

Desarrollado por **Ipazia**

### Instrucciones

La actividad se divide en 4 fases principales. Cada ejercicio será útil para los participantes como lluvia de ideas personal para encontrar sus fortalezas.

El formador/moderador presentará la actividad a todos los participantes, que se colocarán en círculo y trabajarán individualmente y tomarán notas en cada fase.

→ **FASE 1** - Para empezar, les pedimos a los participantes que imaginen su "mejor yo": el formador les pedirá que imaginen la mejor versión posible de sí mismos en el futuro, pidiéndoles que sean lo más específicos posible pensando en la mejor vida posible que puedan imaginar (de forma realista). La primera serie de preguntas continuará en la primera hoja de papel (4 páginas) que el moderador entregará a cada participante.

→ **FASE 2** - Después de esto, se iniciará una segunda fase: una vez que cada participante conozca algunas fortalezas de su carácter, todos deberán reflexionar sobre cómo éstas afectan a sus vidas. Ahora el objetivo (otras nuevas preguntas se incluirán en la segunda página del formulario recibido) es estimular una reflexión más profunda sobre las cualidades positivas que tiene cada participante.

→ **FASE 3** - Después de esta reflexión, los participantes empezarán a subrayar sus ideas relacionadas con las habilidades que han encontrado y comenzarán a redactar un plan de acción sobre la base de sus objetivos. Siguiendo las sugerencias resumidas en la tercera página del formulario, los participantes seleccionarán las habilidades que deben desarrollar, realizando un autoanálisis sobre sus áreas de mejora y las habilidades necesarias para avanzar en su carrera. Los participantes pueden pensar en cómo emprender acciones encaminadas a optimizar estas fortalezas y redactarán un plan de acción en forma de "objetivos SMART"

→ **FASE 4** - Como último paso, centrándose en las habilidades situadas en el círculo interior del segundo paso, cada participante puede pensar en cómo puede mejorar aún más una de sus fortalezas, convirtiéndola en una superfortaleza (cómo mejorarlas eficazmente). Las dos últimas fases serán útiles para trabajar no en las debilidades, sino en las fortalezas, haciéndolas más grandes y mejorando las habilidades.

#### Duración - 25 minutos divididos como sigue

- instrucción y pensamiento - 1 minuto;
- imaginar su "mejor yo" (5 minutos);
- reflexionar más profundamente sobre sus cualidades positivas (5 minutos);
- subrayar ideas y propuestas como notas personales (optimización de la escritura de textos narrativos) - 8 minutos;
- reflexionar sobre sus fortalezas y convertirlas en superfuerzas para el futuro (5 minutos);
- informe: 1 minuto

**Consejos para el formador:** Entregar el formulario de 4 páginas con las preguntas relacionadas con cada fase, para que cada participante pueda tenerlas en cuenta y recopilarlas con respuestas escritas. Conviene explicar desde el principio que este ejercicio puede ser para todos los participantes una oportunidad para la autorreflexión, la clasificación/el futuro posicionamiento personal y, en general, para un verdadero desarrollo positivo, destinado a mejorar el "Yo" profesional y el avance de la carrera.

## Equipo necesario

Un documento de papel, compuesto de 4 páginas (con una serie de hojas precompiladas numeradas, con algunas preguntas para cada fase de la actividad) y un bolígrafo/lápiz para cada participante. El formato Word está disponible en [los anexos](#)

## Tipo

Reflexión-debate

## Habilidades blandas

Autoconocimiento

## Presencial / online

Presencial

## Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

## Duración

unos 30 minutos

## Speed dating, actividad de Inteligencias Múltiples

### FakeItMakelt

## Instrucciones

El Speed Dating (citas rápidas) es una actividad en la que los participantes pueden hablar sobre la forma en que hacen las cosas en su vida diaria, desde la organización de su vestuario hasta la preparación de una entrevista de trabajo, y activar un primer paso de autorreflexión.

→ **PRIMER PASO** - preparar cuatro o cinco situaciones de los que hablarán los participantes. Es importante incluir situaciones basadas en su vida diaria, así como una o dos situaciones basadas en actividades relevantes para el grupo objetivo del taller. Por ejemplo, durante la semana de formación de "Fake it till you make it" los escenarios eran:

- "¿Qué es lo primero que harías si quisieras aprender un nuevo idioma?",
- "¿Cómo organizas tu armario?",
- "Tienes que visitar una ciudad nueva, ¿cómo organizas el viaje?",
- "¿Cómo te preparas para una entrevista de trabajo?"

Estando la última situación más orientada al grupo objetivo.

→ **SEGUNDO PASO** - pide a los participantes que se sienten por parejas cara a cara. Esto debería organizarse en 2 filas de sillas.

→ **TERCER PASO** - Dale una situación a cada pareja.

→ **CUARTO PASO** - dale un minuto a cada uno para que hablen de los comportamientos, las rutinas y los hábitos que seguirían en la situación dada.

→ **QUINTO PASO** - después de cada dos minutos pide a todos que cambien de situación y de pareja. Una fila avanzará un asiento. La otra fila permanecerá en el mismo lugar.

→ **SEXTO PASO** - Para el juego cuando todos hayan hablado y escucha a los diferentes compañeros sobre las cinco situaciones.

→ **SÉPTIMO PASO** - Dale a todo el mundo el tiempo necesario para escribir algunas notas sobre algunas similitudes y diferencias que hayan notado al hablar y escuchar. Las notas serán muy útiles durante el tiempo del círculo.

**Equipo necesario** | Sillas

**Tipo** | Reflexión-debate

**Habilidades blandas** | Autoconocimiento

**Presencial / online** | Presencial

**Participantes** | grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

**Duración** | unos 30 minutos

**Lista de comprobación, actividad de inteligencias múltiples**

### FakeltMakelt

**Instrucciones**

Se trata de una lista de comprobación que orientará a los participantes para ver su perfil único de inteligencias e identificar las que predominan. Es importante tener en cuenta que este inventario no es una prueba real y que la información cuantitativa no determina tu inteligencia o falta de inteligencia en cada categoría. El propósito del inventario es conectar a los alumnos con sus propias experiencias vitales con las ocho inteligencias para crear mejor actividades que también incluyan las inteligencias con las que están menos familiarizados.

- **PRIMER PASO** - repartir la lista de comprobación a cada participante;
- **SEGUNDO PASO** - los participantes tienen que leer cada frase y marcar "mucho" si creen que la frase es muy cierta para ellos "un poco" si creen que la frase no es tan cierta para ellos o "nada" si creen que la frase no les representa en absoluto;
- **TERCER PASO** - que cuenten y anoten cuántas marcas de "mucho", "un poco" y "nada" han seleccionado.
- **CUARTO PASO** - esta es la parte más complicada. Ayúdales a crear su clasificación siguiendo la indicación escrita en la parte inferior de la lista de comprobación (ver Cómo contar las respuestas).
- **QUINTO PASO** - abrir un debate en grupo para discutir los resultados e iniciar una autorreflexión sobre cada perfil único. Es importante hacerles reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades, así como sobre las diferencias y similitudes con otros educadores.

**Equipo necesario** | la lista de comprobación impresa está disponible en [los anexos](#)

**Tipo** | Reflexión-debate

**Habilidades blandas** | Autoconocimiento

**Presencial / online** | Ambas versiones

**Participantes** | un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

**Duración** | unos 15 minutos



## Paso del iceberg

Desarrollado por **APEM**

### Instrucciones

El objetivo de esta actividad es identificar de forma dramatizada los principales elementos del autoconocimiento, experimentando la propia relajación, las técnicas de propiocepción y visualización y el juego de roles.

- **1** Relajación (música y ejercicios de propiocepción)
- **2** Visualizar que se sumergen en el agua y ven todas las partes del iceberg desde abajo. Al llegar a una gruta, se presentan algunos de los 9 arquetipos del eneagrama/las 8 Inteligencias Múltiples y los 10 animales subterráneos (leídos o escenificados en el aula o grabados online). Pesco de mi arquetipo o animal y mi Inteligencia Múltiple (elijo uno y me subo al barco).
- **3** Finalización de la visualización
- **4** Escribir una historia: escribir un sueño que me gustaría cumplir o una situación discriminatoria que haya vivido o presenciado, para contarla desde mi arquetipo o Inteligencias Múltiples. (10 líneas)
- **5** Presentación de un texto para su categorización y transformación en una posible obra de teatro para la unidad o juego de rol.
- **6** Juego de roles.

### Equipo necesario

Una hoja de papel y un bolígrafo/lápiz para cada participant.  
El material de los formadores está disponible en [los anexos](#)

### Tipo

Dramatización

### Habilidades blandas

Autoconocimiento

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo mediano (6-12)

### Duración

aproximadamente 1 hora

Retratos	FakeltMakelt
<b>Instrucciones</b>	<p>Dividir al grupo en subgrupos de 3-4 personas.</p> <p>Darle a cada persona del grupo la cantidad de papel adecuada para que pueda hacer un retrato de cada persona del grupo. Los retratos deben hacerse sin mirar el papel, sólo mirando la cara de la persona que se está pintando.</p> <p>Después, cada persona debería tener 2-3 retratos de sí misma. Cada persona decide qué retrato muestra "El yo exterior", "el yo interior" y "el yo futuro" u otro que decida el tutor. Cada persona presenta sus 3 retratos y explica a todo el grupo por qué han elegido los diferentes retratos como representación de lo que hacen.</p>
<b>Equipo necesario</b>	Una hoja de papel y un bolígrafo/lápiz para cada participante
<b>Tipo</b>	Calentamiento o rompehielos
<b>Habilidades blandas</b>	Autoconocimiento, Inteligencia Emocional
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

## Módulo 3

# Objetivos futuros

## Es hora de jugar

Desarrollado por **L'Albero**

### Instrucciones [...]

1. Crea un grupo de WhatsApp con los contactos de cada participante; nombra el grupo "Es hora de jugar" y añade una imagen de tu elección
2. Si puedes abrir tu WhatsApp a través de tu portátil: será más cómodo para tus mensajes.
3. Sigue este guion y añade variaciones teniendo en cuenta el contexto:
  - a. Bienvenido a **ES HORA DE JUGAR**. Este es un juego narrativo. Si estás leyendo publica un 👍 (no escribas en el grupo: espera la reacción del grupo)
  - b. ¡Perfecto! Una pequeña prueba antes de empezar. Haz un audio con tu nombre, tu edad, dónde vives y un objeto que te represente. (3 minutos)
  - c. ¡Bien! Vamos. Ahora puedes elegir tu lugar secreto. En el interior o en el exterior. Un lugar con silencio y sin otras personas. Cuando llegues a un **LUGAR SECRETO** (lugar individual y silencioso) hazte una foto selfie donde se te vea a ti y a tu fondo... (3 minutos) ¡Super bueno!
  - d. Siguiente paso. **DESCRIBIR LA REALIDAD**: hacer un vídeo (en modo horizontal) con la descripción sobre el lugar.... George Perec, un escritor francés, puede ayudarnos: Fecha / Hora / Lugar / Tiempo / Inventario de cosas visibles / Trayectorias / Colores / Posiciones corporales / Escucha de sonidos cercanos / Escucha de sonidos lejanos
  - e. Haz la descripción con cuidado, toma notas si lo necesitas y cuéntalas al grabar el vídeo. Tienes 3 minutos...
  - f. Continuemos. **LA LISTA DEL FUTURO**. La lista del futuro se llama "La lista de cosas que hacer antes de dejar este mundo/vida..." 😊. Haz una lista de pequeñas cosas, a primera vista insignificantes, que te gustaría hacer antes de dejar este mundo. No pienses en grandes cosas, sino en cosas muy sencillas, como un paseo por el Sena en París o por el Tíber en Roma, aprender a tocar un instrumento musical, vivir una temporada en un país que sólo tú conoces. Elige cuidadosamente esta lista de cosas prácticas, tu "lista de cosas que hacer" antes de dejar el mundo... 😊 Puedes escribir TU LISTA DEL FUTURO AQUÍ.... No una nota de voz sino una nota... (5 minutos)
  - g. Y ahora... **LA LISTA DE COSAS QUE PUEDO HACER BIEN**: tómate tu tiempo y escribe una lista de cosas sencillas y concretas que puedas hacer bien. Para ayudarte, imagina a este grupo en una isla desierta. El grupo puede compartir sus habilidades prácticas para mejorar la convivencia de la comunidad. ¿Qué habilidades podrías aportar? Haz una nota de voz. (5 minutos)
  - h. Nuevo capítulo: **DINERO**. Cuál es tu relación con el "dinero" (La primera vez que recibí dinero fue...). Haz una nota de voz con tus recuerdos del pasado. (5 minutos)
  - i. Y ahora **CAMBIO DE TRABAJO**: piensa en 3 trabajos diferentes para ti. Realmente diferente entre ellos. Conectados con tus habilidades. Vas a elegir con el corazón o con la mente? 3 trabajos imaginando un cambio de vida cada 10 años... El primer trabajo que imagino es... El segundo.... El tercero... Hacer una nota de voz. (5 minutos)

## [...] Instrucciones

*j.* ¿Estás listo? Poco falta para el final... **DESATAR EL NUDO:** en nuestra vida cotidiana siempre hay nudos que desatar. Nudos concretos, existenciales, fútiles. ¿Cómo simplificar nuestros problemas? ¿Cómo resolverlos? Cuenta un recuerdo de la infancia o la adolescencia en el que hayas resuelto un problema con gran sencillez... Cuéntalo como si fuera una escena de una película con personajes, localización y argumento...) (5 min)

*k.* Último capítulo. **RECUERDO DE LA INFANCIA.** ¿Qué voy a ser cuando sea mayor?: ¿recuerdas la vez que tuviste que responder a esta pregunta cuando eras niño? Describe ese momento. (5 min)

*l.* “Cuando hayas terminado puedes volver aquí 😊.” (Cuando todo el grupo vuelva al primer espacio puedes escribir el último mensaje)

*m.* ¡¡¡¡¡Un gran aplauso...!!!!

Se trata de un juego narrativo de nivel básico. Somos la historia que contamos. Es importante tener un grupo de feedback después de los juegos multimedia para compartir los diferentes puntos de vista sobre las respuestas y la autonarrativa personal.

### → MÓDULO AVANZADO

Es posible desarrollar el módulo con una parte avanzada relacionada con la edición y la postproducción con los contenidos multimedia recogidos en el grupo de WhatsApp. Escuchar y catalogar las historias, editar el audio y el vídeo, presentar los materiales al final de la formación. Sugerimos programas de código abierto como Audacity (audio) y Da Vinci (vídeo). Se puede imaginar una presentación de los contenidos posproducidos para un público cercano a los participantes.

## Equipo necesario

Conexión WiFi, Smartphone, WhatsApp

## Tipo

Multimedia, Narración, Habilidades Digitales, Autonarraciones

## Habilidades blandas

Desarrollar un propio punto de vista personal sobre diferentes temas (dinero, trabajo, deseos personales). Consolidar las habilidades transversales sobre la mediación artística y el desarrollo de la capacidad creativa

## Presencial / online

ambos

## Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (12-25)

## Duración

aproximadamente 1 hora (nivel básico) o 3 horas (nivel avanzado con juego y edición)

## Pinta tu futuro

Desarrollado por **Materahub**

### Instrucciones

- Introducción - objetivos y reglas - Burocracia |tiempo 5 min
  - Pinta tu futuro y Discusión - entendiendo mis planes |30 - 45 min - el tiempo depende del número de participantes - min 5 max 15
  - Objetivos smart|tiempo 20 min
  - Plantilla Gantt|tiempo 20 min
  - Cierre y planificación de la agenda |tiempo 5 min
1. El formador dedicó los primeros 5 minutos de la sesión a resumir los objetivos de la actividad.
  2. Centrarse en la actividad de dibujo (ver la actividad "Retratos" en el Módulo 2).
  3. Esta sesión se centrará en los objetivos smart. El debate abierto sobre la propia imagen futura ha fomentado el trabajo sobre los objetivos smart, porque los participantes tienen que entender que no basta con tener ambiciones, sino que también hay que saber planificar los objetivos. Se llevará a cabo un trabajo práctico sobre los objetivos smart.
  4. Los objetivos ahora se transformarán en "tareas" acotadas en el tiempo y se aprenderá a gestionar el tiempo con un diagrama de Gantt/calendario.
  5. Al final, se entregará una agenda a los participantes para el seguimiento de los planes y la consecución de los objetivos

### Equipo necesario

Una hoja de papel y un bolígrafo/lápiz para cada participante

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Planificación y gestión del tiempo, Toma de decisiones y orientación de resultados

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

aproximadamente 1 hora

## Mi rueda de la vida

Desarrollado por **Materahub**

### Instrucciones

La Rueda de la Vida es una herramienta de desarrollo personal que te ayuda a tener ideas de objetivos significativos ya que, una vez completada, tendrás una visión general de los objetivos que te ayudarán a crecer en todas las áreas de tu vida.

La **Rueda de la Vida** es una herramienta de autoevaluación sencilla pero poderosa, y es ideal para la autorreflexión, ya que proporciona una representación visual del equilibrio de tu vida en 8 áreas diferentes y de tu grado de satisfacción y plenitud en cada una de ellas. Luego, con esa información, puedes establecer objetivos en las áreas que no están tan satisfechas, con el fin de aumentar el equilibrio general de tu vida.

Algunas áreas clave de tu vida se representan como un "pastel" dividido en 8 "trozos" que se califican en términos de satisfacción de 0 a 10 para cada "trozo", donde 0/10 representa la satisfacción cero y 10/10 representa la realización completa en esa área de la vida. Una vez que hayas marcado un punto en cada trozo, puedes unir todos los puntos, ver cómo de "rueda" es realmente tu rueda y utilizar la información de la rueda para reflexionar y establecer algunos objetivos personales significativos.

En otras palabras, la Rueda de la Vida te permite obtener una instantánea de cómo gastas el tiempo y la energía para satisfacer tus necesidades, si realmente lo haces y qué puedes hacer para mejorar.

El tipo de preguntas que tienes que hacerte para decidir dónde colocar tus puntos podría ser:

- **Salud** - ¿Cómo son mis niveles de energía? ¿Duelmo lo suficiente cada noche? ¿Estoy contento con lo que como o con el ejercicio que hago?
- **Familia** - ¿Tengo familia con la que puedo compartir momentos importantes y en la que puedo confiar? ¿Cómo puedo pasar tiempo con mis seres queridos? ¿Cómo de bien me relaciono con los miembros de la familia? ¿Cómo de bueno soy educando a mis hijos?
- **Relaciones** - ¿Cómo de satisfecho estoy con la calidad de las relaciones en mi vida?
- **Vida social (ocio)** - ¿Tengo tiempo y espacio para la diversión en mi vida?
- **Actitud** - ¿Cómo de contento estoy con mi forma de afrontar la vida y mis tareas/responsabilidades?
- **Carrera** - ¿Cómo de satisfecho estoy con mi vida laboral actual? ¿Tengo una carrera o un trabajo que satisface mi potencial y que disfruto, o siento que estoy contribuyendo de manera significativa al mundo a través de mi trabajo?
- **Finanzas** - ¿En qué medida me siento cómodo con mi situación financiera actual?
- **Crecimiento personal** - ¿Estoy trabajando activamente en mi desarrollo personal? ¿Cómo de bien me conozco a mí mismo?

Mira tú rueda terminada y concéntrate en su forma. Estos objetivos no son demasiado específicos, por supuesto (por lo menos la mayoría de ellos), pero están diseñados para que pienses y hagas una lluvia de ideas sobre los objetivos de tu propia vida.

**CONSEJO:** es muy importante que seas totalmente sincero contigo mismo al realizar este ejercicio.



<b>Equipo necesario</b>	La "rueda de la vida" impresa (disponible en los <a href="#">Anexos</a> ) and a pen for each participant
<b>Tipo</b>	Reflexión/debate
<b>Habilidades blandas</b>	Autoconocimiento
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	una persona, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

## Establecimiento de objetivos SMART

Desarrollado por **Materahub**

### Instrucciones [...]

Sin establecer metas u objetivos, la vida se convierte en una serie de acontecimientos caóticos que no controlas. "Es mejor estar en la base de la escalera que quieres subir que en la cima de la que no quieres" - *Stephen Kellogg*.

Un objetivo SMART indica claramente lo que se quiere conseguir.

¿Qué es la fijación de objetivos SMART?

El establecimiento de objetivos SMART aporta estructura y capacidad de seguimiento a tus metas y objetivos. Cada meta u objetivo, desde el paso intermedio hasta el objetivo general, puede hacerse S.M.A.R.T. y, como tal, acercarse a la realidad. ¿Qué quiere decir objetivos S.M.A.R.T.?

- **SPECIFIC [ESPECÍFICO]** - El objetivo debe indicar claramente qué se va a conseguir, quién, dónde y cuándo se va a conseguir. A veces, incluso puede indicar por qué es importante ese objetivo.
- **MEASURABLE [MENSURABLE]** - La mensurabilidad se aplica tanto al resultado final como a los hitos en el camino hacia la consecución de un objetivo. Responde a la cuestión de la cantidad: ¿cuánto, con qué frecuencia, cuántos? Los hitos son señales a lo largo del camino que le indicarán que está en el camino correcto para lograr su objetivo.
- **ATTAINABLE [ALCANZABLE]** - Debes asegurarte de que los objetivos que te propongas sean alcanzables. Debes creer que puedes conseguir lo que te propones. Si te pones objetivos que son increíbles incluso para ti mismo, es muy poco probable que los consigas.
- **RELEVANT [RELEVANTE]** - Tus objetivos deben ser relevantes para lo que quieres conseguir a corto y largo plazo. En este sentido, es fundamental comprender la visión, la misión y el propósito de la Universidad y de los departamentos.
- **TIMELY [TIEMPO LIMITADO]** - Esto a veces se solapa con el objetivo de ser Específico, pero pretende garantizar que pongas un marco temporal a tus objetivos.

Tienes un ejemplo a continuación:

### Ejemplo Objetivo Smart: Objetivo Inscripción Seminario Web

- **Específico:** Quiero aumentar el número de inscripciones para nuestro seminario web promocionándolo por redes sociales, e-mail y en nuestro blog.
- **Mensurable:** Nuestro objetivo es aumentar las inscripciones en un 15%.
- **Alcanzable:** Nuestro último seminario web presenció un aumento de las inscripciones en un 10% habiéndolo promocionado únicamente por e-mail.
- **Relevante:** Cuando nuestros seminarios web generan más clientes potenciales, el departamento de ventas tiene más oportunidades de cerrar operaciones.
- **Tiempo limitado:** Antes del 10 de abril, día que tiene lugar el seminario web.

Palabras que debes evitar para establecer tus objetivos SMART:

- |            |                 |
|------------|-----------------|
| • Intentar | • Pronto        |
| • Debería  | • Probablemente |
| • Podría   | • Tal vez       |

<b>Equipo necesario</b>	La hoja de trabajo impresa para cada participante (disponible en los <a href="#">Anexos</a> )
<b>Tipo</b>	Reflexión/debate
<b>Habilidades blandas</b>	Planificación y gestión del tiempo, Toma de decisiones y orientación de resultados
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	una persona, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	aproximadamente 1 hora

## Módulo 4

# Entrenamiento de habilidades blandas a través de técnicas teatrales y dramáticas

Sí o no	Desarrollado por <b>APEM</b>
<b>Instrucciones</b>	<p>Las tarjetas se colocarán frente a frente en el espacio donde se vaya a realizar el ejercicio. Todos los participantes se sitúan en el centro de la sala. A continuación, el moderador dirá una frase y cada persona deberá colocarse donde esté la tarjeta que coincida con su posición a favor o en contra de la frase. Cuando todas las personas estén situadas, una a una tienen que argumentar sus razones para haberse posicionado en ese lugar. Se repite de nuevo con otra frase y así sucesivamente hasta que se agote el tiempo de realización del ejercicio. A lo largo de la actividad, si los participantes cambian de opinión, pueden moverse libremente por la sala y cambiar de sitio.</p> <p><b>Evaluación e informe:</b> El moderador puede evaluar diferentes criterios en la evolución de los participantes, entre ellos: el grado de flexibilidad, la capacidad de diálogo y conciliación de las diferentes posiciones, etc.</p>
<b>Equipo necesario</b>	<p>→ Se necesitarán dos trozos de cartón blanco. Se escribirá SÍ en una y NO en la otra.</p> <p>→ Lista de frases para el formador.</p>
<b>Tipo</b>	Reflexión/debate
<b>Habilidades blandas</b>	Liderazgo y negociación, Flexibilidad y adaptabilidad
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

Analogías	Desarrollado por <b>L'Albero</b>
<b>Instrucciones</b>	<p>El formador entrega a cada participante una tarjeta del <a href="#">juego Dixit</a> o, en su defecto, una tarjeta con una frase que describa una situación, por ejemplo, "una bola de nieve que baja de la montaña haciéndose cada vez más grande". La lista será una herramienta de la metodología MACT.</p> <p>A continuación, el formador plantea un problema, por ejemplo, "Cómo afrontar la incertidumbre". Cada participante debe encontrar una solución diferente inspirándose en la tarjeta Dixit o en la situación dada anteriormente.</p> <p><b>Consejos para el formador:</b> Como se describe en la parte teórica del manual, no es importante encontrar la mejor solución. En los ejercicios de pensamiento lateral lo que importa es la variedad y no la corrección de la solución, por lo que hay que animar al formador a encontrar una solución creativa y recordar que, mientras dure la actividad, se suspende el juicio.</p>

<b>Equipo necesario</b>	Tarjeta Dixit o, en su defecto, diferentes imágenes o una lista de analogías
<b>Tipo</b>	Reflexión/debate
<b>Habilidades blandas</b>	Creatividad y resolución de problemas, Flexibilidad y adaptabilidad
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	individuales, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

## Las exposiciones de los inventores

Desarrollado por **L'Albero**

<b>Instrucciones</b>	<p>El grupo se divide en parejas. Cada pareja busca un lugar para trabajar sin distracciones: su objetivo es diseñar una máquina que aún no esté en el mercado.</p> <p>La función de la máquina no tiene por qué ser realista. A continuación, los dos jugadores deciden quién será la máquina (con movimientos y sonidos) y quién será el inventor (con un perfil psicológico y características específicas).</p> <p>Después de 15 minutos, todos los jugadores se reúnen en grupo para la exposición de inventores. Cada inventor presentará su máquina como si fuera un invento que hace época, describiendo sus operaciones funcionales, la calidad del material, las ventajas, y dejando que el público la pruebe.</p>
<b>Equipo necesario</b>	nada
<b>Tipo</b>	Dramatización
<b>Habilidades blandas</b>	Creatividad y resolución de problemas
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

<b>La estatua</b>	Desarrollado por <b>APEM</b>
<b>Instrucciones</b>	<p>El objetivo de este ejercicio es experimentar y desarrollar la competencia del trabajo en equipo, así como la confianza en los demás y la resolución creativa de conflictos.</p> <p>Previamente, como en la metodología Fake It, se realizarán ejercicios de calentamiento, propiocepción, espacialidad y expresión corporal. Los participantes se dividirán en grupos de 3 o 4 personas.</p> <p>El animador indicará que cada grupo debe decidir representar un objeto o una idea en forma de estatua. Se valorará la participación de cada persona en el ejercicio y la originalidad del resultado final.</p>
<b>Equipo necesario</b>	nada
<b>Tipo</b>	Dramatización
<b>Habilidades blandas</b>	Creatividad y resolución de problemas
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

<b>El juego del Sí Improvisación</b>	<b>FakeItMakelt</b>
<b>Instrucciones</b>	<p>La improvisación consiste en decir siempre que sí. El Sí siempre trae una oportunidad, pero la respuesta NO, no trae ninguna oportunidad en la impro (¡ni en la vida!)</p> <p>El grupo se pone de pie. Cualquiera puede sugerir cualquier cosa... ¡Saltemos por la ventana! El grupo responde entonces -¡Sí, hagámoslo! Ahora el grupo finge que salta por la ventana hasta que otra persona sugiere una nueva cosa para hacer. Sigán haciéndolo hasta que se agoten.</p>
<b>Equipo necesario</b>	nada
<b>Tipo</b>	Dramatización
<b>Habilidades blandas</b>	Creatividad y resolución de problemas, Colaboración y trabajo en equipo
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 15 minutos



## El Regalo Improvisación

### FakeltMakelt

#### Instrucciones

Colocaros en círculo (también se puede hacer por parejas) Dale un regalo imaginario a la persona que tienes al lado.  
La persona dice: -Gracias, siempre he querido una.....(decide qué regalo quiere y lo dice en voz alta) cafetera. Luego guardan la cafetera imaginaria. La misma persona entrega un nuevo regalo a la siguiente persona del círculo, que repite el procedimiento. Continúa alrededor del círculo o hazlo por parejas.

#### Equipo necesario

nada

#### Tipo

Dramatización

#### Habilidades blandas

Creatividad y resolución de problemas

#### Presencial / online

Presencial

#### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

#### Duración

unos 15 minutos

## Escritura breve las historias propias se convierten en guiones

### FakeltMakelt

#### Instrucciones

La escritura breve debe hacerse justo después de las discusiones sobre las normas. El tutor ha preparado 3 o más titulares para la práctica. Se reparte papel y bolígrafos. Las instrucciones para los participantes son escribir sobre el titular dado durante un par de minutos. No es necesario que el texto sea una historia de principio a fin, pueden ser palabras relacionadas de alguna manera con el titular o un poema. Si un participante quiere contar su historia oralmente, asegúrate de que haya un secretario (una persona que escriba la historia).

Se escribe el primer titular en la pizarra y todos escriben durante 4 minutos. Los textos deben ser anónimos. Después de escribir, recoges las historias, las mezclas y las repartes para que todos tengan un texto en la mano. Lee los textos en voz alta. Si alguien no quiere leer, el tutor puede leer en su lugar. Escribe un nuevo titular en la pizarra y repite la sesión de escritura y lectura 3 o más veces.

**Categorías de historias:** El tutor reúne todos los textos y pide permiso al grupo para clasificar el texto en función de lo que se trate para el día siguiente. Lo más probable es que haya textos relacionados con las relaciones familiares, la situación laboral y los amigos. Trata de clasificar los textos en 4 o 5 titulares según el tema de las historias, por lo que puede haber categorías como: relaciones familiares, situaciones laborales, amigos, etc. Los textos son la base de los guiones que el grupo utilizará para crear una actuación/presentación el tercer día.

Durante los ejercicios, los participantes practican la escritura, la lectura, la expresión y el establecimiento de prioridades. El tutor tiene las historias preparadas y clasificadas para la siguiente lección, en la que los participantes tienen la oportunidad de familiarizarse con las diferentes categorías y elegir con qué categoría quieren trabajar y presentarlas durante una última actuación.

<b>Equipo necesario</b>	bolígrafo y papeles
<b>Tipo</b>	Dramatización
<b>Habilidades blandas</b>	Creatividad y resolución de problemas
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	aproximadamente 1 hora

## Presentarse de forma artística

Desarrollado por **ARTeria**

<b>Instrucciones</b>	<p>Esta actividad permite a los participantes conocerse, desarrollar las habilidades necesarias para romper las barreras comunicativas con los demás y las habilidades necesarias para expresar rápidamente toda la información necesaria.</p> <p>Este es un grupo libre. Los participantes disponen de 5 minutos para preparar su "presentación" de forma performativa ante todo el grupo.</p> <p>Cada uno tiene que seleccionar lo que quiere contar al grupo sobre sí mismo, y luego presentarlo a través de la voz y la expresión del movimiento. Una dificultad adicional es el limitado tiempo de presentación entre 60 y 90 segundos.</p> <p>El entrenador principal contará el tiempo. Tras la presentación, los participantes debatirán sobre qué presentación les ha gustado más y por qué.</p>
<b>Equipo necesario</b>	nada
<b>Tipo</b>	Calentamiento o rompehielos
<b>Habilidades blandas</b>	Creatividad y resolución de problemas, Comunicación y escucha activa
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 15 minutos

## Buenas y malas presentaciones

Desarrollado por **European Academy**

### Instrucciones

Los participantes se dividen en 3 grupos

1. grupo de entrevistadores
2. grupo de entrevistados de alto poder
3. grupo de entrevistados de bajo poder

**Grupo 1** - abandonará la sala hasta que las entrevistas estén listas

**Grupo 2** - Adoptarán posturas de alto poder durante 2 minutos (expansión y apertura, como por ejemplo Wonder Woman, sentada recta, ocupa más espacio abriendo el pecho y ensanchando los brazos, una mirada hacia arriba y de largo alcance en lugar de hacia abajo y limitada) y luego grabarán en cámara una mala presentación, pero manteniendo una postura de alto poder

**Grupo 3** - Adoptarán posturas de bajo poder durante 2 minutos (posturas Grupo y cerradas, es decir, sentados tensos en una silla con las manos apretadas en el regazo, encorvados, etc.) y luego grabarán en cámara una buena presentación, pero manteniendo una postura de baja potencia

### ENTREVISTAS

**Grupo 1** - los entrevistadores ven las presentaciones grabadas en modo silencioso (sin sonido) y deciden quién les ha gustado y explican por qué. Al final, verán las entrevistas grabadas de cada grupo de entrevistados con sonido y discutirán sus conclusiones con el resto de los participantes.

### Equipo necesario

sala de formación con sillas; guiones de presentación personales "Buenos y malas presentaciones" ([Annex](#)); dispositivo de grabación de vídeo - cámara de teléfono

### Tipo

Expresividad

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

unos 30 minutos

## ¿Qué ves en la imagen?

Desarrollado por **ARTeria**

### Instrucciones [...]

Dividimos al grupo en dos partes. Cogemos sillas y nos sentamos espalda con espalda por parejas.

**El primer grupo** recibe una hoja de papel con un dibujo que el segundo grupo no puede mostrar.

**El segundo grupo** recibe una hoja de papel en blanco y algo para dibujar.

Los miembros del primer grupo deben describir su dibujo con palabras de forma tan precisa que los representantes del segundo grupo puedan dibujarlo. Durante esta fase del ejercicio, no deben hacerse preguntas explicativas.

### Instrucciones

**Después de unos 5 minutos**, comparamos los dos dibujos. Intercambiamos los grupos con los roles y repetimos el mismo ejercicio. El grupo descrito recibe un nuevo dibujo. Esta vez, sin embargo, se pueden hacer preguntas. **Después de unos 10 minutos**, comparamos los dos dibujos. **Una vez finalizado el ejercicio**, se debatirá sobre el rol que juegan una descripción verbal exacta y un interrogatorio preciso.

### Equipo necesario

bolígrafo y papeles

### Tipo

Expresividad

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

unos 15 minutos

## VAKOG Sistema de representación interna

Desarrollado por **European Academy**

### Instrucciones [...]

#### → PARTE 1

Los participantes se dividen en 2 grupos.

**El grupo 1** sale de la sala y rellena los cuestionarios VAKOG.

**El grupo 2** se sienta en semicírculo. Frente a ellos se coloca una silla de frente. El moderador hace una breve presentación del sistema VAKOG (visual, auditivo, kinestésico, olfativo y gustativo) y de cómo una persona lo utiliza para expresarse (verbos, movimientos, etc.).

Se invita al primer participante del grupo a la sala de formación a sentarse en la silla frente al grupo. Después de vendarle los ojos, el moderador le da los objetos uno por uno y le pide al participante que describa / adivine lo que es. El participante dispone de 1 minuto para cada uno de los cuatro objetos.

El segundo grupo tiene que observar el proceso de adivinación y adivinar qué sistema sensorial utiliza esa persona. A continuación, se invita a los demás participantes del grupo 1, uno por uno, a realizar el mismo ejercicio.

Al final del ejercicio, confrontan las conclusiones con los resultados de los cuestionarios.

#### → PARTE 2

Los participantes se sientan por parejas (uno del grupo 1 + uno del grupo 2) en sillas dándose la espalda. El formador entrega a la persona del grupo 1 un papel con un dibujo sencillo. Esta persona no muestra el dibujo a la otra, sino que intenta describirlo con palabras para que el participante del grupo 2 pueda dibujar el mismo dibujo sólo en base a la descripción con palabras.

## Instrucciones

Los verbos y las palabras deben adaptarse al sistema sensorial de esa persona. La persona que dibuja no puede hacer preguntas. Una vez completada esta fase del ejercicio, compara los dibujos entre sí. Segunda fase - la misma tarea con un dibujo diferente, y con los papeles cambiados.

Los participantes del grupo 2 describen el dibujo al participante del grupo 1. Esta vez el participante que dibuja puede pedir más detalles, y así da al descriptor pistas sobre su sistema sensorial. Tras completar esta fase del ejercicio, también comparamos los dibujos entre sí.

El ejercicio va seguido de un debate moderado por el formador sobre el valor de plantear las preguntas adecuadas y de adecuar y reflejar el sistema de representación de una persona.

**Consejos para el formador:** Las respuestas correctas no son importantes en el juego de las adivinanzas en ninguno de los dos grupos. Lo importante de este ejercicio es observar la expresión de cada uno de los sistemas sensoriales y las palabras que utilizan, el movimiento, cómo acceden a la información y cómo se potencia la comunicación con sólo establecer una relación con los demás.

## Equipo necesario

→ ala de formación con sillas

→ Cuestionario del sistema VAKOG ([Anexos](#))

→ 1 pañuelo para vendar los ojos + 4 objetos difícilmente reconocibles - diferentes tamaños, materiales, texturas, etc. (por ejemplo, una caja de terciopelo de joyería, un trozo de cristal sin pulir, un pequeño juguete o estatua de madera/metal, una imagen en relieve/un icono, etc.)

→ Papel y bolígrafo para dibujar

## Tipo

Reflexión/debate

## Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa

## Presencial / online

Presencial

## Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

## Duración

unos 30 minutos

## ¿Cómo califico mis características y competencias?

Desarrollado por **ARTeria**

## Instrucciones [...]

### → FASE 1

El moderador entrega a los participantes una hoja de trabajo con una tabla en la que deben evaluar del 1 al 5 sus distintas cualidades y competencias. La lista de rasgos y competencias se basa en [Life Comp](#).

### → FASE 2

El moderador te pide que repitas este ejercicio, pero tu mejor amigo tiene que juzgar tus cualidades. ¿Cómo será su evaluación en tu opinión?

### Instrucciones

#### → FASE 3

El moderador te pide que repitas este ejercicio de nuevo, pero tus características deben ser juzgadas por tu mayor enemigo. ¿Cómo será su evaluación en tu opinión? Una vez hayas terminado, habrá una discusión sobre las diferencias, o la falta de ellas, entre la autoevaluación y la evaluación de los demás.

### Equipo necesario

hoja impresa (ver [Anexos](#))

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Autoconocimiento

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

### La estrategia de Disney

Desarrollado por [European Academy](#)

### Instrucciones

El objetivo de esta actividad es crear estrategias de comportamiento que apoyen al cliente en el acceso y la integración de la creatividad para ayudarle a conseguir el resultado deseado.

Los participantes trabajarán en parejas - Cliente y Guía.

**(A) Preparación:** El cliente propondrá un objetivo/resultado/cambio que le gustaría llevar a cabo en su vida profesional/personal. Cada cliente establecerá el área de trabajo colocando las tarjetas en un círculo en el suelo.

**(B) Recorrido:** El cliente se sitúa en cada tarjeta/localización y vincula los sentimientos a cada lugar, es decir, Soñador=piensa en los momentos en los que soñaba despierto, fantaseaba o daba rienda suelta a la imaginación. A continuación, responde a las preguntas específicas de la Guía para la localización. ¿Qué quieres? ¿Qué estarás haciendo y dónde lo estarás haciendo? Y así sucesivamente. El Guía se asegura de que el Cliente no responda desde un estado mental diferente (por ejemplo, realista en el lugar del Soñador).

Al final del ciclo, elabore un plan de acción teniendo en cuenta toda la información adquirida. A continuación, las parejas cambian de lugar para que el Guía se convierta en el Cliente y viceversa.

Al final de las sesiones, el moderador habla de las ventajas de tener objetivos con planes de acción claramente definidos.

### Equipo necesario

→ sala de formación

→ 3 hojas diferentes, cada una con una de las siguientes palabras: Soñador, planificador/realista, crítico constructivo

→ conjuntos de preguntas para la Guía (ver [Anexos](#))

<b>Tipo</b>	Reflexión/debate
<b>Habilidades blandas</b>	Autoconocimiento, planificación y gestión del tiempo
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

## Tempo **FakeltMakelt**

<b>Instrucciones</b>	<p>Entra en la habitación a un ritmo diferente. Intenta hacer esto mientras buscas contacto visual / no buscas contacto visual.</p> <p>¿Cuál es la diferencia en tu cuerpo cuando buscas o no buscas contacto visual? Prueba también la diferencia entre deambular por ahí y tener los ojos enfocados en un pequeño detalle.</p>
<b>Equipo necesario</b>	nada
<b>Tipo</b>	Calentamiento o rompehielos
<b>Habilidades blandas</b>	Comunicación y escucha activa
<b>Presencial / online</b>	Presencial
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	menos de 10 minutos



## Estatus

## FakeltMakelt

### Instrucciones

Presenta el estatus hablando de lo que es el estatus. El estatus es lo que nuestro cuerpo nos dice sobre nuestro estado de ánimo actual. Se explica fácilmente, una persona con un estatus alto camina con pasos seguros hacia adelante, el cuerpo erguido y busca el contacto visual. Una persona de bajo estatus camina con cuidado, encogiéndose y no busca el contacto visual. Las manos de una persona de bajo estatus están cerca del cuerpo casi como protección y las de una persona de alto estatus están relajadas o cruzadas sobre el pecho.

Intenta caminar con estatus diferentes. Prueba a dar la mano a personas manifestando estatus corporales distintos, ¿qué ocurre cuando se encuentran una persona de alto y bajo estatus? Intenta combinar el estatus con el tempo.

¿Qué ocurre cuando una persona de bajo estatus se mueve a baja velocidad? Intenta combinar el estatus con varias profesiones: ¿Qué ocurre cuando un médico de bajo estatus se encuentra con un paciente de alto estatus? Cambia de estatus y mira lo que ocurre cuando un desempleado de alto estatus se encuentra con un preparador laboral de bajo estatus

El estatus también se puede probar como un ejercicio de artista y arcilla.

Trabajar en parejas y decidid quién es el artista y quién la arcilla. El artista deberá dar forma a la arcilla para que muestre un estatus determinado. Intenta hacer cambios en la arcilla para que el estatus cambie. A veces sólo es necesario un pequeño cambio para cambiar de estatus.

### Equipo necesario

Nada

### Tipo

Expresividad

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Módulo 5

# La mejor entrevista de trabajo

## Sentir para relajarse

Desarrollado por **Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

### Instrucciones

Aprenderás algunas técnicas para realizar antes de una entrevista de trabajo para sentirte relajado y seguro. De la cabeza a los pies, empezando por los pies, cierra los ojos, contrae los dedos durante 5 segundos y relájate. Luego contrae los pies y relájate, etc. Esto es muy útil para controlar el estrés y la ansiedad.

### Equipo necesario

Nada

### Tipo

Relajante

### Habilidades blandas

Concentración

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

unos 15 minutos

## Respirar para relajarse

Desarrollado por **Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

### Instrucciones

Esta es una técnica de mindfulness. La forma más sencilla de hacerlo antes de una entrevista de trabajo es utilizar la técnica de respiración 4-7-8.

Para empezar, pon una mano en el vientre y la otra en el pecho como en el ejercicio de respiración abdominal. Respira profunda y lentamente desde el vientre, y cuenta en silencio hasta 4 mientras inspiras. Aguanta la respiración y cuenta en silencio del 1 al 7. Exhala completamente mientras cuentas en silencio del 1 al 8. Intenta sacar todo el aire de tus pulmones cuando cuentes hasta 8.

Repítelo de 3 a 7 veces o hasta que te sientas tranquilo. Observa cómo te sientes al final del ejercicio.

### Equipo necesario

Nada

### Tipo

Relajante

### Habilidades blandas

Concentración

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

unos 15 minutos

## El globo aerostático (dinámica de grupo)

Desarrollado por **APEM**

### Instrucciones

El objetivo de este ejercicio es experimentar la dinámica de grupo, una herramienta de selección de candidatos, y al mismo tiempo desarrollar habilidades como: comunicación, resolución de conflictos, escucha activa, toma de decisiones, creatividad y liderazgo. Previamente y, al igual que en la metodología Fake It, se realizarán ejercicios de calentamiento, propiocepción, espacialidad y expresión corporal.

El moderador presentará al grupo una situación ficticia en la que un meteorito aniquila la tierra y sólo una isla del planeta está a salvo. Cuando esto sucedía, los participantes estaban viajando en un globo aerostático hacia la parte de la tierra que sigue siendo segura.

A cada uno de los participantes se le asignará un rol diferente al suyo, por ejemplo, sacerdote, cantante, acróbata, etc,

Después de unas horas, el globo empieza a perder aire, pero pueden ver la isla. El mar está lleno de tiburones hambrientos y la única manera de que el globo llegue a la isla es disparar a uno de los ocupantes" Cada uno de los participantes debe presentar sus argumentos, según el papel que le ha sido asignado, para convencer a los demás y salvar sus vidas. Sólo tienen 20 minutos para resolver el conflicto, de lo contrario el globo caerá al mar y todos serán devorados por los tiburones.

Los temas a evaluar serán la comunicación de cada uno de los participantes, el proceso de toma de decisiones en grupo, la capacidad de cooperación del grupo, los procesos de liderazgo y la capacidad de iniciativa de los participantes.

### Equipo necesario

Papel y bolígrafos. Un papel que contiene todos los roles que se pueden imprimir y recortar. Puedes crear tus propios roles, por ejemplo: sacerdote, médico, mujer embarazada o carnicero.

### Tipo

Dramatización

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa, Liderazgo y negociación, Flexibilidad y adaptabilidad

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Entrevistador y entrevistado

Desarrollado por **APEM**

### Instrucciones

El objetivo de este ejercicio es que el candidato experimente tanto el papel de entrevistador como el de entrevistado para el puesto de Mentor de Empleabilidad Creativa. Previamente y, al igual que en la metodología Fake It, se realizarán ejercicios de calentamiento, propiocepción, espacialidad y expresión corporal. Los participantes se agruparán en parejas y harán alternativamente el papel de entrevistador y entrevistado para el puesto de Mentor de Empleabilidad Creativa. Los temas a evaluar serán la comunicación de cada uno de los participantes, el proceso de toma de decisiones en grupo, la capacidad de cooperación del grupo, los procesos de liderazgo y la capacidad de iniciativa de los participantes.

### Equipo necesario

Una hoja de papel y un bolígrafo/lápiz para cada participante

### Tipo

Dramatización

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa, autoconocimiento, inteligencia emocional

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Juego de roles del moderador

Desarrollado por **APEM**

### Instrucciones

Selecciona un candidato de cada uno de los ejercicios: globo aerostático y entrevistador y entrevistado para el puesto de Mentor de Empleabilidad Creativa. Visualización de los vídeos del ejercicio de dinámica de grupo propuesto, así como de la entrevista de trabajo. Evalúa a cada uno de los candidatos que han participado desde el punto de vista del rol de moderador en ambos ejercicios. Rellenar un cuestionario online de conocimientos básicos (10 preguntas). Actividad práctica: Selecciona dos de los candidatos que han participado en los dos procesos de selección para el puesto de Mentor Creativo para la Empleabilidad, indicando las fortalezas y debilidades de cada candidatura.

### Equipo necesario

[The Facilitator role playing online questionnaire](#) (soluciones: 1- A,C,D; 2-D ; 3-C ; 4-B ; 5-C ; 6-B; 7-B; 8-C; 9-C ; 10-B). Una hoja de papel y un bolígrafo/lápiz para cada participante.

### Tipo

Dramatización

### Habilidades blandas

Inteligencia emocional, toma de decisiones y orientación de resultados

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Breve presentación profesional

Desarrollado por **APEM**

### Instrucciones

El objetivo de este ejercicio es experimentar y desarrollar las habilidades de comunicación oral, perder el miedo escénico, orientar los resultados y ganar confianza en uno mismo. Previamente, como en la metodología Fake It, se realizarán ejercicios de calentamiento, propiocepción, espacialidad y expresión corporal.

Una breve presentación profesional es una presentación concisa y persuasiva de una idea, un producto o de uno mismo, que dura el tiempo que duraría un viaje en ascensor: de 30 segundos a 1 minuto. Su objetivo es captar la atención y el interés del receptor. Por lo tanto, trasladado al lugar de trabajo, este ejercicio ayuda al alumno a presentarse de forma breve pero atractiva frente a un posible empleador, destacando sus fortalezas.

Este ejercicio se realizará con cada uno de los estudiantes y se les pedirá que presenten en 1 minuto su candidatura como Mentor Creativo para la Empleabilidad. Cada presentación será evaluada por el resto de los participantes, destacando las fortalezas y debilidades de cada una de ellas.

### Equipo necesario

Nada

### Tipo

Dramatización, Calentamiento y Rompehielos

### Habilidades blandas

Autoconocimiento, comunicación y escucha activa

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Módulo 6

# Contexto del mentor creativo para la empleabilidad



**Estudio de caso  
de evaluación  
de la empleabilidad**

Desarrollado por **APEM**

**Instrucciones**

El objetivo de esta actividad es identificar de forma dramatizada los principales tipos de personas con diferentes grados de empleabilidad.

Relajación breve (música y ejercicios breves de propiocepción y dramatización). Creación de equipos para los ejercicios de juegos de rol. Reparto de roles con características de baja, media y alta empleabilidad.

Improvisación del rol del mentor en cada caso en base a lo aprendido en la unidad. Ensayos y guiones cortos en equipos. Juego de roles en grupo.

**Equipo necesario**

Una hoja de papel y un bolígrafo/lápiz para cada participante

**Tipo**

Dramatización

**Habilidades blandas**

Comunicación y escucha activa, autoconocimiento

**Presencial / online**

Presencial

**Participantes**

grupo mediano (6-12)

**Duración**

unos 30 minutos

## Escape room

Desarrollado por **APEM**

### Instrucciones

El objetivo de esta actividad es experimentar algunos de los ejercicios de calentamiento previos a la dramatización como la presentación inicial y adentrarse en el mundo de la comunicación intra e interpersonal desde la perspectiva del silencio y la expresión plástica.

- Juegos para romper el hielo y de expresión corporal
- Ejercicios de relajación (música y ejercicios de propiocepción) y dramatización de texturas (caminar sobre agua, fuego, tierra...).

Como en la metodología Fake it, el juego, los ejercicios para romper el hielo o de calentamiento precederán a casi todas las unidades didácticas. El objetivo es crear una base de seguridad, confianza y comodidad para que el aprendizaje tenga lugar.

- La explicación de los itinerarios de empleabilidad se hará a través del diseño de mapas de la isla del tesoro en el aula, con la señalización de hojas de ruta a seguir, puntos de partida y de llegada y etapas tipo escape room, presenciales o digitales. El mentor acompañará y guiará la mejora de los indicadores como un "Guía Turístico de Empleabilidad", dando feedback sobre la evaluación inicial, ofreciendo un itinerario personalizado y asesorando en base a la evolución individual y grupal.
- Los posibles escenarios de mejora de la empleabilidad serán las diferentes áreas del mapa que se correspondan con cada uno de los temas a trabajar en la formación del Mentor Creativo para la Empleabilidad:
  - Bahía del Mercado
  - Arrecife de Objetivos
  - Montaña de fortalezas
  - La Jungla de lo Social
  - Playa de la Comunicación
  - Faro de los Procesos de Selección
- Estas zonas o mapas pueden ser diferentes páginas de google o dentro de la misma página web (Genially) que están habilitadas. En cada uno de los escenarios hay un objetivo que alcanzar y un reto que resolver. El "mentor guía turístico" debe saber acompañar y guiar para conseguir los objetivos y mejorar la empleabilidad. Al final, se entregará una contraseña que dice "coordenadas del tesoro".
- La documentación de apoyo se ofrecerá en formato multimedia o pdf para mayor información. El objetivo principal es vivir la experiencia, para que aprendan con las actividades principalmente a través de los ejercicios realizados, incorporando la metodología de aula invertida (actualmente innovadora en educación, formación y empleo online).
- Se ofrecerá un rincón de "pausa" para el foro/dudas o el intercambio de impresiones de la unidad didáctica en un entorno online relajado.

### Equipo necesario

bolígrafo o lápiz para cada participante

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Autoconocimiento, planificación y gestión del tiempo

### Presencial / online

Presencial

### Participantes

grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Bocetos de guiones gráficos

Desarrollado por **INOVA**

### Instrucciones

Crear un estudio de caso por parejas o individualmente. Para ello, puedes utilizar un bolígrafo y un papel y dibujar un guion gráfico. Por ejemplo, podría tratarse de la historia de una señora que estaba en paro al principio del guion gráfico y luego al final vemos a la señora consiguiendo un trabajo en su empresa local. A continuación, las parejas o el grupo cliente-monitor trabajarán juntos para completar las partes centrales de la historia que faltan. A continuación, tiene lugar la reflexión. Reflexiona sobre las formas en que alguien puede alcanzar un objetivo. ¿Ha habido algo que te haya sorprendido? ¿Qué tipo de piezas que faltan podrían añadirse a tu historia para ayudarte a conseguir un empleo? Vídeo útil sobre cómo contar historias con guiones gráficos: <https://www.youtube.com/watch?v=i3iuBWFvttk>

### Equipo necesario

Papel, bolígrafo, guion gráfico

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Planificación y gestión del tiempo, Toma de decisiones y orientación de resultados, Creatividad y resolución de problemas

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

un solo participante, grupo pequeño (2-5)

### Duración

unos 30 minutos

## Ejercicios de personajes de trabajo

Desarrollado por **INOVA**

### Instrucciones

1. Esta metodología funciona bien en grupos. Cada persona puede tener un rol distinto entre los personajes del trabajo. Por ejemplo, un amigo, un compañero, un monitor, un cliente, un vecino. A efectos de este ejercicio, explicaremos las funciones de un entrevistado y de un monitor.
2. Los monitores/mediadores le darán un escenario al grupo e ideas para diferentes personas. Esto se hará con 2 tarjetas.
3. A continuación, el grupo tiene que actuar como un personaje, eligiendo entre 1 de las 2 cartas. Este personaje puede ser un desempleado que lucha por superar la etapa de entrevista.
4. Los roles pueden invertirse y otros miembros del grupo pueden asumir otros papeles. Cada participante puede disponer de 10/15 minutos en el rol.
5. Una vez que alguien encarna este personaje, se le preguntará "¿Cómo te sientes? / ¿Qué opinas de esta situación? ¿Qué es lo que podrías hacer de forma distinta en tu situación?"
6. Reflexionad en grupo, ¿qué os ha enseñado este ejercicio?

### Equipo necesario

Tarjetas con descripciones de roles ([en los anexos](#))

### Tipo

Dramatización

### Habilidades blandas

Inteligencia emocional, liderazgo y negociación

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Ejercicio de historia de vida

Desarrollado por **INOVA**

### Instrucciones

1. Escuchar los puntos pertinentes en las historias de vida.
2. Cuenta una historia de tu vida en la que hayas tenido dudas, te hayas enfrentado a un reto o hayas tenido una oportunidad que hayas querido aprovechar. Da el contexto completo.
3. Los demás en la sala te harán preguntas para que profundices en el tema.
4. Enumera los puntos clave que podrían desarrollarse en un estudio de caso anónimo.
5. Intenta escribir como si esto se refiriera a "todos los hombres", o "todas las mujeres", destacando temas universales.
6. Reflexionad en grupo sobre este ejercicio.

### Equipo necesario

Bolígrafos y papel

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Inteligencia emocional, autoconocimiento

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

aproximadamente 1 hora

## News to views

Desarrollado por **INOVA**

### Instrucciones

1. Coge una noticia del periódico y conviértela en un estudio de caso para poner de relieve los problemas a los que puede enfrentarse mucha gente.
2. Generar soluciones y acciones. ¿Cómo podría esta persona superar su situación? ¿Qué harías tú si estuvieras en su lugar? ¿Puedes utilizar lo que has aprendido en el ejercicio de los objetivos SMART para elaborar un plan de acción?
3. Reflexiona sobre esto con el cliente.

### Equipo necesario

Bolígrafos y papel

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Planificación y gestión del tiempo, Toma de decisiones y orientación de resultados, Creatividad y resolución de problemas

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

un solo participante, grupo pequeño (2-5)

### Duración

unos 30 minutos

La historia del héroe	Desarrollado por <b>Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes</b>
<b>Instrucciones</b>	<p>Imagina dos historias de héroe/heroína con 3 segmentos importantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La primera trata del pasado, de cómo el personaje acabó siendo un héroe/heroína, de dónde viene el héroe/heroína, etc.</li> <li>2. La segunda es sobre el ahora, lo que el héroe/heroína está haciendo: superpoderes, misiones, lo que le gusta en su vida cotidiana.</li> <li>3. Y la última es sobre el futuro, lo que siente que quiere hacer, cómo se imagina su vida futura.</li> </ol> <p>Tienen 10 minutos para pensar en la historia y 90 segundos para presentarla.</p>
<b>Equipo necesario</b>	Bolígrafos y papel
<b>Tipo</b>	Dramatización
<b>Habilidades blandas</b>	Creatividad y resolución de problemas
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

Tiempo de orgullo	Desarrollado por <b>Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes</b>
<b>Instrucciones</b>	<p>Pide a los participantes que piensen en tres momentos en los que se hayan sentido orgullosos de sí mismos en su vida. No tiene que ser en el trabajo específicamente, pero debe ser algo que un reclutador pueda ver como una competencia, fortaleza o algo bueno.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ "Puedo negociar un precio en un mercado"</li> <li>→ "Ayudé a un amigo a resolver un conflicto a través de comunicación no violenta"</li> <li>→ "Organicé una semana entera de vacaciones con mis padres y hermanos y todo el mundo se alegró de ello".</li> </ul> <p>Luego tienen que contar a los demás por qué eligieron esos momentos y por qué se sintieron orgullosos de sí mismos.</p>
<b>Equipo necesario</b>	Bolígrafos y papel
<b>Tipo</b>	Calentamiento o rompehielos
<b>Habilidades blandas</b>	Autoconocimiento
<b>Presencial / online</b>	Ambas versiones
<b>Participantes</b>	grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)
<b>Duración</b>	unos 30 minutos

## Entrevista mediocre y entrevista más adecuada

Desarrollado por **Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

### Instrucciones

Por parejas, tienen 2/3 ofertas de trabajo con escenarios que se han dado a los candidatos. Estos escenarios son entrevistas de trabajo con preguntas y respuestas mediocres y otras más adecuadas. Los candidatos no saben cuáles son malas y cuales mejores. Por ejemplo:

- "¿Mis buenas cualidades? Diría que soy alguien realmente adaptable, puedo superar los retos en cada situación y hacer planes para afrontar lo desconocido."
- "Soy alguien que se aburre muy rápido, así que necesito hacer actividades diferentes para mantenerme motivado"
- "Dejé mi último trabajo porque no me gustaba cómo me hablaba mi jefe. No soy una persona muy organizada, aunque sé que eso forma parte de mi trabajo."

Tienen 5 minutos cada uno para preparar su entrevista de trabajo y tienen que utilizar al menos 3 frases. En primer lugar, un candidato hace de reclutador y hace preguntas sobre los puestos de trabajo y el candidato debe responder en 6 minutos. Después, cambian los papeles.

Luego, tienen 3 minutos de feedback para cada actuación. Pueden hablar sobre qué respuesta era adecuada para una entrevista de trabajo o no.

### Equipo necesario

Escenarios ya preparados, bolígrafo, papeles

### Tipo

Dramatización

### Habilidades blandas

Comunicación y escucha activa, autoconocimiento

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12)

### Duración

unos 30 minutos

## Trabajo y habilidades creativas

Desarrollado por **MaterHub**

### Instrucciones

Relacionar el sector profesional de la lista A con las competencias específicas de la lista B. En la web y del portal ESCO de habilidades encontrarás ayuda. (fuente: <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>)

### Equipo necesario

Hojas impresas en los **Anexos** (soluciones: 1- I ; 2-L ; 3-E ; 4-H ; 5-G ; 6-A; 7-D; 8-F; 9-C ; 10-B)

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

Planificación y gestión del tiempo, Toma de decisiones y orientación de resultados, Creatividad y resolución de problemas

### Presencial / online

Ambas versiones

### Participantes

un solo participante, grupo pequeño (2-5), grupo mediano (6-12), grupo grande (13-20)

### Duración

menos de 10 minutos

## Estudios de caso de las ICC

Desarrollado por **MaterHub**

### Instrucciones

Elección de 2 sectores de la lista siguiente.  
Realizar una investigación y mostrar algunas buenas prácticas de las ICC.

- Patrimonio cultural (museos, lugares históricos, lugares arqueológicos, patrimonio intangible)
- Archivos
- Bibliotecas
- Libros y prensa
- Artes visuales (artes plásticas, fotografía, diseño)
- Artes escénicas (música, danza, arte dramático, espectáculos en vivo)
- Productos audiovisuales y multimedia (cine, radio, televisión, vídeo, grabaciones sonoras, obras multimedia, videojuegos)
- Arquitectura
- Publicidad
- Artesanía

### Equipo necesario

Conexión a Internet

### Tipo

Reflexión/debate

### Habilidades blandas

### Presencial / online

Online

### Participantes

un solo participante

### Duración

unos 30 minutos



# Anexos



Nombre

**INSTRUCCIÓN**

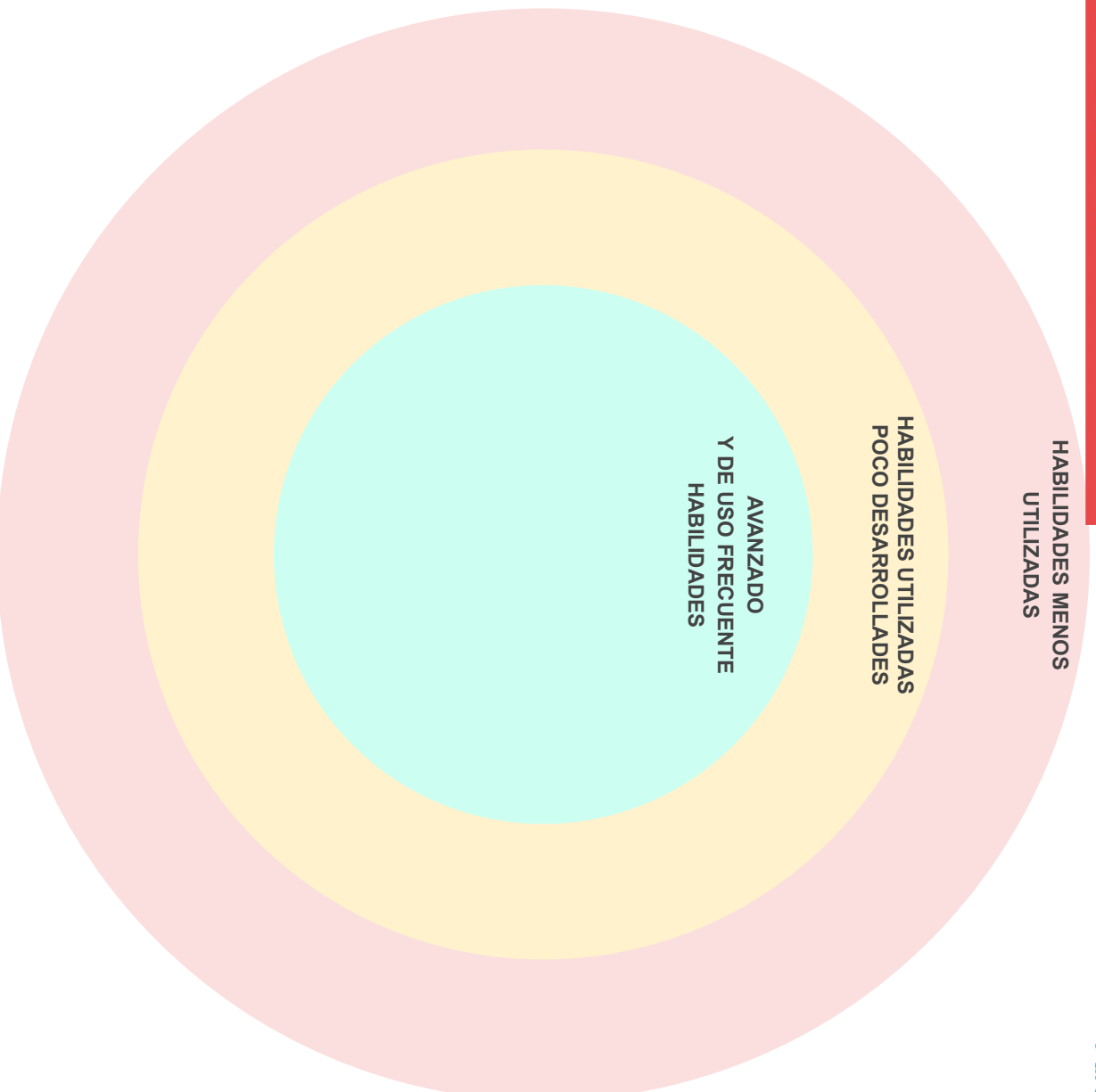
1. Asigne una puntuación a cada valor de la primera columna. | 2. Las puntuaciones van de 1 (poco o nada importante para mí) a 10 (muy importante para mí en este momento). | 3. Los números del 1 al 10 sólo pueden aparecer una vez. Las repeticiones no están permitidas. | En la última columna, añada un comentario, una frase o un pensamiento que motive la puntuación asignada. | 5. Puedes sustituir un valor por otro que te interese más, pero sólo puedes hacer una sustitución.

VALORES	MARCADOR	RAZÓN
Amistad		
Dinero		
Trabajo		
Partido		
Patría		
Cultura		
Raza		
Razón		
Deporte		

## Nombre

## 1. Imagina tu mejor versión

## 2. Reflexión más profunda sobre sus cualidades positivas



Nombre	
Posición de trabajo deseada	

### INSTRUCCIONES

Observa el conjunto de habilidades que has individuado mediante la actividad anterior.

**1. Pregúntate:** ¿cómo afectan esas habilidades/cualidades positivas a mi vida? ¿Con qué frecuencia las utilizo? ¿Qué confianza tengo en esas habilidades / cualidades? ¿Reconoce la gente esas habilidades / cualidades en mí?

**2. Coloca tus habilidades/cualidades en los círculos de abajo.** En el círculo interior, escribe las habilidades que crees que representan tus puntos fuertes (aquellas habilidades/cualidades que utilizas con más frecuencia y te sientes más avanzado); en el círculo del medio, escribe las habilidades que utilizas con frecuencia, pero que todavía están poco desarrolladas; en el círculo exterior, escribe las habilidades que utilizas con menos frecuencia; **3. Subraya las habilidades** que consideras más útiles para tu futuro empleo.

## 2. Reflexión más profunda sobre sus cualidades positivas

### 3. Subraye las ideas y la propuesta como nota personal

#### INSTRUCCIONES

Selecciona qué habilidades desarrollar realizando un autoanálisis sobre tus áreas de mejora y habilidades necesarias para avanzar en tu carrera.

1. Concentrándose en las habilidades que ha colocado en el círculo central o en el externo (si cree que podrían ser útiles si se desarrollan mejor), especialmente la subrayada, pregúntese "¿qué puedo hacer concretamente para potenciar estas habilidades?"
2. Crea tu plan de acción personal: escribe tus objetivos en forma de "objetivos SMART".

	PRECUNTA	RESPUESTA
<b>S</b> pecific		
<b>M</b> easurable		
<b>A</b> chievable		
<b>R</b> elevant		
<b>T</b> ime-framed		



## 4. Cómo encontrar tu superfuerza

### INSTRUCCIONES

Céntrate en las habilidades que colocas en el círculo interior:

**1.** ¿Cuál de ellas podría ser la más útil para tu futuro empleo? ¿Cuál es tu habilidad más avanzada? ¿Cuál es la habilidad que te diferencia? Piensa, por ejemplo, en los cumplidos que has recibido con más frecuencia de los demás; si tus anteriores jefes, tu familia, tus amigos tuvieran que describirte, ¿en cuál de tus características se centrarían principalmente? ¿Puedes relacionarlo con una de tus habilidades o destrezas? ¡Has encontrado tu superfuerza! **2.** Cuéntanos cómo has empleado tus superfuerzas en las últimas semanas. **3.** Ahora imagina diferentes tipos de circunstancias: reacciona ante ellas empleando tus superfuerzas. Comportate utilizando tu habilidad elegida de forma caricaturesca.

### TU SUPERFUERZA

1. ROJO	MUCHO	UN POCO	NADA
Los libros son importantes para mí			
Puedo escuchar palabras en mi cabeza antes de leerlas, decirlas o escribirlas			
Me es más útil escuchar la radio o una grabación que la televisión o las películas			
Me gustan los juegos de palabras como Scrabble o Anagrams			
Me gusta entretenerme o entretener a otros con trabalenguas, rimas sin sentido o juegos de palabras			
Algunas personas a veces tienen que parar y pedirme que les explique el significado de las palabras que uso en mis escritos y en mis discursos			
El inglés (o mi lengua materna), los estudios sociales y la historia me resultaron más fáciles en la escuela que las matemáticas y las ciencias			
Aprender a hablar o leer otro idioma (por ejemplo, francés, español, alemán) ha sido relativamente fácil para mí			
Mis temas de conversación incluyen referencias frecuentes a cosas que he leído o escuchado			
He escrito algo recientemente de lo que estoy especialmente orgulloso			
<b>TOTAL</b>			

2. AZUL CLARO			
	MUCHO	UN POCO	NADA
Puedo hacer cálculo mental fácilmente			
Las matemáticas o la ciencia eran de mis asignaturas favoritas en la escuela			
Disfruto jugando o resolviendo rompecabezas que requieren pensamiento lógico.			
Me gusta hacer pequeños experimentos de "y si" (por ejemplo, "¿Y si doblo la cantidad de agua que le doy a mi rosal cada semana?")			
Busco patrones, regularidades o secuencias lógicas en las cosas.			
Me interesan los nuevos desarrollos en la ciencia			
Creo que casi todo tiene una explicación racional			
A veces pienso en conceptos claros, abstractos, sin palabras y sin imágenes			
Me gusta encontrar defectos lógicos en las cosas que la gente dice y hace en casa y en el trabajo.			
Me siento más cómodo cuando he medido, categorizado, analizado o cuantificado algo de alguna manera.			
<b>TOTAL</b>			



3. MORADO			
	MUCHO	UN POCO	NADA
A menudo veo imágenes visuales claras cuando cierro los ojos			
Soy sensible al color			
Suelo usar una cámara para grabar lo que veo a mi alrededor			
Me gusta hacer rompecabezas, laberintos y otros puzzles visuales			
Tengo sueños vívidos por la noche			
Me gusta dibujar o garabatear			
Se me daba mejor la geometría que el álgebra en la escuela			
Puedo imaginarme cómodamente el aspecto de algo si se mirara desde arriba a vista de pájaro.			
Prefiero material de lectura que esté muy ilustrado			
Por lo general, puedo orientarme en un territorio desconocido			
TOTAL			

4. ROSA			
	MUCHO	UN POCO	NADA
Me gustan los deportes y practico al menos un deporte o actividad física habitualmente			
Me resulta difícil quedarme quieto durante largos períodos de tiempo			
Mis mejores ideas me vienen a menudo cuando salgo a dar un largo paseo o a correr, o cuando estoy haciendo otro tipo de actividad física.			
Me suele gustar pasar mi tiempo al aire libre			
me describiría a mí mismo como de buena coordinación			
A menudo uso gestos con las manos u otras formas de lenguaje corporal al conversar con alguien			
Necesito tocar cosas para aprender más sobre ellas			
Me gusta trabajar con mis manos en actividades concretas como coser, tejer, tallar, carpintería o construcción de modelos.			
Necesito practicar una nueva habilidad en lugar de simplemente leer sobre ella o ver un vídeo descriptivo			
Me siento más motivado cuando la experiencia implica a mi cuerpo			
<b>TOTAL</b>			



5. NARANJA			
	MUCHO	UN POCO	NADA
Escucho con frecuencia música en la radio, mp3, spotify			
Toco un instrumento musical			
Mi vida sería más pobre sin música			
A veces voy caminando por la calle con una canción publicitaria u otra melodía en mi mente			
Puedo llevar fácilmente el tiempo de una pieza de música con un simple instrumento de percusión			
Conozco las melodías de muchas canciones o piezas musicales diferentes			
Si escucho una selección musical una o dos veces, normalmente puedo cantarla con bastante precisión			
A menudo hago sonidos de percusión o canto cancioncillas mientras trabajo, estudio o aprendo algo nuevo			
Mi voz de canto es agradable			
Sé cuándo una nota musical está desafinada			
<b>TOTAL</b>			



6. VERDE			
	MUCHO	UN POCO	NADA
Me gusta viajar con la mochila, ir de excursión, o simplemente caminar en la naturaleza			
Soy miembro de alguna organización de voluntarios relacionada con la naturaleza y me preocupa ayudar a salvar a la naturaleza de una mayor destrucción			
Me encanta tener animales en casa			
Tengo algún hobby relacionado con la naturaleza de alguna manera			
Me he inscrito en cursos relacionados con la naturaleza en centros comunitarios o universidades (por ejemplo, botánica, zoología)			
Se me da bien diferenciar diferentes tipos de árboles, perros, pájaros u otros tipos de flora o fauna			
Me gusta leer libros y revistas o ver programas de televisión o películas que hablan sobre la naturaleza de alguna manera			
Durante mis vacaciones, prefiero un entorno natural (parque, camping, senderos) antes que un hotel/resort o a una ciudad/lugar cultural			
Me encanta visitar zoológicos, acuarios u otros lugares donde se estudia el mundo natural			
Tengo jardín y me gusta cuidarlo de forma habitual			
<b>TOTAL</b>			





7. AZUL OSCURO			
	MUCHO	UN POCO	NADA
Soy el tipo de persona a la que la gente acude para pedir consejo y opiniones en el trabajo o en mi vecindario			
Prefiero los deportes de grupo como el voleibol o el baloncesto a los deportes en solitario como la natación y el jogging			
Cuando tengo un problema, es más probable que busque a otra persona para que me ayude a que intente resolverlo por mi cuenta			
Tengo muchos amigos			
Prefiero los pasatiempos sociales a los individuales			
Me gusta el reto de enseñar a otra persona, o a grupos de personas, lo que sé hacer			
Me considero un líder (u otros me han llamado así)			
Me siento cómodo en medio de una multitud			
Me gusta participar en actividades sociales relacionadas con mi trabajo, iglesia o comunidad			
Prefiero pasar las tardes en una fiesta animada que solo en casa			
TOTAL			

8. AMARILLO			
	MUCHO	UN POCO	NADA
Suelo pasar tiempo solo meditando, reflexionando o pensando en cuestiones importantes de la vida			
He asistido a sesiones de asesoramiento o seminarios de crecimiento personal para aprender más sobre mí mismo			
Soy capaz de responder a los contratiempos con resiliencia			
Tengo un pasatiempo o interés especial que guardo para mí			
Tengo metas importantes en mi vida en las que pienso habitualmente			
Tengo una visión realista de mis fortalezas y debilidades (confirmada por los comentarios de otras fuentes)			
Preferiría pasar un fin de semana solo en una cabaña en el bosque que en un resort de lujo con mucha gente alrededor			
Me considero de voluntad fuerte o de mentalidad independiente			
Llevo un diario personal para registrar los eventos de mi vida interior			
Soy autónomo o, al menos, he pensado seriamente en empezar mi propio negocio			
<b>TOTALE</b>			



## Cómo contar las respuestas

Crea una lista de colores. Cuenta el que tenga más respuestas "mucho" hasta el que tenga menos respuestas "mucho". Si hay dos o más respuestas con el mismo número de "mucho", mira las respuestas "un poco".

### Por ejemplo:

si el naranja tiene 5 respuestas "mucho" como el rosa tienes que mirar las respuestas "un poco". Si el naranja tiene 4 "un poco" y el rosa tiene 2 "un poco", el naranja está por encima del rosa.

1. Naranja
2. Rosa

Si las respuestas "mucho" y "un poco" son iguales mira las respuestas "nada". Así que si el Naranja y el Verde tienen 5 "mucho" y 4 "un poco", pero el Naranja tiene 3 "nada" y el Verde tiene 1, el Verde queda por encima del Naranja.

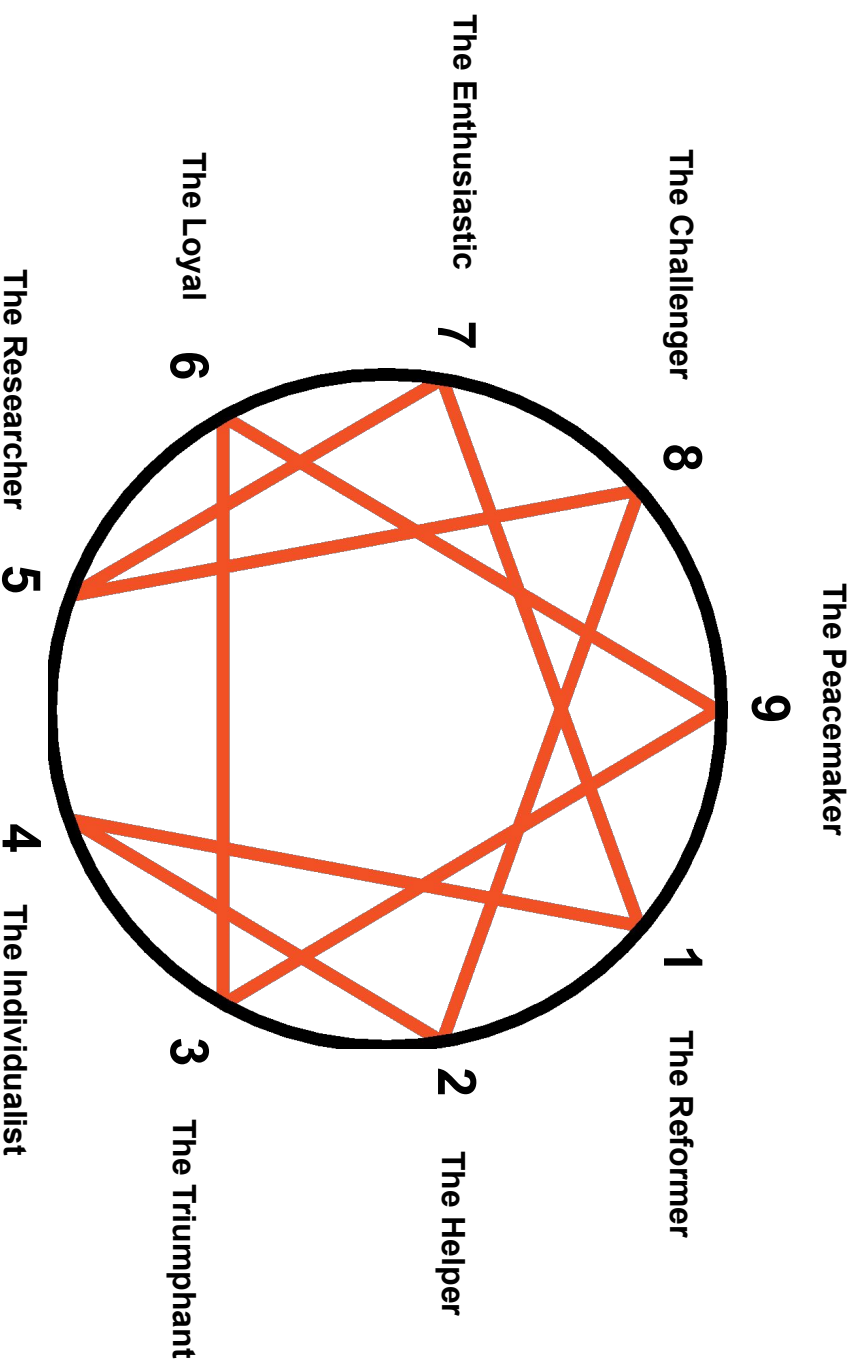
1. Verde
2. Naranja
3. Rosa

<b>1. ROJO = INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA</b>	<b>3. MORADO = INTELIGENCIA VISUAL</b>
<p>Piensas en las palabras. Te gusta leer y escribir. Aprecias las complejidades de la estructura de la oración, la estructura de la palabra, el significado y el sonido. A menudo usas palabras elegantes y buscas palabras para encontrar el matiz adecuado. La gente con capacidad lingüística suele tener facilidad para aprender idiomas extranjeros. Le gustan las conferencias y tomar notas. También tienes la habilidad de enseñar a otros y comunicar conceptos complejos.</p>	<p>Piensas en la imagen y en el espacio físico como lo hacen los arquitectos y los maineros. Eres muy consciente de tu entorno y se te da bien recordar imágenes. Aprendes bien con soportes visuales como gráficos, diagramas, imágenes y presentaciones a todo color. Por lo general, disfrutas de las artes visuales como el dibujo, la pintura y la fotografía. Eres capaz de visualizar cualquier cosa relacionada con el arte, la moda, la decoración y el diseño culinario antes de crearlo.</p>
<b>2. AZUL CLARO = INTELIGENCIA LÓGICA-MATEMÁTICA</b>	<b>4. ROSA = INTELIGENCIA CORPORAL CINESTÉTICA</b>
<p>Procesas la información mediante la lógica y la razón. Te atrae la investigación por medio del método científico y se te dan bien los métodos cuantitativos que se basan en la capacidad del investigador para observar y llegar a una conclusión verificable. No te gustan las suposiciones nebulosas y el análisis subjetivo. En su lugar, confías en los hechos concretos y en los datos numéricos y buscas precisión y exactitud en tu aprendizaje y trabajo. Tu mente es compleja y funciona como un ordenador. Te gustan los modelos matemáticos, las mediciones, abstracciones y cálculos complejos.</p>	<p>Aprendes a través del movimiento o del trabajo manual. Tienes excelentes habilidades motoras y coordinación. Eres muy físico y eres muy consciente de tu cuerpo. Algunos disfrutáis de deportes y actividades que requieren esfuerzo físico y dominio. Otros disfrutáis del lado artístico del movimiento, como la danza o cualquier tipo de movimiento creativo. Estos tipos artísticos disfrutaban actuando frente a un público. A otros os gusta construir cosas y averiguar cómo funcionan las cosas. Es posible que te guste usar las manos y que seas muy activo.</p>

## Cómo contar las respuestas

5. NARANJA = INTELIGENCIA MUSICAL	7. AZUL OSCURO = INTERPERSONAL
<p>Piensas en los sonidos. Reconoces sonidos y tonos con facilidad y valoras la música y el ritmo. Es posible que tengas un "buen oído" para la música, para aprender fácilmente canciones y melodías y notar cuando alguien canta desafinado. Se te da bien imitar sonidos o la voz o entonación de otras personas. El ritmo y la música pueden ser útiles para memorizar conceptos. Algunas personas con inteligencia musical están especialmente dotadas para componer, cantar o tocar un instrumento. Suelen tener una canción en la cabeza. Suelen aprender bien con conferencias, ya que son muy auditivos.</p>	<p>Te gusta la interacción social. Tienes el don de establecer relaciones con extraños y hacer amigos fácilmente y puedes leer, sentir empatía y entender a los demás. Las personas con inteligencia interpersonal trabajan bien con otros y suelen tener muchos amigos. Dominan la colaboración. La interacción, el diálogo y los debates animados son las formas en las que más aprendes. Eres una persona entusiasta y animada. Los demás suelen recurrir a ti en busca de consejo, ayuda y consuelo. Se te da bien hacer que otros se sientan bienvenidos y a menudo te acercan a personas desconocidas. Eres una persona inclusiva.</p>
6. VERDE = INTELIGENCIA NATURALISTA	8. AMARILLO = INTRAPERSONAL
<p>Tienes sensibilidad por y aprecias la naturaleza. Se te da especialmente bien cultivar plantas, vegetales y frutas, tienes afinidad por los animales y eres bueno entrenándolos y entendiéndolos. Se te da bien distinguir fácilmente patrones en la naturaleza. Conoces y te fascinan los fenómenos meteorológicos. Eres bueno descubriendo las maravillas de la naturaleza, y te encanta caminar, escalar, acampar y hacer senderismo.</p>	<p>Eres experto en mirar hacia adentro y descubrir tus propios sentimientos, motivaciones y metas. Eres la introspección por antonomasia, es decir, te analizas a ti mismo y buscas comprenderte. Eres intuitivo y normalmente introvertido. Aprendes de forma independiente y a través de la reflexión. La filosofía, la psicología y la teología son materias que te suelen interesar. Escribes un diario porque te ayuda a aprender sobre ti mismo, pero también se te da bien ayudar a los demás a comprenderse a sí mismos. Eres capaz de predecir tus reacciones y las de los demás.</p>

## 1. Enneagrams



## 1.1. - Eneotype

### DESCRIPTION

It is customary to refer to people of each eneotype by the enneagram point number (ones, twos, threes, fours, etc.) which indicates their psychological space and place of connection with other types. They are also often given names that suggest some of their most distinctive characteristics.

**9 Brief descriptions of the nine types follow:**

#### Eneotype 1

They are perfectionists and in the pursuit of perfection may have inner anger that they try not to externalise, as they do not consider it a perfect quality. They are very detail-oriented, orderly. They tend to speak in terms of right/wrong. In their healthiest state, they are tolerant and very ethical. They are very judicious, and committed.

#### Eneotype 2

They are people whose focus is on others and their needs and how to help them. This can lead them to be quite "proudful", as this is the type of personality that needs to feel needed. They are not so focused on their own needs, which they tend to put off for others, but inwardly expect gratitude in return. In their healthiest state, they are truly altruistic.

#### Eneotype 3

They are image and success-oriented people. They are very industrious and hard-working, very effective and also individualistic. Due to their efficiency and great activity, they can have a great vanity. They are very identified with their work and tend to achieve what they set out to achieve, excelling in it, and also sometimes using lies. In their healthiest state, they are sincere and very productive.

#### Eneotype 4

They are people with deep artistic interests and a very special and particular sensitivity. They consider themselves different from others with whom they do not easily identify or feel understood. They need to stand out from the crowd. They may be envious. They may believe that they will never have what they lack and may be stuck in the past. In their healthiest state they are very empathetic and creative.

#### Eneotype 5

These are people with deep scientific interests. They are very ascetic. They are observers par excellence and tend to be quite objective. They are characterised by greed, because they will not come out of their introspection until they feel completely sure of their knowledge about the outside. They are very self-sufficient and do not usually talk about their feelings. They are very clear and understanding with great ease. In their healthiest state they are detached and generous.



## 1.1. - Eneotype

### Eneotype 6

There are two types of Six which could be called "phobic" and "counter-phobic". Their reactions to experiencing anxiety or fear are outwardly so contrary that they would appear to be different points on the Enneagram. When Six-phobics become aware of danger, they cower. They may act cautiously, docile or ambivalent to avoid the potential attack. When counter-phobic Sixes become aware of danger, they often deliberately provoke it by acting overtly and aggressively, wanting to deal with the problem before it deals with them. Phobic Sixes can be charming, modest and submissive while counter-phobics can appear tough, defiant and quarrelsome. Some Sixes are completely phobic or counter-phobic, but most exist along a continuum where they are more of one than the other. They are usually very faithful and loyal. They are excellent assistants and friends. At the same time they can be fraught with fears and imagine worst-case scenarios. They need authority or guidance or at the same time they may run away from it. Sometimes they seem to be very confident and self-confident, but inside they are full of doubts and fears. They are good friends. In their healthiest state, they are courageous and very good companions.

### Eneotype 7

They are epicureans, attracted by pleasure and full of joy and desire to enjoy themselves. They are very entertaining, they tend to fill themselves with plans with great enthusiasm and, when they get bored, they leave them. They can run away from the present and do not take care of their long-term commitments, painful situations or their own suffering. Because they do not want to miss anything, they do not delve deeply into anything. In their healthiest state they are very animated and able to enjoy the present like no other.

### Eneotype 8

They are the avengers. They are guided by a sense of justice and injustice which can make them react fervently. They can fall into lust or excesses, as well as authoritarianism. They are born leaders because they possess a great deal of self-confidence. They go through life needing to be strong and to prevail over circumstances. They have strong personalities and position themselves as defenders of "their own". In their healthiest state they are protective and help others magnanimously.

### Eneotype 9

They are peacemakers and mediators. They dislike conflict and often run away from it. They can be lazy. They blend in with their environment and find it difficult to express their needs. They understand all options and it is very difficult to argue with them as they do not give room for discussion. They are quiet, serene and calm. In their healthiest state they are very good mediators and are able to calm extremism.



## 1.2 - Integration and Disintegration

### DESCRIPTION

Enneagram, showing the connection between the different eneotypes in cases of shifts of integration or disintegration.

The Enneagram proposal not only conjectures that there are nine personality archetypes, whose basic characteristics it tries to describe, but also postulates that in an unhealthy, stressful or unfavourable situation, the person can present a disintegration, "displacement" or "regression" of his basic attitude and temperament towards another well-defined eneotype. Likewise, personal work, discipline and personal growth lead each archetype to overcome some of its limitations or abuse of the typical traits of its eneotype, producing an integration or "advancement" of its attitude towards another well-defined type. The figure of the enneagram between the nine traits is nothing other than the path followed in these shifts of integration or disintegration.

The eneotypes whose feeling is "just like the rest of the world" (SO) are balanced in that aspect, and in their integration or disintegration only their empathic type changes. **The rest of the traits, in integration or disintegration, also change their feeling:**

Disintegrated	Basic Enneatype	Integrated
4	1	7
8	2	4
9	3	6
2	4	1
7	5	8
3	6	9
1	7	5
5	8	2
6	9	3





Thus, for example, an eneotype 8 person, when depressed, angry or tense, is likely to take an attitude at certain points similar to Trait 5 (his disintegration) and therefore behave aloof, dismissive and complaining. Whereas when he is happy he has a proactive attitude. He is more likely to proactively help others, take care of his own, and adopt eneotype 2 attitudes.

The enneagram approach predicts how a personality type disintegrates or breaks down, and gives guidelines as to what attitudes an eneotype should aim for in its integration or personal growth. The basic idea is that the eneotypes are possible strategies of being and approaching the rest of the world, but each eneotype has insistent and rigid tendencies typical of its trait and must occasionally try to balance its own tendency with that of its integrating trait.

When people are frustrated they temporarily leave their basic strategy or eneotype and settle into the eneotype that is their disintegration to compensate for that frustration.

If we join the points of a circle in which nine equidistant points have been marked on the periphery, the figure of the enneagram emerges by drawing the lines of integration: 1 must join with 7, 7 with 5, 5 with 8, 8 with 2, 2 with 4 and 4 with 1. In turn, 3 joins with 6, 6 with 9, 9 with 3 forming the central triangle.

## 2. Roles Of Animals In A Group

ANIMALS	
DESCRIPTION	
 Tortoise	<p>Rigid and flexible attitude. Holds opinions. Deeply rooted in beliefs, culture and morals. Does not accept in public that there are people who disagree with their opinions. Stubborn. Fixed ideas. Weak personality, insecure. Subscribes to other people's convictions on which they become dependent. Not creative. Non-rational, stubborn. Very attached to the group to which they belong. No interest in new groups or new situations.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Interact with their attitude and convictions. Observe weak aspects of their personality in order to improve. Remove ignore convictions, support convictions that are not important to him/her. If it is a leader, ally with the group in front of him/her. Do not confront. Objective: Remove the shell.</p>
 Swan	<p>Very fragile and weak person. Frequently appears at meetings. Opposite of the tortoise. At the group level, he places himself above good and evil. Very narcissistic. Likes to emerge in the group but more for his attitudes and manners than for his opinions. The image he/she gives is usually taken for granted. Does not usually integrate into the group because he/she thinks he/she is superior. She uses verbal manifestations marked by doubt: "Yes, but...". Is not confrontational and does not make participation difficult. Gives herself more importance than she deserves. Has problems of acceptance of his/her body schema. Appears alone or flirts with another swan.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> To take him/her out of the aristocratic role in order to value his/her person. Highly susceptible. Gently remove his bow tie. For example: "I love your shirt but it has nothing to do with the theme of the meeting, what do you really think of it?"</p>
 Goat	<p>We present him with his horns crossed as he is usually a person full of contradictions. Unresolved personal problems, failures or injustices experienced. He does not usually agree with anyone, or with anything that is discussed or proposed. His attitude tends to be opposed to everything. He has an ambition for power. His contradictions prevent him from exercising the desired influence. If he finds someone in the group who exerts the influence he would like, he automatically destroys. They can be very prepared and intelligent people (they can contribute very interesting ideas, information or opinions), unstable people, not weak, accustomed to adverse situations.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Listen and scold but do not touch the goat, this valuable character to counteract the negative effect and do not dig into their resentments or contradictions. Get down to their level. "What does the group think of these exaggerated opinions?"</p>
 Elephant	<p>Very passive person. They are a day sleeper. They think from experience that it does not pay to be too much in the limelight. They participate as little as possible. Healthy people but with an apathetic attitude, which does not favour the development of the meeting. Their objectivity and impartiality do not benefit the development either.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Pulling the ear. Mobilise their attitude and opinions by valuing their opinions and each of the interventions they make. "Why don't we let him talk a little?" Do not get into his attitude of disinterest as it will lead him to close down more.</p>

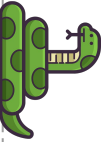


**Source:** Material alumnado de seminario de grupo -Técnicas Cualitativas - Facultad Psicología UAM 1997 / Material For Group Seminars - Qualitative Techniques - Faculty of Psychology UAM 1997



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

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the view only  
of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## 2. Roles Of Animals In A Group

ANIMALS	DESCRIPTION
 Snake	<p>Intelligent, astute person who does not reveal all her cards. Very manipulative, analytical, cultured, "kills them by keeping quiet". Very quiet people but with a very active participation at the level of what is said. Not interested in the group, nor in the meeting, but in the leader's place. They do not get involved in what is said. They adapt to what the group says and their influence is made through what the leader says; either by recovering their points of view and beyond or by adapting a contrary attitude or by trying to make a fool of the leader and catching the faults he/she may have, offering him/herself as a possible replacement.</p> <p>Traps the leader. They tend to take the temperature of the environment quickly and discreetly; their attacks are quick and accurate. They use questions they already know to attack.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Grabbing at the throat through the group. Do not answer questions directly, let the group answer them. Detect what opinion is behind the question and try to answer the question back. Stop them in their tracks.</p>
 Rabbit	<p>Very shy person, with many ideas and very restless. They have an inferiority complex, are insecure and tend to withdraw. They do not give themselves any importance and believe they are worthless. They listen and participate passively in the meeting. They only participate actively if there is a revalorising support from the facilitator. Their bodily expression is a trigger for weakness. People who have a lot to say but are afraid to verbalise it. People who are susceptible and fragile.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Support unconditionally, listen as if what they say has never been heard before. Don't let there be a statement that calls into question what they have struggled to verbalise. "I think you wanted to say something, didn't you?"</p>
 Owl	<p>A person who knows everything. They value other people's opinions more than their own, as long as they have been supported by some social support (radio, authors, Nobel Prize, congresses, etc.). Very studious people who value the knowledge acquired in books and libraries. They do not support personal affirmations if they are not supported by writers, scientists, etc. Because of their accumulated knowledge, they usually contribute a lot in meetings. They should not be given too much prominence because ignorance may emerge from the group. They can also be very chatty.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Counteract the influence and contrast the opinions expressed with the group. Value their personal contributions more than those supported by knowledge. Put embarrassing questions or real aspects of the topic under discussion, avoiding theorising.</p>




**Source:** Material alumnado de seminario de grupo -Técnicas Cualitativas - Facultad Psicología UAM 1997 / Material For Group Seminars - Qualitative Techniques - Faculty of Psychology UAM 1997



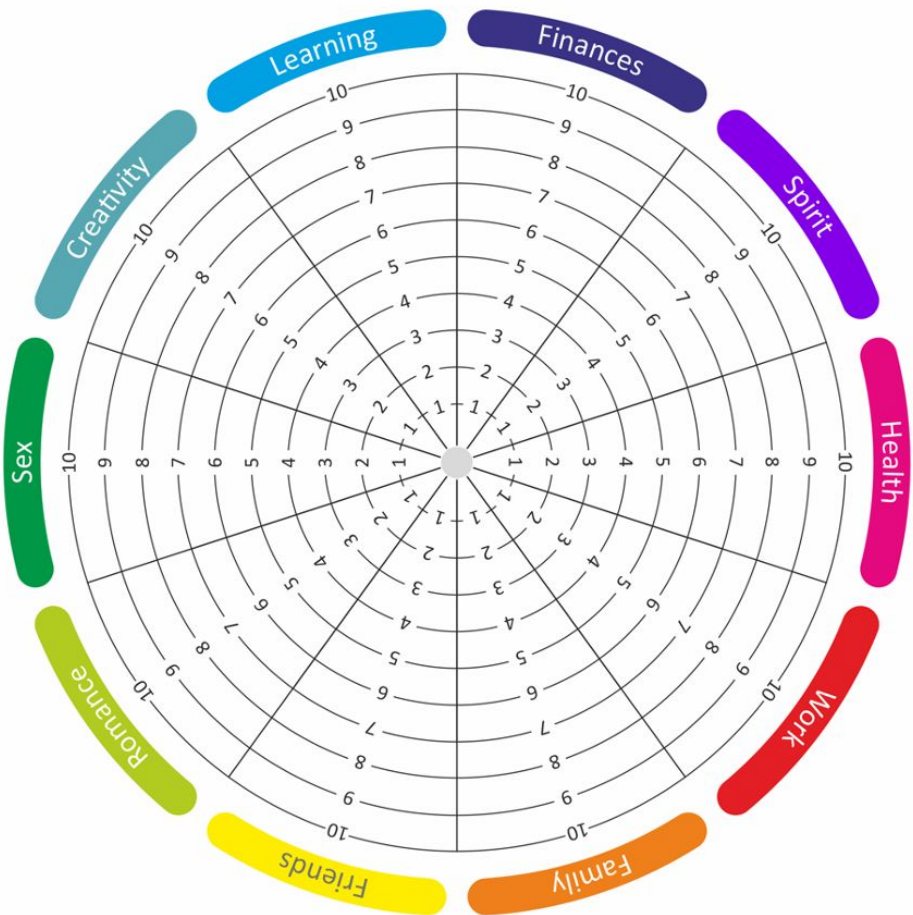
Co-funded by the Erasmus + Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the view only  
of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## 2. Roles Of Animals In A Group

ANIMALS	DESCRIPTION
 <b>Parrot</b>	<p>A person who talks a lot, a chatterbox. Likes to listen to others, talks about everything, moves from one subject to another without apparent difficulty. Very narcissistic people. They assert their prominence through words. They do not allow others to speak and to feed their verbosity, they use a large number of topics, anecdotes or stories that take the focus off the objective of the meeting or the topic in question. They tend to dissociate what they say with what they feel.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Force them to speak, but focus on the topic in detail. Cut off their speech, very tactfully but whenever it is detected that they are deviating, making allusions to their excessive participation, the time, the deviation from the central theme. You can divert the question to the group. Ask about their feelings.</p>
 <b>Lion</b>	<p>Person who is very self-confident, reasonable. Good predisposition and great personal balance. Interest in the group and people. They have the sympathy of the group, an accepted leader and no ambition for power. If treated badly they can provoke a general indifference to what is happening in the group or a violent reaction.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Listen and facilitate interest.</p>
 <b>Eagle</b>	<p>Person with eternal discontents. They have no interest in the meeting and do not make constructive contributions to it. Sour and unwelcome interventions. They are dominated by resentment and hatred. Sometimes these attitudes act as a revulsive, increase participation and group cohesion. Very visceral.</p> <p><b>Role of the creative mentor:</b> Neutralise aggression, stay calm and play it down. Depersonalise the discourse.</p>





## INSTRUCCIONES

Mira tu rueda completada y concéntrate en su forma. Estos objetivos no son superespecíficos, por supuesto, pero están diseñados para que pienses y hagas una lluvia de ideas sobre los objetivos de tu propia vida.

**CONSEJO:** es muy importante que seas totalmente sincero contigo mismo al completar este ejercicio.

[illegible]

**Paso 1: Escribe tu objetivo con el menor número de palabras posible.**

**Mi objetivo es:**

**Paso 2: Haz que tu objetivo sea detallado y ESPECÍFICO. Responde a quién/qué/dónde/cómo/cuándo.**

**¿Cómo alcanzarás tu objetivo? Enumera al menos 3 pasos de acción que vas a dar (sé específico):**

1 -

2 -

3 -



**Paso 3: Haz que tu objetivo sea MENSURABLE. Añade detalles, medidas y detalles de seguimiento.**

**Mediré/seguiré mi objetivo utilizando los siguientes números o métodos:**

**Sabré que he alcanzado mi objetivo cuando:**

**Paso 4: Haz que tu objetivo esté BASADO EN LA ACCIÓN y sea ALCANZABLE. ¿Qué recursos adicionales necesitas para tener éxito?**

**Elementos que necesito para lograr este objetivo:**

**Cómo voy a encontrar el tiempo:**

**Cosas de las que tengo que aprender más:**

**Personas con las que puedo hablar para obtener apoyo:**





**Paso 5: Haz que tu objetivo sea REALISTA y RELEVANTE. ¿Por qué quieres alcanzar este objetivo?**

**Paso 6:** Haz que tu objetivo se cumpla en un TIEMPO LIMITADO. Pon una fecha límite a Tu objetivo y establece algunos puntos de referencia.

Alcanzaré mi objetivo antes de (fecha):      /      /

**Mi medida intermedia será**

**en (fecha)**      /      /

### Otras fechas y metas a los que aspiro:

¿Cómo mantenerse en el camino?	
Obstáculos potenciales	Posibles soluciones
Pasos siguientes: ¿Qué pasos hay que dar para llegar a tu objetivo?	
¿Qué?	Fecha de finalización prevista

### **Presentation 1**

Hello! My name is \_\_\_\_\_ and I am a PhD Neurologist with more than 20 years of experience both in healthcare industry and in research field. I am also the founding director of the Center for Neurobiology and Behavior, which is now the Department of Neuroscience at Columbia University.

Until last year I served on the Scientific Council of the Brain & Behavior Research Foundation. Following my work there, I was awarded the 2021 Nobel Prize in Physiology surrounding the discovery of receptors for temperature and touch. I have fantastic counseling and listening skills, fantastic research skills, outstanding practical and diagnostic skills.

My 10 years of working at the Scientific Council of the Brain & Behavior Research Foundation has given me also great management and leadership skills and superb organizational and time management skills.

### **Presentation 2**

Hello! My name is \_\_\_\_\_ and I am a college student for the last 10 years. During my college years, I worked as a server, meaning I seated guests at tables, took drinks and foods orders and served them.

Since I worked in many places, I have extensive knowledge on all sorts of beverages and good foods and since last year I was responsible for supervising restocking the salad bar and buffay.

I always meet the monthly sales goals by using strategies to promote specials, desserts and after hours drinks.

My extensive experience in bars and pubs has given me a unique approach on creating a positive rapport with customers and increase their satisfaction.

## INSTRUCTIONS

For most circumstances and most people, four of the five sensory based modes seem to dominate in mental processing:

- **visual thinking** – sight, mental imagery, spatial awareness
- **auditory (or linguistic)** – sound, speech, dialog, white noise
- **kinaesthetic (or feelings) sense** – somatic feelings in the body, temperature, pressure, and also emotion.
- **self-talk (or audio internal)**

The other two senses, gustatory (taste) and olfactory (smell), which are closely associated, often seem to be less significant in general mental processing, and are often considered jointly as one (possibly linked with feelings).

### STEP 1

For each of the following statements, please place a number next to every phrase. In each block (a, b, c, d, e) each number can be written one time. Use the following system to indicate your preferences:

<b>4</b> =	Closest to describing you
<b>3</b> =	Next best description
<b>2</b> =	Next best
<b>1</b> =	Least descriptive of you

<b>a</b>	<b>I mostly make decisions about money based on:</b>
	the right gut level feelings
	which is the best, sound solution and resonates for you
	what looks best to me after clearly seeing the images in question
	precise review and study of the situation

<b>b</b>	<b>During an argument, I am most likely to be influenced by:</b>
	the loudness or softness of the other person's tone of voice
	whether or not I can see the other person's point of view
	the logic of the other person's argument
	whether or not I am in touch with mine and the other person's feelings

<b>c</b>	<b>I mostly like to be aware of the following in conversation:</b>
	the way people hold themselves and interesting facial expressions
	the feelings that we share
	the words I and they choose and whether it all makes good sense
	the sounds and intonations that come from the tone of voice

<b>d</b>	<b>If I had the choice of these in order, first I would like to:</b>
	find the ideal volume and tuning on a stereo system
	select the most intellectually relevant point in an interesting subject
	select the most comfortable furniture
	look around and take in the décor, pictures and how the room looks before doing anything else



e	Which describes your room that you live in:
	The hi-fi is very prominent and you have an excellent CD/MP3 collection
	It's a practical layout and things are situated in an excellent location
	The feel of the place is the most important to you
	The colours you choose and the way a room looks are most important





STEP 2 - RESULTS

1. Copy your answers from the previous page to here:

a	b	c	d	e
K	A	V	A	A
A	V	K	Ai	Ai
V	Ai	Ai	K	K
Ai	K	A	V	V

STEP 2 - RESULTS

2. Sum up the numbers associated with each letter.

KAVAI

K

A

V

Ai

The comparison of the total scores will give the relative preference for each of the 4 major Representational Systems.



## Vakog Guide

→ **V** = **VISUAL**

People who are visual often stand or sit with their heads and/or bodies erect, with their eyes up. They will be breathing from the top of their lungs. They often sit forward in their chair and tend to be organized, neat, well-groomed and orderly. They memorize by seeing pictures, and are less distracted by noise. They often have trouble remembering verbal instructions because their minds tend to wander. A visual person will be interested in how your program LOOKS. Appearances are important to them.

### Visual

See, look, picture, imagine, observe, focus, notice, watch, visible, overview, clarify, illustrate, overview, appear to be, clear-cut, looks like, plainly see, short-sighted, take a peek, apparently, at a glance, image, dark, bright, gloomy, dazzling, bright, foggy, gigantic, gain an insight, a transparent argument, obscure references, shadow somebody, put things into perspective, keep an eye on, examine, inspect, illuminate an aspect, look ahead, in retrospect, catch a glimpse of something, be in the dark, apparent.

### expressions:

#### A visual oriented person might say:

- 1 Can you show me other houses in this area?
- 2 I need to see more before I can even imagine making a decision.
- 3 I can already see it quite clearly, but I still want to look more closely.
- 4 Look, I am not sure if you have shown me everything. I am still in the dark.

#### Visual idioms:

- 1 We keep our eyes on the prize.
- 2 Despite his success, he has both feet on the ground.
- 3 Every issue has a silver lining.



## Vakog Guide

→ **A** = **AUDITORY**

People who are auditory will move their eyes sideways. They breathe from the middle of their chest. They typically talk to themselves, and are easily distracted by noise, (some even move their lips when they talk to themselves.) They can repeat things back to you easily, they learn by listening, and usually like music and talking on the phone. They memorize by steps, procedures, and sequences (sequentially). The auditory person likes to be TOLD how they're doing, and responds to a certain tone of voice or set of words. They will be interested in what you have to SAY about your program.

### Auditive

### expressions:

Quiet, calm, loud, that sounds good, discuss, rumor, hear, speechless, say, whine, something clicked, listen to somebody, clear as a bell, loud and clear, hear somebody out, squeaky, word for word, unheard of, crashing, tramping, rattle, hoarse, snort, clearly expressed, call on, music to my ears, listen, tune in, to tell you the truth, remark, sounds like, hoarse, dull voice, screaming, nagging, last call, roar, shout, final call, call to mind, whimper, voice an opinion, state a reason, catchy tune, at the top of our lungs.

### An auditory oriented person might say:

- 1 Tell me more about the product. I have already heard many good reports.
- 2 I am not satisfied yet with what you have told me so far. You are not the first one to promise me that the product will last forever.
- 3 That sounds great. Everyone talks about how amazing your product is.
- 4 It is always the same old story. You shout from the rooftops that you are the best, but I am trying to explain you that I cannot afford your services.  
I will need to be clearer to make my voice heard.

### Auditory idioms:

- 1 This cries out for a new solution.
- 2 His idea sounds too vague and needs to be clearer.
- 3 It was so quiet, you could hear a pin drop.

## Vakog Guide

→ **K** = **KINAESTHETIC**

People who are kinaesthetic will typically be breathing from the bottom of their lungs, so you'll see their stomach go in and out when they breathe. They often move and talk very slooowly. They respond to physical rewards, and touching. They also stand closer to people than a visual person. They memorize by doing or walking through something. They will be interested in your program if it FEELS RIGHT.

### Kinesthetic

Feel uncomfortable, broken-hearted, gritty, creepy, heart skips a beat, be on cloud nine, hold on, pull some strings, hand in hand, slipped my mind, keep one's feet on the ground, feel secure, ice runs down my spine, foot asleep, sticky, slimy, heartache, take one's breath away, get cold feet, warm one's heart, soft, rough, cold, start from scratch, shiver, hang on, fluffy, stiff upper lip, heated argument, butterflies in one's stomach, work up a sweat, from head to toe, stab in the back, with a heavy heart.

### expressions:

#### A kinesthetic oriented person might say this:

- 1 I need your help on this matter. I don't think I can do this on my own.
- 2 I don't want to rush into this. I'd rather take it slow or I might go from the frying pan into the fire.
- 3 I was struck by the presentation. They really put the cards on the table.
- 4 I have a good feeling about this. The whole problem will sort itself out.

#### Kinesthetic idioms:

- 1 If we don't deliver results, our credibility will hit rock bottom.
- 2 The mere thought of the conference makes him tremble.
- 3 The memory makes him shiver.
- 4 The pressure is unbearable.



## Vakog Guide

→ **AI** = **AUDITORY** **INTERNAL** **(Self)** **(Talk)**

This person will spend a fair amount of time talking to themselves. They will want to know if your program **MAKES SENSE**, is it logical, follows a structure etc. The auditory internal person can exhibit characteristics of the other major representational systems.

### Indicators for Auditory digital Lead Representational System

- 1** Talk things out with others, or use them as a sounding board for their ideas.
- 2** Memorise by steps, procedures, sequences.
- 3** Fond of lists, flow charts and writing things down.
- 4** Good at categorizing and summarizing.
- 5** Interested in whether something 'makes sense'
- 6** Can exhibit characteristics of other systems.
- 7** Will often be leaning back (dissociated).
- 8** Like to think plan and analyse.
- 9** Have a strong secondary representational system or even have some aspects of all major systems – remember this is a second layer for some other sensory processing.
- 10** Can be very logical but not necessarily in sequential step-by-step ways.

## Vakog Guide

	VISUAL	AUDITORY	KINESTHETIC
<b>Eye movements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• up and to the left</li> <li>• up and to the right</li> <li>• straight ahead with a glassy look</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• down and to the left</li> <li>• straight to the left</li> <li>• straight to the right</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• down and to the right</li> </ul>
<b>Head position</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• upward</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• straight</li> <li>• tilted to the left</li> <li>• turned with an ear to the speaker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• downward</li> <li>• tilted to the right</li> </ul>
<b>Breathing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• upper chest</li> <li>• flat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• evenly with the whole chest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stomach</li> </ul>
<b>Rate of speech</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fast</li> <li>• rhythmic</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• even</li> <li>• longer pauses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• slow</li> </ul>
<b>Tonality</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• high</li> <li>• nasal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• melodic</li> <li>• breathy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• deep</li> </ul>



## << ¿Cómo califico mis características y competencias? ¿Cómo juzgan los demás?

### INSTRUCCIONES

- Por favor, evalúe a sí mismo en este momento  
→ 1 = Pobre | 5 = Excelente

#### Tengo conocimientos, habilidades y competencias en este campo:

	Por favor, marque la casilla > > >	1	2	3	4	5
1 - Puedo expresar mis emociones, pensamientos y valores						
2 - Puedo gestionar sus propias emociones						
3 - Soy resistente al estrés						
4 - Soy optimista						
5 - Tengo sentido de mi propia eficacia						
6 - Estoy abierto a nuevos retos						
7 - Puedo verificar mi opinión si aparecen nuevas informaciones y pruebas						
8 - Puedo definir claramente mis objetivos profesionales						
9 - Puedo definir claramente mis objetivos personales						
10 - Puedo verificar mis objetivos cuando surgen nuevas circunstancias						
11 - Cuido mi salud física						
12 - Puedo encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada						
13 - Puedo disfrutar de las reuniones sociales						
14 - Comprendo los riesgos potenciales para el bienestar						
15 - Comprendo las emociones, experiencias y valores de otra persona						

## INSTRUCCIONES

- Por favor, evalúe a sí mismo en este momento  
→ 1 = Pobre | 5 = Excelente

### Tengo conocimientos, habilidades y competencias en este campo:

	Por favor, marque la casilla > > >	1	2	3	4	5
16 - Puedo respetarlas aunque sean completamente diferentes a las mías						
17 - Puedo comunicarme bien con otras personas						
18 - Puedo escuchar atentamente a los demás						
19 - Puedo expresarme con claridad y asertividad						
20 - En diversas situaciones, puedo ajustar los canales de comunicación a las necesidades						
21 - Me comunico activamente con los demás en las redes sociales						
22 - Puedo cooperar con otros en el grupo						
23 - Puedo comprometerme por el bien común						
24 - He desarrollado habilidades de negociación						
25 - Puedo establecer buenas relaciones con otras personas						
26 - Me gusta aprender cosas nuevas						
27 - Tengo autoestima						
28 - Aprendo analizando mis propias experiencias						
29 - Aprendo analizando las experiencias de los demás						
30 - Puedo analizar la información que se me proporciona						

## INSTRUCCIONES

- Por favor, evalúe a sí mismo en este momento  
→ 1 = Pobre | 5 = Excelente

### Tengo conocimientos, habilidades y competencias en este campo:

	Por favor, marque la casilla > > >	1	2	3	4	5
31 - Sé distinguir la verdad de la mentira						
32 - Puedo generar nuevas ideas a partir de la información recogida						
33 - Puedo definir mis intereses y aficiones						
34 - Puedo planificar y gestionar mi proceso de aprendizaje						
35 - Puedo juzgar lo que ya sé y lo que aún necesito aprender						
36 - Me considero un profesional de éxito						
37 - Me siento feliz y realizado en mi vida personal						

**Parte IV | Módulo 4 | Entrenamiento de habilidades blandas a través de técnicas teatrales y dramáticas**  
**<< La estrategia de Disney - conjuntos de preguntas para la Guía**

1	Posición del soñador
<p>¿Qué quieres/cuál es tu objetivo?</p> <p>¿Qué va a hacer y dónde lo va a hacer?</p> <p>¿Cuándo va a empezar? ¿Dónde? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles son los beneficios de conseguirlo?</p> <p>¿Qué significará para ti como persona?</p> <p>¿Cómo beneficiará a tus allegados?</p>	

2	Puesto de planificador
<p>¿Cómo se puede conseguir este objetivo?</p> <p>¿Cuáles son los principales pasos? ¿Cómo se suceden?</p> <p>¿Por qué es necesario este paso? ¿Y éste? ¿Y este otro?</p> <p>¿Qué recursos (tiempo, personas, dinero, etc.) necesitas para llevarlo a cabo?</p> <p>¿Qué verás y oirás como prueba de que se ha cumplido cada paso?</p> <p>¿Qué verás y oirás como prueba de que se ha alcanzado el objetivo general?</p>	



### 3

#### Posición de crítica constructiva

¿Cuáles son los puntos débiles de su Plan?

¿Qué falta?

¿Qué es inapropiado?

¿Qué problemas podrían surgir?

¿Quién podría oponerse? ¿Quién se verá perjudicado por ello?

¿Cuándo y dónde podría no funcionar? ¿O no es deseable?

¿Hay algún otro punto débil en este plan?

## 1 The only way of recruitment for a job offer is the job interview”. Do you agree with this statement? Why?

Please, select the correct option (If there are more than one, select them)

A	No, there are more ways of recruiting a person for a job offer.
B	Yes, it is the only way.
C	It is the best-known form of recruitment but there are others.
D	No, there are more ways of recruiting a person for a job offer, such as group-based interviews: group dynamics.
E	The job interview is an old fashion way to recruit candidates for a job offer.

## 2 How can drama techniques improve a person’s employability?

Please, select the correct option

A	Drama techniques can only help to people looking for a job in the Theatre Industry
B	Drama techniques has nothing to do with employability.
C	Drama techniques can help to actors and actresses
D	Innovation through theatre techniques will help the candidate to develop those competencies most in demand by companies thus they will improve the candidate’s employability
E	Drama techniques cannot improve a candidate’s employability

3

How do unemployed people access the labour market?

Please, select the correct option

A	Group Dynamics
B	Job interview
C	Both

4

What is a group dynamics?

Please, select the correct option

A	Drama techniques can only help to people looking for a job in the Theatre Industry.
B	one or more interviewers conducting a session with several candidates.
C	a game type.





## 5 What is role playing in the context of group dynamics?

Please, select the correct option

- A Playing a character
- B A type of interview
- C In an imaginary situation, each participant in the dynamic will be assigned a role in this scenario and will have to confront the problem and the rest of the group with their limitations or advantages.

## 6 The job interview first appeared at the turn of the XXI century... Is this statement true or false?

Please, select the correct option

- A True
- B False

## 7 What is a stress interview?

Please, select the correct option

- A An interview to find out if you are nervous or not
- B A type of interview in which the interviewer tries to put the candidate in difficult situations to test their ability to react.
- C It doesn't exist

<b>8</b>	<b>Depending on the aim, how many types of job interviews are there?</b>
Please, select the correct option	
A	Ten
B	Two
C	Three

<b>9</b>	<b>Is non-verbal communication important in a job interview?</b>
Please justify your answer	

<b>10</b>	<b>Is active listening important in a job interview?</b>
Please justify your answer	



## INSTRUCTIONS

The main aim of this exercise is to explore a creative outlet for situations in the labour market. The activity is also preparatory to the next exercises as it encourages participants to become more open and theatrical and consider different themes in the recruitment process. This is a reflective exercise that participants need to use their imagination and empathy skills.

**First**, spend 5 minutes to explain the idea behind the exercise and instructions and any questions from people. If participants are stuck or unsure what to do next, offer some ideas on situations and **emotions** that might be felt in the scenario of the exercise. The exercise is designed for pair work. The case is as follows: a career coach and someone who is not getting through the interview stage. They have gone through 3 interviews and now they are coming to someone for help. People get in character and act out the scenario getting into the role. This part should last 10 to 15 each, and then participants change roles if enough time.

**At the end of the exercise**, the Career Coach should reflect on the following questions:

- 1** How did you feel as a result of the exercise?
- 2** What thoughts and insights did you have?
- 3** Is there anything that stood out for you?
- 4** What could you do differently in your situation?

**Tips for the trainer:** If participants are stuck or unsure what to do next, offer some ideas on situations and emotions that might be felt in the scenario of the exercise. If the topic is struggling to be offered a role after multiple interviews, perhaps the facilitator can propose the idea of using character work to explore the feelings of rejection.





# CAREER COACH

our client is asking for advice on what they can do better **after three unsuccessful interviews.**

Think carefully about how you can support them.

1	What tools can you share with them based on their situation?
2	What else is important to look out for?

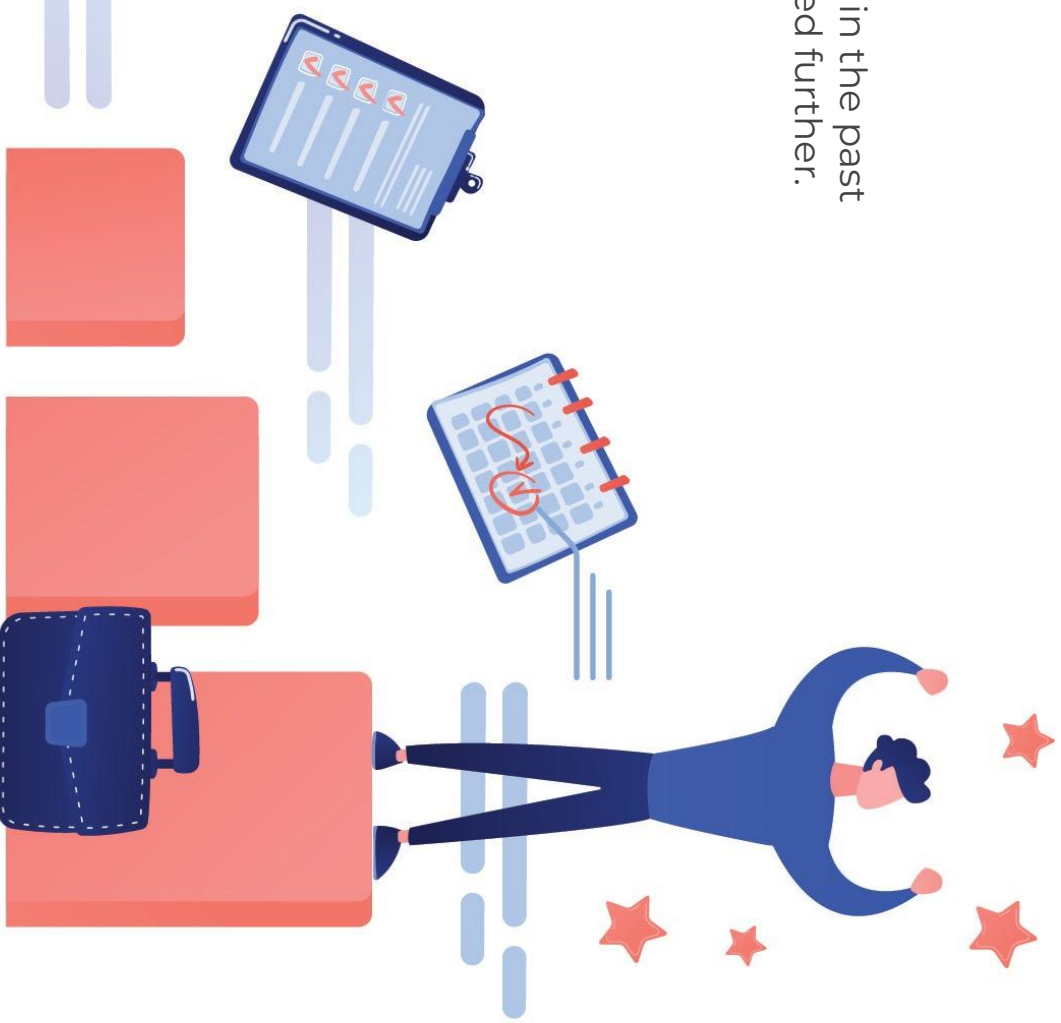
# CANDIDATE

You have been invited to attend three interviews in the past month but unfortunately, you have not progressed further.

**Feedback has been:**

<b>1</b>	How did you feel as a result of the exercise?
<b>2</b>	What thoughts and insights did you have?
<b>3</b>	Is there anything that stood out for you?

**Now, you are contacting a Career Coach and you are looking for ways to break through that roadblock.**



Instrucciones

Relacionar el sector profesional de la lista A con las competencias específicas de la lista B. En la web y del portal ESCO de habilidades encontrarás ayuda.

LISTA A	SECTOR PROFESIONAL		
1	Patrimonio cultural (museos, lugares históricos, lugares arqueológicos, patrimonio intangible)	<div>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</div> <div> <div>definir los conceptos de rendimiento</div> <div>crear prototipos artesanales</div> <div>técnicas de marketing y análisis de mercado</div> <div>ofrecer contenidos multimedia</div> <div>aplicar técnicas de interacción con el cliente</div> <div>satisfacer los requisitos estéticos</div> <div>crear imágenes digitales</div> <div>aplicar técnicas de diseño y planificación para las actividades de maquetación, gráficos e impresión</div> <div>técnicas de conservación y restauración</div> <div>aplicar los procedimientos de archivado, ordenación y clasificación</div> </div>	<div>LISTA B</div> <div> <div>A</div> <div>B</div> <div>C</div> <div>D</div> <div>E</div> <div>F</div> <div>G</div> <div>H</div> <div>I</div> <div>L</div> </div>
2	Archivos		
3	Bibliotecas		
4	Libros y prensa		
5	Artes visuales (artes plásticas, fotografía, diseño)		
6	Artes escénicas (música, danza, arte dramático, espectáculos en vivo)		
7	Productos audiovisuales y multimedia (cine, radio, televisión, vídeo, grabaciones sonoras, obras multimedia, videojuegos)		
8	Arquitectura		
9	Publicidad		
10	Artesanía		

## Find more on our platform:

 [mastertheact.eu](https://mastertheact.eu)  
 [@MasterTheACT](https://www.facebook.com/MasterTheACT)  
 [info@lalbero.org](mailto:info@lalbero.org)



### Credits

This manual was developed by L'Albero with the support of Master the Act partners, under a Creative Commons CC BY-SA 4.0 licence unless otherwise stated.  
Funded by Erasmus+