

BANCO DE HERRAMIENTAS

FORMACIÓN PROFESIONAL



Produce

Fundación Botín

Elaboración de Contenidos

Esther Pérez Moreno y
Fundación Botín 2023

Diseño

Baixa Studio

Edición

Fundación Botín
Pedrueca I. 39003 Santander

© FB

© Autores

El recurso Banco de Herramientas forma parte del programa *Educación Responsable*, un programa educativo de la Fundación Botín que favorece el desarrollo emocional, social y creativo, promueve la comunicación y mejora la convivencia en los centros educativos a partir del trabajo con docentes, alumnado y familias.

Los recursos de *Educación Responsable* permiten trabajar las siguientes variables: autoestima, empatía e identificación/expresión emocional, autocontrol, toma de decisiones, actitudes positivas hacia la salud, habilidades de interacción, autoafirmación, oposición asertiva y desarrollo de la creatividad.

ÍNDICE

Introducción **4**



Iniciativa Emprenderora **5**

¡Tú vales! 6
Aprendiendo a surfear 9
¡Ayudemos al planeta con nuestra empresa! 12
La ventana de Johari 16



Formación y Orientación Laboral **22**

¿Hacemos equipo? 23
¡Menos pantallas y más movimiento! 26
¡Cero acoso! 32

Introducción

En el ámbito de la Formación Profesional uno de los objetivos de su alumnado es tratar de adaptarse a la realidad de los entornos laborales y de una sociedad cambiante que afronta nuevos retos cada vez más complejos y que requiere no solo de un alumnado preparado y motivado, sino que también tenga capacidades adaptativas, creativas y de trabajo en equipo.

Organismos internacionales como la OCDE y la UNESCO afirman que para afrontar con éxito el mercado laboral, es necesaria una formación integral, que englobe conocimientos académicos y *competencias socio-emocionales*. En este cambio de paradigma educativo hay que resaltar, además, que la *creatividad* es una competencia imprescindible. Según el Foro Económico Mundial (FEM), en 2015 era la décima habilidad más valorada entre los reclutadores de talento. En la actualidad se sitúa en el tercer puesto, solo por detrás de la resolución de problemas complejos y del pensamiento crítico.

En España, la Ley Orgánica 1 de abril 2022 de Formación Profesional apoya dar respuesta a esta necesidad facilitando a los centros de formación profesional la promoción de las habilidades asociadas a la innovación mediante la aplicación, a través de proyectos, de metodologías inclusivas e innovadoras próximas a la realidad laboral que incentiven la formación vinculada a la iniciativa y la creatividad ante nuevas situaciones.

Este documento ofrece una serie de actividades prácticas dirigidas al alumnado de Formación Profesional de los ciclos formativos de Grado Superior. Además, esta propuesta permite contextualizarse a los entornos de aprendizaje de ciclos formativos inferiores (Media y Básica).

Para su aplicación nos basaremos en la estructura de los ciclos formativos que constan de dos cursos académicos y que cuentan con dos módulos comunes a todos los ciclos formativos. Se trata de **Iniciativa Emprendedora (IE)** que plantea al alumnado la posibilidad de emprender y trabajar de esta forma por cuenta propia a través de su negocio y el de **Formación y Orientación Laboral (FOL)** donde la perspectiva es el trabajo por cuenta ajena orientando su vida laboral al trabajo para una empresa no de su propiedad.

Para dicha finalidad se plantearán propuestas metodológicas activas:



**APRENDIZAJE
BASADO EN
PROYECTOS (ABP)**



**PRESENTACIONES
Y PUESTA
EN ESCENA**



TRABAJO EN EQUIPO



ESCUCHA ACTIVA



ROLE PLAYING



RETOS



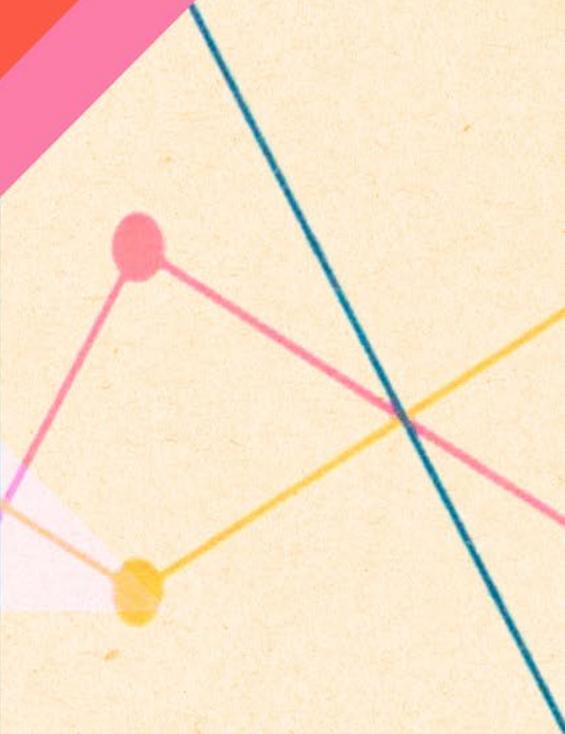
GAMIFICACIÓN

La duración de las sesiones es flexible y el docente podrá adaptar las propuestas a su grupo-clase.

Desde un punto de vista metodológico este documento va mucho más allá de un listado de actividades. Entra en juego la creatividad del docente y supone una oportunidad para crear situaciones de aprendizaje específicas integradas en el currículum ya sea de manera explícita, transversal y/o globalizada.



INICIATIVA EMPRENDEDORA



¡Tú vales!

Audiovisual

<https://vimeo.com/872533488/460604d718?share=copy>

Variables que se puede trabajar

Autoestima, toma de decisiones, habilidades de oposición asertiva

Área curricular

Iniciativa emprendedora

Sinopsis

Un alumno, Joan Capdevila visita a su profesor de filosofía Merlí. El profesor aprovecha la tutoría para darle una lección de autoestima y ayudarle a decidir qué quiere ser en la vida, independientemente de lo que quiera su padre. Lo hace con un billete de 50€. A veces, la opinión de nuestro entorno, sobre lo que somos o hacemos nos importa demasiado; más que nuestra propia opinión. Con su mensaje, el profesor invita al alumno, a liberarse de ese tipo de ataduras y a valorar su verdadera valía, al margen de las opiniones de los demás.

Referente teórico

La autoestima es la capacidad de saber valorar las potencialidades que uno tiene y reconocer los puntos débiles de uno mismo para crecer como persona. Es una variable que influye en todas las áreas de la vida: personal, social, intelectual, laboral, etc. y contribuye plenamente al logro de la felicidad.

Nuestra autoestima depende, o se forma, en parte, de lo que recibimos de otras personas. Debemos minimizar esta influencia para evitar un exceso de dependencia del exterior.

Razón de ser

Reflexionar y debatir sobre la importancia de la autoestima en la vida cotidiana, para llegar a descubrir cómo el no quererse y aceptarse puede ser más incapacitante que cualquier limitación física.

A partir del trabajo planteado, el alumnado cuestionará las verdaderas razones de algunas acciones, valorando en qué medida se ven influenciadas por el deseo de agradar a otros.

Desarrollo

1ª Fase

Cuando se trata de nuestra valía personal, es a veces difícil identificar cuáles son realmente los aspectos que nos hacen sentir válidos. En muchas ocasiones ni siquiera nos planteamos que pueda depender de los demás más que de nosotros mismos.

Pensemos por un momento...

► *¿Qué entendemos, por valía personal? ¿Qué es eso de “yo sí me valoro”, “yo valgo”?*

- ▶ *¿Para qué situaciones en la vida puede ser importante tener autoestima y confianza en uno mismo? El docente puede sugerir diferentes áreas: con nuestro círculo de amigos para expresar nuestras opiniones y saber que son tan válidas como las de cualquiera; en la familia, para explicar a nuestros padres que vamos a estudiar algo diferente a lo que ellos pensaban...; en general, sirve para pensar que uno es capaz de luchar por sus sueños y tener expectativas de éxito en vez de perder oportunidades.*
- ▶ *¿Qué cosas hacemos para ser aceptados en nuestro grupo de amigos, nuestra familia... y sentirnos válidos? ¿Pensáis que hacer estas cosas nos ayuda a sentirnos válidos y tener autoestima? ¿Por qué?*
- ▶ *¿Alguna vez habéis pensado: cuando tenga el nuevo modelo de móvil, o aquella prenda de ropa o calzado que me encanta, o cuando tenga pareja... seré feliz, me sentiré completo/a?*
- ▶ *¿Pensáis que los resultados académicos afectan en nuestro sentimiento de valía? ¿por qué? ¿y haber vivido situaciones como maltrato, violencia, adicciones, bullying, etc, cómo pensáis que afecta?*
- ▶ *¿De qué debería depender nuestra autoestima y bienestar? ¿qué aspectos deberían ser importantes para sentirnos valorados?*

Cualquier persona merece respeto, por el simple hecho de ser único. Nuestra auto-valía, es la importancia que nos damos e influye directamente en nuestro bienestar personal. A todos nos gusta tener un impacto positivo en los demás, sentir que valemos, pero, cuando lo que piensa el resto resulta más importante que lo que pensamos, puede estar constituyendo ya un problema; también cuando nos limita o cuando la necesidad de valer nos quita la capacidad de sentirnos bien.

2ª Fase

Se introduce el vídeo y una vez vista la secuencia, el docente lanza una serie de preguntas que guiarán el debate:

- ▶ *¿Qué os ha parecido la escena; cómo la habéis interpretado? ¿Qué le ocurre al protagonista?*
- ▶ *Profundización en las emociones del personaje: ¿Por qué se encontraba así? ¿Es comprensible?*
- ▶ *El joven pregunta a su profesor: "Te ha venido a ver mi padre, ¿verdad?" ¿Vosotros cómo os sentís cuando un familiar viene al centro para hablar con un profesor? ¿por qué?*
- ▶ *Conexión entre lo que el personaje siente y lo que piensa de sí mismo: ¿Tiene relación el sentirse tan mal con la manera de pensar sobre sí mismo? ¿Qué opinaba acerca de sus capacidades? ¿Qué tipo de mensajes piensas que escuchaba en su casa (dice en el vídeo: "Mi padre piensa que no soy suficientemente...")?*
- ▶ *¿Qué mensaje crees que pretende lanzar el audiovisual? (Normalmente suelen destacar la actitud de querer potenciar una mayor seguridad en sí mismo, un mayor optimismo, una mejor autoestima...). **El profesor explica al alumno que, al igual que un billete, él vale mucho, a pesar de que lo hayan arrugado, dañado, herido... y que lo más importante es lo que él piense de sí mismo.***

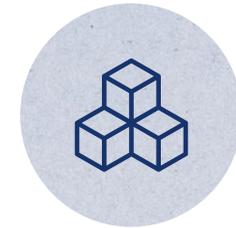
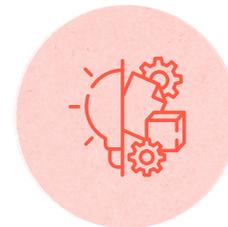
Si buscamos nuestra valía en el exterior, al igual que el bienestar, nos frustraremos constantemente. Si la propia interpretación de la valía es objetiva, ni depende, ni proviene de nuestros pensamientos, ni de las interpretaciones de otros. Somos valiosos por el simple hecho de ser, de vivir, de existir y de ser únicos e irrepetibles.

3ª Fase

Los alumnos tendrán que crear un final alternativo para las siguientes frases, sustituyendo el "no valgo" por otra manera de pensar y de actuar.

1. *Si no reconocen mis actividades y trabajo, no valgo*
2. *Si la persona que quiero que esté a mi lado no está, no valgo*
3. *Si no soy correspondido en cualquier tipo de relación no valgo*
4. *Si los demás no me admiran, no valgo*
5. *Si no tengo cierto status social, no valgo*
6. *Si no poseo lo que deseo, no valgo*
7. *Si opino distinto a los demás y no me entienden, no valgo*
8. *Si no me siento bien con mi cuerpo, no valgo*
9. *Si no saco buenas notas, no valgo*
10. *Si he cometido errores en el pasado, no valgo*
11. *Si he sufrido bullying u otro tipo de acoso, no valgo*

Para concluir, se propone que cada alumno rellene individualmente una tarjeta con aspectos de su personalidad, intelecto o comportamiento de los que se sienta más orgulloso. Se pueden plantear ejemplos que no hayan salido para que valoren su importancia: aficiones, cualidades y fortalezas, logros, valores... Es fundamental tener presentes las cosas positivas que todos tenemos si queremos construir una buena autoestima.



Actividades relacionadas

Porque yo lo valgo

Autoestima · 12-14 años

Lo que quiero ser de mayor

Toma de decisiones · 12-14 años

Tienes que intentarlo

Autoestima · 14-16 años

Piensas desistir

Autoestima · 14-16 años

Construye una catedral él sólo

Autoestima · 14-16 años

¡Aprendiendo a surfear!

Audiovisual

<https://vimeo.com/872536409/fa9e1c7faf?share=copy>
<https://vimeo.com/872537314/e6a9339b7c?share=copy>

Variables que se puede trabajar

Autoestima, autocontrol, creatividad

Área curricular

Iniciativa emprendedora

Sinopsis

Primer vídeo: Un joven cuenta en primera persona todas las satisfacciones y obstáculos que ha tenido a lo largo de su carrera y de su vida.

Segundo vídeo: Nos desvela algunos momentos importantes en la vida de algunas personas conocidas y que gracias a su talento, perseverancia y dedicación se han convertido en referencia de generaciones.

Referente teórico

La resiliencia es el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones laborales, financieros, personales, problemas serios de salud, situaciones estresantes. La confianza en uno mismo es crucial para afrontar de manera exitosa estas situaciones.

Razón de ser

El vídeo nos permite conocer detalles curiosos de personajes que han trascendido hasta el día de hoy y son conocidos, no por haber llegado a donde llegaron de forma fácil, sino por tener confianza y depositar un valor en sí mismos y en sus capacidades. La actividad irá enfocada a conocer más de cerca a estas personas y a reflexionar sobre cómo llegaron a ser quienes fueron.

Desarrollo

1ª Fase

Antes de visualizar el primer audiovisual, se realizarán preguntas abiertas al grupo clase:

- ▶ *¿Qué es para vosotros el fracaso? ¿Cómo se siente la persona que lo vive?*
- ▶ *¿Pensáis que es algo malo?*
- ▶ *¿Es posible vivir sin fracaso?*
- ▶ *¿Sabéis lo que es la resiliencia?*

2ª Fase

Se visualiza el audiovisual y se comparte primero en parejas y después en gran grupo:

- ▶ *¿Qué es la resiliencia?*
- ▶ *¿Pensáis que la resiliencia es una habilidad que podemos entrenar?*
- ▶ *¿Pensáis que la tenemos todas las personas?*
- ▶ *¿Por qué es importante ser resilientes?*

Es importante aclarar que la resiliencia no es una característica que las personas tienen o no, sino que incluye conductas, pensamientos y acciones que pueden ser aprendidas y desarrolladas por cualquiera. La investigación ha demostrado que la resiliencia es ordinaria, no extraordinaria, es decir, la gente comúnmente demuestra resiliencia. Un ejemplo es la respuesta de las personas en los Estados Unidos a los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001 y los esfuerzos individuales para reconstruir sus vidas.

A continuación, y de acuerdo con los factores de resiliencia que se apuntan en el **ámbito personal de Edith Grotberg**, proponemos una pequeña prueba para ver cómo andamos de resiliencia. Pedimos al alumnado que puntúe del 1 al 5, en qué medida cuenta con cada uno de los factores resilientes, que según la autora ayudan a afrontar las situaciones difíciles y a salir fortalecidos de ellas: (1 es no tengo ese factor y 5 tengo mucho).

Yo tengo: (Recursos relacionales/apoyo social de las personas)

- Redes de apoyo en el ámbito familiar, en quienes puedo confiar y sentirme querido
- Personas fuera del entorno familiar a quienes puedo expresar y confiar mis problemas
- Personas que me apoyan a ser independiente

- Personas que me enseñan con su comportamiento la manera de actuar
- Posibilidad de acceder a la educación, salud y a otros servicios

Yo soy: (Fortalezas internas)

- Una persona capaz de establecer vínculos de amistad, creando confianza
- Aquello por lo que mi relación puede mantenerse en el tiempo
- Una persona generosa y afectuosa (y capacidad de demostrarlo)
- Una persona capaz de generar vínculos conmigo misma, con mi entorno cercano (familia, amigos, etc.) y con la sociedad

Yo estoy: (También las fortalezas internas)

- Capacitado para responsabilizarme y aceptar las consecuencias de mis acciones
- Seguro de mí mismo con confianza en el futuro
- Me encuentro en la etapa del desarrollo vital: infancia, adolescencia, juventud, etc.

Yo puedo: (Habilidades y capacidades)

- Expresar mis sentimientos y emociones sin dificultad
- Resolver los conflictos
- Autocontrolarme y autogestionarme
- Ser asertivo
- Buscar apoyo en alguien cuando lo necesito

¿Te han sorprendido algunos de los factores que menciona la autora como importante para ser resilientes? ¿En cuáles crees que tienes más oportunidades de mejora? ¿Cuáles sientes que tienes más desarrollados?

3º Fase

Se propone la siguiente visualización:

Imagina la resiliencia como un viaje río abajo en una balsa. En un río, puedes encontrar rápidos, virajes, rocas y zonas poco profundas. Como en la vida, los cambios que experimentas en el camino te afectan de forma diferente. Viajar por el río, te ayuda a conocerlo y recordar las experiencias pasadas que tuviste en él. Tu viaje debe guiarse por un plan, una estrategia que consideres que te funciona. La perseverancia y la confianza en tu propia capacidad para evitar las rocas y otros obstáculos son importantes, te harán ganar valor y perspicacia al navegar con éxito en las aguas embravecidas. Las personas en quienes confías y te acompañan en el viaje, pueden ayudarte a enfrentarte a los rápidos, las corrientes y otras dificultades del río. Bájate de la balsa y descansa en la orilla del río, pero para terminar tu viaje debes remontar la balsa y continuar.

Pedimos al alumno que conteste a las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Qué rápidos, virajes, rocas... ha tenido que atravesar tu balsa?
- ▶ ¿Qué personas de confianza tienes en tu vida que pueden ayudarte a enfrentarte a los rápidos, las corrientes y otras dificultades del río?
- ▶ ¿Qué te hace confiar en tu balsa? Es decir, ¿qué capacidades y valores has visto en ti, después de haber atravesado esas adversidades, que te permiten confiar en ti mismo o en ti misma en el futuro?
- ▶ ¿Qué personas conoces cuya balsa está transitando una experiencia similar? ¿Cómo podrías ayudarlas?

Actividades relacionadas

Porque yo lo valgo

Autoestima · 12-14 años

Yo soy yo

Autoestima · 12-14 años

Lo que quiero ser de mayor

Toma de decisiones · 12-14 años

Tienes que intentarlo

Autoestima · 14-16 años

Piensas desistir

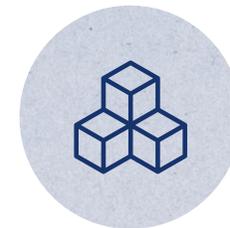
Autoestima · 14-16 años

Construye una catedral él sólo

Autoestima · 14-16 años

Caminar el agua: Aprendizaje en movimiento

Literatura en movimiento: un paseo por el agua y sus corrientes



¡Ayudemos al planeta con nuestra empresa!

Audiovisual

<https://www.youtube.com/watch?v=SbjR5wwSSuw>

Web

[Tras la marca](#)

Variables que se pueden trabajar

Empatía, actitudes positivas hacia la salud, toma de decisiones responsable y habilidades de interacción.

Área curricular

Iniciativa emprendedora.

Contexto escolar

Acción social.

Sinopsis

La responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE o RSC) son esos compromisos legales o éticos que asumes por el impacto que causa tu empresa en el mundo que la rodea. Con esta actividad se propone profundizar en este concepto y establecer un paralelismo con el valor de la responsabilidad en las personas, que es el que nos permite confiar en los demás.

Referente teórico

En la misión y visión de muchas empresas se menciona la RSC como uno de los principios básicos de sus actuaciones. Es algo que va más allá de la actividad comercial y que tiene que ver con el impacto y alcance de esta en los entornos y el medio ambiente en general.

Razón de ser

Reflexionemos sobre el término RSC. ¿Es igual para todas las empresas o varía según su actividad? ¿Cómo puede una compañía convertirse en agente responsable en términos sociales y ambientales? ¿En qué medida podemos colaborar con este objetivo? ¿Qué podemos aportar para conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible? Trabajaremos estos puntos con nuestro alumnado para llegar a conclusiones sobre temas de trascendencia social.

Desarrollo

1º Fase

Antes de ver el audiovisual, se proponen las siguientes preguntas:

- ▶ *¿Pensáis que vuestras acciones tienen un impacto en los demás? ¿Qué ejemplos se os ocurren? ¿Qué significa para vosotros ser responsables en vuestra manera de actuar?*
- ▶ *¿Y una empresa, cómo impacta una empresa en el entorno donde trabaja? ¿Cómo puede una empresa ser responsable?*
- ▶ *¿Habéis oído hablar alguna vez de la RSC?*

2ª Fase

Después de ver el vídeo:

- ▶ ¿Por qué se habla en el vídeo de la coherencia entre identidad e imagen? ¿Cómo se aplica a las empresas? ¿Y en las personas, podríamos aplicar el mismo principio?
- ▶ ¿Qué se dice sobre la RSC y el cumplimiento de la ley en el vídeo? ¿Estáis de acuerdo? ¿Cómo se aplica en las personas, pensáis que ser responsables es ir más allá del cumplimiento de las leyes? ¿Por qué?
- ▶ ¿Por qué se dice que es una falacia pensar que las empresas están únicamente creadas para ganar dinero? ¿Y las personas, estamos hechas únicamente para pensar en nuestros objetivos individuales? ¿Por qué?
- ▶ ¿Qué significa, como se dice en el vídeo, que la batalla de la confianza se está consolidando con todo lo que tiene que ver con la RSC? ¿Por qué confiamos en las empresas (y en las personas) que son responsables? ¿Qué tienen en común las personas en quienes confías?

Gracias a las tecnologías, existen diversas herramientas que facilitan información del nivel de compromiso social y ambiental de los productos y las marcas que consumimos en el mercado. Informan a los consumidores sobre los procesos y las prácticas que hay detrás de cada producto y, de esta forma, intentan aliviar problemas estructurales como la injusticia, la pobreza y la desigualdad. Si consumimos responsablemente, ejerceremos presión a las marcas para que se comporten de forma más responsable y sostenible.

Una de estas herramientas es *Tras la Marca*. Tiene como aspecto positivo que no es necesario dejar de comprar tus productos favoritos ni consumir gran cantidad de tiempo en entender cómo funcionan las marcas que los producen.

Se explica al alumnado el funcionamiento de esta herramienta:

- ▶ Al entrar en *Tras la Marca* se puede seleccionar una marca específica y ver su puntuación, que va desde el insuficiente al bien.
- ▶ Las marcas seleccionadas son evaluadas en distintos ámbitos de comportamiento: el tratamiento de las tierras y la relación con los agricultores, la transparencia en sus acciones, el trato a sus trabajadores y trabajadoras, sus nexos con las comunidades sociales y su respeto al medioambiente.
- ▶ Las puntuaciones se actualizan cada trimestre para ver la evolución de comportamiento. Desde la propia página web se pueden compartir las puntuaciones en las redes sociales.

Se divide la clase en grupos y se propone consultar esta página web e investigar una de las marcas. Se ponen en común las investigaciones y lo que les ha llamado más la atención.



DESARROLLO DE LA RSC DE UN PROYECTO EMPRESARIAL

<p><i>¿Qué desarrollo social puede generar en el entorno su proyecto?</i></p>	
<p><i>¿En qué consisten sus buenas prácticas laborales? (con trabajadores, clientes, proveedores locales...)</i></p>	
<p><i>¿Cuál es el impacto ambiental de su actividad?</i></p>	
<p><i>¿Se participa en alguna acción benéfica?</i></p>	
<p><i>¿Qué valor generan no sólo para su empresa sino también para las comunidades cercanas y la sociedad en general?</i></p>	
<p><i>¿Tienen en cuenta el cumplimiento de las legislaciones vigentes en su país?</i></p>	
<p><i>¿Te ha servido conocer cómo se mide el compromiso social de otras empresas?</i></p>	
<p><i>¿Cómo puede fomentar su proyecto empresarial el respeto a los Derechos humanos?</i></p>	
<p><i>¿Cuáles son los beneficios de incluir y desarrollar su estrategia de RSC en su proyecto empresarial?</i></p>	

3ª Fase

Como se dice al final del vídeo, *tienes que ser bueno y parecerlo*, es decir, es importante saber contar lo que hace tu empresa. En los mismos grupos que la actividad anterior, deberán preparar un *Elevator pitch* defendiendo la empresa sobre la que han investigado en la pregunta anterior e incorporando propuestas de mejora, para las que necesitan inversión.

Un *Elevator pitch* es un discurso de presentación de un proyecto, ante potenciales clientes o accionistas que buscan proyectos y emprendedores con ideas claras, concisas y sintéticas para invertir o no. Los inversores son personas con poco tiempo; debes condensar los puntos clave de tu idea de manera que capte su atención, convencer de que es viable y dejar claro el valor de la propuesta. El objetivo es poder obtener una entrevista o reunión posterior para desarrollar tu proyecto. El nombre de *Elevator pitch* se debe a su similitud con el viaje en un ascensor que no dura más de unos minutos. Entonces, imagina que entras en un ascensor y allí, cuando menos lo esperas, te topas con ese posible inversor. Sigue estos seis pasos que te permitirán desglosar tu idea de negocio, para condensar lo relevante en tu discurso:

1. Sorpresa

Los inversores están acostumbrados a muchas reuniones y comunicaciones, sorpréndeles con tu mensaje.

2. Presentar el problema

Muestra que existe una carencia en el mercado y razona por qué es necesario resolverla.

3. Solución única

Nuestra idea es la única solución a esos problemas o carencias y tenemos que presentarla como algo innovador.

4. El equipo detrás

Ejemplifica lo que tú y tu equipo sois capaces de hacer de forma rápida y eficiente.

5. Atracción

Muestra lo atractivo de tu proyecto para el mercado y cómo os va a servir para poder enganchar al máximo número de personas posibles.

6. Cierre

Finaliza con alguna frase ingeniosa y que el inversor sea capaz de memorizar.

Deberán elaborar su comunicación de 1-3 minutos.

Cada grupo debe exponer su *Elevator pitch* al resto de la clase que lo valorará, compartiendo su evaluación. El grupo ayudará a decidir quién ha creado la comunicación más convincente a través de una votación popular, coronando al ganador.

Mediante la crítica constructiva se ayudará a mejorar la comunicación y a fomentar a los grupos a desafiarse entre sí para mejorar la narración.

Actividades relacionadas

Mereces saber la verdad

Actitudes positivas hacia la salud · 12-14 años

Piensa y actúa: El cambio está en tus manos

Toma de decisiones · 14-16 años

La tierra se cura

Actitudes positivas hacia la salud y el medio ambiente · 14-16 años

Propuesta del recurso de literatura:

Consumidores comprometidos (Educación secundaria)

Hablar al cuadrado

Técnicas teatrales para conseguir un buen discurso (Educación primaria)

La ventana de Johari

Audiovisual

<https://vimeo.com/872539145/5c6a4f820e?share=copy>

Variables que se puede trabajar

Autoestima, habilidades de autoafirmación y empatía.

Área curricular

Iniciativa emprendedora

Sinópsis

Empresarios y trabajadores de todas las áreas pueden incrementar su nivel de autoconocimiento analizando su propio perfil. La ventana de Johari, es una herramienta que les permite detectar sus errores y aciertos a fin de obtener más y mejores oportunidades profesionales.

Referente teórico

No siempre hacen falta grandes cualidades para desarrollar grandes cosas. Tener confianza en nosotros mismos es quizá la mejor llave para alcanzar el éxito que perseguimos y a menudo, tenemos que reconocerlo, no tenemos la suficiente. Cuando encontramos dificultades es importante enfrentarlas y procurar superarlas, pero cuando aparecen en aquellos ámbitos que más nos definen y que más importantes son para nuestra vida, aún se hace más relevante tener valor y recordarnos que merece la pena enfrentarse al miedo de fracasar. Nuestra capacidad de superar ese miedo y el beneficio de haberlo superado superará cualquier obstáculo en el camino.

Razón de ser

El vídeo propuesto nos servirá de guía para indagar algunas de nuestras potencialidades y cómo sacarlas provecho. Al mismo tiempo, nos puede servir para averiguar otros aspectos que no conocemos de nosotros mismos y que en muchas ocasiones, nos vendría bien conocer mejor.

Desarrollo

1ª Fase

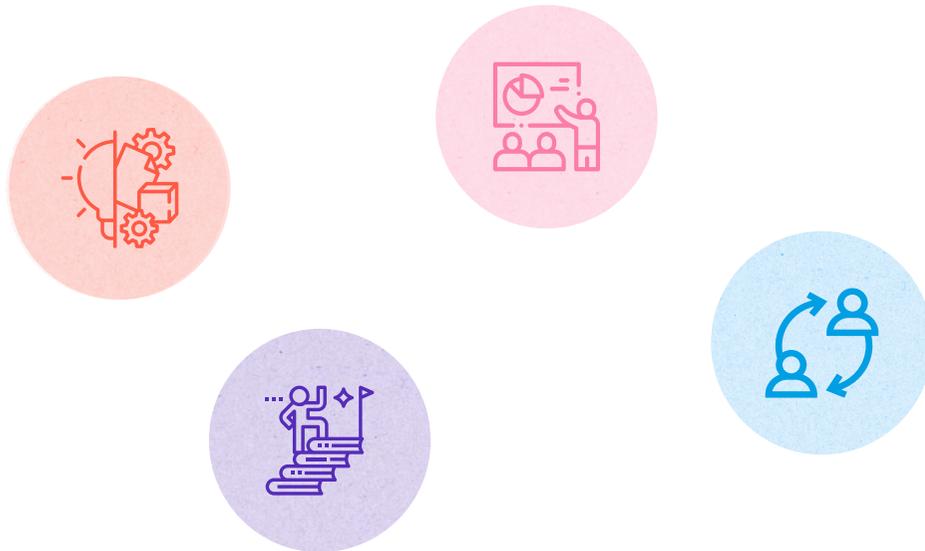
Nos enfrentamos a un mercado laboral extremadamente globalizado y competitivo en el que tanto empresarios como trabajadores deben buscar medios que les permitan destacar sobre otros profesionales y presentarse a sí mismos como activos más atractivos para las empresas. Esta meta se logra partiendo de un análisis exhaustivo del perfil profesional.

Cada trabajador debe evaluar sus capacidades, habilidades, experiencia y formación para analizar lo que debe mejorar y con ello, incrementar su empleabilidad. Solo así logrará alcanzar un empleo estable, bien remunerado y que le permita tener oportunidades de crecimiento.

¿Cómo realizar este análisis? Uno de los caminos más tradicionales es hacerlo a través del **análisis FODA** (también conocido como DAFO), con el que es posible lograr una visión global y clara del trabajador en cuestión. Sin embargo, existe otra herramienta utilizable, la **ventana de Johari** que sirve para el autoconocimiento y para mejorar las relaciones con los demás.

Es una herramienta de la psicología cognitiva creada para crear una especie de mapa y entender los procesos de interacción o feedback entre las personas.

Los psicólogos **Joseph Luft y Harry Ingham**, elaboraron en 1955 un modelo que ilustra el proceso de dar y recibir feedback. Se representa como una ventana, dividida en cuatro cuadrantes que interactúan entre sí e incluyen la **perspectiva del yo** y la **de los otros**. Sirve para comprender aspectos de la realidad que otros desconocen y al revés, aspectos de nuestra propia personalidad de los que no somos conscientes hasta que otra persona de nuestro entorno los señala.



2ª Fase

Visualización del vídeo.

Tenemos dos ejes:

- ▶ En el **horizontal** se representa el **yo**. En la primera **columna** se encuentra lo conocido por mí y en la segunda lo desconocido por mí.
- ▶ En el **vertical** se representa a **los demás**. La primera **fila** es lo conocido por los demás y la segunda lo desconocido por los demás.

Tenemos cuatro cuadrantes:

- ▶ El **cuadrante conocido por mí y conocido por los demás**, se llama **área libre**. Representa el **área pública y accesible** por todos: nuestra forma de trabajar o nuestra forma habitual de comportarnos están en el área libre. Aumenta de tamaño a medida que crece el nivel de confianza entre nosotros y los demás, compartiendo informaciones, o sea, usando el feedback.
- ▶ El **cuadrante desconocido por mí y conocido por los demás** se llama **área ciega**. Es lo que saben de nosotros nuestros amigos, pero no nos lo dicen. Son el tipo de informaciones que compartimos de forma inconsciente con el grupo: nuestra personalidad, forma de hablar o estilo de relacionarnos.
- ▶ El **cuadrante conocido por mí y desconocido por los demás** es el **área oculta**. Tenemos miedo a que, si los demás llegan a saber nuestros pensamientos, sentimientos u opiniones, puedan juzgarnos de manera negativa, por eso no revelamos tales suposiciones. Una cosa curiosa de esta área es que, ya que **nos basamos en suposiciones**, a menos que revelemos algo sobre nosotros, nunca sabremos cómo van a reaccionar los demás por lo cual, jamás sabremos sobre la realidad o no, de nuestras suposiciones.

- ▶ El último **cuadrante desconocido por mí y desconocido por los demás** se llama **área desconocida**. Es el área de nuestras **motivaciones inconscientes** y puede incluir acontecimientos de nuestra primera infancia que no recordamos, potencialidades latentes y/o recursos por descubrir.

Estas áreas se pueden reducir o aumentar:

- ▶ Las líneas iniciales que delimitan los cuadrantes representan nuestra situación en el momento de realizar la ventana. Utilizando de forma adecuada el feedback, podremos ampliar el área libre a costa de reducir las otras tres.
- ▶ Cuando pedimos feedback a los demás, **se reduce el área ciega y aumenta el libre**.
- ▶ Al compartir informaciones sobre nosotros mismos con los demás, es decir, dando feedback, **ampliamos el área libre a costa de reducir el área oculta**.

Pidamos al alumnado que elabore su **propia ventana de Johari** listando una serie de características personales. Lo harán con un mínimo de 15 y se evaluará hasta qué punto son conocidas por ellos mismos y por los demás, como ejemplo se puede usar esta lista de características, aunque lo ideal es que cada uno elabore la suya.

Características	Yo	Los demás				Media
Humilde						
Abierto						
Prudente						
Paciente						
Sincero						
Entusiasta						
Generoso						
Constante						
Honesto						
Justo						
Amable						
Leal						
Valiente						
Minucioso						
Optimista						
Empático						
Lógico						
Puntual						
...						

¿Añadirías o quitarías alguna de estas características?

Evalúa cada una de ellas entre 1 y 5. (1 es no la tengo y 5 tengo mucho)

Es el momento de empezar a investigar, utilizaremos la ayuda de los demás para descubrir nuestros "puntos fuertes" y la manera de aprovecharlos. Les pediremos que evalúen de la misma manera de 1 a 5, si creen que tienes cada una de esas características.

Haremos varios tipos de agrupaciones:

- ▶ Los que no trabajéis, podéis pedir feedback a familiares y amigos.
- ▶ Los que estéis trabajando podéis pedir feedback a compañeros de trabajo.
- ▶ Los que ya os conocéis desde hace tiempo, podéis hacerlo entre vosotros.

Haz la media de todas las respuestas de los otros y pasa los resultados a tu ventana.

- ▶ Aquellas características que tengan más de tres en ambas listas se considera que están en el **área libre** anótalas ahí.
- ▶ Aquellas en las que tú pusiste más de 3 pero los demás pusieron menos 3 son las que debes poner en el **área oculta**.
- ▶ Las características que ellos puntuaron más de 3 y tú menos de 3, son las que están en el **área ciega**.
- ▶ Atención, una cosa curiosa, aquellas características que puntuaron menos de 3 en tu evaluación y en la media de los demás también, especialmente aquellas en las que ambas evaluaciones se tienen valores cercanos a uno, también pertenecen a tu **área libre**, solo que la característica que tienes que **anotar** es **la contraria** a la que propusiste para valorar. Por ejemplo, en la lista que te propuse antes, yo valoré "minuciosidad" con 1 y los demás lo valoraron con un 2,5 así que, anoto en mi área libre poco minucioso.

Reflexión silenciosa: ¿Te animas a descubrir tu ventana de Johari? ¿Quieres compartir tus conclusiones tras ver lo que ha salido?

- *¿Te ha ayudado a saber cuáles son algunas de tus potencialidades?
¿Cómo podríais sacarle provecho?*

- *¿Te ha servido para averiguar otros aspectos que no conocías de ti mismo? ¿Cuáles te gustaría conocer más?*
- *Comenta lo que más te han llamado la atención. Casos en los que tus percepciones se han distanciado mucho de lo que han valorado tus amigos, tu familia o tus compañeros de trabajo. Por ejemplo: los compañeros de trabajo han afirmado tu buen desempeño en un área en la que tú te sientes fracasado.*
- *¿Crees que tu ventana es igual en el ambiente familiar que en el laboral?*
- *¿Qué acciones vas a emprender para ampliar tu área libre y mejorar tus relaciones con los demás a partir de ahora?*

Conclusiones

En el largo plazo esta herramienta te puede resultar de utilidad para lograr:

- ▶ Mejorar el autoconocimiento y la confianza en tus propias habilidades.
- ▶ Mejorar tus habilidades de comunicación con el entorno.
- ▶ Resolver conflictos y actitudes negativas en el trato con otras personas.
- ▶ Convertirte en un trabajador mejor capacitado para el trabajo en equipo.
- ▶ Corregir algunas de tus percepciones. (Los compañeros de trabajo pueden afirmar tu buen desempeño en un área en la que tú te sientes fracasado)
- ▶ Corregir algunos comportamientos considerados inadecuados en lugares de trabajo.

Propuesta de continuidad

Piensa ¿cómo puede ayudarte esta herramienta cuando realices en clase trabajos en equipo y más adelante, cuando accedas al mercado laboral? Sírrete de la siguiente tabla para responder:

Señala si crees que te puede ayudar para desarrollar:		
	Si/No	¿Por qué?
Habilidades para transmitir y recibir críticas o quejas		
Formas de comunicación para demandar cambios de conducta en los demás		
Destrezas para negociar cuestiones interpersonales		
Habilidades de oposición asertiva		
Relaciones con las figuras de autoridad		
Formas positivas para resolver conflictos		
Destrezas para transmitir a los demás nuestras cualidades y asumir nuestras limitaciones de forma ajustada a la realidad		
Otras...		

Actividades relacionadas

Yo soy yo

Autoestima • 12-14 años

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



¿Hacemos equipo?

Audiovisual

<https://vimeo.com/872540133/27b8672ac6?share=copy>

Variables que se puede trabajar

Habilidades de interacción, habilidades de autoafirmación, empatía, autoestima y creatividad

Área curricular

Formación y Orientación Laboral

Contexto escolar

Acción social

Sinópsis

Se trata de una fábula con una importante moraleja. Pone en valor la necesidad de centrarnos y aprovechar las fortalezas de todas las personas en lugar de ver sus defectos.

Referente teórico

Para que un equipo de trabajo funcione con éxito, deben darse una serie de características:

- ▶ Que se establezcan relaciones, vínculos y lazos entre sus miembros.
- ▶ Que entren en juego habilidades, conocimientos e intereses.
- ▶ Que sus miembros asuman papeles desde el punto de vista personal y en relación al resto.
- ▶ Que haya una distribución de roles y funciones para la consecución de objetivos comunes en función de los distintos perfiles.

Razón de ser

Cuando uno aporta, la autoestima se multiplica por cien y aumenta la satisfacción y el bienestar personal; para ello hay que tener capacidad de empatizar con los demás y ver la necesidad del otro.

A través de esta dinámica se entrenará el trabajo en equipo reforzando: la autoestima, la empatía, las habilidades de autoafirmación e interacción y fomentando la creatividad.

Desarrollo

1º Fase

Antes de ver el vídeo:

- ▶ *¿Os gusta trabajar en equipo o preferís hacerlo vosotros solos?*
- ▶ *¿Qué es lo que menos os gusta del trabajo en equipo?*

2ª Fase

Después de ver el vídeo:

- ▶ ¿Cuál pensáis que es el mensaje del vídeo? ¿Estáis de acuerdo?
- ▶ Si vosotros fuerais una herramienta, ¿cuál seríais? ¿Por qué?

Para poner en práctica el trabajo en equipo, se propone que, en grupos de 4 o 5 personas, elijan una entidad social real, que trabaje en los alrededores del colegio, y se fijen un objetivo de colaboración. Para ello, el docente proporcionará ejemplos concretos de asociaciones, ONG, Fundaciones... que trabajen en la zona del colegio y que ofrecen experiencias de voluntariado que abarquen la mayor diversidad de colectivos, para que el alumnado pueda escoger según sus inquietudes (personas mayores, discapacidad, personas sin hogar, menores en riesgo de exclusión social, animales abandonados, etc.)

Primero, los alumnos se dividirán en grupos según sus intereses en torno a las propuestas de las entidades explicadas por el docente. Una vez están hechos los grupos, se asignarán roles en el equipo. El docente explicará que la asignación de roles es una manera de trabajar más eficiente, ya que aprovecha las capacidades de todos los miembros, como se explica en el vídeo. Los roles deben definirse según las necesidades del equipo en cada momento, es decir, pueden cambiar, rotar de persona. Algunos de ellos pueden ser:

Moderador: da la palabra a los miembros para intervenir con orden e igualdad de tiempo.

Buscador: busca en internet la información que se necesita, así como las palabras que no se comprenden.

Lector: lee en voz alta cuando se necesita.

Sintetizador: resume lo que el lector ha leído en voz alta.

Secretario: toma nota de los acuerdos a los que se llega en el equipo. Una vez se establecen los roles, el equipo deberá crear su proyecto. Para ello primero tendrá que buscar información sobre la entidad propuesta por el docente que han elegido y en base a ello realizar una propuesta de colaboración.

Es mejor fijarse objetivos pequeños y fácilmente realizables. Lo importante es tomar conciencia de lo que muchos grupos de personas aportan a la sociedad y si es posible, comprometerse a algo que puedan afrontar. Ej.: ir dos días durante una semana a visitar y conocer de cerca una ONG, una asociación, un centro cívico, un centro cultural... un proyecto de su barrio o de su ciudad.

Elegirán un nombre para su equipo y crearán un logo dando rienda suelta a su creatividad, teniendo en cuenta el por qué y para quién han creado su equipo.

3ª Fase

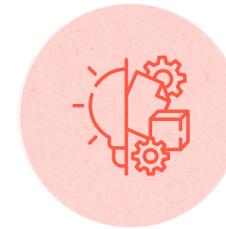
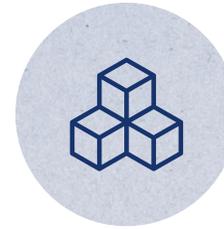
Realizarán una exposición sobre el proyecto que hayan elegido y la colaboración y el compromiso que hayan adquirido con él. Se propone que los alumnos escriban a las entidades para las que han hecho su proyecto, para invitarles al aula y poder escuchar qué es lo que hacen y contarles de primera mano el proyecto que han pensado.

4ª Fase

Se reflexionará sobre cada proyecto y el docente abrirá un foro apoyándose en las siguientes preguntas:

- ▶ *¿Cómo os habéis sentido mientras realizabais el proyecto?*
- ▶ *¿Habéis colaborado en algo con él?*

- ▶ *¿Ha sido difícil? ¿Ha sido menos costoso de lo que pensabais?*
- ▶ *¿Por qué habéis elegido esa acción social?*
- ▶ *¿Ha cambiado algo en vosotros después de conocerles? ¿Habéis descubierto algo nuevo?*
- ▶ *¿Qué creéis que habéis aportado?*
- ▶ *¿Cómo creéis que ha repercutido vuestra acción en las personas a las que habéis ayudado?*
- ▶ *¿Cómo os sentís ahora después de haber realizado la ayuda?*
- ▶ *¿Estáis satisfechos con vuestra aportación?*



Actividades relacionadas

Quiero ser músico

Habilidades de autoafirmación · 12-14 años

Mejor todos juntos

Toma de decisiones · 14-16 años



¡Menos pantallas y más movimiento!

Audiovisual

<https://vimeo.com/872541246/c734f84eea?share=copy>

Variables que se pueden trabajar

Actitudes positivas hacia la salud y creatividad

Área curricular

Formación y Orientación Laboral

Contexto escolar

Promoción de hábitos saludables

Sinópsis

A través del vídeo vemos cómo debemos mantener una adecuada salud postural cuando utilizamos el ordenador. La disposición de piernas, brazos, espalda y cuello es fundamental para evitar lesiones. Hacer una pausa y realizar ejercicio físico son claves para nuestro bienestar.

Referente teórico

La Organización Mundial de la salud (OMS) define salud como: «Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». La salud postural juega una pieza clave en el ámbito laboral.

Razón de ser

A través del vídeo, se dan algunos consejos posturales a personas que trabajan mucho tiempo sentados frente a algún dispositivo, para evitar problemas de salud o molestias a corto y largo plazo. Se trata de promover la reflexión y sensibilización de los jóvenes sobre la importancia de un uso racional de la tecnología y contribuir a la concienciación de estilos de vida saludables.

Desarrollo

1ª Fase

Si os preguntara que es la salud para vosotros, seguramente me responderíais: "no estar enfermo", esto es correcto, pero estar sanos no es sólo estar bien físicamente, también hay que estar bien emocional y socialmente.

Vamos a reflexionar sobre las cosas que nos ayudan a sentirnos sanos.

El docente plantea una dinámica y divide la clase en equipos de 3-4. La clase elaborará un listado con las cosas útiles y las que no lo son para cuidarse y se van anotando en la pizarra.

Pensad que habéis hecho esta semana para cuidaros y completar la frase "Me siento sano cuando" ... Algunos ejemplos serían:

- ▶ Hago ejercicio...
- ▶ No respiro contaminación...
- ▶ Estoy de buen humor...

La mayoría sabemos lo que es negativo para la salud, y las cosas que deberíamos hacer para mantenernos sanos y fuertes. Pero muchas veces, no ponemos remedio porque no somos conscientes de cómo estamos perjudicando a nuestro cuerpo con las acciones que realizamos. Vamos a hacer un test para ver qué cosas de las que hacemos influyen positiva y negativamente en nuestra salud.

¿Cómo influye mi estilo de vida en mi salud?		
	NEGATIVAMENTE	POSITIVAMENTE
Alimentación		
Actividad física		
Higiene		
Relaciones sociales		
Otros...		

Se anima al alumno a añadir otros campos que se le puedan ocurrir: respeto al medio ambiente, colaboración con el comercio y los productores locales, práctica de meditación, consumo responsable...

Un movimiento social ante un entorno en constante cambio

La tecnología se ha instalado en nuestras vidas. Nuestros hábitos han cambiado y no solo a nivel personal y social. Nos relacionamos de una forma diferente, las instituciones, las empresas, contactan con nosotros de una manera distinta y la tecnología se ha convertido en imprescindible para cualquier tarea o acción que desarrollemos.

En este contexto de cambio e incertidumbre ante nuevas realidades, Atresmedia ha puesto en marcha el movimiento Levanta la cabeza para promover el uso de la tecnología de forma racional, responsable, constructiva y positiva, porque ha llegado el momento de reflexionar, utilizar un pensamiento crítico y 'levantar la cabeza' para afrontar esta nueva realidad con los interrogantes que la rodean.

Levanta la cabeza cuenta con un comité de expertos y una plataforma abierta y colaborativa levantalacabeza.info. Se articula en grandes líneas de trabajo, que van desde los cambios en hábitos y conducta (nomofobia, phubbing, el fin de la conversación), a la brecha digital, la relación entre jóvenes y tecnología, las fake news, la privacidad y la ciberseguridad. Estas categorías irán aumentando en función de los nuevos desafíos que se vayan planteando.

Se anima a que cada alumno, realice el test que propone esta campaña para conocer sus hábitos en el uso de la tecnología y poder ponerlo en común posteriormente.

2ª Fase

Clima laboral y calidad de vida en el trabajo

Los españoles somos uno de los países europeos que más horas pasamos en el trabajo rodeados de nuestros compañeros, en muchos casos, es más que el que pasamos con familiares y amigos.

Por ello es importante tener una actitud positiva y generar un ambiente cómodo, de colaboración, donde sentirse a gusto. Uno de los factores que más motiva y ayuda a ello es saber que estamos haciendo bien nuestra labor, especialmente cuando vemos los resultados y nos damos cuenta de que estamos evolucionando. Estos factores mejoran notablemente nuestro clima laboral y nuestra calidad de vida en el trabajo.

Pero ¿cómo podemos hacerlo? ¿Qué pautas debemos seguir para mejorar la confianza y evitar situaciones de estrés o ansiedad?

A través de una tormenta de ideas, se destacarán las ventajas de desarrollar una actitud positiva en el trabajo: aumento de la motivación, rendimiento.... Se dividirá la clase en pequeños grupos para crear una campaña gráfica en colaboración con algunos organismos e instituciones (similar a la que vimos de www.habitosdevidasaludables.com), con el objetivo de que algunas Empresas de Trabajo Temporal (ETT) divulguen a través de medios online y redes sociales, mensajes de sensibilización a los trabajadores del impacto positivo que tienen estos buenos hábitos para mejorar el clima de trabajo y la calidad de vida laboral.

Propuesta de continuidad

Se propone una dinámica, en la que el alumnado reflexione sobre los beneficios de llevar una vida saludable. Los alumnos escogerán una acción ya mencionada y que normalmente no hagan, apuntarán en un folio su nombre y tres adjetivos que indiquen cómo se sienten físicamente en ese momento (cansados, vitales, pesados, ágiles...), el profesor recogerá las hojas y las guardará. Durante un mes, pondrán en práctica

la acción elegida. Ej., si un alumno hubiese elegido: "Hacer deporte", podría subir las escaleras andando, quedar con los amigos para jugar al fútbol, baloncesto, tenis o montar en bicicleta.

Al cabo del mes, se devolverá a cada alumno su folio y apuntará nuevamente cómo se siente físicamente (cansados, vitales, pesados, ágiles...) y comparará los resultados obtenidos. ¡Seguro que hay diferencias!

A continuación, el alumnado realizará un collage que lleve el título: "Ponle salud a tu vida". Se compondrá de imágenes de gente haciendo deporte (pueden ser ellos mismos), fotografías de alimentos saludables o frases relacionadas con el cuidado del cuerpo. Se puede exhibir en el hall del centro.

Información complementaria

El abuso de la tecnología es una de las causas de la epidemia de sedentarismo.

El último informe realizado por la OMS, arroja muchas cifras y al menos tres conclusiones que desde las familias y centros educativos se deben tomar muy en serio.

Cuatro de cada cinco adolescentes en el mundo (81%) son sedentarios. Es decir, no dedican una hora diaria al ejercicio físico (ni seguida ni en tramos de 15 minutos) y en España, esta cifra es de un 76,8%.

Los porcentajes son peores en las chicas: el 84% realizan el ejercicio mínimo diario para mantener su salud física, psicológica y emocional, frente al 79% de los chicos en esa situación.

La revolución digital de los últimos años, que impuso en nuestra vida cotidiana múltiples pantallas en forma de ordenadores, tabletas, consolas y móviles, es una de las principales causas de este aumento de sedentarismo y, por tanto, de los problemas de salud asociados.

Los expertos hablan de una epidemia de obesidad, incluida en España, nunca vista: según el último informe de UNICEF, el 35% de menores entre 8 y 16 años tienen exceso de peso.

Es un círculo vicioso: un menor que se alimenta de forma insana y dedica muchas horas a estar delante de las pantallas no estará nada motivado para hacer deporte, ganará peso, se volverá más sedentario y le resultará cada vez más complicado salir del círculo.

Sería absurdo achacar toda la culpa a los móviles y tabletas, dado que hace 15 años, cuando aún no había un uso tan masivo de la tecnología, los resultados no eran mucho mejores en lo que a sedentarismo y obesidad se refiere. En concreto, la OMS considera que son diez las tendencias sociales que explican el entorno obesogénico en el que se desarrollan los ciudadanos del siglo XXI:

- ▶ El aumento del ocio sedentario: actividades entre cuatro paredes, con mucho tiempo delante de los videojuegos, Internet, televisión...
- ▶ Las estrategias publicitarias especialmente dirigidas a menores a través de anuncios, dibujos animados, *advergaming* (aplicaciones y videojuegos) para marcas de alimentos poco nutritivos.
- ▶ La escasa actividad física en las escuelas (dos horas a la semana resultan insuficientes).
- ▶ La reducción de oportunidades para realizar actividad física en el tiempo de ocio: pocas zonas verdes, espacios reducidos...
- ▶ El incremento del uso de vehículos motorizados en desplazamientos.
- ▶ La cantidad y variedad de alimentos disponibles con un alto contenido calórico: bollería, golosinas, comida basura...

- ▶ El mayor tamaño de las raciones en pizzerías, hamburgueserías... y el rellenado gratuito de bebidas en determinados restaurantes de comida rápida.
- ▶ El consumo de refrescos azucarados en sustitución del agua.
- ▶ La omisión del desayuno (sustituido a media mañana por alimentos hipercalóricos).
- ▶ Las máquinas de venta con productos poco nutritivos (en escuelas, oficinas...) y tiendas de golosinas en la proximidad de los centros educativos.

En definitiva, no hay que demonizar las tecnologías como únicas responsables del sedentarismo, pero sí tener claro que controlar su uso, en combinación con el resto de las variables, se traducirá en un gran beneficio para la salud.

Ocho formas de mantener actitud positiva en el trabajo

1. Ser proactivo

Hacer que las cosas sucedan, evitar esperar a que pasen. Una buena manera para hacerlo es anticiparse a los cambios, preverlos y pensar en una solución, si fuera necesario. Una persona proactiva no se limita a cumplir órdenes; hace nuevas propuestas y persevera para que se lleven a cabo.

2. Mantener una buena relación con los compañeros

En el trabajo se pasa mucho tiempo y es una buena ocasión para conocer a los compañeros y construir equipo. Forjando las relaciones personales los resultados de trabajo serán mejores, sabremos cómo actuar con determinadas personas, conoceremos mejor sus habilidades y evitaremos que se genere tensión.

3. Marcar nuevas metas y objetivos

Conseguir los resultados marcados, mejorar la forma de trabajar o incluso poder optar a un ascenso o mejor puesto de trabajo son algunas motivaciones que generan una actitud positiva en el día a día.

4. Evitar conflictos

Diariamente trabajamos con personas que tienen personalidades muy dispares y que quizá, fuera de la oficina no tendríamos relación con ellas. Es importante saber distinguir y evitar discusiones o conflictos para mantener un ambiente agradable. Procurar resolverlos de manera asertiva, sin perder las formas y buscando siempre un punto en común para ambas posturas.

5. Adaptación a los cambios

Salir de la zona de confort no siempre es fácil, pero sí necesario si se quiere prosperar en el puesto de trabajo. Además, vivimos en transformación continua, por lo que ser proactivo ayuda.

6. Cuidar las comunicaciones por correo electrónico

Esta herramienta, como whatsapp u otras que utilizamos, requieren reflexión antes de escribir. Es importante construir una respuesta cordial, explicando cada punto y evitar contestar en un momento de enfado o tensión.

7. Concentrarse y ser puntual

Estar conectado o llegar a las reuniones a la hora marcada y prestar atención a lo que nos está contando nuestro jefe o algún compañero, son aspectos claves de nuestra imagen hacia los demás. Se debe participar en las reuniones, no distraerse con el móvil, mantener el contacto visual con la persona que está haciendo la exposición y no hacer esperar a compañeros, jefes, clientes o proveedores.

8. Entender el sentido de las cosas que haces

Es importante centrarse en el por qué de las cosas, es decir, los motivos que nos llevan a desempeñar nuestro trabajo: ¿Qué queremos conseguir con él? ¿Cuáles son nuestras metas?

Propuesta de continuidad

TV y sedentarismo

Actitudes positivas hacia la salud · 12-14 años

Hamburguesa

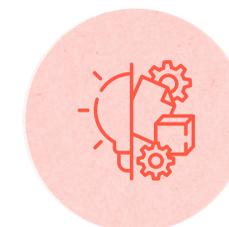
Actitudes positivas hacia la salud · 14-16 años

Llevo mala vida

Actitudes positivas hacia la salud · 14-16 años

Propuesta del recurso de literatura: **Consumidores comprometidos** (Educación secundaria):

Actividad "Influencers por un día"



¡Cero acoso!

Audiovisual

<https://vimeo.com/872542824/5673d8f928?share=copy>

Variables que se pueden trabajar

Habilidades de oposición asertiva

Área curricular

Formación y Orientación Laboral

Contexto escolar

Violencia de género

Sinopsis

Una mujer va a realizar una entrevista de trabajo y el vídeo muestra, de una forma muy gráfica, el *mobbing* y acoso que sufren las mujeres en muchos trabajos. Un corto sobre *mobbing*, hostigamiento de género y acoso psicológico en el trabajo.

Referente teórico

Las habilidades de **oposición asertiva** nos dotan de:

- ▶ Recursos para decir “no” ante invitaciones a participar en situaciones de riesgo o no deseadas.
- ▶ Destrezas para afrontar posibles escenarios comprometidos o problemáticos.
- ▶ Habilidades para manifestar aversión o rechazo ante acciones antisociales.
- ▶ Recursos para abandonar escenarios de riesgo.

Razón de ser

Se acercará al alumnado al mundo del acoso laboral o *mobbing*, una realidad cada vez más estudiada y reconocida. Sin embargo, aún difícil de identificar, ya que esta forma de acoso no siempre presenta las mismas características. Los diferentes tipos de *mobbing* hacen que, en ocasiones, este fenómeno quede camuflado o incluso presentado como algo que entra dentro de la normalidad.

Desarrollo

1ª Fase

Repasemos algunas nociones sobre la asertividad.

Asertividad, una habilidad en las relaciones laborales

Para que una empresa funcione son muchos los elementos que han de formar un engranaje perfecto, pero las personas son el valor más importante para que los objetivos financieros y empresariales se logren.

Un equipo con una buena comunicación, libertad para expresar opiniones, pensamiento crítico y una implicación con la empresa tendrá muchos puntos a su favor, sobre todo a largo plazo. Invertir en los trabajadores y fomentar las habilidades sociales y la inteligencia emocional es apostar por la eficacia.

La asertividad es una habilidad social en situaciones individuales o grupales y que permite afrontar –sin generar conflicto– distintas exigencias del contexto: desde una crítica, por ejemplo, a la presión grupal.

¿Cómo se distingue a una persona asertiva?

Todos podemos ser asertivos, de hecho, es beneficioso para las relaciones con los demás y especialmente necesario en un contexto laboral donde podamos expresar nuestra opinión sin temor a las consecuencias. Algunas características son:

1. Ser capaz de plantear y defender un argumento o una reclamación desde una actitud de autoconfianza, aunque contradiga lo que dicen o hacen los demás o lo que se supone que está bien.
2. No dejarse gobernar por la situación porque se perciba que está controlada y se oriente a conseguir unos objetivos determinados.
3. No sentirse paralizado, ni desbordado ni descontrolado por el contexto.
4. No abandonar los objetivos pese a lo que digan o hagan los demás.

Utilizando la técnica de la reflexión silenciosa plantearemos algunas cuestiones al alumnado: ¿Te consideras una persona asertiva? Puntúa del 1 al 5 cada uno de los casos anteriores. (1 es no tengo esa habilidad y 5 tengo mucha). ¿Qué es lo que mejor se te da? ¿Y lo que más te cuesta?

Existen dos tipos de respuestas asertivas:

- ▶ **De oposición asertiva**, implican un rechazo a un comportamiento, opinión u observación realizada por el interlocutor. Ej.: *no estoy de acuerdo con lo que opinas...*
- ▶ **De aceptación o afirmación asertiva**, por el contrario, implica reconocimiento y aceptación hacia la opinión o conducta de la otra persona, cuando esté justificada. Ej.: *efectivamente tienes razón, eso que dices es muy acertado...*

Lograr fortaleza mental es igual de importante que gozar de una salud física extraordinaria. La asertividad forma parte de las habilidades fundamentales para la vida personal y laboral, aunque no es fácil de poner en práctica. Aumenta la autoestima, al incrementar la sensación de seguridad o control del comportamiento y no genera sentimientos de culpabilidad o fracaso, algo que resultaría negativo en un contexto laboral.

Siempre y cuando exista un clima favorable, se podrán afrontar las situaciones respetando los propios criterios y no en función de los demás.

Es aconsejable que desde el equipo directivo de las empresas se fomente el diálogo y la escucha de las opiniones de los empleados, que conocen el funcionamiento en el día a día de la empresa y en la realidad existen este tipo de organizaciones donde la opinión del trabajador se tiene en cuenta y se valoran personalidades fuertes y creativas.

Practiquemos las habilidades de oposición asertiva a partir de situaciones reales. Propongamos al alumnado que ponga ejemplos vividos por ellos mismos, o por personas conocidas, con el objetivo de analizar las dificultades que se presenten y paralelamente plantearemos situaciones ficticias a las que se deberá dar respuesta:

- ▶ *Tus nuevos amigos quieren que pruebes con ellos algún tipo de sustancia y tú no quieres. ¿Cómo reaccionarías?*

- ▶ *Tu mejor amigo o amiga te dice que busques una excusa y faltes al trabajo ese día y tú no quieres. ¿Cómo contestarías?*
- ▶ *Tu pareja quiere que tengas sexo en algunas situaciones o momentos en los que tú no quieres. ¿Cómo actuarías?*
- ▶ *Tus compañeros te insisten hasta la saciedad en que bebas en el botellón que han organizado, cuando saben positivamente que tú no bebes. ¿Qué les contestarías?*

Se anima a los alumnos a sugerir alguna situación más y se propone un role playing donde un grupo propone una situación y otro contesta, resistiéndose a la presión y diciendo que no a algo en lo que no se quiere participar. Se van apuntando en la pizarra todas las maneras de resistirse y decir no que han aportado y se contrastan con la siguiente lista.

Diez formas de decir no

1. Decir que NO sin más, sin añadidos.
2. Dar explicaciones/decir lo que piensas: aportar datos para que el otro entienda la razón de nuestra negativa. Puede combinarse con la anterior, al igual que las demás.
3. Dar excusas: aportar explicaciones que no son necesariamente ciertas pero que justifiquen la no participación en la actividad. Cuidado, porque tienen caducidad y si nos descubren, quedamos mal.
4. Disco rayado: repetir hasta la saciedad, tantas veces como sea necesario, la misma frase, hasta que el otro deje de insistir. Es una técnica de desgaste.

5. Técnica del espejo: devolver al otro su argumento, con prácticamente las mismas palabras y normalmente en forma de pregunta. *O sea, que lo que tú dices es que...*
6. Enfrentarse verbalmente: utilizar palabras más fuertes para rechazar aquello que se propone sin necesidad de insultar. Incluye el sarcasmo o la ironía.
7. Banco de niebla: dar la razón aparentemente, pero seguir haciendo lo que uno quiere.
8. Salir de la situación: Irse para no seguir sometido a la presión y no terminar haciendo lo que el otro quiere.
9. Sugerir alternativas: Dar otras opciones en vez de la sugerida.
10. Dar largas: Posponer la decisión para otro momento y finalmente hacer lo que uno quiere o simplemente escapar temporalmente de la presión.

Se pueden ir cambiando las estrategias de decir NO a medida que va avanzando una conversación. Eso significa que no todas las técnicas sirven para lo mismo. ¿Puedes intentar acotar en qué ocasiones sería conveniente usar cada técnica de las que se encuentran en la lista que te han entregado? Ponte en las situaciones anteriores y comenta cuál sería tu forma de decir no en cada una de ellas.

2ª Fase

Se visualiza el vídeo. **Mobbing o acoso laboral: una realidad presente en el entorno laboral**

Se trata de un fenómeno que se puede dar en el lugar de trabajo, y en el que un individuo o varios ejercen violencia psicológica de manera sistemática y repetida sobre otro/s, durante un periodo de tiempo prolongado.

Los acosadores pueden ser compañeros de trabajo, superiores o subordinados, y este comportamiento puede afectar a trabajadores de cualquier tipo de empresa.

En muchas ocasiones se trata de confundir a la víctima para que crea que ella es la culpable de todo lo que ocurre, llegándose a cuestionar el sano juicio de quien lo sufre. Este fenómeno, conocido como *Gaslighting*, es muy frecuente en los casos de maltrato de pareja, pero también se da en el acoso laboral. Uno de sus efectos es que la víctima queda paralizada y anclada en dudas, lo que hace que pueda persistir en la actualidad.

- ▶ ¿Cómo crees que se siente una persona que está sufriendo mobbing?
- ▶ ¿Por qué actúan así los acosadores?
- ▶ ¿Influye en el hombre su autoestima para actuar de esta manera? ¿Qué opinaba acerca de las capacidades de la mujer?

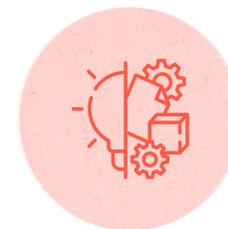
Teniendo en cuenta la información adicional proporcionada, se trabajarán las conductas que suponen mobbing, para ello se iniciará un diálogo en el aula donde se puedan trabajar algunas cuestiones:

- ▶ ¿Eras consciente de que todas estas conductas se consideran mobbing?
- ▶ ¿Qué conductas llevan a cabo los personajes del vídeo?

- ▶ ¿Has oído alguna noticia de algún caso de mobbing?
- ▶ ¿Observas alguna de esas conductas en tu entorno, más allá del ámbito laboral?
- ▶ ¿Alguna vez te has planteado que el mobbing no afecta solo a la persona que lo sufre, sino que desencadena otras consecuencias?
- ▶ ¿Qué tipo de mobbing se da en el vídeo que hemos visto?

Explica las características de la escena y los comportamientos de cada protagonista. En la lista de formas de decir NO que se les ha entregado, ¿cuáles son las que está utilizando la mujer en la secuencia? Se justifican las respuestas indicando la frase, el gesto, la expresión facial exacta en la que se basan los alumnos para opinar así. Y finalmente se concluye con el alumnado:

¿Crees que tener toda esta información sobre el mobbing te ayudará a identificar algunas situaciones de tu entorno y poder gestionarlas mejor?



BANCO DE HERRAMIENTAS
FORMACIÓN PROFESIONAL

www.educacionresponsable.org

