

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

H.O.P.E

(Habilidades Orientadas para la Empleabilidad)

TRABAJO DE FIN DE GRADO PROPUESTA PROFESIONALIZANTE

**GRADO DE PEDAGOGÍA
CURSO ACÁDEMICO 2015/2016
CONVOCATORIA: JULIO**

EQUIPO DE TRABAJO

CAMPOS CASTRO, Atteneri.

E-mail: Alu0100790856@ull.edu.es

LEZCANO REYES, Verónica.

E-mail: Alu0100784480@ull.edu.es

VILLAZÓN GARCÍA, Roxana.

E-mail: Alu0100781465@ull.edu.es

TUTOR/A

TOLEDO PADRÓN, Zenaida.

E-mail: ztoledo@ull.edu.es

13 DE JULIO DE 2016

1. RESUMEN

Esta propuesta de intervención tiene como finalidad garantizar la formación continuada de los usuarios de Opción 3. Para ello, se ha realizado un análisis objetivo y coherente en base a las necesidades específicas del colectivo en relación a las competencias sociolaborales. En esta línea, como un área de mejora que complemente el Proyecto Cercanías, se ha diseñado tres talleres relacionados entre ellos que engloban la satisfacción de las necesidades encontradas durante la investigación en los usuarios y en la institución, para esto, se capacitará a los jóvenes en competencias sociolaborales y relacionales para su integración en el mercado laboral.

En primer lugar, se ha diseñado el taller de habilidades comunicativas y relaciones, en él se trabajará como objetivo principal “manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral”, ya que, los usuarios y profesionales son conscientes de la necesidad de capacitación en dicha competencias. En segundo lugar, se ha diseñado el taller de inteligencia emocional para la búsqueda de empleo, en este se trabajará como objetivo fundamental “Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios”, debido a que, los usuarios carecen de motivación para iniciar su búsqueda de empleo en el mercado laboral. En tercer lugar, se ha realizado el taller de autocontrol emocional en el ámbito laboral, en este como objetivo primordial se trabajará “adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol”, puesto que, en la mayor parte de los casos, los usuarios no controlan sus emociones frente a diversas situaciones de conflicto.

Para finalizar, tras lo explicado anteriormente, se considera que la implicación del colectivo en el desarrollo de la propuesta de intervención cubrirá y capacitará a los usuarios en el conocimiento de habilidades y técnicas adecuadas respecto a las competencias sociolaborales facilitando así, la inserción de estos en mercado laboral.

PALABRAS CLAVES: Competencias, inserción laboral, comunicación, inteligencia emocional, autocontrol, automotivación, habilidades sociolaborales, jóvenes, mercado laboral, estrategias, conocimiento.

ABSTRACT

This intervention proposal is aimed at ensuring an ongoing training of *Opción 3* members. To this end, an objective and coherent analysis based on the basis of the specific needs of the group with regard to socio-employment skills has been undertaken.

Considering its results, three workshops linked between one another have been designed. They contemplate the satisfaction of the needs encountered during the research on the members and the institution and will be complementary with the project *Cercanías* as young people will be trained in socio-employment and relational skills for their integration into the labour market.

As a result three different workshops have been designed. The First one is about communication and relationship main goal will be managing communication skills to improve the integration of young people into the labor market" because, both users and professionals are aware of the importance of training in such skills. The second one, is about emotional intelligence in finding jobs, which will deal with the fundamental goal of "using self-motivation strategies for job search of the users" because, members lack motivation to start their job search in the labor market. The third one is the emotional self-control at the workplace workshop, in which the main goal will be "developing patterns and skills to deal with self-control", since in most cases, members do not control their own emotions facing different conflictive situations.

Finally, as explained above, it is considered that the involvement of the group these workshops will give the skills knowledge and adequate methods regarding the socio-employment skills to its members, and as result, will allow their integration into the labour market.

KEYWORDS: Skills, labour integration, communication, emotional intelligence, self-control, self-motivation, socio-employment skills, young people, labour market, strategies, knowledge.

2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

2.1. ENTIDAD: Opción 3.

2.2. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO: H.O.P.E. (HABILIDADES ORIENTADAS PARA LA EMPLEABILIDAD)

2.3. DOMICILIO, MUNICIPIO Y PROVINCIA: Próxima a la Plaza de La Concepción. San Cristóbal de La Laguna. Santa Cruz de Tenerife.

2.4. PERÍODO DE EJECUCIÓN: Inicio el 6 de septiembre de 2016 y finaliza el 26 de enero de 2017.

2.5. PRESUPUESTO DE ACTUACIÓN: 2.600 euros.

3. JUSTIFICACIÓN

3.1. CONTEXTUALIZACIÓN

La institución seleccionada para llevar a cabo la propuesta profesionalizante del Trabajo de Fin de Grado, se denomina Opción 3, ésta se encuentra ubicada en el municipio de San Cristóbal de La Laguna, próxima a la Plaza de La Concepción. La Asociación Opción 3, comenzó el 1 de enero de 2011 a desarrollar la actuación de diferentes medidas judiciales en medio abierto con menores infractores de 17 años o más a través del programa Ancla, este convenio de colaboración está registrado desde el 29 de diciembre de 2010 con la Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda del Gobierno de Canarias.

La misión es acompañar a los adolescentes y jóvenes que se encuentran en una situación de desventaja social en su proceso de transición a la vida adulta utilizando como herramienta la inserción social y laboral en interrelación con los agentes sociales y redes sociocomunitarias desarrollando espacio de referencia donde el joven asume el protagonismo de su vida. La visión es construir un modelo propio de atención para los jóvenes en desventaja social creando sistemas integrales de atención en los que haya una visión global de la intervención y una división parcial de la misma a través del trabajo en red.

Para ello, la institución se basa en valores y principios que a continuación se mencionarán algunos de ellos:

Centralidad en la persona: Las capacidades y potencialidades de los jóvenes se valoran como elemento fundamental de la intervención y se considera como el principal protagonista en el proceso de cambio.

Profesionalidad: La profesionalidad se apoya en el trabajo eficaz y eficiente, en un enfoque interdisciplinar y una actuación en equipo, que persigue el rigor, la mejora continua y el compromiso por parte de los jóvenes y los profesionales.

Flexibilidad: Los programas se caracterizan por su flexibilidad en la organización, en las estrategias de intervención y en la capacidad de adaptación al desarrollo personal de los jóvenes, sus necesidades y sus tiempos de espera.

Siguiendo en esta línea, la institución trabaja con un enfoque metodológico centrado en la persona entendiendo que los jóvenes y adolescentes son los encargados de diseñar su propio itinerario y tienen el protagonismo en lo que se refiere al proceso de inserción social. Esto es lo que diferencia a Opcion3, siendo la institución facilitadora de transmitir la información necesaria para que los jóvenes decidan y elijan lo mejor para su futuro desde el razonamiento coherente. Por ello, los profesionales son los mediadores o facilitadores de aprendizajes a través de actividades centradas en los interés y necesidades, de manera significativa y valiosa para cada uno/a de ellos/as.

Además, esto se refleja en las propuestas de su intervención que realizan a través de distintos programas de actuación como:

APOYO SOCIAL Y PRE-LABORAL A ADOLESCENTES Y JÓVENES (EMPLEO Y FORMACIÓN) para jóvenes entre 16 a 21 años, esta formación consta de tres fases, la primera es formación pre-laboral La segunda fase es la formación ocupacional y la tercera formación en la intermediación laboral.

ACTIVIDADES Y TALLERES DE PROMOCIÓN PERSONAL Y SOCIAL para jóvenes de 12 a 18 años estos talleres se dividen en tres actividades, la primera es la escolar. La segunda es la extraescolar y la tercera es la de educación en valores.

ACOMPañAMIENTO SOCIO-EDUCATIVO en él se realiza la atención personalizada a los jóvenes que precisen de orientación y apoyo en situación de dificultad social, persona o familiar, acompañamiento tutorizado, mediación familiar y grupos de madres y padres.

A finales del año 2012, la Dirección General de Dependencia Infancia y Familia del Gobierno de Canarias impulsó, junto a la Asociación Opción 3, el Proyecto de Prevención y Preservación Familiar Rumbo, como respuesta al análisis que se hizo de la realidad social existente en Canarias en materia de adolescentes y familia. Este programa de prevención y preservación familiar acompaña a jóvenes que se

encuentran en situación de conflicto relacional en el ámbito familiar y/o que presentan necesidades para su integración social.

Dentro del Programa RUMBO se desarrolla un plan denominado “Proyecto CERCANÍAS”, esta acción se encarga de atender a jóvenes que se reúnen en un espacio habilitado para desarrollar actividades que favorezcan su vinculación con la transición a la inserción formativo – laboral. Ahora bien, el eje fundamental para el desarrollo integral en los usuarios es promover la autonomía y generar un incremento de bienestar social y familiar, para ello, los profesionales que integran el plan de actuación atienden las necesidades específicas de los jóvenes y las familias.

Los objetivos del plan de actuación CERCANÍAS son varios, sin embargo se mencionarán algunos es colaborar con los agentes que intervienen en el itinerario, generar puentes de colaboración con otras entidades, obtener ofertas de trabajo en base a los perfiles de los participantes, asesorar a los empresarios que promueven la inserción laboral de los jóvenes, reconocer el mercado de trabajo para mejorar, mantener la comunicación y relación con las empresas para revisar la inserción, actualizar la información de las empresas registrando las variaciones en la Base de Datos, entre otros objetivos fundamentales.

El proyecto CERCANIAS está vinculado a un colectivo de jóvenes entre 16 a 21 años, que no trabajan ni estudian, además, pertenecen a un nivel económico bajo y tienen como objetivo acercar al joven al mundo laboral, a través de una serie de herramientas y habilidades programadas en un coaching laboral, donde se trabajan aspectos de la identidad personal para que los jóvenes se conozcan a sí mismos y puedan enfrentarse a posibles preguntas en un proceso de selección. También, se pretende trabajar a través del sentido para que los jóvenes sepan que quieren conseguir y que fin tiene este proceso.

Por un lado, la estrategia metodológica que se lleva a cabo en el proyecto CERCANIAS, es individualizada, ya que, se realizan sesiones personalizadas formalizando entrevistas para conocer en profundidad las necesidades, interés y aspiraciones de los usuarios, para posteriormente, usar esa información para la búsqueda de empleo, cursos, talleres y prácticas en empresas que orienten al joven a encontrar trabajo. Por otro lado, disponen de un taller comunitario destinado a un grupo de jóvenes, donde se realizan actividades que organizan los destinatarios con ayuda de su coordinadora, con

el fin de proporcionarles autonomía para organizar el taller y el presupuesto destinado para esa acción. Por último, al finalizar la actividad, se concibe la metáfora como conclusión de la actividad, con el fin de que, los jóvenes razonen acerca de que tiene que ver la actividad con sus vidas, trabajando de esta manera aspectos personales.

3.2. ÁREAS DE MEJORA

Para extraer las áreas de mejora de la institución Opción 3, se ha realizado una investigación exhaustiva a través de distintos instrumentos de análisis de necesidades (Ver Anexos 1) como observaciones (Ver Anexo 1.1) y grupos de discusión a las sesiones de actuación (Ver Anexo 1.2), entrevistas a los profesionales (Ver Anexo 1.3), además de la extracción de información necesaria a través de documentos oficiales de la entidad como el proyecto y la memoria 2015 que se realizan y datos de la página web oficial de la institución como la legislación de actuación. Tras la obtención de la información adecuada y específica, se considera que existen diversas mejoras que se deben tener en cuenta para la mejora el desarrollo del plan de actuación del proyecto CERCANIAS.

En la información alcanzada de la organización de la institución y el análisis de las necesidades ha facilitado la elaboración del análisis DAFO (Ver Anexo 2.1), lo que ha facilitado la elección de las posibles líneas de intervención.

3.3. LINEAS DE INTERVENCIÓN

Tras haber realizado el análisis del DAFO y según los resultados obtenidos, se logró extraer las oportunidades de intervención. A partir de estas líneas, se considera importante trabajar distintas acciones que se propondrán posteriormente, para ello, se establecerá unos criterios concretos de selección que cubran las carencias de la institución a través de una priorización en base a cinco criterios (adecuación, impacto, urgencia, masa crítica y viabilidad). El proceso de priorización se constituirá en un rango de puntuación de 1 al 5 (siendo 1 la puntuación más baja y 5 la más alta) por criterio, obteniendo así, la suma de cada uno de los criterios la puntuación total, para la selección de la línea que haya alcanzado la valoración más alta en la priorización.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, las líneas de intervención que se creen oportunas para la mejora de la institución en las áreas donde manifiesta las carencias más patentes son las siguientes:

LI1. Mejorar las habilidades sociales y relacionales a través de cursos elaborados para la integración de estos en el mercado laboral.

LI2. Ofrecer experiencias laborales a los usuarios a través de prácticas externas.

LI3. Establecer planes de formación personalizados a los usuarios para facilitarles las herramientas formativas en la búsqueda de empleo.

LI4. Proporcionar información sobre los derechos y obligaciones del ejercicio activo en las relaciones laborales.

LI5. Facilitar las herramientas necesarias para adquirir competencias en la búsqueda de empleo.

LI6. Trabajar las competencias básicas para la ampliación y mejora de su situación socio-laboral.

LI7. Fomentar el carácter emprendedor de los usuarios como nueva alternativa para su desarrollo socio-laboral.

3.4. PRIORIZACIÓN DE LAS LINEAS DE INTERVENCIÓN

Una vez recogida toda la información y obtenida una serie de posibles líneas de intervención, se realizará la priorización en base a cinco criterios, en los cuales se valorará la oportunidad de actuación, seleccionado aquella que cubra la necesidad del colectivo y alcance las intenciones de la propuesta.

Los criterios en los que se fundamentará la priorización, en primer lugar, es la adecuación, debido a que este proyecto se debe adecuar a la institución y adaptar al plan de actuación que realizan con los usuarios, llegando a si, a complementar la labor que realiza Opción 3. En segundo lugar, es el impacto, en el cual se valorará la repercusión que puede alcanzar el desarrollo de la propuesta en los destinatarios y la institución a largo plazo. En tercer lugar, la urgencia, puesto que la propuesta debe satisfacer las necesidades del colectivo y la institución de forma inmediata. En cuarto lugar, la masa crítica, es decir, la cantidad de personas a las que puede abarcar la propuesta de intervención siendo aceptada por los usuarios, por último, la viabilidad, hace referencia al óptimo desarrollo de la intervención a través de los medios necesarios para su efectiva ejecución (Ver Anexo 2.2).

Una vez realizada la priorización de las líneas de intervención según los cinco criterios mencionados anteriormente y según la valoración establecida en la puntuación, se priorizará la que más valor ha obtenido. Para ello, es necesario concretar que el

proceso de priorización se establece con la puntuación de 25 puntos respecto a las otras, por lo tanto, esa será la línea elegida para trabajar en el proyecto de intervención.

En este sentido, se ha seleccionado la línea de intervención 6 denominada “Trabajar las competencias básicas para la ampliación y mejora de su situación sociolaboral”, para ello, en el proceso de priorización, esta línea obtuvo la puntuación de 25 puntos, la más alta respecto a las demás según los criterios establecidos, a partir de esta priorización, se diseñará el plan de actuación que se llevará a cabo en Opción 3, mejorando así, la labor social que realiza.

Por ello, en primer lugar, según el criterio de adecuación, se le ha dado la puntuación de 5, en este caso, la más alta, debido a que, se considera que es necesario y adecuado incorporar la acción de la intervención al proyecto CERCANIAS. Puesto que, esta línea será complementaria a la labor que realiza dicha institución para la inserción al mercado laboral del colectivo con el que se interviene. En ella se aportará alternativas de mejora a las situaciones personales y profesionales reforzando la formación a través de las competencias sociolaborales y relacionales para los usuarios.

Además, en segundo lugar, según el criterio de impacto se le ha dado una puntuación de 5, es decir, la mayor puntuación. Esto se debe a que los usuarios muestran interés por formarse en las competencias sociolaborales y el proyecto CERCANIAS carece de esta formación, por ello, se considera que trabajar dicha línea de intervención facilitará a los usuarios la mejora de la búsqueda de empleo eficaz y de calidad, por tanto, el impacto será positivo no solo para los usuarios, sino para los profesionales y la institución.

Asimismo, en tercer lugar, según el criterio urgencia, se le da dado la puntuación de 5 punto, la más elevada, debido a que, la institución trabaja las competencias sociolaborales desde el proyecto CERCANIAS, sin embargo, no cuenta con una formación específica para su aprendizaje personal, social y profesional, así, se tendrá en cuenta que el desarrollo de la línea sea interiorizada por los usuarios mediante la transmisión de los contenidos teóricos y prácticos. En este sentido, se considera urgente trabajar estas competencias y que se adquieran los conocimientos básicos de forma continua y permanente para los usuarios para mejorar su futuro.

También, en cuarto lugar, según el criterio masa crítica, se le ha dado la puntuación 5, en este caso, la más alta, puesto que la línea de intervención propuesta es sostenible en cuanto al colectivo, institución y recursos necesarios para la puesta en práctica en la institución al mayor número de usuarios que pretendan beneficiarse con la acción, ya que, los usuarios son conscientes de la falta de formación en este ámbito y reconocen que les facilitará las situaciones sociolaborales futuras.

Y por último, en quinto lugar, según el criterio de viabilidad, se le ha dado una puntuación de 5, siendo la más elevada, ya que, la línea de intervención es viable en todos los sentidos debido a que se cuenta con los recursos humanos, materiales y espacios necesarios para la puesta en práctica de las acciones pertinentes hacia la capacitación de los usuarios en las competencias que se tratará, alcanzando así los objetivos propuestos.

4. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

4.1. BREVE INTRODUCCIÓN DEL TEMA

Actualmente la existen diversas investigaciones sobre el concepto de las competencias personales, sociales y profesional en el mercado laboral a nivel nacional y europeo. Por ello, es necesario definir qué se entiende por competencia, según distintos autores el concepto de competencia varía dependiendo del enfoque. Por lo cual, según Delamare Le Deist y Winterton (2005), *“las competencias son aquellas características que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser comunes en otras situaciones”*. Asimismo, según Weinert (2001), la competencia es *“todos aquellos recursos mentales que los individuos emplean para realizar las tareas importantes, para adquirir conocimientos y para conseguir un buen desempeño”*. También, según Ellström (1997), la competencia *“es todo aquello relacionado con las ocupaciones y se distinguen entre competencias formales, competencias demandadas oficialmente, competencias en uso, competencias reales y competencias requeridas en el puesto de trabajo”*. Mulder, M., Weigel, T. y Colling, K (2008). *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: Un análisis crítico*. Pp. 4 – 5

Por tanto, se aprecia que existen múltiples definiciones y análisis que se han realizado respecto a este tema (Ver Anexo 3.1). Sin embargo, para el desarrollo de este trabajo, se considera que las competencias sociolaborales cuenta con dos líneas relacionadas

con el mercado laboral, la primera competencia se trata de habilidades sociales e interpersonales vinculadas al ámbito laboral como la comunicación, el autocontrol, el trabajo en equipo, el ejercicio activo de derechos y obligaciones y la gestión de las relaciones laborales y búsqueda de empleo. La segunda se trata de las habilidades y actitudes básicas tales como la confianza, la responsabilidad, la adaptabilidad, la productividad, la iniciativa y la apariencia e imagen personal. AERESS y FAEDEI (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Pp. 56 – 58.

Además, es necesario considerar que cada una de estas competencias deben ser adquiridas por las personas para facilitar su inserción en el mercado laboral, por ello es de primordial formarse en competencias tales como:

Comunicación: Capacidad para expresar y exponer sus propios procesos de pensamiento e ideas de manera clara. Puede incluir: escuchar, mantener conversaciones, entender a las demás personas, pedir disculpas, reconocer a las demás personas, plantear, formular y responder a críticas y quejas y hacer sugerencias para mejorar.

Autocontrol: Es la capacidad de respuesta de las personas a la hora de controlar su conducta, de modo que no surjan problemas consigo misma o con los demás. Puede incluir: manejarse en situaciones conflictivas, resolver problemas o desacuerdos con compañeros y compañeras.

Trabajo en equipo: Capacidad para colaborar y cooperar en la realización de las tareas dentro del equipo, entendiendo que se trabaja por un objetivo común. Puede incluir: establecer una relación eficaz con las demás personas del equipo de trabajo, siendo capaces de resolver conjuntamente los problemas que puedan surgir, asumiendo los límites y funciones de cada persona; las habilidades de pedir y aceptar ayuda y colaboración.

Ejercicio activo de derechos y obligaciones y gestión de las relaciones laborales: Hace referencia a la capacidad de conocer y defender sus derechos como persona trabajadora, así como el cumplimiento de normas y obligaciones y el seguimiento de instrucciones y órdenes.

Búsqueda de empleo: Realizar una búsqueda activa de empleo conlleva definir un proyecto profesional, ajustar las competencias a las necesidades del mercado laboral, conocer y manejar las técnicas de búsqueda activa de empleo. Puede incluir: preparar

un curriculum vitae, redactar una carta de presentación, gestionar una entrevista personal, buscar e inscribirse en ofertas de empleo, realizar auto candidaturas, buscar información en diferentes medios, conocer otros tipos de procesos de selección, gestionar una entrevista personal, situarse ante el mercado de trabajo.

Asimismo, para una formación adecuada en competencias es fundamental desarrollar competencias o actitudes básicas tales como:

Confianza: Es el convencimiento de ser capaz de desarrollar con éxito sus objetivos socio laborales a partir de un conocimiento realista de las capacidades y limitaciones propias. Incluye asimismo la disposición hacia la tarea.

Responsabilidad: Es la capacidad para experimentar la propia implicación y asumir las consecuencias que puede tener para las personas, entidades o proyectos. Puede incluir: asumir y realizar las tareas adecuadamente y de forma autónoma, aceptar y hacerse cargo de sus actos y decisiones, dar parte de accidentes o problemas y hacerse cargo de sus errores.

Adaptabilidad: Capacidad de generar estrategias de respuestas positivas a los cambios del entorno laboral y a las nuevas exigencias. Puede incluir: la disposición para realizar diferentes tareas, aprender nuevos roles y funciones y para trabajar de forma eficaz en nuevas situaciones y con personas o grupos diversos.

Productividad: Es la capacidad de producir en cantidad y calidad adecuada. Puede incluir: la concentración en las tareas, el ritmo, el orden, el ajuste a plazos de finalización y la planificación y organización del propio trabajo.

Iniciativa: Capacidad de identificar soluciones, tomar decisiones, proponer ideas y actividades y llevarlas a cabo, con una actitud de búsqueda de nuevas alternativas. Puede incluir: anticipar y planificar las tareas laborales, tratar de solucionar antes de solicitar ayuda, reaccionar ante las dificultades buscando alternativas.

Apariencia e imagen personal: Capacidad para presentar una imagen personal cuidada y acorde a diferentes situaciones, en este caso centrándose en el puesto de trabajo que desempeña. Puede incluir: tener una adecuada higiene corporal, llevar ropa apropiada para el trabajo que realiza.

Por último, las competencias mencionadas anteriormente, facilitan la inserción laboral en las personas que carecen de estas habilidades para desempeñar un puesto de trabajo y a cumplir con las obligaciones y derechos como ciudadanos en el mercado

laboral, de esta forma las personas podrán participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional, especialmente en sociedades cada vez más diversificadas.

4.2. COLECTIVO

En relación a las características principales del colectivo con el que interviene Opción 3, se observa que provienen de familias desestructuradas con bajo nivel socioeconómico y académico. Por ello, los jóvenes que asisten están en edades comprendidas entre 16 a 21 años respectivamente, además no cuentan la mayoría solo cuenta con el graduado de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), a excepción de algunos que actualmente están cursando bachillerato. Sin embargo, por lo general estos jóvenes no estudian ni trabajan, por lo cual, carecen de experiencias laborales y formación específica para la inserción en el mercado laboral. Asimismo, son jóvenes en situación de exclusión social y profesional, debido a que, están derivados por los Servicios Sociales y otras entidades competentes de los Servicios Públicos, por lo que, carecen de competencias y habilidades personales, sociales y profesionales para desenvolverse con autonomía en la búsqueda activa de empleo.

4.3. NECESIDADES

Respecto a las necesidades de los usuarios se considera que la información obtenida de los instrumentos de análisis de necesidades tales como el grupo de discusión y la entrevista realizada al colectivo, se ha observado que existe una carencia fundamental en el desarrollo de las competencias sociolaborales específicos, ya que, la institución cuenta con una formación en los aspectos personales relacionados con la inserción laboral de forma general, dando así, más valor a la identidad personal y dejando de lado, aspectos necesarios de competencias y habilidades sociolaborales y relacionales para mejora de la iniciación en el mercado laboral.

Por ello, se considera que la necesidad principal en los usuarios es el trabajar las competencias sociolaborales y relacionales para ampliar su campo de búsqueda de empleo en los distintos sector del mercado laboral.

En esta línea, se cree conveniente tratar esta necesidad, puesto que, los usuarios son conscientes de la carencia de formación en los aspectos de habilidades sociolaborales y se muestran interesados en la adquisición de estas competencias. Además, los profesionales de dicha institución conocen esta realidad, ya que, tras realizar una

entrevista opina que es necesario complementar la labor que realizan con los aspectos como las competencias sociolaborales y relacionales de los usuarios mejorando, así, la inserción social y laboral de los mismos. Por lo tanto, la propuesta de intervención que se pretende diseñar tendrá más impacto, puesto que los usuarios y los profesionales aceptan la existencia de la necesidad de interiorizar dichas habilidades en su vida personal, social y profesional. Además, será viable, debido a que se cuenta con todos los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de la nueva alternativa de intervención y complementación de la labor que la institución ofrece.

Tras todo el proceso establecido las competencias elegidas a trabajar son las de autocontrol, la comunicación y la búsqueda de empleo a través de la automotivación, ya que, principalmente estas son las carentes en los usuarios. Ahora bien, a la competencia de la búsqueda de empleo a través de la motivación se trabajara en el enfoque de la automotivación para complementar la formación proporcionada determinación.

A continuación se establecen las necesidades de los usuarios según la línea de intervención elegida.

- Existe la necesidad de trabajar la competencia de autocontrol.
- Existe la necesidad de mejorar la comunicación de los jóvenes.
- Existe la necesidad de ofrecer pautas en la búsqueda de empleo a través de la automotivación.

4.4. OBJETIVOS

Para profundizar en las competencias y habilidades específicas (Ver Anexo 4) como la comunicación (Ver Anexo 4.1), la automotivación (Ver Anexo 4.2) y el autocontrol en el ámbito sociolaboral (Ver Anexo 4.3), se han propuestos tres objetivos generales vinculados a las necesidades presentes en la institución. Para ello, se debe tener en cuenta los siguientes fines.

4.4.1. OBJETIVOS GENERALES

- 1) Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
- 2) Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
- 3) Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.

5. METODOLOGÍA Y PROPUESTA DE ACTUACIÓN

5.1. ENFOQUE ESTRATÉGICO

El enfoque estratégico en el que se orientará el proyecto de intervención con los jóvenes de la asociación opción 3, se fundamentará en el enfoque teórico-práctico. Por tanto, el enfoque teórico se basará en la realización de un material didáctico donde se expondrá los conocimientos teóricos en base a las competencias a tratar (Ver Anexo 5). El desarrollo consta de dos partes, en primer lugar, la exposición del contenido la llevará a cabo los profesionales capacitados para ello y en segundo lugar, se adjuntará en una plataforma virtual el material expuesto, que estará a disposición de los usuarios para la realización de una serie de cuestionarios de cada uno de los módulos a tratar. En el enfoque práctico se llevará a cabo talleres dinámicos y lúdicos adaptados al colectivo. En él se trabajara los contenidos presentados en la parte teórica a través de la participación y la reflexión personal de los destinatarios.

En cuanto a las instalaciones, se utilizará un aula de usos múltiples de la institución Opción 3, ya que, dispone de los espacios y recursos necesarios para el plan de intervención. Los recursos materiales disponibles son los ordenadores, un proyector, un espacio habilitado para desarrollar las actividades teóricas y las actividades lúdicas de la intervención socioeducativa planteada.

Para finalizar, la duración de la intervención será de 4 meses (iniciando en septiembre de 2016 y finalizando en enero de 2017), cada taller se dividirá según los contenidos a tratar, por ello, el primer taller contará con 20h/5 semanas, el segundo taller contará con 36h/9 semanas y el tercero con 20h/5 semanas con una duración total de 76h de intervención. Por lo tanto, se establecerá dos días a la semana (martes y jueves), para desarrollar las actividades tanto teóricas como prácticas, siendo 4h/semana de intervención. A continuación se expondrá, el desglose de los objetivos generales y la acción formativa que se pretende programar para incluir las actividades necesarias, y así, tratar cada uno de los talleres.

TALLER 1. HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES: Este taller tiene como objetivo proporcionar a los usuarios del taller algunas cuestiones relativas a las habilidades comunicativas necesarias para desenvolverse en situaciones que lo requiera, como en el desempeño laboral en relaciones sociales. Para ello, este manual comprende cinco módulos formativos encaminados a adquirir los conocimientos

metodológicos del mismo para poder mejorar dicha competencia y poder ofrecer un excelente trato social. El taller constará de cinco módulos formativos, cuyos contenidos pueden consultarse en detalle (Ver Anexo 5.1).

TALLER 2. INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO: El taller de motivación para la búsqueda de empleo se fundamentará en aspectos teóricos como la inteligencia emocional y el conocimiento de las emociones para la motivación adecuada en la búsqueda de empleo. Para ello, se diseñará un manual teórico con los contenidos para la adquisición de los conocimientos necesarios, con el fin de fortalecer la búsqueda de empleo en el mercado laboral desde la perspectiva de una actitud optimista y autoconocimiento personal, profesional y social. El taller constará de seis módulos formativos, cuyos contenidos pueden consultarse en detalle (Ver Anexo 5.2).

TALLER 3. AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL: El taller de autocontrol orientado al empleo se fundamentará en aspectos teórico como el significado del autocontrol y el control de las emociones. Por ello, se llevará a cabo un manual teórico con los contenidos necesarios a tratar en cada módulo, con el fin de que los usuarios puedan adquirir los conocimientos necesarios y posteriormente puedan ser aplicados en el mercado laboral. El taller constará de cinco módulos formativos, cuyos contenidos pueden consultarse en detalle (Ver Anexo 5.3).

5.2. RESUMEN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

A continuación se presentará una tabla resumen de la acción formativa que se realizará por taller, siendo el primero del taller 1, el segundo del taller 2 y el ultimo del taller 3.

TALLER 1. “TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES”

OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN FORMATIVA	METAS	ACTIVIDADES	
<p>Objetivo General 1. Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.</p> <p>Se impartirá con un taller denominado “Taller de habilidades comunicativas y relacionales”.</p> <p>La duración de este taller constará de 15h.</p>	<p>Contenido 1. ¿Qué es la comunicación?</p>	<p>Objetivo específico 1. Comprender el concepto de la comunicación.</p>	<p>La acción formativa se realizará a través de explicaciones teóricas y distintas actividades.</p> <p>La parte teórica se expondrá a través del taller haciendo uso del manual teórico del contenido a tratar, y además, estará a disposición de los usuarios en una plataforma virtual.</p> <p>Y en la parte práctica se realizará diferentes casos que les pondrá en situaciones reales, para la reflexión de la importancia del contenido.</p>	<p>Meta 1.1. Que los usuarios entiendan el concepto de comunicación y los tipos que existen.</p> <p>Meta 1.2. Que los usuarios manejen el concepto de habilidades sociales.</p> <p>Meta 1.3. Que los usuarios realicen una definición propia de los diferentes conceptos.</p>	<p>Actividad 1. La comunicación.</p> <p>Actividad 2. La propia definición.</p>	
	<p>Contenido 2. La comunicación verbal.</p>	<p>Objetivo específico 2. Entender la comunicación verbal, los diferentes elementos y los aspectos que se debe de tener en cuenta.</p>	<p>Objetivo específico 3. Conocer la importancia de la comunicación no verbal y los diferentes aspectos que lo conforman.</p>	<p>Meta 2.1. Que los usuarios conozcan los aspectos de la comunicación verbal.</p> <p>Meta 2.2. Que los usuarios logren cuidar los aspectos importantes en relación a la voz y su entonación.</p> <p>Meta 2.3. Que los usuarios empleen la adecuada comunicación verbal trabajando el volumen o intensidad de la voz, el acento, el tono y la entonación, el uso del lenguaje y el saber escuchar.</p>	<p>Meta 3.1. Que los usuarios conozcan el concepto de la comunicación no verbal.</p> <p>Meta 3.2. Que los usuarios desarrollen técnicas como la expresión facial, la mirada, los gestos, el aspecto externo y la próxima.</p> <p>Meta 3.3. Que los usuarios trabajen los diferentes aspectos verbales, visuales y vocales con los jóvenes.</p>	<p>Actividad 3. La comunicación verbal y sus elementos.</p> <p>Actividad 4. Los sonidos sociales.</p> <p>Actividad 5. La comunicación no verbal.</p> <p>Actividad 6. Adivina mis intenciones.</p>
	<p>Contenido 3. La comunicación no verbal.</p>	<p>Objetivo específico 3. Conocer la importancia de la comunicación no verbal y los diferentes aspectos que lo conforman.</p>				

	<p>Contenido 4. La asertividad.</p>	<p>Objetivo específico 4. Entender que es la asertividad y adquirir técnicas para diferentes situaciones.</p>		<p>Meta 4.1. Que los usuarios interioricen el concepto de la asertividad. Meta 4.2. Que los usuarios adopten las diferentes habilidades y técnicas asertivas como la técnica del disco rayado, técnica del banco de niebla, técnica de ignorar, del aplazamiento asertivo y del acuerdo asertivo. Meta 4.3. Que los usuarios manejen algunas de las posibles situaciones negativas que se puedan dar como las bromas, responsabilizar, ataque personal, negativa, interrogante, sensibilidad ajena, amenazas y negación de lo evidente.</p>	<p>Actividad 7. La asertividad. Actividad 8. La asertividad con mis vecinos.</p>
	<p>Contenido 5. La escucha activa</p>	<p>Objetivo específico 5. Comprender que es la escucha activa, para que sirve y como mejorarla a través de la comunicación no verbal.</p>		<p>Meta 5.1. Que los usuarios conozcan el concepto de la escucha activa y para qué es realmente útil. Meta 5.2. Que los usuarios promuevan las claves para mejorar la habilidad de la escucha activa entre ellos mismos como la emisión de palabras de refuerzo o cumplidos, escuchar a los demás, realizar las preguntas pertinentes, parafrasear haciendo pequeños resúmenes y mostrar empatía. Meta 5.3. Que los usuarios desarrollen las técnicas para mejorar la escucha activa a través de la comunicación no verbal como asintiendo con la cabeza, girando nuestro cuerpo hacia el interlocutor, mirar a la cara a nuestro interlocutor, gesticular</p>	<p>Actividad 9. La escucha activa. Actividad 10. El teatro de la escucha.</p>

				moderadamente, mantener la distancia corporal y tomar nota mental o escrita de lo que estamos escuchando.	
--	--	--	--	---	--

TALLER 2. “TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”

OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN FORMATIVA	METAS	ACTIVIDADES
<p>Objetivo General 2. Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.</p> <p>Se impartirá con un taller denominado “Taller de motivación para la búsqueda de empleo”.</p> <p>La duración de este taller será de 15h.</p> <p>El tiempo estimado es aproximadamente 1 mes, siendo las actividades dos veces en la semana.</p>	<p>Contenido 1. Las emociones.</p>	<p>Objetivo específico 1. Entender el concepto de las emociones y sus funciones.</p>	<p>La acción formativa será a través de distintas actividades teóricas y prácticas.</p> <p>En la parte teórica, se utilizará un material teórico para la impartición de los contenidos básicos y facilitar la información adecuada a los usuarios. Para ello, se expondrá los contenidos a través del taller usando un manual de habilidades sociolaborales para la motivación en la búsqueda de empleo. Asimismo, se usará recursos audiovisuales como videos de explicación y reflexión para impartir el contenido de forma dinámica.</p> <p>Además, en la parte práctica para reforzar los conocimientos se realizarán actividades dinámicas y lúdicas a través de representaciones, dinámicas grupales y actividades individuales que favorecerán la</p>	<p>Meta 1.1. Que los usuarios entiendan el concepto de la emoción.</p> <p>Meta 1.2. Que los usuarios identifiquen las funciones de las emoción en lo fisiológico, cognitivo y conductual.</p> <p>Meta 1.3. Que los usuarios analicen las emociones básicas y sus funciones como: La alegría, la ira, el miedo, la tristeza, la sorpresa y el asco.</p>	<p>Actividad 1. Las emociones en nuestra vida.</p> <p>Actividad 2. ¡Represento la emoción!</p> <p>Actividad 3. Hoy me siento...</p> <p>Actividad 4. ¿Positivas o negativas?</p> <p>Actividad 5. Valoro mis emociones cotidianas</p> <p>Actividad 6. Película: “Al revés”</p>
	<p>Contenido 2. Tipos de emociones.</p>	<p>Objetivo específico 2. Conocer los tipos de emociones.</p>	<p>Meta 2.1. Que los usuarios entiendan que existen emociones positivas y negativas.</p> <p>Meta 2.2. Que los usuarios reconozcan las emociones positivas como la alegría, orgullo, gratitud, ternura e interés en su vida cotidiana.</p> <p>Meta 2.3. Que los usuarios distingan las emociones</p>		

			adquisición de los contenidos a tratar mediante un trabajo individual y colaborativo con los usuarios en base a la temática del taller.	negativas como el miedo, la ira, la tristeza o la ansiedad en su vida cotidiana. Meta 2.4. Que los usuarios valoren el papel de las emociones (positivas o negativas) en su vida cotidiana.	
	Contenido 3. Inteligencia emocional.	Objetivo específico 3. Aprender sobre la inteligencia emocional y su impacto en nuestras emociones.		Meta 3.1. Que los usuarios entiendan qué es la inteligencia emocional. Meta 3.2. Que los usuarios asimilen que las emociones se pueden regular y gestionar. Meta 3.3. Que los usuarios adquieran técnicas de conocimiento y manejo emocional como: Percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional.	Actividad 7. ¿Qué es inteligencia emocional? ¿Para qué sirve? Actividad 8. ¿Las emociones son educables?
	Contenido 4. Siete reglas para la motivación.	Objetivo específico 4. Adquirir estrategias para la motivación.		Meta 4.1. Que los usuarios conozcan el concepto de motivación. Meta 4.2. Que los usuarios adquiera estrategias para la motivación como: fijar un objetivo, terminar lo que se empieza, socializarse con	Actividad 9. La motivación Actividad 10. ¡Sin embargo, podría mejorar!

				<p>personas del mismo interés, aprender a aprender, armonizar el talento natural con el interés, aumentar los conocimientos de interés y arriesgarse.</p> <p>Meta 4.3. Que los usuarios valoren el uso de las estrategias de motivación aprendidas en su vida cotidiana.</p> <p>Meta 4.4. Que los usuarios usen las técnicas de motivación para fines personales, profesionales y sociales concretos como la búsqueda de empleo.</p>	
	<p>Contenido 5. Estrategias para automotivarse.</p>	<p>Objetivo específico 5. Adquirir estrategias para la automotivación personal.</p>		<p>Meta 5.1. Que los usuarios entiendan el concepto de automotivación.</p> <p>Meta 5.2. Que los usuarios adquieran estrategias de automotivación como: la motivación, la automotivación, control de los pensamientos y aprender a controlar el ritmo personal.</p> <p>Meta 5.3. Que los usuarios valoren el uso de las estrategias de automotivación aprendidas</p>	<p>Actividad 11. ¿Qué es automotivación?</p> <p>Actividad 12. Cortometraje: “El circo de las mariposas”</p>

				<p>en su vida cotidiana.</p> <p>Meta 5.4. Que los usuarios analicen formas de aplicar las distintas formas de automotivación trabajadas en su búsqueda de empleo.</p>	
	<p>Contenido 6. Búsqueda de empleo: La automotivación y el optimismo.</p>	<p>Objetivo específico 6. Desarrollar aspectos como el optimismo y entiendan su vínculo con la automotivación para la búsqueda de empleo.</p>		<p>Meta 6.1. Que los usuarios comprendan qué es el optimismo y cómo se relaciona con la automotivación.</p> <p>Meta 6.2. Que los usuarios conozcan sus limitaciones y oportunidades sin caer en la negatividad.</p> <p>Meta 6.3. Que los usuarios refuercen la visión positiva de sí mismos de cara a la búsqueda de empleo.</p>	<p>Actividad 13. ¡Automotivación y optimismo On!</p> <p>Actividad 14. ¡Aprende a pensar diferente y vive diferente!</p> <p>Actividad 15. “Soñar no cuesta, pero arriésgate”</p>

TALLER 3. “TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL”

OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN FORMATIVA	METAS	ACTIVIDADES
<p>Objetivo General 3. Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol</p> <p>Se impartirá con un taller denominado “Taller de autocontrol emocional en el</p>	<p>Contenido 1. ¿Qué es el autocontrol?</p>	<p>Objetivo específico 1. Comprender el concepto de autocontrol</p>	<p>La acción formativa se realizará a través de explicaciones teóricas y distintas actividades prácticas para reforzar el contenido.</p> <p>La parte teórica se</p>	<p>Meta 1.1. Que los usuarios entiendan el concepto de autocontrol.</p> <p>Meta 1.2. Que los usuarios conozcan los pensamientos que impiden el autocontrol emocional como la falta de autovaloración, culpabilidad, depresión, prejuicio, justicia, falta de aceptación de nuestra imagen, necesidad de aprobación, excesivo sentido del deber, suerte, perfeccionismo y por ultimo dependencia</p>	<p>Actividad 1. Conociendo el autocontrol.</p> <p>Actividad 2. Reflexiona conmigo.</p>

<p>ámbito laboral”</p> <p>La duración de este taller será de 15h.</p> <p>El tiempo estimado es aproximadamente 1 mes, siendo las actividades dos veces en la semana.</p>			<p>expondrá a través del taller haciendo uso del manual teórico</p>	<p>psicológica.</p> <p>Meta 1.3 Que los usuarios valoren qué elementos impiden su autocontrol emocional y establezcan pautas para mejorarlo.</p>	
	<p>Contenido 2. Control de las emociones.</p>	<p>Objetivo específico 2. Aprender a controlar las emociones.</p>	<p>Además de videos que expliquen la temática a tratar.</p> <p>Y en la parte práctica se llevarán actividades reflexivas donde los usuarios se pongan en situación.</p>	<p>Meta 2.1. Que los usuarios conozcan los principios básicos del control emocional como los elementos que provocan temor, ira o cualquier otra emoción, adaptar el lenguaje, estímulos excitatorios y activar los pensamientos positivos.</p> <p>Meta 2.2. Que los usuarios aprendan principios básicos para fomentar el autocontrol emocional óptimo como el autoconocimiento, aceptación y confianza, tolerancia a la frustración y la incomodidad, asumir riesgos, moderación, responsabilidad de las emociones, autodirección y compromiso, flexibilidad y por último la aceptación de la realidad.</p> <p>Meta 2.3 Que los usuarios valoren los diferentes principios para controlar las emociones mencionadas anteriormente.</p>	<p>Actividad 3. Principios para el autocontrol.</p> <p>Actividad 4. El estrés controlado.</p>
	<p>Contenido 3. Técnica para el autocontrol en el ámbito laboral</p>	<p>Objetivo específico 3. Adquirir técnicas para el autocontrol emocional en el ámbito laboral</p>		<p>Meta 3.1 Que los usuarios conozcan las diferentes estrategias que se pueden aplicar en el ámbito laboral, como digerir la información disponible, evitar las restricciones mentales, flexibilidad y agilidad, atención y concentración, autoconfianza, aprender de los fracasos, y por último saber relajarse.</p> <p>Meta 3.2 Que los usuarios pongan en práctica las técnicas mencionadas anteriormente.</p> <p>Meta 3.3 Que los valoren la utilidad de dichas</p>	<p>Actividad 5. Estrategias para el ámbito laboral.</p> <p>Actividad 6. Los roles en nuestra vida.</p>

				técnicas en situaciones concretas del ámbito laboral y discriminen cuáles usar en cada caso.	
	Contenido 4. Estrategias para el control emocional en un equipo de trabajo.	Objetivo específico 4. Desarrollar estrategias de autocontrol emocional en un equipo de trabajo.		Meta 4.1. Que los usuarios entiendan las diferentes estrategias para el control emocional en un equipo de trabajo, como el estilo de dirección ético, el estilo de comunicación emocional, estilo emocional inteligente, estilo competencial excelente, estilo de dirección del equipo “acompañador”, y por ultimo no abandono de la racionalidad. Meta 4.2. Que los usuarios manejen las estrategias de control emocional en un equipo de trabajo anteriormente mencionados. Meta 4.3 Que los usuarios valoren la aplicación de las diferentes estrategias de control emocional trabajadas en situaciones concretas.	Actividad 7. Control emocional en un equipo de trabajo. Actividad 8. Visita a la cervecería.
	Contenido 5. Técnicas para controlar el enfado.	Objetivo específico 5. Desarrollar las técnicas para controlar el enfado.		Meta 5.1 Que los usuarios conozcan las dos técnicas para controlar el enfado, por un lado las técnicas conductuales, como la técnica del tiempo fuera y distracción, localizar y observar modelos adecuados, expresar enfado sin sentirnos dominados por él, y las técnicas cognitivas, como detectar y modificar pensamientos irracionales, técnica de la inoculación del estrés y por último, minimizar los acontecimientos. Meta 5.2 Que los usuarios manejen las diferentes técnicas para controlar el enfado explicadas con anterioridad. Meta 5.3 Que los usuarios apliquen las técnicas del control del enfado en situaciones concretas.	Actividad 9. Técnicas para controlar el enfado. Actividad 10. El enfado.

5.3. ACTIVIDADES

Para la elaboración de las actividades, se ha diseñado una ficha en la que se detalla todos los elementos didácticos necesarios para la fundamentación del desempeño de la acción que se desea realizar, especificando los rasgos que caracterizan al desarrollo de la actividad.

Para ello, se adjuntará el diseño de un modelo de actividad de un de los talleres, sin embargo, se podrán visualizar las demás actividades por talleres (Ver Anexo 6.). Por un lado, las actividades diseñadas para el taller de habilidades comunicativas y relaciones (Ver Anexo 6.1). Por otro lado, las actividades del taller de inteligencia emocional para la búsqueda de empleo (Ver Anexo 6.2) y por último, las actividades del taller de autocontrol emocional en el ámbito laboral (Ver Anexo 6.3).

ACTIVIDAD 1. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La comunicación.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES.
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Comprender el concepto de la comunicación.
METAS	Meta 1.1. Que los usuarios entiendan el concepto de comunicación y los tipos que existen. Meta 1.2. Que los usuarios manejen el concepto de habilidades sociales.
CONTENIDO	Contenido 1. ¿Qué es la comunicación?
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consistirá en la impartición de contenido teórico de la meta 1.1 y la meta 1.2, donde se trabajará el concepto de comunicación y los tipos que existen, además, del concepto de habilidades sociales. Para ello, a través de la visualización de un PowerPoint se realizará las explicaciones en base a los conceptos nombrados anteriormente. Los usuarios harán uso de los ordenadores y de internet si es necesario, ya que el manual lo tendrán disponible en la plataforma virtual. Al finalizar, se realizará un debate abierto para posibles dudas u opiniones respecto al tema.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser claro y concienciador, ya que se transmitirá conocimientos teóricos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas explicativas, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador • Internet • Papel • Bolígrafo
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.

INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en conocer el concepto de comunicación y habilidad social, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva que lleve a cumplir con el objetivo y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Bolígrafo: 10€ - Folios: 2€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

5.4. CRONOGRAMA

A continuación se detallará el periodo de actuación de los diferentes talleres que se desarrollarán, iniciando a partir del 6 de septiembre de 2016 y finalizando el 26 de enero de 2017. Con un duración de 76h en 19 semanas. (Ver Anexo 7.)

El desarrollo del taller 1, constará de diez actividades que estarán divididas en cinco semanas. El inicio de este taller será el 6 de septiembre de 2016 y finalizará el 6 de octubre del mismo año, asimismo, la impartición de las actividades se desarrollarán en dos días a la semana siendo martes (sesión teórica) y jueves (sesión práctica) 2h cada día, sumando un total de 4 horas semanales. Puesto que la realización de todo el taller consta de 5 semanas, el total de horas impartidas será de 20h. (Ver Anexo 7.1.)

El desarrollo del taller 2, constará de 15 actividades que estarán divididas en 9 semanas. El inicio de este taller será el 11 de octubre de 2016 y finalizará el 8 de diciembre del mismo año, asimismo, la impartición de las actividades se desarrollarán en dos días a la semana siendo martes y jueves 2 horas cada día, sumando un 4h/semanales. Puesto que la realización del taller consta de 9 semanas, el total de horas impartidas será de 36h. (Ver Anexo 7.2).

El desarrollo del taller 3, constará de diez actividades que estarán divididas en cinco semanas. El inicio de este taller será el 13 de diciembre de 2016 y finalizará el 6 de octubre del mismo año, asimismo, la impartición de las actividades se desarrollarán en dos días a la semana siendo martes (sesión teórica) y jueves (sesión práctica) 2h cada día, sumando un total de 4 horas semanales. Puesto que la realización de todo el taller consta de 5 semanas, el total de horas impartidas será de 20h. (Ver Anexo 7.3).

6. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Para la propuesta de evaluación (Ver Anexo 8) se llevará a cabo un sistema de evaluación continua. Por un lado, la parte teórica a través de un cuestionario abierto (Ver Anexo 8.1), donde se tendrá en cuenta si los usuarios han adquirido los conocimientos teóricos de cada uno de los talleres impartidos. Para ello, se realizará una valoración a través de una hoja de registro que nos indicará si se ha logrado la interiorización de los conceptos claves propuestos en cada uno de los talleres, este registro ejecutará al finalizar dichas intervención, para ello se tendrá en cuenta indicadores coherentes con los temas tratados (Ver Anexo 8.2).

Por otro lado, en la parte práctica se realizará una observación durante el desarrollo de las actividades prácticas a través de una hoja de registro en el cual se indicará el logro de los contenidos prácticos y conductuales por los usuarios. Además, al finalizar se realizará una prueba específica que consistirá en una entrevista de trabajo simulado en la que se valorará la dimensión práctica de lo estudiado y su interiorización de las estrategias tratadas durante el desarrollo de los talleres. Donde el usuario asumirá diferentes roles, relacionado con la habilidad comunicativa, la motivación para el acceso al puesto de trabajo y su autocontrol emocional ante las dificultades previstas. Para ello, se tendrán en cuenta distintos indicadores prácticos elaborados por los profesionales (Ver Anexo 8.3).

Para finalizar, se tendrá en cuenta el desarrollo de las distintas actividades en las sesiones teóricas, prácticas y la actitud de los usuarios en cada uno de los talleres, para conocer si se han alcanzado cada uno de los objetivos propuestos en los dichos talleres adquiriendo las competencias y habilidades en comunicación, automotivación y autocontrol emocional para la búsqueda de empleo eficaz en el mercado laboral. Para ello, se analizarán los indicadores mencionados anteriormente de forma objetiva y coherente para la posterior mejora de la propuesta de intervención.

7. PRESUPUESTO

7.1. PRESUPUESTO 1. TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES”

Para el desarrollo del taller se contará con las instalaciones de Opción 3, ya que, ya que cuenta con los espacios y recursos tecnológicos necesarios para su desarrollo óptimo.

Sin embargo, el presupuesto de gastos estimados en recursos materiales y humanos será de:

RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
Las gastos estimados para este taller son de 100€.	El salario base del técnico profesional será de 600€ en este taller.

7.2. PRESUPUESTO 2. TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”

RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
Las gastos estimados para este taller son de 270€.	El salario base del técnico profesional será de 900€ en este taller.

7.3. PRESUPUESTO 3. “TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
Las gastos estimados para este taller son de 120€.	El salario base del técnico profesional será de 600€ en este taller.

El total del presupuesto necesario para este plan de mejora en las instalaciones de Opción 3, es de un total de:

PRESUPUESTO TOTAL DE INTERVENCIÓN	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
El gasto total estimados para la intervención es de 490€	El salario total de la intervención realizada por el profesional es de 2.100 €.
TOTAL PRESUPUESTO DE ACTUACIÓN: 2.590€	

8. DEFENSA DE LA PROPUESTA/VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

Como conclusión final, se considera que la institución Opción 3, realiza una labor social fundamental con el colectivo con el que interviene, debido a que, su plan de actuación está diseñado específicamente para jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad frente a una sociedad sobre cualificada en diversas competencias y habilidades personales, sociales y profesionales en el mercado laboral. Sin embargo, tras realizar una serie de análisis a través de entrevistas a los profesionales, y grupos de discusión a los usuarios, se ha detectado la necesidad de realizar un plan de mejora que complemente la oferta formativa de la institución.

Por ello, como propuesta de mejora se ha diseñado un plan de intervención enfocada a trabajar las competencias sociolaborales y relacionales, profundizando en las técnicas y habilidades específicas tales como la comunicación, automotivación y autocontrol en el ámbito sociolaboral. Conforme a esto, se ha diseñado tres talleres relacionados con tres objetivos específicos que capacitará a los jóvenes para su

integración en el mercado laboral. En primer lugar, se ha diseñado el taller de habilidades comunicativas y relaciones, en él se trabajará como objetivo principal “manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral”, ya que, los usuarios y profesionales son conscientes de la necesidad de capacitación en dicha competencias. En segundo lugar, se ha diseñado el taller de inteligencia emocional para la búsqueda de empleo, en este se trabajará como objetivo fundamental “Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios”, debido a que, los usuarios carecen de motivación para iniciar su búsqueda de empleo en el mercado laboral. En tercer lugar, se ha realizado el taller de autocontrol emocional en el ámbito laboral, en este como objetivo primordial se trabajará el “adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol”, puesto que, en la mayor parte de los casos, los usuarios no controlan sus emociones frente a diversas situaciones de conflicto.

Como profesionales en el ámbito de menores, se ha comprobado, tras este periodo de trabajo desarrollando diversos talleres de competencias sociolaborales la necesidad de implantación de este tipo de proyectos sociales, que sean provechosos y útiles para los propios usuarios, considerando que sería positivo un enfoque social de los mismos para que la sociedad, en general, pueda conocer la situación de exclusión existente y se sensibilice. De este modo estos programas contarían con el apoyo social e institucional que consideramos imprescindible para que sean realmente útiles, creando una verdadera integración social, profesional y laboral, con la implicación de todos los colectivos sociales.

Este proyecto cuenta con un impacto, debido a que, se ha tenido en cuenta las necesidades de los usuarios en todo momento y la prioridad como agentes de intervención es satisfacer dichas necesidades a través de una metodología apropiada y adaptada al colectivo en cuestión. Además, se considera que con este plan de mejora se logrará los efectos deseados a los usuarios a los que va dirigido, ya que, se le garantiza un proceso de aprendizaje con la idea de mejorar las condiciones de vida de los usuarios tanto en el presente como en el futuro personal y profesional. Por tanto, se considera que, el desarrollo de este plan de mejora está diseñado bajo una serie de valores, que garantizan la profesionalidad, responsabilidad, honestidad y la motivación que el colectivo se merece para el buen resultado del proceso.

Siguiendo en esta línea, se aprecia que la información que se transmite es coherente y clara con propuesta que se pretende desarrollar durante el tiempo estipulado en la estrategia, ya que se, adecua a las características principales del colectivo. Además, los recursos y materiales que se utilizarán son viables, puesto que el desarrollo de los talleres se realizará en las instalaciones de Opción 3, por lo tanto, el gasto que genere será mínimo.

El trabajo de fin de grado nos ha servido para reforzar las competencias enfocadas a nuestro perfil profesional como Pedagogas. Dichas competencias son, como el pensamiento analítico, dándonos la capacidad para comprender diferencias sistemáticas, planificación y organización pudiendo determinar eficazmente fines, metas, objetivos, etcétera. Además de poder organizar diferentes actividades controlando todos los recursos del proceso. También la capacidad de expresarnos y comprender las ideas adecuadamente de forma oral y escrita, la capacidad para gestionar la información, teniendo la facilidad de resolver problemas y de tomar decisiones. Respecto, al crecimiento personales hemos reforzados positivamente la capacidad crítica y la auto-crítica, tanto en la integración y en la forma de comunicarnos con expertos en otras áreas y en otros contextos. Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo con el fin de desarrollar la convivencia. Además de relacionarnos positivamente con otras personas a través de una escucha empática y de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales.

En relación a las competencias sistémicas, hemos adquirido autonomía en el aprendizaje, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad para ofrecer nuevas alternativas de trabajo, el liderazgo reforzado por la iniciativa y el espíritu emprendedor. Desarrollando la capacidad para buscar y compartir información a lo largo de toda la vida con el fin de favorecer nuestro desarrollo personal y profesional, reconociendo y valorando nuestra profesión, respetando y apoyando los valores éticos y profesionales. Todo ello, gracias al proceso de aprendizaje durante el periodo de formación universitaria, que nos ha enriquecido personal y profesionalmente. Por lo que, el desarrollo de este trabajo se ha realizado bajo valores éticos y morales, teniendo en cuenta al colectivo al que se dirige.

9. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Figel, J. (2007). *Competencias claves para el aprendizaje permanente*. Parlamento europeo y Consejo Europeo. Recuperado el 24 de abril del 2016, de <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>
- AERESS y FAEDEI (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Recuperado el 25 de abril de 2016, de <http://www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf>
- Mulder, M., Weigel, T. y Colling, K (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: Un análisis crítico. Recuperado el 30 de abril de 2016, de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6.pdf>
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Boletín Oficial del Estado. Recuperado el 2 de mayo de 2016, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492&p=20121229&tn=0>
- Fernández A. Falarreta, J. Martínez, N. (2007): “Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Una propuesta desde la práctica”. Bilbao, REAS Euskadi. EQUAL LAMEGI.
- FAEDEI y AERESS (2011). Recuperado el 20 de junio de 2016, de <http://www.faedei.org/images/docs/documento18.pdf>

(Ver ampliación de Bibliografía en Anexo 9)

10. ANEXOS

ANEXO 1. RECOGIDA DE INFORMACION

- Anexo 1.1 OBSERVACIÓN

COMPETENCIAS SOCIOLABORALES.

Competencia	Indicadores	Si	No
Comunicación	Se comunican verbalmente ante posibles dudas en las tareas que realizan.	X	
	Se comunican a través de un lenguaje correcto.		X
	Se expresan a través de un lenguaje no verbal adecuado, según la situación en la que se encuentren.		X
	Tiene capacidad de plantear, formular y responder a críticas a través de una comunicación adecuada.	X	
	Tiene la capacidad de escuchar, entender a las demás personas, pedir disculpas, etcétera.	X	

Competencia	Indicadores	Si	No
Autocontrol	Maneja bien los sentimientos impulsivos.	X	
	Maneja con control sus emociones, aún en momentos difíciles.	X	
	Maneja los pensamientos con claridad y no pierden la concentración cuando está sometida a presión.		X
	Maneja con control el lenguaje verbal y no verbal en situaciones difíciles.		X
	Se controla cuando se le ordena o se le llama la atención por haber cometido algún fallo ante una labor o tarea.	X	

Competencia	Indicadores	Si	No
Trabajo en equipo.	Utiliza un tono amistoso y de alegría con los compañeros.	X	
	Utiliza la comunicación y colaboran entre los compañeros.	X	
	Utiliza la aprobación y la ayuda, y la crítica se realiza en buena forma.	X	
	Utiliza el respeto en las opiniones y punto de vista de los compañeros.	X	
	Responde rápidamente a cualquier tarea.		X

Competencia	Indicadores	Si	No
Ejercicio activo de derechos y obligaciones y gestión de las relaciones laborales.	Conoce sus derechos y obligaciones laborales		X
	Defiende sus derechos y obligaciones laborales.		X
	Cumple con las normas establecidas en el sector laboral.		X
	Reconoce sus derechos y obligaciones laborales.		X
	Obedece a las instrucciones y órdenes del sector laboral.		X

Competencia	Indicadores	Si	No
Búsqueda de empleo.	Conoce las diferentes páginas web de búsqueda de empleo.		X
	Conoce las diferentes empresas de búsqueda de empleo temporal (ETT).		X
	Conoce que técnicas y estrategias utilizan.		X
	Conoce los niveles salariales o que tipos de contratos existen en la actualidad.		X
	Conocen la información sobre las tendencias generales del mercado de trabajo		X

COMPETENCIAS O ACTITUDES BÁSICAS.

Competencia	Indicadores	Si	No
Confianza.	Tiene confianza en sí mismo para poder enfrentarte a decisiones propias en la mejora de tareas.		X
	Transmite confianza a los compañeros para desarrollar con éxito las tareas.	X	
	Tiene la capacidad de desarrollar con éxito los objetivos que se plantea en las labores que desempeña.	X	
	Tiene la capacidad de ser realista en sus capacidades y limitaciones propias.	X	
	Tiene seguridad en sí mismo para ejercer labores o funciones nuevas, no realizadas nunca.		X

Competencia	Indicadores	Si	No
Responsabilidad.	Se considera responsable ante la propia implicación de tareas a realizar.	X	
	Asume y realiza las tareas adecuadamente	X	
	Es capaz de hacerte cargo de tus propios errores.	X	
	Se considera una persona implicada en sus labores.	X	
	Se considera una persona responsable ante el cumplimiento de normas y ordenes establecidas en tus tareas.	X	

Competencia	Indicadores	Si	No
Adaptabilidad.	Se consideras una persona capaz de poder ejercer diferentes tareas.		X
	Se consideras una persona capaz de aprender nuevos roles y funciones para la mejora de tareas o actividades a realizar.	X	
	Se consideras una persona capaz de adaptarte de forma eficaz ante nuevas situaciones.	X	
	Se adapta adecuadamente ante personas o grupos diversos a los cambios.	X	
	Se considera una persona capaz de adaptarte a normas y		X

	ordenes de superiores.		
--	------------------------	--	--

Competencia	Indicadores	Si	No
Productividad.	Tiene capacidad de concentración ante las tareas que realiza.	X	
	Realiza las tareas con un ritmo adecuado para la productividad de sus labores.	X	
	Se considera una persona ordenada en el desempeño de sus tareas.		X
	Tiene capacidad para cumplir con la finalización de sus labores en el tiempo requerido.		X
	Se considera en las labores que realiza una persona productiva para desempeñarlas.	X	

Competencia	Indicadores	Si	No
Iniciativa.	Es capaz de identificar soluciones.	X	
	Es capaz de tomar decisiones, proponer ideas y llevarlas a cabo.	X	
	Se considera una persona con una actitud positiva para ejercer labores de forma eficaz.	X	
	Es capaz de solucionar antes de solicitar ayuda.	X	
	Reacciona ante las dificultades buscando alternativas.	X	

Competencia	Indicadores	Si	No
Apariencia e imagen personal.	Considera necesario presentar una adecuada higiene personal.	X	
	Considera necesario llevar una ropa adecuada según el lugar en el que se encuentre.	X	
	Considera necesario presentar una imagen personal cuidada y acorde a diferentes situaciones.	X	
	Considera que ante la elección a un puesto de trabajo la apariencia e imagen personal debe de tenerse en cuenta.	X	
	Considera necesario que ante un trabajo en equipo cada persona tenga en cuenta los aspectos nombrados anteriormente.	X	

- **Anexo 1.2 GRUPO DE DISCUSIÓN. USUARIOS**

1. ¿Qué competencias socio laborales conocen?

La comunicación, trabajo en equipo, respeto, responsabilidad

2. ¿Qué competencias creen que manejan en el mercado laboral?

La comunicación, ya que si no, nos comunicamos con los clientes no conseguimos hacer nada. El trabajo en equipo un poco, ya que muchas pasamos desapercibidos y le dejamos el mando a otra persona.

3. ¿Consideran que son importantes que las trabajemos?

Claro, muy importante porque nos va a servir para enfrentarnos a cualquier situación. Ya sea en el ámbito laboral como en nuestra vida.

4. ¿Crees que en una entrevista de selección para optar a un puesto de trabajo, tendrán en cuenta las competencias o actitudes básicas, como por ejemplo, la responsabilidad, confianza, adaptabilidad e iniciativa? ¿Por qué?

Porque muchos de nosotros no tenemos formación y tenemos que vender estas competencias que son importantes, porque si no, terminan cogiendo a otra persona que si las tenga y a ti te dejan en la calle. Por lo que, tenemos que lucirnos en ese tema.

5. Caso práctico: Imaginen que están en un supermercado como cajero/a, una cliente nerviosa y con prisas pide una hoja de reclamación por la insatisfacción de la atención recibida por tu parte, debido a un error en la devolución del dinero de la cliente. En este caso, ¿Cómo reaccionarías ante esta situación? ¿Cómo resolverías el conflicto? ¿Qué competencias debes utilizar en esta situación?

Depende de cómo me coja, pero intento controlarme porque estoy en el curro porque si no, intentaría hablar con ella de forma educada, explicándole la situación, y ofreciéndole una alternativa. En esta situación utilizaría la comunicación, el autocontrol, el respeto.

- **Anexo 1.3 ENTREVISTA: PROFESIONAL (COORDINADORA)**

1. ¿Considera que es necesario las competencias sociales y relaciones a los jóvenes del proyecto cercanías?

No, solo considero que sea necesario, sino que es una cuestión de trabajo imprescindible. Ya que, el objetivo del proyecto que desarrollamos en cercanías es el incremento de la empleabilidad de los jóvenes, y entre otras cosas, jóvenes con un perfil de baja formación y nulas experiencias laboral. Pues la forma en la que podemos trabajar con los chicos es proporcionándoles competencias sociales, y relacionales. Es así, como pueden convertirse en personas más competitivas y empleables en el mercado.

2. ¿Cree que dichas competencias son necesarias para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral? ¿De ser así, las trabajan?

Trabajamos con un marco competencial, en realidad es como nosotros llamamos aquí el rombo de las competencias. Trabajamos aspectos que tienen que ver con la identidad personal a nivel de actitudes, a nivel de cualidades personales trabajamos competencias fundamentales como son: la elaboración de CV, las herramientas de búsqueda de empleo, las habilidades para la superación de una entrevista y trabajamos también lo que son las competencias relacionales.

3. ¿Cuáles son las competencias que tienen más prioridad a la hora de trabajar con los jóvenes?

En nuestro caso, y desde la filosofía de este proyecto trabajamos más las competencias relacionales y personales. Competencias actitudinales frente a las aptitudinales porque nosotros entendemos que competencias vinculadas con el tema del saber, son competencias que los chicos pueden adquirir en otros contextos, pero a lo que a nosotros nos diferencia de otros proyectos es el énfasis que le ponemos al trabajo de las competencias personales. Porque entendemos que el chico que de alguna manera se entrene y vaya trabajando esas competencias va a tener más posibilidad de luego trabajar otro tipo de competencias que es más interesante trabajar desde la propia empresa

4. ¿Realiza el proyecto cercanías formaciones vinculadas a las competencias necesarias que los jóvenes deben adquirir para el mercado laboral? Como por ejemplo, atención al cliente, inglés comercial, etc.

Lo que es la parte de las competencias específicas y ajustadas al trabajo no las realizamos, lo que si nosotros desarrollamos son las competencias para que los jóvenes puedan adquirir esa información en otros recursos comunitarios, es decir, les informamos de en donde podrían cursar de alguna manera esa formación más específica y más vinculada al empleo a través de las tutorías individuales. Pero aquí, no hacemos cursos específicos.

5. ¿Cómo profesional, considera que la propuesta de intervención enfocada a las competencias socio laborales son necesarias en los jóvenes?

Fundamentales, sobre todo las competencias socio personales. No solo en el ámbito formativo laboral, sino también en la parte comunitaria.

ANEXO 2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Anexo 2.1 DAFO

ANÁLISIS DAFO	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de formación en competencias sociales y relaciones para la integración al mercado laboral. - Escasez de experiencias laborales en la realización de prácticas externas. - Carencia de planes de formación personalizados a los usuarios para facilitarles las herramientas formativas en la búsqueda de empleo. - Carencia en formación de la competencia del ejercicio activo de derechos y obligaciones en las relaciones laborales. - Carencia de formación en la competencia de la búsqueda de empleo. - Escasez en competencias básicas en el ámbito sociolaboral. - Falta de iniciativa emprendedora para el desarrollo sociolaboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a otras instituciones o entidades para la continuidad de su formación. - Posible rechazo de los usuarios para la intervención sociolaboral. - Posible oposición del entorno social para desarrollar actividades propuestas desde el proyecto.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto enfocado en desarrollar las competencias personales y actitudinales. - Accesibilidad de infraestructuras en la institución. - Equipo profesional participativo y cooperador. - Disposición de los recursos materiales suficientes y necesarios para el desarrollo del plan de formación. - Facilidad de acceso a la institución para los usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer formación en competencias sociales y relacionales a través de talleres para la integración en el mercado laboral. - Ofrecer experiencias laborales a través de prácticas externas. - Elaborar planes de formación personalizados para facilitarles herramientas formativas en la búsqueda de empleo. - Ofrecer información sobre los derechos y obligaciones del

<ul style="list-style-type: none">- Estrategia educativa clara y acorde a los objetivos planteados por la institución.	<p>ejercicio activo en relacionales laborales.</p> <ul style="list-style-type: none">- Aportar herramientas necesarias para adquirir competencias en la búsqueda de empleo.- Trabajar las competencias básicas para la ampliación y mejorar de su situación socio laboral.- Fomentar el carácter emprendedor de los usuarios como nueva alternativa para su desarrollo sociolaboral.
--	--

• Anexo 2.2 PRIORIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE INTERVENCIÓN.

CATEGORÍA	LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	ADECUACIÓN					IMPACTO					URGENCIA					MASA CRÍTICA					VIABILIDAD					VALOR TOTAL
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
JÓVENES	LI1. Mejorar las habilidades sociales y relacionales a través de cursos elaborados para la integración de estos en el mundo laboral.				X						X					X					X					X	22
	LI2. Ofrecer experiencias laborales a los usuarios a través de prácticas externas.			X						X					X						X		X				16
	LI3. Establecer planes de formación personalizados a los usuarios para facilitarles las herramientas formativas en la búsqueda de empleo.					X					X					X					X				X		22
	LI4. Proporcionar información sobre los derechos y obligaciones del ejercicio activo en las relaciones laborales.				X					X					X						X				X		18
	LI5. Facilitar las herramientas necesarias para adquirir competencias en la búsqueda de empleo.				X					X					X					X					X		20
	LI6. Trabajar las competencias básicas para la ampliación y mejora de su situación socio-laboral.					X					X					X					X					X	25
	LI7. Fomentar el carácter emprendedor de los usuarios como nueva alternativa para su desarrollo socio-laboral.				X					X					X						X					X	20

ANEXO 3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

- **Anexo 3.1. BREVE RESUMEN DEL TEMA.**

En este sentido, se puede mencionar que las competencias son habilidades y actitudes propias del ser humano que pueden adquirirse a través de la capacitación en el ámbito en el que se desenvuelva y sobre todo en el mercado laboral. Por ello, el Parlamento y el Consejo Europeo publicaron en el 2007, una Recomendación sobre las competencias claves para el aprendizaje permanente. En esta Recomendación se señala que, los conocimientos, las capacidades y las aptitudes constituyen un factor fundamental para la innovación, la productividad y la competitividad en toda la Unión Europea. Además, se considera que la internacionalización es creciente y rápido por el cambio y desarrollo continuo de las nuevas tecnologías, favoreciendo a que los europeos, no solo deban mantenerse actualizados de las aptitudes específicas relacionadas con el trabajo, sino también, disponer de las competencias generales que permitan adaptarse al cambio en el mercado laboral. Por lo cual, cuando se habla de actualizar competencias y capacidades en el ámbito laboral, por lo general las personas aumentan su motivación y satisfacción laboral, demostrando calidad en el desempeño de su puesto de trabajo. Figel, J. (2007). *Competencias claves para el aprendizaje permanente*. Parlamento Europeo. Pp. 1.

Por esta razón, los medios actuales ofrecen acceder a los servicios y la información de forma continua exigiendo la adquisición de nuevas capacidades o habilidades que permitan a cada uno de las personas estar a la altura del mundo digitalizado. Además, es necesario, no solo considerar la adquisición de nuevas competencias técnicas, sino la comprensión de estas para crear oportunidades y desafíos que plantean las nuevas tecnologías. Ahora bien, el Marco de Referencia menciona ocho competencias primordiales para ser aplicado en todo el ámbito europeo, estas competencias son el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de iniciativa, la resolución de problemas, la evaluación de riesgo, la toma de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos. Figel, J. (2007). *Competencias claves para el aprendizaje permanente*. Parlamento Europeo. Pp. 8

En esta línea, varias empresas de inserción laboral acogieron este marco de referencia para diseñar distintos planes de actuación vinculados a las competencias y habilidades necesarias para desarrollar una función de calidad en los diversos puestos de trabajo, fomentando así, la adquisición de distintas competencias genéricas y concretas. Dentro de este marco, a nivel específico se puede mencionar que en España, la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FEADEI), junto a la Universidad de Valencia y un grupo representativo de profesionales de todas las Comunidades Autónomas, han elaborado una Referencia sobre las competencias sociolaborales que faciliten a las empresas llevar a cabo la inserción laboral de los jóvenes en España. AERESS y FAEDEI (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Pp. 9

La FEADEI, cuenta con un marco legislativo en el que se reconocen, definen y regulan las empresas de inserción. En primer lugar, según la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de Empresas de Inserción, normaliza que las empresas de inserción laboral debe aplicar las direcciones de inserción sociolaboral que se establece según los criterios de los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de empleo. Por ello, las personas que se encuentran en situación de exclusión social son las que se benefician, y deben aceptar los itinerarios de acuerdo a las propias empresas, además, éstas tienen como objetivo promover la integración en el mercado laboral, defender las medidas de intervención y realizar el acompañamiento necesario a dichos usuarios. En segundo lugar, según la Ley 27/2009 de 30 de diciembre, sobre Fomento del Empleo (Disposición Adicional Duodécima de la regulación de las empresas de Inserción) y el Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción. Se considera que estas medidas de intervención y acompañamiento consistirán en ofrecer servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutorías y procesos personalizados y asistidos de trabajo renumerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminada a satisfacer o resolver las problemáticas específicas derivadas de la situación de riesgo que dificulta a la persona desarrollar el itinerario en la empresa de inserción. AERESS y FAEDEI (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Pp. 10 – 17.

En efecto, estas leyes establecen los principios fundamentales que las empresas de inserción laboral deben tener en cuenta para la integración adecuada de las personas, facilitando así, su construcción personal y profesional en la sociedad a través de la adquisición de competencias y habilidades en todas las áreas de su vida. La FAEDAI (Federación de Asociación Empresariales de Empresas de Inserción) y AERESS (Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidario), plantea el reto de integrar y conectar dimensiones, vinculando conocimientos, habilidades y actitudes, entre diferentes tipos. Todo ello, basado en un modelo de competencias que sea flexible, abierto y fácil. Por tanto, a continuación se muestra las definiciones de las competencias sociolaborales y las actitudes básicas que facilitarán la comprensión de dichas habilidades.

ANEXO 4. OBJETIVOS GENERALES: CONTENIDOS.

- **Anexo 4.1. CONTENIDO: “TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES”**

MÓDULO FORMATIVA 1. ¿Qué es la comunicación?

El primer módulo se trata de tomar conciencia de la importancia de la comunicación como concepto.

MÓDULO FORMATIVA 2. La comunicación verbal.

En el segundo módulo se trata los elementos de la comunicación verbal en relación a la voz, su entonación y el saber escuchar.

MÓDULO FORMATIVA 3. La comunicación no verbal.

El tercer módulo está enfocado a la importancia de la comunicación no verbal, en el cual, se tratan los diferentes aspectos que afectan, además de los aspectos verbales, visuales y vocales de la comunicación no verbal.

MÓDULO FORMATIVA 4. La asertividad.

En el cuarto modulo se trabajará la asertividad, sus habilidades y técnicas y algunas de las posibles respuestas de bloqueo que se puedan presentar en su manejo.

MÓDULO FORMATIVA 5. La escucha activa.

En el quinto modulo se tratará la escucha activa y su utilidad, y las claves para mejorar dicha habilidad.

- **Anexo 4.2. CONTENIDO: “TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”.**

MÓDULO FORMATIVO 1. Las emociones

En este módulo se explicará qué son las emociones, cuales son las emociones básicas y cuáles son las funciones principales de cada una de ellas.

MÓDULO FORMATIVO 2. Tipos de emociones.

En este módulo se expondrá los tipos de emociones y sus principales características para aprender a diferenciar las emociones positivas y negativas.

MÓDULO FORMATIVO 3. Inteligencia emocional.

En este módulo se tratará la inteligencia emocional y como trabajar con las emociones desde la asimilación, comprensión y regulación de las mismas.

MÓDULO FORMATIVO 4. Siete reglas para la motivación.

En este módulo se trabajarán siete consejos que facilitarán la motivación para la búsqueda de empleo.

MÓDULO FORMATIVO 5. Estrategias para automotivarse.

En este módulo se tratará algunas técnicas y estrategias para automotivarse, ya que, es fundamental para la búsqueda de empleo desde cada caso personal.

MÓDULO FORMATIVO 6. Búsqueda de empleo: Optimismo y automotivación.

En este módulo se enfocará la autoestima, la motivación y el optimismo desde el autoconocimiento de las oportunidades y límites personales, profesionales y sociales para la búsqueda de empleo y llegar a una automotivación eficaz a través de consejos prácticos.

- **Anexo 4.2. CONTENIDO: “TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL”**

MÓDULO FORMATIVO 1. ¿Qué es el autocontrol?

En este módulo se explicará que es el autocontrol, haciendo una breve explicación. Así mismo, se detallan los pensamientos distorsionados que impiden el autocontrol emocional. Por último, una aclaración de cómo debe de estar basado el autocontrol.

MÓDULO FORMATIVO 2. Control de las emociones

En este módulo se expondrá una serie de principios básicos para aprender a controlar las emociones, además de una serie de aspectos importantes para fomentar un autocontrol emocional óptimo.

MÓDULO FORMATIVO 3. Estrategias para el autocontrol en el ámbito laboral.

En este módulo se expondrán las estrategias oportunas para aplicarlas en el ámbito laboral por los usuarios. Por ello, se desarrolla una serie de estrategias para facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

MÓDULO FORMATIVO 4. Estrategias para el control emocional en un equipo de trabajo

En este módulo se desarrolla estrategias de control emocional en los miembros del equipo de trabajo, que supone en primer lugar un patrón de comportamiento y en segundo lugar, ejercer un liderazgo emocional que contagie al resto de personas. Para ello, se detallan las estrategias que han de tenerse en cuenta a la hora de trabajar en equipo.

MÓDULO FORMATIVO 5. Técnicas para control el enfado.

En este módulo, se desarrollaran unas técnicas para el manejo de autocontrol emocional en el ámbito laboral. Analizando de esta manera, una emocional tal como el enfado, ya que enfadarse con excesiva frecuencia es negativo en nuestro comportamiento emocional.

ANEXO 5. METODOLOGÍA: MANUALES TEÓRICOS

- Anexo 5.1 MANUAL TEÓRICO DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES

MÓDULO FORMATIVO 1. LA COMUNICACIÓN.

La comunicación es la capacidad para expresar y exponer sus propios procesos de pensamiento e ideas de manera clara. Puede incluir: escuchar, mantener conversaciones, entender a las demás personas, pedir disculpas, reconocer a las demás personas, plantear, formular y responder a críticas y quejas y hacer sugerencias para mejorar “ *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción (2007)*”

Dicha capacidad es necesaria para el desempeño profesional y tiene que ver, en general, con la manera de enfrentarse a las tareas y a las relaciones sociales que se producen en el contexto laboral. En el desempeño de tareas relacionadas con la atención al cliente, o en cualquier ámbito social en el cual predomine la comunicación, los aspectos más importantes es la base de las buenas relaciones, está consiste en: la transmisión de información desde un emisor, hasta un receptor, por medio de un canal. Por tanto, en la comunicación debemos prestar atención tanto a la comunicación verbal como la no verbal.

Antes de continuar explicando los tipos de comunicación existente, es necesario tener claro otro concepto que nos ayudará a tener una visión más clara de la importancia de la comunicación.

¿Qué son las habilidades sociales?

No es ningún secreto que una de las partes más importantes de nuestra vida son las relaciones sociales. En cada una de las cosas que hacemos hay un componente de relaciones con los demás que determina en gran medida (facilitando o entorpeciendo) nuestra búsqueda de la felicidad.

Es creencia común que la simpatía y el atractivo social de algunas personas es innato. Sin embargo, está claro que es algo que se adquiere a través de experiencias que los van modelando hasta hacerlos expertos en estas habilidades.

Raramente en nuestra vidas vamos a poder escapar de los efectos de las relaciones sociales, ya sea en nuestro lugar de trabajo, de estudios, nuestros ratos de ocio o

dentro de nuestra propia familia. Una interacción placentera en cualquiera de éstos ámbito nos hace sentirnos felices, desarrollando nuestras tareas con mayor eficacia. De hecho, una baja competencia en las relaciones con los demás puede llevar al fracaso en un trabajo, los estudios o en la familia. Un ejemplo: Muchas veces la gente que atiende al público expresa respuestas que resultan totalmente inhabilidosas y que pueden enfadar al consumidor en perjuicio de la empresa. Sin embargo, las habilidades sociales son algo que por suerte se pueden aprender. *“María Caridad Valdés Rodríguez y Lic. Carmen L. García Ravelo”*.

MÓDULO FORMATIVO 2. ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN VERBAL.

La comunicación verbal utiliza palabras habladas o escritas para transmitir el mensaje, ésta debe ser coherente con la “vía oral”.

Los estudios científicos demuestran que el 60% de las actividades que realizamos implican comunicación:

- 6% lo dedicamos a escribir
- 11% a leer,
- 21% a hablar, y
- 30% a escuchar

(McEntee, Comunicación Oral, 1988)

Aspectos que debe cuidar en relación a la voz y su entonación:

Chillona	Denota descortesía
Quebradiza	Denota tristeza
Serena	Denota seguridad y comprensión
Fuerza	Denota autoridad

Darte la oportunidad de escuchar, mirar y saber interpretar a las personas con las que te relacionas en diferentes ámbitos sociales son las herramientas más útiles. Escuchar y darles lo que necesitan genera satisfacción y esto se traduce en personas satisfechas y fieles.

El volumen o intensidad de la voz: Al gritar se producen sonidos muy desagradables. Cuando la intensidad de la voz disminuye, el ambiente se hace confidencial. Nunca se hablará en voz demasiado alta.

El acento: Ha de utilizarse para pronunciar con claridad.

El tono y la entonación: No es conveniente mantener el mismo tono en la conversación, cada momento requiere cierta entonación predominante.

El uso del lenguaje: No es conveniente utilizar tecnicismos o vulgarismos. Utilizando el lenguaje correctamente, hemos de adaptarnos a su vocabulario y colocarnos a su nivel.

Saber escuchar: Escuchar no consiste simplemente en callarse y oír. Una escucha eficaz es un medio para establecer el clima de confianza entre el interlocutor y el receptor.

MÓDULO FORMATIVO 3. IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN NO VERBAL.

¿Podemos hablar sin decir una sola palabra?

Como se ha visto reflejado en el punto anterior, en nuestra forma de comunicarnos influye, no solamente lo que decimos, sino cómo lo decimos. En nuestra comunicación, resulta imprescindible que controlemos nuestra expresión facial, nuestra mirada, nuestros gestos, nuestro aspecto externo,...

¿Cómo afectan cada uno de estos aspectos?

La expresión facial

A través de nuestro rostro señalamos el grado de atención e interés que mostramos ante aquello que nos está contando el emisor. Recuerda que, cuando somos los receptores de un mensaje, también ofrecemos información a la persona que nos está comunicando algo. La expresión facial es una buena forma de reaccionar ante lo que nos están contando. A través de nuestra expresión facial, somos capaces de transmitir nuestros estados de ánimo y nuestras actitudes.

La mirada

Cuando miramos a alguien directamente a la cara, indicamos a la otra persona que nos sentimos cómodos con lo que estamos comunicando y que estamos dispuestos a compartir información. Por otra parte, si queremos captar la atención de una persona que está despistada, una buena forma de hacerlo es buscar su mirada con la nuestra.

La mirada nos da mucha información de lo que está pasando, es importante que aprendamos a descifrar ciertos mensajes (“no estoy entendiendo nada de lo que dices”,...).

Los gestos

Nuestros movimientos expresan nuestro estado de ánimo (nuestros miedos, nuestros nervios, cuando sentimos apatía, desconfianza, seguridad,...) Los gestos, al igual que la mirada y nuestra expresión facial, acompañan nuestro mensaje, modificándolo y provocando que causemos expresiones diferentes en las personas que lo reciben, etc.).

El aspecto externo

La primera imagen que damos va a marcar mucho la impresión que dejamos en los demás. Es conveniente adaptar nuestra vestimenta a la situación. Al igual que con nuestro lenguaje, debemos ser capaces de adaptar nuestra forma de vestir en función de la situación en la que nos encontramos. No podemos ir vestidos igual cuando vamos de compras al supermercado y cuando vamos a una entrevista de trabajo.

Próxima

Es la cercanía que mostramos con nuestro interlocutor, el llamado popularmente: “espacio vital”. Una actitud muy cercana puede convertirse en un modo de demostrar cercanía con otras personas si tenemos la confianza suficiente con ellos o *invadir* ese espacio vital si no tenemos mucha confianza.

En la comunicación intervienen aspectos verbales, visuales y vocales:

Elementos visuales

Tienen que ver con toda la apariencia física del emisor (estatura, peso, color de ojos y pelo etc.), la forma de gesticular, moverse, los desplazamientos, el arreglo personal y la vestimenta que lleva. Todos estos elementos deben usarse para generar un impacto favorable en el receptor.

Elementos vocales

Son las modulaciones de la voz: la entonación, la velocidad, el volumen, en énfasis, el ritmo, la proyección y la resonancia.

Elementos verbales

Son las palabras, todas aquellas ideas que se transmiten mediante palabras, el cómo lo decimos, las estructuras lingüísticas, el vocabulario empleado, el contenido de lo que se quiere transmitir, en este punto es importante evitar “las muletillas” que pueden distraer al interlocutor de lo queremos transmitir.

MÓDULO FORMATIVO 4. ASERTIVIDAD

Decimos que una persona es asertiva cuando es capaz de defender sus derechos cuando alguien intenta arrebatárselos. La asertividad es una habilidad que forma parte de las habilidades comunicativas y relacionales. Se trata de una habilidad social. Podemos decir que se trata de la habilidad que nos permite defender nuestros derechos sin agredir a los demás ni permitir ser agredido por los otros.

Ni la persona más afortunada del mundo, a lo largo de su vida, ha vivido sin conflictos. El ser humano, por el mero hecho de vivir y convivir con los demás, debe enfrentarse a conflictos personales a lo largo de su vida. *Por ejemplo, un compañero de trabajo que no hace su parte y espera que el resto lo haga, unos vecinos que ponen la música alta de madrugada o una persona que aprovecha nuestro despiste para colarse en el cine. Incluso, en situaciones donde la otra persona no sabe que ha cometido un error, como un barman que nos trae una bebida que nosotros no hemos pedido.*

Imaginemos que llevamos cinco horas esperando para comprar una entrada para un concierto de nuestro grupo favorito. En ese momento, vemos como un grupo de personas, aprovecha nuestro despiste para colarse y saltarse la cola de gente, que llega hasta el final de la avenida “Manual docente de las Competencias Sociales y Relacionales”.

¿Cómo actuaríamos ante esta situación?

Podemos adoptar tres tipos de comportamiento:

Una persona podría pensar que no es importante, que, total, ese grupo que se ha colado probablemente no le deje sin entradas para el concierto y probablemente es mejor no decir nada. Decimos de esta persona se ha comportado de forma pasiva.

Por otra parte, otra persona podría considerar que se han vulnerado sus derechos y el de todas las personas que han estado horas esperando para comprar las entradas. Si,

para solucionarlo, utiliza agresividad física o verbal (golpes, empujones, insultos, etc.) estaremos hablando de una persona que utiliza un comportamiento agresivo.

El tipo de comportamiento asertivo ante esta situación, sería dirigirnos a este grupo y decirle que, probablemente no se hayan dado cuenta, pero la cola empieza en otro lugar y el resto de personas que están allí, lleva esperando para comprar las entradas desde hace horas. Si pedimos educadamente a este grupo que haga la cola si quieren comprar las entradas para el concierto, estaremos actuando de forma asertiva ante esta situación.

Muchas veces, las personas nos comportamos de forma poco asertiva porque creemos que no tenemos derecho a defender nuestras creencias y nuestras opiniones. Tenemos que saber que ser asertivos nos da muchos beneficios, como aumentar la posibilidad de conseguir lo que queremos o sentirnos más satisfechos con nosotros mismos.

Tenemos que saber que, ser asertivo, no implica que intentemos tener siempre la razón, sino que tenemos derecho a expresar nuestras opiniones y puntos de vista, teniendo derecho a equivocarnos.

Habilidades y técnicas asertivas

Técnica del disco rayado

Consiste en repetir lo que se deseamos con voz tranquila, sin enfadarse, ni molestarse, sin discutir y, por supuesto, sin ofender a los demás. El objetivo es ser persistente hasta que la otra persona acceda a nuestra demanda o acepte un compromiso.

Ejemplo: “Sí, entiendo tú punto de vista pero...”, “sí, lo comprendo pero mi opinión es...”, “estoy de acuerdo, pero...”, “sí, pero a lo que me refiero es...”, etc.

Técnica del banco de niebla

Consiste en aceptar las opiniones aunque no las compartamos.

Ejemplo: “tienes razón, pero considero que...”, o situaciones en las que consideremos la posibilidad de que el otro tenga razón ejemplo: “puede ser que sea cierto que..., pero...”. En estos casos, es conveniente no negar ni contraatacar las críticas que nos

haga el otro, evitando un enfrentamiento directo y manteniendo nuestro punto de vista.

Técnica de ignorar

Ignorar el motivo por el que la otra persona está enfadada y aplazar la discusión para más tarde hasta que la otra persona se haya tranquilizado.

Ejemplo: “ahora estás muy enfadado, así que mejor será dejarlo para luego”.

Técnica del aplazamiento asertivo

La técnica del aplazamiento asertivo se utiliza en situaciones en las que nosotros mismos nos encontramos bastante alterados y enfadados. Es conveniente aplazar la respuesta hasta que nos sintamos más relajados.

Ejemplo: “Sí, es interesante, pero mejor lo hablamos más tarde”, “disculpa, será mejor dejarlo para luego porque ahora estoy muy alterado”. 1

Técnica del acuerdo asertivo

Esta técnica se utiliza ante situaciones en las que se realizan críticas a nuestras acciones o comportamientos, pero dando un razonamiento lógico. Se basa en responder a la crítica reconociendo que se ha cometido un error, de forma serena, sin adoptar posturas agresivas, defensivas y sin enfadarnos. Es una forma de justificar nuestro comportamiento.

Ejemplo: “es cierto, no estuve muy acertado...”, “tienes razón llegué tarde. Pero por lo general soy puntual”.

Algunas de las posibles respuestas de bloqueo o interferencia serían:

Bromas

En situaciones en las que la otra persona responde a nuestras reivindicaciones burlándose o con actitud cómica y chistosa, es conveniente utilizar la técnica del proceso de cambio.

Ejemplo: “creo que con las bromas nos estamos desviando del tema” o la técnica del disco rayado: “eres muy chistoso, pero creo...”.

Responsabilizar

En ocasiones, las personas intentan culpabilizarnos por errores que han cometido, o recordando situaciones pasadas donde nosotros nos equivocamos. Cuando esto sucede, es recomendable utilizar la técnica del banco de niebla.

Ejemplo: “Puede que tengas razón, pero...”

Ataque personal

Ante situaciones en las que la actitud de la otra persona es atacarnos, nos puede resultar efectiva la técnica de ironía asertiva.

Ejemplo: responder a una crítica abierta con expresiones de gratitud o cariño, como el muy popular “yo también te quiero”, junto con la del disco rayado: “gracias, pero...”.

Negativa

A veces, nos encontraremos con situaciones en las que se niegan nuestras propuestas o se dan largas a algo que queremos transmitir, es útil utilizar la técnica del disco rayado.

Ejemplo: “sí, pero...” e insistiendo en que se nos permita discutir lo que queremos decir.

Interrogantes

A veces, la otra persona intenta bloquear nuestra conversación a través de constantes preguntas como: “¿Por qué no quieres salir?”, “¿Por qué has cambiado tu opinión?”.

En estos casos la mejor alternativa es la utilización de la técnica de procesar el cambio, que se refiere a desplazar el foco de atención hacia lo que está ocurriendo entre ambos interlocutores, dejando al margen el tema de la discusión en sí mismo, que puede ser una excusa o síntoma de lo que está ocurriendo realmente.

Sensibilidad ajena

Muchas veces, la otra persona utiliza la autocompasión. Lo que la persona intenta conseguir es hacernos sentir mal por defender nuestros derechos, haciéndonos creer que somos malas personas y no tenemos en cuenta los sentimientos de la otra parte.

En situaciones como ésta, lo mejor opción es la utilización de la técnica del acuerdo asertivo.

Ejemplo: “soy consciente de que esto te resulta desagradable, pero tengo que hacerlo”.

Amenazas

En los casos en los que alguien nos amenaza, la opción de comportamiento más adecuada es la utilización de la técnica de la pregunta asertiva o la técnica del aplazamiento asertivo.

Ejemplo: “¿Qué es lo que realmente te molesta de mi propuesta?” “mejor vamos a dejarlo para más tarde porque te encuentro un poco alterado”.

Negación de lo evidente

La negación de lo evidente se produce cuando alguien nos intenta hacernos creer que estamos equivocados con comentarios como: “yo no fui quien hizo eso” “no me di cuenta”. En estos casos podemos optar por la opción de guiarnos por aquello que hemos visto.

Ejemplo: “puede ser que esté equivocado, pero lo que yo he visto es...”.

- [Anexo 5.2 MANUAL TEÓRICO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO](#)

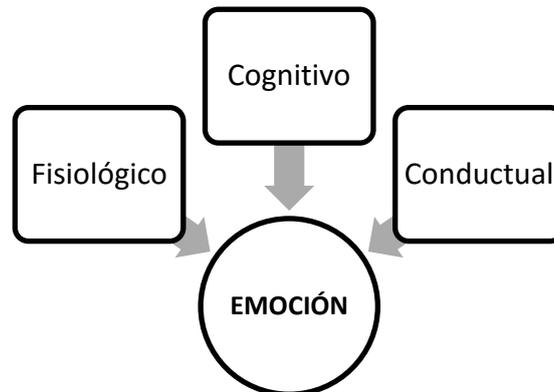
MÓDULO FORMATIVO 1. LAS EMOCIONES

1. LAS EMOCIONES Y SUS FUNCIONES.

Las expresión de las emociones es la forma en cómo se manifiestan ocultan o regulan las diferentes reacciones afectivas. El propio termino expresión parece indicar que la emoción en sí misma es una experiencia exclusivamente interna y si acaso, como una manifestación externa mediante gestos o movimientos.

Desde esta perspectiva, la expresión de las emociones cumpliría un mero papel testimonial, como apariencia de un experiencia de mayor calado. Sin embargo, la emoción tiene una entidad más amplia que supera la mera dimensión subjetiva; es una

experiencia psicológica que compromete tres sistemas de respuesta (fisiológica, cognitivo y conductual).



De alguna forma la emoción se encuentra presente en todo momento, ya que, cualquier actividad psicológica conlleva una experiencia emocional. En esto consiste y de esta manera debe entenderse, la expresión hace referencia a la forma como se manifiestan las emociones, forma parte del sistema conductual con la misma entidad que los sentimientos o las reacciones fisiológicas que se generan.

De entre las posibles manifestaciones de la emoción la expresión facial es característica y sobre ella se han realizado los estudios experimentales más rigurosos. Pero ¿para qué sirven las emociones? Y aún más, ¿qué importancia puede tener su manifestación externa? Ya en los trabajos de Darwin se puso de manifiesto que la expresión de las emociones tendría dos funciones fundamentales en la adaptación al medio. Por un lado, su carácter funcional que facilita la realización de las conductas necesarias para la supervivencia. Y por otro, la de facilitar la comunicación con otros organismos de la misma o de otra especie.

La emoción facilita la ejecución de las conductas adaptativas, permite las conductas o reacciones necesarias de acuerdo con las exigencias de la situación. Por ejemplo, el miedo que se genera ante una situación potencialmente peligrosa o dañina facilita la realización de conductas de huida o evitación, así se protege el organismo de las consecuencias perjudiciales que dicho evento le podría acarrear.

La ira producida ante estímulos aversivos favorece la realización de conductas de ataque o confrontación destinadas a reducir o eliminar el estímulo amenazante. O la

sorpresa, una respuesta emocional neutral y breve que facilita los mecanismos atencionales para procesar el significado de la situación, y da paso a la reacción emocional, más apropiada para dichas situaciones.

En lo que se refiere a la función de comunicación, las reacciones afectivas servirían tanto para que una persona reconociera sus propias reacciones emocionales como para identificar las de los otros. Podemos considerar que hay seis emociones principales, cuya configuración facial puede ser facilitada por las propias características anatómicas y cuyo reconocimiento por parte de los demás es general.

1.1. Emociones y adaptación

Tanto el hombre como otras especies poseemos una serie de capacidades que nos permiten reaccionar de forma adecuada a las situaciones que se nos presentan a lo largo de nuestra vida y que son importantes para adaptarnos al medio y sobrevivir. Un ejemplo es la reacción emocional de miedo que se produce ante un peligro y otro el interés que muestran los niños ante lo desconocido y que les ayuda a explorar y su entorno.

Otras reacciones como atender las emergencias de manera inmediata, evitar el daño, vomitar sustancias dañinas, mantener relaciones con otras personas, reproducirse, ofrecer y recibir cuidados etc. son conductas emocionales que nos ayudan a adaptarnos al medio. Estas maneras de reaccionar son comunes a todas las personas aunque provengan de diferentes culturas lo que significa que son fundamentales para nuestra adaptación.

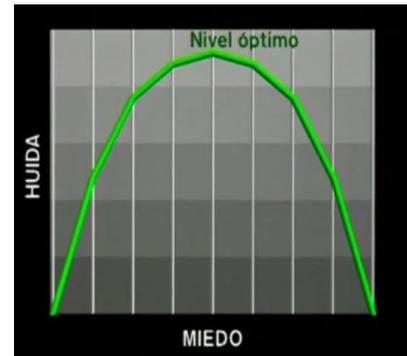
Si por ejemplo no reaccionáramos con miedo ante situaciones de peligro, nuestra vida podría correr peligro, si no nos enfadáramos cuando alguien nos ha hecho daño, no nos adaptaríamos a la vida en sociedad. En resumen, si no nos ponemos en alerta ante las amenazas y no reaccionamos ante la situación, no podremos a la larga corregirla o evitar sus consecuencias negativas. Tenemos que activar y gestionar los recursos de que disponemos para que cuando vuelva a darse la situación obtengamos un mejor resultado, una mejor adaptación.

2. EMOCIONES BÁSICAS

2.1. La alegría: Es un estado placentero, deseable con una amplia sensación de bienestar o incremento de autoestima y la autoconfianza, no es fugaz como el placer, sino que conlleva una estabilidad emocional duradera. Las funciones fundamentales de la alegría son incrementar la capacidad para disfrutar de diferentes aspectos de la vida, generar actitudes positivas hacia uno mismo y hacia los demás, favorecer el altruismo y la empatía, así como, establecer relaciones interpersonales. La felicidad incrementa nuestras sensaciones de vigorosidad y competencia, y favorece procesos cognitivos y de aprendizaje, curiosidad y flexibilidad mental.

2.2. La ira: Es una de las reacciones afectivas más intensas, se percibe como una fuerte sensación de energía e impulsividad mediante una imperiosa necesidad de actuar de forma vigorosa e inmediata para solucionar de forma activa la situación problemática, su expresión inhibe reacciones indeseables de otras personas y evita situación de confrontación.

2.3. El miedo: Es un sentimiento producido por un peligro presente e inminente su principal función es la de movilizar la energía necesaria para facilitar las respuestas de huida o evitación de situaciones peligrosas. Si la reacción de miedo es excesiva puede disminuir la eficacia de la conducta de acuerdo con la relación en U invertida entre activación y rendimiento.



2.4. La tristeza: Es sensación de desánimo, melancolía, desaliento y pérdida de energía se produce en situación de indefensión, separación o pérdida produce un descenso en la activación del organismo, facilita la valoración de otros aspectos de la vida que antes de la pérdida no se les prestaba atención y favorece la cohesión con otras personas.

2.5. La sorpresa: Una reacción emocional neutra que se produce de forma inmediata ante una situación novedosa o extraña, tiene la función de facilitar la aparición de la reacción emocional y conductual apropiada ante situación novedosas, dirige los procesos cognitivos a la situación que se ha presentado y

facilita los procesos atencionales, conducta de exploración e interés por la situación novedosa.

2.6. El asco: Vivido como una necesidad de evitación o alejamiento del estímulo que repugna, si este es oloroso o gustativo aparecen sensaciones gastrointestinales desagradables, se trata de una de las reacciones emocionales en las que las sensaciones fisiológicas son más patentes, la mayoría de las reacciones de asco se generan por condicionamiento interoceptivo. La función de la emocional del asco es clara, es la de generar respuestas de escape o evitación de situaciones desagradables o potencialmente dañinas para la salud.

MÓDULO FORMATIVO 2. TIPOS DE EMOCIONES

1. EMOCIONES POSITIVAS

Las emociones positivas son aquellas que producen una experiencia emocional agradable. Podemos hablar por ejemplo de:

- **Alegría.** Cuando tenemos un éxito o un resultado positivo. Experimentamos satisfacción y bienestar y se traduce en una expresión facial característica y universal que además resulta muy atractiva: la risa.
- **Orgullo.** Cuando conseguimos alcanzar una meta después de esfuerzo y sacrificio. Experimentamos entonces una gran satisfacción.
- **Gratitud.** Cuando expresamos un reconocimiento sincero por algo que hemos recibido. Esta emoción tiene la capacidad de estrechar lazos y profundizar relaciones.
- **Ternura.** Al observar a alguien que necesita de nuestra protección y genera en nosotros cariño y acciones que sirvan para atender las necesidades, por ejemplo, de un bebé.
- **Interés.** Provocado por un estímulo que no nos crea temor sino el deseo de conocer y experimentar. Mientras que los estímulos que provocan miedo aceleran nuestro pulso, aquellos que provocan interés lo disminuyen. Esta emoción nos ayuda a conocer mejor nuestro entorno.

Este tipo de emociones forman parte de nuestro bienestar, favorecen el manejo del estrés, facilitan el rendimiento y mejoran las relaciones sociales y la salud.

Características de la personalidad como el optimismo, la afabilidad o la estabilidad están asociadas con una mayor tendencia a expresar emociones positivas.

Existe una escala utilizada habitualmente por los profesionales que mide el Afecto Positivo y Negativo. Con la medición de cada uno de ellos se obtiene una puntuación que determina, en cierta manera, nuestro estado emocional. Una elevada puntuación de Afecto Positivo indica entusiasmo, energía, alerta, interés y alegría mientras que una puntuación baja es sinónimo de letargo y fatiga. Por otra parte, en una persona con un alto Afecto Negativo, predominan los sentimientos de ira, culpa, temor y nerviosismo mientras que el bajo Afecto Negativo está asociado a un estado de calma y serenidad.

2. EMOCIONES NEGATIVAS

Las emociones negativas son aquellas que producen malestar psicológico o desagrado. Las más estudiadas y las más conocidas son el miedo, la ira, la tristeza o la ansiedad. El malestar que provocan estas emociones va acompañado de una activación fisiológica, es decir, una manera de reaccionar de nuestro cuerpo, que suele ser desagradable y también una conducta eficaz que por ejemplo nos ayude a evitar una amenaza, a expresar enérgicamente una queja cuando detectamos un abuso o a mostrar nuestra tristeza por una pérdida importante.

Es curioso además que, independientemente de nuestro lugar de origen, en la cara se reflejen y reconocen estas emociones. Una expresión de enfado provoca rechazo en las personas que están alrededor y sin embargo una cara de tristeza incitará el acercamiento de aquellos que estén más próximos. Otra emoción negativa, el asco, también con una expresión reconocida universalmente, está ligada a la supervivencia pues nos protege por ejemplo de comer alimentos en mal estado. Aunque otras emociones negativas como la ansiedad o la culpa no están ligadas a ninguna expresión facial, sí hay una serie de signos externos que ayudan a identificarlas como la inquietud, la tensión, la preocupación o el nerviosismo.

Cuando el malestar y la activación fisiológica que provocan las emociones negativas se mantienen en el tiempo y se hacen crónicas es cuando hablamos de desórdenes

emocionales. Es esencial para la prevención de estas situaciones tener una buena información y desarrollar habilidades para poder manejar las emociones. Estos recursos ayudarán a que los estados negativos no lleguen a ser tan intensos y por tanto preservarán nuestra salud.

MÓDULO FORMATIVO 3. INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL.

El concepto de inteligencia emocional se hizo popular en todo el mundo a raíz del libro “Inteligencia Emocional” publicado en 1995 por el periodista de divulgación Daniel Goleman. Goleman se basó en diversos artículos sobre investigaciones publicadas en los 90 por una serie de autores, que estudiaron el tema con una metodología científica. Este concepto nace en el año 1990 (Salovey & Mayer, 1990) y, desde entonces, han sido numerosos los modelos teóricos y estudios empíricos que han tratado de desarrollar y validar instrumentos de medición precisos acordes con su modelo teórico.

Desde entonces, la investigación sobre la inteligencia emocional ha adoptado otra perspectiva del estudio de las emociones, recogiendo aportaciones de varias áreas de la psicología que hasta el momento habían permanecido poco conectadas.

Este nuevo enfoque considera a las emociones como mecanismos que son indispensables para nuestra supervivencia ya que representan una fuente de información muy útil sobre el medio en el que nos movemos, es decir, las situaciones que vivimos, sus consecuencias y su importancia y nuestra relación con ellas. La inteligencia emocional es por tanto, la habilidad para recoger toda la información sobre nuestras emociones y las ajenas y utilizarla para favorecer nuestra adaptación social y emocional.

Tradicionalmente, la psicología utilizaba la inteligencia para evaluar las diferencias entre unas personas y otras a la hora de resolver problemas y conseguir metas. Era estudiada como un conjunto de aptitudes y habilidades que podían predecir el rendimiento. Con este enfoque, las emociones, al no ser racionales y obedecer a impulsos, sólo eran consideradas como elementos que entorpecían la resolución de

problemas lógicos. Sin embargo, hacia finales del siglo XX, diferentes estudios científicos demostraron que las emociones eran tan importantes o más que los procesos cognitivos racionales, es decir, más importantes que los procedimientos que utilizamos las personas para incorporar conocimientos. Por tanto, eran imprescindibles a la hora de ver las diferencias entre unos individuos y otros cuando se trataba de analizar el rendimiento y la consecución de metas.

Emociones y procesos cognitivos, aunque independientes, son necesarios para la adaptación al medio. Por un lado, la capacidad de procesar e incorporar la información es necesaria para la regulación emocional y las emociones pueden acelerar, facilitar o bloquear estos procesos. Tanta es la importancia que actualmente se concede a la inteligencia emocional que muchos especialistas consideran que debería existir un entrenamiento desde el colegio, como si fuera cualquier otra materia, en lugar de esperar a que la descubramos por nuestra cuenta ya que muchas personas no llegan nunca a desarrollar estas habilidades, lo que dificulta su adaptación, su rendimiento y su bienestar. Destacar que el entrenamiento de la inteligencia emocional reduce y modula los efectos del estrés y aumenta el rendimiento, la salud y el bienestar.

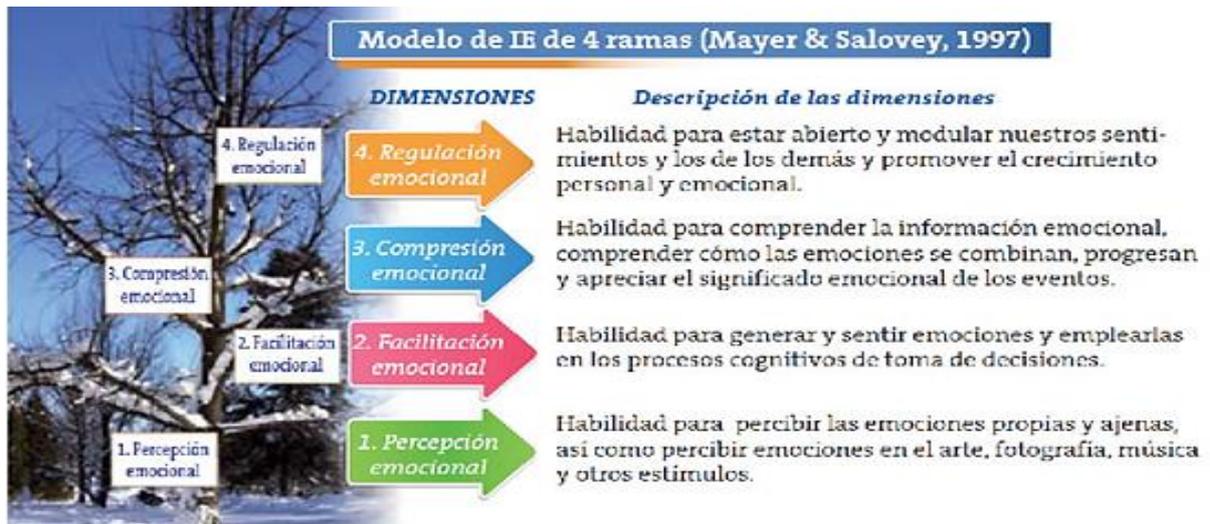
Diversas investigaciones han concluido que:

- Los alumnos y trabajadores con mayor éxito académico o profesional poseen mejores niveles de competencias socio-emocionales.
- Ciertos estados emocionales negativos, como la depresión, están asociados a bajos rendimientos académicos y profesionales.
- La aplicación de programas para el desarrollo de estas competencias incrementan el proceso de aprendizaje, favorecen la integración social, previenen el absentismo laboral, el abandono escolar, la violencia o el acoso.
- La inteligencia emocional ayuda a compensar una menor inteligencia cognitiva.
- El entrenamiento en inteligencia emocional, no sólo ayuda a manejar mejor las emociones y mejorar la capacidad de negociación sino que ayuda a que el otro negociador se sienta mejor con el resultado con independencia de éste.

Y por tanto, definen la inteligencia emocional como “la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar

sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer & Salovey, 1997).

Describimos a continuación las cuatro ramas del modelo descrito por Mayer & Salovey con una pequeña explicación de cada una de ellas.



1.1. Percepción emocional

El primer paso para desarrollar nuestras habilidades de Inteligencia Emocional es ser conscientes de nuestros propios sentimientos, es decir, aprender a leer y a conocer nuestras emociones. De esta manera seremos capaces de predecir cuál va a ser nuestra forma de actuar y cuáles van a ser nuestros pensamientos.

Una de las tareas más sencillas es llevar un diario emocional. En este pequeño registro podemos indicar a diario cómo nos hemos sentido y cómo se ha sentido otra persona de nuestro entorno cercano. Otra manera de ejercitar la Inteligencia Emocional es tratar de averiguar qué emociones están sintiendo las personas que aparecen en fotografías, interpretar situaciones de la vida real o escenas de películas basándonos en sus expresiones.

1.2. Asimilación o facilitación emocional

Esta habilidad nos llevará a saber cómo las emociones influyen y actúan sobre nuestro pensamiento y nuestra forma de procesar la información y a utilizarlas en nuestro beneficio.

Para trabajarla podemos hacer uso de un “termómetro emocional” en el que diariamente nos situemos en un punto o en otro en función de cómo nos sentimos en ese momento y cuáles son nuestras emociones. A continuación realizaremos una tarea que requiera de creatividad. Para comprender cómo nuestras emociones influyen en nuestra forma de pensar es necesario hacer un pequeño análisis diario. Es muy útil saber que si nos sentimos alegres nos resultará más fácil realizar tareas creativas, aportar soluciones innovadoras y pensar de manera más flexible. Sin embargo, no serán tareas fáciles de realizar si tenemos ansiedad o sentimos miedo ya que nuestro foco se centrará en la situación o la persona que consideramos como una amenaza.

1.3. Comprensión de las emociones

Esta habilidad hace referencia a la capacidad para entender nuestras emociones. Es imprescindible, si lo que pretendemos es en otro paso comprender los sentimientos de los demás, que nos conozcamos primero nosotros mismos. Debemos conocer:

- Cuáles son nuestras necesidades y deseos.
- Qué personas nos causan qué sentimientos.
- Qué pensamientos nos generan determinadas emociones.
- Cómo nos afectan esas emociones y qué reacciones provocan en nosotros.

1.4. Regulación de las emociones

La última rama del modelo hace referencia a la parte del proceso más complejo de todos. Nos referimos a la habilidad para manejar nuestras reacciones, nuestras emociones, ante determinadas situaciones, ya sean positivas o negativas. En esta fase, se aprende a utilizar la información que recopilamos según nuestra forma de reaccionar sin llegar a ninguno de los extremos de los que hemos hablado anteriormente, es decir, sin reprimirla ni exagerarla.

MÓDULO FORMATIVO 4. SIETE REGLAS PARA LA MOTIVACIÓN.

1. Siete reglas para la Motivación a través del Coaching

Según el artículo de Roche P. Esther (2012), en 7 reglas para la motivación, menciona que la motivación es el resultado de un proceso adaptativo del ser humano. Por ello, nuestro cerebro más primitivo controla, entre otras muchas cosas, nuestros sistemas motivacionales, ayudándonos a satisfacer las necesidades básicas de alimentación, refugio, reproducción, seguridad (primarias y comunes con el mundo animal) y desarrollo o crecimiento personal, logro y afiliación (secundarias, que aun presentes en algunas especies, parecen ser excluidos de los homínidos). Por lo tanto, la motivación es algo innato e inherente al ser humano.

Sin embargo, en el artículo existen siete reglas para la motivación generales que cada persona puede encontrar, pero que podrían ser válidas para todos o no, en este sentido las reglas que menciona son las siguientes:

- **Fija un objetivo:** Sigue un camino que contiene pequeños objetivos. cuando comiences a tener éxito en estos mini-objetivos te sentirás motivado para conseguir el siguiente.
- **Termina lo que empiezas:** Pero no como obligación. si sientes que es una obligación, no sentirás motivación. un proyecto a mitad no le es útil a nadie. rendirnos se puede convertir en un hábito. desarrolla el hábito de terminar proyectos que te motivan.
- **Socializa con personas de intereses similares:** El apoyo mutuo entre las personas con intereses similares es motivador. el ser humano desarrolla aptitudes y actitudes de sus personas más cercanas. si te rodeas de perdedores, o de personas que no hacen más que quejarse, nos convertiremos en lo mismo. si te rodeas de triunfadores y personas que toman responsabilidad, también se te pegará.
- **Aprende a aprender:** No debemos depender siempre de otros para adquirir conocimientos, ya que esto puede llevar a la postergación. ponte en marcha solo para aprender, tenemos la habilidad innata de aprender sin maestros.

además, cuando nos convertimos en autodidactas, encontramos e incluso creamos, oportunidades adecuadas a nuestros objetivos.

- **Armoniza tu talento natural con tu interés:** Cuando somos capaces de juntar nuestros talentos naturales con nuestra pasión por algo, surge una motivación especial que crea persistencia, y esa persistencia es la que produce un trabajo bien hecho y un objetivo conseguido.
- **Aumenta tus conocimientos en aquello que te inspira:** Cuanto más sabemos sobre algo, más queremos saber acerca de ello. así desarrollamos una espiral de conocimiento que se desarrolla sin esfuerzo.
- **Arriésgate:** Fallar y rebotar son los elementos de la motivación, si no te rindes. los fallos, que no los fracasos, son herramientas para el aprendizaje y el desarrollo. nadie en la vida ha triunfado en nada que mereciese la pena sin haber tenido una larga lista de errores.

MÓDULO FORMATIVO 5. ESTRATEGIAS PARA AUTOMOTIVARSE

Según el artículo de Piqueras, C. (2013), en “Cómo automotivarse” señala una serie de técnicas y consejos sobre cómo automotivarse. Sin embargo, esto es difícil y más si el entorno está rodeado de desmotivación, por ello, es importante conocer que la motivación es un tema necesario en la actualidad, y además, la automotivación depende de uno mismo. Pero, ¿cómo automotivarse?

1. Técnicas o consejos para motivarse.

- La **motivación** no es solamente un tema mental. Si tu cuerpo o energía física y tu vida afectiva emocional no acompañan, será muy difícil **automotivarse**. Por lo tanto tendremos que tener en cuenta el equilibrio entre otros planos o dimensiones del Ser: **Mental – Física – Emocional**. Cuida tu cuerpo y regula o **enriquece tu vida afectiva**.
- La **automotivación** depende mucho de que tengas algo que esperar, alguna meta que conseguir objetivo por hacer realidad. Las **personas sin objetivos tienden a desmotivarse** más rápidamente. Por este motivo, **marcarse pequeños objetivos** cada día o cada semana. **Planificar los objetivos** a conseguir cada año es algo que nos ayudará a sentir mayor **motivación**.

El humor

- *estar de buen humor* → estado de ánimo
 - encontrarse con buen ánimo, positivo, o alegre
- *reaccionar con buen humor* → emoción
 - experimentar buen humor, alegría y reaccionar riendo
- *tener humor o gracia* → situación o estímulo capaz de desencadenar la reacción de risa
 - frase o acontecimiento gracioso
- *ser bien humorado* → actitud o disposición:
 - persona alegre o de buen humor: propensión, disposición, o característica personal, relativa a la capacidad de experimentar con frecuencia buen humor y provocarlo en los demás

- **Vigila tus pensamientos.** A cada pensamiento le sigue un sentimiento y a éste una acción. Si piensas que algo no va a salir bien, es muy probable que consigas que no salga bien. Hacer higiene mental, **practicar meditación cada día**, ser capaces de no engancharnos a pensamientos negativos y catastrofistas va a ser fundamental. Al igual que cuidas tu casa, y no quieres que en ella exista nada fuera de lugar, cuida tu mente, **no permitas que en ella habiten pensamientos que te desmotiven**. Es un hábito y se puede cultivar igual que cualquier otro.
- **Aprende a detener tu ritmo.** La prisa es la enemiga número uno de la **Felicidad**. En estos momentos en los que todos corremos demasiado, en los que nos desborda la información, padecemos **el síndrome de tenerlo todo y no disfrutar de nada**. Aprender a llevar una vida tranquila en la que pongas conciencia en todo lo que hagas te ayudará a contactar con el presente, el único lugar en el que se puede ser feliz.

MÓDULO FORMATIVO 6. BÚSQUEDA DE EMPLEO: EL OPTIMISMO Y MOTIVACIÓN.

1. BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para la búsqueda de empleo son fundamentales tener en cuenta los aspectos que a continuación se expondrán a modo de resumen:

- *Autoconocimiento:* Es importante que cada uno conozca sus actitudes, aptitudes, puntos fuertes y débiles, hábitos y logros.
- *Se fuente de información útil y promover la búsqueda de la misma:* Es necesario delimitar la zona de la búsqueda de empleo, conocer la actividad económica, etc.
- *El empleo:* Por un lado, es útil conocer los nuevos yacimientos de empleo, es decir, las oportunidades ocupacionales que surgen de las necesidades ocasionadas por los cambios constantes de la sociedad. Así, crear empleo satisfaciendo esas necesidades surgidas e insatisfechas en la sociedad, en ese mercado incompleto. Por otro lado, conocer las profesiones u oficios más demandados (cambios de empresas, cambio de desempeño laboral, etc.). Y por último, conocer que demandan los empresarios, adquiriendo conocimientos de distintas especialidades, motivación, adaptación al cambio, buena comunicación y relaciones interpersonales, capacidad de resolver problemas, de trabajar en equipo, autonomía, organización, iniciativa, etc.
- *Facilitar el conocimiento de aprendizaje de canales y técnicas para la búsqueda de empleo* como dónde buscarlo y cuándo.

2. CONCEPTOS

- ***Inserción laboral:*** La inserción laboral es una serie de actuaciones dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo.
- ***Orientación laboral:*** Es un instrumento que capacita al usuario para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, nivelando, a su vez, sus oportunidades de trabajo. Otra definición es el proceso de planificación, previsión de consecuencias, toma de decisiones y puesta en marcha de conductas de búsqueda de empleo.

3. AUTOESTIMA, OPTIMISMO Y MOTIVACIÓN

3.1. Autoestima

La autoestima es una valoración de lo que somos en el conjunto de todo lo que acontece a nuestro alrededor, nuestros logros y nuestros fracasos. Como en toda valoración existe un sesgo cognitivo y emocional, es decir, un prisma a través del cual evaluamos lo que conseguimos. Esto significa que unas personas se valoran por encima

y otras por debajo de los datos objetivos, de los datos reales. Por ejemplo, las personas que infra valoran sus logros académicos, tienden a valorar por encima de ella los logros obtenidos por su pareja o amigos, aunque éstos estén realmente por debajo.

En resumen, podríamos decir que la autoestima es una valoración subjetiva, una valoración que hacemos nosotros mismos, del camino que hemos ido recorriendo a lo largo de nuestra vida en las áreas que solemos considerar más importantes: formación, trabajo, familia, amigos, pareja, economía, ocio etc. Para evaluar el nivel de autoestima se puede utilizar una escala en la que valoramos de 0 a 10 cada una de estas áreas de la vida. Cuando las valoraciones son bajas existe lo que se llama una baja autoestima y es un factor de riesgo para sufrir algunos desórdenes emocionales, especialmente la depresión. Sin embargo, unos valores más elevados indican una autoestima alta y ajustada a la realidad que se asocia al bienestar.

Algunos factores de riesgo que hacen que una persona tienda a tener una baja autoestima son el perfeccionismo, un alto nivel de exigencia académica o familiar, ser mujer, haber sufrido fracasos que se consideran importantes, dificultad para valorar positivamente los logros o para reforzarse por ello.

3.1.1. Autoeficacia percibida e imagen personal

Algunos conceptos relacionados con la autoestima son la autoeficacia percibida o la imagen corporal. La primera se refiere a la capacidad que tenemos para desempeñar una función concreta mientras que la autoestima se refiere a una valoración general de uno mismo. La autoeficacia percibida está más relacionada con la ansiedad que con la depresión. Por ejemplo, una autoeficacia percibida relacionada con nuestra incapacidad para hablar en público está relacionada con un alto nivel de ansiedad cuando tenemos que desarrollar este tipo de tarea.

La imagen corporal sin embargo se refiere a una valoración subjetiva de nuestro propio cuerpo y los trastornos emocionales asociados a esta valoración, se dan mucho más en mujeres que en hombres. Estos trastornos están relacionados con altos niveles de ansiedad y gran malestar emocional cuando existen leves anomalías físicas o defectos

imaginados a los que les concedemos una preocupación excesiva. Una mala imagen corporal es un factor de riesgo asociado a desarrollar trastornos relacionados con la alimentación, como la anorexia y la bulimia.

3.2. Optimismo

El optimismo es una actitud positiva que el ser humano escoge ante una problemática o difícil situación por la cual atraviesa en un momento determinado de su vida.

El ser optimista permite observar en las cosas o situaciones malas, oportunidades y desafíos para crecer como ser humano, aprender de los errores, y adquirir impulso para continuar en la lucha de su objetivo. La persona optimista está llena de seguridad, capacidad, convicción, y transmite tranquilidad ya que siempre observa el lado positivo de las cosas, y se moviliza por buscar solución al problema.

El optimismo va acompañado de la esperanza que posee cada individuo en cada uno de sus acciones para enfrentar lo malo de la vida, en forma positiva, poniendo todo el esfuerzo, y energía para superar las adversidades u obstáculos que se presenta en el camino para alcanzar su fin (Kahlil Gibran).

3.3. Motivación

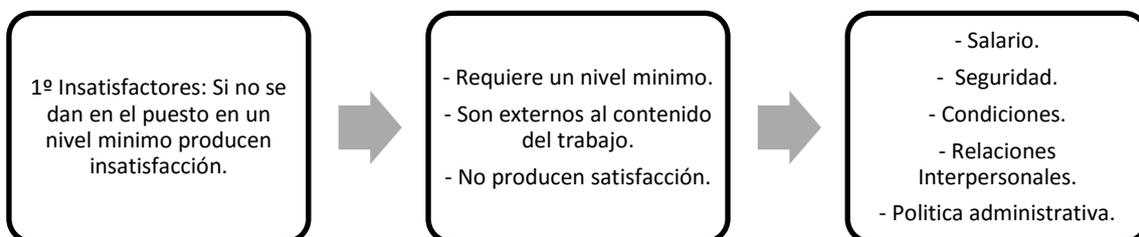
La motivación es el impulso que nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca de la consecución de un objetivo y que una vez de lograrlo saciara una necesidad. Otra definición es el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades o voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas, condicionada por la capacidad de esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

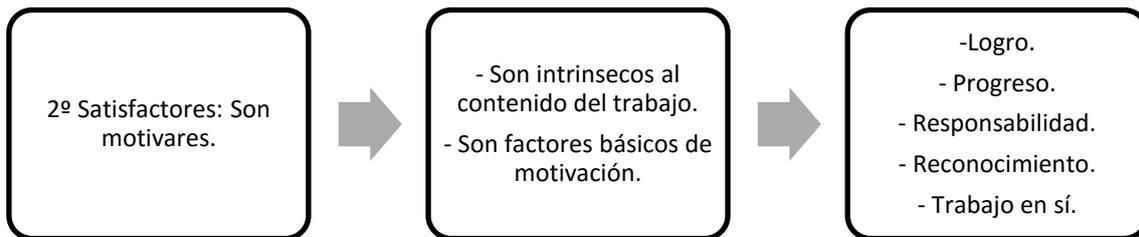
¿Qué es? Es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una manera determinada. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué rigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía (Ricardo S.)

3.3.1. Tipos de motivación:

EXTRINSECAS	INTRINSECAS
<p>Fuentes externas de energía que nos hacen acercarnos o huir de determinadas alternativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repeliéndonos: actúa el MIEDO como principal componente. - Atrayéndonos: Actúa la RECOMPENSA. <p>Relacionada con los niveles básicos de la motivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La seguridad y las necesidades fisiológicas. - La conducta se regula a través de medios externos: premios, castigos, dinero, las normas, los incentivos. <p>No generan progreso en sí mismas. Ejemplo: El contrato de trabajo, la legislación, las normas.</p> <p>Es un MEDIO para conseguir un FIN.</p>	<p>Fuentes internas de energía que nos hacen tender a conseguir aquello que nos satisface, necesidades del SER de la persona.</p> <p>Relacionada con un nivel superior: auto-realización, el logro, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, la satisfacción personal.</p> <p>Constituyen el sistema de crecimiento y desarrollo de las personas.</p> <p>Orientadas a la eficacia.</p> <p>Es el camino para conseguir el compromiso de las personas hacer crecer la autoestima, la responsabilidad.</p>

3.3.2. Factores de la motivación (F. Herzberg)





3.3.3. Jerarquiza de las necesidades de Maslow



Mientras no estén resueltas las primarias, las secundarias no preocupan.

3.3.4. Principios de la motivación de Maslow

- Las necesidades sentidas son las que determinan el comportamiento humano.
- Solo una necesidad sentida es fuente de motivación.
- Una necesidad satisfecha ya no motiva.
- Las necesidades son individuales.
- Satisfecha una necesidad, aparece otra.
- Puede haber conflicto de necesidades.
- Una misma acción puede satisfacer varias necesidades.

4. CONSEJOS PARA LA AUTOMOTIVACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Según Sanz, P. (2015), en su publicación sobre “Trucos para la automotivación”, se puede mencionar una serie de consejos que sirven para la búsqueda de empleo con optimismo y motivación.

4.1. Identifica la resistencia

¿Qué es lo que te está reteniendo? ¿Inseguridad? ¿Miedo? Escribe ahora mismo esas cuestiones un folio o cuaderno personal “¿Qué es lo que me está reteniendo?”. No te quedes pensando, escribe a continuación todo aquello que te impide avanzar. Da igual

que no tengas una solución (en este momento). El primer paso es identificarlo todo. La propia conciencia tu atención sobre esos puntos abrirán nuevas puertas hacia posibles soluciones.

4.2. Da el primer paso

No importa la pequeño que sea ese paso, lo que importa es que la más increíble de los avances comienzan por un pequeño paso. Incluso, si crees que no tienes energía para mantenerlo en el tiempo... hazlo solo por hoy. Ya es un cambio enorme. No hace falta que escales la montaña ahora, tan solo sube ese peldaño.

4.3. Amplifica las ganas, escribe las excusas

Multiplica tu deseo, cuando quieres algo de verdad tu energía para conseguirlo se multiplica. ¿Qué resistencias hay? ¿Te falta tiempo? ¿Te faltan los medios? escribe todas las excusas.

4.4. Visualiza el resultado

Imagínate la situación real como si ya hubieras llegado a tu objetivo. Parece una tontería, pero da un resultado palpable. Visualízate una y otra vez, con ese cambio personal, ese cambio de trabajo. El truco es sentirlo además de visualizarlo, cuantos más sentidos estén implicados mejor. Usa la energía que proporciona el visualizarte al final del camino.

4.5. Haz un manifiesto con tus metas y míralas constantemente

¿Recuerdas algunas metas? Ahora es el momento de hacer el tuyo. No hace falta que sea complicado, hazlo con ganas y tendrás una herramienta poderosa de motivación. Léelo en alto y escúchate pronunciando tus metas.

4.6. ¿Qué es lo que va a ocurrir si no lo consigues?

¿Qué ocurre si no consigues salir de este escollo? ¿Te lamentarás por no haberlo intentado antes? Imagínate que es lo que ocurrirá si te quedas mucho más tiempo en tu zona de confort. ¿Te da rabia el resultado? ¿Te sientes mal? Piensa en todo lo

negativo que puede ser si te quedas en el mismo camino que hasta ahora, sin hacer nada.

4.7. Haz una lista y rompe las tareas en pequeños trozos

Coge lápiz y papel, escribe rápido, deja que vuelen las ideas, hazlo rápido. En cinco minutos tendrás hecha la lista. ¿Y ahora qué? Comienza por el primer punto y enfócate solo en él. Anota lo que vas a hacer para conseguirlo, escribe cinco pequeños pasos que vas a dar para acercarte a ese primer punto. Hazlo ya.

Acaba este primer punto con sus pasos. Solo una vez acabado te enfrentarás al siguiente. Cada pequeño avance es energía para el siguiente paso. A veces nos sentimos sobrepasados cuando tenemos claro el objetivo pero lo vemos complicado.

Quieres adelgazar 20 kilos? dejar de fumar? conseguir 1.000 visitas al día en tu blog? Parece imposible al principio, pero descomponiendo las tareas en pequeños pasos todo se hace accesible y podemos atacar cada pequeño pedazo para acercarnos al objetivo final. Recuerda: lo que importa es cada pequeño paso.

4.8. Recuerda por qué lo estás haciendo

A menudo la tarea se nos hace cuesta arriba incluso aunque tengamos claro que tenemos que hacerlo. En ocasiones hay un motivo “superior” por el que lo estamos haciendo. Hacerlo por nuestra familia, por alguien querido, porque el no hacerlo tiene unas consecuencias desastrosas...El recordar estos motivos añadidos nos da fuerzas cuando la tarea es complicada, o desagradable. Recuérdate a ti mismo por qué lo estás haciendo realmente.

4.9. Conviértelo en tu prioridad número uno

Modela tus acciones a través de las prioridades que acabas de hacer. Apaga Facebook, Twitter y apaga la TV. Pregúntate si cada acción te acerca o no a tus nuevos objetivos. Haz que realmente se conviertan en tu primera prioridad.

4.10. Celebra cada pequeño éxito

Yo me lo repito constantemente, y muchas veces lo olvido, soy demasiado duro y exigente conmigo mismo. No celebro lo suficiente los avances. Una vez tenemos claras las tareas y las hemos convertido en mini tareas, es fácil ir consiguiendo avances poco a poco. Recuerda celebrarlos, date una recompensa.

4.11. Encuentra inspiración

Lee libros, documentales, haz tu base de datos con las fuentes que puedas encontrar.

4.12. Déjate ayudar cuando tu automotivación no sea suficiente

A todos nos ocurre que a veces no podemos levantarnos y necesitamos ayuda externa. Acércate a los tuyos para conseguir ayuda, sal de tu orgullo y deja tu ego a un lado. Tus amigos y familiares son buenos consejeros y la opinión objetiva desde fuera es importante. Déjate ayudar, pero selecciona bien a quien eliges.

4.13. Consigue un coach personal

Escuchara un coach personal es una enorme fuente de inspiración, consejo y ayuda.

• Anexo5.3 MANUAL TEÓRICO DE AUTOCONTROL EN EL ÁMBITO LABORAL

MÓDULO FORMATIVO 1. ¿QUÉ ES EL AUTOCONTROL?

Para comenzar a describir el concepto de autocontrol, se ha de mencionar aspectos relevantes sobre la inteligencia emocional, para posteriormente hacer un análisis sobre el autocontrol. Para ello, se definirá el término emoción .El concepto de emoción según Güell M. (2013), hace referencia a *“Un estado complejo del organismo, generado habitualmente como respuesta a un acontecimiento externo o interno, caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada¹”*. La vivencia emocional puede definirse como un proceso que sigue el siguiente esquema:

Evento → valoración → cambios fisiológicos → predisposición a la acción.

La emoción está compuesta por múltiples factores. Estos factores son: los niveles

¹ Güell M.(2013) ¿Tengo inteligencia emocional? Barcelona.Pp 16

neurofisiológicos (taquicardia, rubor, sudoración, respiración, presión sanguínea...), los niveles conductuales (expresiones faciales, tono, volumen y ritmo de voz, movimientos corporales...) y el nivel cognitivo (vivencia subjetiva, pensamientos asociados).

Las emociones pueden clasificarse en dos formas, las emociones básicas y las emociones cognoscitivas superiores (emociones complejas.) Las emociones básicas son universales e innatas, es decir, se inician con rapidez y duran unos segundos cada vez. Estas son: la alegría, aflicción, ira, miedo, sorpresa y repugnancia. Las emociones cognoscitivas superiores son universales al igual que las emociones básicas. Asimismo, su desarrollo y su extinción llevan más tiempo que en las emociones básicas. Estas emociones son las siguiente: Amor, culpabilidad, vergüenza, desconcierto, orgullo envidia y celos.

Por otro lado, el concepto de inteligencia emocional fue creado por Peter Salovey y John D. Mayer En 1990, quienes ya citan esta expresión en un artículo sobre el tema. En este definen la inteligencia emocional en tres competencias principales:

1. Conocimiento de las propias emociones
2. Capacidad de controlar las emociones
3. Capacidad de automotivarse.

Por lo que, se podría decir que, la *inteligencia emocional*, consiste en procesar de manera racional la respuestas emocionales, en crear un diálogo entre la inteligencia y la emoción. Por lo que, este concepto implica que sea una capacidad que se puede educar, cambiar, desarrollar y mejorar.

El autocontrol es la capacidad que nos permite controlar nuestras emociones, impidiendo que éstas nos controlen a nosotros, disponiendo de la posibilidad de elegir lo que queremos sentir en cada momento de nuestra vida.

- **Pensamientos distorsionados que impiden el autocontrol emocional**

Falta de autovaloración	Dependencia psicológica.	Perfeccionismo.
-------------------------	--------------------------	-----------------

Falta de aceptación de nuestra imagen.	Necesidad de aprobación.	Excesivo sentido del deber
Culpabilidad	Preocupación	Justicia
Depresión	Prejuicio	Suerte

Las **personas** que controlan adecuadamente las anteriores características podemos denominarlas **reflexivas**; es decir, no actúan y se comportan impulsivamente, piensan el tiempo necesario, manifiestan sentimientos coherentes con lo pensado y utilizan las emociones de una forma idónea a cada situación en la que se encuentran

En todo momento, **el autocontrol debe estar basado en un pensamiento racional.**

Este pensamiento:

- Está basado en la realidad (ello se muestra en ver las cosas como son en la realidad)
- Contribuye a alcanzar nuestras metas y propósitos.
- Crea emociones que podemos controlar.

Nos ayuda a comportarnos de la manera que nos facilita nuestras aspiraciones y supervivencia.

MÓDULO FORMATIVO 2. ¿CÓMO CONTROLAR LAS EMOCIONES?

Para aprender a controlar nuestras emociones debemos partir de unos **principios básicos**:

1. Mantener una apariencia tranquila ante los elementos que nos provocan temor, ira o cualquier otra emoción difícil
2. Adaptar el lenguaje a las situaciones de un modo realista
3. Procurar ajustar los estímulos excitatorios de las emociones a las condiciones de tolerancia de nuestro organismo
4. Activar cada día nuestros pensamientos positivos: Aprender a proyectar nuestra mente a situaciones nuevas, comparando las mismas con otras experiencias

- **Principios básicos para fomentar un autocontrol emocional óptimo:**

a) **Autoconocimiento:** Conocer nuestras capacidades y nuestros límites, nuestro temperamento personal y estilo de comportamiento, así como nuestros valores y

objetivos propios

- b) **Auto aceptación y confianza:** La auto aceptación y confianza son concepto relacionados muy estrechamente. Uno se basa en el otro. Siendo capaz de aceptarse a uno mismo, libre de cualquier demanda de ser diferente, provee las bases para tener confianza en las propias habilidades
- c) **Tolerancia a la frustración y la incomodidad:** La alta tolerancia previene de la irritación ante las cosas que disgustan, ayuda a acometer los problemas y las tareas más que a evitarlas, permite asumir riesgos e intentar nuevas experiencias
- d) **Asumir riesgos:** Aprender cosas nuevas que desafíen nuestras creencias, acometer tareas en las que no hay garantías de tener éxito, intentar nuevas relaciones, hacer cosas con riesgo de desaprobación de otras personas.
- e) **Moderación.** La moderación nos permitirá evitar los extremos en pensamientos, sentimientos y conductas.
- f) **Responsabilidad de las propias emociones y conductas.** Las personas que concibe sus emociones y conductas bajo su control están menos predispuestas al destres que la gente que se ve a sí misma como controlada por fuerzas externas. El principio de responsabilidad puede ayudarnos a hacernos cargo de nuestras propias emociones y acciones.
- g) **Autodirección y compromiso.** La responsabilidad emocional y de conducta descansa sobre la base de tomar control de nuestra conducta y el compromiso de uno mismo con sus actos el entorno
- h) **Flexibilidad:** Ser flexible es estar abierto a los cambios en uno mismo y en el mundo circundante. Cuando las circunstancias cambian, eres capaz de modificar tus planes y conductas.
- i) **Aceptación de la realidad:** Tiene sentido, siempre que sea posible, cambiar las cosas que a uno le disgustan. Pero habrá algunas cosas que no seremos capaces de cambiar. Entonces tenemos dos posibilidades: puedes ir en contra de lo invariable y estar angustiado; o puedes aceptar la realidad y continuar.

MÓDULO FORMATIVO 3. ESTRATEGIAS A APLICAR EN EL ÁMBITO LABORAL

De forma complementaria a las propuestas anteriores y desde una perspectiva básica se ha de aplicar una serie de estrategias para tener en cuenta en el ámbito laboral. De manera general, estas estrategias sirven para diferentes puestos de trabajo, donde los usuarios pueden tomarlas como referencia a la hora de iniciarse en el mercado laboral.

- a) **Digerir la información disponible.** : Analizar la información con detenimiento antes de establecer una valoración que conduzca a actuaciones rápidas.
- b) **Evitar las restricciones mentales:** En este aspecto, es importante separar pensamientos negativos que produzcan una situación emocional no acorde a lo esperado.
- c) **Flexibilidad y agilidad.** Para que una situación determinada no ocasione estrés, es importante utilizar la agilidad mental no tanto en emociones coercitivas, si no en ser reflexivos a la hora de procurar en el entendimiento de la situación. Es decir, ponerse en diferentes perspectivas a la nuestra.
- d) **Atención y concentración.** Cuando ya han aparecido determinadas emociones es indispensable pensar en ellas, dedicándole toda la atención posible con el fin de descubrir por qué hemos optado por ellas y por las conductas que han conllevado.
- e) **Autoconfianza.** Cualquier situación que emocionalmente nos desborda suele parecernos la más grave que hemos afrontado; es claro que en ese momento es así; sin embargo, debemos tener confianza en nosotros mismos
- f) **Aprender de los fracasos.** Otras veces nos hemos equivocado cuando reaccionamos de una forma emocionalmente no correcta para el momento y/o para la persona en la que hemos descargado nuestro estado emocional. Por ello, es importante aprender de los errores que se comenten.
- g) **Saber relajarse.** Debemos acompañarla de un trabajo en pensamientos positivos, que procuren optimizar la evaluación que hacemos de nuestra situación laboral.

MÓDULO FORMATIVO 4. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL EMOCIONAL EN UN EQUIPO DE TRABAJO.

Desarrollar estrategias de control emocional en los miembros del equipo de trabajo

que dirigimos, o desarrollarlas desde nuestra posición en dicho equipo de trabajo, supone asumir en primer lugar el patrón de comportamiento, y ejercer un liderazgo emocional que contagie al resto. Por ello, existen distintos estilos de estrategias que han de tenerse en cuenta en un equipo de trabajo.

1. **Estilo de dirección ético:** Es transmitido en cualquier actuación que se lleva a cabo y que afecta al grupo.
2. **Estilo de comunicación emocional:** Las características propias del buen comunicador (fluidez verbal, lenguaje no verbal coherente, practicante de la escucha activa, entre otros factores), transmite a través de emociones justas, coherentes y atractivas en cada momento y con cada persona del equipo.
3. **Estilo emocional inteligente:** Se le percibe como persona inteligente en cuanto al manejo de las emociones. Teniendo de este modo, un alto grado de control emocional.
4. **Estilo competencial excelente:** Las diferentes competencias requeridas para su puesto de trabajo son ejercidas con excelencia, sobre todo en aquellas competencias o destrezas que tienen un fuerte componente emocional.
5. **Estilo de dirección del equipo “acompañador”:** Asegurar el bienestar de los miembros del equipo, porque esos sentimientos de bienestar provocan emociones positivas y desarrollo del trabajo más óptimo.
6. **No abandono de la racionalidad:** La persona más inteligente emocionalmente hablando es la que dispone de un gran sistema de racionalizar las situaciones y acontecimientos que ha de afrontar.

MÓDULO FORMATIVO 5. TÉCNICAS PARA CONTROLAR EL ENFADO.

1. TÉCNICAS PARA CONTROLAR EL ENFADO

En el módulo anterior, se ha desarrollado unas técnicas para el manejo del autocontrol en el ámbito laboral. No obstante, se analizará una emoción como el enfado, ya que enfadarse con excesiva frecuencia es negativo en nuestro comportamiento emocional. Por lo que, a continuación, se propone varias técnicas eficaces para la gestión adecuada de las emociones como el enfado o la ira.

Se tendrá en cuenta las técnicas conductuales, orientadas a facilitar o fomentar la aparición de conductas deseables y las técnicas cognitivas están relacionadas con el conocimiento, es el cúmulo de información que se dispone gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia.

1.1. Técnicas conductuales

1.1.1. Técnica del “tiempo fuera y distracción”

Esta técnica consiste en alejarnos físicamente durante un tiempo de la situación que provoca enfado o ira, hasta que ésta disminuya y sintamos poder controlarla. Durante el tiempo que se prolongue el “tiempo fuera” se puede llevar a cabo una actividad para fortalecer la reducción de la ira.

1.1.2. Localizar y observar modelos adecuados

Esta técnica consiste en observar a otras personas e interrogar la forma en que perciben la realidad y se enfrentan a ella. Con esto se pretende ampliar nuestra visión y no sólo mantener una opinión de nuestras debilidades y pensamientos negativos.

1.1.3. Expresar enfado sin sentirnos dominados por él

En esta técnica se trata de demostrar el enfado, pero controlando la experiencia interna. Consiste en demostrar a los demás que estamos enfadados, a través de nuestra expresión fácil pero sin dejar de controlar nuestro estado interno. Esta técnica permite mantener una perspectiva más serena que favorecerá a la toma de decisiones y la solución de problemas.

1.2. Técnicas cognitivas

1.2.1. Detectar y modificar pensamientos irracionales

Las personas manejamos pensamientos contra prudentes en mayor o menor medida que obstaculizan nuestra relación con el entorno y la solución de problemas. Por lo que esta técnica tiene como objetivo tratar de detectar esos pensamientos, registrarlos y sustituirlos por pensamientos más razonables y sensatos

1.2.2. Técnica de la “Inoculación de estrés”

Es una técnica que combina la relajación, la respiración diafragmática lenta y las autoinstrucciones con el propósito de afrontar con serenidad, seguridad y asertividad las situaciones inductoras de ira, ansiedad, etc.

1.2.3. Minimizar y desdramatizar los acontecimientos

En esta técnica se pretende tratar de distanciarnos de la situación, desdramatizando el acontecimiento en cuestión que nos ha provocado el enfado. Se puede practicar autoinstrucciones como “no es tan terrible”, “tampoco es tan exagerado”.

ANEXO 6. ACTIVIDADES

- Anexo 6.1 ACTIVIDADES DEL TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES

ACTIVIDAD 1. TEÓRICA		
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La comunicación.</i>	
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES.	
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Comprender el concepto de la comunicación.	
METAS	Meta 1.1. Que los usuarios entiendan el concepto de comunicación y los tipos que existen. Meta 1.2. Que los usuarios manejen el concepto de habilidades sociales.	
CONTENIDO	Contenido 1. ¿Qué es la comunicación?	
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consistirá en la impartición de contenido teórico de la meta 1.1 y la meta 1.2, donde se trabajará el concepto de comunicación y los tipos que existen, además, del concepto de habilidades sociales. Para ello, a través de la visualización de un PowerPoint se realizará las explicaciones en base a los conceptos nombrados anteriormente. Los usuarios harán uso de los ordenadores y de internet si es necesario, ya que el manual lo tendrán disponible en la plataforma virtual. Al finalizar, se realizará un debate abierto para posibles dudas u opiniones respecto al tema.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser claro y concienciador, ya que se transmitirá conocimientos teóricos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas explicativas, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.	
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador • Internet • Papel • Bolígrafo 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en conocer el concepto de comunicación y habilidad social, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva que lleve a cumplir con el objetivo y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: <ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo: 10€ - Folios: 2€

	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.
--	----------------------------	---

ACTIVIDAD 2. PRÁCTICA		
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La propia definición.</i>	
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES.	
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Comprender el concepto de la comunicación.	
METAS	Meta 1.3. Que los usuarios realicen una definición propia de los diferentes conceptos.	
CONTENIDO	Contenido 1. ¿Qué es la comunicación?	
DESCRIPCIÓN	En esta actividad ya entendiendo y manejando los conceptos de comunicación y de habilidades sociales, se realizará una actividad más práctica, en la cual, los usuarios tendrán que realizar una definición propia de los conceptos tratados. Cada uno de ellos, dirá la definición de sus dos conceptos al grupo en voz alta. Teniendo la oportunidad de que escuchen las diferentes formas de definir el concepto de cada uno de sus compañeros, y que puedan corregirse entre ellos si es necesario.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, ya que se manejará conocimientos teóricos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas de dinamización, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.	
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Papel • Bolígrafo 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en la elaboración de la propia definición de los conceptos de comunicación y habilidades sociales, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva que lleve a cumplir con el objetivo y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: <ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo: 10€ - Folios: 2€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 3. TEÓRICA		
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La comunicación verbal y sus elementos.</i>	
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES	
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 2. Entender la comunicación verbal, los diferentes elementos y los aspectos que se debe tener en cuenta.	
METAS	Meta 2.1. Que los usuarios conozcan los aspectos de la comunicación verbal.	
CONTENIDO	Contenido 2. La comunicación verbal.	
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consistirá en abordar la teoría de la comunicación verbal y sus aspectos. Para ello, a través de la visualización de un PowerPoint se realizará las explicaciones pertinentes en base a los conceptos nombrados anteriormente. Los usuarios harán uso de los ordenadores y de internet si es necesario, ya que el manual lo tendrán disponible en la plataforma virtual. Al finalizar, se realizará un debate abierto para posibles dudas u opiniones respecto al tema.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser claro y concienciador, ya que se transmitirá conocimientos teóricos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas explicativas, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.	
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Papel • Bolígrafo • Ordenador • Internet 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en conocer el concepto de comunicación verbal y sus aspectos, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva que lleve a cumplir con el objetivo y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: <ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo: 10€ - Folios: 2€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 4. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Los sonidos sociales.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES.
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 2. Entender la comunicación verbal, los diferentes elementos y los aspectos que se debe tener en cuenta.
METAS	<p>Meta 2.2. Que los usuarios logren cuidar los aspectos importantes en relación a la voz y su entonación.</p> <p>Meta 2.3. Que los usuarios empleen la adecuada comunicación verbal trabajando el volumen o intensidad de la voz, el acento, el tono y la entonación, el uso del lenguaje y el saber escuchar.</p>
CONTENIDO	Contenido 2. La comunicación verbal.
DESCRIPCIÓN	<p>En esta actividad se trabajará las metas 2.2 y la 2.3 en conjunto. Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primero se les proyectará varios cortometrajes de películas donde se refleje los aspectos que deben de cuidar en relación a la voz y la entonación en una entrevista de trabajo e incluso a la hora de relacionarse cara al público. - Tras a ver realizado la primera parte se realizará una actividad dinámica en parejas en la cual se les dará un guion de varias situaciones reales, cada uno de ellos tendrá su propio rol, y deberán llevar a cabo lo aprendido anteriormente, cuidando todos los detalles como el volumen y su intensidad en la voz, el acento, el tono y por supuesto el uso del lenguaje y el saber escuchar a la otra persona. - Tras la finalización de la actividad se hará una reflexión en grupo de la utilidad de lo aprendido.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, ya que se manejará conocimientos que se habrán dado en la parte teórica, por lo que, es necesario que los usuarios tengan adquirido los conocimientos y de no ser así, poder refrescar la información con ejemplos prácticos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas de dinamización, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.
RECURSOS MATERIALES	<p>Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un proyector • Ordenador • Internet • El guion • Espacio amplio
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en una actividad práctica, en la cual, a través de un guion elaborado con diferentes roles que desempeñaran los usuarios, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva, en la cual se cumplan con los objetivos y los contenidos previamente propuestos.

FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo a través de un caso práctico, que se hará al finalizar el taller. De todos modos, en el desarrollo de la actividad se observará y se tendrá en cuenta la actitud de los participantes, como por ejemplo el grado de participación en la actividad, la satisfacción de la actividad y el interés.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Las fotocopias con los guiones con los guiones: 5€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 5. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La comunicación no verbal.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 3. Conocer la importancia de la comunicación no verbal y los diferentes aspectos que lo conforman.
METAS	Meta 3.1. Que los usuarios conozcan el concepto de la comunicación no verbal.
CONTENIDO	Contenido 3. La comunicación no verbal.
DESCRIPCIÓN	En esta actividad se abordará la teoría de los aspectos de la comunicación no verbal. Para ello, a través de la visualización de un power point se realizará las explicaciones pertinentes en base a los conceptos nombrados anteriormente. Los usuarios harán uso de los ordenadores y de internet si es necesario, ya que el manual lo tendrán disponible en la plataforma virtual. Al finalizar, se realizará un debate abierto para posibles dudas u opiniones respecto al tema.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser claro y concienciador, ya que se transmitirá conocimientos teóricos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas explicativas, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador • Papel • Bolígrafo
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en conocer el concepto de comunicación no verbal, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva que lleve a cumplir con el objetivo y los contenidos previamente propuestos.
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en

	el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Bolígrafos: 10€ - Folios: 2€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 6. PRÁCTICO	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Adivina mis intenciones.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 3. Conocer la importancia de la comunicación no verbal y los diferentes aspectos que lo conforman.
METAS	Meta 3.2. Que los usuarios desarrollen técnicas como la expresión facial, la mirada, los gestos, el aspecto externo y la próxima. Meta 3.3. Que los usuarios trabajen los diferentes aspectos verbales, visuales y vocales con los jóvenes.
CONTENIDO	Contenido 3. La comunicación no verbal.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consistirá en un ejercicio práctico, en el cual: <ul style="list-style-type: none"> - Se harán grupos de 4 personas - Cada uno elegirá un determinado aspecto de la comunicación no verbal. - Ya elegida cada uno/a su función se les hará entrega de una ficha con una palabra, y en sus respectivos grupos deberán de representar el significado de la palabra en función de su aspecto elegido. - Sus compañeros del grupo deberán de adivinar que está representando, por lo que con esta actividad lo que se pretende es que hagan uso de sus movimientos faciales o corporales, para conocer qué información recibe la otra persona. - Recibirán diferentes fichas con distintas palabras para poder ejercer la comunicación no verbal. - Al finalizar, se realizará un debate conjunto, para conocer las dificultades que han tenido para su ejecución.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, ya que se manejará conocimientos que se habrán dado en la parte teórica, por lo que, es necesario que los usuarios tengan adquirido los conocimientos y de no ser así, poder refrescar la información con ejemplos prácticos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas de dinamización, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Se hará uso de lo necesario en el aula para su desarrollo

RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en una actividad práctica, en la cual, los usuarios hagan uso de sus movimientos faciales o corporales, para conocer qué información recibe la otra persona. Es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva, en la cual se cumplan con los objetivos y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo a través de un caso práctico, que se hará al finalizar el taller. De todos modos, en el desarrollo de la actividad se observará y se tendrá en cuenta la actitud de los participantes, como por ejemplo el grado de participación en la actividad, la satisfacción de la actividad y el interés.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Fotocopia de la actividad: 5€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 7. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La asertividad.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 4. Entender que es la asertividad y adquirir técnicas para diferentes situaciones.
METAS	Meta 4.1. Que los usuarios interioricen el concepto de la asertividad.
CONTENIDO	Contenido 4. La asertividad.
DESCRIPCIÓN	En esta actividad se abordará la teoría del concepto de la asertividad. Para ello, a través de la visualización de un PowerPoint se realizará las explicaciones pertinentes en base a los conceptos nombrados anteriormente. Los usuarios harán uso de los ordenadores y de internet si es necesario, ya que el manual lo tendrán disponible en la plataforma virtual. Al finalizar, se realizará un debate abierto para posibles dudas u opiniones respecto al tema.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser claro y concienciador, ya que se transmitirá conocimientos teóricos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas explicativas, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador • Papel • Bolígrafo
RECURSOS	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se

HUMANOS ADICIONALES	cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en conocer el concepto de la asertividad, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva que lleve a cumplir con el objetivo y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Bolígrafos: 10€ - Folios: 2€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 8. PRÁCTICO	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La asertividad con mis vecinos.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 4. Entender que es la asertividad y adquirir técnicas para diferentes situaciones.
METAS	Meta 4.2. Que los usuarios adopten las diferentes habilidades y técnicas asertivas como la técnica del disco rayado, técnica del banco de niebla, técnica de ignorar, del aplazamiento asertivo y del acuerdo asertivo. Meta 4.3. Que los usuarios manejen algunas de las posibles situaciones negativas que se puedan dar como las bromas, responsabilizar, ataque personal, negativa, interrogante, sensibilidad ajena, amenazas y negación de lo evidente.
CONTENIDO	Contenido 4. La asertividad.
DESCRIPCIÓN	En esta actividad se trabajará las metas 4.2 y 4.3 en conjunto. En el cual: <ul style="list-style-type: none"> - Primero se reproducirá unos audios de las técnicas asertivas, a través de diálogos entre varias personas, representando situaciones habituales. Los usuarios participaran después de cada audio, nombrando que técnicas han escuchado en cada situación del diálogo. Se mostrará, la técnica del disco rayado, banco de niebla, técnica de ignorar, del aplazamiento y del acuerdo asertivo. - Tras a ver finalizado con todos los ejemplos de las habilidades asertivas, se planteará un caso práctico real. - Primero nos sentaremos en círculos. - Segundo, un voluntario leerá una situación real de nuestras vidas, y cada uno de ellos comentará que técnica y habilidad utilizaría según el caso y el por qué. - Una de la situación real que se leerá es esta; Unos vecinos ponen

	<p>la música alta hasta altas horas de la madrugada y nosotros tenemos que levantarnos temprano todos los días para ir a trabajar. ¿Cómo podemos comportarnos de forma asertiva ante esta situación?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esta actividad está abierta a otras posibles situaciones reales que consideren los usuarios. 	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, ya que se manejará conocimientos que se habrán dado en la parte teórica, por lo que, es necesario que los usuarios tengan adquirido los conocimientos y de no ser así, poder refrescar la información con ejemplos prácticos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas de dinamización, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.	
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Sillas • Reproductor de CD 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en una actividad práctica, en la cual, los usuarios hagan uso de las diferentes técnicas y habilidades asertivas. Es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva, en la cual se cumplan con los objetivos y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo a través de un caso práctico, que se hará al finalizar el taller. De todos modos, en el desarrollo de la actividad se observará y se tendrá en cuenta la actitud de los participantes, como por ejemplo el grado de participación en la actividad, la satisfacción de la actividad y el interés.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Fotocopias: 5€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 9. TEÓRICAS	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La escucha activa.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 5. Comprender que es la escucha activa, para que sirve y como mejorarla a través de la comunicación no verbal.
METAS	Meta 5.1. Que los usuarios conozcan el concepto de la escucha activa y para qué es realmente útil.
CONTENIDO	Contenido 5. La escucha activa

DESCRIPCIÓN	En esta actividad se abordará la teoría del concepto de la escucha activa y su utilidad. Para ello, a través de la visualización de un PowerPoint se realizará las explicaciones pertinentes en base a los conceptos nombrados anteriormente. Los usuarios harán uso de los ordenadores y de internet si es necesario, ya que el manual lo tendrán disponible en la plataforma virtual. Al finalizar, se realizará un debate abierto para posibles dudas u opiniones respecto al tema.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser claro y concienciador, ya que se transmitirá conocimientos teóricos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas explicativas, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.	
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador • Papel • Bolígrafo 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Puesto que la actividad consiste en conocer el concepto de la escucha activa y su utilidad, es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva que lleve a cumplir con el objetivo y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Bolígrafos: 10€ - Folios: 2€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

ACTIVIDAD 10. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>El teatro de la escucha.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES
OBJETIVO GENERAL	Manejar habilidades de comunicación para mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 5. Comprender que es la escucha activa, para que sirva y como mejorarla a través de la comunicación no verbal.
METAS	Meta 5.2. Que los usuarios promuevan las claves para mejorar la habilidad de la escucha activa entre ellos mismos como la emisión de palabras de refuerzo o cumplidos, escuchar a los demás, realizar las preguntas pertinentes, parafrasear haciendo pequeños resúmenes y mostrar empatía. Meta 5.3. Que los usuarios desarrollen las técnicas para mejorar la

	escucha activa a través de la comunicación no verbal como asintiendo con la cabeza, girando nuestro cuerpo hacia el interlocutor, mirar a la cara a nuestro interlocutor, gesticular moderadamente, mantener la distancia corporal y tomar nota mental o escrita de lo que estamos escuchando.
CONTENIDO	Contenido 5. La escucha activa
DESCRIPCIÓN	<p>En esta actividad se abordará las metas 5.2 y 5.3 en su conjunto. En el cual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se proyectará varias escenas relacionadas con la escucha activa. - Los usuarios deberán de escribir en un papel, que tipo de escucha consideran más apropiadas para cada una de las escenas. También, si en ellas existe la posibilidad de que esté ocurriendo diferentes tipos de escucha, y para finalizar con esta primera parte, desarrollarán con qué tipo de escucha se siente cada uno más identificado. - Ya hecha la primera parte, nos colocaremos de forma circular para poder vernos entre todo y resolveremos las cuestiones nombradas anteriormente. - La segunda parte de la actividad consistirá en la creación de una escena por parte de los usuarios. La escena debe de tener relación con el mercado de trabajo. La realizarán con cualquiera de las técnicas de la escucha activa o incluso con la mezcla de diferentes técnicas. - Esta actividad se desarrollará en grupo, dependiendo del número de personas se agruparán. - El desarrollo de esta actividad será grabada. Antes de finalizar el taller, se les pondrá el video de sus obras creadas, con la intención de que los usuarios puedan observar la parte positiva y negativa en su comunicación. - Tras la finalización de esta actividad, se hará una reflexión entre todos los partícipes, para escuchar las diferentes opiniones.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, ya que se manejará conocimientos que se habrán dado en la parte teórica, por lo que, es necesario que los usuarios tengan adquirido los conocimientos y de no ser así, poder refrescar la información con ejemplos prácticos. Además, será necesario tener en cuenta las características de cada uno de los usuarios para poder ofrecerles diferentes alternativas de dinamización, pudiendo despertar la atención de los usuarios del taller.
RECURSOS MATERIALES	<p>Los recursos materiales que se utilizará en la actividad, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador • Cámara de video • Proyector • Papel • Bolígrafo • Sillas • Se hará uso de lo necesario en el aula
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	En esta actividad se pretende que los recursos humanos con los que se cuenta sea el de un técnico/a Pedagogo/a.
INDICACIONES	Puesto que la actividad consiste en una actividad práctica, en la cual, los

ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	usuarios hagan uso de las diferentes técnicas y habilidades asertivas. Es necesario que los usuarios se interesen por el tema y que la actitud con la que se presenten sea participativa y reflexiva, en la cual se cumplan con los objetivos y los contenidos previamente propuestos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo a través de un caso práctico, que se hará al finalizar el taller. De todos modos, en el desarrollo de la actividad se observará y se tendrá en cuenta la actitud de los participantes, como por ejemplo el grado de participación en la actividad, la satisfacción de la actividad y el interés.	
DURACIÓN	2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales para esta actividad es de: - Bolígrafos: 10€ - Folios: 2€
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos asciende a 30€ por cada hora de actividad realizada. Por lo que, para esta actividad tendrá un gasto total de 60€.

- **Anexo 6.2 ACTIVIDADES DEL TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

ACTIVIDAD 1. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Las emociones en nuestra vida.</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Entender el concepto de las emociones y sus funciones.
METAS	Meta 1.1. Que los usuarios entiendan el concepto de la emoción.
CONTENIDO	Contenido 1. Las emociones.
DESCRIPCIÓN	<p>En esta actividad se realizará una sesión teórica que consistirá en explicación del concepto de las emociones, sus funciones y cuáles son las principales emociones en la vida cotidiana a través de un video explicativo denominado, ¿para qué sirven las emociones? (Capítulo REDES 373).</p> <p>Un vez visualizado el video, los usuarios deberán realizar explicar en sus palabras el concepto de emoción para los demás participantes, posteriormente se realizará varios grupos de 4 (según la cantidad de usuarios podrá variar) para realizar una puesta en común sobre el concepto, las emociones principales y sus funciones en la vida cotidiana. Para ello, se usarán unas cartulinas con los nombres de las emociones en las que los usuarios deberá escribir cuál es la función que cumple (p. e. el miedo: tiene la función de evitar peligros).</p> <p>A continuación deberán nombrar a un/a delegado/a, que pueda exponer su emoción con las funciones que cumplen para todos los/as compañeros/as</p> <p>Para finalizar la actividad se pegará la cartulina con la emoción asignada en un papel kraft para realizar un mural, que ellos decorarán con los dibujos que consideren necesarios en relación a la temática tratada, una</p>

	vez terminada realizarán una reflexión sobre qué emociones están presentes a diario y cómo influye en su vida.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinamizador y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada en el video explicativo. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Cartulinas cortadas para poner las emociones principales. - Bolígrafos y rotuladores de colores para la decoración del mural. - Papel kraft grande para realizar el mural. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, durante la visualización del video explicativo es necesario que los usuarios realicen anotaciones de las explicaciones que consideren para realizar la actividad. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa y una actitud participativa y colaborativa con el/la profesional y con los/as compañeros/as.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes. Además, al finalizar las sesiones de los talleres, se realizará un cuestionario abierto para evaluar si han adquirido los conocimientos teóricos durante el desarrollo de cada uno.	
DURACIÓN	La duración de la actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales como la cartulina, el papel kraft, los rotuladores y bolígrafos es de 10€. La visualización del video explicativo no genera gastos, ya que, la institución cuenta con un aula equipada con los materiales necesarios para la proyección de dicho video.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 2. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¡Represento la emoción!</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Entender el concepto de las emociones y sus funciones.
METAS	<p>Meta 1.2. Que los usuarios identifiquen las funciones de las emociones en lo fisiológico, cognitivo y conductual.</p> <p>Meta 1.3. Que los usuarios analicen las emociones básicas y sus</p>

	funciones como: La alegría, la ira, el miedo, la tristeza, la sorpresa y el asco.	
CONTENIDO	Contenido 1. Las emociones.	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta actividad se desarrollará a través de una sesión práctica del contenido a tratar, para ello, se visualizará un video corto para recordarles el contenido de la temática y posteriormente se realizará unos papeles donde estarán escritas las emociones principales y en otros las funciones que realiza cada emoción.</p> <p>A continuación, se deberá repartir los papeles a los usuarios de forma individual, para que cada uno pueda buscar la emoción o la función que se relacionen entre sí, por ello, los usuarios deberán estar atentos en todo momento. Una vez agrupados, los usuarios deberán nombrar a un portavoz que leerá el contenido de la emoción.</p> <p>Para finalizar, cada uno de los grupos realizar una mímica relacionada con la función de la emoción para representarlo delante de sus compañeros/as.</p>	
AGENTE	<p>El perfil del profesional debe ser dinamizador y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.</p>	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Folios de colores para las emociones y las funciones. - Rotuladores y bolígrafos. - Proyector y altavoces. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, la actividad deberá realizarse de forma ordenada y concreta. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa y una actitud participativa y colaborativa con el/la profesional y con los/as compañeros/as.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa y participación que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de la actividad es de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	<p>El presupuesto de los recursos materiales es de los folios de colores, rotuladores y bolígrafos siendo un total de 10€.</p> <p>En cuanto al espacio y los recursos audiovisuales, no se genera ningún gasto, ya que, la institución cuenta con estos recursos.</p>
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 3. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Hoy me siento...</i>

ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Entender el concepto de las emociones y sus funciones.	
METAS	Meta 1.2. Que los usuarios identifiquen las funciones de las emociones en lo fisiológico, cognitivo y conductual. Meta 1.3. Que los usuarios analicen las emociones básicas y sus funciones como: La alegría, la ira, el miedo, la tristeza, la sorpresa y el asco.	
CONTENIDO	Contenido 1. Las emociones.	
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consiste en describir cómo se siente cada uno de los usuarios. Para ello, se les hará entrega un bloc de dibujo para pintar sus emociones con acuarelas. Se recreará un ambiente tranquilo con música adecuada para la situación. Los usuarios deberán dibujar, colorear o diseñar de forma artística y creativa la emoción de ese momento. A continuación, en voz alta compartirán con los demás sus dibujos y comentarán el porqué de la emoción y cómo está teniendo influencia en su situación actual. Para finalizar, deberán reflexionar sobre cómo afecta esta emoción a nivel fisiológico, cognitivo y conductual en cada área de su vida.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinamizador y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Bloc de dibujo. - Acuarelas. - Pinceles. - Paletas. - Música de ambiente y altavoces. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, la actividad deberá realizarse de forma ordenada y concreta. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa, actitud participativa y colaborativa y una actitud creativa para realizar la actividad.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa y participación que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de esta actividad es de 4 horas (dos días).	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	<p>El presupuesto de los recursos materiales es del bloc de dibujo, acuarelas, pinceles y paleta siendo un total de 80€.</p> <p>El espacio y los recursos de audio no generan gastos, debido a que, la asociación cuenta con estos recursos</p>

		en sus instalaciones.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 120€ por (4horas).

ACTIVIDAD 4. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¿Positivas o negativas?</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 2. Conocer los tipos de emociones.
METAS	<p>Meta 2.1. Que los usuarios entiendan que existen emociones positivas y negativas.</p> <p>Meta 2.2. Que los usuarios reconozcan las emociones positivas como la alegría, orgullo, gratitud, ternura e interés en su vida cotidiana.</p> <p>Meta 2.3. Que los usuarios distingan las emociones negativas como el miedo, la ira, la tristeza o la ansiedad en su vida cotidiana.</p>
CONTENIDO	Contenido 2. Tipos de emociones.
DESCRIPCIÓN	<p>En esta actividad se realizará una sesión teórica que consistirá en la explicación de los tipos de emociones que existen a través de un PowerPoint. La información que se transmitirá está en el manual del módulo formativo 2.</p> <p>Una vez explicada la temática a tratar, los usuarios elegirán una emoción positiva o negativa y explicarla en que consiste (p. e. La alegría consiste en estar alegres y contentos con lo que tenemos o el miedo es aquella emoción que nos alerta de un peligro).</p> <p>A continuación deberán crear situaciones en grupo de 3 (según la cantidad de los usuarios puede variar) en las que han sentido una emoción positiva y otra negativa y como han reaccionado en ambos casos, este ejercicio debe ser coherente y concreto para la puesta en común con los demás compañeros.</p> <p>Para finalizar, en un folio apuntarán de manera anónima e individual a modo de reflexión cuáles consideran que son las emociones positivas y negativas en su vida cotidiana, una vez escrita deberán ponerlo en dos botes una de color gris (negativas) y otra de azul (positivas). Este ejercicio será analizado en la sesión práctica posteriormente.</p>
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinamizador y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada en el PowerPoint. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - PowerPoint con el contenido. - Folios - Bolígrafos. - 2 Botes (gris y azul)

RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, durante la explicación es necesario que los usuarios realicen anotaciones de la información que consideren para realizar la actividad. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa y una actitud participativa y colaborativa en el trabajo en grupo con el/la profesional y con los/as compañeros/as.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes. Además, al finalizar las sesiones de los talleres, se realizará un cuestionario abierto para evaluar si han adquirido los conocimientos teóricos durante el desarrollo de cada uno.	
DURACIÓN	La duración de la actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto para esta actividad es de los folios y bolígrafos siendo un gasto de 10€, ya que, los botes podrán ser reciclados. El espacio y los gastos audiovisuales no generan gastos, puesto que, las instalaciones cuentan con estos recursos.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 5. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Valoro mis emociones cotidianas</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 2. Conocer los tipos de emociones.
METAS	Meta 2.4. Que los usuarios valoren el papel de las emociones (positivas o negativas) en su vida cotidiana.
CONTENIDO	Contenido 2. Tipos de emociones.
DESCRIPCIÓN	<p>Esta actividad consiste en analizar las emociones que se escribieron en la sesión teórica, para ello, se realizará grupos de 3 personas (podría variar el número por la cantidad de participantes), seguidamente se empezará por analizar dos o tres emociones negativas por grupo, considerando el papel que cumplen en nuestra vida cotidiana. Una vez analizado las emociones negativas, se analizarán las positivas de la misma manera que la anterior.</p> <p>Posteriormente por grupo, nombrarán a un portavoz para explicar las conclusiones que han extraído de dichas emociones y el papel que cumplen en nuestra vida. Para finalizar, cada uno de los usuarios apuntarán en un post blanco las emociones negativas que quieran cambiar y en un post azul las emociones positivas que quieran mantener reflexionando en cada momento. Luego, las colgarán en una pizarra de corcho con una chincheta en el espacio donde se realizan las sesiones del</p>

	taller para tenerlas en cuenta en las siguientes sesiones.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinamizador y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Folios. - Bolígrafos. - Post de color blanco y azul. - Pizarra de corcho. - Chinchetas. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que durante la explicación los participantes deben adoptar una actitud reflexiva y tener en cuenta la actividad anterior para analizar las emociones positivas y negativas de forma adecuada y valorar el papel en sus vidas. Además, deben ser conscientes y sinceros en cuanto sus propias emociones para apuntarlas en los post para ponerlos en práctica.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés, la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de esta actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto para los materiales es de folios, bolígrafos, post de dos colores, pizarra y chinchetas siendo un total de 20€. El espacio no genera gastos, debido a que, la asociación cuenta con este recurso en sus instalaciones.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 6. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Película: "Al revés"</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 2. Conocer los tipos de emociones.
METAS	Meta 2.4. Que los usuarios valoren el papel de las emociones (positivas o negativas) en su vida cotidiana.
CONTENIDO	Contenido 2. Tipos de emociones.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consiste en visualizar una película de animación denominada "Al revés", ya que, está relacionada con la temática que se trata en esta actividad. Para ello, se tendrá que estar en silencio y

	<p>prestando atención a cada uno de los personajes de la niña (alegría, tristeza, temor, asco e ira) para su posterior análisis.</p> <p>Una vez visualizado la película, los usuarios deberán agruparse en parejas y contestar a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>¿Qué emociones están en la película?</i> - <i>¿Cuáles son las positivas y cuales la negativas?</i> - <i>¿Las emociones positivas o negativas son malas? ¿Por qué?</i> - <i>¿Cómo influyen en la vida de la niña las emociones?</i> - <i>Valorar si las emociones de la película les afecta en cada uno de las áreas de su vida ¿Cómo?</i> <p>A continuación deberán explicar algunos compañeros de forma voluntaria las respuestas para su conclusión. Para finalizar, deberán reflexionar de forma individual la importancia del papel que cumple las emociones en nuestra vida y como nos afectan en todos los ámbitos de nuestra vida.</p>	
AGENTE	<p>El perfil del profesional debe ser dinamizador y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.</p>	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector para la película. - Altavoces. - Película "Al revés". - Palomitas y refresco. - Folios - Bolígrafos. - Vasos. - Bol de cartón para las palomitas. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	<p>Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.</p>	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	<p>Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que durante la explicación los participantes deben adoptar una actitud reflexiva y tener en cuenta la película para analizar las emociones positivas y negativas de forma adecuada y valorar el papel en sus vidas. Además, deben ser conscientes y sinceros en cuanto sus propias emociones para su valoración.</p>	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés, la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes.</p>	
DURACIÓN	<p>La duración de esta actividad es de 4 horas.</p>	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	<p>El presupuesto para los materiales como folios, bolígrafos, las palomitas, refresco y boles para las palomitas tendrá un gasto de 20€.</p> <p>El espacio, la proyección y la película (la lleva el profesional) no genera gastos, debido a que, la asociación cuenta con este recurso en sus instalaciones.</p>
	EN RECURSOS HUMANOS	<p>El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 90€ por (3horas).</p>

ACTIVIDAD 7. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¿Qué es inteligencia emocional? ¿Para qué sirve?</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 3. Aprender sobre la inteligencia emocional y su impacto en nuestras emociones.
METAS	Meta 3.1. Que los usuarios entiendan qué es la inteligencia emocional.
CONTENIDO	Contenido 3. Inteligencia emocional.
DESCRIPCIÓN	<p>En esta actividad se realizará una visualización de varios videos explicativo, donde exponen qué es la inteligencia emocional, evidencias objetivas de la inteligencia emocional, inteligencia emocional y bienestar físico, social y psicológico y cuáles son los efectos positivos de la inteligencia emocional. Debido a la variedad de la visualización de los videos y la transmisión de los conocimientos teóricos, esta actividad consistirá en ver cada uno de los videos y realizar anotaciones claves de cada uno de ellos. Una vez visualizada todos los videos se les hará entre de un folio y bolígrafos para realizarán preguntas sobre el contenido (p. e. ¿qué es la inteligencia emocional?), para ello, podrán utilizar las anotaciones, los videos o el manual del taller disponible en la página online del curso. Seguidamente, se hará grupos de 4 personas (estas agrupaciones pueden varias según la cantidad de participantes) para realizar una lluvia de preguntas (5 preguntas por grupo). A continuación se nombrará un portavoz en el grupo que se encargará de intercambiar las cuestiones con el grupo de su derecha y así sucesivamente todas los grupos. Luego, cada grupo tendrá 5 minutos para responder una pregunta de cada cuestionario, cuando el técnico diga ¡YA!, deberán cambiar los cuestionarios con el grupo que está a su derecha y así, hasta completar todas las preguntas. Para finalizar, el técnico leerá algunas cuestiones que no se repitan y las respuestas para que los propios compañeros/as valoren si la respuesta es correcta en cada cuestión, ya que todos contestaron y participaron en la realización del cuestionario.</p>
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información teórica y de la actividad de manera adecuada, concreta y clara para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas En cuanto a la información presentada en los videos deberán usarlas para aplicarlas en la sesión práctica. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector. - Altavoces. - Folios. - Bolígrafos. - Videos explicativos con los contenidos a tratar.
RECURSOS HUMANOS	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.

ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, durante la explicación es necesario que los usuarios realicen anotaciones de la información que consideren para realizar la actividad. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa y una actitud participativa y colaborativa en el trabajo en grupo con el/la profesional y con los/as compañeros/as.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes. Además, al finalizar las sesiones de los talleres, se realizará un cuestionario abierto para evaluar si han adquirido los conocimientos teóricos durante el desarrollo de cada uno.	
DURACIÓN	La duración de la actividad es de 4 horas (durante dos días).	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	En cuanto al presupuesto de los materiales se hará un gasto de 10€ para los folios y bolígrafos, ya que, el espacio, el proyección de los videos y los videos (los llevará el técnico) no generan gastos, debido a que la institución cuenta con estos recursos tecnológicos en sus instalaciones.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 120€ por (4horas).

ACTIVIDAD 8. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¿Las emociones son educables?</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 3. Aprender sobre la inteligencia emocional y su impacto en nuestras emociones.
METAS	Meta 3.2. Que los usuarios asimilen que las emociones se pueden regular y gestionar. Meta 3.3. Que los usuarios adquieran técnicas de conocimiento y manejo emocional como: Percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional.
CONTENIDO	Contenido 3. Inteligencia emocional.
DESCRIPCIÓN	En esta actividad se realizará el análisis de dos videos sobre la regulación y gestión de las emociones y el beneficio de ellas en las relaciones sociales. Para ello, se visualizará en primero lugar, el video de “Se pueden educar las emociones para promover el bienestar”, una vez finalizada se analizará si las emociones son educables desde el punto de vista de los usuarios y como se pueden regular o gestionar. Para ello, en segundo, lugar, se visualizará un video de “la inteligencia emocional y relaciones sociales positivas”, esto facilitará la comprensión de las técnicas de conocimiento y manejo emocional a través de la explicación dada. A continuación en gran grupo, los usuarios se pondrán en coro para representar una emoción de forma voluntaria algunos (p. e. el miedo, la tristeza, el rechazo y la alegría), y un portavoz deberá apuntar las técnicas

	de gestión emocional de dicha emoción en un papel A3, mencionando la percepción emocional, facilitación emocional, la comprensión emocional y regulación para que a continuación los demás nombren una serie de ideas de cómo se puede manejar las emociones representada. Para finalizar, se realizará una reflexión sobre si ellos regulan y manejan sus emociones adecuadamente y como aplicarían las técnicas aprendidas en ellas, sino lo saben gestionarla.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Papel A3. - Rotuladores. - Videos - Altavoces. - Proyecto. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que durante la explicación los participantes deben adoptar una actitud reflexiva y tener en cuenta la actividad teórica sobre la inteligencia emocional. Además, deben ser conscientes y sinceros en cuanto sus propias emociones en la reflexión individual para saber gestionarlas de forma adecuada.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés, la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de esta actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El costo en recursos materiales son mínimos, ya que, solo se usará papel A3 y rotuladores que tendrá un costo de 10€, en cuanto al espacio, la proyección y el video no generará ningún gasto, ya que las instalaciones de la institución cuenta con estos recursos.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 9. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>La motivación</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 4. Adquirir estrategias para la motivación

METAS	Meta 4.1. Que los usuarios conozcan el concepto de motivación.	
CONTENIDO	Contenido 4. Siete reglas para la motivación.	
DESCRIPCIÓN	Antes de iniciar esta actividad se visualizará un video de reflexión titulada “Empezar de nuevo”, este recursos introduce los conceptos teóricos de la motivación de demás conceptos que se encuentran en el manual del taller que se está trabajando. Seguidamente, al finalizar el video, a los usuarios se les hará entrega de una fotocopia del concepto básico de la motivación. Para el análisis de este concepto los participantes deberán leer de forma individual el contenido de dicha fotocopia para su posterior análisis grupal. Una vez terminada este ejercicio se hará una puesta en común con todos los análisis de forma individual con todos los compañeros/as. Para finalizar, cada uno de los participantes deberán crear su propia definición de motivación para reflexionar sobre ello a lo largo de las sesiones prácticas (p. e. para mí la motivación es...).	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información teórica y de la actividad de manera adecuada, concreta y clara para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas. En cuanto a la información presentada en los videos y la fotocopia deberán usarlas para aplicarlas en la sesión práctica. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector. - Folios. - Rotuladores. - Video reflexivo. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, durante la explicación es necesario que los usuarios realicen anotaciones de la información que consideren para realizar la actividad. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa y una actitud participativa y colaborativa en el trabajo en grupo con el/la profesional y con los/as compañeros/as.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes. Además, al finalizar las sesiones de los talleres, se realizará un cuestionario abierto para evaluar si han adquirido los conocimientos teóricos durante el desarrollo de cada uno.	
DURACIÓN	La duración de la actividad es de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El presupuesto de los recursos materiales son mínimos, debido a que los folios y rotuladores tendrán un coste de 10€, sin embargo, el espacio, la proyección y el video no generara ningún gasto, ya que las instalaciones de opción 3, cuenta con los recursos necesarios.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 10. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¡Sin embargo, podría mejorar!</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 4. Adquirir estrategias para la motivación.
METAS	<p>Meta 4.2. Que los usuarios adquiera estrategias para la motivación como: fijar un objetivo, terminar lo que se empieza, socializarse con personas del mismo interés, aprender a aprender, armonizar el talento natural con el interés, aumentar los conocimientos de interés y arriesgarse.</p> <p>Meta 4.3. Que los usuarios valoren el uso de las estrategias de motivación aprendidas en su vida cotidiana.</p> <p>Meta 4.4. Que los usuarios usen las técnicas de motivación para fines personales, profesionales y sociales concretos como la búsqueda de empleo.</p>
CONTENIDO	Contenido 4. Siete reglas para la motivación.
DESCRIPCIÓN	<p>Esta actividad se realizará de forma dinámica, ya que, los usuarios deberán ser creativos para realizar un libro de motivación. Para ello, se utilizará frases, dibujos, sueños o metas personales que facilite su motivación en la vida cotidiana. Además, es necesario explicarles una estrategia denominada las siete reglas para la motivación, proporcionándoles una fotocopia con cada uno de las 7 reglas, a continuación, los usuarios deberán valorar si estas estrategias son adecuadas para su motivación y ponerla en práctica en el libro que diseñarán ellos mismos con recortes de periódicos, cartulinas, pegamentos, rotuladores y demás. Para realizar el libro, deberán en primer lugar, hacer una portada titulada “mi libro de motivación”, seguidamente deberá pegar las 7 reglas de motivación como índice en la primera hoja, para que a continuación vayan desarrollando cada uno de los apartados y pegando, escribiendo o dibujando lo que deseen en cada regla. Para esto, deben tener en cuenta las siguientes reglas.</p> <p><i>Regla 1. Fijar un objetivo:</i> Los usuarios deberán fijar metas u objetivos que quieren conseguir en su vida personal, social y profesional.</p> <p><i>Regla 2. Terminar lo que se empieza:</i> Recordar si se ha empezado a realizar algo y no se ha terminado para volver a retomarlo.</p> <p><i>Regla 3. Socializarse con personas del mismo interés:</i> Buscar a personas de nuestro alrededor que tengan el mismo interés de mejorar en todos los ámbitos.</p> <p><i>Regla 4. Aprender a aprender:</i> Es importante prepararse en la vida, por lo tanto deben buscar algo que desean aprender en la vida cotidiana.</p> <p><i>Regla 5. Armonizar el talento natural con el interés:</i> Todos tenemos un talento natural, deben buscar cuál es su talento y darle interés.</p> <p><i>Regla 6. Aumentar los conocimientos de interés:</i> Esto es formarse en lo que te interesa, buscar cursos y formación.</p> <p><i>Regla 7. Arriesgarse:</i> A veces es necesario arriesgar, inténtalo.</p> <p>Para finalizar, deberán reflexionar de forma individual sobre las estrategias y como las aplicarán ahora que son visibles en el libro de</p>

	motivación.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Cartulinas. - Pegamento. - Folios. - Rotuladores. - Imágenes. - Periódicos. - Cintas y pegatinas para decorar la portada. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que durante la explicación los participantes deben adoptar una actitud reflexiva y tener en cuenta las estrategias de motivación explicadas. Además, deben ser conscientes y sinceros en cuanto sus propias emociones en la reflexión individual para saber gestionarlas de forma adecuada.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés, la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de esta actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El costo en recursos materiales como Cartulinas, Pegamento, Folios, Rotuladores, Imágenes, Periódicos, Cintas y pegatinas para decorar la portada será un total de 40€. En cuanto al espacio no habrá gasto, ya que la institución cuenta con espacios adecuados para el desarrollo de la actividad.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 11. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¿Qué es automotivación?</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 5. Adquirir estrategias para la automotivación personal.
METAS	<p>Meta 5.1. Que los usuarios entiendan el concepto de automotivación.</p> <p>Meta 5.2. Que los usuarios adquieran estrategias de automotivación como: la motivación, la automotivación, control de los pensamientos y aprender a controlar el ritmo personal.</p>

CONTENIDO	Contenido 5. Estrategias para automotivarse.	
DESCRIPCIÓN	<p>En esta actividad teórica, se realizará un esquema con el concepto de automotivación y algunos consejos para ello, para ello, se les hará entrega a los usuarios de forma individual de un documento esquemático donde ellos deberán completar como sus ideas que entienden sobre automotivación y que consejos podrían mencionar para automotivarse como previo a la explicación del contenido.</p> <p>Una vez, realizado el ejercicio deberán comentarlo con todos y ponerlo en común, a continuación el/la pedagogo/a explicará el concepto de automotivación y que estrategias se podrían usar para ello en cada uno de los ámbitos. En este caso, se utilizará el manual del módulo formativo 5 donde se expone las estrategias para automotivarse y los consejos necesarios para su buena aplicación. Para concluir, esta actividad los usuarios deberán realizar una exposición de estos a todos los/as compañeros/as de como aplicarían a sus vidas cotidianas.</p>	
AGENTE	<p>El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información teórica y de la actividad de manera adecuada, concreta y clara para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas. En cuanto a la información presentada en el manual deberán usarlas para aplicarlas en la sesión práctica. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.</p>	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopia de la información esquematizada para completar de forma previa. - Folios y rotuladores si es necesario para la exposición de las estrategias. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	<p>Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, durante la explicación es necesario que los usuarios realicen anotaciones de la información que consideren para realizar la actividad. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa y una actitud participativa y colaborativa en el trabajo en grupo con el/la profesional y con los/as compañeros/as.</p>	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes. Además, al finalizar las sesiones de los talleres, se realizará un cuestionario abierto para evaluar si han adquirido los conocimientos teóricos durante el desarrollo de cada uno.</p>	
DURACIÓN	La duración de la actividad es de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	En este caso, los recursos materiales tiene un coste por las fotocopias, folios y rotuladores de 10€, en cuanto al espacio, esto no genera gastos, ya que, la institución cuenta con el espacio adecuado para ello.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 12. PRÁCTICA

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Cortometraje: “El circo de las mariposas”
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 5. Adquirir estrategias para la automotivación personal.
METAS	Meta 5.3. Que los usuarios valoren el uso de las estrategias de automotivación aprendidas en su vida cotidiana. Meta 5.4. Que los usuarios analicen formas de aplicar las distintas formas de automotivación trabajadas en su búsqueda de empleo.
CONTENIDO	Contenido 5. Estrategias para automotivarse.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consistirá en la visualización de un cortometraje denominado “el circo de las mariposas”. Este video servirá de ayuda para reflexionar sobre las limitaciones personales que cada uno pueda tener, además de valorar las distintas estrategias de automotivación del personaje principal. Al finalizar el cortometraje, los usuarios deberán realizar un debate sobre qué estrategias uso el protagonista para automotivarse aun en sus limitaciones físicas. Para ello, se realizará grupos de 3 personas (este número puede variar según la cantidad de usuarios) donde pondrán en común sus ideas y opiniones acerca de la cuestión, para que posteriormente se exponga con los demás compañeros/as. A continuación realizarán una reflexión individual de cuáles creen que son sus limitaciones y como podrían poner en práctica las estrategias de automotivación. Para finalizar, realizarán un compromiso donde cada uno tendrá en un folio donde se comprometerá a cambiar pensamientos (p. e. no se me da inglés), a pensamientos de automotivación teniendo en cuenta las estrategias adquiridas y cómo aplicarlas a la búsqueda de empleo.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.
RECURSOS MATERIALES	- Folio - Rotuladores. - Cortometraje.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que durante la explicación los participantes deben adoptar una actitud reflexiva y tener en cuenta las estrategias de automotivación explicadas. Además, deben ser conscientes y sinceros en cuanto sus propias limitaciones de forma autocrítica para automotivarse en la búsqueda de empleo.
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés, la escucha activa, participación y el

	trabajo en equipo que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de esta actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los gastos para los materiales es de 10€ por los folios y rotuladores, en cuanto al espacio y la proyección del cortometraje no se realizará ningún gasto, debido a que las instalaciones cuentan con estos recursos.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 13. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¡Automotivación y optimismo On!</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 6. Desarrollar aspectos como el optimismo y entiendan su vínculo con la automotivación para la búsqueda de empleo.
METAS	Meta 6.1. Que los usuarios comprendan qué es el optimismo y cómo se relaciona con la automotivación.
CONTENIDO	Contenido 6. Búsqueda de empleo: La automotivación y el optimismo.
DESCRIPCIÓN	En esta actividad se usará el manual del módulo formativo 6, donde se explica el concepto de optimismo y como se relaciona con la automotivación. Para ello, se les hará entrega a los usuarios de las fotocopias de este módulo para que lo puedan leer en silencio y posteriormente el/la pedagogo/a explicará el contenido a tratar. A continuación, se visualizará un video llamado “optimismo inteligente” relacionado con la búsqueda de empleo, la relación con el automotivación y como se aplican distintas estrategias ya aprendidas en sesiones anteriores. Una vez, finalizado el video todos los participantes deberán realizar un mural denominado “soy optimista”, en ella escribirán mensajes de ánimo y motivación a los diferentes compañeros/as. Para finalizar, cada uno realizará un concepto de automotivación y optimismo en sus palabras y se lo entregará al/la técnico.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información teórica y de la actividad de manera adecuada, concreta y clara para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas. En cuanto a la información presentada en el manual deberán usarlas para aplicarlas en la sesión práctica. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector. - Folio y bolígrafos. - Papel Kraft para el mural. - Rotuladores. - Video “optimismo inteligente”.
RECURSOS HUMANOS	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.

ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que, durante la explicación es necesario que los usuarios realicen anotaciones de la información que consideren para realizar la actividad. Además, los usuarios deben mostrar interés, tener una actitud de escucha activa y una actitud participativa y colaborativa en el trabajo en grupo con el/la profesional y con los/as compañeros/as.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés y la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes. Además, al finalizar las sesiones de los talleres, se realizará un cuestionario abierto para evaluar si han adquirido los conocimientos teóricos durante el desarrollo de cada uno.	
DURACIÓN	La duración de la actividad es de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	En este caso, los recursos materiales para los folios, bolígrafos, papel kraft y rotuladores se estima un gasto de 20€, en cuanto al espacio y la proyección del video, esto no genera gastos, ya que, la institución cuenta con el espacio adecuado para ello.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 14. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>¡Aprende a pensar diferente y vive diferente!</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 6. Desarrollar aspectos como el optimismo y entiendan su vínculo con la automotivación para la búsqueda de empleo.
METAS	Meta 6.2. Que los usuarios conozcan sus limitaciones y oportunidades sin caer en la negatividad. Meta 6.3. Que los usuarios refuercen la visión positiva de sí mismos de cara a la búsqueda de empleo.
CONTENIDO	Contenido 6. Búsqueda de empleo: La automotivación y el optimismo.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consiste en una reflexión grupal de 3 personas (este número puede variar), para visualizar un video llamado “piensa diferente, vive diferente”, ya que, en ocasiones nuestro pensamiento limita nuestra actuación. En este sentido, los usuarios deberán analizar el video y realizar una reflexión grupal que deberán apuntar en un folio. Del video se extraerá los pensamientos que nos limitan a actuar y que se podrían hacer para que se conviertan en oportunidades de actuación. A continuación deberán apuntar cuales creen que son sus límites respecto a la búsqueda de empleo (p. e. falta de formación) para buscar una alternativa que cambie esta situación, para ello, se les hará entrega de una pautas de automotivación vinculadas a la búsqueda de empleo que podrán usar como información para realizar este ejercicio. Para finalizar, realizarán un reflexión individual y apuntarán las limitaciones que tienen respecto a la búsqueda de empleo y que solución optimista pondrían para

	automotivarse a seguir buscando un empleo digno para ellos.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopia de las estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo. - Folios y bolígrafos. - Video reflexivo - Proyector y altavoces. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que durante la explicación los participantes deben adoptar una actitud reflexiva y tener en cuenta las estrategias de automotivación explicadas. Además, deben ser conscientes y sinceros en cuanto sus propias limitaciones de forma autocrítica para automotivarse en la búsqueda de empleo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés, la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de esta actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los gastos para los materiales son de 10€, ya que solo se invertirá en los folios y las fotocopias. En cuanto al espacio y la proyección no se realizará ningún gasto, debido a que las instalaciones cuentan con estos recursos.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 15. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>“Soñar no cuesta, pero arriésgate”</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
OBJETIVO GENERAL	Usar estrategias de automotivación para la búsqueda de empleo de los usuarios.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 6. Desarrollar aspectos como el optimismo y entiendan su vínculo con la automotivación para la búsqueda de empleo.
METAS	<p>Meta 6.2. Que los usuarios conozcan sus limitaciones y oportunidades sin caer en la negatividad.</p> <p>Meta 6.3. Que los usuarios refuercen la visión positiva de sí mismos de cara a la búsqueda de empleo.</p>
CONTENIDO	Contenido 6. Búsqueda de empleo: La automotivación y el optimismo.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se desarrollará a partir de la reflexión del video “donde tus sueños te lleven”, ya que, es necesario conocer que aunque hay

	situaciones que nos impidan alcanzar nuestros sueños, se pueden cumplir con una actitud de optimismo y automotivación. Para ello, una vez visualizado el video, se realizará una lista de sueños, donde los usuarios deberán escribir de forma individual 5 sueños a corto plazo y 5 a largo plazo, y además por detrás deberán apuntar estrategias de automotivación y optimismo relacionadas con las aprendidas a lo largo de esta sesión que les ayude a recordar que es importante arriesgarse para obtener lo que uno desea y mantener el optimismo en todo momento. Como este ejercicio está relacionado con la búsqueda de empleo, deberán escribir además, 3 formas de automotivarse para la búsqueda de empleo y 3 actitudes optimistas para continuar. Para finalizar, de forma voluntaria podrán compartir sus sueños, sus metas y las estrategias que utilizarán para seguir buscando un empleo.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser dinámico y concienciador, debido a que, debe transmitir la información de la actividad de manera adecuada y concreta para que los usuarios comprendan cada uno de los pasos que deben realizar y solucionar dudas en cuanto a la información presentada. Además, debe tener en cuenta las características personales de cada uno de los participantes y adaptarse a cualquier situación en el desarrollo de la actividad, es decir, debe ser creativo y flexible en todo momento.	
RECURSOS MATERIALES	- Video - Proyecto y altavoces. - Folio y bolígrafos.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones adicionales para el desarrollo de la actividad es que durante la explicación los participantes deben adoptar una actitud reflexiva y tener en cuenta las estrategias de automotivación explicadas. Además, deben ser conscientes y realista en cuanto a sus sueños y metas utilizando las estrategias aprendidas para automotivarse y mantener una actitud optimista en la búsqueda de empleo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se realizará haciendo una observación durante toda la sesión y teniendo en cuenta el interés, la escucha activa, participación y el trabajo en equipo que tengan los participantes.	
DURACIÓN	La duración de esta actividad es de 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los gastos para los materiales será de 10€ por los folios y bolígrafos, en cuanto al espacio y la proyección del cortometraje no se realizará ningún gasto, debido a que las instalaciones cuentan con estos recursos.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

- **Anexo 6.3 ACTIVIDADES DEL TALLER DE AUTOCONTROL EN EL ÁMBITO LABORAL**

ACTIVIDAD 1. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Conociendo el autocontrol</i>
ACCIÓN	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

FORMATIVA			
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Comprender el concepto de autocontrol.		
METAS	Meta 1.1. Que los usuarios entiendan el concepto de autocontrol.		
CONTENIDO	Contenido 1. ¿Qué es el autocontrol?		
DESCRIPCIÓN	<p>En esta actividad se visualizará un video explicativo, donde se expone con claridad el concepto de autocontrol en relación a las emociones cotidianas. Además, desarrolla los beneficios de la adquisición del control emocional en la vida personal, social y profesional. El video se denomina “Autocontrol – todo lo que necesitas saber”.</p> <p>Una vez finalizado el video, los usuarios deberán agruparse entre 5 (esta agrupación podrá modificarse según los participantes) para realizar un esquema con los conceptos claves del autocontrol, para ello, se les hará entrega de un folio A3 por grupo.</p> <p>Posteriormente, cada grupo deberá exponer su esquema al resto de los/as compañeros/as, asimismo, estos podrán intervenir para resolver dudas acerca de la información presentada por los participantes.</p> <p>Para finalizar, se realizará una reflexión grupal de los conocimientos aprendidos de la sesión teórica y de la presentación de cada grupo, además, para completar el aprendizaje podrán acceder a dicha información a través del manual expuesto en el aula virtual.</p>		
AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo y dinamizador, ya que, debe transmitir la idea de la actividad de forma clara y concreta, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Papel A3. - Rotuladores. - Proyector para visualizar el video. - Altavoces. 		
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Para el desarrollo de esta actividad los usuarios podrán completar el ejercicio con el manual, para ello, es necesario tener una actitud colaborativa, participativa, escucha activa y mostrar interés por su realización.		
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación de esta actividad se realizará a través de una observación, donde se evaluarán la adquisición de los conocimientos teóricos. Además, al finalizar los talleres se realizará un cuestionario abierto de forma general para conocer el alcance del objetivo propuesto.		
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.		
ESTIMACIÓN DE COSTOS	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">EN RECURSOS MATERIALES</td> <td>En cuanto a los recursos materiales se estima que se realizará un gasto de 12€ en los folios A3 y los rotuladores, ya que, el espacio y los materiales audiovisuales no generan gastos, debido a que las instalaciones de la institución cuenta con recursos como un proyecto y altavoces para la proyección del</td> </tr> </table>	EN RECURSOS MATERIALES	En cuanto a los recursos materiales se estima que se realizará un gasto de 12€ en los folios A3 y los rotuladores, ya que, el espacio y los materiales audiovisuales no generan gastos, debido a que las instalaciones de la institución cuenta con recursos como un proyecto y altavoces para la proyección del
EN RECURSOS MATERIALES	En cuanto a los recursos materiales se estima que se realizará un gasto de 12€ en los folios A3 y los rotuladores, ya que, el espacio y los materiales audiovisuales no generan gastos, debido a que las instalaciones de la institución cuenta con recursos como un proyecto y altavoces para la proyección del		

		video.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 50€ por (2horas).

ACTIVIDAD 2. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Reflexiona conmigo</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 1. Comprender el concepto de autocontrol.
METAS	<p>Meta 1.2. Que los usuarios conozcan los pensamientos que impiden el autocontrol emocional como la falta de autovaloración, culpabilidad, depresión, prejuicio, justicia, falta de aceptación de nuestra imagen, necesidad de aprobación, excesivo sentido del deber, suerte, perfeccionismo y por último dependencia psicológica.</p> <p>Meta 1.3 Que los usuarios valoren qué elementos impiden su autocontrol emocional y establezcan pautas para mejorarlo.</p>
CONTENIDO	Contenido 1. ¿Qué es el autocontrol?
DESCRIPCIÓN	<p>Esta actividad consiste en agrupar a los participantes en un coro, donde se les hará entrega de un pensamiento negativo (p. e. no sirvo para este puesto de trabajo), asimismo, de forma intercalada se hará entrega de una emoción negativa (p. e. falta de autovaloración). Posteriormente, cada integrante deberá buscar la emoción negativa relacionada con un pensamiento negativo, una vez, encontrada su pareja deberán reflexionar por qué consideran que la frase y la emoción tienen relación y cómo este pensamiento impiden el autocontrol emocional para ponerlo en común con los demás compañeros/as.</p> <p>Para finalizar, cada uno de los integrantes deberá valorar los elementos que impiden el control emocional en su vida cotidiana, además deberán proponer algunos ejemplos de pautas de autocontrol que ellos utilizan de forma habitual, para luego exponerlo al resto de los participantes.</p>
AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo y dinamizador, ya que, debe transmitir la idea de la actividad de forma clara y concreta, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Papel para las frases y emociones. - Bolígrafos.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Las indicaciones necesarias para el desarrollo de esta actividad, será concreta y clara, ya que, se puede realizar en pareja y según el número de participantes en el ejercicio. Para ello, es necesario tener una actitud colaborativa, participativa, escucha activa y mostrar interés por su realización.

FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación de esta actividad se hará a través de una observación donde se analizará la participación, la atención, la implicación y el trabajo en equipo de los usuarios.	
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Para los recursos materiales se estima unos gastos de 10€ por los folios y los bolígrafos. Además, el espacio donde se realizará la actividad no genera ningún costo, ya que la institución cuenta con espacios habilitados para el desarrollo de la actividad.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 50€ por (2horas).

ACTIVIDAD 3. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Principios para el autocontrol</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 2. Aprender a controlar las emociones.
METAS	<p>Meta 2.1. Que los usuarios conozcan los principios básicos del control emocional como los elementos que provocan temor, ira o cualquier otra emoción, adaptar el lenguaje, estímulos excitatorios y activar los pensamientos positivos.</p> <p>Meta 2.2. Que los usuarios aprendan principios básicos para fomentar el autocontrol emocional óptimo como el autoconocimiento, aceptación y confianza, tolerancia a la frustración y la incomodidad, asumir riesgos, moderación, responsabilidad de las emociones, autodirección y compromiso, flexibilidad y por último la aceptación de la realidad.</p>
CONTENIDO	Contenido 2. Control de las emociones.
DESCRIPCIÓN	<p>Esta actividad se desarrollará de forma teórica, para ello, se les hará entrega de una fotocopia de los principios básicos del autocontrol emocional y se les explicará a través de un PowerPoint donde estará la información sobre el contenido a tratar. A continuación, los usuarios deberá leer atentamente la fotocopia para realización el siguiente ejercicio, una vez terminada esta parte se agruparan en grupos 3 (esta agrupación puede variar según el número de participantes), para hacerles la entregar de una cartulina (diferentes colores) por grupo deberán redactar los principios básicos de autocontrol con sus palabras. Posteriormente, nombran a un portavoz que deberá explicar el principio básico que desarrollaron durante el ejercicio.</p> <p>Seguidamente se visualizará un video con la explicación de un ejercicio de autocontrol emocional concreto que facilitará la comprensión de los principios básicos de control emocional. Al finalizar la visualización del video, por grupos deberán realizar una reflexión acerca del autocontrol emocional optimo (p. e. la tolerancia a la frustración) que se plasmará en la cartulina. Para finalizar, las cartulinas serán expuestas en el aula a modo de ayuda para recordar el contenido durante las siguientes sesiones.</p>

AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la información adecuada sobre la temática a tratar a través del PowerPoint, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopia de los principios básicos de autocontrol (manual). - Cartulinas de colores. - Rotuladores. - Proyector. - Altavoces. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Para el desarrollo de esta actividad los usuarios podrán completar el ejercicio a través de la explicación que han desarrollado los diferentes participantes para ello, es necesario tener una actitud colaborativa, participativa, escucha activa y mostrar interés por su realización.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación de esta actividad se realizará a través de una observación, donde se evaluarán la adquisición de los conocimientos teóricos. Además, al finalizar los talleres se realizará un cuestionario abierto de forma general para conocer el alcance del objetivo propuesto.	
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	En cuanto a los recursos materiales se estima un gasto de 12€ para las fotocopias, cartulinas A4 de colores y rotuladores. El espacio, el video y las diapositivas no generan ningún coste, debido a que las instalaciones de la institución cuentan con estos recursos tecnológicos.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 4. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>El estrés controlado</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 2. Aprender a controlar las emociones.
METAS	Meta 2.3 Que los usuarios valoren los diferentes principios para controlar las emociones mencionadas anteriormente.
CONTENIDO	Contenido 2. Control de las emociones.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad consiste en realizar una valoración de una emoción no controlada (p. e. el estrés), para ello, es necesario visualizar un video, denominado "¿qué es el estrés?", a continuación se deberá realizar un análisis de esta emoción incluyendo, así, los principios básicos para controlar dicha emoción, a través de lo que se ha aprendido en la sesión teórica, además, se les proporcionará otro video práctico denominado

	<p>“ejercicios para el autocontrol emocional”, donde los usuarios deberán observar y extraer conclusiones sobre los principios que mencionan y si están de acuerdo o no.</p> <p>A continuación de forma individual, deberán buscar una emoción personal que no controlen (p. e. el miedo) y establecer qué principios podrían utilizar para controlar dicha emoción en situaciones complicadas. Para finalizar, de forma anónima deberán escribir la emoción que no saben controlar y ponerlo en una caja que posteriormente se analizará haciendo la puesta en común y que los participantes sugieran pautas o principios para controlar esa emoción.</p>	
AGENTE	<p>El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la idea principal de dicho ejercicio para su correcta realización, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.</p>	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Papel - Bolígrafos. - Proyector. - Altavoces. - Caja. 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	<p>Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.</p>	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	<p>Para el desarrollo de esta actividad los usuarios deben mostrar respeto en el anonimato y es necesario tener una actitud colaborativa, participativa, escucha activa y mostrar interés por su realización.</p>	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>La evaluación de esta actividad se realizará a través de una observación, donde se evaluarán la adquisición de los conocimientos prácticos y se evaluará la participación, la atención y la implicación.</p>	
DURACIÓN	<p>Esta actividad tendrá una duración de 2h.</p>	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	<p>En cuanto a los recursos materiales se estima un gasto de 10€ para los folios, bolígrafos y la caja puede ser reciclada. El espacio y la proyección de los videos no generan ningún coste, debido a que las instalaciones de la institución cuentan con estos recursos tecnológicos.</p>
	EN RECURSOS HUMANOS	<p>El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60 por (2horas).</p>

ACTIVIDAD 5. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Estrategias para el ámbito laboral</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 3. Adquirir técnicas para el autocontrol emocional en el ámbito laboral

METAS	Meta 3.1 Que los usuarios conozcan las diferentes estrategias que se pueden aplicar en el ámbito laboral, como digerir la información disponible, evitar las restricciones mentales, flexibilidad y agilidad, atención y concentración, autoconfianza, aprender de los fracasos, y por ultimo saber relajarse.	
CONTENIDO	Contenido 3. Técnica para el autocontrol en el ámbito laboral	
DESCRIPCIÓN	El desarrollo de esta actividad será de forma teórica, donde se expondrá el contenido a tratar. Para ello, se hará uso de un PowerPoint, en el cual se visualizará el contenido. Además, los usuarios tendrán a su disposición la plataforma virtual donde podrán hacer uso del manual. Posteriormente, una vez finalizado la explicación se llevará a cabo un debate donde los participantes podrán dar su opinión respecto al tema.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la idea principal de dicho ejercicio para su correcta realización, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - PowerPoint - Proyector - Folios - Bolígrafos - Ordenadores 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Par el desarrollo de esta actividad, los usuarios han de mostrar interés, participación y motivación Además, de mantener la escucha activa para la adquisición de los conocimientos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo del taller.	
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales serán: Folios, bolígrafos que tendrán un coste de 10€ en total. Asimismo, los recursos audiovisuales serán ofrecidos por las instalaciones de la institución.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 6. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Los roles en nuestra vida</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 3. Adquirir técnicas para el autocontrol emocional en el ámbito laboral.

METAS	<p>Meta 3.2 Que los usuarios pongan en práctica las técnicas mencionadas anteriormente.</p> <p>Meta 3.3 Que los valoren la utilidad de dichas técnicas en situaciones concretas del ámbito laboral y discriminen cuáles usar en cada caso.</p>	
CONTENIDO	Contenido 3. Técnica para el autocontrol en el ámbito laboral.	
DESCRIPCIÓN	<p>El desarrollo de esta actividad constará de dos partes. En la primera parte, los usuarios deberán visualizar diferentes cortometrajes de escenas reales en el ámbito laboral, en el que se plasmará situaciones negativas como (p. e. Un despido, una llamada de atención etc.) Y positivas (p. e. Un refuerzo por el desarrollo de una buena acción, el reconocimiento de un buen trabajo en equipo etc.). Posteriormente, en parejas deberán de realizar un guión de las técnicas expuestas anteriormente, en el cual desarrollen un diálogo con dos roles. Para ello, uno tomará la postura de jefe y el otro de empleado.</p> <p>Seguidamente, una vez finalizado dicho desarrollo, tendrán que exponer el guion desarrollado al resto de los participantes. Al finalizar, se realizará un debate exponiendo las ideas aportadas.</p>	
AGENTE	<p>El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la idea principal de dicho ejercicio para su correcta realización, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.</p>	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Folio - Bolígrafo - Proyector - Ordenador 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Para el desarrollo de esta actividad, los usuarios han de mostrar interés, participación y motivación Además, de mantener la escucha activa para la adquisición de los conocimientos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación de esta actividad se realizará a través de una observación, donde se evaluarán la adquisición de los conocimientos prácticos y se evaluará la participación, la atención y la implicación.	
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	<p>Los recursos materiales son de 10 €:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafos - Folios <p>Asimismo, los recursos audiovisuales serán ofrecidos por las instalaciones de la institución.</p>
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 7. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Control emocional en un equipo de trabajo</i>
ACCIÓN	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

FORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 4. Desarrollar estrategias de autocontrol emocional en un equipo de trabajo.	
METAS	Meta 4.1. Que los usuarios entiendan las diferentes estrategias para el control emocional en un equipo de trabajo, como el estilo de dirección ético, el estilo de comunicación emocional, estilo emocional inteligente, estilo competencial excelente, estilo de dirección del equipo “acompañador”, y por ultimo no abandono de la racionalidad.	
CONTENIDO	Contenido 4. Estrategias para el control emocional en un equipo de trabajo	
DESCRIPCIÓN	El desarrollo de esta actividad será de forma teórica, donde se expondrá el contenido a tratar. Para ello, se hará uso de un PowerPoint, en el cual se visualizará el contenido. Además, los usuarios tendrán a su disposición la plataforma virtual donde podrán hacer uso del manual. Posteriormente, una vez finalizada la explicación se llevará a cabo un debate, donde los participantes podrán dar su opinión respecto al tema.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la idea principal de dicho ejercicio para su correcta realización, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - PowerPoint - Proyector - Folios - Bolígrafos - Ordenadores 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Par el desarrollo de esta actividad, los usuarios han de mostrar interés, participación y motivación. Además, de mantener la escucha activa para la adquisición de los conocimientos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales serán bolígrafos, folios que tendrán un coste total de 10€. El resto de recursos serán ofrecidos por las instalaciones de la institución.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 8. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA	<i>“Visita a la cervecería”</i>

ACTIVIDAD		
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 4. Desarrollar estrategias de autocontrol emocional en un equipo de trabajo.	
METAS	Meta 4.2. Que los usuarios manejen las estrategias de control emocional en un equipo de trabajo anteriormente mencionados. Meta 4.3 Que los usuarios valoren la aplicación de las diferentes estrategias de control emocional trabajadas en situaciones concretas.	
CONTENIDO	Contenido 4. Estrategias para el control emocional en un equipo de trabajo.	
DESCRIPCIÓN	El desarrollo de esta actividad consistirá en una visita guiada en la que los usuarios tendrán que observar el trabajo en equipo, captando las diferentes actitudes y los gestos faciales. Para ello, asistirán a la fábrica “cervecera” de Santa Cruz de Tenerife, acudiendo a una jornada habitual de trabajo. Durante la visita podrán observar la ejecución de diferentes labores. Al finalizar dicha visita, se llevará a cabo un grupo de discusión, en el cual los usuarios debatirán las situaciones que han observado.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la idea principal de dicho ejercicio para su correcta realización, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.	
RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales utilizados son el transporte	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Par el desarrollo de esta actividad, los usuarios han de mostrar interés, participación, observación y respeto. Además, de mantener la escucha activa para la adquisición de los conocimientos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación de esta actividad se realizará a través de una observación, donde se evaluarán la adquisición de los conocimientos prácticos y se evaluará la participación, la atención y la implicación.	
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales será el transporte que tendrá un coste de 20 €
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 9. TEÓRICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>Técnicas para controlar el enfado</i>

ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 5. Desarrollar las técnicas para controlar el enfado.	
METAS	Meta 5.1 Que los usuarios conozcan las dos técnicas para controlar el enfado, por un lado las técnicas conductuales, como la técnica del tiempo fuera y distracción, localizar y observar modelos adecuados, expresar enfado sin sentirnos dominados por él, y las técnicas cognitivas, como detectar y modificar pensamientos irracionales, técnica de la inoculación del estrés y por último, minimizar los acontecimiento.	
CONTENIDO	Contenido 5. Técnicas para controlar el enfado.	
DESCRIPCIÓN	El desarrollo de esta actividad será de forma teórica, donde se expondrá el contenido a tratar. Para ello, se hará uso de un PowerPoint, en el cual se visualizará el contenido. Además, los usuarios tendrán a su disposición la plataforma virtual donde podrán hacer uso del manual. Posteriormente, una vez finalizado la explicación se llevará a cabo un debate, donde los participantes podrán dar su opinión respecto al contenido.	
AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la idea principal de dicho ejercicio para su correcta realización, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.	
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - PowerPoint - Proyector - Folios - Bolígrafos - Ordenadores 	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Par el desarrollo de esta actividad, los usuarios han de mostrar interés, y respeto. Además, de mantener la escucha activa para la adquisición de los conocimientos.	
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación se llevará a cabo al finalizar el taller, a través de un cuestionario, en ella se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los talleres.	
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales Los recursos materiales serán bolígrafos, folios que tendrán un coste total de 10€. El resto de recursos serán ofrecidos por las instalaciones de la institución.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ACTIVIDAD 10. PRÁCTICA	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>“El enfado”</i>
ACCIÓN FORMATIVA	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Adquirir pautas y habilidades para trabajar el autocontrol.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Objetivo específico 5. Desarrollar las técnicas para controlar el enfado.
METAS	Meta 5.2 Que los usuarios manejen las diferentes técnicas para controlar el enfado explicadas con anterioridad. Meta 5.3 Que los usuarios apliquen las técnicas del control del enfado en situaciones concretas.
CONTENIDO	Contenido 5. Técnicas para controlar el enfado.
DESCRIPCIÓN	El desarrollo de esta actividad consistirá en la visualización de diferentes videos con distintas situaciones que generan enfado. Para ello, los usuarios deberán de estar atentos a cada situación que se va desarrollando para posteriormente reflexionar sobre las técnicas que pueden aplicarse para controlar el enfado en cada situación proyectada. A continuación, la coordinadora hará entrega de un folio, en el cual los participantes deberán de describir una situación que les produce enfado en su vida habitual. Por lo que, estarán sentados de forma individual para que cada uno razone la situación que desea plasmar en el folio. Una vez que hayan desarrollado la situación, los usuarios deberán de formar un coro en el cual, cada participante deberá leer en voz alta el desarrollo de la situación que le produce enfado. Por último, se hará un debate donde los participantes deberán de argumentar que técnicas pueden aplicarse en cada situación.
AGENTE	El perfil del profesional debe ser reflexivo, dinamizador y claro, ya que, debe transmitir la idea principal de dicho ejercicio para su correcta realización, teniendo en cuenta las características personales y grupales de los usuarios con los que se interviene, además, las situaciones que puedan surgir en el momento, por lo tanto, debe tener una actitud flexible y positiva ante cualquier cambio.
RECURSOS MATERIALES	- Proyector - Folios - Bolígrafo - Altavoces
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Los recursos humanos con los que se contará en esta actividad es un/a pedagogo/a.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Par el desarrollo de esta actividad, los usuarios han de mostrar interés, participación, y respeto. Además, de mantener la escucha activa para la adquisición de los conocimientos.
FORMA DE EVALUACIÓN	La evaluación de esta actividad se realizará a través de una observación, donde se evaluarán la adquisición de los conocimientos prácticos y se evaluará la participación, la atención y la implicación.
DURACIÓN	Esta actividad tendrá una duración de 2h.

ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales Los recursos materiales serán bolígrafos, folios que tendrán un coste total de 10€. El resto de recursos serán ofrecidos por las instalaciones de la institución.
	EN RECURSOS HUMANOS	El presupuesto de los recursos humanos es de un/a pedagogo/a tendrá un ingreso de 60€ por (2horas).

ANEXO 7. CRONOGRAMA

- Anexo 7.1. CRONOGRAMA 1. “TALLER DE HABILIDADES COMUNICATIVAS Y RELACIONALES”

ACTIVIDADES	Actividad 1 y 2	Actividad 3 y 4	Actividad 5 y 6	Actividad 7 y 8	Actividad 9 y 10
Semanas (Inicio: Martes, 6 de septiembre de 2016). (Finalización: Jueves, 6 de octubre de 2016)	Semana 1 (6 y 8 de septiembre)	Semana 2 (13 y 15 de septiembre)	Semana 3 (20 y 22 de septiembre)	Semana 4 (27 y 29 de septiembre)	Semana 5 (4 y 6 de octubre)
Días de la semana	Martes y jueves	Martes y jueves	Martes y jueves	Martes y jueves	Martes y jueves
Horas por actividad semana	4 horas	4 horas	4 horas	4 horas	4 horas
Total de horas impartidas/Total semanas: 20h/5 semanas					

- Anexo 7.2. CRONOGRAMA 2. “TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”

ACTIVIDADES	Actividad 1 y 2	Actividad 3.	Actividad 4 y 5.	Actividad 6.	Actividad 7.	Actividad 8 y 9.	Actividad 10 y 11.	Actividad 12 y 13.	Actividad 14 y 15.
Semanas (Inicio: Martes, 11 de octubre de 2016). (Finalización: Jueves, 8 de diciembre de 2016)	Semana 1 (11 y 13 de octubre)	Semana 2 (18 y 20 de octubre)	Semana 3 (25 y 27 de octubre)	Semana 4 (1 y 3 de noviembre)	Semana 5 (8 y 10 de noviembre)	Semana 6 (15 y 17 de noviembre)	Semana 7 (22 y 24 de noviembre)	Semana 8 (29 de noviembre y 1 de diciembre)	Semana 9 (6 y 8 de diciembre)

Días de la semana	Martes y jueves								
Horas por actividad semana	4h.								
Total de horas impartidas/Total semanas: 36h/9 semanas.									

- **Anexo 7.3. CRONOGRAMA 3. “TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

ACTIVIDADES	Actividad 1 y 2	Actividad 3 y 4	Actividad 5 y 6	Actividad 7 y 8	Actividad 9 y 10
Semanas (Inicio: Martes, 13 de diciembre de 2016). (Finalización: Jueves, 26 de enero de 2017)	Semana 1 (13 y 15 de diciembre)	Semana 2 (20 y 22 de diciembre)	Semana 3 (10 y 12 de enero 2017)	Semana 4 (17 y 19 de enero 2017)	Semana 5 (24 y 26 de enero 2017)
Días de la semana	Martes y jueves	Martes y jueves	Martes y jueves	Martes y jueves	Martes y jueves
Horas por actividad semana	4 horas	4 horas	4 horas	4 horas	4 horas
Total de horas impartidas/Total semanas: 20h/5 semanas					

ANEXO 8. EVALUACIÓN

• Anexo 8.1. INDICADORES TEÓRICOS

INDICADORES TEÓRICOS		
CONTENIDOS TEÓRICOS	ACTITUDES	MATERIALES/ESPACIO.
<ul style="list-style-type: none"> - El usuario comprende los conceptos de comunicación, inteligencia emocional y autocontrol. - El usuario entiende las estrategias de comunicación, automotivación y autocontrol emocional. - El usuario identifica las funciones emocionales en la vida cotidiana. - El usuario utiliza los conceptos adquiridos de forma adecuada y coherente en las sesiones teóricas. - El usuario relaciona los contenidos teóricos con los prácticos de manera correcta. - El usuario reconoce sus habilidades y establece estrategias propias de comunicación, automotivación y autocontrol en base a lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> - El usuario muestra interés por la realización de las actividades. - El usuario participa adecuadamente en cada uno de los ejercicios. - El usuario muestra una actitud adecuada de respeto y colaboración en el trabajo en equipo. - El usuario interviene y se implica en cada una de las sesiones. - El usuario muestra interés y escucha activa durante las sesiones. - El usuario crea un ambiente de confianza y empatía en las actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - El usuario usa adecuadamente los materiales. - El usuario aplica los videos e información para adquirir los conocimientos. - El usuario usa los materiales de forma creativa. - El usuario respeta los recursos materiales y los espacios de las instalaciones.

Anexo 8.3. INDICADORES PRÁCTICOS

INDICADORES PRÁCTICOS		
CONTENIDOS PRÁCTICOS	ACTITUDES	MATERIALES
<ul style="list-style-type: none"> - El usuario aplica lo 	<ul style="list-style-type: none"> - El usuario muestra interés 	<ul style="list-style-type: none"> - El usuario usa

<p>aprendido en el caso práctico usando el tono de voz, la expresión facial, la entonación, el acento, el volumen y la escucha activa de forma adecuada.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El usuario usa las estrategias de automotivación usando un lenguaje optimista en la simulación. - El usuario emplea las estrategias de autocontrol emocional ante complicaciones en el caso práctico. - El usuario valora las situaciones desde la asertividad en la simulación. - El usuario controla y regula emociones negativas a través de las técnicas de motivación. - El usuario usa las estrategias de autocontrol óptimo para solucionar situaciones complicadas. - El usuario reflexiona y analiza las estrategias antes de poner en práctica. - El usuario realiza la simulación empleando las diferentes estrategias de comunicación, automotivación y autocontrol emocionales. 	<p>por la realización de las actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El usuario participa adecuadamente en cada uno de los ejercicios. - El usuario muestra una actitud adecuada de respeto y colaboración en el trabajo en equipo. - El usuario interviene y se implica en cada una de las sesiones. - El usuario muestra interés y escucha activa durante las sesiones. - El usuario crea un ambiente de confianza y empatía en las actividades. - El usuario muestra una actitud autocrítica y reflexiva. 	<p>adecuadamente los materiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El usuario aplica los videos e información para adquirir los conocimientos. - El usuario usa los materiales de forma creativa. - El usuario respeta los recursos materiales y los espacios de las instalaciones.
---	--	---

ANEXO 9. BIBLIOGRAFÍA

• Anexo 9.1 AMPLIACIÓN BIBLIOGRÁFICA

- Manual Docente Competencias Sociales y Relacionales (2014). Recuperado el 20 de junio de 2016, de <https://www.gobiernodecanarias.org/juventudcanaria/camposdetrabajo/>
- Página oficial del profesor Luis Eduardo Cadena (2010-2012). Recuperado el 16 de junio de 2016, de <https://sites.google.com/site/cadenaortiz/habilidades-comunicativas>
- Psicología Online “formación, autoayuda y consejo”, María Caridad Valdés Rodríguez y Lic. Carmen L. García Ravelo (2016), Recuperado el 20 de junio de 2016, de <http://www.psicologia-online.com/autoayuda/hhss/HHSS5.htm>
- Güell, M. (2013). ¿Tengo inteligencia emocional? Barcelona. Pp. 16
- Sánchez Zafrilla, J. Y López, T.L. (s.f). Colección formación por competencia. Recuperado el 5 de julio de 2016, de https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi-17L259_NAhWE1RoKHXYrAjEQFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fefiapmurcia.carm.es%2Fweb%2Fintegra.servlets.Blob%3FARCHIVO%3Dautocontrol.pdf%26TABLA%3DARCHIVOS%26CAMPOCLAVE%3DIDARCHIVO%26VALORCLAVE%3D54588%26CAMPOIMAGEN%3DARCHIVO%26IDTIPO%3D60%26RASTRO%3Dc%24m2809%2C15030&usg=AFQjCNF4e4X5kqco9lwcj2APpn6comQqCw&sig2=cSD_r0cw4N5OosBk7Eydhg
- Casado, L.C. (2009) Entrenamiento emocional en el trabajo. Madrid Pp 34.
- Roche P., E. (2012). Siete reglas para la motivación. Recuperado el 27 de junio de 2016, de <http://end2endcoaching.es/7-reglas-para-la-motivacion-coaching-personal/>
- Piqueras, C. (2013). Cómo motivarse. Recuperado el 27 de junio de 2016, de <https://www.cesarpiqueras.com/como-automotivarse/>
- Sanz, P. (2015). Algunos trucos de automotivación. Recuperado el 27 de junio de 2016, de <http://hoymotivacion.com/trucos-de-automotivacion/>

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad (2015). Inteligencia emocional. Recuperado el 18 de junio de 2016, de <http://www.bemocion.msssi.gob.es/emocionEstres/emociones/manejoEmocional/inteligenciaEmocional/home.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad (2015). Emociones. Recuperado el 18 de junio de 2016, de <http://www.bemocion.msssi.gob.es/emocionEstres/emociones/home.htm>