



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


VICTORUPESI
Unity in diversity



VICTORUPESI

Unity in diversity

Innovación vocacional utilizando nuevas
tecnologías creativas en vías de mejora de
habilidades para la integración social

Curso VICTORUPESI

Número de proyecto:
2020-1-SE-KA202-078001

Información editorial:

Este documento de la formación VICTORUPESI representa el resultado intelectual de la asociación del proyecto Erasmus+ VICTORUPESI – INNOVACIÓN VOCACIONAL UTILIZANDO NUEVAS TECNOLOGÍAS CREATIVAS QUE RESULTAN EN CAMINOS DE MEJORA DE LAS CAPACIDADES PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL y fue coordinada por *Internationella Kvinnoförningen i Malmö* de Suecia.

Internationella Kvinnoförningen i Malmö fue la organización líder en el ámbito del trabajo de esta producción intelectual con los esfuerzos agregados del consorcio de socios:

- BES Cooperativa Sociale de Italia
- Eufons de Serbia
- Fético de España
- IKF Malmö – Internationella de Kvinnoförningen
- Biblioteca del condado de Brăila "Panait Istrati" de Rumania.



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un Respaldo de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede Responsabilizarse del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Contenidos

1. Introducción a la formación VICTORUPESI	3
2. Habilidades blandas	4
2.1. Círculos de entrenamiento	4
2.1.0. Introducción	4
2.1.1 Cuaderno de trabajo para los participantes	5
3. Habilidades duras	11
3.1. Módulo I (HABILIDADES PROFESIONALES)	11
3.1.0 Introducción	11
3.1.1 Cuaderno de trabajo para los participantes y materiales del formador.	11
3.2. Módulo II (EMPODERAMIENTO)	27
3.2.0. Introducción	27
3.3. MÓDULO III (CONCIENCIACIÓN)	45
4. Conclusiones y recomendaciones	59

1. Introducción a la formación VICTORUPESI

Durante los 3 años de implementación del proyecto VICTORUPESI, el consorcio desarrolló materiales de capacitación adaptados a las necesidades de los grupos objetivo de cada una de las organizaciones asociadas. Durante estos 3 años, la formación se puso a prueba en 2 rondas, dando la oportunidad a los socios de adaptar la formación y mejorarla aún más, para apoyar la integración social y la empleabilidad de mujeres nacidas en el extranjero, mujeres desempleadas de larga duración, personas en prisión, mujeres con condición de Asperger y mujeres del área rural.

Fue un proceso de autodesarrollo también para los socios y uno de los aportes más importantes es el reflejado por nuestro socio italiano BES Cooperative Social Milano, relacionado con el concepto de capacitismo.

El capacitismo es discriminación hacia las personas con discapacidad (PcD)

En un sentido más amplio, el capacitismo es un sistema de poder que supone que ciertas habilidades son más valiosas que otras. Si la sociedad piensa que desplazarse a pie es muy valioso, es posible que se construyan espacios con multitud de barreras arquitectónicas, para que las personas que se desplazan en silla de ruedas no puedan acceder.

El capacitismo significa cosas diferentes: minimizar la discriminación que sufren las personas con discapacidad, hacer bromas, utilizar un enfoque pietista, pensar que la discapacidad es una tragedia, segregación y violencia. El capacitismo significa pensar que el problema es la persona con discapacidad, en lugar de que la sociedad incapacite y discrimine a las personas solo por sus rasgos específicos.



En consecuencia, todos los materiales desarrollados no apoyan la discriminación de grupos vulnerables bajo ninguna forma y simplemente presentan diferentes perspectivas de intervención en el proceso de aumento de la empleabilidad de aquellas personas en riesgo de exclusión social. (<https://www.accessliving.org/newsroom/blog/ableism-101/>)

2. Habilidades blandas

La importancia de las habilidades blandas es alta al trabajar con los grupos objetivo de este proyecto y, en general, las habilidades blandas representan la base para un desarrollo equilibrado de los seres humanos.

2.1. Círculos de entrenamiento

El consorcio, bajo la coordinación de IKF Malmö, desarrolló la parte de los círculos de coaching, basándose en la larga experiencia de más de 50 años de trabajo con la integración social y económica de las mujeres nacidas en el extranjero.

2.1.0. Introducción

¿Qué son los Círculos de Coaching?

El objetivo del proyecto VICTORUPESI es proporcionar formación integral para desarrollar habilidades vocacionales, aumentar el empoderamiento y la concienciación sobre los derechos de los empleadores a una amplia gama de grupos vulnerables, como mujeres inmigrantes, personas con discapacidad, personas en prisión, mujeres de zonas rurales, mujeres con Asperger y desempleados de larga duración.

Los círculos de coaching acompañan los módulos de formación con el objetivo de ayudar a los participantes a pasar de la mentalidad de desempleado a la mentalidad de trabajador.

QUÉ queremos lograr con los Círculos de Coaching:

1. Comprender el propio valor (asumir la responsabilidad de comunicar las propias necesidades para aceptar la autoridad de un líder y adaptarse a un programa de trabajo)
2. Comprender cómo gestionar el estrés para sentirte integrado en el lugar de trabajo. (Aumentar la confianza en los procesos de largo plazo)
3. Comprender cómo ser un jugador de equipo.

¿POR QUÉ?

1. Incrementar el potencial de empleabilidad.
2. Buscar el trabajo que se adapta a la personalidad de cada individuo, además de habilidades y conocimientos.
3. Tener una visión general de los diferentes roles en un equipo y su importancia para mantener el equilibrio laboral.

¿CÓMO?

Círculo 1

- Mapeo de las habilidades e identificación de necesidades.
- Elegir objetivos personales

Círculo 2

- Encontrar recursos internos para aumentar la autoestima.
- Superar barreras emocionales para alcanzar tus objetivos.

Círculo 3

- Establecer límites saludables
- Gestión de desafíos
- Desarrollo de un plan de acción personal.

2.1.1 Cuaderno de trabajo para los participantes

Círculo de entrenadores I

Introducción

Objetivos

Estos son los objetivos de aprendizaje del módulo, objetivos que los alumnos habrán aprendido al final del módulo:

- Al final de esta unidad, podrá comprender y mapear sus propias habilidades personales.
- Al final de esta unidad, podrá aprender los objetivos SMART.
- Al final de esta unidad, tendrá la oportunidad de establecer sus propios objetivos SMART.

Introducción al Círculo 1: Mapeo de habilidades personales

En este módulo, los participantes aprenderán cómo identificar sus propias habilidades y mapearlas en su propio conjunto de habilidades.

Ejercicio energizante

Los participantes escriben 15 cosas que hacen habitualmente durante la semana (p. ej. cepillarse los dientes, ir al cine, etc.) y ponen un “+” (más) si les da energía, un “-“ (menos) si les quita energía o una “X” si es neutral. Luego, los participantes pueden discutirlo en parejas o en grupos de 3 o 4.

1. Tema 1: Mapeo de habilidades personales

Introducción al tema

El formador introduce el tema subrayando la unicidad de cada ser humano y animando a cada uno a hablar de sus talentos y dones.

Todos tenemos algo en lo que somos buenos. Puede ser cualquier cosa, desde andar en bicicleta hasta hablar en varios idiomas. Como cada uno es único, las cosas en las que cada uno es bueno pueden variar tanto que sería imposible definir las exactamente pero creamos algunas categorías que te presentaremos hoy. Hoy exploraremos los talentos de cada uno, bajo el conjunto de habilidades representadas en la lista de habilidades, el papel que se les distribuyó a todos.

1.1. Ejercicio de habilidades

El formador distribuye el ejercicio a los participantes y da las siguientes instrucciones:



1. Lea el conjunto de habilidades del documento que tiene delante.
2. En la rueda de papel de habilidades coloca las habilidades que tienes, en una escala de 0 a 5, desde muy básica hasta 5 donde está totalmente desarrollada. Además, coloca las habilidades que te gustaría desarrollar.
3. Tómese 10 minutos para completar esta tarea.

1.2. Comentarios entre pares

Una vez que los participantes terminan de completar la rueda de habilidades, se invita al capacitador a elegir un compañero y darse retroalimentación entre ellos.

1. Elige un socio.
2. Siéntate cuando quieras en la habitación.
3. Comparte tu rueda de habilidades.
4. Presente a su colega durante 2 minutos su rueda de habilidades.
5. Dé retroalimentación a su colega durante 2 minutos sobre su rueda de habilidades.

2. Tema 2: Elección de objetivos personales

2.1. Tus objetivos

- ¿Qué son los objetivos SMART?
 - o SMART es un acrónimo que puede utilizar para guiar el establecimiento de objetivos.¹
- Para asegurarse de que sus objetivos sean claros y alcanzables, cada uno debe ser:
 - Específico simple, sensato, significativo
 - Mensurable significativo, motivador.
 - Alcanzable acordado, alcanzable.
 - Relevante razonable, realista, dotado de recursos y basado en resultados
 - Limitado en el tiempo basado en el tiempo, limitado en el tiempo, limitado en el tiempo/costo, oportuno, sensible al tiempo.

Específico: Tu objetivo debe ser claro y específico, de lo contrario no podrás centrar tus esfuerzos ni sentirte verdaderamente motivado para lograrlo. Al redactar su objetivo, intente responder las cinco preguntas "W":

1. ¿Qué quiero lograr?
2. ¿Por qué es importante este objetivo?
3. ¿Quién está involucrado?
4. ¿Dónde está ubicado?
5. ¿Qué recursos o límites están involucrados?

Mensurable: Es importante tener objetivos medibles para que puedas realizar un seguimiento de tu progreso y mantenerte motivado. Evaluar el progreso le ayuda a mantenerse concentrado, cumplir con sus plazos y sentir la emoción de acercarse a lograr su objetivo. Un objetivo medible debe abordar preguntas como:

- ¿Cuánto cuesta?
- ¿Cuántos?
- ¿Cómo sabré cuando se haya logrado?

¹Peter F Drucker y Joseph A Maciariello, Management (Rev ed, Collins 2008).

Realizable: Su objetivo también debe ser realista y alcanzable para tener éxito. En otras palabras, debería ampliar sus capacidades pero seguir siendo posible. Cuando establece una meta alcanzable, es posible que pueda identificar oportunidades o recursos que antes se habían pasado por alto y que pueden acercarlo a ella. Una meta alcanzable generalmente responderá preguntas como:

- ¿Cómo puedo lograr este objetivo?
- ¿Cuán realista es el objetivo, teniendo en cuenta otras limitaciones, como los factores financieros?

Importante: Este paso consiste en garantizar que su objetivo sea importante para usted y que también se alinee con otros objetivos relevantes. Todos necesitamos apoyo y asistencia para lograr nuestros objetivos, pero es importante mantener el control sobre ellos. Por lo tanto, asegúrese de que sus planes impulsen a todos hacia adelante, pero que aún sea responsable de lograr su propio objetivo.

Un objetivo relevante puede responder "sí" a estas preguntas:

- ¿Parece que esto vale la pena?
- ¿Esta es la hora correcta?
- ¿Esto coincide con nuestros otros esfuerzos/necesidades?
- ¿Soy la persona adecuada para alcanzar este objetivo?
- ¿Es aplicable en el entorno socioeconómico actual?

Limitados en el tiempo: Cada objetivo necesita una fecha objetivo, de modo que tengas una fecha límite en la que concentrarte y algo en lo que trabajar. Esta parte de los criterios de objetivos SMART ayuda a evitar que las tareas cotidianas tengan prioridad sobre sus objetivos a largo plazo.

Un objetivo con un plazo determinado normalmente responderá a estas preguntas:

- ¿Cuándo?
- ¿Qué puedo hacer dentro de seis meses?
- ¿Qué puedo hacer dentro de seis semanas?
- ¿Qué puedo hacer hoy?

Ejercicio energizante después del almuerzo.

Divida el grupo en dos y pida a la mitad que se dé una palmada en las rodillas y a la otra mitad que aplauda. El facilitador actúa como director de orquesta, controlando el volumen subiendo o bajando los brazos. El juego puede continuar con diferentes miembros del grupo asumiendo el papel de director.

2.2. Elegir objetivos individuales

El formador muestra como ejemplo la lista de habilidades más buscadas por las empresas para inspirar a los participantes sobre qué conjunto de habilidades les gustaría desarrollar y presenta las habilidades que debería tener un emprendedor. Para ampliar las perspectivas, el formador también utiliza el ejercicio de imágenes multiplicadoras, para que los participantes comprendan que siempre hay más perspectivas y puntos de vista. Una vez realizadas todas estas actividades, los formadores invitan a los participantes a elegir sus objetivos y hacerlos SMART.

¡Actividad de cierre!

Los alumnos responden las siguientes preguntas y discuten sus respuestas en grupos pequeños.



Conectar	¿Cómo se conectan las herramientas que descubrió hoy con su vida profesional y personal del día a día? -
Extender	¿Qué nuevas herramientas ampliaron sus ideas/posibilidades? Por ejemplo, "Ahora sé cómo usar ____, puedo ____" "Ahora sé usar ____, quiero ____" -
Desafío	¿Qué herramientas siguen siendo desafiantes o confusas? ¿Qué herramientas desea explorar más a fondo? -

CÍRCULO II

Introducción

Objetivos

Estos son los objetivos de aprendizaje del módulo, objetivos que los alumnos habrán aprendido al final del módulo:

- Al final de esta unidad, podrá pensar en sus propios recursos internos.
- Al final de esta unidad, podrá aceptar sus cualidades que aumentarán su autoestima.
- Al final de esta unidad, tendrá la oportunidad de pensar en las barreras emocionales que le impiden alcanzar sus objetivos y se le proporcionarán las herramientas para prepararse para superar dichas barreras.

Introducción al Círculo 2:

Encontrar recursos internos para aumentar la autoestima y superar barreras emocionales para alcanzar tu objetivo.

En este módulo, los participantes aprenderán a identificar sus propios recursos internos para poder superar las barreras emocionales que les impiden alcanzar sus objetivos. La actividad aumentará la confianza en sí mismos de los participantes.

Ejercicio energizante

“Prrr” y “Pukutu”: Pide a todos que imaginen dos pájaros. Uno se llama 'prrr' y el otro se llama 'pukutu'. Si gritas 'prrr', todos los participantes deben ponerse de puntillas y mover los codos hacia los lados, como si fueran un pájaro agitando las alas. Si gritas 'pukutu', todos tienen que quedarse quietos y no mover una pluma.

1. Tema 1: Encontrar recursos internos para aumentar la autoestima.

1.1. Introducción al tema

1.2. Presentación del Círculo de Excelencia

1.3. Círculos individuales de excelencia

2. Tema 2: Superar barreras emocionales para alcanzar tu objetivo.

2.1. Compartir sentimientos

2.2. Movimientos y sonidos

2.3. Tiempo de relajación

2.4. Actividad que cambia la mente



¡Actividad de cierre!

Los alumnos responden las siguientes preguntas y discuten sus respuestas en grupos pequeños.

Conectar	¿Cómo se conectan las herramientas que descubrió hoy con su vida profesional y personal del día a día? -
Extender	¿Qué nuevas herramientas ampliaron sus ideas/posibilidades? Por ejemplo, "Ahora sé cómo usar ____, puedo ____" "Ahora sé usar ____, quiero ____" -
Desafío	¿Qué herramientas siguen siendo desafiantes o confusas? ¿Qué herramientas desea explorar más a fondo?

2.5. Comentarios y conclusión

Círculo III

Introducción

Objetivos

Estos son los objetivos de aprendizaje del módulo, objetivos que los alumnos habrán aprendido al final del módulo:

- Al final de esta unidad, aprenderá sobre los límites saludables y no saludables.
- Al final de esta unidad, podrá aprender cómo establecer límites saludables.
- Al final de esta unidad, tendrá la oportunidad de pensar en cómo responde a las fallas, cómo gestionarlas y cómo abordarlas con sus propios objetivos SMART.

Introducción al Círculo 3: Establecimiento de límites saludables y gestión del éxito.

En este módulo, los participantes profundizarán en el concepto de límites saludables y desarrollarán estrategias para convertir los fracasos en avances positivos.

1. Tema 1: Establecer límites saludables

- 1.1. Juego de roles
- 1.2. Sesión de comentarios

2. Tema 2: Gestión del éxito

- 2.1. Ver un vídeo sobre gestión de obstáculos
- 2.2. Ejercicio (¿Cómo actuamos cuando tenemos un obstáculo?)
- 2.3. Construcción de un Plan de Acción con objetivos SMART.

¡Actividad de cierre!

Los alumnos responden las siguientes preguntas y discuten sus respuestas en grupos pequeños.

Conectar	¿Cómo se conectan las herramientas que descubrió hoy con su vida profesional y personal del día a día? -
----------	---



Extender	<p>¿Qué nuevas herramientas ampliaron sus ideas/posibilidades? Por ejemplo, "Ahora sé cómo usar ____, puedo ____" "Ahora sé usar ____, quiero ____" -</p>
Desafío	<p>¿Qué herramientas siguen siendo desafiantes o confusas? ¿Qué herramientas desea explorar más a fondo? -</p>

2.1.2 Materiales para formadores.

Para poder trabajar con las soft skills de nuestros participantes hemos utilizado varias herramientas que incluyen:

- Planes de lecciones
- Presentaciones
- Paquete de evaluación

Estas presentaciones se pueden encontrar en la página web del proyecto en el siguiente enlace:

<https://www.victorupesi.eu/resources/victorupesi-training>

Los planes de lecciones y el paquete de evaluación se pueden encontrar en el Anexo I y en este enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1ZjfC0FGRXzb-HpI6Z97fhDUR960pK1Fg?usp=drive_link

El paquete de evaluación se puede encontrar en este enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1vNETOD8PHnrV9tbSjGeaL3aUeSA4BkJ5?usp=drive_link

Conclusiones de los formadores y participantes tras las sesiones piloto.

- Garantizar una mayor adaptación de los círculos de coaching a las necesidades específicas de los grupos objetivo en todos los países.
- Simplifique los procedimientos de evaluación para una implementación más fluida.
- Abordar las limitaciones y consideraciones relacionadas con la metodología de PNL en Serbia.
- Mantener la flexibilidad y adaptabilidad del programa de capacitación para atender a diversos grupos objetivo.
- Proporcionar recursos y materiales en el idioma local para mejorar la accesibilidad.
- Continuar abordando los diferentes niveles de comprensión entre los participantes desde prisión.
- Enfatizar temas prácticos y relevantes en los círculos de coaching.

Estas recomendaciones tienen como objetivo mejorar la eficacia y la idoneidad del programa de formación VICTORUPESI para diversos grupos objetivo en diferentes países.

Al implementar estas recomendaciones, el proyecto VICTORUPESI puede mejorar aún más su impacto y alcance, haciendo que los recursos de capacitación sean más accesibles y aplicables. El reconocimiento formal de la formación, la simplificación de los procedimientos de evaluación y los círculos de coaching personalizados contribuirán a la eficacia y relevancia del programa, al tiempo que garantizarán que se aborden las necesidades específicas del grupo objetivo. Además, incorporar los recursos de formación en los programas de EFPC y garantizar la accesibilidad en el idioma local promoverá la inclusión y permitirá que una gama más amplia de personas se beneficie de los valiosos conocimientos y habilidades que ofrece el proyecto VICTORUPESI.

3. Habilidades duras

3.1. Módulo I (HABILIDADES PROFESIONALES)

La formación VICTORUPESI consta de tres módulos y tres Círculos de Coaching.

Los primeros módulos proporcionan herramientas dentro del ámbito digital y se hizo mucho hincapié en la forma de preparar y realizar un CV en vídeo. Al abarcar una variedad tan amplia de grupos vulnerables, tuvimos que adaptarlo a sus necesidades y cada socio eligió los instrumentos que mejor servían a sus beneficiarios. Se pueden encontrar más detalles sobre estas particularidades en los otros dos resultados de este proyecto, concretamente en The Digital Toolkit donde se encuentran los detalles para adaptar la formación a las necesidades de las personas con discapacidad, contribución realizada a nuestro socio experto en la materia, la organización OZARA, de Eslovenia, y en el Diversity Management Toolkit se encuentran las particularidades para la adaptación a las mujeres con Asperger, contribución de B.E.S Cooperative Sociale de Milán, Italia. Las particularidades para las personas en prisión se pueden encontrar en el informe nacional de las sesiones piloto realizado por nuestro socio de Rumanía, de la Biblioteca Panait Istrati Braila. En cuanto a las adaptaciones para las mujeres en el ámbito rural, nuestro socio de Serbia, EDUFONS, menciona las condiciones requeridas en su informe nacional, que se puede encontrar en nuestra página web en el siguiente enlace www.victorupesi.eu Lo mismo para las necesidades de los parados de larga duración, contribución de nuestro socio FETICO de España, en Madrid, y las mujeres nacidas en el extranjero.

3.1.0 Introducción

El Módulo I reúne información del mundo digital para ayudar en la promoción, preparación y presentación ante reclutadores y empresas, junto con herramientas básicas de comunicación, manejo de redes sociales y edición de videos, adaptadas a las necesidades de mujeres nacidas en el extranjero, mujeres con condición de Asperger, mujeres del área rural, parados de larga duración, mujeres, personas carcelarias que permanecen entre 3 y 5 meses para preparar su inserción laboral una vez cumplida su condena y personas con discapacidad.

La Caja de Herramientas Digitales ha sido concebida para apoyar a las organizaciones que pretendan poner en marcha este tipo de programa y adaptarlo a diferentes objetivos, contextos y situaciones. El conjunto de herramientas ofrece útiles directrices de formación y ejemplos concretos extraídos de las experiencias piloto del proyecto.

La primera sección, Habilidades digitales para el mercado laboral, tiene por objeto obtener una visión del papel de las habilidades digitales para las personas que buscan un empleo. En concreto, nos centraremos en un par de temas que forman parte integrante del Programa de Formación: la marca personal a través de las redes sociales y el uso de los video currículos.

Luego, la descripción general del programa de capacitación incluye información básica necesaria para diseñar un programa eficaz.

Le sigue la sección Pautas de capacitación, que es el capítulo clave de este kit de herramientas. Incluye instrucciones teóricas para implementar cada fase del Programa de Capacitación (Reclutamiento, Planificación, Entrega, Monitoreo y Evaluación) y, sobre todo, ejemplos tomados de las experiencias piloto de los socios del proyecto.

El capítulo número cinco, Conclusiones y Recomendaciones, extrae las conclusiones y sintetiza los principales aprendizajes útiles para una mayor implementación del Programa de Capacitación.

3.1.1 Cuaderno de trabajo para los participantes y materiales del formador.



Plantilla de contenido

Módulo 1: HABILIDADES PROFESIONALES – HERRAMIENTAS DIGITALES

Objetivos del Módulo

El Módulo se divide en 3 unidades diferentes de 4 horas cada una:

1. Uso de redes sociales y Herramientas de Comunicación/Colaboración: El resultado alcanzado por la Unidad será brindar las herramientas básicas para utilizar de manera consciente las redes sociales, especialmente aquellas relacionadas con la búsqueda de Empleo. En este módulo también se explicará el uso de las principales herramientas de colaboración y estilos de comunicación utilizados en un entorno laboral.

2. **Marca personal:** El objetivo de esta unidad es continuar las lecciones aprendidas en la primera unidad mediante el dominio de la comunicación efectiva en los canales de redes sociales. El fenómeno de la construcción de una marca personal online reúne al menos tres aspectos diferentes:

- Comprender las amenazas de la aparición en línea y la comunicación/uso crítico de las redes sociales.
- Estilos de comunicación a utilizar en diferentes contextos y medios.
- Proceso de autorreflexión sobre fortalezas y habilidades personales.

Los objetivos de aprendizaje de la Unidad 2 tienen como objetivo aumentar la conciencia sobre las fortalezas/habilidades/competencias personales y, a partir de este punto, construir gradualmente su propia marca/imagen personal en línea; compartir de forma responsable y específica información personal, mejorar las habilidades sociales e interpersonales y capacitar a los estudiantes para que se beneficien del mundo digital en beneficio propio en la búsqueda de empleo (habilidades digitales transversales).

3. Grabación de CV en vídeo: los alumnos obtendrán una descripción general de los diferentes tipos de currículums en vídeo. Después de eso, aprenderán cómo presentarse en él, cómo filmarlo correctamente y luego utilizarán estos nuevos conocimientos para filmar su propio vídeo CV. Al final de la unidad, cada participante debe conocer los pros y los contras de los CV en vídeo, lo que se debe y no se debe hacer al crear uno, y conocer los diferentes tipos de CV en vídeo.

UNIDAD 1: USO DE REDES SOCIALES Y HERRAMIENTAS DE COLABORACIÓN

UNIDAD 1: Redes Sociales y Herramientas de Colaboración

Tema	Los resultados del aprendizaje	Duración	Actividades de formación
I. Redes sociales, Facebook, Instagram	Aprende cómo usar tu cuenta en estas redes sociales	2 horas	1ª Actividad: Introducción a las redes sociales. 2da actividad El pasado: Facebook 3ra actividad El presente: Instagram



<p>II. Herramientas de colaboración en línea, parte 1: comunicación – Gmail; Zoom/Skype; Flojo</p>	<p>Aprenda a utilizar estas herramientas de colaboración con fines de comunicación</p>	<p>1.30 hora</p>	<p>1ª Actividad: Comunicación por correo electrónico: Gmail + consejos de comunicación 2da Actividad: Videollamadas en línea: Zoom/Skype: opciones, uso compartido de videos, consejos para la comunicación en línea 3ra Actividad: Equipo/Comunicación interna: slack, cómo configurar una cuenta; chats, recordatorios</p>
<p>III. Herramientas de colaboración en línea, parte 2: uso compartido de documentos: Drive, Dropbox y WeTransfer</p>	<p>Aprenda a utilizar estas herramientas de colaboración para compartir documentos</p>	<p>1 hora</p>	<p>1ª Actividad: Servicios de hosting o “nube”: Google Drive, Dropbox 2da Actividad: Transferir/guardar archivos más grandes: WeTransfer</p>
<p>SESIÓN TOTAL</p>		<p>4h</p>	

UNIDAD 1 - Tema 1: Facebook, Instagram

Introducción teórica:

Una red social es sin duda una herramienta que ha ampliado el horizonte de las personas, ampliando la vida social, las relaciones humanas (incluso online) y ofreciendo nuevas oportunidades en todos los campos. La arquitectura de las redes sociales no sólo estimula la motivación y el interés de las personas sino que también aumenta la igualdad entre ellas, ya que es un entorno donde todos pueden controlar, crear y utilizar contenidos.

Es necesario ofrecer educación en redes sociales, es decir, la capacidad de comprender su funcionamiento, oportunidades y amenazas.

ACTIVIDAD 1: Introducción a las redes sociales

DURACIÓN: Alrededor de 30 minutos

OBJETIVO: Establecer el grado de conocimiento del mundo social.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Un aula, suficientemente grande y espaciosa, un ordenador, papel y bolígrafo para cada participante, un proyector conectado al ordenador del profesor (válido para la Unidad).

INSTRUCCIONES:

Puntos comunes para toda la Unidad:

- Distribuir a los estudiantes uniformemente en el aula respetando las distancias previstas por la normativa anti COVID-19. Preste especial atención a aquellos que tengan dificultades de concentración con el objetivo de estimular su implicación.
- Aclarar que es muy importante crear un ambiente colaborativo entre todos para lograr un mayor dominio de la herramienta.
- Organice la presentación alternando explicaciones con algunas preguntas para evaluar la comprensión y al mismo tiempo mantener una alta atención.



- Proyectar una secuencia de diapositivas para reafirmar y sintetizar los conceptos expresados verbalmente.
- Haga que cada participante escriba en una hoja de papel:
 - si usan alguna red social
 - qué redes sociales conocen y utilizan
 - por qué se registraron en esa/esas redes sociales
 - si están satisfechos con lo que obtienen
 - con qué frecuencia revisan sus cuentas
 - si tienen diferentes comportamientos en diferentes redes sociales
- Iniciar una discusión constructiva entre todos los participantes sobre los puntos anteriores.
- En función de los resultados y de la información recibida, el conductor decidirá si reúne a los participantes en grupos de máximo 3 o 4 personas.

ACTIVIDAD 2: El pasado: Facebook

DURACIÓN: Alrededor de 45 minutos

PROPÓSITO: Usar Facebook

INSTRUCCIONES:

- La presentación de Facebook se articulará en los siguientes puntos:
 1. Características y finalidades.
 2. Creando una cuenta
 3. Preparación
 4. Configuración de privacidad:

RECURSOS ADICIONALES

- Posible co-docente presente en el aula (válido para la Unidad).
- Guía básica de FB: <https://www.navigaweb.net/2012/07/guida-base-su-come-usare-facebook.html>
- Para configurar la privacidad: <https://www.navigaweb.net/2011/01/cosa-vedono-di-me-su-facebook-amici-ed.html>
- ¿Por qué Facebook es gratuito?: <https://tecnologia360.it/facebook-sa-di-te/>
- Más información sobre el uso: <https://tecnologia360.it/come-funziona-facebook-guida/>

ACTIVIDAD 3: El presente: Instagram

DURACIÓN: Alrededor de 45 minutos

PROPÓSITO: Usar Instagram

INSTRUCCIONES:

- La presentación de Instagram se articulará en los siguientes puntos:
 1. Características y finalidades.
 2. Creación de una (o más) cuenta
 3. Edición de perfil y configuración de privacidad
 4. Agregar amigos y convertirse en seguidor
 5. Publica una foto, comenta, dale me gusta o envía un mensaje privado
 6. Hashtag en Instagram.
 7. Historias en Instagram

RECURSOS ADICIONALES

- Guía completa de Instagram: <https://italianeography.com/guida-completa-allutilizzo-di-instagram/>
- Otra guía de Instagram: <https://www.tecnicovincente.it/come-usare-instagram-guida-completa/>
- Para las historias: <https://www.andreapostiglione.com/storie-instagram/>



ACTIVIDAD 1: Comunicación por correo electrónico, Gmail

DURACIÓN: Alrededor de 30 minutos

OBJETIVO: Aprender a comunicarse correctamente a través del correo electrónico

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Un aula, suficientemente grande y espaciosa, un ordenador, papel y bolígrafo para cada participante, un proyector conectado al ordenador del profesor (válido para la Unidad).

Presentación:

- Comunicación por correo electrónico: Gmail
 - Consejos al crear una dirección de correo electrónico
 - Consejos para la comunicación escrita

Actividad práctica: ?

ACTIVIDAD 2: Herramientas de comunicación online y video llamadas

DURACIÓN: Alrededor de 30 minutos

OBJETIVO: Aprender a comunicarse correctamente a través de vídeo y utilizar las herramientas de video llamadas más habituales.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Un aula, suficientemente grande y espaciosa, más de 4 ordenadores, papel y bolígrafo para cada participante, un proyector conectado al ordenador del profesor.

Presentación:

- Comunicación online y video llamadas: Skype y Zoom
 - Explora opciones como conversación grupal y uso compartido de pantalla.
 - Consejos para una buena comunicación online (postura, luz, etc.)

Actividad práctica: ?

ACTIVIDAD 3: Herramientas de comunicación interna/de oficina

DURACIÓN: Alrededor de 30 minutos

OBJETIVO:

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Un aula, suficientemente grande y espaciosa, una computadora para cada participante, papel y bolígrafo para cada participante, un proyector conectado a la computadora del docente.

Presentación:

- Comunicación interna/oficina: floja
- Crear una cuenta de Slack; opciones; gestión de chat, etc.

Actividad práctica: ?

UNIDAD 1- Tema 3: Herramienta de colaboración online parte 2 (Document Sharing-Drive)

ACTIVIDAD 1: Compartir documentos: Drive y Dropbox

DURACIÓN: Alrededor de 30 minutos

OBJETIVO:

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Un aula, suficientemente grande y espaciosa, una computadora para cada participante, papel y bolígrafo para cada participante, un proyector conectado a la computadora del docente.

Presentación:

- Servicios de hosting o “nube”: Google Drive y Dropbox
 - Explora las opciones de Google Drive

¿Actividad práctica? Cree un Google Drive compartido donde pueda cargar documentos (fotos, sugerencias de actividades para después de la capacitación, etc.) e invitar a otros alumnos.

ACTIVIDAD 2: Transferencia de archivos: WeTransfer

DURACIÓN: Alrededor de 30 minutos

OBJETIVO:

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes


MATERIALES: Un aula, suficientemente grande y espaciosa, una computadora para cada participante, papel y bolígrafo para cada participante, un proyector conectado a la computadora del docente.

Presentación:

Actividad Práctica ?

UNIDAD 2: MARCA PERSONAL

UNIDAD 2: MARCA PERSONAL

Tema	Los resultados del aprendizaje	 Duración	Actividades de formación
I. Sobre la marca propia	<ul style="list-style-type: none"> - el alumno podrá definir conceptos básicos en línea - el alumno podrá buscar su imagen social personal en línea actual 	2 horas	1ª Actividad: Ronda breve de preguntas: introducción al intercambio grupal 2da actividad Explorar la terminología básica en línea y las expresiones de marca propia.
II. Creando imagen en línea	<ul style="list-style-type: none"> • El alumno será capaz de reconocer fortalezas y habilidades personales. • el alumno obtendrá inspiración para crear y/o mejorar un perfil en línea para uso profesional. 	2 horas	1ª Actividad: Explorando portales nacionales de búsqueda de empleo 2da Actividad: Encontrar fortalezas personales y establecer un perfil personal
SESIÓN TOTAL		4h	

Unidad 2 – Tema 1: Acerca de la marca propia

Esta unidad está diseñada para empoderar a los participantes y darles un mayor conocimiento de su propia marca personal, orientándolos en el descubrimiento de su identidad digital y los canales y herramientas de búsqueda de empleo más habituales.



Además, se abordarán las principales dificultades relacionadas con el uso de las redes sociales y se desarrollarán conjuntamente estrategias eficaces para hacer frente a algunas situaciones complejas, incluido el cada vez más extendido ciberacoso.

Después de completar esta unidad, los participantes deberían poder:

- Comunicarse efectivamente en los canales sociales.
- Construir propia marca personal
- Gestionar perfiles profesionales online
- Crear un plan de estudios en vídeo
- Mejorar el uso de LinkedIn
- Lidar con entrevistas de trabajo online

ACTIVIDAD 1: Ronda corta de preguntas – introducción al intercambio grupal

DURACIÓN: 30 minutos

Utilice el tiempo como un breve calentamiento para que los participantes avancen lentamente en el tema.

OBJETIVO: La actividad introductoria pretende abrir poco a poco las preguntas que surgen en el contexto del uso de los medios sociales y la percepción/imagen pública de uno mismo. No se trata tanto de los tecnicismos en torno a las políticas de uso y los términos de las distintas redes sociales como de reflexionar sobre lo que nuestras acciones y nuestro uso cotidiano pueden conllevar.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: No están previstos materiales específicos para esta actividad, aunque si parece oportuno o necesario facilitar papel en blanco A4 y bolígrafos si los participantes se sienten más cómodos para anotar cosas y luego compartir en el grupo.

INSTRUCCIONES:

Esta es una actividad de introducción al tema. El mentor actúa como catalizador de un círculo de comunicación de primera ronda en el que hace preguntas para generar ideas sobre la información personal en la web y las redes sociales:

- ¿Conoce el concepto de dejar la llamada huella digital mientras navega por la web o utiliza las redes sociales?
- ¿Alguna vez te has preguntado qué tipo de imágenes subes y compartes a través de las diferentes redes sociales que utilizas? ¿Cómo crees que se perciben otras personas? (¿potenciales empleadores, completos desconocidos, amigos, familiares...?)
- ¿Sabes cómo afecta a tu perfil online hacer clic en el botón “me gusta” en cualquier tipo de red social?
- ¿Puedes nombrar algunos motores de búsqueda de empleo online para procesos de selección?

VARIACIONES: Es importante fomentar el intercambio de pensamientos e información, por lo que no se prevén variaciones dentro de esta actividad, más que ofrecer la posibilidad de anotar respuestas a las preguntas y fomentar la conversación grupal.

ACTIVIDAD 2: Explorar la terminología básica y las expresiones de marca propia

DURACIÓN: 1,5 horas

OBJETIVO: Los ejercicios de esta actividad están interconectados y tienen como objetivo desarrollar gradualmente la conciencia sobre la terminología básica en el proceso de creación de marca propia y las posibles amenazas a la imagen personal en línea.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: 2 listas separadas: 1 con términos básicos (recortar los términos en papel A4 - cada término por separado); 1 con una breve explicación/descripción conectada a los términos (también recortar cada explicación por separado) (ver la propuesta adjunta de términos y definición en la sección de recursos de esta unidad); pared, cinta adhesiva o tablero con imanes. Si es posible, permitir el uso de smartphones o PC's si están disponibles pero no en la 1ª fase. Si es posible, se agradecerá el uso de smartphones personales, o al menos la disponibilidad de PC's para ambos grupos.



INSTRUCCIONES:

Ejercicio de la primera fase: términos coincidentes

- Divida a los participantes en 2 grupos, ofreciendo suficiente espacio para que puedan trabajar por separado sin molestarse entre sí.
- Asegúrese de que cada grupo tenga el mismo conjunto de términos/explicaciones; puede usar una caja o una bolsa para colocar dentro los términos y explicaciones mezcladas.
- Explicarle a los participantes que buscarán una coincidencia adecuada entre los recortes de ambas listas; pueden usar una pared o un tablero con imanes para hacer coincidir los recortes.
- Anímelos a leer el texto proporcionado y ofrézcales ayuda cuando sea necesario sin proponer la combinación correcta.
- Después de que ambos grupos terminen el ejercicio, reúna a los participantes y verifique las coincidencias realizadas por su lado, continúe con comentarios breves y una conversación grupal, dependiendo de los resultados (compruebe si falta algo; si no, entonces perfecto):
 - ¿Qué les resultaba ya familiar? Hasta qué punto son conscientes de estos conceptos? Dónde suelen publicar, qué tipo de redes sociales o páginas web utilizan? Pregunte si pueden enumerar alguna página orientada a la búsqueda de empleo/si ya las utilizan. Si los términos resultan algo familiares a los participantes, dirija la conversación hacia la reflexión sobre la conciencia de nuestras acciones en línea (un simple "me gusta" puede afectar a muchas cosas, por ejemplo, en FB o twitter).

Evalúe si es necesario explorar más y/o qué términos y analice estos términos con más profundidad; los recursos proporcionan más información sobre este tema. Si a los participantes se les ocurren otros términos, escríbalos y comuníque su importancia.

Ejercicio 2ª fase: investigación personal/huella digital

- Según las posibilidades técnicas (de la organización o de los participantes), divida a los participantes en parejas.
- Explica a los participantes que ahora buscarán información sobre los demás (introduciendo nombre y apellidos en google) (a través de smartphones o PC's) - si técnicamente no es posible, asegúrate de trabajar en 2 grupos con al menos 2 dispositivos a su disposición.
- Invite a los participantes a evaluar la información encontrada on-line de sobre sus compañeros desde diferentes ángulos y promueva el debate sobre la imagen digital:
 - ¿Qué tipo de datos aparecieron? Cuánta información y qué tipo de información se reveló? Debatir qué tipo de huella dejamos en internet/medios sociales? ¿Evaluar qué es información personal buena y mala?
- Para adaptar este ejercicio a diferentes públicos objetivo y posibilidades/circunstancias, y si el mentor está dispuesto, los participantes pueden buscar información sobre el mentor en Internet si les parece más seguro.
- Como muchos participantes pueden usar Facebook e Instagram, invítelos a revisar los perfiles de cada uno y promocionar el grupo para intercambiar información sobre:
 - ¿Qué tipo de imágenes se han compartido (formales, divertidas, informales, inapropiadas, serias, otras...)? ¿Qué tipo de lenguaje se ha utilizado en sus publicaciones (formal, divertido, informal, inapropiado, serio, otro...)? ¿Qué tipo de información se ha compartido? ¿Qué más se puede encontrar sobre la otra persona y su perfil (edad, sexo, actualización de estado, aficiones, contactos)?

Redondear y reunir todas las ideas y opiniones sobre la importancia de la imagen en línea y fomentar el intercambio de ideas, cómo afecta esto a la futura búsqueda de empleo, qué tipo de opinión tendrían los demás si basaran sus conocimientos únicamente en la información disponible en línea. Hablar de identidad



real y online: ¿Es una misma cosa? ¿Utilizamos pequeñas mentiras cuando estamos en línea y, en caso afirmativo, por qué? ¿Nos comportamos de forma diferente en las distintas plataformas y por qué?

VARIACIONES: Es importante preparar esta sesión de la forma más adecuada para que los participantes exploren a fondo la cuestión de la apariencia personal en Internet y las redes sociales y los posibles peligros relacionados con ello.

RECURSOS ADICIONALES:

- Bourquin, T. (sin fecha) Lo que se debe y no se debe hacer en la gestión de la reputación. Obtenido de: <https://www.onlinereputation.com/the-dos-and-donts-of-reputation-management/> (15.07.2020)
- Identidades laborales digitales (2017) Proyecto Erasmus+, Acción clave: Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas; Tipo de acción: Asociaciones estratégicas para la educación y formación profesional. Obtenido de: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit - Impulsar competencias para un uso responsable de la identidad online (2019) Proyecto Erasmus+, Acción Clave: Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas; Tipo de acción: Alianzas Estratégicas para la educación de adultos. Obtenido de: <https://digitproject.eu/wp/>
- Etiqueta en tecnología (nd) Wikipedia. Obtenido de: https://en.wikipedia.org/wiki/Etiquette_in_technology#Netiquette
- Sociedad de la información (sin fecha) Wikipedia. Obtenido de: https://en.wikipedia.org/wiki/Information_society
- Identidad en línea (sin fecha). Wikipedia. Obtenido de: https://en.wikipedia.org/wiki/Online_identity
- Gestión de la reputación personal (sin fecha). Obtenido de: <https://www.igniyte.com/personal-reputation-management/>
- Etiqueta (metadatos): [https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_\(metadatos\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_(metadatos))

Unidad 2- Tema 2: Creación de imagen en línea/gestión de identidad en línea

Introducción teórica:

La gestión de la identidad en línea como conjunto de métodos para crear un perfil personal único en línea es un elemento importante dentro de los procesos de búsqueda de empleo y autopresentación. Abre el proceso de comprensión de la conexión entre el autoconocimiento y la presencia en línea, donde se trata de encontrar y explorar nuestros puntos fuertes, habilidades y hacer uso de las herramientas existentes para la auto-presentación / auto-marca. Al igual que en el tema anterior se investigaron diferentes conceptos y perfiles en línea, este tema está mucho más relacionado con el trabajo para reconocer el potencial personal y utilizarlo en el proceso de marca personal. El enfoque centrado en la persona, el empoderamiento y los elementos de coaching centrados en la solución son importantes en esta fase para que el participante interiorice la noción de los puntos fuertes que ya tiene. Aparte de lo ya mencionado y con el fin de explorar todas las opciones para un proceso de aprendizaje inclusivo/adaptativo para la creación de una imagen en línea, el enfoque de la narración digital se está convirtiendo en un conjunto útil de herramientas para la autoexpresión y la comunicación también para las personas con diferentes tipos de discapacidad u otras deficiencias.

ACTIVIDAD 1: Explorando portales nacionales de búsqueda de empleo

DURACIÓN: 0,5 horas

Utilice las 0,5 horas como un breve calentamiento para que los participantes entren en el tema.

OBJETIVO: La actividad introductoria tiene como objetivo comprobar qué tipo de redes sociales se utilizan particularmente entre los participantes y explorar otras páginas web nacionales/internacionales o canales de



redes sociales que se utilizarán para la auto presentación (cada país explora sus opciones nacionales y portales en línea) relacionados con la búsqueda de empleo y la elaboración de perfiles).

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Al menos una PC para que el mentor muestre y busque portales en línea, si es posible, también teléfonos personales inteligentes.

INSTRUCCIONES:

Esta es una actividad de introducción al tema. El mentor actúa como catalizador de un círculo de comunicación de primera ronda explorando el tema en los canales nacionales existentes para la auto presentación. El foco de esta actividad introductoria puede terminar con uno o dos portales a explorar (qué tipo de datos se insertan y son necesarios, qué buscan estos canales en términos de datos personales, etc.). Trabajar para fomentar la comunicación grupal sobre los datos y portales encontrados. Basado en el anterior tema, una vez más enfatice el enfoque de los motores/empresas de elaboración de perfiles (ya que pueden explorar hábitos, preferencias, aspiraciones, intenciones, comportamiento, etc. en función de los datos que usted inserte) y explore con el grupo los elementos o fragmentos de datos que estos portales muestran como vitales para configurar un perfil personal.

VARIACIONES: Ninguna en particular para este ejercicio.

ACTIVIDAD 2: Encontrar fortalezas personales y establecer un perfil personal

DURACIÓN: 1,5 horas

OBJETIVO: El objetivo principal de estos ejercicios interconectados es conectar los procesos de autorreflexión con las posibilidades en línea para crear o mejorar un perfil personal en el portal nacional más utilizado para la búsqueda de empleo o un perfil personal en las redes sociales.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Al menos un PC para el mentor, si es posible, también Smartphone personales. Hojas de trabajo para cada participante, tabla de competencias transferibles para mostrar (véase la sección de recursos).

INSTRUCCIONES:

Ejercicio de la primera fase: introducción

- Presente brevemente la “familia” de habilidades transferibles, para fomentar el pensamiento sobre las fortalezas y preferencias/deseos personales.
- Después de esto y antes de entregar las hojas de trabajo a los participantes, cree un círculo: cada participante tiene un par de minutos para pensar/escribir al menos una cosa de la que esté orgulloso de sí mismo; también una cosa que recuerda haberlo logrado/hecho/logrado (no importa el tema o campo, es importante que todos compartan algo de lo que se sientan orgullosos de lograrlo).
- Continúe con la discusión – esté alerta ante cualquier malestar que pueda aparecer en el grupo/en caso de que alguien tenga problemas para hacer afirmaciones positivas, sienta que no hay nada de qué enorgullecerse o algo similar, ayúdese con preguntas centradas en la solución, por ejemplo: Si mañana te despiertas arriba, y de repente te das cuenta que ya estás/lograste “esto...” “son ese tipo de personas...” logran manejar esto...”, “reparan esto...”
- Después de esto, el trabajo individual continúa con hojas de trabajo para anotar las principales habilidades que los participantes puedan identificar.

2.ª fase: creación de un perfil/mejora del perfil

- Los participantes deciden sobre un portal en línea o cualquier otra red social donde les gustaría configurar su cuenta personal e intentar insertar datos sobre ellos.
- Si ya tienen una cuenta, también pueden trabajar para mejorar el perfil existente.



- Si configurar una cuenta no es vital o no tiene sentido, intente trabajar en la preparación de los datos de manera que coincidan con las solicitudes del portal por escrito.

VARIACIONES: Dependiendo del grupo objetivo, puedes avanzar a la 1.ª fase con el llamado código holandés para hacer coincidir los intereses personales con la ocupación (ver recursos).

RECURSOS ADICIONALES:

- Identidades laborales digitales (2017) Proyecto Erasmus+, Acción clave: Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas; Tipo de acción: Asociaciones estratégicas para la educación y formación profesional. Reconocer y validar sus propias habilidades/competencias. Obtenido de: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit - Impulsar competencias para un uso responsable de la identidad online (2019) Proyecto Erasmus+, Acción Clave: Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas; Tipo de acción: Alianzas Estratégicas para la educación de adultos. Obtenido de: <https://digitproject.eu/wp/>
- Khan, S. (sin fecha) Marca personal y redes sociales. Obtenido de: <http://breakingitdown.neads.ca/for-students/marketing-yourself-in-a-changing-economy/personal-branding-and-social-media/> (15.07.2020)
- Liu, R.; Suh, A. (2017) Automarca en las redes sociales: un análisis de los bloggers de estilo en Instagram. 4ta Conferencia Internacional de Sistemas de Información 2017, ISICO 2017, 6-8 de noviembre de 2017, Bali, Indonesia. Obtenido de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877050917328922?token=BDDCFDCDDC55FE61F85B1A55D04C43D70B0E694256716BA07B68A2BB5EC633E9340B0D741ECC875391572C7335041EA02>
- T&D Stories - Teatro y narración digital para el desarrollo de la enseñanza y la formación (2017) Proyecto Erasmus+, Acción Clave: Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas; Tipo de acción: Alianzas Estratégicas para la educación de adultos. Obtenido de: <https://artescommunity.eu/storytelling/this-is-my-story-these-are-my-tools/>
- La guía definitiva para la marca personal (sin fecha) Obtenido de: <https://brandyourself.com/guía-definitiva-para-la-marca-personal>
- Universidad de Misuri. Centro de Carrera MU (2010). Guía del código holandés. Obtenido de: http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf
- Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias de SAMHSA (sin fecha). Obtenido de: https://www.samhsa.gov/sites/default/files/programs_campaigns/brss_tac/samhsa-storytelling-guide.pdf

UNIDAD 3: GRABACIÓN DE VIDEO CV

Introducción teórica:

Los videocurrículos son un fenómeno bastante reciente en el mercado laboral. Un videocurrículum consiste en un breve vídeo de unos 90 segundos que permite a los candidatos presentarse de forma más auténtica y personal que un currículum escrito.

Es una herramienta que tiene la ventaja de ser más personal que un CV en papel, ya que permite a los candidatos expresarse con más libertad y hacer que las habilidades sociales brillen con más facilidad.

Para las personas discapacitadas, el videocurrículum es también una primera oportunidad de revelar su discapacidad a su posible empleador, centrándose al mismo tiempo en sus puntos fuertes y posibilidades. En el vídeo, dicha discapacidad puede ser más fácil de entender para el empleador. Sin embargo, el videocurrículum puede hacer que los candidatos sean más vulnerables a la discriminación; debemos concienciar a los participantes de estos riesgos.

Antes de filmar un vídeo de este tipo, los participantes deben saber cómo presentarse:

Deben vestirse de manera algo profesional para el vídeo (como lo harían para una entrevista de trabajo) y pensar detenidamente en lo que quieren transmitir en el vídeo, desde sus motivaciones hasta sus calificaciones, habilidades e intereses.



Estos cuatro puntos deben cubrirse en un vídeo de este tipo: - introducción: datos personales - experiencia / deberes

- habilidades / logros
- educación / idiomas, otros intereses especiales.


Un Video CV debe durar entre 1 y 2 minutos. Debe filmarse frente a un fondo neutro en un entorno tranquilo, con una cámara de alta resolución y un buen micrófono. El solicitante debe usar ropa profesional y articular bien.

Recursos:

<https://www.wyzowl.com/how-to-make-a-video-resume/>

<https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/how-to-make-video-cv>

UNIDAD 3: GRABAR TU PROPIO VIDEO CV

Tema	Los resultados del aprendizaje	 Duración	Actividades de formación
I. Introducción: input visual: ¿qué es un vídeo CV?	- El alumno debe estar familiarizado con las reglas básicas para un CV en vídeo.	45 minutos	ver algunos CV en vídeo y aprender las reglas básicas
II. Primera experiencia delante de la cámara.	- el alumno debe poder hablar claramente delante de una cámara y verse a sí mismo después	45 minutos	Grábate frente a una cámara y obsérvate
III. Seamos éticos	- El alumno debe ser consciente del riesgo de discriminación que suponen los CV en vídeo. - el alumno debe pensar en cómo abordar la discapacidad en el vídeo CV	30-45 minutos	- Algunas reflexiones sobre discapacidad, discriminación y cómo venderse - Lluvia de ideas sobre características positivas.
IV. 4 pasos hacia el éxito	- el alumno tendrá una idea clara de cómo quiere presentarse.	1 hora	Escribe el guión de tu vídeo: preséntate.
IV. ejecución de prueba, fuera de cámara	- El alumno debería haber grabado un CV en vídeo que cubra las 4 áreas.	30 minutos -1 hora	Presentarse ante los demás para comprobar su guión.



DURACIÓN TOTAL DE LA SESIÓN

4h

UNIDAD 3 – Tema 1: Introducción

DURACIÓN: 45 minutos

OBJETIVO: Comprender cómo es un vídeo CV y cuál es su atractivo.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Proyector, Computadora

INSTRUCCIONES:

- Reproduzca los siguientes vídeos, dejando siempre algo de tiempo entre ellos para rondas de comentarios: muestre algunos ejemplos realmente buenos de CV en vídeo y uno malo para comparar. Resalte los criterios importantes para un buen CV en vídeo.

<https://www.youtube.com/watch?v=HKg9m3yBqrl>(un vídeo de ejemplo de CV de la película “The Intern”)

<https://www.youtube.com/watch?v=joXWQNVYvgE>(muy mala (parodia) de un vídeo CV)

<https://www.youtube.com/watch?v=pS-DCcVXG2M>(un vídeo divertido sobre lo que se debe y no se debe hacer en los CV en vídeo, en realidad es bastante útil)

https://www.youtube.com/watch?v=XV8m9GYcc_Q(otra lista de lo que no se debe hacer en los CV en vídeo)

Para concluir, deje claro que los siguientes puntos son importantes:

- cámara fija, fondo neutro
- apariencia limpia
- articulación clara
- un toque personal.
- sea breve: entre uno o dos minutos

La creatividad es una ventaja, por supuesto.

Después de esto, resalte que hay varios tipos de CV de vídeo: - aquellos en los que miras a la cámara y te grabas (como se vio antes) - un vídeo más parecido a una presentación de diapositivas en el que proporcionas solo la voz (si tímido frente a la cámara)

- si opta por una presentación de diapositivas, piense bien en las imágenes que incluye o utilice imágenes de archivo para fondos más neutros; sin embargo, los CV en vídeo son muy personales. - vídeo con voz en off.

https://www.youtube.com/watch?time_continue=81&v=c_PZTAW5piQ&feature=emb_title



- vídeo animado sin voz alguna:
<https://vimeo.com/246827885>

Unidad 3 – Tema 2: Primera vez frente a la cámara

DURACIÓN: 45 minutos

OBJETIVO: Ser filmado puede ser una situación bastante incómoda y verse a sí mismo en video puede ser aún peor.

En esta pequeña actividad, los participantes forman equipos en dúos y se filman mientras hacen muecas frente a la cámara, luego cambian a un tono serio y leen una oración para escuchar también su voz.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes, divididos en tríos

MATERIALES: 1 teléfono con cámara por dúo de participantes, con función de cámara. No se requiere ninguna aplicación especial. Prever mucho espacio para reducir los niveles de ruido.

INSTRUCCIONES:

- forma equipo con tu vecino: uno de ustedes filma, el otro actúa: haz algunas muecas frente a la cámara para dejarte llevar, luego intenta presentarte con tu voz normal. Luego miren juntos el video y verifiquen:

¿Se siente cómodo? ¿Estás articulando bien?

Cambie los roles y vuelva a intentarlo.

Unidad 3 – Tema 3: Seamos éticos (para Discapacidad, se puede adaptar a otros desafíos)

Introducción teórica:

Tal como mencionamos antes, revelar su discapacidad es una cuestión de elección personal. Sin embargo, durante una entrevista, es posible que no sea posible la confidencialidad en determinadas situaciones:

Por ejemplo, si es sordo, es posible que necesite solicitar un intérprete para la entrevista. O si está en silla de ruedas, es posible que deba notificar al empleador con anticipación para asegurarse de que tenga el alojamiento adecuado (rampas para sillas de ruedas).

En resumen, hay circunstancias en las que estás obligado a revelar la discapacidad para que la entrevista te convenga.

Dicho esto, queda a tu criterio hacer lo que te resulte más cómodo. Si decide hablar de ello, queda a su discreción cuánto declara.

Hagas lo que hagas, evita conectar una discapacidad con una debilidad.

Por ejemplo, digamos que el entrevistador le pregunta cuál es su mayor defecto. Si tiene una discapacidad auditiva, evite respuestas como “Tengo problemas para comunicarme con los clientes por teléfono si hablan en voz baja”. No desea que su discapacidad sea una debilidad relacionada con el trabajo.

Una buena debilidad alternativa podría ser algo que no esté relacionado con su discapacidad. Por ejemplo: “Tiendo a ponerme nervioso cuando tengo que dar un discurso público ante un grupo grande de personas”.

El entrevistador, por otro lado, no tiene derecho a preguntarle sobre su discapacidad.

Si decide sincerarse sobre su discapacidad, recuerde que sus derechos siguen siendo los mismos que los de cualquier otro candidato. No se permite que su entrevista se detenga en seco o incluya preguntas discriminatorias.



DURACIÓN: 10-15 minutos para hablar, 10 minutos para discutir con el vecino, 10-15 minutos para reunirse en la pizarra

OBJETIVO: concienciar a los participantes sobre las implicaciones éticas de revelar su discapacidad en su Video CV;

advirtiendo contra el riesgo de discriminación, pero también destacando que es una oportunidad para superar prejuicios y resaltar fortalezas, pero también abordar sus necesidades.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Papel A4, bolígrafos (o un dispositivo digital para personas que no saben escribir en papel), pizarra/flipchart

INSTRUCCIONES:

- leer el texto de la introducción teórica y resaltar: - revelar su discapacidad es su elección,

- conlleva riesgos de discriminación, pero también es una oportunidad perfecta para ayudar al empleador a aprender cómo reaccionar ante ello; te da control de cómo te perciben; ¡¡podría prevenir prejuicios!!- también es tu oportunidad de resaltar si el lugar de trabajo necesita alguna adaptación especial para ti.

- Por lo tanto, debemos descubrir cómo centrarnos en nuestras características positivas en el vídeo CV y mostrar confianza. - NUNCA relaciones tu discapacidad con una debilidad

Si decide mencionar su discapacidad en un CV, lo principal que debe recordar es asegurarse de mantener una actitud positiva y mostrar cómo ha demostrado automotivación para superar cualquier obstáculo.

- Lluvia de ideas: ¿Discute con tu vecino qué características positivas podemos mencionar para asegurarnos de que nuestra discapacidad no nos detenga?

¡Escribe todas tus habilidades positivas! Escríbelos en este papel A4.

Juntos: ¿cuáles son las habilidades positivas que puedes destacar? - Escribir sugerencias en una pizarra, en torno a la palabra clave "características positivas".

Para el rodaje del Vídeo CV más adelante en el programa, piénsalo bien: ¿quieres/necesitas revelar tu discapacidad? En caso afirmativo, asegúrese de mencionar todas las cosas que puede hacer y no solo las que no puede hacer. ¡Seguimos positivos!

Recursos: - -

por qué deberías revelarlo: -

<https://www.themuse.com/advice/if-when-how-disclose-invisible-disability-at-work>

- cómo hablar sobre su discapacidad

<https://www.themuse.com/advice/real-talk-heres-how-you-should-actually-interview-when-you-have-a-disability>



DURACIÓN: hasta 1 hora

OBJETIVO: en esta sección, los participantes aprenderán qué temas deben abordar en un CV en vídeo y recibirán ayuda para escribir palabras clave (o, idealmente, incluso frases completas) para su CV en vídeo.

Los cuatro temas que deben abordar son:

- introducción: datos personales - experiencia / deberes

- habilidades / logros

- educación / idiomas, otros intereses especiales.

N. PARTICIPANTES: Hasta 15 participantes

MATERIALES: Papel A4, bolígrafos (o un dispositivo digital para personas que no saben escribir en papel), pizarra o flipchart

INSTRUCCIONES:

Escriba los 4 temas en una pizarra/flipchart y pregunte al grupo: ¿qué significan esos 4 puntos? ¿Qué deberías incluir y dónde?

Introducción: habla sobre ti, tu edad y las motivaciones por las que estás filmando el video. Experiencias: ¿dónde trabajaste hasta ahora y qué hiciste allí?

Experiencia/habilidades: ¿qué puedes hacer más bien? ¿Cuáles son sus puntos fuertes?

Educación: ¿qué aprendiste, cuáles son algunos detalles interesantes o intereses tuyos?

¿Qué te hace destacar?

Posteriormente, cada participante escribe el guión de su propio Vídeo CV, basándose en los 4 puntos comentados anteriormente.

Mientras tanto, el instructor está disponible para dar consejos y comentarios.

Unidad 3 - Tema 5: Prueba de ejecución fuera de la cámara

DURACIÓN: 1 hora

PROPÓSITO: Después de escribir el guión para el currículum en video, ahora es el momento de que los compañeros y el instructor lo revisen.

N. PARTICIPANTES: hasta 15, divididos en tríos. Una persona habla, la segunda puede sostener notas y la tercera observa para evaluar. Prever mucho espacio para reducir los niveles de ruido.

MATERIALES: Una computadora portátil o un teléfono con cámara por trío; Idealmente, algunos pies para los teléfonos con cámara.

INSTRUCCIONES:

Tome sus notas y una hoja de comentarios y léalas atentamente. Con tus compañeros, prepárate para hacer un primer intento de filmar.

Cada participante debe hacer un intento y luego evaluarlo con la hoja de comentarios, luego discutir la actuación con los otros dos miembros del grupo.

Ayúdense unos a otros: sostengan notas, den pistas, tal vez en forma de preguntas.



El instructor intenta echar un vistazo a cada guión y también dar su opinión.

Variaciones: /

3.2. Módulo II (EMPODERAMIENTO)

El segundo módulo de la formación VICTORUPESI reflexiona sobre la diversidad en el lugar de trabajo, pero no sólo. Cuando se concibió el proyecto, la idea subyacente era crear herramientas que pudieran apoyar a los beneficiarios a lo largo de su viaje desde la mentalidad de desempleado a la de una persona con buenas habilidades de comunicación y cooperación, desarrollar una mentalidad inclusiva y sumergirse en la cultura del lugar de trabajo.

3.2.0. Introducción

El segundo módulo de la formación está muy relacionado con el cuarto resultado del proyecto, la Herramienta de Gestión de la Diversidad. Más que eso, todo el manual de la formación Victorupesi está muy interconectado con la herramienta de gestión de la Diversidad, razón por la cual en la siguiente sección haremos la distinción entre los 2 resultados.

La Formación VICTORUPESI se centra en el desarrollo e impartición de un programa formativo para promover la inclusión sociolaboral de colectivos vulnerable a través del acceso de estos colectivos a la formación y al empleo. Este programa estaría dirigido a los TGs del proyecto (usuarios directos y beneficiarios del programa) profesionales, y especialistas que trabajan con estos colectivos.

La herramienta de Gestión de la Diversidad se centra en el desarrollo de un programa o conjunto de herramientas de gestión de la diversidad. La gestión de la diversidad se considera un nuevo enfoque para entender la gestión de los recursos humanos en las empresas y organizaciones basado en el respeto a la diversidad.

Este IO4 debería dirigirse no a los beneficiarios directos (TG del proyecto), sino a las organizaciones, empresas, empleadores y interlocutores sociales de los directivos de RR.HH. (para animarlos a implementar políticas de diversidad en los lugares de trabajo), a los trabajadores en general (para implicarlos en la implementación de estas políticas e iniciativas y superación de estereotipos) y practicantes, especialistas y profesionales que trabajan con proyectos, grupos vulnerables (para involucrarlos, motivarlos y prepararlos para los entornos de trabajo). Aquí se incluirán los temas propuestos en IO2 y desarrollados en la propuesta de IO4: apoyo psicosocial, coaching laboral, resolución de problemas y resolución de conflictos. Esto significa que los TG del proyecto no serán usuarios directos de este programa, sino beneficiarios indirectos.

Según tenemos entendido ambas salidas IO2 e IO4 están conectadas y tienen un objetivo común (una mejor inclusión de TGs) pero son dos programas diferentes con usuarios diferentes:

Formación VICTORUPESI - Programa de inclusión social que debe cubrir entre otros aspectos la inclusión en la vida laboral/profesional (y aquí puede ser útil el enfoque de gestión de la diversidad desarrollado en IO4)

Kit de herramientas de Gestión de la Diversidad - Programa de Gestión de la Diversidad - para promover la inclusión laboral de GT vulnerables del proyecto entre organizaciones, empresas, trabajadores y profesionales de la inclusión social.

Los objetivos:

Al final de la unidad, el alumno adquirirá objetivos de aprendizaje específicos del módulo. Después de completar este módulo, el alumno podrá:

(Tema 1)

- Comprender la complejidad del entorno comunitario/social con todas las conexiones entre diferentes entidades.
- Comprender cómo posicionarse dentro de esta comunidad (búsqueda de apoyo, valores personales y puntos en común compartidos). con la comunidad).

(Tema 2)

- Comprender y explicar la escucha y el comportamiento empáticos.
- Comprender y explicar los mecanismos de toma de perspectiva (influencia).

(Tema 3)

- Comprender las narrativas dominantes (vida personal y social) y su influencia sobre nosotros mismos.
- Comprender y explicar conflictos, manejar un conflicto de manera efectiva.

(Tema 4):

- Comprender la estructura básica de un plan de intervención personal y establecer objetivos.
- Identificar y describir las competencias personales y laborales.

Para más información sobre la base teórica de este módulo, el uso de diferentes herramientas prácticas, ejercicios y otras actividades prácticas, así como su planificación y ejecución, puede consultar el resultado intelectual 4: Conjunto de herramientas para la gestión de la diversidad.

El Módulo II está fuertemente relacionado con elementos de desafíos personales, emocionales y físicos. A partir de las conclusiones del informe europeo IO1 del proyecto, los grupos sociales vulnerables del proyecto siguen enfrentándose a varias barreras a la hora de participar plenamente en la vida económica, social y cívica. Por lo tanto, el éxito de la inclusión está estrechamente relacionado con los elementos de capacitación, junto con la comprensión del estado actual de los enfoques de gestión de la diversidad en los diferentes países europeos. Dentro de este módulo, el objetivo de las actividades se establece de manera que permita a los alumnos aprender, practicar y reflexionar sobre los elementos internos y externos de un entorno inclusivo, el auto empoderamiento y la comprensión del concepto social de empoderamiento y gestión de la diversidad mediante 2 enfoques principales:

- Elementos de auto empoderamiento personal/trabajo en entornos grupales y planificación individual
- Concepto de entorno inclusivo y enfoques nacionales para la gestión de la diversidad para comprender y relacionarse mejor con el entorno social general en sus respectivos países.

Cada tema se presenta más detalladamente en los capítulos siguientes.

El empoderamiento es el tema principal de este módulo y se aborda en primer plano. Sin embargo, los temas del módulo están relacionados con los elementos de gestión de la diversidad (desde el punto de vista organizativo al personal) y la capacitación y la resiliencia que se mostrarán a los alumnos para que conecten la resiliencia personal y la capacitación para una mejor inclusión social. En más detalle, el módulo está dirigido a "Crear entornos inclusivos y ampliar la dimensión de las acciones de apoyo" a través de los siguientes 4 temas:

- Entornos inclusivos: comprender la inclusión, desarrollar la resiliencia y el empoderamiento personal, comprender y afrontar prejuicios y estereotipos, etc.)
- Perspectivas y puntos de vista
- La resolución de conflictos
- Estructura de un plan de intervención individualizado

La gestión de la diversidad, en general, incluye intervención a nivel organizacional y personal, por lo que es importante que los alumnos:

- Comprender el entorno social/comunidad en el que viven.
- Enfrentarse a las situaciones actuales para superar los obstáculos y las creencias predominantes mediante la adquisición de conocimientos sobre cómo capacitarse para ser más resiliente y afrontar con éxito las

situaciones cotidianas difíciles (internas/externas) junto con la planificación personal de acciones concretas que se llevarán a cabo en la vida profesional/personal para ser más capacitado y resiliente.

Para obtener una descripción general integral y enfoques para constelar actividades para cada tema de acuerdo con las necesidades de los grupos objetivo (estudiantes provenientes de diferentes grupos sociales vulnerables), el contenido de este módulo puede y debe usarse junto con el IO4 – Conjunto de herramientas de gestión de la diversidad con más información. de documentación de respaldo/toma de acciones/herramientas adicionales que pueden usarse en la implementación práctica de la capacitación VICTORUPESI y usarse desde el lado de los mentores para facilitar el proceso/ejercicios presentados en cada tema.

Ejercicio energizante

1. Tema 1: Ambientes inclusivos

EL OBJETIVO PRINCIPAL DE ESTE TEMA ES IMPULSAR LA COMPRENSIÓN DE LAS ENTIDADES Y ELEMENTOS QUE RODEAN EL CONCEPTO DE EMPODERAMIENTO. AL ABORDAR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, ES IMPORTANTE QUE LOS ALUMNOS COMPRENDAN Y DE ALGUNA MANERA MAPEEN LA COMUNIDAD EN LA QUE VIVEN ACTUALMENTE.

1.1. Presentación

La idea principal de este tema es abordar el elemento de un entorno participativo. Nuestras comunidades son un sistema complejo de organizaciones, individuos y otras entidades y personas. Entender la complejidad de una comunidad es entender varios aspectos de la misma (Wikipedia, Comunidad):

- Puntos en común (normas, puntos de vista religiosos, valores, costumbres, identidad)
- Espacio o área (geográfica) compartida
- Relaciones más allá de los estrechos vínculos familiares
- Instituciones sociales (familia, hogar, trabajo, gobierno, sociedad).

El bienestar o mejor dicho el bienestar social no se limita a la comprensión geográfica de una comunidad y una comprensión tan amplia de la comunidad puede tener una connotación social; esto último significa que la comunidad conlleva en sí misma también una connotación social que incluye las relaciones interpersonales y la calidad de estas relaciones, especialmente en términos de cohesión como opuesto a la exclusión social (Mandič & Hlevec, 2018). Los conceptos de bienestar están relacionados con la calidad de vida (CdV). Uno de los conceptos de CV, presentado por Eric Alerdt, expone 3 grupos de necesidades básicas para que una persona evite el potencial alejamiento de un individuo (en una comunidad), establezca relaciones de calidad con los demás, se sienta conectado con la sociedad (ibidem, 2018):

- Tener
- Amar
- Ser

Ser parte de una comunidad, comprenderla y tratar de encontrar o, mejor dicho, posicionarse dentro de ella: es necesario comprender enfoques para comprender y aceptar las diversidades, permanecer en nuestras sociedades y en una red compleja de diferentes relaciones entre aspectos de la comunidad. . Comprender y aceptar la diversidad está relacionado con muchos beneficios (Reynolds, 2018):

- Inspirar la creatividad y el impulso de la innovación.
- Comprender el “mercado” local
- Sensibilidad cultural
- Oportunidad de crecimiento personal/profesional

El núcleo mismo de lo mencionado anteriormente está fuertemente relacionado con la comprensión de la comunidad en la que vivimos y trabajamos. Hay muchos métodos que se pueden utilizar para trabajar con grupos para comprender nuestro entorno social; uno de ellos es el plan de acción y aprendizaje participativo (PLA).).

PLA ofrece la oportunidad de aprender e interactuar con las comunidades. El enfoque se puede aplicar a través de diversos métodos y técnicas, uno de ellos es el mapeo comunitario participativo (Frühmann et. al, 2016, p. 66).

La presentación, a modo de introducción al tema, incluye información general sobre aquellos aspectos de la diversidad que se acercan a situaciones que sus alumnos están viviendo actualmente, pero con visión de futuro y orientados hacia el futuro. La sensibilidad cultural, la comprensión del propio entorno, así como la inspiración del potencial creativo son aspectos que aún deben aprenderse y comprenderse mediante la realización de este tipo de ejercicios prácticos que permiten a los alumnos ver la interconexión entre ellos y con la gestión de la diversidad. Es importante distinguir entre los elementos de la diversidad cuando se habla de entornos inclusivos desde las siguientes perspectivas:

- ¿Cómo puedo/nosotros entender mejor el entorno social/la comunidad en la que vivimos actualmente?
- ¿Cómo puede esto último ayudarme/nosotros a utilizar las fortalezas personales para posicionarnos en esta comunidad?
- ¿Cómo operar como catalizador de un cambio positivo, donde yo/nosotros podamos contribuir a una sociedad inclusiva en el futuro?

Dentro de la parte de presentación de este tema, consulte el contenido del IO4 – Conjunto de herramientas de gestión de la diversidad e incluya datos generales/nacionales para presentar los enfoques más recientes en diferentes países (por ejemplo, cartas de diversidad y signatarios...).

1.2. Actividad 1

La actividad de mapeo es uno de los métodos PLA, generalmente utilizado para actividades introductorias: los mapas de cualquier tipo le permiten mostrar y hablar sobre la comunidad desde la perspectiva de su posición/área/entorno actual en el que vive o trabaja (Frühmann et. Al, 2016, pág.66).

Al implementar esta actividad y con respecto a las características específicas de su grupo de aprendizaje, se pueden mapear diferentes cosas, por ejemplo:

- grupos informales,
- Líderes, conectores y lugares de reunión
- Terceros lugares
- Polarización en comunidades/población marginada
- Ayudantes potenciales (futuros formadores, facilitadores)...

Al preparar el contexto de 5 colores que se utilizará en este ejercicio, primero hay que investigar qué puede ser lo más importante para el grupo de alumnos con el que se está trabajando. Los mapas generan y construyen un retrato eficaz de cómo es una comunidad desde el punto de vista de un alumno. Revela las redes formales y no formales, nuestra conexión personal con estas redes.



IV.3.3 When to map a community

The purpose of Participatory Community Mapping is to understand the community context. Maps build an effective portrait of how the community sees itself and where it locates its values. Ganley (2011) advises to map at an early stage with as many people as possible. Mapping the community with as much detail as possible at the project's outset will build a powerful view of a community's formal and informal networks and their individuals' connection to them. Early mapping also reveals gaps in the initiators' assumptions concerning the community (and its issues) as well as groups and individuals underrepresented in the planned project formation.

"Maps are more than pieces of paper. They are the stories, conversations, lives and songs lived out in a place and are inseparable from the political and cultural contexts in which they are used"

Warren, 2004 qtd. in <http://www.publicengagement.ac.uk/how/guides/participatory-mapping>

Como mentor, usted conoce su grupo objetivo y el entorno en el que está trabajando actualmente, por lo tanto, prepare cinco colores diferentes de notas adhesivas para los alumnos, de modo que usted decida qué representa cada color, dependiendo del grupo objetivo con el que trabaja, por ejemplo:

- Color 1 (Instituciones formales: Centro de empleo, Escuelas, Municipio, Instituciones gubernamentales, organismos públicos, etc.)
- Color 2 (ONG's, Asociaciones, Fundaciones, Organizaciones de Voluntariado: Cruz Roja, Cáritas, Centros Juveniles, etc.)
- Color 3 (Grupos comunitarios organizados como: clubes de lectura, grupos de inclusión, grupos de autoayuda, clubes deportivos, etc.)
- Color 4 (Grupos informales: gente que conoces todos los días en la cafetería por la que pasas, voluntarios, padres de los colegios de tus hijos, otros, etc.)
- Color 5 (Intereses, por ejemplo: leer, caminar, hacer senderismo, andar en bicicleta, jardinería, etc. Valores por ejemplo: Familia, Libertad, Seguridad, Lealtad, Inteligencia, Conexión, Creatividad, Humanidad, Filantropía, etc.)

A la hora de preparar una lista que abarque diferentes colores y simbolice la comunidad de sus grupos destinatarios, debe reflexionar sobre todas las instituciones (formales e informales), asociaciones, personas y grupos que son o podrían ser importantes para su grupo destinatario. Sólo de este modo podrá dar ejemplos de cada color y presentarlos a los alumnos.

Una variación alternativa de este ejercicio, o mejor dicho, un ejercicio antes del ejercicio, consiste en utilizar el mismo enfoque que el anterior y muestrear diferentes valores con diferentes colores (para que los alumnos puedan hacer un mapa personal de valores: reflexionar sobre ellos, qué es más o menos importante para ellos...). Continúa con el ejercicio utilizando los elementos del entorno externo para conseguir el efecto de pasar de lo personal a lo comunitario. Tanto la Actividad 1 como la Actividad 3 se llevarán a cabo según las necesidades de los alumnos (tal vez empezando por "valores" y "grupos sociales más cercanos").

1.3. Actividad 2

Se trata de un ejercicio creativo para explorar las imágenes que la gente tiene de otras culturas y grupos sociales y para reforzar la conciencia de cómo estas imágenes afectan a las expectativas personales sobre las personas que pertenecen a otros grupos.

Para esta actividad, el mentor /facilitador debe contar con un voluntario que actúe como observador de toda la situación tomando notas. Es importante que la actividad se presente inicialmente simplemente como la creación de una historia cooperativa. El nombre del juego ya incluye nombres personales (Antonio, Ali) pero los nombres se pueden cambiar/adaptar según el tema/grupos sociales vulnerables (por ejemplo, si se trabaja con inmigrantes se pueden elegir nombres tradicionalmente asociados a la mayoría y a los inmigrantes. Si quieres tratar imágenes de hombres y mujeres, elige nombres masculinos y femeninos, y así sucesivamente.

La actividad como tal se puede adaptar a cualquier situación en la que exista discriminación, estableciendo el escenario del juego e iniciando el juego con una frase introductoria, por ejemplo:

“Esta es la historia de Frank, un joven homosexual...” o

“Esta es la historia de María, que tiene una discapacidad física...”

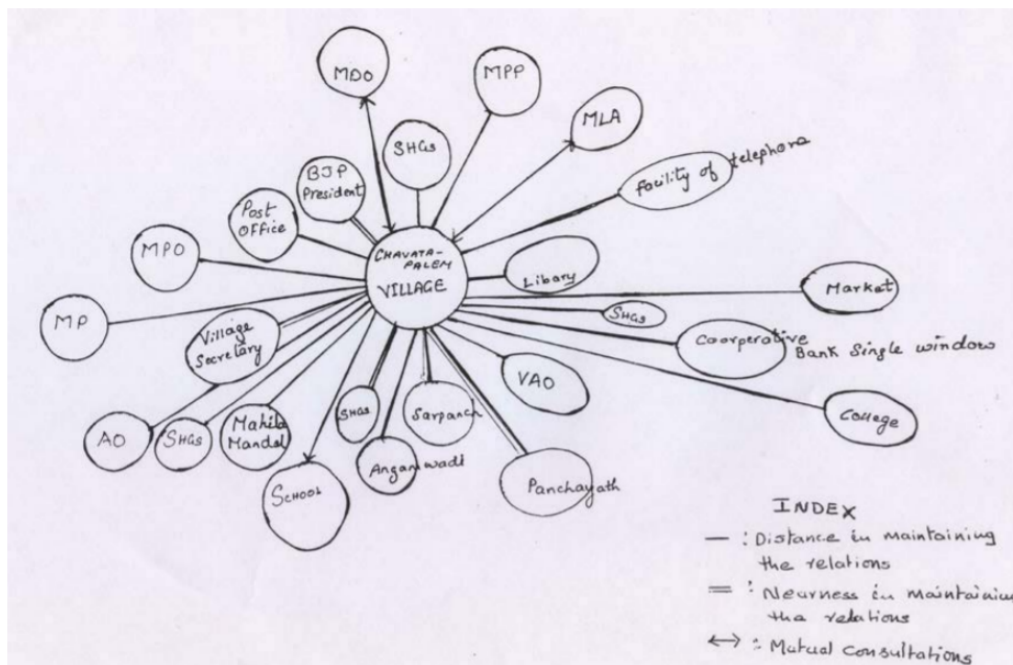
y compararlo con la historia de alguien de la corriente principal de la sociedad.

1.4. Actividad 3

La actividad "Cartografía de la comunidad" se presenta como ejemplo de ejercicio/actividad que puede realizarse en grupo o explicarse a los alumnos para que la realicen individualmente (como tarea individual en casa) para profundizar en la exploración de cómo se relacionan entre sí los distintos grupos/individuos).

Para fomentar esta actividad... asegúrese de que los alumnos reciban la explicación del diagrama de Chapati (como punto de partida para el Tema 2) y prepare un ejemplo para que comprendan cómo hacer el ejercicio.

Si utiliza esta actividad como tarea, ofrezca una explicación adicional sobre el diagrama de Venn/diagrama de Chapati; es útil como ejemplo de un método visual participativo simple y puede incluir una serie de elementos a estudiar (instituciones, individuos, enfermedades, grupos sociales, recursos naturales, etc. y cualquier combinación) en relación con algunas variables (preferiblemente dos) que podrían incluir importancia, prevalencia y proximidad percibida:



Fuente: Ferguson y Heinz (2014).

2 (VPT2) (Wikipedia, Toma de perspectiva). Al trabajar con personas que sufren trastornos del espectro autista, los ejercicios deben adaptarse en consecuencia; algunos estudios muestran que, aunque el VPT1 puede estar intacto, el VPT2 puede verse afectado. Por lo tanto, el impulso para explorar este tema es la toma de perspectiva conceptual (CPT, por sus siglas en inglés) con ejercicios para alentar a contar su propia historia personal (consulte a continuación 2.2. Actividad 1: El método de elaboración de historias) (Pearson et al, 2013).

La toma de perspectiva conceptual puede definirse “como la capacidad de comprender y asumir el punto de vista de la experiencia psicológica de otra persona (es decir, pensamientos, sentimientos y actitudes). Por ejemplo, uno puede visualizar el punto de vista de un individuo más alto (perceptual/visual) o reflexionar sobre el punto de vista de otra persona sobre un concepto particular (conceptual)”. (Wikipedia, Toma de perspectiva).

Muestre la diferencia entre ambas perspectivas y agregue información sobre los términos relacionados más importantes:

- Mecanismos de toma de percepción (Empatía: qué es, por qué la necesitamos, evolución de la empatía después de la “muñeca rusa” de De Wall)
- Toma de perspectiva (el modelo actante de elaboración de historias, para enfatizar la oportunidad de contar una historia desde la perspectiva de un actor diferente: “caminar en los zapatos de otro”; modelo de 4 orejas)
- Teoría de la mente (conexión con el cerebro sobre los datos versus el cerebro sobre la historia)

Siempre que tengas dudas sobre cómo organizar la parte teórica y práctica de este tema, siempre puedes consultar e inspirarte en IO4 – Diversity Management Toolkit dentro de los contenidos relacionados de los enfoques que se pueden utilizar en el ámbito de la formación (Terapia breve centrada en soluciones), Storytelling, Enfoque centrado en la persona).

2.2. Actividad 1

El énfasis principal de esta actividad está dirigido a los siguientes factores principales (según Ginko – Humphries et. al, 2012):

- Escuchar su historia leída en voz alta puede resultar fortalecedor y puede profundizar su comprensión de sí mismo.
- Aumento de la comprensión de las experiencias de los demás.
- La propia experiencia de cada uno es un conocimiento especial que otros no tienen.
- El juego no debe incluir ninguna anticipación, dirección del curso de la conversación, ni evaluación de la historia.

En caso de que se decida por esta Actividad, el tiempo necesario para realizarla y dejar espacio para la discusión será el tiempo estimado para el tema. Sin embargo, permite una mayor discusión sobre empatía, competencias de escucha, etc.

A continuación, puede encontrar actividades alternativas que se pueden realizar si esta actividad no es la más adecuada para su grupo de alumnos.

También puede modificar este ejercicio utilizando el Modelo Actante e involucrar a todos los alumnos en una historia predefinida/preseleccionada (de dificultades y superación) e invitar a los alumnos a crear una historia completamente nueva a su alrededor (Frühman et al, 2016, p. 189).):

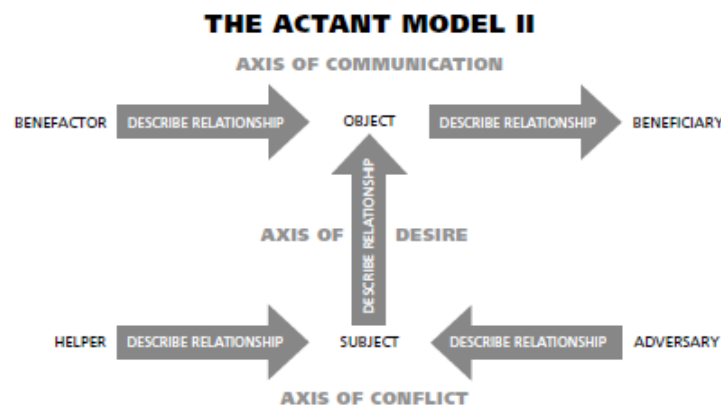


ACTIVITY: Actant Model revisited

Purpose

When you look at your story you can also try and diversify it by telling it from different perspectives, like we already explained in the Actant model. It can be an interesting exercise when you think of implementing or disseminating the story to different audiences via different (social) media. Think of telling it from the perspective of policy makers, children, immigrants etc...

As we pointed out earlier, the Actant Model includes 6 actants: subject, object, sender, receiver, helper and opponent. Actants are distributed across three axes: the axis of desire, the axis of communication and the axis of conflict.



Guidelines

Start with filling in the desire axis: Who or what should be involved, and with what goal?

After that, complete the communication axis: How does the subject access the object? Who or what should receive the object?

Finally, the conflict axis: What opposition might the subject be confronted by? And what type of help is necessary to win over the opponent?

Craft the (new) story.

Fuente: Frühman et. Alabama, 2016, pág. 189

2.3. Actividad 2

Dentro de esta actividad, asegúrese de tener suficiente espacio para poder constelar de la siguiente manera (Pro-skills.EU, 2008):

- En cada rincón de la habitación hay un tablero/mesa: uno en la oreja para “hechos”, otro en la oreja para “auto-revelación”, otro en la oreja para “relación” y otro en la oreja para “apelación”. ”.

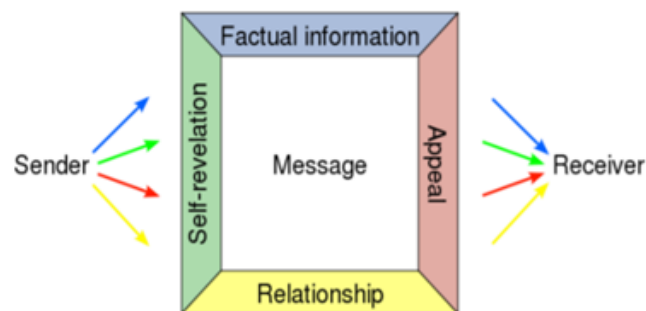


A Twice-Told Story (10' + 10' + 10' exchange)

Pairs; Each one tells a story about a person, who had impact on him/her, a situation, where this person impressed you and showed his/her qualities.

After telling the story, the partner must repeat it with his/her own words. What was heard? What was meant?

The Four Ears Model - POWERPOINT + handout (10' walk through and short conversation)



The Four Ears Model - POWERPOINT + handout

Fuente: según Schulz von Tun, Wikipedia, modelo de 4 lados

- Además, resalte el modelo con una breve descripción para recordar el significado de todos los canales:



Fuente: Pro-skills.eu

- Los alumnos se dividen en grupos de 3 a 6 personas, máx. cuatro grupos.
- Si los alumnos pueden, pueden discutir y hacer el ejercicio por su cuenta, si no Necesitan un “guía” que guíe al grupo de un tablero a otro o allí Es una guía en cada tablero;
- El grupo puede discutir los ejemplos y pensar en otros ejemplos de sus propias vidas: use preguntas de discusión y ejemplos de situaciones concretas en cada tablero/oído: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> Las tarjetas están ahí para resumir las respuestas...
 - Variación A) Cada grupo se acerca a cada uno de los 4 tableros, discute el tema y pinea en el tablero sus impresiones; después de 10 minutos, los grupos Después de 10 minutos, los grupos cambian de tablón y pasan al tema siguiente;
 - Variación B) Cada grupo trabaja sólo con un tema; el grupo discute el ejemplo en el tablón de anuncios, piensa en más ejemplos de su propia vida, y eligen un ejemplo y preparan un breve juego de rol; después de

30 minutos, los grupos se reúnen. Después de 30 minutos, los grupos se reúnen y presentan su "oído particular" actuando en la representación y haciendo algún tipo de comentario.

El objetivo/proósito de este ejercicio es (Pro-skills. EU, 2008):

- Adquirir experiencia y practicar diferentes aspectos de la comprensión e interpretación del mensaje.
- Obtener la satisfacción de cuál es su forma "preferida" o habitual de interpretar un mensaje.
- Volverse más sensible a la forma habitual de comunicarse con los demás (el oído predominante)

2.4. Actividad 3

Video potencial para mostrar la diferencia entre empatía y

simpatía: https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw&list=RDLV1Evwgu369Jw&start_radio=1&rv=1Evwgu369Jw&t=0

3. Tema 3: Resolución de conflictos

El tema de la resolución de conflictos está fuertemente relacionado con elementos de relaciones de poder, estereotipos y percepción del mundo tal como lo vemos. Dentro de este tema específico del Módulo II, los alumnos conocerán más sobre el origen de los conflictos, la percepción del conflicto y cómo manejarlo y generar confianza dentro del grupo.

3.1. Presentación

Los conflictos se perciben muy a menudo como una expresión de partes que se basan en discursos diferentes pero dominantes (por ejemplo, género, ética laboral, amistad, etc.). El supuesto más básico sobre el surgimiento de una situación de conflicto radica en la llamada "lucha por la verdad", o lo que ocurrió en realidad. Esto último es básicamente bastante delicado, ya que necesitamos entender las "narrativas dominantes" y los "discursos dominantes" (Frühmann et.al, 2016). Los discursos dominantes definen los límites entre lo que se percibe como "normal" y deseado y lo que es "no normal" e indeseado. (Storybag et al, 2019).

El discurso se define como los resultados de las formas repetitivas en que las personas hablan sobre el mundo social, las normas y las comprensiones que se dan por sentado dentro de un grupo social determinado. Algunos ejemplos pueden ser afirmaciones como que es importante estar sano, comer verduras y hacer ejercicio con regularidad; el amor incondicional y la lealtad en una familia son importantes; un niño necesita una madre y un padre para crecer como un ser humano sano; un hombre debe ser el cabeza de familia, etc.« (Frühmann et.al, 2016, p. 50 -53). Esto último puede conducir a causas y efectos no deseados:

Individual	Society
My Story / Personal Story (ies)	Your Story / Story (ies) about you
IDENTITY CAUSES: Poverty Sexual preference (LGBT) Upbringing Traumas (family, war, rape, bullying etc) Ethnicity Religion (also potentially traumatic) Literacy (low / illiterate) Age...	IMAGE CAUSES: Economy Migration Sexual preference (taboos) Xenophobia Nationalism 'Culture' Political agendas General knowledge of public Media / politics: selective information...
EFFECTS → DOMINANT NARRATIVES: Success Failure Winner Loser Misfit Beliefs Hopes Desires Shame Blame Pride Feeling of exclusion FACTS (interpreted by teller) → FICTIONS	EFFECTS → DOMINANT DISCOURSES: Opinions Success Failure Winner Loser Misfit Beliefs Hate Fear Shame Blame Exclusion FICTIONS ('alternative facts' based on (invented) traditions and norms)

Fuente: Storybag et. Alabama, 2019

“Es vital tomar la historia del oponente. Uno de los principios narrativos que enseñamos es decir que, a menos que tengamos la historia de los "otros" a partir de la cual están actuando, entonces No tengo la historia completa”. (Pablo Costello)

La idea principal de entender un conflicto y resolverlo (también mediación) es comprender las narrativas dominantes y no posicionarse en una posición más favorable que el otro.

Para los estudiantes/presentación incluya al menos lo siguiente:

- Definición de conflicto
- Tipos de conflicto
- Origen de los conflictos con explicación de la posición de poder/discurso dominante
- Motivos de escalamiento y opciones de resolución

Las actividades prácticas que se describen a continuación sirven para mostrar las posibilidades de manejar y resolver una situación de conflicto en la práctica a través del aprendizaje social. Nuevamente, dependiendo del tipo y las características de los estudiantes con los que está trabajando, puede usar/trabajar con los ejercicios alternativos que se presentan a continuación o usar la sección de Recursos y el kit de herramientas de gestión de diversidad de IO4 para adaptar su capacitación.

3.2. Actividad 1

Esta actividad tiene por objeto volver a comprobar todos los conocimientos adquiridos previamente en los 2 primeros temas y construir gradualmente para abordar el conflicto como tal (percepción del mismo, consideración de diferentes perspectivas, estar equipado para manejar el conflicto, crear confianza). La actividad cumple la función de "conocer mejor" cuando se está en situación de verse envuelto en un conflicto.

Esta actividad ayuda a sentirse más cómodo con el conflicto, a poder considerar los aspectos positivos del conflicto y a comprender los posibles beneficios para ellos mismos y para el equipo (Scanell, 2010, p.24 – 25):

- Los alumnos deben dividirse en parejas.
- Cada alumno recibe un folleto. Por ejemplo, el folleto tiene muchas preguntas; puedes acortarlo o extenderlo.



Conflict—How Do You See It?

1. How do you define conflict?

2. What is your typical response to conflict?

3. What is your greatest strength when dealing with conflict?

4. If you could change one thing about the way you handle conflict,
what would it be? Why?

5. What is the most important outcome of conflict?

6. In what ways have you seen your team benefit from conflict?

7. How can conflict be detrimental to a team?

8. What do you do when someone avoids conflict with you?

9. What are some reasons you choose to avoid conflict?

10. What can you do to promote a healthy attitude toward conflict within your
team?

Fuente: Scanell, 2010, p.25

- Ahora, parejas de alumnos se entrevistan entre sí dentro de la configuración de los folletos.
- Volver a juntaros y discutid (opcional):
 - ¿Las perspectivas de su pareja eran diferentes a las suyas?
 - ¿Cuáles fueron algunas de las cosas que aprendiste al considerar la perspectiva de otra persona?
 - ¿Discutir un conflicto como éste lo hace “menos aterrador”? ¿De qué maneras?

- ¿El conflicto es bueno o malo?
- ¿Cuáles son algunas formas en las que el conflicto es perjudicial para el equipo?
- ¿Cuáles son algunas formas en las que el conflicto enriquece al equipo?

3.3. Actividad 2

Esta actividad tiene como objetivo comprender cómo lidiar con los conflictos en la práctica y practicar la resolución efectiva de conflictos.

En primer lugar, necesitas preparar/dibujar un objetivo grande (lo suficientemente grande como para usar un tamaño de papel más grande) que contenga tres círculos:



El círculo más interno representa a los propios miembros del equipo (grupo de estudiantes), el círculo central representa al grupo en su conjunto y el círculo externo representa a la empresa (puede ser cualquier institución vital actualmente importante y que se adapte a las características específicas del grupo social con el que está trabajando) su entorno de entrenamiento (Scanell, 2010)

Primero inicie la discusión: ¿Cómo le afectaría a usted/a sus pares y a su organización la resolución efectiva de conflictos? Registre / escriba las respuestas y fijelas al objetivo en el lugar apropiado del objetivo. Antes de comenzar esta conversación, puede invitar a los alumnos a formar grupos (3 – 4 o más) para trabajar juntos en sus propios objetivos y contemplar este tema y tal vez completar los círculos de los objetivos por su cuenta antes de la discusión grupal.

Como variación de esta actividad, puedes preparar 2 objetivos usando ambos de manera que:

- En el primer objetivo, analiza los beneficios de la resolución eficaz de conflictos.
- En el segundo, analiza las habilidades ineficaces de gestión de conflictos.

3.4. Actividad 3

Este ejercicio es un enfoque suave que simula el potencial de experimentar un conflicto y trabajar en equipo. Necesitarás un hula-hoop liviano.



Fuente: <https://www.right-impact.com/indoor-activities/helium-hoop-team-behaviours-transformation.html>

Explica a los alumnos la posición necesaria de codos, manos y de pie en el círculo para realizar el ejercicio (consulta la imagen superior, los alumnos empiezan sin embargo en posición de pie. Una vez que los grupos más pequeños (en función del tamaño del grupo con el que se trabaje) estén formados en las posiciones respectivas, colóqueles un aro. Ahora tienen la tarea de, en primer lugar, levantar el aro juntos y, más tarde, poner el aro en el suelo con una simple regla: el aro no debe caerse/todos los alumnos deben tocar siempre el aro.

El conflicto “podría” o “debería” ocurrir debido a diferentes hechos:

- Los líderes del círculo no están definidos.
- Pueden surgir comentarios (p. ej. “no dejes caer el aro”...” con cuidado, hay que dejarlo”...)
- si un aro cae, el ejercicio comienza de nuevo.

La discusión puede seguir opcionalmente:

- Pensamientos sobre esta actividad
- ¿Su percepción de su papel y los efectos de la actividad?
- ¿El equipo experimentó conflictos? Si es así, ¿cómo lograste resolverlo?
- ¿Cómo lograste el equilibrio entre tu rol prescrito y el objetivo de todo el equipo dentro de este ejercicio?

4. Tema 4: Estructura de un plan de intervención individualizado

La planificación individualizada (PI) y la inclusión en los servicios (sociales) como método, derivan de la década de 1980, cuando surgió la necesidad de un trabajo coordinado de diferentes proveedores de servicios sociales/expertos y, en consecuencia, de coordinar diferentes servicios sociales en las comunidades, derivado del llamado caso método de gestión que en el sentido extranjero se relaciona con la “coordinación de servicios en nombre de una persona individual que puede ser considerada un caso en diferentes entornos tales como atención médica, enfermería, rehabilitación, trabajo social, seguro de discapacidad, empleo y derecho” (Wikipedia, Gestión de casos).

El plan de intervención individualizado es una parte importante de la prestación de servicios sociales para los grupos destinatarios más vulnerables (por ejemplo, personas con problemas de salud mental, personas con

dificultades de conducta, etc.). En el ámbito del proyecto VICTORUPESI, el enfoque general de la PI para grupos objetivo específicos (personas con discapacidad en el ámbito de la salud mental y las discapacidades intelectuales) se detalla más en IO4 – Conjunto de herramientas de gestión de la diversidad.

Sin embargo, el tema no se centra en la planificación de la intervención en términos de mejora del comportamiento, sino más bien en la exploración de rasgos personales, competencias y evaluación de habilidades con el fin de preparar un plan para el resultado deseado de la formación y una mejor inclusión en la vida social/laboral/vocacional. .

En el ámbito de las sesiones de capacitación, este tema se beneficia del método mencionado anteriormente junto con elementos para abordar comportamientos desafiantes, "amenazas" personales y una planificación de intervenciones orientada al futuro, de la cual los estudiantes pueden beneficiarse dentro del alcance de la capacitación para una mejor inclusión y dirección. de acciones personales en el futuro.

4.1. Presentación

La planificación individualizada dentro de este tema tiene como objetivo lo siguiente:

- Comprobar la motivación para implicarse en la formación/planificar caminos personalizados para una mejor inclusión.
- Mantener la motivación personal.
- Activación de potenciales personales.

Explicar la lógica de los métodos de PI en general a partir de los recursos y pasar a un enfoque generalizado adecuado para todos los grupos destinatarios.

El plan individualizado (IP) incluye varios pasos:

- Conciencia de la personalidad, habilidades personales, intereses y valores.
- Evaluación de competencias para áreas específicas (inclusión en FP, FPC, Empleo).
- Elaboración de un plan personal.

Buscar empleo y hacer carrera puede ser cada vez más desafiante. Transición a la vida de un “empleado” puede ser un desafío y también cambiar la vida. A la persona que intenta encontrar su propia posición en el mundo laboral se le requiere tener algún tipo de control; esto último significa también algo de planificación e investigación sobre rasgos personales, planificación y otros conocimientos.

La estructura de la intervención individual no tiene tanto que ver con la forma sino con “conocerse a uno mismo antes de planificar”. Puede presentar a los alumnos una plantilla de un plan individual de IO4. Sin embargo, es importante impulsar el debate dentro de la presentación misma: para trabajar en un plan personal que se vea completamente diferente, ya que desde la plantilla, puede obtener algunas preguntas/declaraciones de los alumnos al observar/comprobar la plantilla:

- ¿Qué cree que se requiere para completar dicho plan?
- ¿Qué intervenciones podrían ser necesarias para preparar dicho plan?
- ¿En qué áreas necesitarías más ayuda?

La necesidad de autoevaluación es, por así decirlo, una intervención de por vida y, para hacer un buen plan, uno debe poder evaluarse a sí mismo de manera realista en el proceso de elaboración de un plan (DigiJobID, 2017).

4.2. Actividad 1

Invite a los participantes a cualquier versión en línea de una prueba de personalidad para reflexionar sobre los rasgos de personalidad/carácter.

Esta es una tarea individual, por lo que todos necesitarán al menos un teléfono inteligente con una conexión estable (mejor una PC) para realizar la prueba.



Muestre uno de esos ejemplos e invítelo a realizar la prueba: <https://www.16personalities.com/personality-types>
Una vez finalizado, invite a los participantes a compartir sus resultados en plenaria.

4.3. Actividad 2

Esta actividad tiene como objetivo comprender y evaluar las habilidades y competencias personales y brinda a los alumnos la oportunidad de realizar una autoevaluación exhaustiva.

- Proporcione a los alumnos hojas de trabajo sobre habilidades para que puedan reflexionar y evaluar si necesitan alguna y cuál.

Common Transferable Skills

Read over these skills and think if you have or need to gain any them.

SKILL SET	DESCRIPTION	EXAMPLES
Basic Skills	These are skills needed by almost all workers. These skills are very important to have. Writing, for example, is a basic skill that gets you into a good job. Not having it can keep you out of a good job.	<ul style="list-style-type: none"> • Learn new things • Listening • Math • Reading • Science • Speaking • Think critically
People Skills	These are some of the most needed and wanted skills. They're sometimes called "soft skills." These skills help people to work well with others.	<ul style="list-style-type: none"> • Be aware of others • Coordinate with others • Help others • Negotiate • Persuade • Teach others
Management Skills	All workers need these skills, not just managers. Employers hire people who can keep track of projects, money, and their time.	<ul style="list-style-type: none"> • Manage money • Manage people • Manage things • Manage time
Systems Skills	Can you understand how parts and wholes work together? For example, could you see what would happen to your company if a certain employee left? Or how a new tax law might change prices at the grocery store? Then you have systems skills.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluate a system • Evaluate an organization • Understand a system • Make good decisions
Technical Skills	Technology includes computers and equipment. Computers are common in most workplaces. People in all occupations should know how to work with technology.	<ul style="list-style-type: none"> • Choose tools • Control quality • Install equipment • Install programs • Maintain equipment • Check equipment • Operate equipment • Repair • Troubleshooting

Fuente: DigiJobId: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Proporcione a los alumnos una hoja de trabajo sobre los valores laborales y ayúdelos a leer las declaraciones y calificar cada una de ellas en una escala de 1 (alto) a 5 (bajo) según qué tan bien estas declaraciones coinciden con sus valores personales (siempre puede regresar al tema 1 de este módulo y recordar a los estudiantes los ejercicios de mapeo y la exploración de sus valores). Cada alumno puede agregar valores adicionales a la tabla que es posible que no aparezcan aquí.



Work Value	Description	Rating
ACHIEVEMENT	Chance to use your strongest skills and feel good about your work Being challenged and doing interesting work Learning and gaining new skills	
INDEPENDENCE	Able to decide what work you do Supervising your own work Being creative and finding new ways to do things	
RECOGNITION	Chance to move up and be a leader Being able to direct and influence others Having an important or prestigious job	
RELATIONSHIPS	Getting along with your boss, coworkers, and customers Working with diverse people of many cultures and Backgrounds Helping and caring for other people	
SUPPORT	Having a boss that stands behind their employees Access to the right tools, training, and resources needed to do your job	
WORKING CONDITIONS	Having good work conditions Being well paid and having good benefits Having a job with low risk of a change in pay or work duties Having a variety of things to do on the job	

Fuente: DigiJobId: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Muestre la plantilla de plan individual de IO4 e invite a los alumnos a preparar su propio plan; esto se puede hacer como tarea y verificar en los círculos de coaching como parte de la capacitación.

Actividad de conclusión

Comentarios y conclusión

Referencias

1. Brander, P.; Cárdenas, C.; de Vicente Abad, J.; Gómez, R.; Taylor, M. (2016). Paquete educativo: ideas, recursos, métodos y actividades para la educación intercultural informal con jóvenes y adultos. [Estrasburgo]: Consejo de Europa, Departamento de Juventud. Obtenido de: <https://rm.coe.int/1680700aac>
2. Identidades laborales digitales (2017). Recursos educativos – Material de formación. Obtenido de: <http://www.digijobid.eu/digijobid/> (25.10.2021)
3. Ferguson, O.; Heinz, K. (2014). Diagrama de Venn También conocido como diagrama de Chapati. Universidad de Illinois en Urbana-Champaign. Obtenido de: <https://meas.illinois.edu/wp-content/uploads/2017/02/MEAS-Participatory-Methods-Tip-Sheet-Venn-Diagram.pdf>
4. Fruhmann, P.; Hamilton, N. (editores); Broer, Y.; Morgensen, L.; Frezza, L.; Hamilton, J.; (coautores) (2016). Formando comunidades fuertes y resilientes / Una narrativa y un enfoque de relato para potenciar la cooperación, la cohesión y el cambio en las comunidades a través de la educación no formal. Storybag, JHMeijerstraat 49, 1214 NH Hilversum, Países Bajos.
5. Ginko – Humphries, A.; Tusiewicz, K.; Kovalyk, U.; Hrebs, P.; Mahouley Dossou, K.; Klein, GB; Lintunen, ML; Conde H.; Vega, C.; Marcos, S.; Galán, E.; Silva, C.; Hulmanová, B.; Pinho, J. (2012). ARTERIA: Arte – Educación – Terapia (510260-LLP-1-PL-GRUNTVIG – GMP). MANUAL DE FORMACIÓN EN HABILIDADES SOCIALES. ARTE – EDUCACIÓN – TERAPIA. Un manual para quienes trabajan con personas vulnerables. Nuevas ideas para desarrollar habilidades sociales para promover la inclusión social. Zamora.
6. Mandic, S.; Hlebec, V. (2018). Skupnost in kakovost življenja: med tradicijo in inovacijo (Comunidad y calidad de vida). V: Teorija in praksa: revija za družbena vprašanja. Vamos. 55, st. 4, pág. 715-731, 957.



Obtenido

de: <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/skupnost-in-kakovost-%C5%BEivljenja-med-tradicijo-i-n-inovacij.pdf?sfvrsn=0>

7. Pearson, A.; Ropar, D.; F. de C. Hamilton, A. (2013). Una revisión de la perspectiva visual en el trastorno del espectro autista. Obtenido de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2013.00652/full> (25.10.2021)
8. Proyecto Pro-Skills (2008). La caja de herramientas Pro-Skills: Ejemplos de buenas prácticas – Four Ears. Obtenido de: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> (25.10.2021)
9. Reynolds, K. (2018). 13 beneficios y desafíos de la diversidad cultural en el lugar de trabajo. Obtenido de: <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>
10. Scanell, M. (2010). El gran libro de juegos de resolución de conflictos: Actividades rápidas y efectivas para mejorar la comunicación, la confianza y la colaboración. The McGraw-Hill Companies, Inc. Estados Unidos. Obtenido de: <https://s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-Resolution-Games.pdf> (25.10.2021)
11. Storybag (NL); BBRZ Österreich (A); Ceres Europe Limited (NI); EOLAS SL (ES); OZARA storitveno in invalidsko podjetje doo (SLO); UNIPOSMOS – Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (I) (2019). Metodología Storyteller Universal para profesionales. Proyecto StoryTeller (16-202-021567 (KA2-VET-5/16)). Obtenido de: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>
12. Wikipedia (sin fecha). Tomando perspectiva. Obtenido de: <https://en.wikipedia.org/wiki/Perspective-Taking> (25.10.2021)
13. Wikipedia (sin fecha). Modelo de cuatro lados. Obtenido de: https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model (25.10.2021)
14. Wikipedia (sin fecha). Conflicto (proceso). Obtenido de: [https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_\(process\)#Types_of_conflict](https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_(process)#Types_of_conflict) (25.10.2021)
15. Wikipedia (sin fecha). Conflicto intragrupal. Obtenido de: https://en.wikipedia.org/wiki/Intragroup_conflict (25.10.2021)
16. Wikipedia (sin fecha). Relaciones interpersonales. Obtenido de: https://en.wikipedia.org/wiki/Interpersonal_relationship (25.10.2021)
17. Wikipedia (sin fecha). Comunidad. Obtenido de: <https://en.wikipedia.org/wiki/Community> (25.10.2021)
18. Wikipedia (sin fecha). Gestión de casos. Obtenido de: https://en.wikipedia.org/wiki/Case_management (25.10.2021)
19. NERIS Analytics Limited (sin fecha): <https://www.16personalities.com/> (25.10.2021)

3.3. MÓDULO III (CONCIENCIACIÓN)

El tercer módulo de la formación es la contribución de nuestro socio español FETICO, que refleja su experiencia en los derechos y oportunidades de los trabajadores.

3.3.0. Introducción

El tema principal de este Módulo es el derecho al trabajo, los aspectos esenciales que definen este derecho y las principales dificultades y barreras que impiden a algunos grupos participar plenamente en la vida económica a través del empleo.

El derecho al trabajo está reconocido como un derecho humano fundamental en los principales convenios y tratados internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Carta Social Europea y en las Constituciones de muchos países. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. Toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual salario por igual trabajo”.

Los tratados internacionales, los convenios y leyes europeos y los marcos legales nacionales reconocen que cada individuo debe tener iguales oportunidades de acceso al mercado laboral, y prevenir cualquier discriminación en el lugar de trabajo por cualquier motivo como raza, sexo, edad, origen étnico o social, discapacidad, religión, creencias u orientación sexual. Sin embargo, el derecho al trabajo no siempre se puede ejercer plenamente y no todas las personas tienen las mismas oportunidades de participar en el mercado laboral. Ciertos colectivos enfrentan especiales dificultades para acceder al mundo laboral y desarrollar una actividad productiva al encontrarse en un punto de partida desigual respecto a sus pares, lo que provoca situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social, con diferentes niveles de complejidad.

La legislación, las políticas y las medidas de apoyo para garantizar la participación de todas las personas en el mercado laboral son fundamentales para guiarnos hacia sociedades fuertes, justas e inclusivas. En este módulo, analizaremos la principal legislación laboral y medidas de protección desarrolladas en cada país socio para apoyar la participación de grupos vulnerables en el mercado laboral.

3.3.1. Cuaderno de trabajo para los participantes y manual del formador.

Objetivos de aprendizaje

Después de completar este módulo, los estudiantes podrán:

- Comprender las principales dificultades y barreras que impiden que algunos grupos vulnerables participen plenamente en la vida económica.
- Identificar las principales leyes existentes a nivel nacional para regular el trabajo y las relaciones laborales.
- Enumerar y explicar brevemente las medidas que promueven la participación de grupos vulnerables en el empleo.
- Describir los derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores en el lugar de trabajo.
- Conocer algunos modelos y estrategias de gestión empresarial que pueden apoyar entornos laborales inclusivos como la SCR, la gestión de la diversidad, etc.

Ejercicio energizante

Preguntas para romper el hielo:

- Si hubiera un día extra en la semana, ¿qué harías con él?
- Si pudieras vivir en cualquier parte del mundo durante un año, ¿dónde sería?
- Si tuvieras que dar una clase magistral sobre una habilidad necesaria para tener éxito en tu vida personal, ¿qué enseñarías?
- Si tuvieras que dar una clase magistral sobre una habilidad necesaria para tener éxito en el trabajo, ¿qué enseñarías?

1. Tema 1: El trabajo como factor clave de integración social

El trabajo es uno de los mecanismos más eficaces para la inclusión, especialmente para colectivos que tienen un alto riesgo de exclusión social. El empleo es el principal acceso a una vida autónoma, digna y estable.

Además de su dimensión económica, el empleo tiene una importante dimensión social como factor clave de integración y socialización. El empleo brinda a las personas la oportunidad de ser parte de la sociedad en la que viven y de participar en procesos económicos, sociales, políticos y culturales, contribuyendo con su trabajo al desarrollo social.

Promover un mercado laboral inclusivo es un objetivo prioritario de todos los países europeos y para lograr este objetivo se dedica una amplia gama de recursos a nivel europeo, nacional y regional, como políticas activas y mecanismos de apoyo que tengan en cuenta las necesidades e intereses específicos de los grupos más

vulnerables en busca de empleo. Las principales actividades realizadas por los países incluyeron orientación y asesoramiento, capacitación y educación y oferta de empleo y apoyo. Una segunda categoría de intervenciones tiene como objetivo eliminar las barreras sociales, mejorando los servicios o cambiando actitudes y creando conciencia.

Pero el fomento de la inclusión activa de los colectivos desfavorecidos en el mercado laboral no sólo se consigue con leyes y medidas públicas evidentemente necesarias, sino también con el compromiso y la implicación de todos los agentes sociales, en particular de los agentes económicos, que deben proporcionar medidas que apoyen el mercado laboral, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo.

Para lograr una integración efectiva de estos colectivos en la dinámica de las empresas es necesario poner en marcha las medidas adecuadas. Es necesario realizar una fase de acompañamiento, formación y adaptación a las características y necesidades de la persona al puesto de trabajo en cuestión.

La inserción laboral de colectivos desfavorecidos no puede entenderse como un acto concreto o específico, que se produce con la simple contratación, sino como un proceso complejo que requiere acciones previas, simultáneas y posteriores a la contratación, para garantizar el éxito, tanto de las personas que acceden al mercado laboral, para las empresas contratistas y para la sociedad en su conjunto.

Tema de actividad 1

“Preguntas para reflexionar”

Pregunta: ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el acceso al empleo o en el lugar de trabajo?

Pregunta: ¿Puede señalar algún caso de discriminación que haya conocido en su lugar de trabajo?

2. Tema 2: Discriminación en el Trabajo

Mención específica requiere discriminación en el acceso al empleo y en el lugar de trabajo.

Según la definición del Consejo de Europa, principal organismo europeo de lucha contra el racismo y la intolerancia, la “discriminación” se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otras personas en una situación comparable, sólo por características específicas que forman parte o son percibidos como parte de su identidad como nacionalidad, raza, origen étnico, género, sexo, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La discriminación en el trabajo tiene múltiples dimensiones y formas de expresión.

- Las prácticas discriminatorias laborales pueden ocurrir en cualquiera de los procesos laborales: solicitud, reclutamiento, contratación, asignaciones de trabajo, condiciones de trabajo, promociones, despidos, derivaciones, etc.
- La discriminación puede ocurrir entre compañeros de trabajo o entre empleados y empleadores.

La discriminación suele estar basada o justificada por prejuicios y estereotipos, conscientes o inconscientes:

Un estereotipo es una creencia u opinión generalizada sobre un grupo particular de personas. La función principal de los estereotipos es simplificar la realidad.

Un prejuicio es un juicio, normalmente negativo, que hacemos sobre otra persona u otras personas sin conocerlas realmente.

Tanto los estereotipos como los prejuicios se aprenden como parte de nuestro proceso de socialización.

La discriminación estructural es el resultado de formas perpetuadas de prejuicios.

Otro aspecto importante para subrayar las diferentes dimensiones de la discriminación en el trabajo es la interseccionalidad de la “discriminación múltiple”. Este concepto se refiere al hecho que las personas pueden ser discriminadas en el lugar de trabajo por más de un motivo o características de identidad. Por ejemplo, una joven romaní que es discriminada por su origen étnico también puede serlo por su género, orientación sexual, edad, etc.

A veces dos o múltiples motivos operan simultáneamente e interactúan de manera inseparable, produciendo formas distintas y específicas de discriminación. La combinación de estos factores crea una sinergia negativa de modo que la discriminación no puede entenderse plenamente como la mera suma de criterios.

<https://www.youtube.com/watch?v=beDfBYH2RxE>

La discriminación múltiple es un concepto relativamente reciente que, aunque ahora está ampliamente aceptado, aún no se ha reflejado plenamente en la legislación y las prácticas jurídicas. Las leyes contra la discriminación tradicionalmente han adoptado una perspectiva única, identificando y abordando motivos únicos en casos de discriminación.

En los últimos años, las políticas y estrategias nacionales han dado los primeros pasos encaminados a la eliminación de la discriminación múltiple, pero en la mayoría de los casos, la atención se centra en la doble discriminación más que en la múltiple.

Las políticas y prácticas públicas deben abordar todas las dimensiones de la discriminación y su impacto en la situación laboral de los grupos vulnerables. Esta dimensión múltiple de la discriminación dirige a necesidades y desafíos específicos e individuales para la integración laboral de grupos vulnerables.

En este contexto, el principal desafío es diseñar, formular e implementar estrategias de inserción laboral con un enfoque integral centrado en las personas.

Actividades Tema 2

Trabajo sobre discriminación, sesgos inconscientes y prejuicios ocultos en el acceso al empleo y al entorno laboral.

2.1 Algunos vídeos sobre cómo funcionan los prejuicios y qué puedes hacer al respecto:

<https://www.youtube.com/watch?v=IzEdSdvFLU0>

<https://www.youtube.com/watch?v=dloCJq8shZE>

2.2 Enumerar para cada grupo objetivo del proyecto 3 prejuicios que nuestros GT enfrentan para acceder al empleo o al lugar de trabajo y algunas propuestas para superar estos prejuicios.

2.3 Se invita a los participantes a realizar la prueba de asociación implícita, que es totalmente anónima y se completa rápidamente.

<https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>

3. Tema 3: Barreras al empleo para grupos desfavorecidos

Las personas en situaciones vulnerables a menudo enfrentan barreras múltiples y complejas para acceder al empleo, más allá de las que enfrentan otros solicitantes de empleo.

Pero aunque los obstáculos al acceso al empleo sean diversos, dada la heterogeneidad de los grupos vulnerables, la diversidad de perfiles dentro de cada uno de estos grupos y la posibilidad de que existan múltiples motivos de discriminación, podemos identificar algunos obstáculos al empleo que son comunes a todos los grupos vulnerables para hacer realidad su derecho al acceso al empleo.

- **Barreras culturales**

- Las personas vulnerables se enfrentan al estigma y la discriminación



La existencia de una percepción social negativa es desfavorable para la integración profesional de los colectivos vulnerables.

- Débil implicación de los grupos afectados a la hora de expresar su opinión en el espacio público y débil participación en el proceso de formulación de políticas.
- **Barreras educativas**

Las personas en situaciones vulnerables enfrentan más dificultades para acceder a la educación y capacitación o completar estudios educativos o vocacionales ya iniciados debido a barreras situacionales, institucionales y disposicionales como:

- El coste para aquellas personas con menores ingresos.
- Las responsabilidades familiares y la falta de apoyo con el cuidado de los niños.
- La falta de adaptación de los programas formativos a las necesidades de algunos colectivos
- La falta de confianza sobre sus habilidades para participar en la educación o la formación.
- La falta de concientización, información, asesoramiento y orientación sobre las oportunidades de aprendizaje disponibles.

Estas barreras conducen a una obsolescencia de las habilidades necesarias en el mercado laboral actual que hacen que las personas con bajo nivel educativo tengan más probabilidades de dedicarse al empleo informal.

- **Barreras económicas**

- La falta de recursos financieros se siente a nivel de todos los grupos sociales.
- Apoyo insuficiente de los servicios sociales y de empleo debido a la falta de un apoyo personalizado que aborde las necesidades individuales de cada desempleado/demandante de empleo (personalización de los servicios).
- Falta de incentivos y beneficios para que las empresas promuevan la diversidad y sean más abiertas a contratar personas de categorías sociales que tienen dificultades para acceder al mercado laboral.
- Escasa o falta de información, asesoramiento u orientación sobre temas administrativos, aspectos legales básicos de la economía, mercado laboral.
- Falta de puestos de trabajo disponibles adecuados a sus cualificaciones y experiencia profesional.

Estas barreras conducen a una cronificación de muchas situaciones de desempleo debido a que cuanto más tiempo pasan las personas sin empleo, menos probabilidades tienen de volver a encontrar trabajo.

- **Barreras psicológicas**

- Deterioro de la autoestima y la autopercepción.
- Falta de confianza y motivación, así como deterioro de las relaciones sociales durante períodos prolongados de desempleo.
- El riesgo de desanimarse y caer en la inactividad debido a una búsqueda de empleo fallida es fuertemente afectado el estado mental de las personas en riesgo de exclusión social.
- La falta de redes y apoyo social/emocional.

Las situaciones de desempleo de larga duración pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar físico, psicológico y emocional de las personas, generando un círculo vicioso.

¿Cómo eliminar estas barreras?

Sólo un enfoque integral garantiza abordar todos los aspectos involucrados en la inclusión laboral de grupos sociales desfavorecidos: cuestiones jurídicas, administrativas, políticas, culturales y de concienciación social.

Actividades Tema 3

“Mapeo de los obstáculos existentes al empleo de grupos vulnerables”

Cada participante deberá escribir en una palabra o frase corta tres barreras o dificultades que a su juicio enfrentan los colectivos desfavorecidos del proyecto para acceder al empleo.

Se escribirán todas las palabras en la pizarra e intentaremos encontrar, por consenso, al menos tres dificultades que sean comunes a todos los grupos destinatarios.

“Acciones de sensibilización”

Buscar en Internet cualquier campaña de sensibilización lanzada en su país para combatir la discriminación laboral en el lugar de trabajo.

4. Tema 4: Regulación del empleo y medidas protectoras para promover la empleabilidad de colectivos en riesgo de exclusión laboral

La igualdad y la no discriminación en el trabajo son valores fundacionales de la Unión Europea, tal como se expresan en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea.

La protección contra la discriminación en Europa se puede encontrar en los convenios europeos y la legislación de la UE. El documento que recoge los derechos y libertades fundamentales protegidos en la UE es la Carta de los Derechos Fundamentales que prohíbe la discriminación en su art. 21.

Además de la Carta, directivas de la UE como la Directiva sobre igualdad en el empleo y la Directiva sobre igualdad racial prohíben la discriminación en determinados contextos, como el empleo.

Marco jurídico europeo

Podemos encontrar legislación contra la discriminación en el lugar de trabajo en las siguientes Directivas de la UE:

- La Directiva sobre igualdad racial (Directiva 2000/43/CE) implementó el principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su origen racial o étnico.
- La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE), además de la Directiva sobre igualdad racial, esta Directiva amplió la protección contra la discriminación prevista en la legislación de la UE, que se había desarrollado anteriormente en cuestiones de género. Obligando explícitamente a los Estados miembros a prohibir la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión o creencias, edad, discapacidad y orientación sexual.
- Directiva sobre igualdad de género en el empleo (versión refundida) Directiva 2006/54/CE igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación

La adopción de estas Directivas inició un movimiento en toda Europa. En muchos Estados miembros, este movimiento implicó cambios bastante profundos en el marco legislativo existente, mediante la modificación de la legislación existente o la adopción de nuevas leyes y reglamentos sin precedentes para regular específicamente la prohibición de la discriminación de acuerdo con los requisitos de las directivas.

Marco político europeo

Las prioridades de empleo que la Comisión Europea debe alcanzar para 2030 se reflejan en el “Pilar Europeo de Derechos Sociales” en un esfuerzo conjunto de los Estados miembros y la UE, con la participación activa de los interlocutores sociales y la sociedad civil.

El "Pilar Europeo de Derechos Sociales” objetivos principales para construir una Unión Europea más justa e inclusiva para 2030.

Establece 20 principios y derechos clave para apoyar unos mercados laborales justos y que funcionen correctamente, estructurados en torno a tres capítulos:

- Igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral
- Condiciones de trabajo justas
- Protección social e inclusión

Leyes nacionales básicas en las que se regula el derecho al trabajo y la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación.

La información de esta sección se ha recopilado a partir de la plantilla facilitada a los socios en la que se hacía una revisión general de las principales leyes que regulan el derecho al trabajo y las relaciones laborales en los marcos jurídicos nacionales de los países participantes, así como de las leyes especiales y la legislación y medidas de protección que puedan existir en estos países para promover el acceso de los grupos destinatarios del proyecto al mercado laboral y protegerlos de la discriminación en el lugar de trabajo.

Los resultados de esta búsqueda de información en los distintos países pueden consultarse en el Anexo 1 de este Cuaderno de Trabajo y pueden servir de apoyo a las actividades de enseñanza/aprendizaje. Podemos extraer algunas conclusiones generales de esta investigación sobre legislación:

- El derecho al trabajo está reconocido y protegido como derecho fundamental, normalmente a nivel constitucional. También se reconocen al mismo nivel los principios de igualdad y no discriminación.
- Se regulan los derechos y obligaciones relativos a la relación laboral:
 1. En las Leyes Nacionales del Trabajo de los Estados.
 2. Los convenios colectivos establecen las condiciones laborales específicas en los distintos sectores económicos como el salario, las vacaciones, la jornada laboral, los permisos... etc
 3. En los contratos de trabajo: Son los documentos que regulan la relación laboral entre empresario y trabajador. Incluyen la descripción del puesto de trabajo y las condiciones de la relación laboral
- Los derechos y obligaciones básicos de empresarios y trabajadores establecidos en las legislaciones laborales nacionales son muy similares, como veremos en el siguiente apartado.

Legislación protectora que promueve el acceso de los grupos vulnerables al empleo

Considerando la situación de vulnerabilidad que encuentran algunos grupos y las dificultades que encuentran para ejercer su derecho al trabajo, la mayoría de los países han adoptado leyes y medidas de protección del empleo que intentan proteger a grupos vulnerables específicos de la discriminación en el acceso al empleo y la ocupación.

La mayoría de los países involucrados en el Proyecto Victorupesi han adoptado “medidas positivas” o “medidas de acción positiva” que brindan ventajas a ciertos grupos desfavorecidos para ayudarlos a superar las formas estructurales de discriminación que limitan sus oportunidades de participar en el mercado laboral.

Estas medidas incluyen una amplia variedad de políticas, programas e iniciativas en los diferentes países que se pueden consultar en el Anexo 1 de este Cuaderno.



"Debate"

¿Puede encontrar en su legislación nacional dónde y cómo se regula el derecho al trabajo?

¿Considera que la discriminación estructural puede ser prevenido(rectificado) con la aplicación de medidas de discriminación positiva?

¿Puedes mencionar tres medidas concretas que puedan ayudar a prevenir la discriminación en el acceso al empleo?

5. Tema 5: Derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores en el lugar de trabajo

Los trabajadores deben conocer sus derechos legales laborales mientras forman parte de una organización, pero también es importante que sepan que con los derechos vienen las responsabilidades y los deberes que deben cumplir. Conocer sus derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo permite a los trabajadores sentirse seguros y confiados.

La protección de los derechos de los trabajadores suele estar vinculada a la existencia de una relación laboral entre un empresario y un empleado. El contrato de trabajo es la base para establecer el vínculo entre las dos partes y los términos legales esenciales de este vínculo, como el pago, las horas de trabajo, los tipos de permisos, los permisos anuales/mensuales, etc., según hayan acordado mutuamente el trabajador y el empresario.

Pero hay algunos términos implícitos que no están escritos en el contrato entre el empresario y el trabajador. Son normas básicas que se aplican a todas las relaciones laborales por defecto. Ejemplos de condiciones implícitas por parte de los trabajadores son no dañar los recursos o propiedades de la empresa, respetar a todo el mundo, no revelar información confidencial, etc. Entre los ejemplos de condiciones implícitas por parte de los empresarios se incluye el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo cómodo y respetable.

Aparte de las normativas específicas a nivel nacional en función de sectores concretos, empleos, actividades, categorías de trabajadores, etc., en términos generales los empleados y los empresarios tienen los siguientes derechos y responsabilidades, ya sea por ley o moralmente:



	RIGHS	RESPONSABILITIES
WORKERS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Receive a work contract. ▪ Receive the agreed remuneration, that must be at least the “minimum wage approved at national level” ▪ The effective occupation during the working day ▪ Promotion and training at work ▪ Not be discriminated to access a job. ▪ Physical integrity and privacy. ▪ Work in a safe and respectful atmosphere, free from danger, bullying or discrimination. ▪ Join a trade union. ▪ Others that are established in the employment contract. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perform their work carefully in accordance with the principles of good faith. ▪ Follow workplace rules, safety instructions and hygiene measures that are adopted. ▪ Follow the orders and instructions of the employer and other persons in the exercise of managerial function ▪ Be loyal to their employer and not disrupt business, not disclose confidential business information, not carry out the same activity as the company in competition with it. ▪ Contribute to improving productivity. ▪ Treat customers, co-workers and the employer with respect and ensure they don't bully or discriminate against other employees ▪ Carry out their duties as stated in their contract of employment.
EMPLOYERS	<p>Employers have the right to require the worker to comply with the agreed labor service. This generic right of the employer is materialized through the power of organization and direction and the disciplinary power that assists employer in the event of non-compliance of the worker.</p> <p>Other employers' rights:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Decide on the objectives of the business. ▪ Hire suitable staff for their business. ▪ Dismiss dishonest or unsuitable staff. ▪ Expect loyalty from their staff 	<p>If we assume that labor legislation is the regulation of the States to protect the situation of the “weakest part” of the labor relationship -the worker-, we can affirm that, in general, the main obligation of the employer is to comply with all the obligations imposed by law.</p> <p>Main obligations of the employer are:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ To pay the salary agreed, at least the “National minimum wage” ▪ Give effective occupation to the worker. ▪ Facilitate the promotion and professional training of him. ▪ Not discriminate you for any reason; ensure all employees are treated equally in the business, including protection against all types of bullying/ harassment. ▪ Respect physical integrity of workers, privacy, and the consideration due to dignity ▪ Comply with safety and hygiene measures at work. ▪ Comply with the obligations imposed by the Social Security regulations; etc.

Tema de actividad 5
“Trabajar en grupos”

Divida la clase en dos grupos: un grupo debe crear un cartel que muestre los derechos/responsabilidades de los empleados y el otro grupo creará un cartel que muestre los derechos/responsabilidades de los empleadores en el lugar de trabajo.

Poner en común derechos/responsabilidades de ambas partes.

6. Tema 6: Responsabilidad Social Corporativa-RSC como medio para apoyar estrategias de empleo inclusivo. En los últimos años las empresas asumen un rol colaborativo con la sociedad, asumiendo compromisos que contribuyen a generar una sociedad más justa, sostenible y equitativa. Este compromiso de las empresas con la sociedad se traduce en ocasiones en planes de Responsabilidad Social Corporativa.

¿Qué es la responsabilidad social corporativa?

La RSC puede definirse según diferentes perspectivas, podemos dar una definición aproximada de este concepto como el compromiso ético y voluntario que adopta una empresa para gestionar su actividad de forma sostenible, contribuyendo a la mejora social.

La Comisión Europea en su Libro Verde "Promoción de un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas", cuyo objetivo es estimular la reflexión a nivel europeo sobre cómo la UE debería promover la responsabilidad social de las empresas, se refiere al concepto de RSE como "la integración voluntaria por parte de las empresas de preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores o partes interesadas".

Una empresa socialmente responsable no sólo cumple con la ley sino que se compromete a otorgar una mayor protección a los intereses de los trabajadores, proveedores, clientes, autoridades públicas u organizaciones que defienden a las comunidades locales y el medio ambiente.

La RSE no puede sustituir la acción regulatoria de las autoridades públicas; sin embargo, puede contribuir al logro de una serie de objetivos de política pública, tales como: la inclusión de grupos desfavorecidos en el mercado laboral, la formación permanente, el aumento de la empleabilidad en el sector economía globalizada del conocimiento, frente al envejecimiento de la fuerza laboral o el respeto hacia los valores europeos, así como los derechos humanos, el medio ambiente y las condiciones laborales justas en los países en desarrollo y en todo el mundo.

Es decir, la Responsabilidad Social Empresarial (RSC) engloba las decisiones, medidas, actividades y acciones éticas que lleva a cabo cualquier empresa durante el desarrollo de su actividad económica.

¿Qué puede hacer la RSE por el empleo de colectivos desfavorecidos?

La RSE afecta a distintos ámbitos de la gestión de la empresa. Una empresa puede realizar diferentes acciones en el marco de sus Planes de RSC. Hay empresas que apuestan por un mayor compromiso con la integración social de personas en situación de riesgo de exclusión, apoyando el empleo de los colectivos más vulnerables. Este compromiso con las empresas se puede traducir en el desarrollo de programas de diversidad e inclusión laboral.

En los últimos años han surgido enfoques destinados a considerar la diversidad en las organizaciones desde una perspectiva más positiva e integradora. Algunas investigaciones demuestran que la diversidad en las empresas fomenta la innovación y mejora la competitividad.

Qué deben hacer las empresas para implementar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo:

- Gestionar la diversidad en el lugar de trabajo como un proceso de creación y mantenimiento de un entorno favorable en el que se reconozcan, comprendan y valoren las diferencias entre personas, ideas y prácticas. Crear un entorno donde se escuchen ideas "fuera de lo común".

La diversidad suele incluir los tres aspectos que configuran nuestra identidad o identidades:

- Diversidad demográfica (nuestro género, edad, origen étnico, orientación sexual, etc.)



- Diversidad experiencial(nuestro origen cultural, educación, habilidades, habilidades, experiencia laboral, afinidades, pasatiempos)
 - Diversidad cognitiva (nuestra personalidad, cómo pensamos sobre las cosas, abordamos los problemas, etc.)
-
- Afrontar los obstáculos facilitando una cultura de trabajo inclusiva en la organización, involucrando a los empleados y animándolos a comprender las diferencias.

Actividades Tema 6

Actividad 6.1 Dinámica para promover ambientes laborales inclusivos: JUEGO XY

Juego de formación de equipos basado en el dilema del prisionero para ilustrar tanto los beneficios como las dificultades para lograr la cooperación y la colaboración (trabajar juntos)

Objetivo del juego:

Entender, a través de una actividad sencilla en forma de juego, que muchas veces es más práctico cooperar que competir. De la cooperación entre nosotros, podemos obtener muchos beneficios.

Material:

Hoja de actividades para cada participante.

Desarrollo de la actividad:

- Dividir el grupo en subgrupos de 5 parejas. Cada pareja debe actuar, desde el punto de vista de la decisión, como un solo jugador. Las personas de diferentes parejas no pueden comunicarse.
- Distribuir las hojas de actividades. No comentar el objetivo del juego (sin decir nada de cooperación o competitividad) solo que se procederá a elegir entre X o Y en diez rondas con la intención de obtener la puntuación más alta (según la Hoja de Puntos) que da el victoria. Habla sólo con tu pareja, excepto en las rondas 5, 8 y 10.

Podrá haber un observador (entrenador) que registrará el tipo de relación que se produce entre el resultado de cada vuelta y la actitud cooperativa o competitiva de los participantes.



Points Sheet:

4 Xs (Each pair chooses "X")	Each "X" pair loses 1 point.
3 Xs (Three pairs choose "X")	Each "X" pair wins 1 point.
1 Y (One pair chooses "Y")	The "Y" pair loses 3 points.
2 Xs (Two pairs choose "X")	Each "X" pair wins 2 points.
2 Ys (Two pairs choose "X")	Each "Y" pair loses 2 points.
1 X (One pair chooses "X")	The "X" pair wins 3 points.
3 Ys (Three pairs choose "Y")	Each "Y" pair loses 1 point.
4 Ys (Each pair chooses "Y")	Each "Y" pair wins 1 point.

Score Sheet: (Fill this in at the end of each round)

Round	Time	Talk with	Choice (X or Y)	Points won	Points lost		
1	30 seconds	your partner					
2	30 seconds	your partner					
3	30 seconds	your partner					
4	30 seconds	your partner					
5	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 2.	
	30 seconds	your partner					
6	30 seconds	your partner					
7	30 seconds	your partner					
8	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 3.	
	30 seconds	your partner					
9	30 seconds	your partner					
10	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 5.	
	30 seconds	your partner					
Total points							Final Total

Evaluación:

Al final del juego se abrirá un debate basado en ello. Algunas posibles preguntas:

¿Cómo te has sentido?

¿Qué has experimentado?

¿Qué es más práctico: cooperar o competir? ¿Por qué? ¿Quién se beneficia de ello?

¿Qué lección podemos sacar de esta actividad?

Actividad 6.2 Se invita a los participantes a consultar el Índice de Innodiversidad (IDI) que es una herramienta de análisis y diagnóstico para cuantificar cómo las organizaciones gestionan la diversidad:

<https://www.indiceinnodiversidad.com/#/main>

Este innovador índice, creado por investigadores españoles, se ha puesto en práctica en el entorno empresarial español gracias al marco proporcionado por el Diversity Lab, la Fundación IE y la Fundación para la Diversidad, con el apoyo de las empresas Pzer y HP y la colaboración de AmChamSpain. .

GLOSARIO

Bien:

Es algo que tienes derecho a recibir.

Responsabilidad:



Es un deber o algo que debes hacer.

Mercado de trabajo:

El mercado de trabajo se refiere a todas las personas que pueden trabajar y desean un empleo en un país o zona, en relación con el número de puestos de trabajo disponibles en ese país o zona.

Legislación laboral:

La legislación laboral define los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios.

Empleado:

Un "empleado" es una parte de una relación laboral caracterizada por un contrato de trabajo (o contrato de servicio) entre el empresario y el empleado. Sin embargo, ésta es sólo una de las diferentes formulaciones jurídicas del concepto de "trabajador". El ámbito de aplicación de la legislación laboral de los Estados miembros de la UE puede partir del concepto de trabajador.

Ser clasificado como trabajador significa tener derechos derivados de la condición de empleado en términos de legislación laboral nacional.

Todo trabajador de la UE tiene unos derechos mínimos relacionados con: Derecho laboral; Salud y seguridad en el trabajo; Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e igualdad de trato en el trabajo; y Protección contra la discriminación.

Los países de la UE deben asegurarse de que sus legislaciones nacionales protegen estos derechos en su legislación laboral

Empresario:

Un "empleador" es una parte de una relación laboral caracterizada por un contrato de trabajo (o contrato de servicio) entre el empleador y el empleado. Sin embargo, mientras que el empleado conserva una identidad humana, el empresario suele tener una personalidad jurídica corporativa.

Mercado

Contrato de trabajo:

Aunque son posibles diferentes formulaciones jurídicas del concepto de trabajador, el Derecho laboral de la UE parte de la relación laboral, que se caracteriza por ser un contrato de trabajo. El elemento definitorio esencial del contrato de trabajo es el criterio de sumisión o subordinación del trabajador al mando o control del empresario en cuanto al tiempo, lugar y forma en que debe realizarse el trabajo. Las leyes que afectan a los trabajadores suelen centrarse en el contrato de trabajo y la subordinación

Relación laboral:

Las relaciones laborales individuales son la relación entre el trabajador individual y su empleador. Esta relación está determinada por la normativa legal y por los resultados de las negociaciones de los interlocutores sociales sobre las condiciones que rigen la relación laboral. Independientemente del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en lo que respecta a las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social y la formación.

Los sindicatos:

Tienen autoridad para promover y defender los intereses económicos de los trabajadores. También representan a los trabajadores en la negociación colectiva.

Negociación colectiva:

Negociación libre y voluntaria para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores. La negociación colectiva determina las condiciones de trabajo y de empleo. Los empresarios pueden negociar individualmente o

en grupo, y una o varias organizaciones de trabajadores pueden negociar también juntas. La negociación puede tener lugar

Empleo formal/informal:

Empleo informal: Trabajo que carece de protecciones sociales y legales y de beneficios laborales. Estos empleos pueden encontrarse en el sector formal, el sector informal o en los hogares.

Agencias de trabajo temporal:

Estas agencias emplean trabajadores y los proporcionan temporalmente a empresas clientes. La agencia es responsable de pagar a los trabajadores y ocuparse de los asuntos de seguridad social. Durante la asignación, el empleado de la agencia recibe los mismos derechos y protecciones que cualquier otro trabajador. Algunos países exigen supervisión gubernamental de las agencias de trabajo temporal.

Derechos sociales:

Los derechos sociales son los derechos de las personas a satisfacer sus necesidades humanas básicas. En los órdenes constitucionales internos, los derechos sociales comunes incluyen el derecho a la atención sanitaria (derecho a la salud), el derecho a la vivienda, el derecho a la alimentación, el derecho a la educación, el derecho a la seguridad social y el derecho al trabajo.

Protección social:

Consiste en políticas y programas diseñados para reducir la pobreza y la vulnerabilidad promoviendo mercados laborales eficientes, disminuyendo la exposición de las personas a los riesgos y mejorando su capacidad para gestionar los riesgos económicos y sociales, como el desempleo, la exclusión y la discapacidad.

Seguridad Social:

La protección de la seguridad social se define en los convenios de la OIT, los instrumentos de las Naciones Unidas y las políticas de la UE como un derecho humano básico. Es la protección que la sociedad brinda a los individuos para asegurar el acceso a la atención médica y garantizar la seguridad de los ingresos, particularmente en casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes laborales, maternidad o pérdida del sostén de la familia.

Es un sistema de protección de salud, pensiones y desempleo basado en contribuciones, junto con beneficios sociales financiados con impuestos.

Sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura de seguridad social adecuada. En Europa, cada país tiene sus propias leyes de seguridad social que determinan a qué prestaciones tiene derecho; cuánto recibirá y por cuánto tiempo. Las obligaciones y derechos bajo estas leyes son los mismos para todos los trabajadores de ese país, ya sean locales o extranjeros.

Referencias

Rubio Arribas, Fco. Javier (2006). LA EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES EN SU ACCESO AL MERCADO LABORAL. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 14(2) [15.12.2021]. ISSN: 1578-6730.

Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153297011>

POLÍTICAS NACIONALES DE EMPLEO - Guía para las organizaciones de trabajadores Oficina Internacional del Trabajo. – Ginebra: OIT, 2015 ISBN: 978-92-2-129343-9 (impreso) ISBN: 978-92-2-129344-6 web pdf Oficina Internacional del Trabajo política de empleo / papel sindical / promoción del empleo / plan de acción / recopilación de datos / fuerza laboral / economía informal / mercado laboral 13.01.3

Martin Risak y Thomas Dullinger (2018). EL CONCEPTO DE 'TRABAJADOR' EN EL DERECHO DE LA UE STATUS QUO Y POTENCIAL DE CAMBIO Informe 140- Instituto Sindical Europeo. Estudio realizado para la Cámara del Trabajo de Austria, con el apoyo de la CES, la ETUI y la Federación Austríaca de Sindicatos (OGB)



Novo-Corti, I. & Barreiro-Gen, M. (2015). DEL CAMINO A LA VERDADERA INTEGRACIÓN SOCIAL: CONSEGUIR UN TRABAJO COMO FACTOR CLAVE. Aceptado para publicación en el Journal of Offender Rehabilitation, 54(6), 445-464, doi: 10.1080/10509674.2015.1055036")

Obtenido de: <https://ruc.udc.es>(15.12.2021)

Fernández-Bermejo, Mariela Tejada Cruz, Antonio. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE INTEGRACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL (2015). Granada. Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. GRANADA EMPLEO II FSE - Manual de buenas prácticas sobre inserción laboral de personas vulnerables. (10.01.2021)

Celia de Anca y Salvador Aragón. INFORME INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL – (2021) - Informe sobre diversidad en las empresas españolas- Sinopsis. Diversity Lab, Fundación IE y Fundación para la Diversidad) Obtenido de: <https://centerfordiversity.ie.edu/es/>

https://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2021/10/SinopsisInnodiversityIndex_final-1.pdf(17.02.2022)

El pilar europeo de derechos sociales

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en

Comisión Europea-Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión-Estrategia europea de empleo- Derechos en el trabajo
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

4. Conclusiones y recomendaciones

Para brindar el mejor uso del manual recogemos las experiencias, conclusiones y recomendaciones de los facilitadores en los países colaboradores y comentarios de los participantes.

1. Suecia:
 - Considerar el reconocimiento formal de la formación a través del proceso nacional de cualificación profesional: Dada la eficacia y adaptabilidad de los recursos de formación en Suecia, se recomienda explorar la posibilidad de un reconocimiento formal a través del proceso nacional de cualificación profesional. Este reconocimiento mejoraría la credibilidad y el valor de la formación, haciéndola más reconocida y aceptada.
 - Simplificar los procedimientos de evaluación: Si bien el proceso de evaluación fue integral, se recomienda simplificar los procedimientos de evaluación siempre que sea posible. La racionalización del proceso de evaluación lo hará más eficiente y fácil de usar tanto para los participantes como para los evaluadores, asegurando que el enfoque permanezca en evaluar los resultados deseados y brindar retroalimentación práctica.
 - Adaptar los círculos de coaching a las necesidades específicas del grupo objetivo: si bien los participantes en Suecia expresaron una opinión positiva sobre su participación en las actividades de coaching, se recomienda adaptar aún más los círculos de coaching a las necesidades específicas del grupo objetivo. Esto podría implicar la incorporación de temas o ejercicios adicionales que aborden directamente los desafíos y aspiraciones únicos de los participantes de grupos sociales vulnerables.



- Garantizar la accesibilidad de los recursos en el idioma local: para atender eficazmente al grupo objetivo, es importante garantizar que todas las actividades y recursos sean accesibles en el idioma local. Esto incluye traducir materiales, instrucciones y recursos al idioma nacional, haciéndolos más inclusivos y permitiendo a los participantes involucrarse plenamente con el contenido de la capacitación.

2. Eslovenia:

- Los materiales y recursos de formación en Eslovenia están bien preparados y son adaptables a los ámbitos nacionales y a la doctrina disciplina/profesión.
- La flexibilidad de tiempo y la riqueza de materiales permiten la personalización y el trabajo con diferentes grupos sociales.
- El programa CVET dentro de organizaciones que atienden a grupos sociales vulnerables puede beneficiarse de la incorporación de recursos de formación.
- Recomendaciones: considerar el reconocimiento formal de la formación a través del proceso nacional de cualificación profesional (NVQ), simplificar los procedimientos de evaluación y adaptar los círculos de coaching a las necesidades específicas del grupo objetivo.

3. España:

- Los participantes en España expresaron una opinión positiva sobre la participación en actividades de coaching, notando mejoras en la autoconciencia y el conocimiento de sus fortalezas y debilidades.
- Algunas actividades y recursos necesitaban adaptación para el grupo objetivo, incluida la traducción al idioma nacional.
- Recomendaciones: Adaptar los círculos de coaching a las necesidades específicas del grupo objetivo y garantizar la accesibilidad de los recursos en el idioma local.

4. Serbia:

- Existen consideraciones sobre la inclusión de la metodología PNL en los círculos de coaching, incluidas las calificaciones de los formadores y la idoneidad del método para diferentes grupos objetivo desfavorecidos.
- El programa de formación VICTORUPESI está reconocido como apto para la actualización vocacional y la preparación para el empleo.
- La flexibilidad y adaptabilidad del programa lo hacen aplicable a una amplia gama de personas desfavorecidas.
- Recomendaciones: Abordar los factores limitantes relacionados con la metodología de PNL y centrarse en la aplicabilidad y transferibilidad del programa de capacitación.

5. Rumanía:

- Trabajar con presos planteó desafíos únicos debido a los diferentes niveles de comprensión entre los participantes.
- La evaluación inicial requirió explicación individual y registro oral de las respuestas.
- Los participantes expresaron comentarios positivos y reportaron una mayor autoestima y motivación para encontrar empleo.
- Recomendaciones: Continuar abordando los diferentes niveles de comprensión entre los participantes y adaptar las evaluaciones y actividades en consecuencia.

6. Italia:

- Se hicieron adaptaciones en los círculos de coaching en Italia para adaptarlos al grupo objetivo, centrándose particularmente en la resolución de conflictos, la superación de obstáculos, el establecimiento de límites y la autoestima.
- Los participantes encontraron valor en el programa piloto y experimentaron una mayor motivación y autoestima.
- Recomendaciones: Continuar adaptando las actividades a las necesidades del grupo objetivo y mantener el enfoque en temas prácticos y relevantes.

Recomendaciones generales:



- Garantizar una mayor adaptación de los círculos de coaching a las necesidades específicas de los grupos objetivo en todos los países.
- Simplifique los procedimientos de evaluación para una implementación más fluida.
- Abordar las limitaciones y consideraciones relacionadas con la metodología de PNL en Serbia.
- Mantener la flexibilidad y adaptabilidad del programa de capacitación para atender a diversos grupos objetivo.
- Proporcionar recursos y materiales en el idioma local para mejorar la accesibilidad.
- Continuar abordando los diferentes niveles de comprensión entre los participantes en Rumania.
- Enfatizar temas prácticos y relevantes en los círculos de coaching.

Estas recomendaciones tienen como objetivo mejorar la eficacia y la idoneidad del programa de formación VICTORUPESI para diversos grupos objetivo en diferentes países.

Al implementar estas recomendaciones, el proyecto VICTORUPESI puede mejorar aún más su impacto y alcance, haciendo que los recursos de capacitación sean más accesibles y aplicables. El reconocimiento formal de la formación, la simplificación de los procedimientos de evaluación y los círculos de coaching personalizados contribuirán a la eficacia y relevancia del programa, al tiempo que garantizarán que se aborden las necesidades específicas del grupo objetivo. Además, incorporar los recursos de formación en los programas de EFPC y garantizar la accesibilidad en el idioma local promoverá la inclusión y permitirá que una gama más amplia de personas se beneficie de los valiosos conocimientos y habilidades que ofrece el proyecto VICTORUPESI.