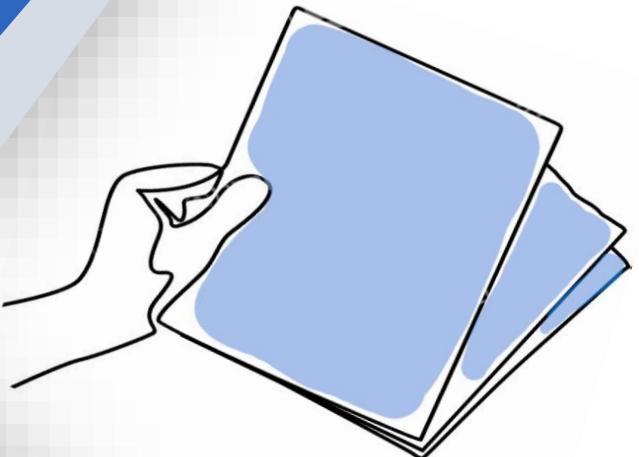


TARJETAS DE HERRAMIENTAS PARA LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS



Soft skills

Facilitating the vocational integration of
people with low levels of qualifications

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

Versión: 23 de junio de 2021

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



PREÁMBULO

Las tarjetas de herramientas tienen como objetivo apoyar a los formadores en la impartición de la formación en soft skills desarrollada en el marco del proyecto Erasmus+ Soft Skills.

El proyecto Erasmus+ Soft skills sigue el enfoque de facilitar el acceso a las soft skills a las personas con bajos niveles de cualificación para acelerar su integración profesional. En efecto, el dominio de una actividad profesional no sólo requiere la puesta en práctica de competencias técnicas específicas del puesto de trabajo (hard skills), sino que también se basa en la movilización de las soft skills. Para ello, los socios del proyecto han desarrollado un método así como herramientas pedagógicas para la formación en soft skills (datos de contacto en la última página).

Esta publicación, preparada colectivamente por los socios del proyecto, presenta una colección de más de 80 herramientas que pueden ser utilizadas para la formación de las soft skills. Las herramientas se basan en su experiencia (herramientas que han aprendido en su formación inicial o a lo largo de su carrera profesional, así como herramientas desarrolladas y/o adaptadas más específicamente para este proyecto). Requieren pocos recursos y pueden aplicarse fácilmente en diferentes contextos. También se ha preparado un kit de formación que es objeto de otra publicación preparada como parte de este proyecto.

Materiales adicionales

Se han desarrollado materiales adicionales para facilitar la apropiación del proyecto soft skills por parte de todos los formadores, supervisores técnicos, tutores y evaluadores y para permitirles formar y evaluar las soft skills de forma independiente.

- El "kit de formación para la aplicación de las soft skills" da todas las claves para preparar e implementar la formación en soft skills en cualquier organización con cualquier aprendiz. Describe detalladamente el método y el programa de formación y proporciona hojas de resumen de los cursos de formación por niveles. También da sugerencias sobre las herramientas pedagógicas que se deben utilizar en cada etapa de la formación o la postura que se debe adoptar como formador. Debe utilizarse en relación con esta publicación.
- El “catálogo europeo de referencias de soft skills” ofrece una visión general del enfoque de soft skills que ha seguido el proyecto: contiene la lista de soft skills definidas en el marco del proyecto, los niveles de adquisición y sus definiciones, así como una descripción del proceso de adquisición de las soft skills y de la contextualización y la evaluación vinculadas a él.
- Las “técnicas facilitadoras” ayudan al formador/supervisor técnico/tutor/asesor a apoyar a sus aprendices en la fase de consolidación en una situación laboral. Recoge ideas sobre cómo poner en práctica las soft skills en el trabajo diario, para actuar como modelos de conducta y asesorar a sus aprendices.



- El “**protocolo de contextualización y evaluación de soft skills**” ofrece todas las claves para evaluar y certificar la adquisición de una soft skill. Describe los diferentes momentos y métodos de evaluación y da herramientas para hacer la contextualización y la evaluación correctamente.
- La "**formación para formadores**" es un programa y un contenido formativo para formadores, supervisores técnicos, tutores y evaluadores que quieran aprender a utilizar el proyecto y las herramientas que de él se derivan y a formar en soft skills sin problemas.
- La "**lista de control para formadores**" permite a los formadores, supervisores técnicos, tutores y evaluadores verificar sus conocimientos relacionados con las soft skills después de una formación de formadores, pero también tener una visión global de los materiales y herramientas necesarios para la realización de contextualizaciones, formaciones o evaluaciones de soft skills dentro de su organización.

Encontrará todo este material en acceso libre en nuestra página web:
www.softskills-project.eu

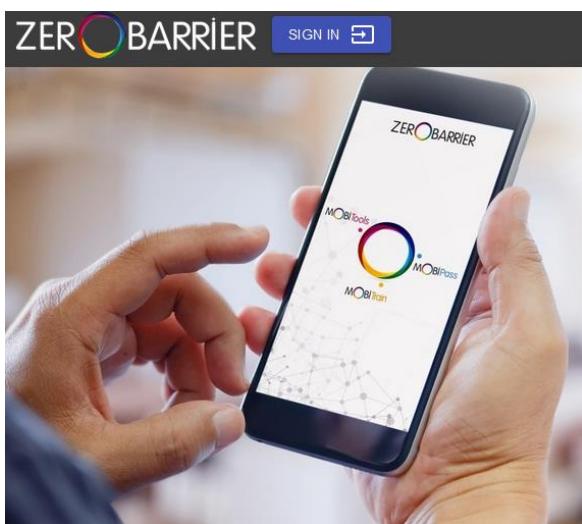


¿Cómo buscar una tarjeta (herramienta)?

Puedes utilizar el índice de contenidos para acceder a cada herramienta haciendo clic en su nombre.

Las herramientas también han sido reunidas dentro de una caja de herramientas digital disponible en la plataforma [Zero Barrier](#). Zero Barrier es una solución global para la formación en el trabajo, la capitalización de las competencias adquiridas y la promoción de la movilidad laboral europea desarrollada por Solivers. En esta plataforma, los usuarios pueden buscar fácilmente las herramientas presentadas en esta publicación utilizando un conjunto de criterios: nombre, número recomendado de participantes, duración, recursos, preparación, fase, así como niveles y pasos (tal y como definidos por los socios del proyecto).

Si quieras saber más sobre la plataforma y crear tu propio acceso, contacta con Solivers: contact@zerobarrier.eu



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. [Pecha kucha](#)
2. [Mapa mental](#)
3. [Moodboard](#)
4. [Asociación de palabras](#)
5. [Escritura cerebral](#)
6. [Lluvia de ideas al revés](#)
7. [Debate en las cuatro esquinas](#)
8. [La tela enredada](#)
9. [Presentación rompehielos](#)
10. [El juego de los sobres](#)
11. [Tabla K-W-L](#)
12. [Escritura reflexiva](#)
13. [Comprueba tu aprendizaje
\(¡Hazlo ahora!\)](#)
14. [Plan de acción para la mejora](#)
15. [Papel rotativo](#)
16. [Feedback](#)
17. [Lectura compartida](#)
18. [Juego de roles](#)
19. [Video foro](#)
20. [Lluvia de ideas](#)
21. [Eliminar los obstáculos](#)
22. [La gente pregunta](#)
23. [Fotografías y collage](#)
24. [Nombres y gestos](#)
25. [Presentarme](#)
26. [Teléfono roto](#)
27. [El dibujo](#)
28. [Perdido en la luna](#)
29. [La piedra](#)
30. [Quiz de definiciones](#)
31. [Oferta de empleo](#)
32. [Chapi Chapo](#)
33. [Dibujar soft skills](#)
34. [Crucigramas](#)
35. [Pensar - Emparejar - Compartir](#)
36. [Posturas](#)
37. [Un viaje imaginario](#)
38. [Imágenes de una exposición](#)
39. [Buen C / Mal C](#)
40. [Serpiente ciega](#)
41. [Pulgares arriba](#)
42. [Qué se me da bien](#)
43. [Golpeando en los números](#)
44. [Creando confianza](#)
45. [Red de amistad](#)
46. [Pantomima \(emociones\)](#)
47. [Pantomima](#)
48. [Cartas de emociones](#)
49. [Ann, ¿dónde estás?](#)
50. [Todos pensamos diferente](#)
51. [Me gustas](#)
52. [Características positivas](#)
53. [El juego del silencio](#)
54. [Juego de roles \(2\)](#)
55. ["Un pobre gatito negro"](#)
56. [Expectativas del empleador](#)
57. [Modelado](#)



ÍNDICE DE CONTENIDOS

- [58. Resolución de problemas](#)
 - [59. Posicionarse...](#)
 - [60. Foto lenguaje](#)
 - [61. Medicina](#)
 - [62. Acróstico](#)
 - [63. Kahoot](#)
 - [64. Kahoot por los participantes](#)
 - [65. Resolución de problemas \(2\)](#)
 - [66. Mímica](#)
 - [67. Juegos de adjetivos](#)
 - [68. Árbol de decisiones](#)
 - [69. Feedback soft skills](#)
 - [70. Pequeño escenario](#)
 - [71. Plan de acción](#)
 - [72. Análisis de la experiencia](#)
 - [73. Intercambio de experiencias](#)
 - [74. Evaluación formativa](#)
 - [75. Catálogo de recursos](#)
 - [76. Debate de la bola de nieve](#)
 - [77. Identificación de soft skills](#)
 - [78. Rompehielos del tiempo](#)
 - [79. El puente](#)
 - [80. Construyendo un código de conducta](#)
 - [81. Si yo fuera...](#)
 - [82. Coge la bola](#)
 - [83. Verdadero o falso](#)
 - [84. El desafío del malvavisco](#)
 - [85. Barco de velocidad](#)
 - [86. Juego cooperativo](#)
 - [87. Interrogatorio](#)
 - [88. Topograma](#)





PECHA KUCHA



Foto por Teemu Paaninen en Unsplash

PECHA KUCHA

Objetivos

1. Presentar una idea de manera efectiva en un marco temporal limitado y claramente definido.
2. Mejorar la comprensión y la memorización a través de medios audiovisuales y palabras clave.
3. Aumentar el impacto de su presentación.

Pasos

1. Definir el objetivo final de la presentación.
2. Identificar los mensajes clave para lograr este objetivo.
3. Ponerlos en orden y encontrar el hilo conductor de la presentación.
4. Construir el medio visual con 8 palabras o menos por imagen (sin tablas, sin gráficos).
5. Afina tu discurso: escribe el mensaje que quieres transmitir; el participante tiene que pronunciar un máximo de 60 palabras por imagen (60 palabras = 20 segundos = 1 imagen).
6. Practica.

Participantes: de 1 a 100

Duración: un poco más de 7 minutos para una presentación de 20 imágenes (20 imágenes x 20 segundos = 6'40")

Recursos: presentación en Power Point o similar, ordenador



MAPA MENTAL

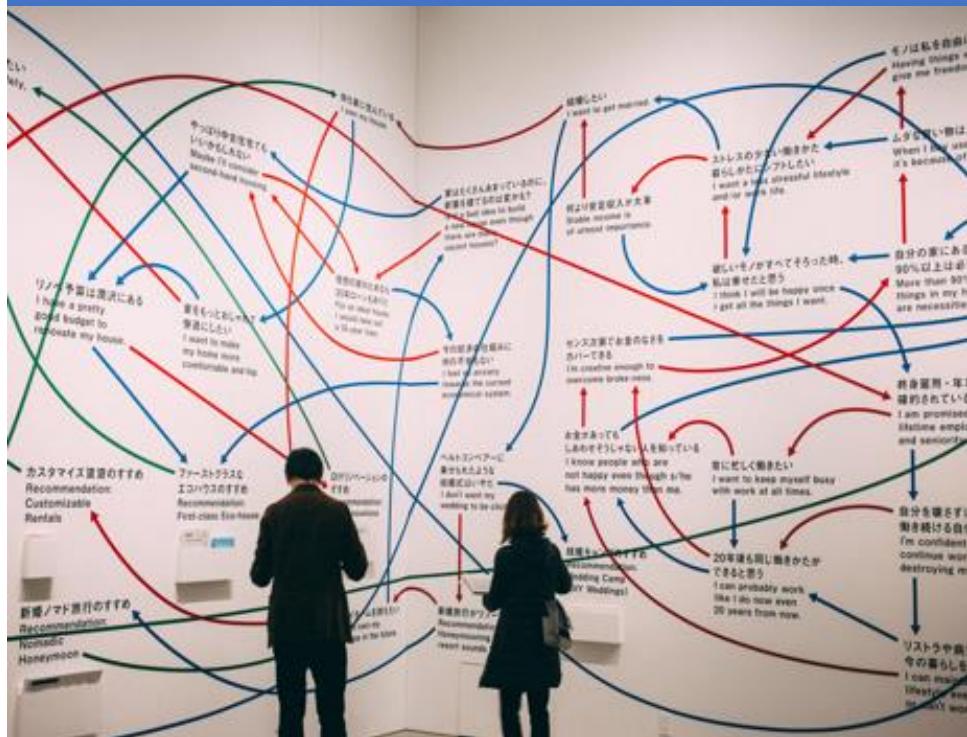


Foto por Charles Deluvio en Unsplash

MAPA MENTAL

Objetivos

1. Facilitar la memorización y la organización del pensamiento.
2. Permitir al alumnado que comprendan plenamente el contenido de la formación.
3. Aumentar el impacto de su presentación.

Pasos

1. El formador define el tema del mapa mental.
2. Los participantes lo escriben o lo dibujan en el centro de la página.
3. Los participantes generan ramificaciones relacionadas con el tema principal (6 a 10 ramas).
4. Para cada rama, asocian una idea principal, es decir, una palabra clave (tantas ideas como ramas), que generará nuevas asociaciones de ideas.
5. Continúan generando ramificaciones de la misma manera hasta el nivel 4 (máximo).

Participantes: de 1 a 100

Duración: 20 min

Recursos: una gran hoja de papel, bolígrafos de color



MOODBOARD



Foto por Uby Yanes en Unsplash

MOODBOARD

Objetivos

1. Crear el diálogo entre el grupo.
2. Enlazar el aprendizaje.

Pasos

1. El formador proporciona a los participantes un conjunto de revistas, catálogos, periódicos, folletos,...
2. Los participantes clasifican y seleccionan los elementos significativos relacionados con el tema del que hablan.
3. A partir de estos elementos, crean el moodboard cortando, pegando, fijando,... las imágenes en un soporte. Los participantes pueden trabajar solos o en pequeños grupos (2 o 4).

Participantes: de 1 a 100

Duración: 30 min – 1 h

Recursos: revistas, catálogos, periódicos, folletos



ASOCIACIÓN DE PALABRAS



ASOCIACIÓN DE PALABRAS

Objetivos

1. Fomentar la expresión del grupo.
2. Explorar un tema elegido tan amplia y profundamente como sea posible.

Pasos

1. Formar un círculo donde todos estén mirando hacia adentro.
2. El formador pide al miembro del equipo que está a su izquierda que diga una palabra sin ningún contexto establecido y luego da la vuelta al círculo en el sentido de las agujas del reloj pidiendo a cada persona que añada su propia palabra a la lista (formato de libre asociación).
3. Después de 3-4 rondas, el formador comienza una nueva ronda diciendo el nombre de una soft skill como punto de partida y escribe todas las ideas del equipo.
4. Cuando todas las ideas han sido expresadas y la repetición se hace evidente, el formador pide al equipo que se pongan de acuerdo en las palabras que más les han llamado la atención como equipo.
5. Finalmente, el formador comienza una frase con "esta soft skill significa...". Los miembros del equipo tienen que decir una palabra a la vez, pero esta vez el objetivo es construir una frase / historia cohesiva.

Participantes: de 4 a 12

Duración: 20 min

Recursos: papel y bolígrafos



ESCRITURA CEREBRAL



Foto por Morning Brew en Unsplash

ESCRITURA CEREBRAL

Objetivos

1. Mejorar la innovación estimulando la creatividad.
2. Fomentar la expresión y la estimulación de ideas.
3. Promover la inteligencia y la reflexión colectiva.

Pasos

1. El formador presenta problemas relacionados con una situación de trabajo (tantos problemas como alumnos en la sala haya) y se asegura de que los problemas se entiendan.
2. Los escribe (un problema = una hoja de papel) y les da un problema a cada participante.
3. A continuación, pide a cada participante que escriba 3 ideas de soluciones en 3 post-it y las pegue en la hoja de papel (o las escriba directamente en el papel). Esto debería llevar 5 minutos.
4. Cada participante pasa la hoja de papel a su vecino que escribe 3 ideas nuevas. Puede inspirarse o reaccionar a las ideas ya propuestas.
5. Repetir la operación hasta que la hoja de papel se haya pasado a cada participante. Después de 25 minutos, un grupo de 5 personas habrá generado en teoría $5 \times 3 = 15$ ideas (soluciones) para cada problema.
6. Al final, el formador lee en voz alta todas las ideas.

Participantes: de 3 a 8

Duración: 5 min por persona

Recursos: hojas de papel, bolígrafos, post-it



LLUVIA DE IDEAS AL REVÉS

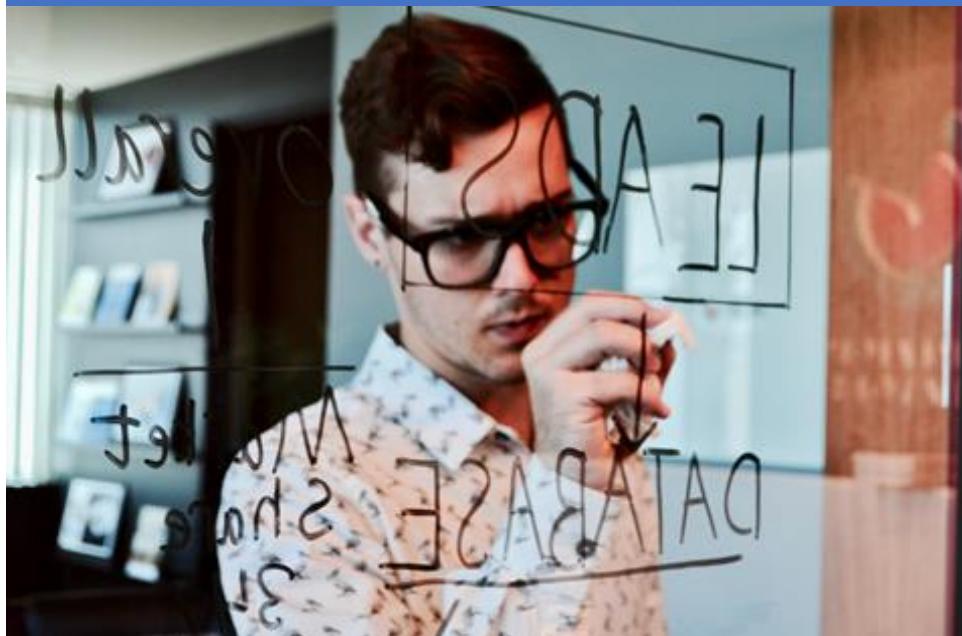


Foto por Campaign Creator en Unsplash

LLUVIA DE IDEAS AL REVÉS

Objetivos

1. Desbloquear situaciones.

Pasos

1. Establecer el problema o la situación problemática.
2. Dar la vuelta al problema: por ejemplo, en lugar de "cómo ahorrar dinero" buscar "cómo gastar tanto dinero como sea posible".
3. Anime y deje que los participantes se expresen para responder al problema.
4. En una pizarra, dibuja 2 columnas. En el lado izquierdo, escriba todas las respuestas dadas.
5. Revise cada respuesta e invierta los efectos en la columna de la derecha (si no lo hacemos, ¿qué hacemos?) para identificar soluciones al problema inicial.

Participantes: mínimo 5

Duración: de 30 a 45 min

Recursos: una pizarra



DEBATE EN LAS CUATRO ESQUINAS



Foto por Emmanuel Acua en Unsplash

DEBATE EN LAS CUATRO ESQUINAS

Objetivos

1. Aumentar la participación.

Pasos

1. El formador presenta una declaración controvertida y pide a los participantes que se coloquen físicamente en la sala ("los que están muy de acuerdo", "los que están de acuerdo", "los que no están de acuerdo" y "los que están totalmente en desacuerdo"). Nadie tiene derecho a permanecer en el medio. Todos tienen que elegir una esquina y argumentos.
2. Una vez que todos han elegido una esquina, el formador pregunta quién quiere hablar para explicar su posición. Para iniciar el debate, el formador puede empezar preguntando a los que tomaron una postura firme.
3. Cuando una esquina ha dado un argumento, es el turno de la esquina opuesta. Los participantes pueden cambiar de opinión a medida que el debate avanza (y por lo tanto pueden cambiar de esquina).
4. El formador puede cerrar el debate y pasar a una nueva declaración cuando quiera.

Participantes: alrededor de 10

Duración: al menos 30 min

Recursos: ninguno



LA TELA ENREDADA



Foto por Thomas Bishop en Unsplash

LA TELA ENREDADA

Objetivos

1. Presentarse.
2. Materializar los vínculos entre los participantes.

Pasos

1. Los participantes se ponen de pie. A uno de ellos se le da un ovillo de hilo: se presenta antes de enviar el ovillo a una persona con la que tiene una relación (por ejemplo, con quien trabaja), mientras mantiene el extremo del ovillo en su mano.
2. La persona que recibe la pelota describe los vínculos entre ellos y se presenta. Luego la envía a otra persona con la que se relaciona, manteniendo un trozo de hilo en su mano.
3. Una vez que todas las personas se han conectado, aparece una red de lana, y todas las personas se han presentado.

Participantes: de 8 a 12

Duración: de 15 a 30 min

Recursos: un ovillo de hilo



PRESENTACIÓN ROMPEHIELOS



Foto por Fares Hamouche en Unsplash

PRESENTACIÓN ROMPEHIELOS

Objetivos

1. Presentarse a un grupo.
2. Promover la escucha y el interés por los demás.

Pasos

1. Los participantes trabajan en parejas y dedican 5 minutos a presentarse sobre los temas sugeridos por el formador (por ejemplo, el nombre, la ocupación, otros ejemplos relacionados con las soft skills...).
2. A continuación, se celebra una mesa redonda en la que cada participante presenta al grupo a la otra persona con la que ha estado hablando.

Participantes: de 4 a 24

Duración: 10 min + 2 min/persona

Recursos: papel, bolígrafos...



EL JUEGO DE LOS SOBRES



Foto por Joanna Konsinska en Unsplash

EL JUEGO DE LOS SOBRES

Objetivos

1. Resolver uno o más problemas a través de un análisis de soluciones diseñadas colectivamente.

Pasos

1. Con el formador, los alumnos definen varios problemas o situaciones problemáticas y escriben cada problema en un sobre. Luego el grupo se divide en tantos equipos como problemas haya y cada equipo recibe un sobre.
2. Cada equipo tendrá que pensar en una solución al problema y escribirla (así como sus nombres) en una tarjeta de papel y ponerla en el sobre. Cada sobre va a otro equipo que repite el proceso sin leer las soluciones propuestas por los otros equipos.
3. Luego se abren los sobres (un sobre por equipo). Cada equipo debe elegir la mejor solución asignando un total de 100 puntos a las diferentes soluciones propuestas.
4. Al final, cada equipo lee el problema y luego las soluciones en orden ascendente, terminando con la solución de mayor puntuación. Todas las "tarjetas de solución" se colocan en el centro de la mesa para que cada equipo pueda recuperar sus tarjetas. El equipo con el mayor número de puntos gana.

Participantes: de 8 a 30

Duración: de 1 a 2h

Recursos: pequeñas tarjetas de papel, bolígrafos, sobres



TABLA K-W-L

K	W	L
What I know	What I want to know	What I learned

TABLA K-W-L

Objetivos

1. Conectar con los conocimientos previos.
2. Estimular la curiosidad.

Pasos

1. El formador escoge el tema relacionado con las soft skills que se va a debatir y da a los participantes una hoja de papel con la [tabla K-W-L](#) (tabla conocida para facilitar el aprendizaje).
2. El formador pide a los participantes que respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema?
3. Después de responder a las preguntas, el formador introduce el concepto que quiere explicar a los participantes.
4. Al final de la explicación, el formador pide a los participantes que respondan de nuevo a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema? Y añade la pregunta: ¿Y qué he aprendido?

Participantes: abierto

Duración: 30 min

Recursos: hojas de papel (con la tabla K-W-L), bolígrafos



ESCRITURA REFLEXIVA



Foto por NeONBRAND en Unsplash

ESCRITURA REFLEXIVA

Objetivos

1. Escribir un resumen y reflexionar sobre una situación o experiencia relacionada con las soft skills.
2. Generar ideas.

Pasos

1. Los participantes tienen que elegir una situación, una experiencia o una actividad sobre la que quieran reflexionar, relacionada con el uso de las soft skills (en un contexto personal o profesional).
2. El formador tiene que explicar a los participantes que la escritura reflexiva se basa en su reacción personal a esta situación, experiencia o actividad. Para escribir el resumen, se debe utilizar la primera persona (yo vi, yo sentí ...).
3. El formador puede hacer preguntas para apoyar la reflexión (problemas, emociones, aprendizajes...). Para inspirarse puede buscar guías en línea sobre la escritura reflexiva (hay varios recursos disponibles).

Participantes: abierto

Duración: 30 min

Recursos: hojas de papel, bolígrafos



COMPRUEBA TU APRENDIZAJE (¡HAZLO AHORA!)

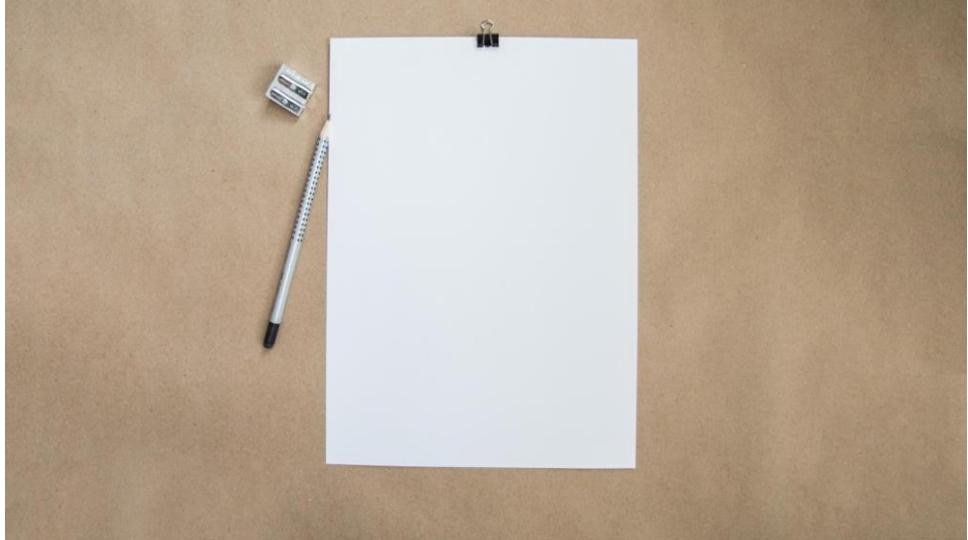


Foto por Kelly Sikkema en Unsplash

COMPRUEBA TU APRENDIZAJE (¡HAZLO AHORA!)

Objetivos

1. Iniciar una sesión/clase.
2. Recordar los últimos conceptos aprendidos.

Pasos

1. El formador debe preparar una pregunta rápida sobre los últimos conceptos aprendidos.
2. Al principio de la formación/sesión, a medida que los participantes llegan, escribe una pregunta o instrucción en la pizarra, indicando el tiempo que los participantes tienen para responder. La pregunta o instrucción no debe tomar más de 5 a 10 minutos.
3. El formador pide a todos los participantes que presenten sus respuestas en un documento.
4. Luego usa las respuestas para verificar que los conceptos han sido entendidos y planificar las próximas sesiones.

Participantes: abierto

Duración: 10 min máximo

Recursos: pizarra o pantalla, hojas de papel, bolígrafos



PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA



Foto por Raul Varzar en Unsplash

PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA

Objetivos

1. Ayudar a los participantes a crear un plan de acción para mejorar las cosas que no han ido bien.

Pasos

1. El formador debe preparar una tabla con preguntas. Por ejemplo (lista a adaptar):

<i>¿Qué ha pasado en qué contexto relacionado con las soft skills?</i>	<i>¿Cuáles eran tus objetivos?</i>	<i>¿Qué no ha funcionado?</i>
<i>¿Qué aprendiste?</i>	<i>¿Qué puedes cambiar para la próxima vez?</i>	<i>¿Cómo puedes manejar tu estrés ?</i>

2. Los participantes deben responder a las preguntas en una hoja de papel y reflexionar colectivamente sobre las próximas etapas.

* *Es mejor usar esta herramienta en grupos pequeños. El formador debe sugerir que se dedique un tiempo limitado a cada pregunta. La tabla puede incluir preguntas específicas para evaluar cada soft skill.*

Participantes: de 1 a 10

Duración: 15 min

Recursos: hojas de papel, bolígrafos



PAPEL ROTATIVO



Foto por ASHLEY EDWARDS en Unsplash

PAPEL ROTATIVO

Objetivos

1. Construir una contribución común entre los miembros de un equipo de trabajo.

Pasos

1. Los participantes se sientan juntos en una mesa redonda. Tienen una hoja de papel que compartirán.
2. El formador propone un desafío: por ejemplo, escribir los pasos para realizar una tarea específica, describir los diferentes materiales necesarios para una actividad, etc. Cada participante debe escribir un paso y entregar el papel a la persona de su derecha.
3. Al final, el formador pide a los participantes que reflexionen sobre el documento final y vean lo que se puede mejorar.

El formador tiene que asegurarse de que el reto tenga al menos tantos pasos como el número de participantes y debe fijar un tiempo específico para completar el reto. Los mismos pasos pueden ser usados para todas las soft skill.

Participantes: mínimo 4

Duración: 20-30 min

Recursos: hojas de papel, bolígrafos



FEEDBACK



Foto por Lina Trochez en Unsplash

FEEDBACK

Objetivos

1. Aprender cómo dar feedback.
2. Mejorar la conciencia de sí mismo.

Pasos

1. El formador tiene que entregar 5 tarjetas (por ejemplo 3 verdes, 2 naranjas) a cada participante. Debe recordar a los participantes que sean lo más objetivos posible y que sólo pueden dar feedback relacionado con las acciones observables.
2. Cada participante tiene que completar las tarjetas: las verdes son para describir sus puntos fuertes y las naranjas para describir las áreas de mejora.
3. Luego cada participante completa otro juego de tarjetas (3 verdes, 2 naranjas), esta vez para describir a otro participante.
4. Al final, cada participante tiene que definir al menos un paso de mejora que pueda dar, basándose en su propio análisis y en el feedback recibido.

Participantes: mínimo 2

Duración: 30 min

Recursos: tarjetas de colores (o post-it)



LECTURA COMPARTIDA



Foto por Yoab Anderson en Unsplash

LECTURA COMPARTIDA

Objetivos

1. Mejorar las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo a través de la lectura compartida.

Pasos

1. El formador debe seleccionar un material de lectura (artículo de prensa, libro, ...) que ilustra el uso de soft skills claves e introducirlo a los participantes.
2. El formador debe preguntar a los participantes cuales son las soft skills que podrían estar involucradas, en base al título u otra información facilitada.
3. El formador comienza a leer en voz alta, y luego invita a cada participante a hacer lo mismo (uno tras otro). El formador hace algunas preguntas para ayudar a analizar el uso (o falta de) soft skills.
4. Al final de la sesión, el formador verifica si los participantes pueden relacionar la historia con su propia experiencia, en un contexto personal o profesional.

Participantes: mínimo 4

Duración: 20-40 min

Recursos: libro o texto



JUEGO DE ROLES



Foto por Melissa Askew en Unsplash

JUEGO DE ROLES

Objetivos

1. Promover la comunicación en el grupo y aumentar la participación.
2. Mostrar y trabajar en situaciones problemáticas.
3. Estimular y motivar a los alumnos a través de la experiencia, donde pensar creativamente hace parte del proceso del aprendizaje.

Pasos

1. Distribuir roles a los participantes, teniendo en cuenta los que queremos representar en este juego.
2. Dejar unos minutos para que cada participante se ponga en su papel.
3. Luego los participantes tienen que poner en escena la situación elegida para trabajar.
4. Discusión en grupo grande para identificar los aspectos positivos y negativos de esta representación de la situación.

Participantes: de 2 a 20

Duración: 20-30 min con la discusión

Recursos: tarjetas sobre el rol que se desarrollará o pondrá en escena



VIDEO FORO

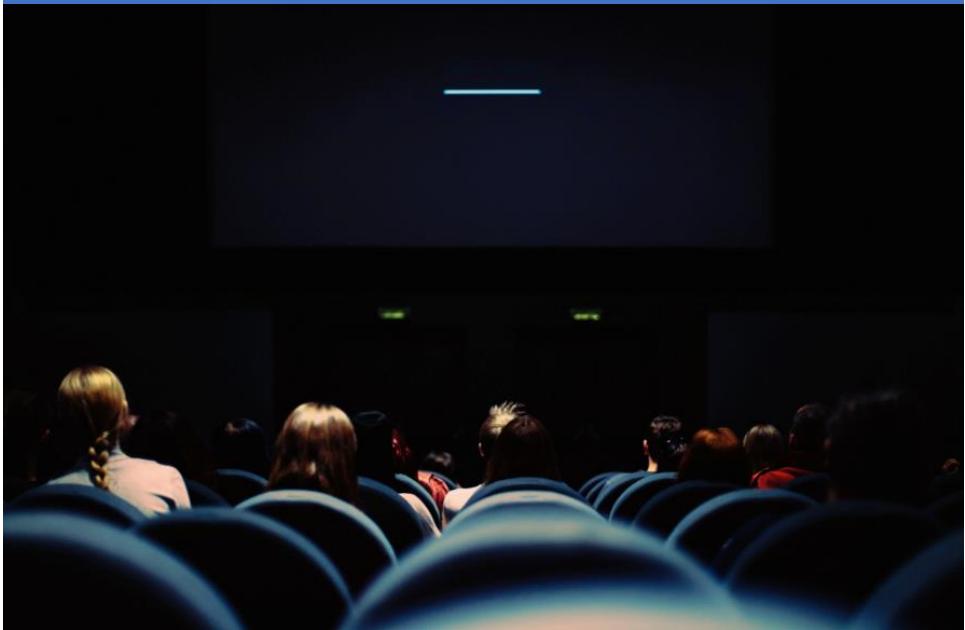


Foto por Erik Witsoe en Unsplash

VIDEO FORO

Objetivos

1. Promover el amor por el cine.
2. Presentar los contenidos de aprendizaje de una manera más motivadora y agradable para los alumnos.
3. Reflexionar sobre sus actitudes, valores y creencias a través del diálogo.

Pasos

1. El formador presenta un cortometraje o un vídeo.
2. Debe crear un ambiente relajado y a la vez motivador, para que los participantes puedan involucrarse y compartir sus experiencias.
3. El formador pide a los participantes que comparten sus emociones y las relacionen con el tema planteado, enlazando con los contenidos a trabajar.

Participantes: de 2 a 25

Duración: 10 minutos para la presentación, la duración de la película/vídeo y 30 minutos para el debate o las actividades

Recursos: pantalla, película/vídeo ([ejemplo](#))



LLUVIA DE IDEAS



Foto por Per Lööv en Unsplash

LLUVIA DE IDEAS

Objetivos

1. Generar ideas originales sobre un tema específico en un ambiente relajado.
2. Se utiliza como base para otra actividad, como la escritura o la discusión.
3. Encontrar otras formas de impulsar el trabajo de la clase.

Pasos

1. Definir el problema para que esta técnica pueda tener éxito.
2. Luego los participantes generan ideas sobre el problema, sin excluir ninguna idea expresada, sin ninguna crítica ni orden establecido. Todas las ideas son válidas.
3. El formador se asegura de que se respeten las reglas y da la palabra a los participantes. Al mismo tiempo, toma nota en la pizarra para que todos puedan ver las ideas compartidas.
4. Finalmente, los participantes seleccionan las ideas que más les gustan, que se ajustan más al reto establecido y que aseguran la resolución del problema o tema discutido.

Participantes: de 2 a 20

Duración: 20-30 min y 20-30 min para la discusión

Recursos: pizarra para anotar las ideas



ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS



Foto por You X Ventures en Unsplash

ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS

Objetivos

1. Identificar problemas dentro de un grupo o situación de trabajo.
2. Planificar mejor el trabajo para ver qué elementos están disponibles (lo que necesitamos para trabajar) y qué dificultades hay que afrontar.
3. Basándose en la realidad concreta del grupo (sus problemas, planes de trabajo...), se prepara material para apoyar la identificación de los problemas.

Pasos

1. Cada participante escribe su opinión/pregunta en una tarjeta (una por tarjeta). Luego el grupo clasifica las tarjetas, comenzando con la primera pregunta y así sucesivamente.
2. Una vez que se clasifica una pregunta, es posible ver cuál es el principal obstáculo y lo mismo con lo siguiente.
3. Al final de la clasificación, se pasa, utilizando la misma técnica para sugerir posibles soluciones a los principales obstáculos.
4. Planifique mejor el trabajo para ver qué elementos están disponibles y qué dificultades hay que afrontar (se recomienda utilizar post-it para colocar las tarjetas en una pizarra).

Participantes: de 2 a 15

Duración: 40 min

Recursos: tarjetas, papel en blanco o post-it, bolígrafos



LA GENTE PREGUNTA



Foto por Brett Jordan en Unsplash

LA GENTE PREGUNTA

Objetivos

1. Analizar la importancia de la colaboración dentro de un grupo u organización.
2. Analizar el rol del líder de una organización.

Pasos

1. Los participantes se dividen en grupos de cuatro o cinco personas. A cada grupo se le pide que nombre un líder.
2. El formador pide una serie de objetos que los participantes tienen o que están en la sala/espacio donde los participantes están reunidos. Se determina un lugar específico dentro de la sala/espacio donde deben colocar los objetos de cada grupo.
3. El líder y su grupo tienen que conseguir lo que se les pide; el líder es quien debe entregar los objetos solicitados por el formador.
4. Sólo se recibirá y se contará el primer artículo del grupo (el que se entregó más rápido), los demás no. El grupo que logre entregar más objetos es el que gana.
5. Finalmente, se debe analizar cómo funcionó cada grupo y cuál fue el rol del líder.

Participantes: de 8 a 20

Duración: 30 min

Recursos: ninguno



FOTOGRAFÍAS Y COLLAGE



Foto por Annie Spratt en Unsplash

FOTOGRAFÍAS Y COLLAGE

Objetivos

1. Hacer una síntesis del trabajo realizado.
2. Compartir reflexiones y sentimientos basados en una serie de fotografías, imágenes y frases.

Pasos

1. Los participantes utilizan recortes de revistas, frases que han escrito, recortes de periódicos etc., para representar el trabajo realizado.
2. Todos los elementos se colocan en un mural que debe ser exhibido en un lugar visible.

Participantes: abierto

Duración: 30-60 min

Recursos: revistas, periódicos, cartones, tijeras, pegamento...



NOMBRES Y GESTOS



Foto por Toa Heftiba en Unsplash

NOMBRES Y GESTOS

Objetivos

1. Presentarse de una manera entretenida.
2. Presentar a las personas que van a participar en un mismo curso/formación (formadores y participantes).
3. Integrar a todos los participantes y crear un clima de confianza.

Pasos

1. El grupo debe ser colocado en un círculo. Luego uno de los participantes comienza diciendo su nombre y haciendo un gesto/movimiento que lo represente (por ejemplo: tocar la guitarra).
2. El participante de la derecha continúa repitiendo el nombre del primer participante y su gesto y luego dice su nombre y hace su propio gesto.
3. Esto continúa hasta que todos los participantes hayan hablado.

Participantes: de 7 a 12

Duración: 10 min

Recursos: ninguno



PRESENTARME



Foto por Ioana Cristiana en Unsplash

PRESENTARME

Objetivos

1. Presentarse de una manera entretenida.
2. Presentar a todos los miembros del grupo, aprender sus nombres lo más rápido posible, así como sus gustos, experiencias y otros hechos interesantes.
3. Reducir las barreras o paradigmas (vergüenza, miedo) que limitan el trabajo con otras personas.

Pasos

1. Los participantes se colocan en parejas, si es posible con alguien que no conocen.
2. Los dos participantes de cada pareja deben hablar entre ellos y presentarse nombrando las características personales (por ejemplo: nombre, edad, gustos personales, cualidades...).
3. Cuando todas las parejas se han presentado, los participantes se reagrupan.
4. Luego cada pareja aparecerá frente a todo el grupo, pero esta vez en lugar de presentarse, cada participante presenta a la otra persona.

Participantes: más de 6

Duración: 20 min

Recursos: ninguno



TELÉFONO ROTO



Foto por Paweł Czerwiński en Unsplash

TELÉFONO ROTO

Objetivos

1. Desarrollar las habilidades de escuchar y entender.
2. Empatizar con otros miembros del grupo / compañeros de clase.
3. Experimentar cómo los mensajes pueden ser distorsionados por la interpretación de cada persona.

Pasos

1. Se solicitan y se numeran seis voluntarios. Cinco de ellos salen de la aula. Se lee el mensaje al voluntario Nº1 y se pide al voluntario Nº2 que vuelva a la aula.
2. Nº1 cuenta a Nº2 lo que le dijo el formador sin ayuda del resto de los participantes (actuando como observadores). Se le pide a Nº3 que vuelva a la aula, y luego Nº2 transmite el mensaje que recibió de Nº1. La acción se repite hasta que Nº6 recibe el mensaje.
3. El Nº 6 tiene que escribir el mensaje que recibió en el tablero o en una tarjeta para que todo el grupo pueda leerlo. Luego, el formador escribe el mensaje original y se comparan.
4. La discusión se lleva a cabo dentro del grupo. Se pide a los participantes que den su opinión y comparten sus reacciones. El formador da ejemplos, para que el grupo los analice.

Participantes: más de 6

Duración: 20 min

Recursos: ninguno



EL DIBUJO



Foto por Kelly Sikkema en Unsplash

EL DIBUJO

Objetivos

1. Revelar las dificultades de comunicación, destacando la diferencia entre la comunicación de una sola vía y la de dos vías (con y sin feedback).
2. Analizar la influencia de las preguntas y del diálogo en la comunicación y la transmisión de información.
3. Mostrar la importancia de la actitud de escucha en la comunicación.

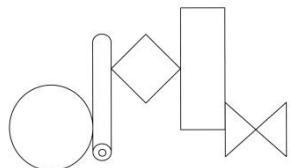
Pasos

1. La actividad se realiza en parejas, en las que sólo un participante conoce el dibujo que el otro tiene que hacer.
2. El participante que dibuja no puede hacer preguntas, dibuja en silencio mientras el otro participante explica/dice, haciendo la comunicación en una sola vía.
3. La comunicación aumenta, porque el participante que dibuja puede ahora hacer preguntas, pero sólo preguntas que pueden ser respondidas con un sí o un no.
4. Finalmente, se autoriza todo tipo de comunicación en ambas direcciones, por lo que es posible dar feedback, lo que en teoría debería mejorar el resultado del dibujo.

Participantes: abierto, en pareja

Duración: 30 min

Recursos: un dibujo (ejemplo a la derecha), hojas de papel blanco, lápices y gomas de borrar





PERDIDO EN LA LUNA



Foto por Ganapathy Kumar en Unsplash

PERDIDO EN LA LUNA

Objetivos

1. Analizar el proceso de toma de decisiones en el grupo.
2. Enriquecerse con el conocimiento de los demás.
3. Comprender que el mejor resultado se obtiene con la participación de todos.

Pasos

1. Formar pequeños grupos de unas cuatro personas.
2. Cada grupo tiene que completar una lista de preferencias, en la columna de "orden personal" y compartirla dentro del pequeño grupo.
3. Cuando han llegado a un acuerdo entre todos los miembros del grupo, se les da la opción de la NASA, compararla con el grupo y decidir si harían algún cambio y por qué.
4. Finalmente, todas las decisiones tomadas por el gran grupo serán expuestas y la idea es tratar de llegar a un acuerdo. Cuando haya que tomar una decisión, también podemos ofrecer la hoja técnica al grupo para ayudarles en su decisión.

Participantes: abierto

Duración: 30-40 min

Recursos: historia ([descargar](#)), lápices, hojas de papel en blanco



LA PIEDRA



Foto por Artem Kniaz en Unsplash

LA PIEDRA

Objetivos

1. Analizar el proceso de toma de decisiones.
2. Practicar el pensamiento creativo para resolver conflictos.
3. Generar múltiples soluciones desde diferentes perspectivas, promoviendo la creatividad.

Pasos

1. El formador debe formar equipos de cuatro o cinco miembros, que tendrán la tarea de generar el mayor número posible de soluciones a un problema.
2. A cada grupo se le debe dar una hoja de papel con la historia y se le debe pedir que piense en ideas para evitar el problema de las rocas. El objetivo es imaginar tantas soluciones como sea posible.
3. Luego las ideas de todos los equipos son compartidas.
4. Al final de la actividad, se debe abrir un espacio para la reflexión.

Participantes:

Duración: 20 minutos para encontrar soluciones y 30 minutos para la discusión de grupo

Recursos: texto León Tolstoy ([descargar](#)), texto con posibles ideas para la discusión



QUIZ DE DEFINICIONES



Foto por Jon Tyson en Unsplash

QUIZ DE DEFINICIONES

Objetivos

1. Identificar las soft skills.
2. Reconocer la definición de soft skill.
3. Autoevaluación.

Pasos

1. Presentar las definiciones de las soft skills a los alumnos utilizando un proyector. Utilizar una aplicación en línea para generar preguntas interactivas de opción múltiple para hacer la sesión más entretenida.
2. Las definiciones se mostrarán en la pantalla y los alumnos podrán elegir entre 4 soft skills.
3. Los participantes responden a los cuestionarios a través de su smartphone o tableta.
4. La aplicación da a los participantes la oportunidad de autoevaluarse, mientras ven su tasa de éxito así como la de sus compañeros.

Participantes: de 1 a 20

Duración: 15 min para la prueba y 5 min para discutir los resultados

Recursos: videoproyector, aplicación Kahoot, prueba Kahoot preparada, smartphones o tabletas



OFERTA DE EMPLEO

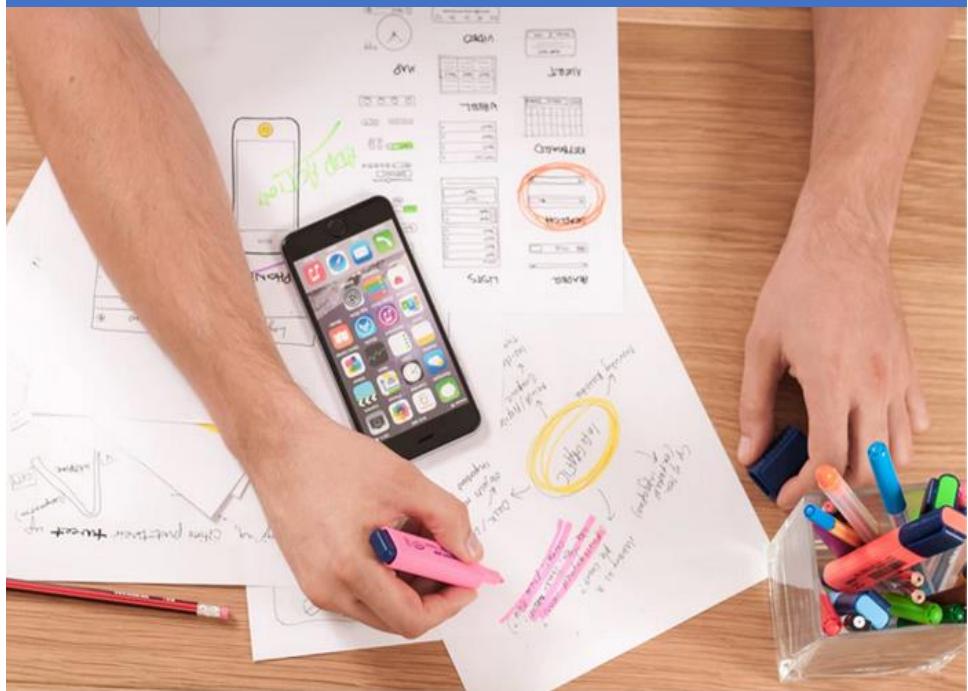


Foto por William Iven en Unsplash

OFERTA DE EMPLEO

Objetivos

1. Identificar las soft skills.
2. Leer entre líneas una oferta de trabajo.
3. Comprender las soft skills requeridas.

Pasos

1. El formador presenta a los participantes diferentes ofertas de trabajo que cubren diferentes ámbitos (por ejemplo, asistencia personal, construcción, automatización de oficinas).
2. Luego le pide a los alumnos que resalten las partes que se refieren a las soft skills.

Participantes: de 1 a 15

Duración: 10 min para leer y resaltar las habilidades sociales, 10 min para la discusión

Recursos: lápiz y papel, ejemplos de ofertas de trabajo



CHAPI CHAPO



Foto por Nathália Rosa en Unsplash

CHAPI CHAPO

Objetivos

1. Identificar soft skills.
2. Definir soft skills.
3. Imitar soft skills.

Pasos

Los participantes harán que sus compañeros de equipo adivinen tantas palabras (soft skills) como sea posible en un minuto. Después de un minuto, se cuentan las palabras adivinadas y las palabras que se han pasado se devuelven al recipiente (de hecho, cuando se escogen, el participante puede decidir utilizar la palabra e intentar que sus compañeros de equipo la adivinen o escoger otra). Cuando se han adivinado todas las palabras, comienza otra ronda con reglas diferentes. Todas las palabras se devuelven al contenedor y el equipo que sacó la última palabra comienza la nueva ronda. El equipo ganador es el que ha adivinado más palabras durante todas las rondas.

1. Escriba las diferentes soft skills en papeles y póngalas en un recipiente (por ejemplo, un sombrero).
2. Los equipos están formados por dos o tres participantes, un equipo seleccionado al azar comienza el juego.
3. Primera ronda: Para hacer que sus compañeros adivinen la palabra, el participante puede pronunciar tantas palabras como desee, incluso usar mímica. Sin embargo, no puede usar palabras que se acerquen demasiado a la palabra para ser adivinadas, ni tampoco puede deletrearla. Los compañeros de equipo tienen el derecho de proponer tantas palabras como quieran.
4. Segunda ronda: El participante sólo puede decir una palabra a sus compañeros de equipo, y esta palabra no puede ser demasiado cercana a la palabra que hay que adivinar. Los compañeros de equipo tienen derecho a tantas respuestas como quieran.
5. Tercera ronda: El participante ahora sólo puede usar mímica. No puede salir ningún sonido de su boca. Los compañeros de equipo tienen derecho a tantas respuestas como quieran.

Participantes: de 4 a 20

Duración: 5 min por ronda (15 min)

Recursos: papeles, recipiente



DIBUJAR SOFT SKILLS



Foto por noslifactory en Unsplash

DIBUJAR SOFT SKILLS

Objetivos

1. Hacer que los participantes piensen en cómo se ven a sí mismos.
2. Conocer la personalidad de cada participante.

Pasos

1. Los participantes tienen que hacer un dibujo que los represente en el proceso de aplicación de una soft skill, como parte de un ejercicio profesional y/o en la práctica de un hobby.
2. Los participantes muestran sus dibujos al grupo y los explican, en relación con las habilidades sociales representadas.

Participantes: de 1 a 15

Duración: 10 minutos para el dibujo y 10 minutos para la discusión

Recursos: papel, lápices de color



CRUCIGRAMAS



Foto por Tim Mossholder en Unsplash

CRUCIGRAMAS

Objetivos

1. Concientizar sobre los aspectos relevantes de una cierta soft skill.
2. Reflexionar sobre las fortalezas propias en relación con una cierta soft skill.
3. Conocerse mutuamente.

Pasos

1. Cada participante escribe su nombre en una hoja de papel (verticalmente).
2. Los participantes relacionan una palabra clave con cada letra de su nombre. Las palabras clave tienen que estar relacionadas con la soft skill en cuestión y/o una fortaleza personal relacionada con la soft skill.
3. Finalmente los crucigramas consisten en tantas palabras clave como el número de letras de sus nombres.
4. Los participantes presentan los crucigramas al resto del grupo.

Participantes: grupos de 5 a 20

Duración: 15 minutos para crear el crucigrama, 3 minutos por participante para presentar el resultado al grupo

Recursos: bolígrafos y una hoja de papel por participante



PENSAR - EMPAREJAR - COMPARTIR



Foto por Steve Douglas en Unsplash

PENSAR - EMPAREJAR - COMPARTIR

Objetivos

1. Procesar un tema en un entorno de aprendizaje cooperativo.
2. Motivar a los alumnos a participar aunque tengan poco interés en el tema.
3. Practicar la comunicación y las habilidades de resolución de problemas.

Pasos

1. El formador plantea una pregunta abierta alineada con el objetivo de la instrucción.
2. Primero se les pide a los participantes que PIENSEN por un minuto y que escriban sus pensamientos.
3. Luego se les pide que se dirijan a la persona que está a su lado, SE EMPAREJEN, para discutir su respuesta con esta persona.
4. El formador les hace saber cuándo cambiar, quién habla y cuándo se acaba el tiempo.
5. Finalmente, las parejas COMPARTEN lo que han discutido con todo el grupo y la discusión continúa.

Participantes: grupos, de 4 a 20

Duración: PENSAR: mínimo 1 minuto / EMPAREJAR: mínimo 5 minutos / COMPARTIR: mínimo 3 minutos por pareja

Recursos: papel y lápiz para cada participante



POSTURAS

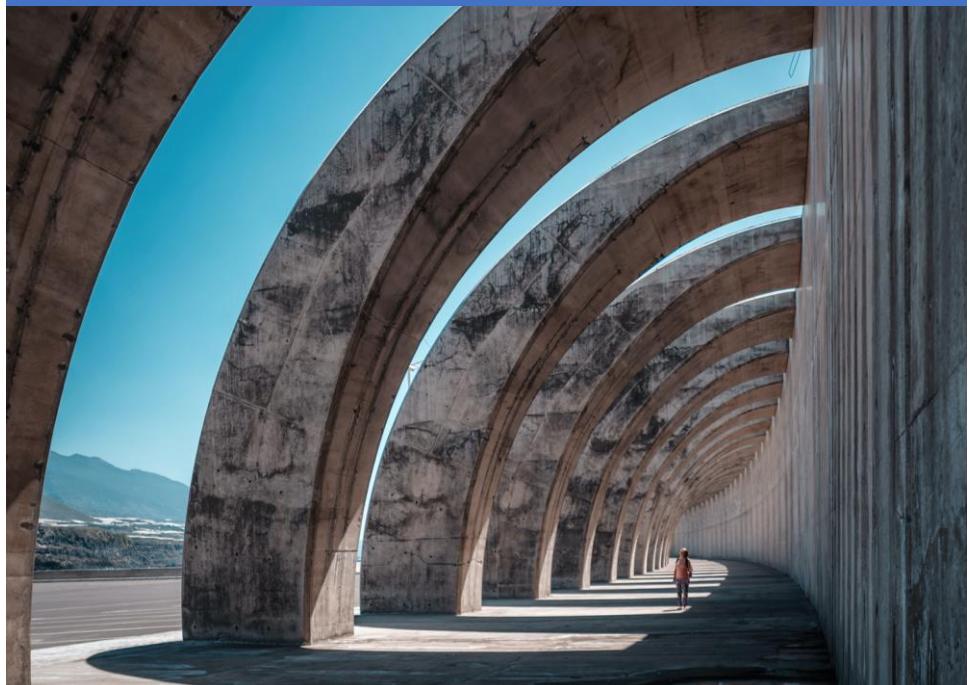


Foto por Fausto García en Unsplash

POSTURAS

Objetivos

1. Hacer visibles las posturas y obtener una visión general de la postura de los participantes respecto a diversas cuestiones.
2. Activar el grupo.
3. Comparar y hacer visibles los cambios haciendo el mismo ejercicio al principio y al final de un proceso de formación.

Pasos

1. Se ponen tres cuerdas en el suelo para identificar las posturas 0%, 50% y 100%, con suficiente espacio entre ellas para que todos los participantes puedan posicionarse entre ellas.
2. El formador hace preguntas relacionadas con el respectivo trabajo/soft skill/objetivo de aprendizaje que pueden ser respondidas por porcentajes.
3. Para cada pregunta, los participantes se posicionan en el nivel entre el 0 y el 100% que les conviene.
4. Después de cada pregunta, se pueden discutir las posturas, se pueden compartir experiencias/opiniones.

Participantes: de 3 a 30

Duración: de 5 a 10 minutos para la elección y de 1 a 5 minutos por pregunta

Recursos: tres cuerdas u otro material para definir las posturas 0%, 50% y 100%, preguntas



UN VIAJE IMAGINARIO

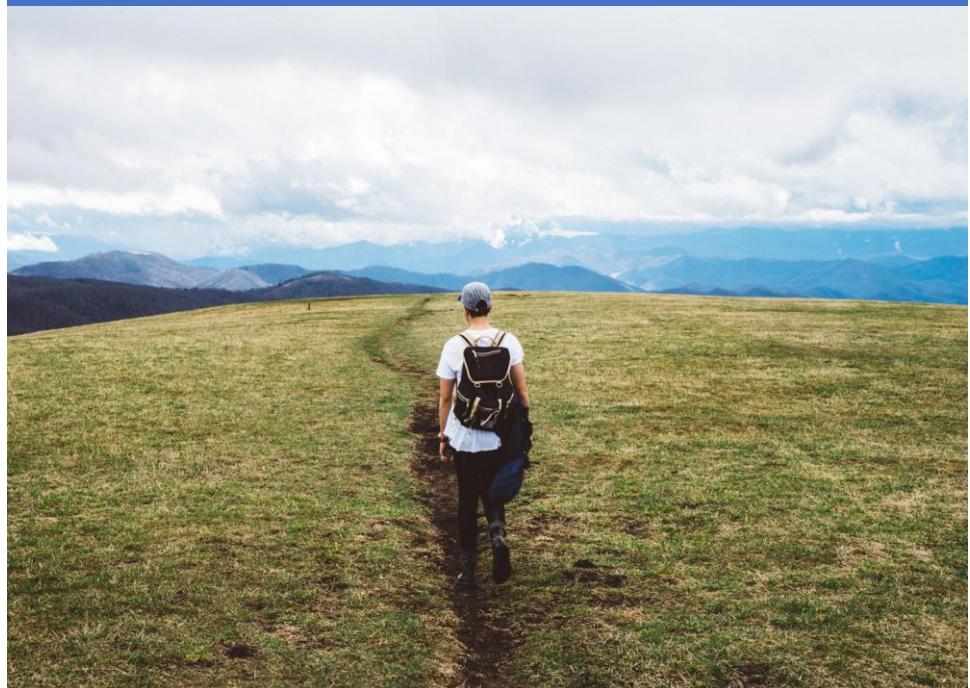


Foto por Joshua Ness en Unsplash

UN VIAJE IMAGINARIO

Objetivos

1. Crear una visión de los objetivos de una persona y de los planes relacionados con el trabajo y la formación.
2. Inspirar a los participantes a pensar en sí mismos en el futuro o en un nuevo/otro trabajo o situación.
3. Hacer un dibujo de cómo se ven los participantes después de la formación / en unos meses / en un año que también puede ser utilizado para las "Fotos de una exposición" o el portafolio.

Pasos

1. El formador crea una atmósfera relajada y pide a los participantes que cierren los ojos y le sigan en un viaje imaginario.
2. Dependiendo del trabajo, de la soft skill o de los objetivos de aprendizaje, el formador cuenta una historia metafórica sobre una persona imaginaria y su viaje.
3. La historia describe el desarrollo de esta persona o su viaje a la tierra del futuro, ... de una manera inspiradora.
4. Una vez finalizada la historia, se invita a los participantes a hacer un dibujo de lo que han visto por sí mismos en su viaje imaginario.

Participantes: de 1 a 15

Duración: 10 minutos para contar la historia, 20 o 30 minutos para hacer los dibujos

Recursos: una historia inspiradora, música relajante, lápices de colores, papel



IMÁGENES DE UNA EXPOSICIÓN



Foto por Derick McKinney en Unsplash

IMÁGENES DE UNA EXPOSICIÓN

Objetivos

1. Compartir las visiones/los planes de una persona con los demás.
2. Aprender sobre otras perspectivas/visiones.
3. Hacer visibles los resultados de un entrenamiento / taller para todos los participantes.

Pasos

1. Utilice este método como seguimiento de cualquier proceso de reflexión en el que los participantes primero crean algo para sí mismos que luego se comparte con todo el grupo.
2. Se invita a los participantes a presentar sus dibujos / textos / creaciones poniéndolos en tableros de anuncios / paredes o colocándolos en la sala (la presentación de su trabajo NO es obligatoria).
3. Los elementos pueden ser firmados o permanecer en el anonimato.
4. Todos los miembros del grupo caminan por la exposición y miran los objetos expuestos (valorándolos pero no juzgándolos).
5. Si es apropiado, los artistas explican su trabajo en el plenario.

Participantes: de 5 a 100

Duración: mínimo 15 minutos, dependiendo del número de dibujos y de si los pintores explican sus cuadros al grupo

Recursos: material para poner dibujos en las paredes / tableros de anuncios, música para tocar de fondo mientras los participantes visitan la exposición



BUEN C / MAL C

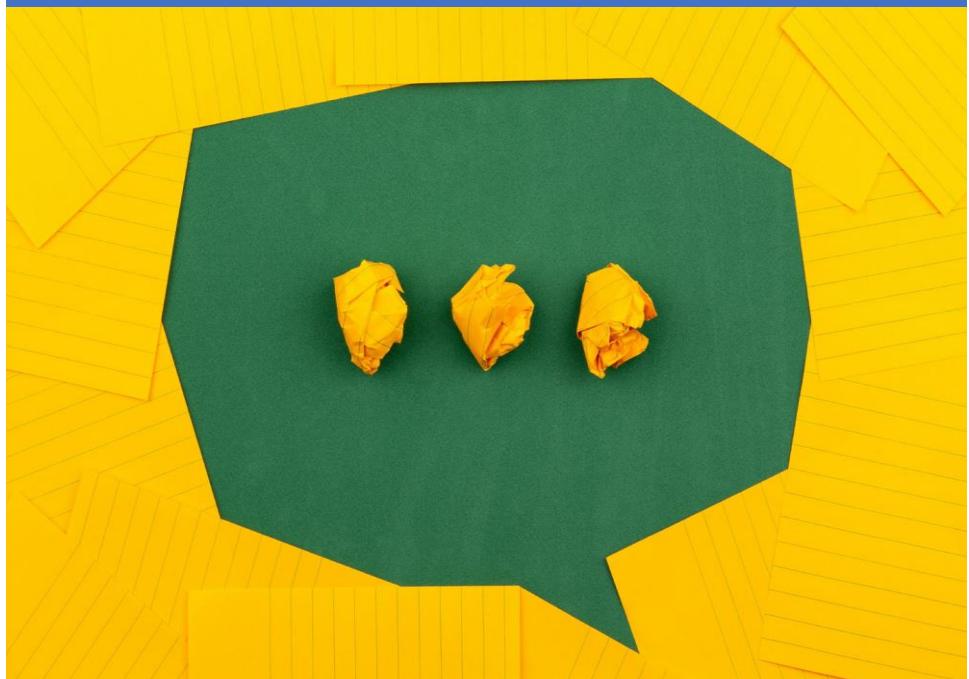


Foto por Volodymyr Hryshchenko en Unsplash

BUEN C / MAL C

Objetivos

1. Reflexionar sobre una comunicación exitosa.
2. Obtener una visión general de los aspectos relevantes de una buena comunicación.

Pasos

1. Prepara dos hojas de flip chart / tableros de anuncios. En una está escrito "Buen comunicador" y en la otra "Mal comunicador".
2. Explique a los participantes que tendrán que decidir qué características pertenecen a un buen comunicador y cuáles a un mal comunicador.
3. Dé a todos los participantes al menos una característica de un buen o mal comunicador en un papel.
4. Pida a los participantes que decidan dónde deben asignarse las características y que las peguen en la hoja de flip chart/pizarra de anuncios correcta.
5. Cuando se asignen todas las características, pida a todos que revisen las listas y digan si están en desacuerdo con el lugar donde se han atascado algunas características y si es así, por qué.

Participantes: de 5 a 15

Duración: 5 minutos para la tarea y luego 10 minutos para las discusiones

Recursos: tarjetas, dos tableros flip chart y/o hojas de flip chart



SERPIENTE CIEGA



Foto por Victor Garcia en Unsplash

SERPIENTE CIEGA

Objetivos

1. Experimentar liderazgo y ser responsable de los demás.
2. Experimentar ser guiado y confiar en alguien más.
3. Activar el grupo, por ejemplo, utilizando el método como rompehielos y/o después de un descanso.

Pasos

1. Los participantes se ponen de pie detrás de cada uno y ponen sus manos en el hombro de la persona que está delante. Todos los miembros excepto el primero de la fila (la cabeza de la serpiente que ve) tienen los ojos vendados.
2. Ahora la serpiente se mueve en una habitación/exterior. La cabeza puede variar la velocidad y la dirección. Todos los miembros deben permanecer juntos y deben tener cuidado de que la serpiente no se separe.
3. Después de un cierto tiempo, los roles se cambian. Con grupos pequeños tambien se puede hacer en parejas. Con grupos mas grandes se pueden formar varias serpientes.
4. Posibles variaciones: Sólo el último de la fila no tiene los ojos vendados y conduce a la serpiente con instrucciones verbales. / Todos los miembros de la serpiente tienen los ojos vendados, alguien de fuera guía a la serpiente con instrucciones verbales.
5. Las experiencias pueden ser discutidas despues.

Participantes: de 5 a 30

Duración: 15 min

Recursos: suficiente espacio, material para vendar los ojos de los participantes



PULGARES ARRIBA



Foto por STEPHEN POORE en Unsplash

PULGARES ARRIBA

Objetivos

1. Proporcionar un contexto "seguro" para expresar la (des)satisfacción.
2. Dar un ejemplo de cómo pedir y gestionar un feedback.

Pasos

1. El formador hace varias preguntas al grupo.
2. Los participantes no hablan pero hacen señas con las manos:
pulgares abajo = no bueno, pulgares a nivel = indiferente, pulgares arriba = bueno.
3. Si el formador quiere saber más, se puede pedir a los participantes una aclaración.

Participantes: de 1 a 30

Duración: de 1 a 5 minutos

Recursos: ninguno



QUÉ SE ME DA BIEN

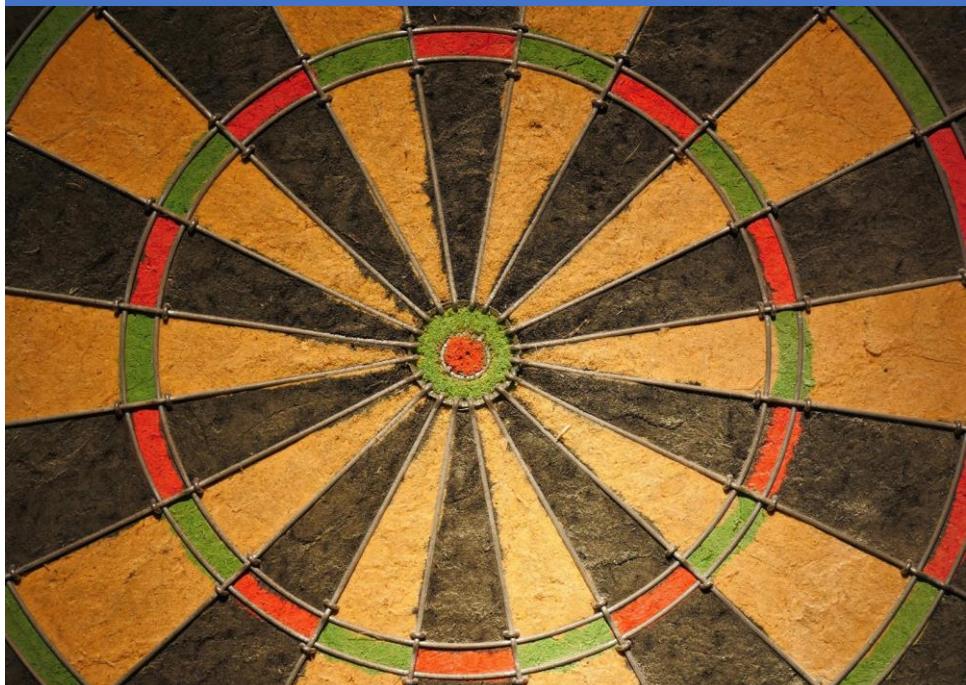


Foto por Pablop en Unsplash

QUÉ SE ME DA BIEN

Objetivos

1. Reflexionar sobre las propias fortalezas.
2. Presentarse a los demás.
3. Conocerse mutuamente.

Pasos

1. Los participantes forman un círculo.
2. El formador menciona varios criterios (genéricos y/o relacionados con una determinada habilidad suave/perfil de trabajo).
3. Los participantes se colocan de acuerdo a los siguientes niveles:
"Soy realmente bueno en esto!" => moverse al centro del círculo
"Yo puedo hacerlo" => detenerse a mitad de camino hacia el centro
"Yo no puedo hacerlo (todavía)" => permanecer fuera del círculo
4. Los participantes observan donde esta cada uno de ellos, entonces el formador da una señal y todos regresan fuera del círculo y se menciona el siguiente criterio.

Participantes: de 1 a 30

Duración: de 5 a 10 minutos, dependiendo del número de criterios

Recursos: ninguno



GOLPEANDO EN LOS NÚMEROS



Foto por Eric Tompkins en Unsplash

GOLPEANDO EN LOS NÚMEROS

Objetivos

1. Buscar maneras para realizar un buen trabajo en equipo a través de una buena organización y coordinación.
2. Tener éxito en equipo cooperando.
3. Activar el grupo.

Pasos

1. Los participantes se alinean en un círculo. En el centro del círculo, se coloca también una cuerda en forma de círculo o de óvalo. Dentro de esta cuerda se disponen los números del 1 al 30 (más o menos), totalmente mezclados.
2. Los participantes tienen que tocar los números cronológicamente con sus pies lo más rápido posible.
3. Hay dos reglas: sólo una persona a la vez puede estar dentro del círculo y únicamente puede entrar con un pie.
4. Esto implica que los participantes tienen que discutir, quién golpea, cuando o qué número, y quién puede alcanzar mejor número(s), para completar la tarea lo más rápido posible.
5. Se pueden realizar varias rondas y tratar de aumentar la eficiencia y la velocidad.

Participantes: de 5 a 20

Duración: 10 minutos mínimo

Recursos: una cuerda larga o tiza para marcar el área de juego, y los números del 1 al 30 (más o menos) dentro de esta área



CREANDO CONFIANZA



Foto por Cytonn Photography en Unsplash

CREANDO CONFIANZA

Objetivos

1. Aprender sobre comunicación no verbal.
2. Pensar y aprender sobre la confianza y la responsabilidad.

Pasos

1. El formador pide a los participantes que se dividan en parejas.
2. Un participante es un guía, otro de ellos es una persona “ciega”. El guía se coloca delante de la persona “ciega” (que mantiene los ojos cerrados) y lo sostiene por los brazos.
3. Sin pronunciar palabra, el guía conduce al participante “ciego” por la sala, prestando atención en no dañar o golpear ningún objeto (sillas, mesas...).
4. El trabajo del guía, es llevar al participante “ciego” de forma segura al extremo de la sala. Luego los roles cambian.
5. Discusión. El entrenador pregunta a los participantes: ¿Les ha gustado la actividad? ¿Cómo te sentiste? ¿Qué fue más fácil, dirigir o ser dirigido? ¿Confías en el participante en que todo estaría bien? ¿Qué fue lo más interesante de la actividad?

Participantes: todo el grupo (de 6 a 8 participantes)

Duración: 5 minutos para la explicación, 15 minutos para el juego y 10 minutos para la discusión.

Recursos: vendas para los ojos, mesas y sillas



RED DE AMISTAD



Foto por Wyilly-Suhendra en Unsplash

RED DE AMISTAD

Objetivos

1. Conocerte mejor a ti mismo y a los demás.
2. Ganar en sentimiento de pertenencia al grupo (a través de la actividad).
3. Pensar en sí mismo y en los demás (cualidades, habilidades, deseos...).

Pasos

1. Los participantes se sientan en círculo.
2. El formador da instrucciones, luego prepara el final de la cuerda, dice lo que le gusta, lo que no le gusta, lo que quiere...y lanza la cuerda a la siguiente persona.
3. El juego continúa hasta que todos estén conectados.
4. Al final los participantes discuten la actividad y comparten sus sentimientos.

Participantes: el grupo completo (6 o 8 participantes)

Duración: 5 minutos para la explicación, 15 minutos para el juego y 10 minutos para la discusión

Recursos: cuerda



PANTOMIMA (EMOCIONES)

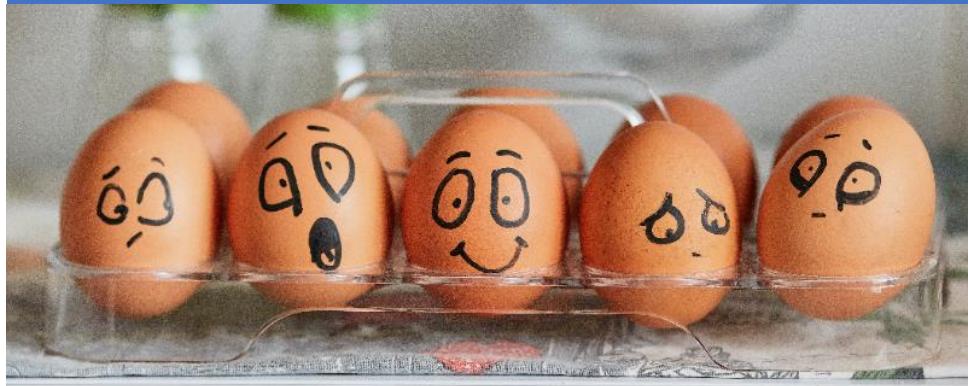


Foto por Tengyart en Unsplash

PANTOMIMA (EMOCIONES)

Objetivos

1. Aprender a reconocer y nombrar las emociones.
2. Ser consciente del lenguaje corporal.

Pasos

1. El formador habla con los participantes sobre las emociones. El formador comenta que todos y todas sentimos muchas emociones diferentes. Las emociones pueden cambiar a lo largo del día y podemos sentir varias emociones al mismo tiempo.
2. Juntos nombran algunas emociones: alegría, tristeza, miedo, ira...
3. Al nombrar una emoción, el formador pide a los participantes que muestren esa emoción a través del lenguaje no verbal (cara y cuerpo).
4. El formador describe lo que ve (por ej. sonrisa, puño y labios cerrados...).
5. El formador explica el concepto de lenguaje corporal. Podemos expresar nuestro bienestar sin palabras. Los movimientos corporales son como el lenguaje de signos que expresa nuestro bienestar. Discusión dentro del grupo.

Participantes: el grupo completo (4 o 6 participantes)

Duración: 5 minutos para la explicación, 15 minutos para el juego y 10 minutos para la discusión

Recursos: ninguno



PANTOMIMA



Foto por Jon Tyson en Unsplash

PANTOMIMA

Objetivos

1. Reconocer emociones basándose en la observación.

Pasos

1. El formador explica a los participantes que esta actividad consiste en expresar emociones.
2. Cada participante toma una tarjeta y la mira. Cada tarjeta presenta una emoción (puede ser una imagen, un símbolo o una palabra).
3. El participante expresa esta emoción con una pantomima.
4. Los miembros del grupo tratan de averiguar qué emoción hay en la tarjeta. Pueden nombrar diferentes emociones. El participante con la tarjeta responde con un sí o un no.
5. El formador pregunta a los participantes: “¿Cómo se han sentido durante la actividad? ¿Qué emociones son las más fáciles y las más difíciles de realizar/adivinar? ¿Por qué? ¿Qué ha sido lo más interesante de la actividad?

Participantes: el grupo completo (4 o 6 participantes)

Duración: 5 minutos para explicaciones, 15 minutos para el juego y 10 minutos para la discusión

Recursos: cartas con representaciones de emociones



CARTAS DE EMOCIONES



Foto por Jacqueline Munguía en Unsplash

CARTAS DE EMOCIONES

Objetivos

1. Reconocer emociones.
2. Reconocer situaciones en las que se sientan ciertas emociones.
3. Pensar en qué hacer cuando se sienta cierta emoción.

Pasos

1. El formador prepara tarjetas con caras dibujadas que expresan ciertas emociones (por ejemplo alegría, tristeza, ira, miedo...) Debe haber tantas tarjetas como participantes haya.
2. El formador coloca las cartas (boca abajo) sobre la mesa. El primer participante saca una tarjeta y cuenta la emoción que muestra.
3. El formador le hace una pregunta al participante: por qué piensa que ésta persona está triste, feliz,... qué pasó.
4. Se pueden hacer preguntas adicionales: “¿Cuándo te sientes así? ¿Qué piensas hacer entonces?”

Participantes: el grupo completo (4 o 6 participantes)

Duración: 30 minutos

Recursos: cartas representando emociones.



ANN, ¿DÓNDE ESTAS?



Foto por Ryoji Iwata en Unsplash

ANN, ¿DÓNDE ESTAS?

Objetivos

1. Desarrollar la sensibilidad táctil.
2. Desarrollar la sensibilidad auditiva.

Pasos

1. Los participantes se sientan en un círculo.
2. Dos participantes tienen los ojos vendados en el centro del círculo.
3. EL entrenador gira un poco a los participantes para que pierdan la orientación. Después los participantes tratan de atraparse, preguntando “Ann, ¿dónde estás?” Y respondiendo, “¡Estoy aquí!”.
4. Cuando son atrapados, pasa otra pareja al círculo.
5. Discusión.

Participantes: el grupo completo (8 o 10 participantes)

Duración: 30 minutos

Recursos: vendaje para los ojos



TODOS PENSAMOS DIFERENTE



think

Foto por Glen Carrie en Unsplash

TODOS PENSAMOS DIFERENTE

Objetivos

1. Fortalecer las habilidades de toma de decisiones.
2. Conocerse mutuamente.

Pasos

1. El formador explica a los participantes que una elección es una decisión y que todos pensamos y decidimos de manera diferente.
2. El entrenador marca tres áreas diferentes en la sala: área PARA, área CONTRA y área NEUTRO. Luego hace una pregunta. Cada participante tiene que ir al área específica que ilustra su respuesta a la pregunta.
3. La acción se repite tres o cuatro veces (con diferentes preguntas).
4. Discusión: ¿Qué ocurrió durante esta actividad? ¿Han tomado los participantes las mismas decisiones? ¿Por qué alguien tomó esa decisión? ¿Fue difícil tomar una decisión? ¿Cómo se sintieron los participantes durante la actividad?

Participantes: el grupo completo (8 o 10 participantes)

Duración: 45 minutos

Recursos: ninguno



ME GUSTAS



Foto por Parker Johnson en Unsplash

ME GUSTAS

Objetivos

1. Reconocer las cualidades positivas de los demás.

Pasos

1. El entrenador comienza diciendo que es muy importante reconocer las cualidades positivas de los demás.
2. El juego se juega en cadena. El participante que comienza le dice a la persona de su izquierda “Me gusta...” y añade un rasgo positivo.
3. EL juego continúa hasta que todos reciben un mensaje positivo.
4. El entrenador concluye diciendo que todos tienen cualidades y pide al grupo que dé su opinión sobre la actividad.

Participantes: el grupo completo (8 o 10 participantes)

Duración: 5 minutos para explicaciones, 15 minutos para el juego y 10 minutos para la discusión

Recursos: ninguno



CARACTERÍSTICAS POSITIVAS



Foto por Clark Tibbs en Unsplash

CARACTERÍSTICAS POSTIVAS

Objetivos

1. Comprender y desarrollar la conciencia de sí mismo y de los demás.
2. Experimentar sentimientos de valor y pertenencia.

Pasos

1. Los participantes completan la frase “Si yo fuera un animal, sería...” y se dibujan a sí mismos como su animal favorito que creen que tiene características similares.
2. Los participantes doblan los dibujos para asegurar la confidencialidad y los colocan en el centro de la habitación o la mesa.
3. Cada participante elige un dibujo. Todos escriben en el dibujo todas las cosas buenas que saben sobre ese animal. Únicamente se deben escribir cosas buenas o positivas.
4. Luego cada participante muestra un dibujo y lee todas las cosas positivas. Si se ha desarrollado un alto nivel de confianza y empatía, cada participante puede intentar adivinar a quién representa el animal.
5. Discusión.

Participantes: el grupo completo (4 o 6 participantes)

Duración: 5 minutos para la explicación, 15 minutos para el juego y 10 minutos para la discusión

Recursos: papel y pinturas



EL JUEGO DEL SILENCIO



Foto por Kristina Flour en Unsplash

EL JUEGO DEL SILENCIO

Objetivos

1. Desarrollar el autocontrol.
2. Desarrollar la conciencia de sí mismo y de los demás.

Pasos

1. Los participantes se sientan en un círculo con las manos sobre las rodillas. El formador abre la ventana e instruye a los participantes a estar en silencio y a escuchar durante 5 minutos
2. Luego el formador hace a los participantes algunas preguntas sobre esta nueva experiencia: “¿Cómo te has sentido?, ¿Te has sentido cómodo o incómodo cuando estabais callados? ¿Estabas feliz, triste, enfadado o asustado?”

* Los participantes también pueden expresar sus emociones con tarjetas de emociones.

Participantes: el grupo completo (6 o 8 participantes)

Duración: 5 minutos para las explicaciones, 5 minutos para el juego del silencio, 20 minutos para la discusión

Recursos: ninguno



JUEGO DE ROLES (2)



Foto por Umanoide en Unsplash

JUEGO DE ROLES (2)

Objetivos

1. Aprende y desarrolla soft skills desempeñando papeles profesionales.

Pasos

1. El formador divide a los participantes en parejas.
2. Los dibujos de los aparatos/herramientas y las profesiones se colocan sobre la mesa.
3. Los participantes eligen una foto de una profesión y una foto de un aparato/herramienta que corresponda a esa profesión.
4. En parejas, los participantes “juegan” a la profesión descrita en las fotos que han seleccionado.
5. Discusión.

Participantes: el grupo completo (6 o 8 participantes)

Duración: 5 minutos para la explicación, 20 minutos para el role play, 15 minutos para la discusión

Recursos: dibujos de las profesiones, los gadgets que representan una profesión en particular y una mesa



“UN POBRE GATITO NEGRO”

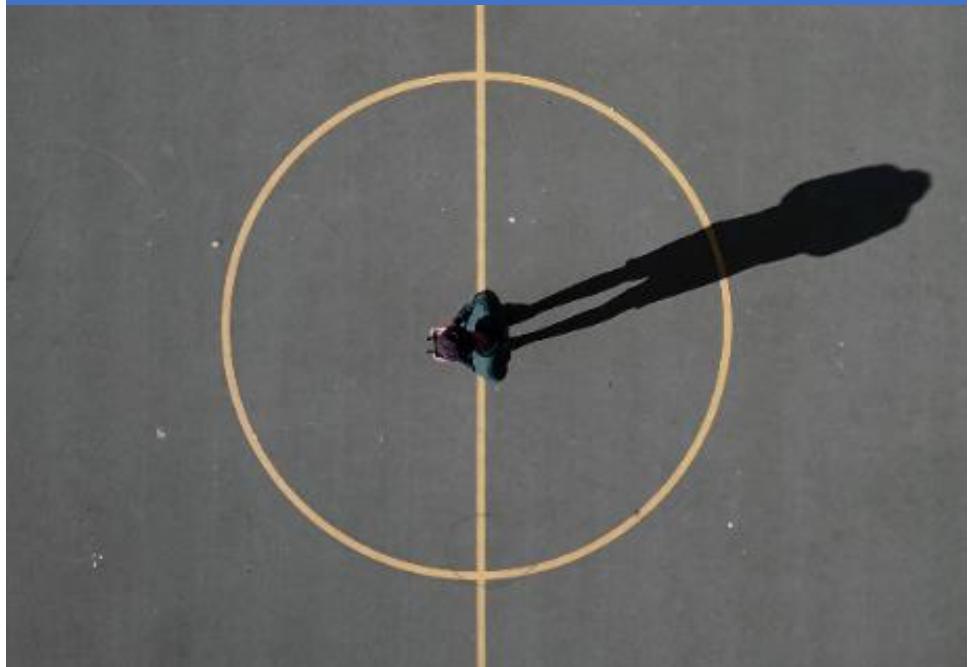


Foto por Luís Eusébio en Unsplash

“UN POBRE GATITO NEGRO”

Objetivos

1. Desarrollar el autocontrol.
2. Desarrollar la conciencia de sí mismo y de los demás.

Pasos

1. Los participantes se colocan de pie en círculo.
2. Un voluntario se coloca en el centro del círculo y es “el gatito negro”. “El gatito negro” tiene que ir hacia un participante y tratar de hacerlo reír.
3. El participante debe tocar el brazo del “gatito negro” tres veces y decir “pobre gatito negro” sin reírse.
4. El que se ríe, se convierte en “el pobre gatito negro”.
5. El formador dirige la discusión. El formador hace preguntas como: “¿Qué te ha parecido este juego?” y otras preguntas para la auto-reflexión.

Participantes: el grupo completo (8 o 10 participantes)

Duración: 5 minutos para las explicaciones, 15 minutos para el juego, 10 minutos para la discusión

Recursos: ninguno



EXPECTATIVAS DEL EMPLEADOR

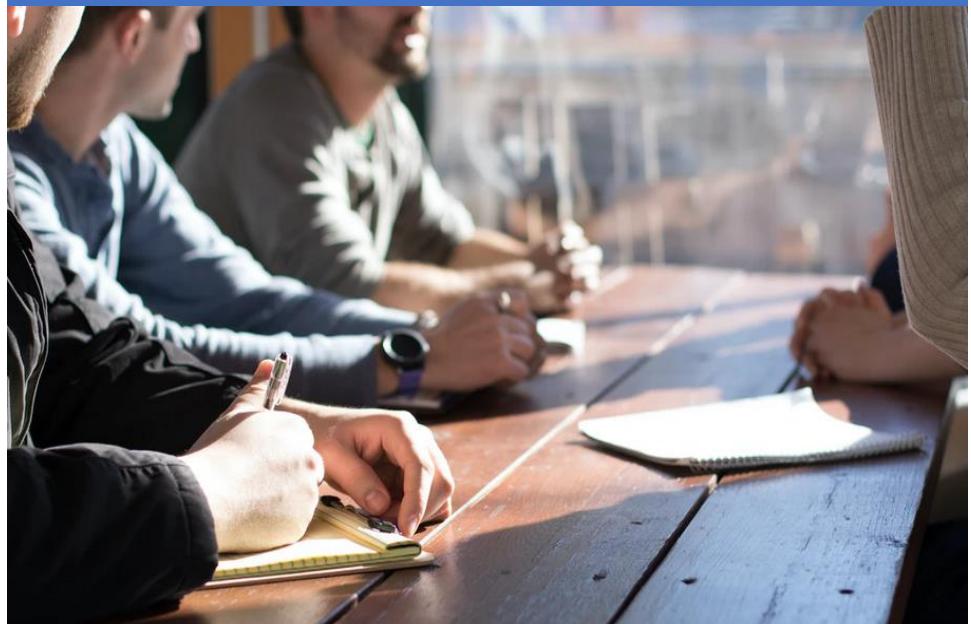


Foto por Dylan Gillis en Unsplash

EXPECTATIVAS DEL EMPLEADOR

Objetivos

1. Póngase en el lugar de un empleador y vea las cualidades que se esperan de un trabajador.
2. Comprender que hay una amplia gama de soft skills.
3. Producir tantas ideas como sea posible en un corto período de tiempo.

Pasos

1. Cada participante escribe en un papel una cualidad que cree que se espera de los trabajadores.
2. Se le da a los participantes una categoría en la que se encuentre esta cualidad (interacciones, autoconciencia, compromiso, fiabilidad) dependiendo de la cual el formador quiere que encuentren.

Participantes: de 1 a 10

Duración: 3 minutos para elegir, 5 minutos para las explicaciones (por persona)

Recursos: papel y lápiz, portfolio



MODELADO



Foto por Markus Spiske en Unsplash

MODELADO

Objetivos

1. Presentar una soft skill (o varias soft skills).
2. Enseñar mediante la observación, la identificación y la empatía.

Pasos

1. Presentación del “modelo” de diferentes maneras (la soft skill presentada debe ser ilustrada con al menos dos ejemplos: video, verbalmente o en vivo).
 - Verbalmente: explicar y definir la soft skill a los participantes.
 - Audio-visual: mostrar un cortometraje o un video que resalte la soft skill.
 - En vivo: imitar la soft skill (por ejemplo a través de los juegos de rol).
2. Luego los participantes tienen que explicar en sus propias palabras la soft skill que se presenta.

Participantes: de 1 a 15

Duración: 15 minutos (5 minutos para el paso 1, 10 minutos para el paso 2)

Recursos: definición de las soft skills, cortometrajes que resaltan las soft skills, proyector de video...



RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS



Foto por Olav Ahrens Røtne en Unsplash

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Objetivos

1. Comprender el “uso diario” de las soft skills.
2. Ayudar a resolver problemas sociales.

Pasos

1. El formador presenta historias cortas o videos de situaciones que tienen un mal resultado debido a la falta de soft skills.
2. Los estudiantes tienen que averiguar qué soft skill(s) falta(n) en la historia.
3. Utiliza una tarjeta de resolución de problemas:
 - *¿Cuál es el problema?*
 - *¿Por qué es problemática la situación?*
 - *¿Cuáles son algunas de las opciones o soluciones?*
 - *¿Cuáles son las ventajas o desventajas de las opciones disponibles?*
 - *¿Qué podría ser mejor y por qué?*
 - *¿Cómo podrías...?*
 - *¿Qué habilidades sociales se necesitan para la resolución de problemas?*

Participantes: de 1 a 15

Duración: 5 minutos para presentar la historia corta, 5 minutos para completar la tarjeta de resolución, 5 minutos para la discusión

Recursos: historias cortas o videos, tarjetas de resolución de problemas



POSICIONARSE...



Foto por Priscilla Du Preez en Unsplash

POSICIONARSE...

Objetivos

1. Comprender la psicología del participante: ¿Cuáles son sus expectativas? ¿Cuáles son sus necesidades reales?
2. Comprender la importancia de utilizar las soft skills.

Pasos

1. Un participante cuenta una historia en la que ha demostrado tener o carecer de una soft skill (previamente introducida por el entrenador). Los otros participantes escuchan sin juzgar.
2. Se lleva a cabo un debate para comprender en qué parte de la historia se podría haber mejorado el uso de esta soft skill y cuáles habrían sido los efectos positivos.

Participantes: de 1 a 10

Duración: 5 minutos para el relato de la historia, 10 minutos para la discusión en grupo.

Recursos: ninguno



FOTOLENGUAJE



Foto por Hector J. Rivas en Unsplash

FOTOLENGUAJE

Objetivos

1. Fomentar la expresión del grupo.
2. Facilitar la conciencia de sí mismo haciendo conexiones entre las ideas abstractas y las representaciones concretas.
3. Estimular la creatividad.

Pasos

1. El formador presenta el tema o pregunta de enfoque el grupo.
2. Los participantes miran una serie de imágenes que el formador ha seleccionado previamente según el tema.
3. Se invita a los participantes a elegir una o más imágenes que se asocien con el tema.
4. Cada participante tiene que explicar entonces su elección en relación con el tema.

Participantes: de 1 a 8

Duración: 15 minutos

Recursos: fotos



MEDICINA



Foto por an_vision en Unsplash

MEDICINA

Objetivos

1. Demostrar la importancia de la escucha activa.
2. Aprender cómo la comunicación puede ayudar a resolver problemas.

Pasos

1. El formador explica que es un juego de rol y pide dos voluntarios. El formador les da instrucciones en un papel (explicando sus papeles): ambos necesitan una manzana (sólo hay una disponible) como medicina para salvar a un amigo. El formador les pide que salgan de la habitación durante 5 minutos para preparar sus argumentos sobre por qué deben conseguir la manzana.
2. Al mismo tiempo, el formador explica al resto de los participantes (que observarán) que un voluntario sólo necesita la pulpa de la manzana y el otro las semillas de la manzana.
3. Los voluntarios vuelven a la sala, se sientan uno frente a otro y empiezan a discutir por qué deben conseguir la manzana.
4. Al final de la sesión, el formador pide al resto de participantes que den su opinión y analicen la conversación.

Participantes: abierto

Duración: 30 minutos

Recursos: una manzana, dos sillas, dos papeles con las instrucciones para los voluntarios



ACRÓSTICO



Foto por Susan Holt Simpson en Unsplash

ACRÓSTICO

Objetivos

1. Reflexionar sobre las soft skills ilustrándolas por escrito.

Pasos

1. El formador explica que cada participante tiene que escribir en un papel (en mayúscula y en vertical) la soft skill que va a trabajar.
2. A continuación, cada participante tiene que escribir para cada letra de la soft skill seleccionada una palabra o idea relacionada con la definición de la soft skill.
3. Cada estudiante comparte su trabajo con el grupo, y el formador escribe las ideas principales en la pizarra.

Participantes: abierto

Duración: 15 minutos

Recursos: papel, lapiz, pizarra



KAHOOT



Foto por Matt Walsh en Unsplash

KAHOOT

Objetivos

1. Evaluar y obtener evidencias que se han comprendido los conceptos (por un ejemplo, una vez completadas las diferentes etapas de capacitación).

Pasos

1. El formador crea una prueba específica (utilizando la plataforma de aprendizaje basada en juegos kahoot.com) teniendo en cuenta las sesiones de entrenamiento anteriores. Este paso debe ser completado antes de la sesión.
2. El formador pide a los participantes que se conecten a la plataforma kahoot (ver instrucciones:
<https://kahoot.com/schools/how-it-works/>).
3. Al final de concurso, el formador comparte los resultados y reflexiona con los participantes sobre los conceptos.

Participantes: abierto

Duración: 15 - 20 minutos

Recursos: ordenador y proyector (para el formador), teléfonos móviles u ordenadores con acceso a Internet (para los participantes)



KAHOOT POR LOS PARTICIPANTES



Foto por Yura Fresh en Unsplash

KAHOOT POR LOS PARTICIPANTES

Objetivos

1. Evaluar y obtener evidencias de que se han comprendido los conceptos (por ejemplo, una vez completadas las diferentes etapas de capacitación).

Pasos

1. El formador pide a cada participante que cree una pequeña prueba (utilizando la plataforma de aprendizaje basada en juegos kahoot.com) antes de la sesión, o que le dé tiempo durante la sesión para hacerla. El cuestionario debe centrarse en los conceptos aprendidos.
2. Los participantes se dividen en grupos de 4 , y el formador pide a los participantes que se conecten a la plataforma kahoot (véanse las instrucciones: <https://kahoot.com/schools/how-it-works/>).
3. En cada grupo, los participantes realizan los concursos que han creado por los miembros del grupo (4 en total).
4. Al final de la sesión, el formador comparte los resultados y reflexiona con los participantes sobre los conceptos.

Participantes: abierto

Duración: 20 minutos o más

Recursos: ordenador, proyector, teléfonos móviles u ordenadores con conexión a Internet



RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS (2)



Foto por Karla Hernandez en Unsplash

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS (2)

Objetivos

1. Identificar las causas de un problema relacionado con una soft skill que debe ser mejorada en una situación de trabajo o aula.
2. Definir las acciones de mejora.

Pasos

1. El formador tiene que identificar un problema relacionado con una soft skill (por ejemplo: ¿por qué no se entregan los documentos a tiempo cuando trabajamos en grupo?).
2. El formador prepara un diagrama que deben completar los participantes en el que se deben identificar los efectos y las causas (directas o indirectas) del problema.
3. Cada participante tiene que completar individualmente el diagrama, poniendo al menos una idea para cada categoría.
4. Compartir en grupo.
5. Con la ayuda del formador, el grupo completa un diagrama final en conjunto y resume la solución, definiendo las acciones concretas a tomar.

Participantes: abierto

Duración: de 15 a 20 minutos

Recursos: hojas de papel



MÍMICA



Foto por v.ivash - www.freepik.com

MÍMICA

Objetivos

1. Identificar las soft skills.
2. Realizar con mímica las soft skills.

Pasos

1. El participante recibe una tarjeta que representa una o varias soft skills.
2. Tiene que hacer mímica de las soft skills mientras los otros participantes tratan de identificar cuáles son las soft skills involucradas.
3. Los otros participantes entonces explican o muestran cómo habrían hecho ellos la mímica sobre esas soft skills.

Participantes: de 2 a 15

Duración: 30 segundos para la mímica, 5 minutos para la discusión (15 minutos máximo para cada soft skill)

Recursos: cartas representando las soft skills



JUEGOS DE ADJETIVOS



Foto por Bryson Hammer en Unsplash

JUEGOS DE ADJETIVOS

Objetivos

1. Identificar lo que define una soft skill.
2. Crear una definición común.

Pasos

1. El formador presenta una larga lista de adjetivos a los participantes.
2. Los participantes deben elegir tres adjetivos que se relacionan con la soft skill en la que están trabajando.
3. Cada participante debe explicar por qué eligió estos adjetivos y cómo contribuyen a la definición de la soft skill.
4. Juntos, los participantes seleccionan qué adjetivos presentados son los más relevantes para definir la soft skill.

Participantes: de 1 a 20

Duración: 5 minutos para elegir los adjetivos, 10 minutos para la discusión y elección final

Recursos: listado de adjetivos, papel, lápices



ÁRBOL DE DECISIONES



Foto por Javier Allegue Barros en Unsplash

ÁRBOL DE DECISIONES

Objetivos

1. Apoyar la toma de decisiones definiendo los posibles resultados de las elecciones relacionadas usando la conocida herramienta del árbol de decisiones.

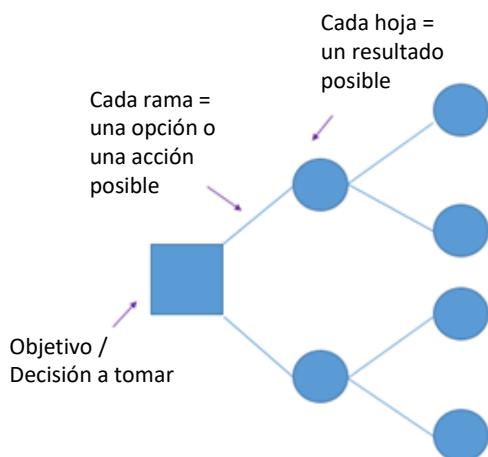
Pasos

1. El formador tiene que identificar una situación relacionada con una soft skill y dar una plantilla de “árbol de decisiones” a los participantes.
2. Cada participante debe completar individualmente el “árbol de decisiones”.
3. Compartir en grupo.
4. Con la ayuda del formador, el grupo completa un “árbol de decisiones finales juntos, resumiendo la mejor manera de enfrentar la situación.

Participantes: abierto

Duración: 20 minutos

Recursos: hojas de papel





FEEDBACK SOFT SKILLS



Foto por Jungwoo Hong en Unsplash

FEEDBACK SOFT SKILLS

Objetivos

1. Analizar una situación real o ficticia relacionada con una soft skill, para identificar áreas de mejora.

Pasos

1. El formador tiene que elegir una situación relacionada con una soft skill y presentarla a los participantes.
2. En parejas, los participantes deben analizar la situación y anotar tres cosas que se hicieron bien y dos que se pueden mejorar. Este feedback debe ser específico.
3. Compartir en grupo.
4. Despues de escuchar todo el feedback, los participantes definen en grupo cuáles son los aspectos a mejorar.

Participantes: abierto

Duración: 20 minutos

Recursos: hojas de papel y pizarra



PEQUEÑO ESCENARIO



Foto por Aleandros Giannakakis en Unsplash

PEQUEÑO ESCENARIO

Objetivos

1. Ser capaz de usar soft skills en la vida diaria.
2. Descubrir diferentes formas de usar las habilidades sociales.
3. Afirmar nuevos conocimientos.

Pasos

1. Dar a los participantes una soft skill que tendrán que poner en práctica.
2. Pueden pensar durante 5 minutos sobre cómo aplicarán esta soft skill en un escenario (por ejemplo, una situación de trabajo).
3. Los participantes ponen en escena la soft skill delante del resto del grupo durante 30 segundos como máximo.
4. Discusión.

Participantes: de 3 a 20

Duración: 5 minutos para pensar en un escenario, 30 segundos por participante para hacer la simulación y 10 minutos para la discusión

Recursos: lista de soft skill



PLAN DE ACCIÓN



Foto por Glenn Carstens-Peters en Unsplash

PLAN DE ACCIÓN

Objetivos

1. Poner en práctica los conocimientos adquiridos.
2. Preparar acciones futuras para mejorar la práctica profesional.

Pasos

1. El formador pregunta al grupo: “Pensar en lo que deberían hacer para mejorar su práctica profesional usando soft skills y hagan una lista de esos artículos” .
2. Priorizar los elementos de más o menos importantes.
3. Crear una tabla en blanca en una hoja de papel con las columnas “¿Qué?”, “¿Cuándo?”, y una línea para cada ítem listado. Para llenar la tabla, los participantes pueden preguntarse:
 - “¿Qué planeo hacer con respecto a este asunto? ¿Qué acciones específicas?”
 - “¿Cuándo completaré esta etapa del plan?”

Participantes: al menos 2

Duración: 30 minutos

Recursos: hojas de papel y bolígrafos



ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA



Foto por UX Indonesia en Unsplash

ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

Objetivos

1. Analizar las situaciones profesionales en las que se han utilizado las soft skills.
2. Identificar los indicadores que hacen hincapié en el uso de las habilidades sociales.

Pasos

1. El formador comparte con el grupo un ejemplo de una situación que muestra el uso de una soft skill y comienza el análisis. Explica el objetivo del ejercicio: encontrar indicaciones de uso de la soft skill.
2. El grupo clasifica los indicadores en dos categorías: “lo que se puede ver” y “lo que se puede oír”.
3. En parejas, los participantes analizan la situación.
4. El formador pide feedback al grupo, y les anima a los participantes a hacer nuevas sugerencias de indicadores.

Participantes: mínimo 2

Duración: 20 minutos

Recursos: ejemplos de situaciones que ilustran el uso de habilidades sociales, papel continuo y bolígrafos



INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS



Foto por Wade Austin Ellis en Unsplash

INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Objetivos

1. Individualizar el enfoque.
2. Compartir experiencias.
3. Crear una “base de datos” de situaciones que ilustren el uso de las soft skills.

Pasos

1. En parejas, se pide a cada participante que cuente anécdotas, experiencias vividas en el trabajo que le hagan pensar en una soft skill en particular.
2. Las parejas comparten sus historias/anécdotas con el grupo.

Durante el feedback, el formador escribe algunas notas de cada historia para mantener el registro. Esas notas serán luego expuestas en una pared. Si es necesario, el formador también pide aclaraciones (por ejemplo, si la conexión entre la historia y la destreza de comunicación no es clara).

Participantes: mínimo 4

Duración: 30 minutos

Recursos: ninguno



EVALUACIÓN FORMATIVA



Foto por Scott Graham en Unsplash

EVALUACIÓN FORMATIVA

Objetivos

1. Seguimiento de los progresos de los participantes durante el entrenamiento.
2. Hacer que los participantes reflexionen sobre los resultados de aprendizaje.

Pasos

1. El formador prepara un cuestionario y lo guarda en un sobre.
2. A cada participante, se le entrega un sobre con un cuestionario. Éste, tiene que responder al cuestionario y volver a guardarlo en el sobre.
3. Al final de la sesión, los participantes responden al mismo cuestionario por segunda vez.
4. Despues, abren el sobre con su primer cuestionario y compara sus respuestas del primer cuestionario con las del segundo (después del entrenamiento).
5. Al finalizar, los participantes intercambian conclusiones en grupo.

Participantes: de 1 a 100

Duración: 15 minutos al principio del entrenamiento, 15 minutos al final del mismo

Recursos: Cuestionario relacionado con el tema de la sesión de capacitación, sobres y bolígrafos



CÁTALOGO DE RECURSOS



Foto por Wijonias Jacobsson en Unsplash

CATÁLOGO DE RECURSOS

Objetivos:

1. Registrar los recursos y las buenas prácticas del grupo.
2. Crear una base de datos para inspirar acciones futuras.

Pasos

1. El formador sugiere crear un catálogo de recursos, que haga referencia a todas las ideas de buenas prácticas del grupo.
2. EL grupo es libre de utilizar cualquier material para crear este catálogo: fotos, dibujos, texto, ...

Participantes: mínimo 2

Duración: 30 minutos

Recursos: papel, bolígrafos y pinturas



DEBATE DE LA BOLA DE NIEVE



Foto por N. en Unsplash

DEBATE DE LA BOLA DE NIEVE

Objetivos

1. Elegir un nuevo concepto y entender su significado.
2. Desarrollar una definición del término y compararla con otras definiciones.
3. Crear una definición compartida por todo el grupo.

Pasos

1. El formador pide a los participantes que se coloquen en parejas.
2. Se deja un tiempo (5-10 minutos), para que discutan y acuerden una definición común del término. Hay que asegurarse que todas las parejas han encontrado una definición.
3. Una vez encontrada una definición, se les pide a las parejas que permanezcan juntas y que se unan a OTRA pareja.
4. Se deja que las dos parejas comparen sus definiciones y se les pide que se pongan de acuerdo en una definición común.
5. Repetir el proceso hasta que todos los participantes formen un solo grupo y se pongan de acuerdo en una sola definición.
6. El grupo presenta la definición común al formador.
7. El formador tiene que escribir esta definición en una hoja de papel.

Participantes: mínimo 4

Duración: 20 minutos

Recursos: ninguno



IDENTIFICACIÓN DE SOFT SKILLS



Foto por Markus Winkler en Unsplash

IDENTIFICACIÓN DE SOFT SKILLS

Objetivos

1. Poner en práctica los resultados de aprendizaje.
2. Permitir a los participantes reformular las soft skills con sus propias palabras.
3. Asegurarse de que las soft skills se entienden e identifican en diferentes situaciones.

Pasos

1. Se entrega a los participantes la lista de soft skills y sus definiciones.
2. Se pide a los participantes que trabajen en parejas en historias específicas dadas por el formador. En estas historias, tienen que identificar qué soft skills se utilizan.
3. Después de 10 minutos se realizará un feedback sobre lo trabajado.

Participantes: mínimo 2

Duración: 30 minutos

Recursos: lista de soft skills, historias/experiencias personales donde se hayan tenido que usar las soft skills.



ROMPEHIELOS DEL TIEMPO



Foto por Wim Van't Eide en Unsplash

ROMPEHIELOS DEL TIEMPO

Objetivos

1. Conocernos el uno al otro.
2. Obtener información clave sobre el estado mental del grupo en este momento.

Pasos

1. El formador realiza la siguiente pregunta al grupo: ¿cómo está el clima en tu mente hoy?
2. Los participantes pueden pensar en ello con la persona sentada a su lado.
3. Después de unos pocos minutos (menos de 5) se realizara un feed back:

Opción 1: cada persona habla en su turno para expresar su pronóstico del tiempo y explicar un poco sobre cómo se siente.

Opción 2: cada persona cuenta el tiempo de la otra persona y lo explica un poco.

Participantes: de 2 a 20

Duración: 15 minutos

Recursos: ninguno



EL PUENTE

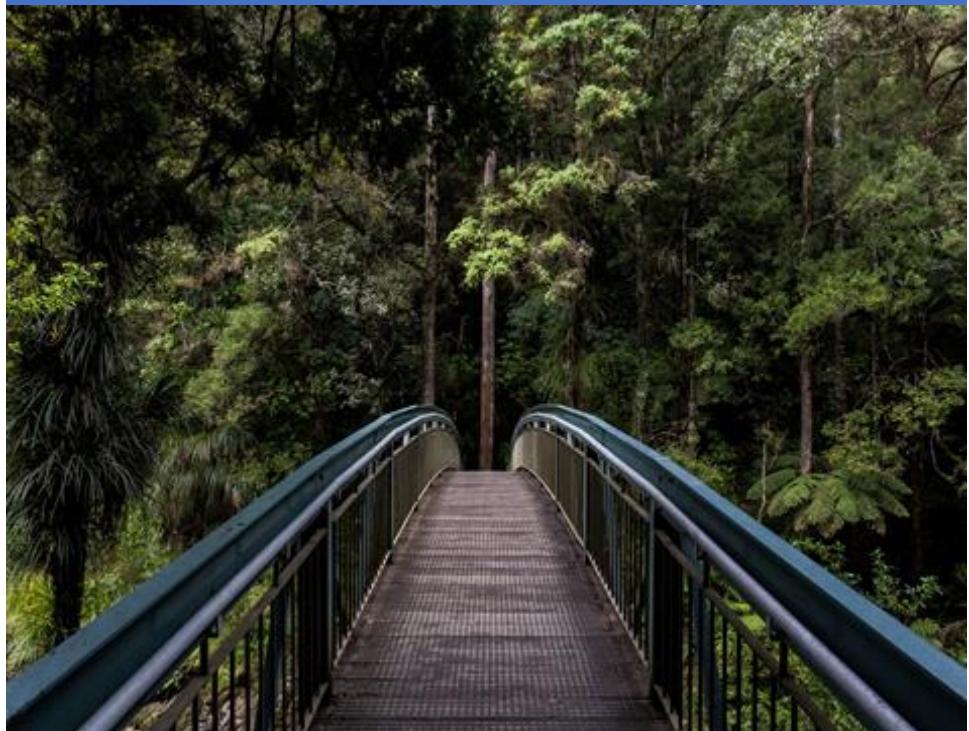


Foto por Tim Swaan en Unsplash

EL PUENTE

Objetivos

1. Reforzar la cohesión del grupo y el trabajo en equipo.
2. Fomentar la comunicación, la cooperación, la paciencia y la resolución de problemas.

Pasos

1. Se da la siguiente instrucción al grupo: “tenéis 15 minutos para construir un puente los más largo posible, sin tocar ningún mueble”.
2. Si el grupo es demasiado grande, se puede dividir a los participantes en grupos más pequeños y presentar la actividad como un desafío.
3. Al final de la actividad, se realiza un feedback, para comprobar qué han aprendido los participantes, sobre el grupo o grupos.

Participantes: de 3 a 6 por grupo

Duración: 30 minutos

Recursos: periódicos viejos y cinta



CONSTRUYENDO UN CÓDIGO DE CONDUCTA



Foto por Austrian National Library en Unsplash

CONSTRUYENDO UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Objetivos

1. Aumentar la motivación y la participación.
2. Contribuir al empoderamiento de los participantes mediante la creación de un código de conducta.
3. Crear un buen clima durante la formación.

Pasos

1. Presentar el objetivo de la actividad al grupo: “crear un código de conducta para asegurar un buen clima y comunicación durante la formación”.
2. El formador da un ejemplo de las reglas básicas de comunicación (por ejemplo: tolerancia, respeto, cortesía).
3. Permitir que el grupo modifique y complete esas reglas como quiera.

Participantes: de 4 a 10

Duración : 20 minutos

Recursos: pizarra y bolígrafos



SI YO FUERA...

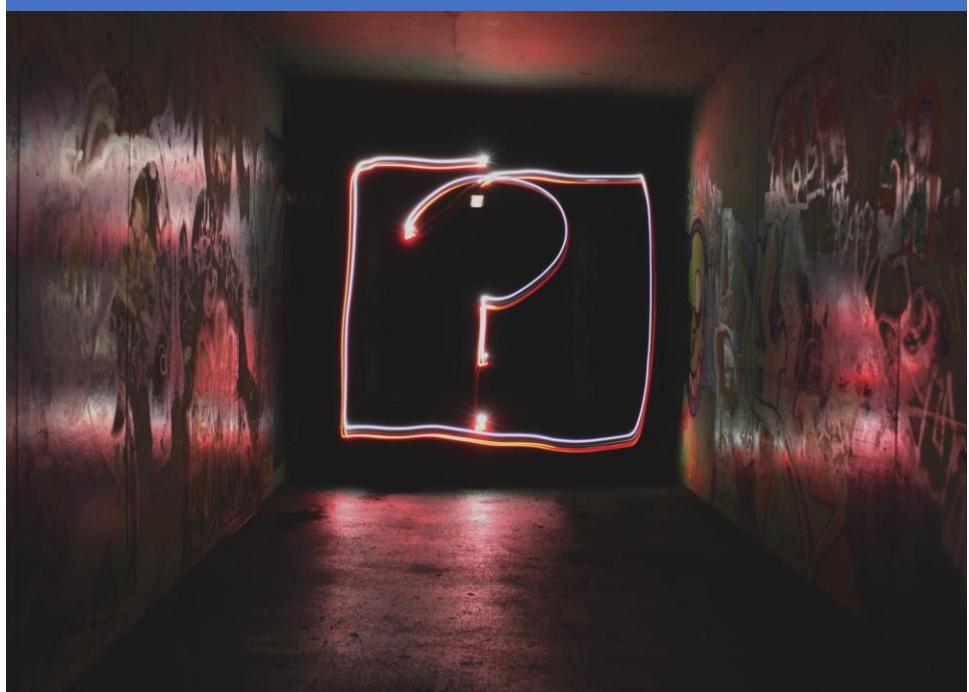


Foto por Emily Morter en Unsplash

SI YO FUERA...

Objetivos

1. Conocerse uno al otro.
2. Utilizar la imaginación.

Pasos

1. Cada participante tiene que describir su retrato en una hoja de papel, respondiendo a las preguntas del formador, todas empezando “ si fueras..., ¿qué serías?” Por ejemplo: “Si fueras un animal, ¿Qué clase de animal serías?”.
2. Una vez que todas las preguntas han sido respondidas, el formador recoge las hojas de papel. Luego elige una al azar y la lee en voz alta. Los participantes tienen que adivinar, lo más rápido posible, a quién describe ese “retrato”.

Participantes: de 5 a 12

Duración: de 5 a 10 minutos para contestar a las preguntas, 15 minutos para compartir en grupo

Recursos: hojas de papel y bolígrafos



COGE LA BOLA



Foto por Greysen Joralemon en Unsplash

COGE LA BOLA

Objetivos

1. Conocernos el uno al otro.
2. Utilizar la imaginación.

Pasos

1. El formador pide al grupo que forme un círculo donde todos estén mirando hacia dentro.
2. El formador pasa la pelota a un participante, presenta el juego y explica que la pelota se llama “compartir un hecho interesante”.
3. La primera persona tiene que revelar algo interesante sobre sí misma y luego lanzar la pelota a otro participante (el formador también puede pedir a los participantes que respondan a algunas preguntas como: nombre, pasatiempos...).
4. La segunda persona dice algo interesante sobre sí misma y lanza la pelota a otro participante y así sucesivamente.
5. Al final, el formador puede presentarse (o al principio, si los participantes son muy tímidos).

Participantes: de 5 a 12

Duración: 15 minutos

Recursos: una bola de espuma blanda



VERDADERO O FALSO



Foto por Carlos Alberto Gomez Iniguez en Unsplash

VERDADERO O FALSO

Objetivos

1. Conocernos los unos a los otros.
2. Utilizar la imaginación.

Pasos

1. Pedir al grupo que forme un círculo donde todos estén mirando hacia el interior.
2. Invita a cada participante a pensar en tres afirmaciones sobre sí mismos. Dos deben ser afirmaciones verdaderas y una falsa.
¡cuánto más únicas o interesantes sean las afirmaciones, mejor!
3. Para jugar una ronda, cada participante comparte sus tres declaraciones (en cualquier orden) con el grupo. El objetivo del juego para romper el hielo es determinar qué declaración es falsa. El grupo vota cuál de ellas considera que es una mentira, y al final de cada ronda, el participante revela cuál fue la mentira.

Participantes: de 5 a 12

Duración: 15 minutos

Recursos: ninguno



EL DESAFÍO DEL MALVAVISCO



Foto por delfi de la Rua en Unsplash

EL DESAFÍO DE MALVAVISCO

Objetivos

1. Crear una experiencia de trabajo en grupo.
2. Comprender su papel en un equipo y cómo innovar.

Pasos

1. Crear grupo de 4 participantes.
2. Explicar las reglas. En 18 minutos, los grupos tienen que construir la estructura independiente más alta con 20 palos de espagueti, un metro de cinta adhesiva, un metro de cuerda y un malvavisco. El malvavisco tiene que estar en la parte superior.
3. Se miden las estructuras y se anuncia el ganador.
4. Discusión: ¿Cuál ha sido la estrategia? ¿Cuál fue tu papel en el equipo? ¿Qué ha funcionado bien y qué no? ¿Qué has aprendido de esta experiencia?

Participantes: de 4 a 20

Duración: 40 minutos (18 minutos para el desafío)

Recursos: una mesa, 20 palos de espagueti, cinta adhesiva, cordel, un malvavisco (para cada equipo); un temporizador y una cinta métrica (para el entrenador)



BARCO DE VELOCIDAD



Foto por Ellena McGuiness en Unsplash

BARCO DE VELOCIDAD

Objetivos

1. Identificar los obstáculos e incentivos para un proyecto.
2. Identificar las áreas de mejora para contrarrestar las debilidades y los obstáculos.
3. Optimizar los puntos fuertes y aprovechar las acciones.

Pasos

1. El formador presenta una situación profesional O utiliza una situación que ha sido mencionada por los participantes.
2. El formador dibuja los siguientes elementos en una pizarra y los explica:
 - El barco es un elemento central, que simboliza el equipo (sea cual sea el proyecto).
 - La isla representa los objetivos que deben alcanzarse.
 - El viento representa los puntos fuertes del equipo.
 - Las anclas representan los frenos (lo que frenará al equipo).
3. Se realiza una lluvia de ideas sobre los diferentes elementos. Los participantes piensan en todos los elementos y escriben sus ideas en post-its. Después de 10 minutos, el formador pide a los participantes que compartan sus ideas (los participantes pueden ponerse en pie, leer un post.it y pegarlo en la lancha rápida).
4. Al final de la actividad, el formador puede pedir a un participante que resume un elemento de la lancha rápida y así sucesivamente.

Participantes: de 4 a 10

Duración: 40 minutos

Recursos: pizarra blanca, post-its y bolígrafos



JUEGO COOPERATIVO



Foto por Antonio Janeski en Unsplash

JUEGO COOPERATIVO

Objetivos

1. Aplicar la teoría.
2. Poner a prueba la comprensión y el conocimiento de los participantes.

Pasos

1. Se deben formar equipos de 2-3 personas y pedirles que piensen en una situación profesional, en la que los participantes tengan que implantar una soft skill específica.
2. Cada equipo trabaja junto con otro equipo. Un equipo presenta su situación profesional, mientras que al otro se le pide que la analice y que explique qué comportamiento debe adoptarse y por qué. Luego, el primer equipo presenta la respuesta que había imaginado el otro equipo: “¿fue correcta la reacción a adoptar? ¿por qué?”
3. Más tarde, el equipo al que se le pidió que analizara la situación, presenta su propia situación profesional, y el otro equipo la analiza y explica el comportamiento que adoptaría.
4. Al final, el entrenador, favorece un feedback, permitiendo a cada par de equipos reflexionar sobre su trabajo.

Participantes: de 6 a 18

Duración: 40 minutos

Recursos: hojas de papel y bolígrafos



INTERROGATORIO



Foto por Oleg Maltev en Unsplash

INTERROGATORIO

Objetivos

1. Ayudar a los participantes a sacar conclusiones generales de un experimento.
2. Animar a los participantes a discutir abiertamente.
3. Pedir a los participantes que encuentren elementos específicos en el juego anterior que confirmen (o no) las conclusiones generales que sacaron.

Pasos

1. Los participantes deben imaginar un conjunto de principios generales que podrían extraerse de la actividad anterior.
2. Se divide el grupo en parejas.
3. Se asigna cada propuesta a dos equipos, especificando qué equipo debe defenderla y cuál debe criticarla.
4. Se deja tiempo para que los equipos准备n sus argumentos.
5. Se selecciona un equipo al azar y se le dan dos minutos para presentar sus argumentos. Luego se pide al equipo contrario que haga lo mismo.
6. En grupo, para cada propuesta, se deben resumir los argumentos en una hoja de papel, señalando en particular los puntos de vigilancia.

Participantes: de 4 a 16

Duración: de 20 a 40 minutos

Recursos: hojas de papel y bolígrafos



TOPOGRAMA



Foto por Nik Shuliahin en Unsplash

TOPOGRAMA

Objetivos

1. Tener una visión global y sintética de las soft skills a través de una situación exitosa que ha sido analizada.
2. Animar a los participantes a discutir abiertamente.

Pasos

Esta actividad tiene dos pasos principales:

1. Lluvia de ideas:

- Todo el grupo tiene que pensar en conjunto sobre la siguiente pregunta: “¿Cómo podemos analizar cualquier situación?”. Deben surgir términos como desventajas, beneficios, dificultades, aprensiones, lecciones aprendidas (...).
- Todos los términos deben de ser escritos en una pizarra delante del grupo.
- En grupo, se debe llegar a un acuerdo entre 4 a 6 términos y crear una tabla de análisis de la situación.

2. Topograma:

- Cada participante elige un ejemplo de una situación (que puede relacionarse con las situaciones presentadas durante el entrenamiento) para analizarla con la tabla de análisis desarrollada en el primer paso de la actividad.
- Al final, los participantes pueden presentar los trabajos unos a otros de diferentes formas (tabla, mapa mental...).

Participantes: de 4 a 10

Duración: de 20 a 40 minutos

Recursos: hojas de papel y bolígrafos

¿CÓMO CONTACTAR CON NOSOTROS?

FR	REGIE DES ECRIVAINS 2 rue Verlaine 67300 Schiltigheim - France projets@scic-ecrivains.eu	FR	SOLIVERS 46 route Ecospace 67120 Molsheim - France contact@solivers.eu
BE	WORK'INN Rue Saint Lambert 84 4040 Herstal - Belgium eft.workinn@aigs.be	BE	LE PLOPE Rue Vert Vinâve 60 4040 Herstal - Belgium info@leplope.be
SP	PENASCAL S. COOP. Carretera Bilbao-Galdakao 10 48004 Bilbao - Spain info@grupopenascal.com	SP	ASOCIACION ESPANOLA DE ESCUELAS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD Calle San Francisco de Sales 1 14010 Cordoba - Spain info@e2oespana.org
SI	CUDV Draga Draga 1 1292 Ig - Slovenia center.draga.ig@center-db.si	AT	CHANCE B Franz-Josef-Straße 3 8200 Gleisdorf - Austria office@chanceb.at

Con la participación de:



solviers

