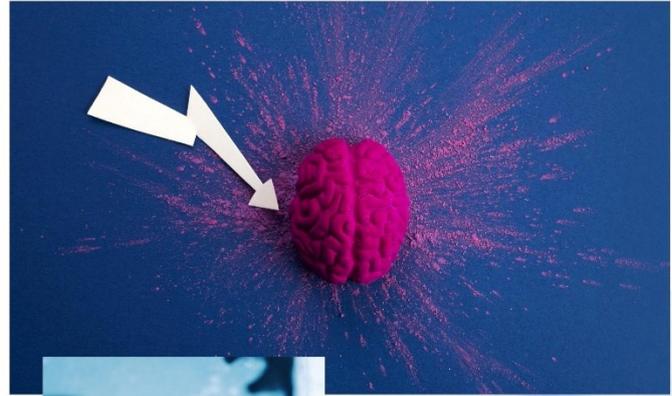


RISKREAL

TOOLKIT



Training low qualified workers to reduce RISks and increase resilience in demanding industry using virtual REALity

Toolkit para el desarrollo de capacidades en habilidades psicosociales de trabajadores poco cualificados de la industria manufacturera

Proyecto: 2020-1-ES01-KA204-081847



Toolkit de RISKREAL:

Training low qualified workers to reduce RISks and increase resilience in demanding industry using virtual REALity

1ª Edición: Julio 2022. España.

Consortio RISKREAL - Training low qualified workers to reduce RISks and increase resilience in demanding industry using virtual REALity.

2020-1-ES01-KA204-081847

- Website: <http://riskreal.eu>
- Facebook: <https://www.facebook.com/RISKRealEU>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/riskreal/>



Este trabajo tiene una licencia [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea con la referencia de proyecto 2020-1-ES01-KA204-081847. Esta publicación refleja únicamente los puntos de vista del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
¿A QUÉ PÚBLICO ESTÁ DIRIGIDA LA TOOLKIT?	6
¿CONOCES LA APP RISKREAL PARA LA DETECCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES?	7
DIMENSIÓN 1: Habilidades psicosociales emocionales.....	10
1. Autocontrol.....	10
2. Empatía	13
3. Gestión de la presión	15
4. Autoconciencia.....	19
DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales.....	35
1. Inteligencia relacional	35
2. Comunicación	36
3. Trabajo en equipo	37
4. Resolución de conflictos.....	39
DIMENSIÓN 3: Habilidades de organización.....	50
1. La importancia del desarrollo de la habilidad de resolución de problemas	51
2. Gestión de tiempo	52
3. Adaptabilidad y flexibilidad.....	54
DIMENSIÓN 4: Habilidades personales	62
1. Ética	62
2. Pensamiento positivo	64
3. Resiliencia	67
4. Self-confidence	71
DIMENSIÓN 5: Habilidades del pensamiento	94
DIMENSIÓN 6: Habilidades motivacionales.....	104
1. Orientación al aprendizaje.....	104
2. Orientación al logro.....	107
3. Iniciativa/Proactividad.....	109
MÁS RECURSOS PARA MEJORAR TUS HABILIDADES	119

INTRODUCCIÓN

Bienvenido a la **Toolkit de Riskreal**. Seguramente te estés haciendo un montón de preguntas ahora mismo. Vamos paso a paso. Una toolkit es una colección de documentos y recursos fáciles de leer y de usar, organizados para que puedas encontrar lo que necesitas de un solo vistazo.

En esta toolkit vas a encontrar las herramientas necesarias para mejorar una serie de habilidades psicosociales. Pero, ¿cómo te beneficia y por qué deberías leerla? ¿Por qué las habilidades psicosociales son importantes?

Estas habilidades, también conocidas como habilidades blandas, son cada vez más importantes en las empresas ya que aportan una gran cantidad de beneficios a quienes trabajan para mejorarlas:

1. Trabajarás en un mejor ambiente de trabajo.

El desarrollo de las habilidades psicosociales mejorará la comunicación dentro del equipo y en el entorno de trabajo. Se propondrá de forma asertiva la comunicación de necesidades, que permitirá compartir ideas y emociones de forma clara, amable y honesta. Por lo tanto, esto ayudará a fomentar la capacidad de negociación en el trabajo.

2. Mejorarás tu productividad.

Tu determinación y perseverancia para lograr objetivos a largo plazo será recompensada. La productividad en el trabajo mejora como resultado de una mejora de la organización, del pensamiento positivo y de la proactividad.

3. Mejorarás la confianza en ti mismo.

Serás más proactivo a la hora de tener iniciativa en el trabajo, incluyendo la propuesta de nuevos retos y las habilidades necesarias para enfrentarte a ellos. El aumento de la confianza en uno mismo ayuda a afrontar nuevos retos con una actitud positiva.

4. Aprenderás a gestionar mejor el tiempo.

Como resultado de mejorar la comunicación y la organización, derivadas de las habilidades adquiridas, también mejoraría tu gestión del tiempo.

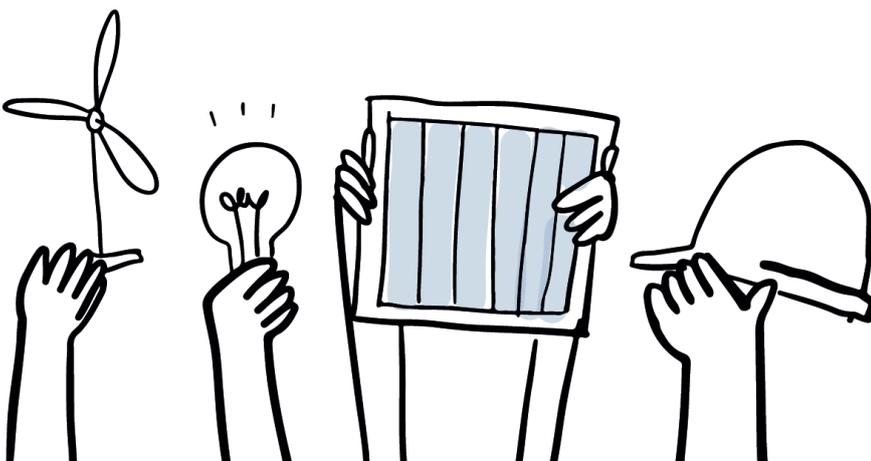
5. Serás capaz de adaptarte mejor a los cambios y a las diferentes tareas.

La adaptabilidad en el trabajo para realizar múltiples funciones permitirá una mayor flexibilidad que fomentará un mayor aprendizaje, aumentando también la motivación. Esto resultará en una menor probabilidad de permanecer dentro en la zona de confort.

6. Reducirás tu estrés en el trabajo.

El perfeccionamiento de las habilidades mencionadas anteriormente contribuirá a una mayor confianza para enfrentarse al trabajo, incluyendo las estrategias y desafíos, de una manera más constructiva, manejando mejor los niveles de estrés y fomentando una mayor autorregulación y autocontrol.

Conscientes del desarrollo personal que esta toolkit puede proporcionar, te animamos a que la utilices y las aplicaciones que contiene en tu día a día.





¿A QUÉ PÚBLICO ESTÁ DIRIGIDA LA TOOLKIT?

La toolkit está dirigida a todos aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos laborales de tipo psicosocial relacionado con la gestión de emergencias y a los puestos relacionados con la selección de personal para las empresas. La toolkit ayudará a definir los contenidos teóricos y prácticos que se han de tener en cuenta según el currículo no técnico para el fortalecimiento de capacidades psicosociales, en particular, para puestos de baja cualificación.



Profesionales de la Psicología



Profesionales de Recursos Humanos



Profesionales expertos en riesgos laborales



Formadores



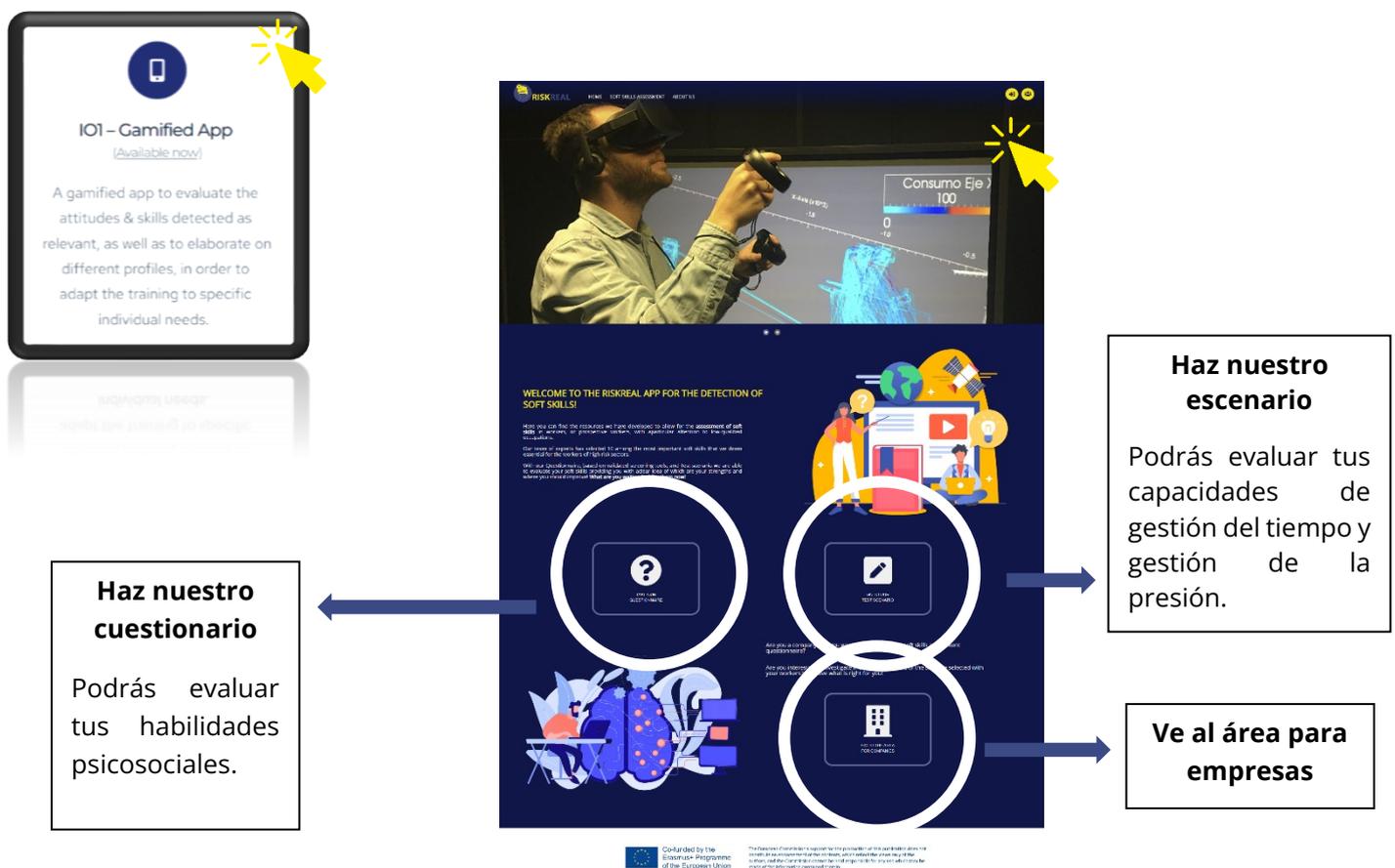
Trabajadores de algunos sectores industriales como la energía eólica, la fabricación de metales o la fabricación de moldes

¿CONOCES LA APP RISKREAL PARA LA DETECCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES?

Antes de empezar, ¿evaluamos las habilidades psicosociales de la persona trabajadora?

Aquí puedes encontrar los recursos que hemos desarrollado en el proyecto RISKREAL para permitir la evaluación de las habilidades psicosociales en trabajadores, o futuros trabajadores, con un enfoque especial en los puestos de baja cualificación.

Con nuestro Cuestionario, basado en herramientas de evaluación validadas, y el Escenario podemos evaluar sus habilidades psicosociales, brindándole una imagen clara de cuáles son sus fortalezas y dónde necesita mejorar. ¿A qué estás esperando? ¡Pruébalos ahora!





Nuestro equipo experto ha seleccionado las 10 habilidades psicosociales más importantes que se consideran esenciales para trabajadores de sectores de alto riesgo.



Si tu calificación es "super"

¡ENHORABUENA!



Si tu calificación es "bien"

PUEDES MEJORAR



Si tu calificación es "baja"

**¡GRACIAS A ESTE TOOLKIT
PODRÁS MEJORAR TUS
HABILIDADES!**

Puedes mejorar tus habilidades con esta toolkit





DIMENSIÓN 1

Habilidades psicosociales emocionales



DIMENSIÓN 1:

Habilidades psicosociales emocionales



1.Autocontrol

¿Qué es el autocontrol emocional?

El **autocontrol emocional** es la capacidad de controlar las emociones e impulsos disruptivos, para mantener la eficiencia bajo situaciones estresantes o, incluso, hostiles. Esto no significa reprimir las emociones. Se trata de controlar las emociones perturbadoras, no las positivas. Con el autocontrol emocional manejas tus impulsos disruptivos y las emociones desestabilizantes, manteniendo la mente clara y en calma.





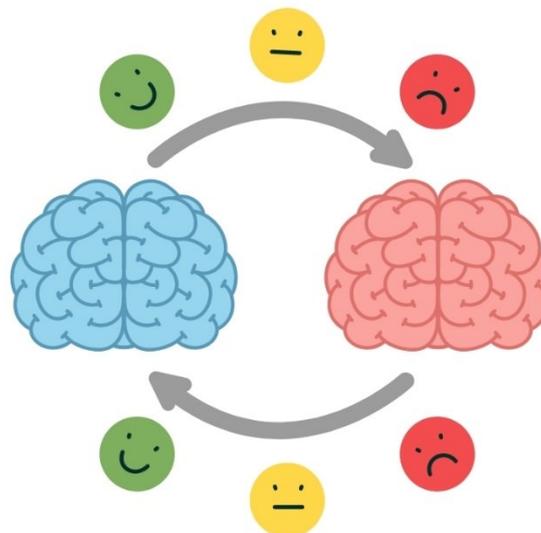
¿Por qué es importante el autocontrol emocional?

La ciencia de la cognición nos dice que, cuanto más molesto estés, menos podrás concentrarte en lo importante, asimilarlo o responder con agilidad.

Ser secuestrado por tus emociones sabotea tu habilidad de tomar buenas decisiones o de reaccionar hábilmente.

Otras investigaciones indican que las emociones se propagan desde el líder de un grupo hasta el resto de miembros del grupo.

Investigadores australianos descubrieron que los líderes que controlan las emociones bien obtienen mejores resultados comerciales.





¿Qué es la disciplina?

La disciplina es la habilidad de dirigir tu energía hacia algo, incluso aunque no te sientas particularmente motivado para hacerlo. Esto es muy importante porque es improbable que te sientas motivado para hacer todo en la vida. Por ejemplo, que un estudiante sea capaz de estudiar cuatro horas, aunque se sienta aburrido.



Algunos consejos para mejorar el autocontrol emocional: buenos hábitos

Aparta las tentaciones

No estamos hechos para resistir continuamente a las tentaciones. Un estudio de la APA (Asociación Americana de Psicología) descubrió que la mejor forma de evitar la tentación es apartándola.

Mide tus progresos

Monitorizar tus progresos te mantiene concentrado en tus objetivos; monitorizar nos ayuda a convertirnos en expertos en nuestro propio comportamiento.

Aprende a gestionar el estrés

Detenerse y hacer un par de respiraciones profundas te ayuda a que tu ritmo cardíaco se ralentice y puedas relajarte al momento. Asegúrate de hacer este ejercicio con regularidad, comer bien y dormir suficiente. Todo esto mejora la concentración, la función cognitiva y tu salud.

Prioriza cosas

Haz una lista para cada día, semana, mes... Esto te ayudará a sentir que todo está bajo control, porque agobiarse y sentir que las cosas están fuera de control solo produce desorganización, estrés y pérdida de tiempo.

Perdónate a ti mismo

Tropezarse es parte de la vida, así que perdónate y sigue adelante. No consigues nada castigándote y preocupándote, solo desperdiciar energía.



2. Empatía

¿Qué es la empatía?

La empatía es la habilidad de entender emocionalmente lo que otra persona está sintiendo, ver las cosas desde su punto de vista e imaginarte en su posición. Esencialmente, **es ponerse en el lugar del otro y sentir lo que debe estar sintiendo.**

Cuando ves que otra persona está sufriendo, podrías ser capaz de ponerte en su lugar inmediatamente y sentir compasión por lo que está pasando. Mientras que la gente está generalmente en sintonía con sus propios sentimientos y emociones, meterse en la cabeza de otra persona puede ser un poco más complicado. La habilidad de sentir empatía nos permite ponernos en los zapatos de la otra persona, por así decirlo. **Permite a la gente entender las emociones que los otros están sintiendo.**



Las investigaciones sugieren que hay importantes componentes neurobiológicos relacionados con la experiencia de empatía: diferentes regiones del cerebro juegan un importante rol en la empatía, incluyendo la corteza cingulada anterior y la ínsula anterior.

La activación de las neuronas espejo en el cerebro forma parte de la habilidad de reflejar e imitar las respuestas emocionales que pueden sentir las personas si están en situaciones similares.

Señales de empatía

Existen algunas señales que muestran si eres propenso a ser una persona empática:

- Se te da bien escuchar lo que los otros tienen que decir.
- La gente a menudo te habla de sus problemas.
- Eres bueno adivinando cómo se siente la gente.
- A menudo piensas en los sentimientos de otras personas.
- Otras personas acuden a ti para que les aconsejes.



- A menudo te sientes abrumado con los eventos trágicos.
- Intentas ayudar a las personas que sufren.
- Eres bueno identificando cuando alguien no está siendo honesto.
- A veces te sientes exhausto o abrumado en situaciones sociales.
- Te preocupas mucho por las personas.
- Te cuesta poner límites en tus relaciones con otras personas.

Diferentes tipos de empatía

Existen diferentes tipos de empatía que una persona puede experimentar:



La empatía afectiva supone entender las emociones de otras personas y responder apropiadamente a ellas.

Esta comprensión emocional puede llevar a que alguien se pueda sentir preocupado por el bienestar de otras personas o llevar a una angustia personal.



La empatía somática implica tener una especie de reacción física en respuesta a lo que otra persona está pasando.

A veces, las personas, pueden experimentar físicamente lo que siente otra persona. Por ejemplo, si ves que alguien se siente avergonzado puede que te sonrojes y comience a dolerte el estómago.



La empatía cognitiva implica ser capaz de entender el estado mental de otra persona y lo que podría estar pensando en respuesta a una situación.

Esto está relacionado con lo que los psicólogos denominan la teoría de la mente o pensar en lo que piensan otras personas.

Consejos para practicar la empatía

Afortunadamente, la empatía es una habilidad que se puede aprender y fortalecer. Si te gustaría trabajar en tu empatía, aquí te dejamos un par de cosas que puedes hacer:

1. Trabaja en escuchar a la gente sin interrumpir.
2. Presta atención al lenguaje corporal y otros tipos de comunicación no verbal.
3. No juzgues a los demás.
4. Intenta entender a la gente y sus emociones, incluso cuando no estés de acuerdo con ellas.
5. Pregúntale a la gente para saber más sobre ellos y sus vidas.
6. Imagínate en el lugar de otras personas.





3. Gestión de la presión

¿Qué es la gestión de la presión?

La gestión de la presión es la habilidad de lidiar con los estímulos internos y externos.

La **presión** es parte del día a día, ya sea un inconveniente menor y común o una abrumadora carga personal o profesional que se extienden durante semanas, meses y quizás años. Pero solamente una parte de la vida depende de lo que te sucede: la otra gran parte depende de cómo manejas lo que te sucede. Este principio también se aplica a la presión; es inevitable, por lo que su impacto en tu vida depende de cómo reaccionas ante ella.

El filósofo Thomas Carlyle dijo: “Sin presión, no hay diamantes”, sugiriendo que, en dosis manejables, la presión puede darte energía y motivarte a realizar y lograr tus metas.

Sin embargo, demasiada presión puede inclinar la balanza hacia el otro lado. El truco para hacer que la presión funcione a tu favor y no en tu contra es encontrar el “punto perfecto” entre tener muy poca y tener demasiada.



<https://www.forbes.com/sites/francesbridges/2019/03/30/the-five-best-ways-to-handle-pressure-at-work/?sh=5d2878f48c1e>



¿De dónde viene la presión?

Existen dos tipos de presión:

Presión interna

La presión interna proviene de esforzarse demasiado o de preocuparse por la capacidad de uno mismo para cumplir con las expectativas que los demás tienen de él o las que él mismo se impone.

Presión externa

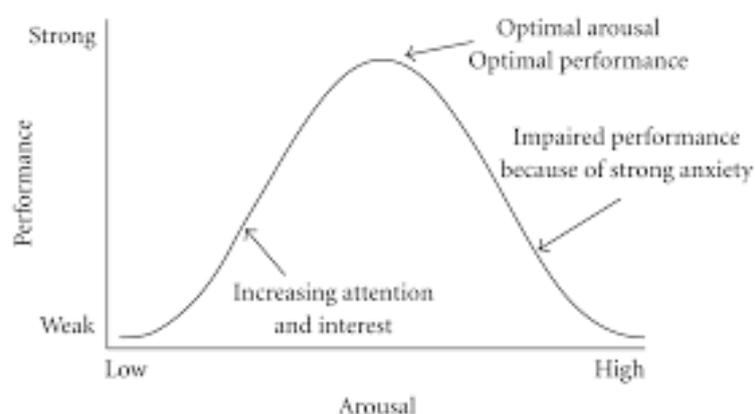
La presión externa proviene de las circunstancias o personas que rodean a alguien: por ejemplo, un encargado que le obliga a trabajar de cierta manera o le impone una excesiva carga de trabajo.

Algunas presiones externas tienen poca conexión con el trabajo, pero la reacción ante ellas puede afectar negativamente a la forma de trabajar.

Medición de la presión

La idea de que el aumento de la presión estimula a las personas a desempeñarse cada vez mejor hasta alcanzar un punto óptimo, data de 1908.

Los psicólogos **Robert Yerkes y John Dodson** descubrieron que cuando la presión excede este punto óptimo tiene el efecto contrario y el desempeño de las personas comienza a verse afectado. Esta conclusión se mantiene todavía a día de hoy.



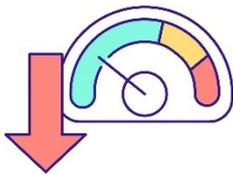


Cómo manejar la presión en el trabajo

Responder proactivamente a la presión puede ayudarte a manejar su impacto negativo en ti. Ser capaz de lidiar con la presión en el trabajo es una habilidad muy demandada. Si la presión en el trabajo es parte de tu vida cotidiana, te gustará saber que hay cosas que puedes hacer para reducirla y demostrarle a los demás que puedes manejarla de forma efectiva. Aquí te dejamos algunas estrategias:

KEEP CALM

Mantén siempre la calma. Mantén una actitud tranquila pase lo que pase. Esto requiere práctica, pero cuanto más practiques, mejor lo harás. Mantener la calma demuestra que tienes la capacidad de tomarte las cosas con calma y completar tus tareas incluso en circunstancias difíciles.



Maneja la presión con la U invertida. Tu capacidad, tu personalidad, la confianza en ti mismo y la complejidad de tu trabajo pueden influir en la presión que sientes. Abordar tus “puntos débiles” y equilibrar estas influencias puede ayudarte a optimizar tus actuaciones. El modelo de U invertida es una herramienta útil para hacer esto.



Sé organizado. Tener el control sobre la carga de trabajo te permite administrarla directamente cuando la presión empieza a acumularse.



Mantente enfocado en lo que se debe cumplir. Aunque el día pueda ser estresante, mantente firmemente enfocado en completar tus responsabilidades.



Evita el drama y mantente positivo. Niégate a participar en discusiones o desacuerdos con tus compañeros. Mantente ocupado para que tus pensamientos sigan positivos y enfocados. Todos somos absorbidos por el drama en ocasiones, pero si realmente te está poniendo nervioso, detente y piensa cuál debería ser la resolución final. Para, respira, da un paso atrás y continúa con la mente despejada.



Pide ayuda si lo necesitas. Parte de tu trabajo es proteger a tus empleados. Observa si hay algo fuera de lugar y pide la ayuda que necesites inmediatamente. Evaluar la situación y ocuparse de los problemas con rapidez demuestra que puedes pensar con claridad bajo presión.



Mantente alejado de la cafeína. El café es un buen estimulante y, aunque pueda ser bueno en pequeñas cantidades, en grandes cantidades puede causarte un estrés indebido. Limita tu consumo de café y espácialo a lo largo del tiempo de trabajo. El chocolate también es un estimulante, así que no te pases con las chocolatinas.



Haz descansos. Hacer descansos cortos te ayuda a liberar el estrés acumulado, te rejuvenece y, de hecho, te hace ser más productivo. Camina hasta el baño o, simplemente, levántate y muévete por tu oficina.



Súmate a los grandes proyectos. De vez en cuando, tu empresa puede necesitar ayuda con proyectos grandes o complejos. Asume la responsabilidad de buena gana. Mostrar tu capacidad de ser flexible demuestra tu voluntad para salir de tu zona de confort, tus ganas de aprender y tu capacidad de manejar la presión adicional.

<https://www.mindtools.com/pages/article/coping-under-pressure.htm>



4. Autoconciencia

¿Qué es la autoconciencia emocional?



La autoconciencia emocional es **la habilidad de entender tus propias emociones y sus efectos en tu conducta**. Sabes lo que sientes y por qué y cómo ayuda o perjudica lo que estás tratando de hacer. Sientes cómo te ven los demás y así nivelas tu autoimagen con una realidad más amplia. (Goleman Daniel, Kornferry, 2022).

La autoconciencia emocional no es algo que logras una vez y se termina. Más bien, cada momento es una oportunidad para ser consciente de ti mismo o no. Es un esfuerzo continuo, una elección consciente de ser consciente de sí mismo. La buena noticia es que, cuanto más lo practicas, más fácil se vuelve. [Ver más](#)

¿Qué hace que la autoconciencia sea tan importante?

Solo puedes cambiar lo que sucede en tu cabeza si eres consciente de ello. La autoconciencia emocional proporciona información sobre tu mundo para que puedas beneficiarte de los cambios que haces. Por ejemplo, puedes beneficiarte de saber quién eres y cómo funcionan tus botones para diferentes cosas. Además, la autoconciencia emocional te permite reconocer situaciones en las que las emociones como el miedo, la frustración y la ira comienzan a controlarte. Estas emociones son obviamente negativas para tu felicidad.



Ejemplo de autoconciencia emocional

No conseguir un ascenso en el trabajo:

Tu compañero y tú habéis estado compitiendo por un ascenso que acabó consiguiendo él. Trabajaste duro, pero la dirección decidió que él debía obtener el ascenso. Sin embargo, después te das cuenta de que tu compañero está feliz con su ascenso. Así que decides alegrarte por él. Te das cuenta de que es bueno que tu compañero haya obtenido el puesto en lugar de otra persona. Podrías haber decidido estar enfadado, pero en lugar de eso, has decidido encontrar el lado positivo. Esto requiere mucha autoconciencia emocional, pero finalmente tendrá una influencia positiva en tu felicidad.



Beneficios de la autoconciencia emocional

Reacciona mejor a lo que está fuera de tu control

Esto incluye varias situaciones como compañeros de trabajo complicados, atascos de tráfico, mal servicio al cliente, etc. En tu vida vas a encontrarte malas situaciones provocadas por factores incontrolables. Por ejemplo, puede que grites a un compañero de trabajo grosero o molesto por cualquier motivo. Tus emociones y sentimientos podrían ser “naturales” en estas situaciones. Sin embargo, también pueden tener resultados negativos, como que el compañero se moleste o te metas en problemas. Enfadarte con el compañero satisfaría tus necesidades a corto plazo (claro, ¡estás enfadado!). Sin embargo, conociendo tus emociones y manteniendo la calma puedes lograr un resultado mucho mejor a largo plazo.

Enfrentarse y lidiar con las decepciones

A menudo, las decepciones son el resultado de altas expectativas. Aquí hay algunas preguntas que dan como resultado una mayor autoconciencia emocional. El objetivo es permitirte lidiar con las altas expectativas en el futuro:

- ¿Podrías haber reducido tus expectativas antes de sentirte decepcionado?
- ¿Fuiste un poco ingenuo en retrospectiva?
- ¿Has podido aprender algo de tu decepción?

Predecir la respuesta de los demás

Una gran parte de la autoconciencia emocional es ser consciente de nuestras propias emociones. Eso incluye reconocer, admitir, identificar, aceptar y reflexionar sobre los sentimientos que experimentamos. Como sabemos ahora, este es un proceso complejo, pero fundamental para estar en contacto con nuestras emociones. Sin embargo, este proceso también mejora nuestra capacidad de predecir sentimientos. Y da la casualidad de que esa habilidad podemos usarla con nuestras emociones, ¡pero también en la de los demás! A medida que mejoramos en predecir nuestros propios sentimientos, también mejoramos en descubrir cómo se sienten otras personas.

Mayor inteligencia emocional

La clave es hacer una autoevaluación precisa para conseguir una mayor inteligencia emocional. Es importante que las personas piensen en sus fortalezas y debilidades en término de su inteligencia emocional. ¿En qué soy bueno? ¿En qué situaciones mis emociones se descontrolan fácilmente? Otro gran beneficio de una buena inteligencia emocional es que ayuda a crear un entorno en el que se puede recibir una mejor retroalimentación honesta.



MATERIAL ADICIONAL

VÍDEOS

1. Autocontrol



**TOMMY BOY LUCHA CON EL
AUTOCONTROL**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**12 TRUCOS PSICOLÓGICOS PARA
TRABAJAR EN LA AUTODISCIPLINA**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)

2. Empatía



BRENÉ BROWN, EMPATÍA

(INGLÉS/ITALIANO CON SUBTÍTULOS)



EMPATÍA - UN CORTO



**HABILIDADES DE
COMUNICACIÓN: ESCUCHA
EMPÁTICA - DEL REVÉS 2015**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



3. Autocontrol



**CÓMO ESTAR CALMADO BAJO
PRESIÓN**

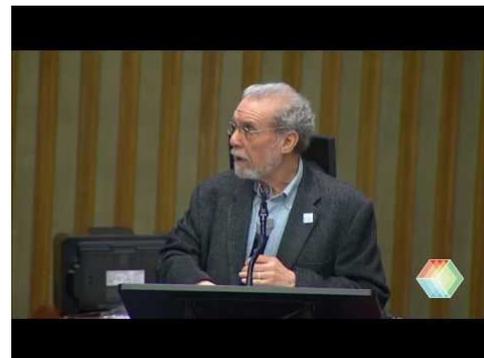
(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)

4. Autoconciencia



**AUMENTA TU AUTOCONCIENCIA
CON UNA SOLUCIÓN SIMPLE**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**DANIEL GOLEMAN Y LA
IMPORTANCIA DE DESARROLLAR LA
AUTOCONCIENCIA**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**10 SEÑALES DE FALTA DE
AUTOCONCIENCIA**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



MATERIAL PRÁCTICO

Herramientas basadas en la gamificación

The screenshot shows the Laborplay website interface. At the top, there's a navigation bar with 'HOME', 'SERVICES', 'TEAM', 'CONTACTS', and 'AID AND PUBLIC CONTRIBUTIONS'. Below the navigation is a header with a lightbulb icon and the text 'Play Your Box'. A main paragraph describes the catalog as a tool for measuring transversal skills. Below this, there are six game cards, each with a title, an icon, and a brief description of the game's objective and the skills it targets. The games are: BETRAY (prisoner's dilemma), EMPATYRE (emotional intelligence), HUNGRY HORSE (customer orientation), OPTILAB (collaboration and negotiation), SAVE CERN (teamwork), and AND IT DOESN'T HERE... (problem-solving).

Play your box

Es un catálogo en constante evolución que presenta juegos adaptados y validados para ser utilizados como herramientas de medición de competencias transversales. Las herramientas se prestan a un usuario concentrado. La observación de habilidades transversales es lo más objetiva posible gracias a la presencia de una hoja de indicadores de comportamiento relacionados con cada competencia.



The Manual

Each 'Box' contains everything necessary to prepare and manage the instrument: the **game material** - boards, dice, cards, software - and the **Manual**, with useful information to obtain maximum effectiveness and objectivity. Each Manual is composed of these 5 sections: clear instructions to prepare the game setting, and to explain the context and rules to the participants, the observable soft skills with the specific behaviors that define them and a large section to facilitate a rich and stimulating. All this to accompany the assessor throughout his work and leave nothing to chance.

Assessor instructions — Participant instructions — Soft skills — Indicators — Debriefing

Find out how to integrate the other Laborplay proposals!

- Play Your Role**
 - With us, in person or remotely
 - Group dynamics
 - Training and in selection
 - From 10 to 100 participants
- Play Your Test**
 - Online
 - Duration: 5 minutes
 - Valid and reliable
 - Job match
- Play Your Skills**
 - Online
 - Engaging experience
 - Regularity champion
 - Job match



The image shows a composite graphic. At the top is a screenshot of the Gamestorming website. The website has a navigation bar with 'Home', 'Courses', 'About', 'Games', and 'Contact'. The main heading is 'Game storming' in a large, bold, red and black font. Below the heading, it says 'Home' and 'Gamestorming is a set of co-creation tools used'. To the right of the website screenshot is a yellow cursor icon pointing at a menu. The menu is a vertical list of categories, each preceded by a small square icon: 'Core Games', 'Facilitator resources', 'Games for any meeting', 'Games for closing', 'Games for decision-making', 'Games for design', 'Games for fresh thinking and ideas', 'Games for innovating', 'Games for opening', 'Games for planning', 'Games for presenting', 'Games for problem-solving', 'Games for team-building and alignment', 'Games for update or review meetings', and 'Games for vision and strategy meetings'. Below the website screenshot is a video frame showing two people's hands placing colorful sticky notes on a whiteboard. The sticky notes are in various colors (pink, yellow, green, blue) and some have the word 'amazon' written on them.



Game storming

Conjunto de herramientas y estrategias para examinar las cosas en profundidad, explorar nuevas ideas, realizar experimentos y probar hipótesis, generar ideas y resultados nuevos y sorprendentes.



Otro contenido práctico

1. Autocontrol

Herramientas de Realidad Virtual

- Stressjam VR



Juego de aventura y toma de decisiones en Realidad Virtual que usa biorretroalimentación (frecuencia cardíaca y respiración) para entrenar y mejorar los niveles de estrés. El jugador tendrá que relajarse o estresarse para avanzar en la historia.



Ejercicios de role-playing

- Ejercicios centrados en la conciencia corporal y la respiración



El autocontrol emocional no solo es importante para mantener a una persona tranquila y menos estresada, sino que afecta a las emociones de todas las personas con las que se relaciona y la productividad de la organización.



2. Empatía

Herramientas de Realidad Virtual

- Hellblade: Senua's Sacrifice VR



Ponte en la piel del personaje principal para comprender sus objetivos y motivaciones. Senua, una guerrera nórdica que sufre de psicosis, emprende un viaje de superación y autodescubrimiento mientras intenta rescatar el alma de su esposo del infierno.





Ejercicios de role-playing

- Ejercicios centrados en la conciencia corporal y los sentimientos.
- Ejercicios para comprender la expresión facial de los demás.
- Ejercicios de “conexión” con los demás.

• Ejercicio1

1. En el grupo, cada trabajador se empareja con un compañero y le cuenta un episodio que considera importante/significativo durante unos diez minutos. Mientras, el compañero es libre de hacer todas las preguntas que necesite para conocer y escuchar su historia.
2. Después, se intercambian los roles.
3. Se vuelve al grupo grande y cada trabajador cuenta la historia que le han contado, prestando atención al resto de participantes.
4. Finalmente, podría ser interesante discutir las sensaciones experimentada durante la propia historia (momento productivo), durante la historia del otro (momento de escucha) y durante la reproducción de la narración al resto del grupo por parte de quienes escuchaban (escuchando la producción propia).

• Ejercicio 2 - Contacto Visual

1. Los trabajadores se mueven libremente en la habitación sin poder hacer contacto visual durante unos minutos. Después, tienen que escribir sus sentimientos en una hoja de papel.
2. Los participantes pueden hacer contacto visual, pero cuando suceda, deben mirar hacia otro lado y regresar al espacio. Al finalizar esta fase, se debe incluir una anotación en la hoja de papel.
3. Los trabajadores pueden hacer contacto visual y, una vez que crucen la mirada con un compañero, deben detenerse 30/60 segundos en la mirada del otro.
4. Se anotan los sentimientos en la hoja de papel. Se leen y se ponen en común las experiencias de todos los participantes, guiados por un instructor.

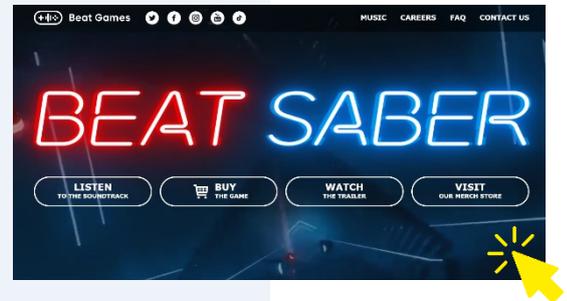


3. Gestión de la presión

Herramientas de Realidad Virtual

- [Beat Saber](#)

Juego musical en Realidad Virtual en el que el jugador debe realizar cortes con sables de luz al ritmo de la música. La dificultad del juego aumenta y el jugador debe ajustarse al tiempo para no perder. Los usuarios pueden jugar tantas veces como quieran y elegir la dificultad para entrenar la gestión de la presión.



Ejercicios de role-playing

- [Ejemplo](#)

Parte I - Propósito: Las personas identifican situaciones que causan estrés (20 minutos).

1. Pide a los trabajadores que enumeren situaciones que les parecen estresantes.

Los trabajadores identifican síntomas de estrés. Pídeles que describan cómo se sienten cuando ocurre esa situación. Anímalos a considerar sus reacciones emocionales y físicas (pueden responder: tensión, respiración acelerada, falta de sueño, dormir demasiado, depresión, ira, comer demasiado, no comer lo suficiente, etc). Explícales que estas respuestas pueden ser síntomas de estrés y que, aprender a reconocer estos síntomas, puede ayudarles a reducir el estrés.

2. Las personas trabajan en grupos y se preparan para representar las situaciones que les producen estrés.

Divide a los trabajadores en grupos de 3 o 4 personas. Pide a cada grupo que elija una situación estresante para representar. Dales 5 minutos para preparar sus representaciones. Indícales que incluyan lo siguiente en su role-playing:

- Identificar y describir la situación estresante representándola.
- Mostar los síntomas de estrés.
- Mostrar cómo y por qué el personaje percibe situación así de estresante.

3. Las personas realizan su role-playing para todo el equipo.



Parte II - Propósito: Las personas analizan los role-playing y sugieren técnicas para manejar o reducir el estrés (20 minutos).

1. Lluvia de ideas sobre algunas técnicas de manejo del estrés.

Explica a los trabajadores que ahora van a sugerir formas de gestionar o reducir el estrés que han visto en los juegos de rol. Pídeles que sugieran algunas técnicas comunes para gestionar o reducir el estrés.

(Pueden responder: estar preparados, mantenerse sanos, hablar de ello, dar un paseo, dividir las grandes tareas en partes manejables, respirar profundamente, visualizar lugares relajantes, hacer ejercicio, pensar en el "panorama general").

2. Los grupos analizan las representaciones.

Pida a los trabajadores que sugieran formas apropiadas de manejar las situaciones estresantes que retrataron en sus representaciones. Asigne a cada grupo uno de los role-playing que hizo otro grupo. Permita que discutan las siguientes preguntas:

- ¿Por qué se percibió la situación como estresante?
- ¿Qué técnicas de manejo del estrés podrían ser útiles en esa situación?

Cuando hayan acabado, haz que los grupos compartan sus análisis con todo el equipo.

Conclusión

Señale los siguientes puntos clave que se han enseñado en este ejercicio:

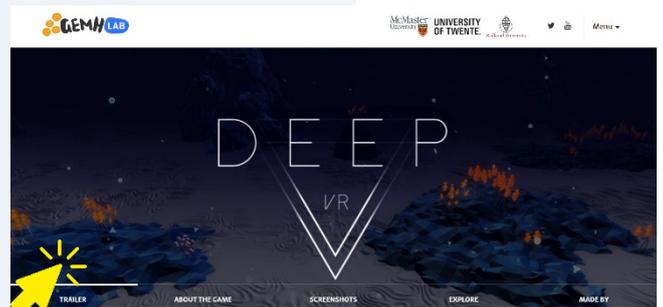
- La mayoría de las situaciones no son estresantes en sí mismas, sino que es la forma en que las percibimos la que determina el estrés que sentimos.
- Reconocer los síntomas del estrés puede ayudarnos a reducirlo.

4. Autoconciencia

Herramientas de Realidad Virtual

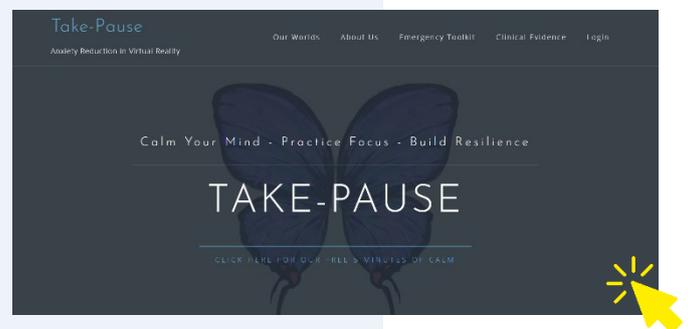
- Deep VR

Juego virtual de relajación en el que se anima a los jugadores a ralentizar su respiración para moverse por el entorno y relajarse. A través de su respiración abdominal se busca que el jugador reduzca su estrés y disfrute de una experiencia visualmente bella.



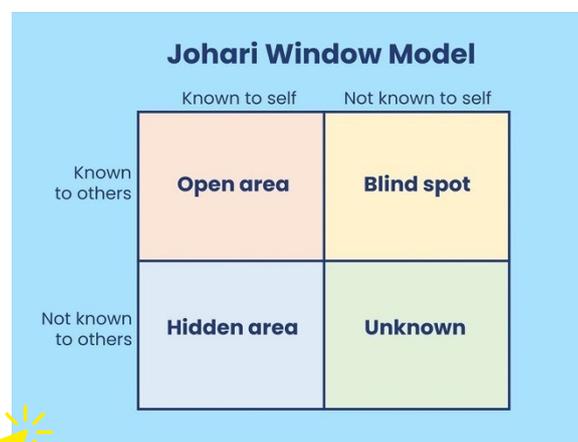
- Take pause

Juego de relajación virtual para reducir los niveles de ansiedad. El jugador tendrá que respirar como se indica en el juego en entornos bonitos y relajantes. El juego se utiliza para enseñar herramientas a los usuarios que les ayuden a reducir su ansiedad.



Ejercicios de role-playing

- Ejercicio centrado en la autoconciencia corporal y una experiencia del “aquí y ahora”, que se puede realizar de forma individual o en grupo.
- “Johari Window Model” en autoconciencia (Joseph Luft e Harry Ingham)





GLOSARIO

Autoconciencia interpersonal

La autoconciencia interpersonal es la habilidad de entender las propias emociones y sus efectos en el desempeño personal.

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional o IE es la “habilidad de reconocer, entender, gestionar y razonar con las emociones”. Esta habilidad psicosocial se está empezando a demandar en los trabajos. Con el enfoque de la cultura de la empresa y el trabajo en equipo, la inteligencia emocional es un componente crítico para crear equipos de trabajo con mayor desempeño.

Autorregulación

Es la habilidad de controlar las emociones e impulsos. Las personas que se autorregulan no se permiten enfadarse demasiado o estar demasiado celosos, y no toman decisiones impulsivas y negligentes. Ellos piensan antes de actuar.

Empatía

La empatía es la habilidad de sentirse identificado y de entender las necesidades y puntos de vista de los que están alrededor. La gente con empatía es buena reconociendo los sentimientos del resto, incluso cuando estos sentimientos no son tan obvios.

Desarrollo personal

El desarrollo personal consiste en actividades que desarrollen las capacidades y el potencial personal, fortalezcan el capital humano, faciliten la empleabilidad y mejoren la calidad de vida y la realización de sueños y aspiraciones.

Gestión de la presión

La gestión de la presión es la habilidad de lidiar con los estímulos internos y externos. La percepción de una presión óptima puede mejorar el desempeño.



Neurona espejo

Una neurona espejo es un tipo de neurona que se activa cuando un animal actúa y cuando observa la misma acción reproducida por otro. De esta manera, las neuronas copian el comportamiento del otro, como si el observador estuviese realizando esa acción. Este tipo de neuronas se han observado en los humanos.

Autoconocimiento

El autoconocimiento es un término usado en psicología para describir la información que un individuo utiliza para responder a la pregunta “¿Cómo soy?”. Mientras piensa cómo contestar a esa pregunta, el autoconocimiento requiere un desarrollo constante de autoconocimiento y autoconciencia.

Capital humano

Las habilidades, el conocimiento y la experiencia que tiene un individuo o población, vistos en términos de su valor o coste para una organización o país.

Calidad de vida (CDV)

La calidad de vida es definida por la Organización Mundial de la Salud como “la percepción que tiene un individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los que vive; y en relación a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones”.



RECURSOS TEÓRICOS Y BIBLIOGRAFÍA

Recursos. Material teórico

- Autoconciencia emocional
<https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/what-is-emotional-self-awareness>)
- Inteligencia emocional
www.danielgoleman.info
- Empatía
<https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562>
- Autocontrol
<https://www.forbes.com/sites/francesbridges/2018/06/28/5-ways-to-improve-self-control/?sh=2067966f21d5>
- Gestión de la presión
<https://www.forbes.com/sites/francesbridges/2019/03/30/the-five-best-ways-to-handle-pressure-at-work/?sh=5d2878f48c1e>
- Gestión de la presión
<https://www.mindtools.com/pages/article/coping-under-pressure.htm>
- Gestión de la presión
<https://www.verizon.com/business/small-business-essentials/resources/is-your-job-demanding-being-able-to-deal-with/>



Bibliographical references

- "Gamestorming: A Playbook for Innovators, Rulebreakers, and Changemakers". D. Gray, S. Brown et al (2021).
- "The book of human emotion" - T. Smith (2016).
- "Unmasking the face" – P. Ekman (2003).
- "Emotional self-awareness: a primer" – D. Goleman et al. (2017).
- "Emotional intelligence" – D. Goleman (1995).
- "The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation". Journal of Comparative Neurology and Psychology. Yerkes RM, Dodson JD (1908). 18 (5): 459–482.
- "Emotionality and the Yerkes–Dodson Law". Journal of Experimental Psychology. Broadhurst, P. L. (1956). 54 (5): 345–352.
- "Intelligenza emotiva 2.0", T. Bradberry e J. Greaves (2009).
- "The Science of Self-Discipline: The Willpower, Mental Toughness, and Self-Control to Resist Temptation and Achieve Your Goals", P. Hollins (2017).
- "Mindsight: Transform Your Brain with the New Science of Kindness", D. Siegel (2011).
- "In te mi specchio. Per una scienza dell'empatia", A. Gnoli – G. Rizzolati (2016).



DIMENSIÓN 2

Habilidades interpersonales



DIMENSIÓN 2:

Habilidades interpersonales



1. Inteligencia relacional

La habilidad de una persona de construir y mantener relaciones sociales responsables, saludables, fuertes y duraderas se llama **inteligencia relacional** y está presente en nuestro día a día y en el trabajo.

La inteligencia relacional asegura que una persona tenga una mejor capacidad de resolución de problemas o de adaptación a nuevas situaciones.

[Aprende más](#)

Inteligencia relacional y éxito profesional





Las personas con una alta inteligencia relacional ●●●

- son capaces de analizar el desarrollo de los acontecimientos, de observar las situaciones y las personas que les rodean y de adaptar su actitud, sus decisiones o su comportamiento en función de lo que han percibido.
- son proactivos, saben organizarse y tomar decisiones (aunque las reglas no estén establecidas) para cumplir sus objetivos con mayor eficacia.
- tienen **capacidad crítica**. Pueden evaluar las situaciones sin basarse únicamente en sus propias emociones o creencias.
- Destacan por su **Inteligencia Intrapersonal**. Saben reconocer sus propias emociones y regularlas eficazmente.
- Destacan por su Inteligencia Interpersonal. Aprecian y reconocen los éxitos de los demás y no se atribuyen todo el mérito.
- Tienen una gran capacidad para resolver problemas. No se centran sólo en el problema o en los culpables, sino en la búsqueda de soluciones.

2. Comunicación

La **comunicación efectiva** es el acto de ser entendido correctamente por los demás. El propósito es que el receptor del mensaje entienda el **significado** y la **intención** de lo que está siendo comunicado.

La comunicación efectiva es una habilidad que se puede desarrollar.





Claves para una comunicación efectiva

La comunicación confusa y no asertiva puede generar malentendidos y problemas, por lo que es importante conocer las claves que pueden ayudarnos a comunicarnos de forma efectiva. Para ello, el mensaje debe seguir:

"La regla de las 7 Cs ":



Claro

Nuestra audiencia necesita entender bien el mensaje. Antes de hablar o escribir debemos decidir qué es lo que queremos comunicar.

Conciso

Comunícate de forma simple, breve y fácil de entender, resaltando lo importante y eliminando frases o palabras innecesarias.

Concreto

Sé específico y da solo los detalles necesarios. Deja claro lo que necesitas que hagan, cuándo, cómo y con quién.

Correcto

Intenta adaptar el estilo de la comunicación al oyente, presta atención a los términos técnicos, revisa la pronunciación y ¡pronuncia los nombres de forma correcta!

Consistente

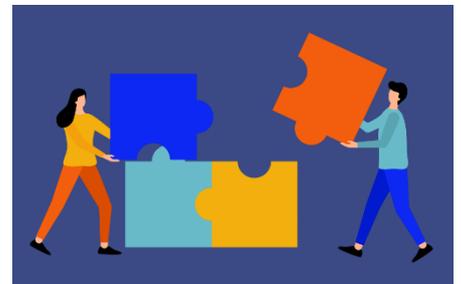
Lo que decimos tiene que tener lógica, todos los puntos que queremos transmitir tienen que estar conectados, seguir un orden y ser relevantes para el mensaje.

Completo

Incluye todo lo que sea esencial para que los demás tengan claros todos los puntos importantes.

Cortés

Ser **asertivo** no significa ser agresivo. Es importante comunicarse de forma educada y respetuosa, siempre teniendo en cuenta a la otra persona, especialmente en situaciones delicadas.



3.Trabajo en equipo

El trabajo en equipo hace referencia a las tareas que se desarrollan por un grupo de miembros que contribuyen con conocimiento y comparten información y criterio para conseguir un **objetivo común**, aunque cada uno realice tareas individuales para conseguirlo.

El objetivo de trabajar en grupo es unificar los esfuerzos y habilidades, maximizar estas y reducir el tiempo de ejecución de las tareas.

Cuanto mayor sea la comprensión y la cohesión entre los miembros del equipo, mejores serán los resultados obtenidos con la ejecución del trabajo.



Debemos saber que trabajar en equipo aporta beneficios a la empresa de diferentes formas. De esta forma, muchas variables que afectan a la empresa mejorarán positivamente.

Entre estas, podemos destacar:

- Mejora del ambiente de trabajo.
- Mejora de la motivación de los trabajadores y su compromiso.
- Mejora de la productividad de la compañía.
- Menos conflictos de intereses porque todo el mundo persigue el mismo objetivo.
- Mejor aceptación de las decisiones, porque son consensuadas.
- Fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de la empresa.
- Creación de **sinergias** entre los trabajadores.
- La empresa es más capaz de enfrentar los cambios en las operaciones o en el sector.
- Hay mejor transferencia de conocimiento y saber hacer entre los miembros.
- Los equipos multidisciplinares permiten a sus miembros tener feedback de un conocimiento más amplio y diverso.
- Despierta el liderazgo y las habilidades psicosociales de los trabajadores.
- Fomenta la responsabilidad individual de los trabajadores.



Errores que impiden el correcto desarrollo del trabajo en equipo. Estos son los más comunes:

- **Pensamiento individual y no como grupo:** cada miembro lleva a cabo sus tareas, pero es necesario tener un pensamiento colectivo e interesarse en un objetivo común entre todos los miembros. Si esto no ocurre, la versión original puede perderse y se fomenta la individualidad.
- **Un liderazgo erróneo:** el líder tiene que ser un buen ejemplo. Si, por el contrario, tiene una actitud arrogante, dominante y no motivante, puede ser un problema para el equipo.
- **Objetivos no claros:** tener claros los objetivos y el plan de acción es indisputable. Si esto no se resuelve desde el principio, puede desencadenar numerosos problemas.





4. Resolución de conflictos

¿Qué es la resolución de conflictos?

Actividad dirigida a prevenir o contener la escalada de un conflicto con el objetivo de llegar a una situación en la que se pueda alcanzar un acuerdo o resolver el propio conflicto. La gestión de conflictos parte del conocimiento de la causa que los provoca.

Estas fuentes de desacuerdo terminan creando situaciones incómodas y tensas que deben ser redirigidas a **expertos en gestión de conflictos interpersonales**, quienes convertirán esta energía potencialmente destructiva en algo positivo: una experiencia que permita crecer a todos, mejorar y aprender de los errores del resto.

Cualquier proceso de resolución de conflictos interpersonales debería estar orientado a resolver las diferencias de forma justa, fácil, abierta, sin represalias y cerrando al máximo la fuente del conflicto.

La gestión informal de conflictos puede incluir la mediación como una estrategia de resolución de conflictos.



¿Qué es la resolución de conflictos interpersonales en el lugar de trabajo?

Un conflicto puede definirse como un fuerte desacuerdo u oposición de intereses o ideas. Siempre que varias personas trabajan juntas puede ocurrir un conflicto y, de hecho, es una parte normal y natural del lugar de trabajo.

Sin embargo, no es una situación positiva porque, cuando ocurre, baja la moral del grupo, se incrementa el absentismo y desciende la productividad. A todo esto, hay que añadir el tiempo que la dirección debe invertir en la gestión de los conflictos, lo que acaba provocando un menor rendimiento en el trabajo.

Gestionar y resolver los problemas que surgen en el lugar de trabajo es uno de los mayores retos al que los directores y empleados deben enfrentarse, y hay generalmente dos tipos de respuestas a los conflictos: evitarlos o lidiar con ellos.



Aprender a resolver conflictos de manera constructiva te permite convertir una situación potencialmente destructiva en una oportunidad para impulsar la creatividad, fortalecer las relaciones y mejorar el desempeño.



¿Cómo resolver los conflictos laborales?

Existen diferentes técnicas que ayudan a gestionar los conflictos, aunque destacamos las siguientes:

1. Habla con la otra persona si eres parte activa en el conflicto, o fomenta la comunicación para resolver el conflicto que afecta a otros compañeros. Es importante establecer una hora y lugar de reunión donde las diferencias puedan discutirse con calma y se pueda encontrar una solución sin interrupciones.
2. Céntrate en los datos objetivos y evita cualquier subjetividad. Hay que buscar una solución y nunca agrandar las diferencias. Tampoco es recomendable la generalización.
3. Escucha atentamente a la otra parte. No interrumpas el discurso de nadie, evita desconectar y prepárate para reaccionar en lugar de concentrarte en las palabras de la otra persona. A menudo da buenos resultados reformular lo que ha dicho la otra persona cuando ha terminado de hablar para asegurarte de que el mensaje se ha entendido correctamente.
4. Identifica los puntos de acuerdo y desacuerdo. Resume las áreas de acuerdo y desacuerdo y pregunta a la otra parte si está de acuerdo con la evaluación. Presenta los ajustes necesarios hasta definir los términos del conflicto.
5. Prioriza áreas de conflicto. No todos los temas tienen la misma importancia para todos y, por lo tanto, es necesario especificar qué áreas de conflicto son más importantes para cada parte.
6. Desarrolla un plan de resolver cada desacuerdo. Empieza por abordar el conflicto más importante y concéntrate en el futuro. Es posible que se planifiquen reuniones futuras para continuar las negociaciones.
7. Celebra el éxito. Busca oportunidades para señalar el progreso y complementar las ideas y los logros de la otra persona.

¿Qué es la gestión y resolución de conflictos en términos formales?

Cuando la gestión de los conflictos interpersonales a nivel informal en el ámbito laboral no da sus frutos, es posible acudir a la vía formal.

Una vez que se dejan atrás las discusiones individuales y se agota esta vía, los empleados pueden iniciar un proceso formal de resolución de quejas mediante la presentación de un documento formal. Este puede gestionarse por sede judicial o a través de los diferentes mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos que existen.



Técnicas de gestión de conflictos. ¿Cuál prefieres?

¡Imaginémonos en un espacio plausible: eres el director de una empresa y se ha producido un conflicto entre dos cargos que amenazan con dividir la empresa y poner en riesgo su continuidad. ¿Qué harías? Echa un vistazo a estas técnicas de resolución de conflicto:



Arbitraje

Es propio de conflictos graves o de aquellos problemas que requieren una solución rápida. El afectado principal delega en un tercero, cuya autoridad puede estar vinculada a la estructura de la empresa o fuera de ella, para diseñar una solución. Tiende a centrarse en reclamos y demandas y las partes pueden no estar completamente satisfechas.



Facilitación

Se recomienda para conflictos de gravedad baja o media. Una persona neutral ayuda a los demás a dialogar y resolver sus diferencias de manera diplomática tratando de satisfacer las diferentes demandas. Esta persona no impone la solución, sino que es el resultado del consenso de todos.



Consulta

Las partes solicitan la intervención de una o varias personas neutrales para que puedan evaluar el conflicto. Después de esta etapa, generalmente se dan más recomendaciones para evitar un desacuerdo mayor.



Mediación

Es más formal que la facilitación. Es un recurso útil para los conflictos laborales que han llegado a un punto muerto. El mediador suele estar al margen del asunto y su función es crear el clima propicio para que las dos partes se entiendan. A veces son los principales afectados quienes solicitan la presencia del mediador ya que su relación no es suficiente para sentar las bases de un diálogo.



MATERIAL ADICIONAL

VÍDEOS



INTELIGENCIA RELACIONAL (ESTHER PEREL)

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



INTELIGENCIA RELACIONAL: LA CLAVE DEL ÉXITO EMPRESARIAL

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



HABILIDADES DE COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



CÓMO MEJORAR LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS EN EL TRABAJO

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



5 RAZONES POR LAS QUE ES IMPORTANTE UN TRABAJO DE EQUIPO EFECTIVO

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



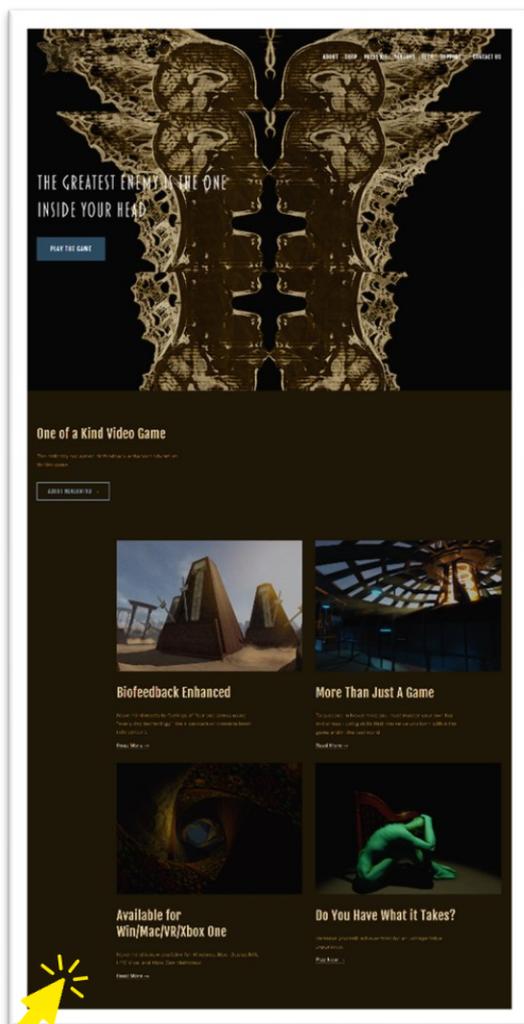
CÓMO RESOLVER CONFLICTOS EN EL TRABAJO

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



MATERIAL PRÁCTICO

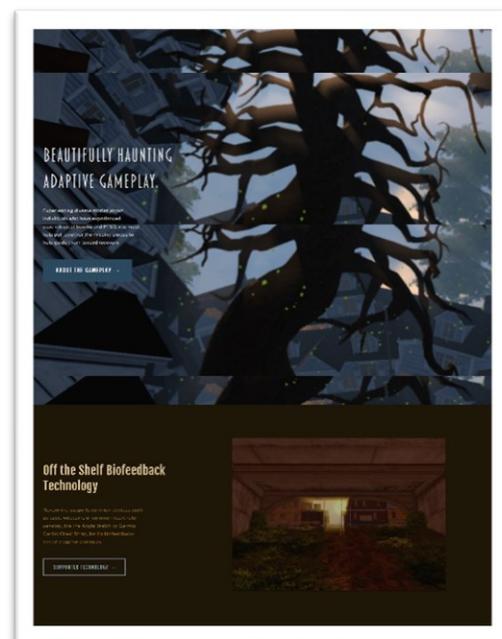
Herramientas basadas en la gamificación



Nevermind



Nevermind es un thriller de aventuras mejorado con la biorretroalimentación que se esfuerza por crear una experiencia de juego inquietante que te enseña también a ser más consciente de tus propias respuestas internas ante situaciones estresantes. Si puedes aprender a controlar tu ansiedad dentro del inquietante mundo de Nevermind, imagina lo que puedes hacer cuando se trate de esos inevitables momentos estresantes en el mundo real...





Otro contenido práctico



Herramientas de Realidad Virtual

- [Google Tilt Brush](#)

Herramienta de RV para pintar que permite al usuario desarrollar la creatividad sin límites. Se puede usar para compartir ideas con otros de forma creativa y para promover la comunicación interpersonal.



- [Rec Room](#)

Espacio multiplataforma que se puede usar para desarrollar la creatividad y fomentar el trabajo en equipo. Contiene algunos juegos cooperativos multijugador que mejorarán las relaciones interpersonales.

Se recomienda jugar en Realidad Virtual.

- [Conflict management](#)

Juego de RV que ayuda a entrenar la gestión de conflictos. Se pueden practicar diferentes escenarios de forma segura. Esta herramienta está enfocada para comprender las emociones de los demás, la autogestión de las propias y la priorización de la seguridad en cualquier situación.



Ejercicios de role-playing

- [Trabajo en equipo:](#)
<https://www.thepowermba.com/es/blog/actividades-de-team-building>
- [Actividades, juegos e ideas para trabajar la resolución de conflictos en 2022:](#)
<https://teambuilding.com/blog/conflict-resolution>
- [Diez simples juegos para mejorar tus habilidades de comunicación:](#)
<https://futurumcareers.com/ten-simple-games-to-improve-your-communication-skills>



GLOSARIO

Conflictos interpersonales

Cualquier tipo de conflicto que involucre a dos o más personas. Es diferente de un conflicto intrapersonal que es un conflicto interno con uno mismo. El conflicto interpersonal, leve o severo, es un resultado natural de la interacción humana.

Socializar

Proceso por el que un ser humano aprende, durante su vida, los elementos socioculturales de su entorno y los integra a la estructura de su personalidad bajo la influencia de experiencias, acontecimientos y agentes sociales.

Actitud

La actitud se refiere al comportamiento que una persona debe desempeñar para realizar una tarea. Es lo que define a una persona a través de su personalidad o su capacidad para resolver problemas, sus reacciones y cómo enfrenta las adversidades en su entorno laboral.

Proactivo

Asumir un papel activo en lugar de pasivo al hacer o lograr algo, tomando la iniciativa.

Inteligencia intrapersonal

Las personas que son fuertes en inteligencia intrapersonal son buenas para ser conscientes de sus propios estados emocionales, sentimientos y motivaciones. Tienen a disfrutar de la autorreflexión y el análisis, lo que incluye soñar despierto, explorar las relaciones con los demás y evaluar sus fortalezas personales.

Inteligencia interpersonal

La inteligencia interpersonal se refiere a la capacidad de comprender las situaciones sociales y el comportamiento de otras personas, mientras que la inteligencia intrapersonal se refiere a la capacidad de comprender el propio comportamiento, pensamientos y sentimientos.



Asertivo

Ser asertivo significa encontrar el equilibrio adecuado entre la pasividad (no es lo suficientemente asertiva) y la agresión (comportamiento enojado u hostil). Significa tener un fuerte sentido de ti mismo y de tu valor y reconocer que mereces obtener lo que quieres.

Sinergias

La interacción o cooperación de dos o más organizaciones, sustancias u otros agentes para producir un efecto combinado mayor que la suma de sus efectos por separado.

Desacuerdo

Puede ser visto como positivo y funcional, así como natural. El desacuerdo no tiene por qué conducir a una gran pelea. El conflicto, por otro lado, es una fuerte colisión o disputa de necesidades, valores, intereses e intenciones entre dos individuos o comunidades, grupos, naciones y organizaciones.



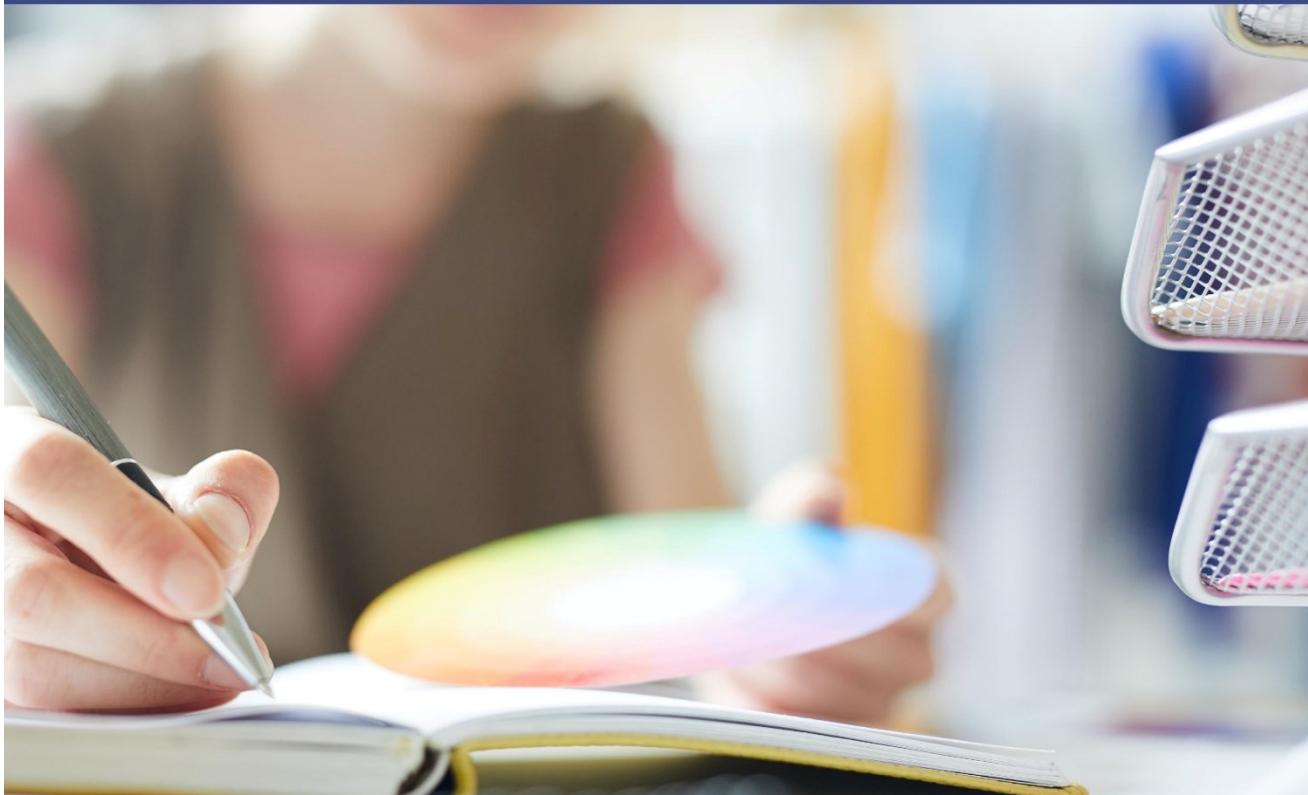
RECURSOS TEÓRICOS Y BIBLIOGRAFÍA

Recursos. Material teórico

- La importancia de las habilidades psicosociales para el éxito laboral.
<https://www.physicianleaders.org/news/importance-soft-skills-for-job-success>
- Habilidades sociales.
https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf
- Habilidades de organización (español).
<https://habilidades.top/habilidades-de-organizacion/>
<https://es.chalized.com/lista-de-habilidades-organizacionales-con-ejemplos/>
- Inteligencia interpersonal (español).
[Inteligencia Interpersonal • 8 Habilidades Sociales para Mejorar las Relaciones](#)

Referencias bibliográficas

- Argyle, M. y Kendon, A. (1967). The experimental analysis of social performance. *Advances in Experimental Social Psychology*. 3:55-98.
- Moreno-Jiménez, B., Blanco-Donoso, L. M., Aguirre-Camacho, A., De Rivas, S., & Herrero, M. (2014). Habilidades sociales para las nuevas organizaciones. *Psicología conductual, (Social skills for new organizations. Behavioral psychology)* 22(3), 585. https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/11.Moreno_22-3oa.pdf
- Inteligencia emocional y bienestar, (Emotional intelligence and well-being) varios autores.
Libro.
https://www.psicoaragon.es/sites/default/files/libro_inteligienciareducido.pdf



DIMENSIÓN 3

Habilidades de organización



DIMENSIÓN 3:

Habilidades de organización



Habilidades de organización

Estudios longitudinales de diferentes países sugieren que las habilidades cognitivas, junto con las habilidades psicosociales, son predictores del logro personal y el éxito a lo largo de la vida del individuo (OCDE, 2015). En lugar de que cada uno actúe de forma aislada, las habilidades psicosociales solo mejoran los resultados interpersonales mientras que las habilidades cognitivas miden el desempeño profesional, las dos se ayudan a crecer y se entrelazan mutuamente (OCDE, Okumura y Usui, 2010). Además, Lynch y Simpson (2010) enumeran las habilidades de resolución de problemas como un camino para satisfacer las necesidades sociales y una habilidad social que facilita una relación positiva entre el individuo y su entorno. **Como resultado, destacamos y coincidimos en la importancia de incluir las habilidades psicosociales enumeradas (resolución de problemas, gestión del tiempo, adaptabilidad/flexibilidad) entre las habilidades psicosociales de interés.**





1. La importancia del desarrollo de la habilidad de resolución de problemas

La resolución de problemas se define como la **habilidad de resolver rápidamente cualquier problema con facilidad**. Esto requiere habilidades de pensamiento **convergente** y **divergente**.



El primero es un proceso dirigido a deducir una solución concreta a un problema, mientras que el segundo es el proceso que explora todas las posibles soluciones para analizar y generar ideas creativas.

Las personas con buenas habilidades de resolución de problemas son recursos valiosos para la sociedad. Este tipo de habilidades son muy demandadas en este mundo competitivo y son fundamentales para la vida y el trabajo. Estas habilidades determinan **el desarrollo personal, las perspectivas de trabajo y, sobre todo, la contribución a la sociedad**.



El fomento de las habilidades de resolución de problemas trabajo mano a mano con el refuerzo del proceso de tomar decisiones. La toma de decisiones es fundamental para resolver los problemas porque ayuda a sopesar las **ventajas** y desventajas antes de llegar a una conclusión o manera de proceder. El análisis riguroso de una situación desde diferentes perspectivas ayuda en la búsqueda y la preamplificación de las elecciones individuales.



2. Gestión de tiempo

La gestión de tiempo es la habilidad de usar el tiempo de forma **eficiente y productiva**. También puede ser considerada como el arte de tener tiempo para hacer todo lo que necesites sin comprometer tu bienestar ni el de las personas que te rodean. De hecho, es mucho más difícil en la práctica que en la teoría debido a los imprevistos que puedan afectar negativamente en los planes originales.

Las habilidades de gestión de tiempo son la clave para tener un día **productivo, efectivo y eficiente**. Por lo tanto, puede ser definido como la combinación del trabajo productivo y la priorización de tiempo.

Las personas que gestionan su tiempo de forma eficiente son, generalmente, buenas priorizando aquello que necesite más esfuerzo y lo que merezca una atención primaria, por ejemplo, hacen lo que hay que hacer y posponen lo menos importante que también necesita atención.

Por lo tanto, entender las diferencias entre las tareas urgentes y las menos importantes es la clave de la priorización.

Una **base de priorización** puede ayudar a la organización de tareas según su nivel apropiado de importancia. La gestión de tiempo es más que una priorización: también es trabajar de forma eficiente y productiva.





Los siguientes puntos destacados ayudan a trabajar de forma más efectiva y organizada:



Mantén el orden. El desorden puede ser una gran distracción y no favorece a una mente clara.

La autoestima y la motivación se fomentan con un espacio de trabajo despejado.

Estar al tanto de las cosas y asegurarse de que los sistemas usados para trabajar se mantienen ordenados puede ayudar a garantizar que todo está en su lugar y en el momento adecuado.



Usa una lista de tareas. Las listas ayudan a seguir lo que hay que hacer para que las tareas importantes no se olviden. Destaca lo más importante y recuerda marcar las tareas hechas o que ya no se necesitan.



Programar las tareas puede ayudar a garantizar que las tareas se hagan en el momento apropiado. Las **herramientas de programación** ayudan a planificar las tareas para las que nunca encontramos tiempo o que siempre procrastinamos para hacer otras tareas más importantes. Aplicaciones como Doodle, Calendly, Microsoft Bookings y Google Calendar pueden ayudarte a programar tu trabajo.



No procrastines, pregúntate por qué estás tentado. Si las tareas son urgentes e importantes, ponte con ellas. Sin embargo, si te encuentras poniendo excusas para no hacer algo, pregúntate por qué. Puede que tengas dudas sobre si debes hacer esa tarea.



No intentes hacer varias cosas a la vez. Por lo general, las personas no son tan productivas cuando hacen varias tareas a la vez porque nuestro cerebro tarda en volver a concentrarse. Suele ser más productivo empezar y terminar una tarea antes de pasar a la siguiente. Si tienes que hacer muchas tareas diferentes, intenta agruparlas y hacer tareas similares de forma consecutiva.



Mantén la calma y la perspectiva. Sentirse abrumado por tener demasiadas tareas puede ser muy estresante. Recuerda que probablemente no se acabe el mundo si no consigues hacer la última tarea del día o la dejas para el día siguiente, sobre todo si has priorizado de forma sensata.



3. Adaptabilidad y flexibilidad

La adaptabilidad se define como la habilidad de ser **flexible** y de **ajustarse a los factores, condiciones y entornos cambiantes**. Ser adaptativo se valora mucho en todos los trabajos porque cada negocio e industria es impredecibles.

Ser capaz de adaptarse a los entornos cambiantes y a los procesos de trabajo te hace un candidato competitivo y sobre todo un profesional fuerte. Tener **habilidades adaptativas** quiere decir que eres abierto y que estás dispuesto a aprender cosas nuevas, a hacerte cargo de nuevos retos y hacer ajustes para adaptarte a las transiciones en el trabajo. Además, desarrollar tu adaptabilidad también puede significar el desarrollo de otras habilidades como la comunicación y las habilidades interpersonales.

Las habilidades de adaptación son cualidades que te permiten adaptarte a los cambios en tu entorno. Ser adaptativo en el trabajo quiere decir que respondes rápidamente a los cambios de ideas, responsabilidades, expectativas, tendencias, estrategias y otros procesos, revelando cómo de motivado estás para probar nuevas cosas y aprender nuevas habilidades. Ser adaptativo también significa tener habilidades interpersonales, de comunicación, pensamiento creativo y resolución de problemas.

Ser adaptativo y abierto a los cambios puede no ser siempre fácil, sin embargo, es posible que tengas que considerar los siguientes pasos para ayudarte a desarrollar y mejorar tus habilidades de adaptación:

1. Sé consciente de los cambios en tu entorno.
2. Desarrolla una mentalidad de crecimiento.
3. Establece objetivos para ti mismo.
4. Pide feedback.
5. Aprende a reconocer y aceptar el cambio.



MATERIAL ADICIONAL

VÍDEOS



QUÉ SON LAS HABILIDADES DE ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



PRIORIZAR LAS TAREAS PARA ESTABLECER PRIORIDADES

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



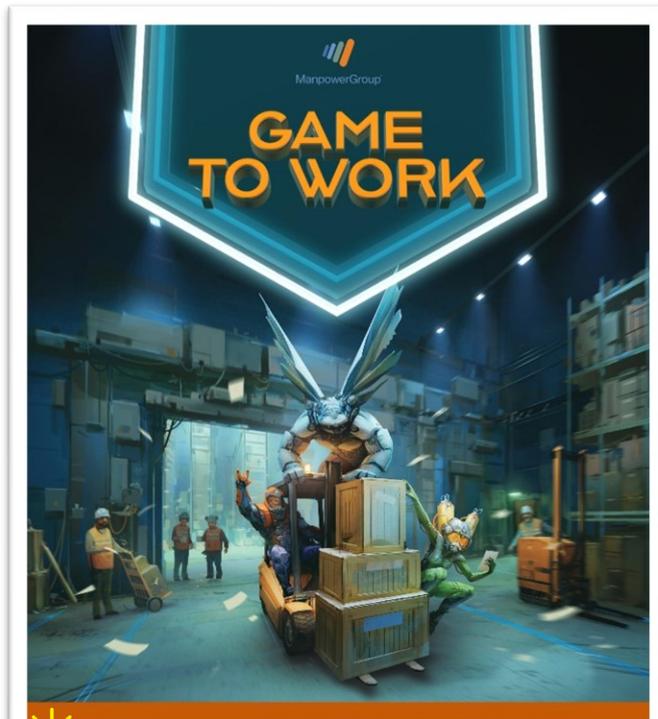
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN EL TRABAJO

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



MATERIAL PRÁCTICO

Herramientas basadas en la gamificación



Game to Work



1. Establece talleres de *brainstorming* para fomentar el debate entre las múltiples partes interesadas dentro de la organización para obtener mejores formas de organizar los trabajos y priorizar.
2. Prepara ayudas visuales para apoyar los esfuerzos de organización establecimiento de prioridades.
3. Incluye role-playing para apoyar la comprensión de los comportamientos organizativos.

Strategy, Puzzle and Quiz

StarCraft, Civilization, Pac-Man, Words with Friends or League of Legends



Gamers develop decision-making, planning, concentration and persistence. Problem-solving is at the heart of games that require players to work out approaches to progress to the next level.¹³ These games help players hone their ability to make inferences and think systemically about solving the game, which develops their critical-thinking skills.

KEY SKILLS DEVELOPED

- Critical thinking
- Creativity
- Problem-solving
- Social perceptiveness

POTENTIAL JOB MATCHES

- Production and machine operators
- Warehouse and construction workers
- Quality control technicians



Otro contenido práctico



Herramientas de Realidad Virtual

- Cooking Simulator VR

Juego de cocinar en Realidad Virtual donde los jugadores tienen que gestionar los recursos para entregar los platos a tiempo para convertirse en el mejor chef. El juego permite un modo libre para practicar y mejorar las habilidades antes de someterse a la presión del juego contrarreloj.



- Orbus VR

Juego de rol en Realidad Virtual donde el usuario debe completar una serie de misiones que se actualizan semanalmente dependiendo del rol elegido. Además, es un mundo abierto que permite al jugador jugar con responsabilidades, en modo relajación, hablar con otros jugadores...



- Mecanismos de formación para el desarrollo continuado de múltiples actores.
- Reuniones de grupo para el debate continuo y la evaluación periódica de cómo se están desarrollando y abordando los procesos para mejorar los problemas previamente señalados.
- Plataformas para debates individuales que fomentan la presentación de problemas y desafíos para cumplir los requisitos de la organización.

Ejercicios de role-playing

- Resolución de problemas, adaptabilidad/flexibilidad. Top 15 actividades para la resolución de problemas para que tu equipo lidere -
<https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/>
- Gestión de tiempo. Resolución de problemas. Gestión de tiempo, adaptabilidad/flexibilidad -
<https://biz30.timedoctor.com/time-management-activities/#list>



GLOSARIO

Resolución de problemas

La resolución de problemas se define como la habilidad de resolver rápidamente cualquier problema con facilidad. Esto requiere habilidades de pensamiento convergentes y divergentes. Las primeras son el proceso destinado a deducir una solución concreta para un problema, mientras que las segundas son el proceso de explorar todas las posibles soluciones para analizar y generar ideas creativas.

Gestión de tiempo

La gestión de tiempo es la habilidad para usar el tiempo de forma productiva y eficiente. Puede ser también considerado como el arte de tener tiempo para hacer todo lo que se necesita, sin comprometer el bienestar propio o ajeno. Es, de hecho, mucho más difícil en la práctica que en la teoría, debido a los imprevistos que puedan afectar negativamente a los planes originales.

Adaptabilidad

La adaptabilidad es la habilidad de ser flexible y de ajustarse a los factores, condiciones y entornos cambiantes. Ser adaptativo está muy valorado en la mayoría de los trabajos porque todas las industrias y negocios pueden ser impredecibles.

Priorizar

Priorizar tu carga de trabajo implica ordenar las tareas según su nivel de urgencia. El primer paso es identificar y llevar la cuenta de todas las tareas pendientes. Ser capaz de verlas con perspectiva significa que puedes evaluar cuáles son urgentes, importantes o menos importantes y priorizar.

Delegación

La gente que muestra excelentes habilidades de organización en el trabajo a menudo alcanza la eficiencia mediante una delegación efectiva. Delegar trabajo no significa pasarle el trabajo sucio a otro; esto puede causar hostilidad y resentimiento en el equipo. Esto incluye identificar compañeros capaces y confiables (a menudo con un puesto inferior a la persona que delega) que pueda ayudar en el rol remitido. Si uno decide delegar trabajo, el resultado de la tarea sigue siendo su responsabilidad por



lo que proporcionar apoyo y orientación a su delegado será beneficioso para él y ayudará en su desarrollo profesional.

Habilidades de gestión de proyectos

La gestión de proyectos incluye utilizar procesos, planes, métodos y herramientas de evaluación para guiar un proyecto desde su creación hasta su ejecución, sin dejar de lado el presupuesto y la fecha de finalización. Aunque a menudo se asocian con proyectos de gran escala y alto presupuesto, las habilidades de gestión de proyectos también son aplicables a proyectos más pequeños que el empleador espera que el empleado gestione.



RECURSOS TEÓRICOS Y BIBLIOGRAFÍA

Recursos. Material teórico

- Habilidades de resolución de problemas.
<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/problem-solving-skills>
- Cómo puede ayudarte una base de priorización a estar concentrado en lo que más importa.
<https://www.lucidchart.com/blog/priority-matrix-project-management>
- La importancia de las habilidades de adaptación para el éxito laboral.
<https://www.thebalancecareers.com/important-adaptability-skills-4768260>
- Métodos de gestión de tiempo.
<https://modulesolutions.eu/time-management-methods-help-you-work-more-productively-here-are-four-ways-to-help-you-pace-your-work-day/>

Referencias bibliográficas

- Claessens, B.J.C., van Eerde, W., Rutte, C.G. & Roe, R.A. (2007), A Review of the Time Management Literature, *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Serap C, Gamze S S, & Mustafa, E. (2010) Instruction of Problem solving Strategies: Effect on Physics achievement and self-efficacy belief: <https://pdfs.semanticscholar.org/3ecf/e0e8d7cdbcc808be2192ff757d1f5a060d6f.pdf>
- Van Dam, K., Bipp, T., & Van Ruysseveldt, J. (2015). The role of employee adaptability, goal striving and proactivity for sustainable careers. In A. De Vos & B.I.J.M. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp. 190-204). Cheltenham, England: Edgar Elgar Publishing.
- Britton, B.K. & Tesser, A. (1991), Effects of Time-management Practices on College Grades, *Journal of Educational Psychology*, 83(3). 405–410.



DIMENSIÓN 4

Habilidades personales



DIMENSIÓN 4:

Habilidades personales



1.Ética

La **ética laboral** es una colección de valores y comportamientos que las personas sienten que son morales. En otras palabras, "ética" es el nombre que le damos a nuestros valores o buen comportamiento. La ética de trabajo positiva es la colección de todos los valores y acciones que las personas sienten que son apropiadas en el lugar de trabajo.

8 características centrales de una fuerte ética de trabajo de los empleados:



Responsabilidad: tanto los empleados como los empleadores deben rendir cuentas en sus esfuerzos de trabajo, lo que significa que asumen la responsabilidad de los proyectos en curso y asumen la culpa de los errores cuando sea necesario.

Enfoque: para realizar una tarea de manera eficiente, un empleado debe permanecer enfocado y evitar las distracciones de la charla, las redes sociales, la tecnología, etc.

Iniciativa: capacidad de hacer algo productivo o útil por uno mismo. Los empleados fuertes no se limitan a hacer las cosas correctas, sino que hacen lo que consideran adecuado para mejorar la organización. Este aspecto indica que un empleado valora el éxito.

Productividad: la productividad depende de la capacidad de un empleado para superar las distracciones, ignorar las influencias externas y vencer los obstáculos que lo inhiben de realizar su tarea.

Profesionalidad: al estar presentes en su cultura de trabajo, los empleados que exhiben profesionalismo se presentan y toman en serio su trabajo, siendo respetuosos con los demás y vistiéndose adecuadamente.

Dedicación: dedicación significa consistencia y estar listo para realizar tareas diariamente, todo mientras se mantiene el enfoque y la productividad.

Deseo de mejorar: los empleados que adoptan la retroalimentación y los momentos de aprendizaje muestran que están dispuestos a trabajar para crecer en sus carreras.





Las empresas siempre deben tener un **código de conducta** para empleados disponible, para que todos los miembros de una organización puedan tener una comprensión clara de la posición de la empresa en diferentes asuntos éticos. Si algunos comportamientos poco éticos para algunos pueden parecer inofensivos y no se abordan, hablará mucho tanto del carácter del individuo como de la tolerancia a la mala conducta por parte de la organización.

Algunos de los ejemplos más comunes de fallas éticas en el lugar de trabajo caen dentro de las siguientes categorías:

- **Trato preferencial.** Los empleados que reciben un trato especial en el trabajo, ya sea por patrocinio, amistad o relaciones sexuales y / o románticas, están al tanto del favoritismo injusto y poco ético, que debe ser reportado por otros empleados.
- **Chismes.** Difundir rumores falsos sobre colegas, proyectos y planes de la empresa, o cualquier otra cosa relacionada con la cultura laboral es poco ético e indicativo de que no se puede confiar en un empleado cuando se trata de discreción y privacidad.
- **Deshonestidad.** Esto puede manifestarse de varias maneras diferentes, aunque las más comunes incluyen tomar crédito por el trabajo de otras personas o información engañosa sobre el progreso de un proyecto.
- **Egoísmo.** Pensar solo en sus propios intereses, incluso en situaciones aparentemente insignificantes, como acumular suministros de oficina, no es un comportamiento propicio para la cooperación y puede ser considerado poco ético por los compañeros de trabajo.

El valor de una fuerte ética en el lugar de trabajo

La ética recopila los principios rectores que determinan cómo se comportan los empleados en el lugar de trabajo. Aunque los esfuerzos organizacionales siempre se han dirigido a mejorar la ética y el comportamiento en el lugar de trabajo, todavía hay problemas relacionados con la conducta poco ética y el juicio corporativo.

Internamente, los trabajadores honestos y trabajadores basan su trabajo en la productividad y una ética sólida, lo que les da acceso a su promoción dentro de la





organización, ya que participan en la mejora de la reputación de la organización y aseguran el éxito a largo plazo.

Comprender los elementos y desafíos de la ética y el comportamiento en el lugar de trabajo puede ayudar a las empresas a crear entornos de trabajo armoniosos para sus empleados.

2. Pensamiento positivo



El **pensamiento positivo** es un tipo de pensamiento que se centra en mantener una actitud positiva y optimista para abordar los desafíos de la vida. Implica aprovechar al máximo las situaciones potencialmente malas, tratar de ver lo mejor en otras personas y verte a ti mismo y a tus habilidades de manera positiva.

Comprender el pensamiento positivo y el diálogo interno

El pensamiento positivo no significa que ignores las situaciones menos agradables de la vida. El pensamiento positivo solo significa que te **acercas a lo desagradable de una manera más positiva y productiva**. Piensas que lo mejor va a suceder, no lo peor.

El pensamiento positivo a menudo comienza **con el diálogo interno**. El diálogo interno es la corriente interminable de pensamientos tácitos que pasan por tu cabeza. Estos pensamientos automáticos pueden ser positivos o negativos. Parte de tu diálogo interno proviene de la **lógica y la razón**. Otro diálogo interno puede surgir de conceptos erróneos que creas debido a la falta de información o expectativas debido a ideas preconcebidas de lo que puede suceder.

Si los pensamientos que pasan por tu cabeza son en su mayoría negativos, es más probable que tu perspectiva de la vida sea más pesimista. Si tus pensamientos son en su mayoría positivos, es probable que seas un optimista / alguien que practica el pensamiento positivo.





Los beneficios para la salud del pensamiento positivo

Los investigadores continúan explorando los efectos del pensamiento positivo y el optimismo en la salud. Los beneficios para la salud que el pensamiento positivo puede proporcionar incluyen:



Según algunas teorías, tener una perspectiva positiva le permite enfrentar mejor las situaciones estresantes, lo que reduce los efectos nocivos para la salud del estrés en su cuerpo.

También se cree que las personas positivas y optimistas tienden a vivir estilos de vida más saludables.



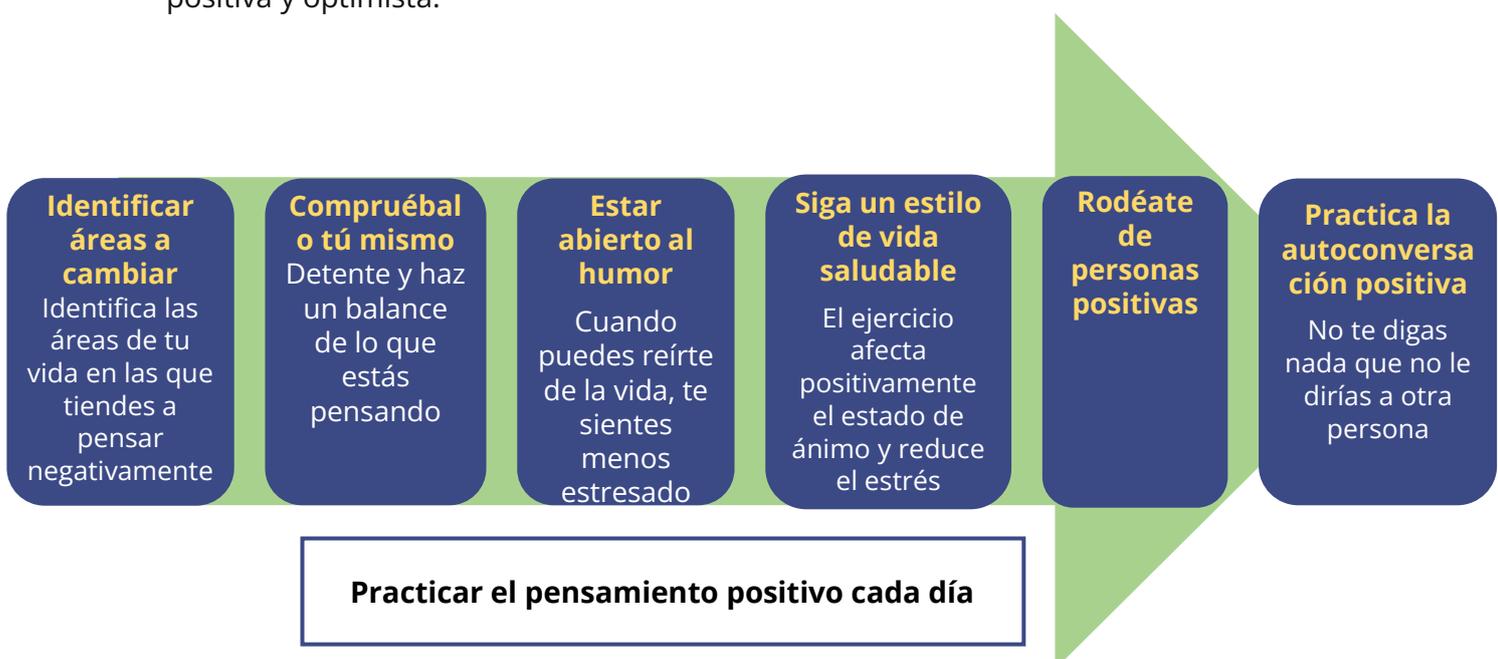
Identificar el pensamiento negativo

¿No está seguro de si su diálogo interno es positivo o negativo? Algunas formas comunes de diálogo interno negativo incluyen:

- **Filtrado.** Magnificas los aspectos negativos de una situación y filtras todos los aspectos positivos. Por ejemplo, tuviste un gran día de trabajo y te felicitaron por completar tus tareas temprano, pero solo te concentras en la siguiente tarea y te olvidas de los elogios que recibiste.
- **Personalización.** Cuando ocurre algo malo, automáticamente te culpas a ti mismo.
- **Catastrofismo.** Automáticamente anticipas lo peor sin hechos de que lo peor sucederá. La cafetería arruina su pedido y piensa que el resto de su día va a ser un desastre.
- **Culpabilización.** Responsabilizas a los demás por lo que te sucedió a ti mismo en lugar de a ti mismo.
- **Decir que "deberías" hacer algo.** Piensas en todas las cosas que crees que deberías hacer y te culpas a ti mismo por no hacerlas.
- **Magnificación.** Haces un gran negocio con problemas menores.
- **Perfeccionismo.** Mantener estándares imposibles y tratar de ser más perfecto te prepara para el fracaso.
- **Polarizante.** Ves las cosas solo como buenas o malas. No hay término medio.

Centrarse en el pensamiento positivo

El proceso de convertir el pensamiento negativo en positivo es sencillo, pero requiere tiempo y práctica. Las siguientes son formas de pensar y comportarse de forma más positiva y optimista:





3. Resiliencia



Qué es la resiliencia?

"La resiliencia es esa cualidad inefable que permite que algunas personas sean derribadas por la vida y regresen más fuertes que nunca. En lugar de dejar que el fracaso los venza y drene su determinación, encuentran una manera de resurgir de las cenizas".

En pocas palabras, la resiliencia se puede definir como la **capacidad y la tendencia a "recuperarse"**.

Resiliencia



La fortaleza mental es "un rasgo de la personalidad que determina en gran medida la forma en que los individuos afrontan el estrés, la presión y los retos independientemente de las circunstancias" (Strycharczyk, 2015). Es parte de la dureza (optimismo y predisposición al desafío y al riesgo), parte de la confianza, y es lo que permite a las personas tomar lo que venga con calma, con un enfoque en lo que pueden aprender y ganar de la experiencia.

La resistencia mental se refiere a la fuerza mental o interior que usamos para hacer frente a nuestros desafíos.

Requiere fuerza de voluntad, autodisciplina y perseverancia para desarrollar y mantener la resistencia mental (Sasson, s.f.). Aunque no es específico para "recuperarse" de un trauma o una adversidad, está relacionado en el sentido de que ambos rasgos nos ayudan a afrontar las dificultades en nuestras vidas.

El diccionario Merriam-Webster define la **fortaleza** como "la fuerza de la mente que permite a una persona encontrar el peligro o soportar el dolor o la adversidad con coraje".

Los tres términos están arraigados en esta idea de fuerza interior, una reserva de poder mental a la que podemos recurrir para superar los momentos más difíciles.

Como dice el artículo del Centro de Ayuda de la APA (Asociación Americana de Psicología) sobre la resiliencia: "La investigación ha demostrado que la resiliencia es ordinaria, no extraordinaria. La gente tiende a mostrar resiliencia".



La resiliencia no se trata de flotar por la vida sin problemas, se trata de experimentar todos los **eventos negativos, difíciles y angustiantes** que la vida te arroja y mantenerte **enfocado, optimista y de alto funcionamiento**. Si nunca nos encontráramos con la decepción en primer lugar, nunca aprenderíamos a lidiar con ella.

¿Cómo demostrar resiliencia como individuo?

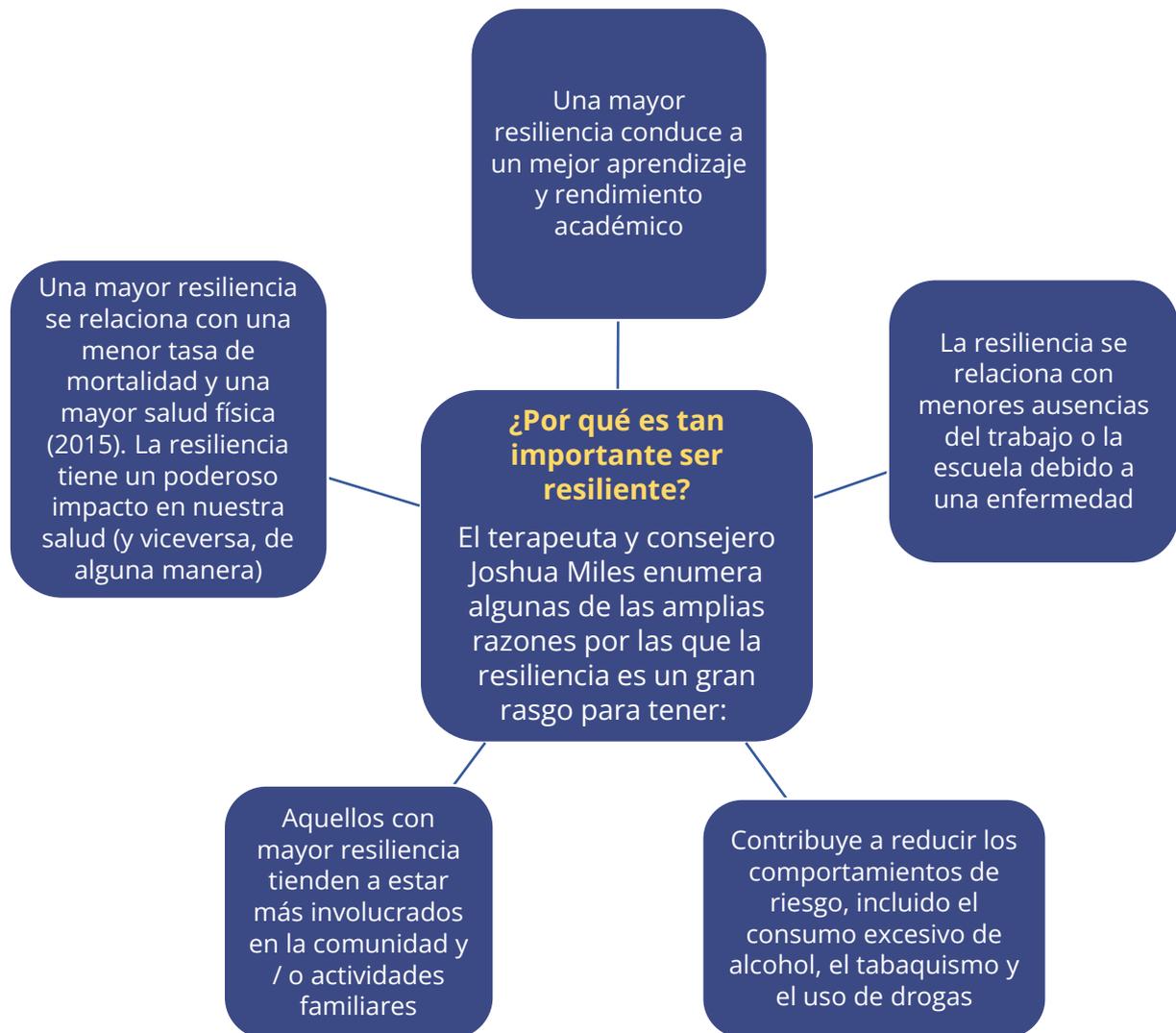


- Una visión positiva de ti mismo y confianza en tus fortalezas y habilidades.
- Habilidades en comunicación y resolución de problemas.
- La capacidad de manejar sentimientos e impulsos fuertes (Centro de Ayuda de la APA).
- Sentido de autonomía (tener una separación o independencia adecuada de la disfunción familiar; ser autosuficiente; estar determinado a ser diferente, tal vez dejar un hogar abusivo; ser autoprotector; tener metas para construir una vida mejor).
- Calma bajo presión (ecuanimidad, la capacidad de regular los niveles de estrés).
- Proceso de pensamiento racional.
- Autoestima.
- Optimismo.
- Felicidad e inteligencia emocional.
- Significado y propósito (creer que tu vida importa).
- Humor.
- Altruismo (ayuda aprendida), amor y compasión.
- Carácter (integridad, fuerza moral).
- Curiosidad (que está relacionada con el enfoque y el compromiso interesado).
- Equilibrio (participación en una amplia gama de actividades, como pasatiempos, actividades educativas, trabajos, pasatiempos sociales y culturales).
- Sociabilidad y competencia social (llevarse bien, usar habilidades de vinculación, estar dispuesto a buscar y comprometerse con las relaciones, disfrutar de la interdependencia).
- Adaptabilidad (tener persistencia, confianza y flexibilidad; aceptar lo que no se puede controlar; usar habilidades creativas de resolución de problemas y estrategias de afrontamiento activas).
- Fe religiosa intrínseca.
- Una visión a largo plazo del sufrimiento.
- Buenos hábitos de salud (dormir lo suficiente, nutrirse y hacer ejercicio; no consumir alcohol u otras sustancias de forma inmoderada; no consumir tabaco en absoluto; mantener una buena apariencia personal e higiene).





¿Por qué es tan importante ser resistente?



Resiliencia autodidacta

La resiliencia autodidacta, como su nombre lo indica, es la resiliencia que construyes en ti mismo a través del esfuerzo concertado. Es el resultado de ser consciente de las oportunidades para el autodesarrollo y el coraje para aprovecharlas. Hay muchas maneras de construir su propia reserva de resiliencia autodidacta.



A continuación se presentan algunas formas de hacerlo:

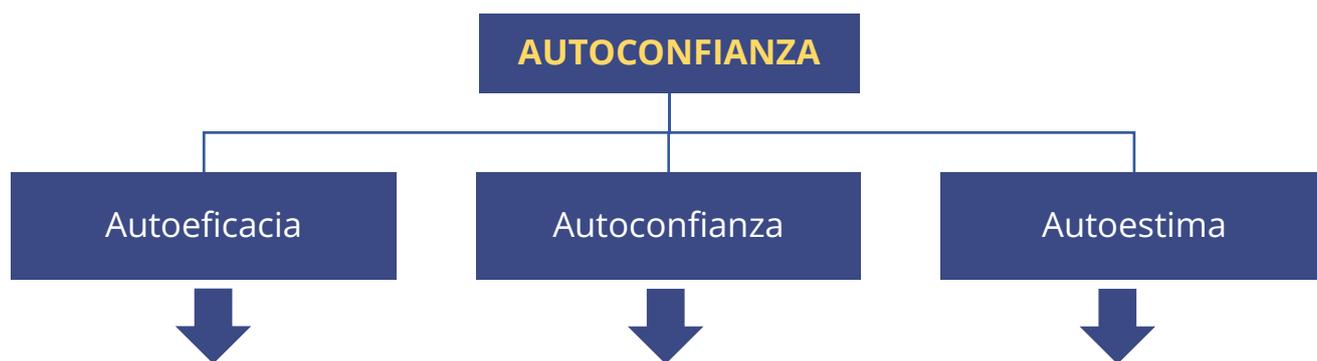
- Permítete sentir una amplia gama de emociones.
- Identifique su sistema de apoyo y deje que estén allí para usted.
- Procesa tus emociones con la ayuda de un terapeuta.
- Sea consciente de su bienestar y cuidado personal.
- Descanse un poco o trate de dormir lo suficiente.
- Haz tu mejor esfuerzo para mantener una rutina.
- Escribe sobre tu experiencia y compártela con otros (2017).
- Encuentra un sentido de propósito en tu vida, que te ayudará a impulsarte en los días difíciles.
- Construye creencias positivas en tus habilidades para ayudarte a aumentar tu autoestima.
- Desarrolla una red social sólida de personas que te apoyen y en las que puedas confiar.
- Acepta el cambio como la inevitabilidad que es, y prepárate para ello.
- Sea optimista: no necesita ignorar sus problemas, solo comprenda que todo es temporal y que tiene lo que se necesita para salir adelante.
- Cuídese con un cuidado personal saludable y positivo: duerma lo suficiente, coma bien y haga ejercicio.
- Desarrolle sus habilidades de resolución de problemas a través de estrategias como hacer una lista de posibles formas de resolver su problema actual.
- Establezca metas razonables mediante una lluvia de ideas sobre soluciones y dividiéndolas en pasos manejables.
- Tome medidas para resolver problemas en lugar de esperar a que el problema se resuelva solo.
- Y recuerda: sigue trabajando en tus habilidades y no te desanimes si te lleva un tiempo llegar al nivel de resiliencia que deseas (Cherry, 2018).
- Cambie la narrativa escribiendo libremente sobre el tema o decidiendo centrarse en los aspectos positivos.
- Enfréntate a tus miedos y desafíate a ti mismo; exponerse a cosas que le asustan en dosis cada vez más grandes.
- Practicar la autocompasión; trata de ser consciente, recuérdate a ti mismo que no estás solo y sé amable contigo mismo.
- Medita y practica la atención plena; El Body Scan es una buena manera de trabajar en tus habilidades de meditación y atención plena.
- Cultiva el perdón dejando ir los rencores y dejándote llevar (2016).

Esta sección es meramente informativa. Te invitamos a ver a un psicólogo para tratar tu caso particular.



4. Confianza en sí mismo

La confianza en uno mismo es una actitud sobre tus habilidades y habilidades. Significa que te aceptas y confías en ti mismo y tienes un sentido de control en tu vida. Conoces bien tus fortalezas y debilidades, y tienes una visión positiva de ti mismo. Estableces expectativas y objetivos realistas, te comunicas asertivamente y puedes manejar las críticas.



Albert Bandura define la autoeficacia como las creencias de un individuo sobre su capacidad para influir en los eventos de sus propias vidas (Bandura, 1977). Esto difiere de la autoestima de una manera importante: la definición de autoestima a menudo se basa en ideas sobre el valor o la dignidad de un individuo, mientras que la autoeficacia se basa en creencias sobre las capacidades de un individuo para manejar situaciones futuras. En este sentido, la autoestima es más una creencia centrada en el presente, mientras que la autoeficacia es más una creencia con visión de futuro.

Una de las fuentes más citadas sobre la confianza en uno mismo se refiere a ella como simplemente creer en uno mismo (Bénabou & Tirole, 2002). Otro artículo popular define la confianza en sí mismo como las expectativas de desempeño de un individuo y las autoevaluaciones de habilidades y desempeño previo (Lenney, 1977). Finalmente, Psychology Dictionary Online lo define como la confianza de un individuo en sus propias habilidades, habilidades y juicios, o la creencia de que él o ella puede enfrentar con éxito los desafíos y demandas de la vida cotidiana (Psychology Dictionary Online). Muchos psicólogos tienden a referirse a la autoeficacia cuando consideran las creencias de un individuo sobre sus habilidades con respecto a una tarea específica o un conjunto de tareas, mientras que la confianza en sí mismo se conoce más a menudo como un rasgo más amplio y estable relacionado con la autoeficacia con las percepciones de habilidad general de un individuo.

Posiblemente las voces más influyentes en la investigación de la autoestima fueron Morris Rosenberg y Nathaniel Branden, a través de su libro *Society and the Adolescent Self-Image* (1965). Las definiciones son similares, pero vale la pena señalar que la definición de Rosenberg se basa en creencias sobre la autoestima, una creencia que puede tener significados muy diferentes para diferentes personas, mientras que la de Branden es más específica sobre qué creencias están involucradas en la autoestima. La autoestima alta y baja puede ser perjudicial, por lo que es importante lograr un equilibrio en el medio. Una visión realista pero positiva de uno mismo suele ser ideal. Rosenberg definió la autoestima como un rasgo que está influenciado por muchos factores diferentes y es relativamente difícil de cambiar. Más bien, Branden cree que la autoestima se compone de dos componentes distintos: la autoeficacia, o la confianza que tenemos en nuestra capacidad para hacer frente a los desafíos de la vida, y el respeto por nosotros mismos, o la creencia de que merecemos felicidad, amor y éxito (1969).



La importancia de la confianza en uno mismo

Una amplia revisión de los correlatos de la autoestima encontró que la alta autoestima se asocia con una mejor salud, mejores vidas sociales, protección contra trastornos mentales y problemas sociales, afrontamiento saludable y bienestar mental (Mann, Hosman, Schaalma y de Vries, 2004).

Los niños con alta confianza en sí mismos se desempeñan mejor en la escuela y, más adelante en la vida, tienen una mayor satisfacción laboral en la mediana edad.

La autoestima también está fuertemente vinculada a la felicidad, con niveles más altos de autoestima que predicen niveles más altos de felicidad. Incluso se ha encontrado que la alta confianza en sí mismo aumenta las posibilidades de supervivencia después de un procedimiento quirúrgico grave (Mann et al., 2004).

El éxito de las personas con alta autoestima radica en estos seis atributos:

- Un mayor sentido de autoestima.
- Mayor disfrute en la vida y en las actividades.
- Libertad de dudas.
- Libertad del miedo y la ansiedad, libertad de la ansiedad social y menos estrés.
- Más energía y motivación para actuar.
- Tiempo más agradable interactuando con otras personas en reuniones sociales. Cuando estás relajado y confiado, los demás se sentirán a gusto a tu alrededor.

Los periodistas en los principales medios de comunicación han señalado que también hay correlaciones negativas con la confianza en sí mismos. Por ejemplo, la confianza en sí mismo ha aumentado constantemente en los últimos 50 años, y con ello, el narcisismo y las expectativas poco realistas también han aumentado (Kremer, 2013). Tal vez exista tal cosa como "demasiado algo bueno", cuando estamos construyendo la autoestima de nuestros hijos. Aumentar la autoestima, pero de una manera más mesurada y cautelosa (Baumeister et al., 2003). Alientan a los padres y maestros a elogiar a los niños para aumentar su confianza en sí mismos, pero solo como recompensa por el comportamiento socialmente deseable. Steve Baskin (2011) expone otro movimiento positivo que los padres pueden tomar: dejar que sus hijos fracasen.



Un mensaje para llevar a casa: es un proceso

La conclusión es que un sentido saludable de confianza en nosotros mismos no es algo que logremos una vez y luego solo tengamos por el resto de nuestras vidas. La confianza en sí mismo aumenta y disminuye y requiere trabajo para construir, desarrollar y mantener. Todos experimentamos momentos que desafían nuestra confianza, sin embargo, cuando entendemos las fuentes de la confianza saludable en nosotros mismos, siempre podemos trabajar para cultivarla dentro de nosotros mismos.

9 lecciones para practicar la confianza en uno mismo

Martin Seligman nos recuerda que la autoimagen positiva por sí sola no produce nada. Un sentido sostenible de seguridad en uno mismo surge de un comportamiento positivo y productivo (Seligman, 1996).



Párese o siéntese en una postura de confianza

- La psicóloga de Harvard Amy Cuddy y otros han estudiado los efectos positivos de las posturas corporales seguras en nuestras hormonas. Busca las sensaciones de confianza y practica sentirlas más en tu cuerpo. Siente tus pies en el suelo, mantén tu cuerpo relajado y abierto. Piensa regia.



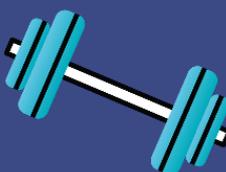
Presencia práctica

- Se ha demostrado que la atención plena tiene beneficios significativos para su bienestar físico y psicológico. Comience con las sensaciones de su cuerpo, sintiendo sus pies y piernas, su vientre y pecho, sus brazos, cuello y cabeza. Observe su respiración que fluye hacia adentro y hacia afuera, las muchas sensaciones que está experimentando. Siente tu presencia. Pide ayuda y ofrece tu ayuda a los demás.



Desarrolle su capacidad de energía

- ¿Qué significa esto? Un poco de estrés puede ser útil para mantenernos alerta y darnos la energía extra necesaria para rendir. ¡Intenta reformular tus nervios como emoción! Saber cómo involucrarse con estos sentimientos en su cuerpo expandirá su presencia en lugar de reducirla.



Haga ejercicio con regularidad

- El ejercicio tiene un poderoso efecto sobre la confianza. El ejercicio regular libera endorfinas que, a su vez, interactúan con los receptores opiáceos del cerebro, lo que produce un estado de ánimo placentero y, a su vez, te verás a ti mismo de forma más positiva.



Visualiza: Imagina la confianza

- Cierra los ojos y relaja tu cuerpo por completo. Manténgase firmemente conectado con la sensación de relajación y en el ojo de su mente, se ve a sí mismo hablando en cámara o haciendo cualquier actividad para la que desee más confianza. Permita que los sentimientos de una presencia cómoda impregnen su cuerpo y su mente.



Permítase estar en el proceso, arriesgarse y cometer errores

- Desde afuera, a menudo pensamos: "wow, todos los demás son más felices, hermosos, creativos, exitosos, activos, etc. que yo. Simplemente no soy lo suficientemente bueno como para ser como ellos". Lo que no tendemos a considerar es que el fracaso es inherente al logro y que para perseguir nuestros objetivos tenemos que trabajar duro y enfrentar nuestras debilidades. Incluso aquellos que son excepcionales en algunas áreas de la vida probablemente estén luchando en otras.



Aclare sus objetivos

- Progresar hacia metas personalmente significativas es el andamiaje sobre el cual se construye una confianza saludable en sí mismo. Al considerar qué objetivos le gustaría establecer para usted, puede ser útil comenzar a lo grande considerando sus valores fundamentales y objetivos de vida. Luego puede idear pasos procesables para trabajar hacia estos. Escribir una declaración de misión personal es una excelente manera de darle alguna dirección.



Habla bien de ti mismo

- Siempre es agradable recibir buenos comentarios de los demás. Sin embargo, buscar siempre la aprobación de fuera de uno mismo es una trampa fácil: "Apruébate a ti mismo; sé tú quien te diga las palabras de ánimo que anhelas escuchar"; háblate a ti mismo con autocompasión, amabilidad y ánimo. Al fin y al cabo, la relación más importante que tienes en tu vida es contigo mismo: ¡haz que sea buena!



Pida ayuda y ofrezca su ayuda a los demás

- A muchos nos cuesta pedir ayuda por miedo al rechazo o a ser considerados incompetentes. En las culturas occidentales, el gran valor que se da a la autosuficiencia se interpone en el camino para llegar a los demás, aunque sea una parte necesaria para trabajar hacia nuestros objetivos. Sin embargo, una característica fundamental de la confianza en uno mismo es que los demás nos valoren. Cuando tendemos la mano a los demás, podemos ver cómo nuestros esfuerzos florecen de una manera que nunca podríamos lograr por nuestra cuenta.



MATERIAL ADICIONAL

VÍDEOS

1. Ética



**ÉTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO -
TOMA DE DECISIONES ÉTICAS**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**ÉTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO -
UNA BUENA ÉTICA DE TRABAJO**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)

2. Pensamiento positivo



PSICOLOGÍA POSITIVA EN EL TRABAJO

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



PENSAMIENTO POSITIVO/ACTITUD

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



3. Resiliencia



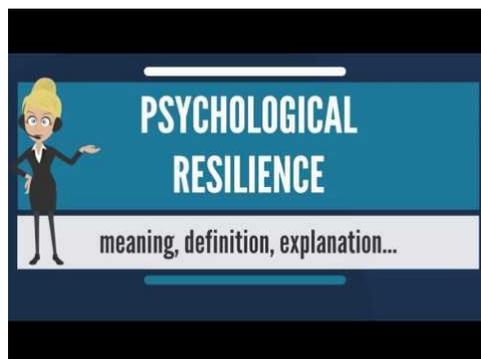
¿QUÉ ES UN PLAN DE RESILIENCIA EMPRESARIAL? LA IMPORTANCIA DE LA RESILIENCIA EMPRESARIAL

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



RESILIENCIA EN EL TRABAJO. HE AQUÍ POR QUÉ ES UNA NECESIDAD

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



RESILIENCIA EN EL TRABAJO. HE AQUÍ POR QUÉ ES UNA NECESIDAD

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



¿QUÉ ES LA RESILIENCIA PSICOLÓGICA? ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA CONTROLAR EL ESTRÉS?

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**WHAT IS
PSYCHOLOGICAL
RESILIENCE**



¿QUÉ ES LA RESILIENCIA PSICOLÓGICA?

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)

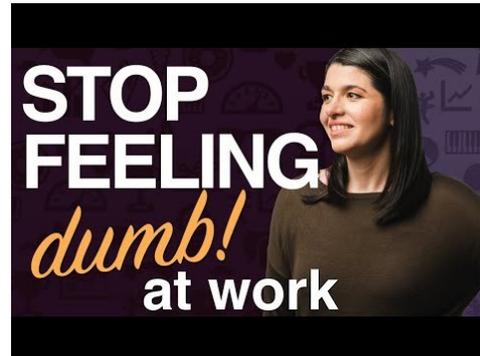


4. Autoconfianza



**ASÍ ES COMO MEJORA LA
AUTOESTIMA, PARA LA
PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE
TRABAJO**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**CÓMO GENERAR CONFIANZA EN EL
TRABAJO**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**CONFIANZA EN SÍ MISMO EN EL
LUGAR DE TRABAJO**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



MATERIAL PRÁCTICO

1. Ética

Herramientas basadas en la gamificación



Quandary Game



Dar forma al futuro de una nueva sociedad con la toma de decisiones éticas.

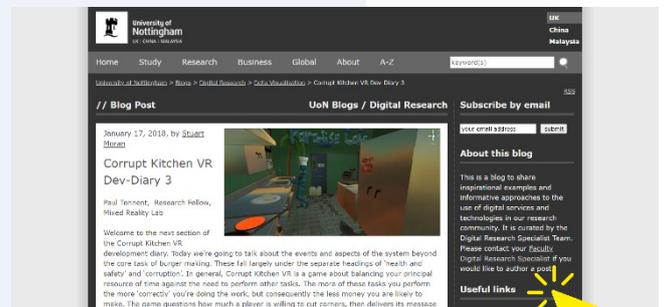
Juega Quandary, un juego educativo gratuito en línea para motivar y entusiasmar a los niños para que aprendan.

Otro contenido práctico

Herramientas de Realidad Virtual

- The Corrupt Kitchen VR Experience

Juego de simulación de realidad virtual donde el jugador estará en una posición de poder y podrá elegir atajos poco éticos para aumentar las ganancias de su negocio virtual. Cada decisión tomada tendrá consecuencias y cambiará el curso del juego.



- Talleres experienciales grupales para mejorar los valores y acciones apropiadas en el lugar de trabajo.
- Juegos educativos como: juegos de rol, práctica en la imaginación, guías escritas, etc.
- Reuniones de asesoramiento individual y grupal.
- Presentación teórica sobre el tema de la ética del trabajo.



Ejercicios de role-playing

- Confianza en el trabajo

Lea el siguiente escenario y luego decida qué respuesta es la más adecuada y por qué. Prepárese para discutir su elección en el grupo.

Durante su descanso, Marvin estaba jugando baloncesto en el estacionamiento. Durante el juego de recogida, que fue mucho más allá de su tiempo de descanso, se resbaló y se torció el tobillo. Estaba cojeando en el departamento de envíos después del descanso. Su empleador lo vio cojeando y, pensando que Marvin se había resbalado en el trabajo, le dijo que completara un informe del incidente. Su jefe se ofreció a hacerse cargo de los gastos médicos de Marvin y darle tiempo libre del trabajo, a pesar de que Marvin todavía era capaz de realizar sus tareas laborales. ¿Qué debe hacer Marvin? Posible resultado de esta elección:

- Manténgase callado y tómese el tiempo libre con beneficios médicos. La empresa puede permitirselo. ¿Quién lo va a descalificar?
- Renuncie a su trabajo porque no quiere ser deshonesto y si dice la verdad podría ser despedido.
- Dígale a su jefe que estaba jugando al baloncesto cuando debería haber estado trabajando y se torció el tobillo en ese momento. Disculparse y pagar por su propia atención médica. Dígale a su jefe que todavía puede trabajar.
- Marvin debería salir del trabajo al día siguiente.

- Integridad en el trabajo

Lea el siguiente escenario y luego decida qué respuesta es la más adecuada y por qué. Prepárese para discutir su elección en el grupo.

Wanda recientemente comenzó a trabajar en D&D Company. Ella ha estado hablando contigo durante los descansos y el almuerzo y parece muy amable. Ella brota sobre sus otros compañeros de trabajo cuando está cerca de ellos, hablando de lo mucho que le encanta trabajar en la empresa. Últimamente, sin embargo, Wanda ha estado cotilleando y hablando mal de estos mismos compañeros de trabajo cuando no están cerca. También ha revelado información personal sobre varios compañeros de trabajo y le ha hecho algunas preguntas muy personales. ¿Qué debes hacer? Posible resultado de esta decisión:

- Ignora los chismes, preguntas y comentarios. Después de todo, ¡no te molesta y puedes escuchar mucha suciedad!
- Comienza a cotillear sobre ella a otras personas. Lo que da vueltas.
- Dile al jefe qué idiota es Wanda.
- Dile cortésmente a Wanda que te sientes incómodo con los chismes y los problemas personales que no tienen cabida en el trabajo. Aléjate de ella si continúa.



- Fiabilidad en el trabajo

Lea el siguiente escenario y luego decida qué respuesta es la más adecuada y por qué. Prepárese para discutir su elección en el grupo.

Fred sabe que su empleador le va a pedir que haga un trabajo aburrido, pero necesario. Fred debería (posible resultado de esta decisión):

- A. Evite al jefe el mayor tiempo posible pasando el rato en el comedor, tomando muchos descansos para fumar o escondiéndose en el vestuario de los empleados.
- B. Desordena su área de trabajo, se ve agotado y se queja en voz alta de lo sobrecargado de trabajo que está.
- C. Suspira, pone los ojos en blanco y acepta el trabajo, pero luego convenientemente "olvida" hacerlo.
- D. Acepta la tarea alegremente. Dígale a su jefe cuánto le gusta su trabajo y que realmente le gustaría encabezar el nuevo proyecto de seguridad.

- Lealtad en el trabajo

Lea los siguientes escenarios y luego decida qué respuestas son las más apropiadas y por qué. Prepárese para discutir su elección en el grupo.

Zack y Donetta son empleados de D&D Groceries. Un cliente les pregunta dónde puede encontrar toallas de papel TipTop. "Oye, hombre, no quieres tenerlos aquí", comentó Zack. "Son como demasiado caros, como todo lo demás aquí". "Sí", intervino Donetta. "Deberías ir a QuickSave. Sus cosas son totalmente más baratas. Sin embargo, necesitarás algunas bolsas. Aquí, llévate esto contigo". Donetta metió la mano debajo del mostrador y le dio al cliente una pila de bolsas de papel.

Obviamente, Zack y Donetta tienen un problema de lealtad. ¿Cómo afectará esto a D&D Groceries? ¿Cómo les afectará? ¿Cómo deberían haber respondido?

Amanda trabaja como empleada de registros en un centro local de salud mental. Como tal, ella tiene acceso a los registros de los pacientes. El viernes por la noche Amanda estaba con sus amigos en un bar local. "¡Esperen hasta que escuchen esto!", les dijo emocionada. Luego relató sin aliento los detalles más jugosos de varios pacientes, incluidos sus nombres. El grupo aulló de risa.

La confidencialidad es un aspecto crítico de la lealtad. ¿Cuáles podrían ser las consecuencias de las acciones de Amanda?

Paul es el director de una agencia sin fines de lucro. La agencia acaba de recibir una gran subvención federal para establecer una ubicación satelital. La agencia necesita comprar muebles y otros accesorios para la nueva ubicación. El viejo amigo universitario de Paul es dueño de una tienda de muebles de oficina. Él y Paul recientemente se sentaron durante el almuerzo para discutir el proyecto. Aunque el



amigo de Paul iba a cobrar más del doble de lo que otros proveedores de oficina cobrarían, Paul aceptó comprarle todo. Para "endulzar la olla", el amigo de Paul le va a dar a Paul un centro de entretenimiento para su hogar.

¿Cuáles son las posibles consecuencias de las acciones de Pablo? ¿Cómo se consideraría esto poco ético y un conflicto de intereses? ¿Cómo ha mostrado Pablo una falta de lealtad?

2. Pensamiento positivo

Herramientas basadas en la gamificación



Tinytap.

Pensamiento positivo

Comportamiento esperado e inesperado del juego.

Otro contenido práctico



Virtual Reality tools

- Green Meadows - Nature Treks

Juego de relajación de realidad virtual basado en la exploración y disfrute de entornos relajantes como playas paradisíacas, mares profundos o paseos por la naturaleza. El objetivo del juego es disfrutar de su diseño y encontrar diferentes animales escondidos en los entornos.





- Reuniones de asesoramiento individual y grupal.
- Talleres experienciales grupales para mejorar el pensamiento y la actitud positiva.
- Juegos educativos como: juegos de rol, práctica en la imaginación, guías escritas, etc.
- Presentación teórica sobre el tema del pensamiento positivo.

Ejercicios de role-playing

- Conciencia sensorial

Palabras clave: Experiencias positivas, conciencia, saborear, mindfulness

Modalidad: Grupos

Tiempo: 45 minutos

Objetivo: Ayudar a los trabajadores a identificar experiencias de las que obtienen placer, comodidad y disfrute a través de cada uno de sus cinco sentidos.

Instrucciones

Cree cinco columnas en un pedazo de papel, etiquetando cada una con uno de los cinco sentidos: tacto, gusto, olfato, vista y sonido. Los clientes deben tomarse de 15 a 20 minutos para pensar y escribir las experiencias que les dan placer a través de cada uno de sus sentidos.

Al completar este paso, los clientes deben reagruparse y discutir cómo las experiencias específicas les dan placer.

Preguntas de reflexión

- El inventario de actitudes:

Pida a los trabajadores que saquen un pedazo de papel de cuaderno y les hagan las siguientes preguntas una a la vez, y permítales responder las preguntas tanto como sea posible:

1. Escribe el nombre de alguien que creas que normalmente tiene una buena actitud. ¿Por qué lo hacen o qué hay de ellos te hace pensar eso?
2. Escribe el nombre de alguien que creas que normalmente tiene una actitud pésima o mala. ¿Cómo sabes que tienen una mala actitud?
3. Cuando piensas en la persona con una mala actitud, ¿qué cosas o a quién suele señalar esa persona como la razón por la que está de mal humor?
4. ¿Crees que puedes tener una mala actitud un día y una buena al siguiente? ¿Por qué o por qué no? ¿Qué influye en eso?



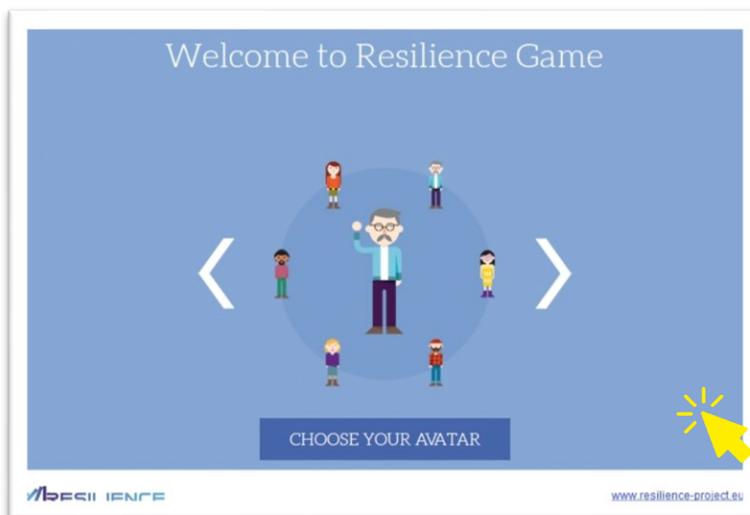
5. ¿Tienes que tener una mala actitud si las cosas no van a tu manera o crees que es posible tener una buena actitud incluso cuando están sucediendo cosas malas? Dime por qué.
6. ¿Hay cosas en tu vida que te gustaría cambiar para ayudarte a tener una actitud más positiva?
7. Si te están sucediendo cosas negativas, ¿hay cosas que puedas hacer para mantener tu perspectiva positiva? Nombra algunos de ellos.

Después de que completen la respuesta a las preguntas. Haga que los trabajadores se dividan en grupos y discutan sus respuestas. Pídeles que noten si hay compañeros de clase que podrían sentir lo mismo sobre ciertos temas y ver cómo manejan los problemas negativos en sus vidas.

Esta actividad les ayudará a detectar cuándo están teniendo momentos negativos y puede ayudarlos a frenar sus emociones y pensar pensamientos positivos.

3. Resiliencia

Herramientas basadas en la gamificación



Resilience Game

¿Qué tan resistente eres? Este nuevo proyecto explora cómo ayudar a las personas a través del entrenamiento de resiliencia a desarrollar su capacidad de "recuperarse" de los desafíos de la vida, como el desempleo. La investigación muestra que

las personas que creen con confianza en sus habilidades son más consistentes en la superación de los desafíos, menos susceptibles a los trastornos de ansiedad y la depresión y más exitosas en la educación y la vida profesional. A través del entrenamiento en resiliencia, las personas pueden adquirir habilidades importantes como el manejo del estrés, la búsqueda de recursos, la flexibilidad y la capacidad de enfrentar el futuro de una manera positiva. La capacitación les ayuda a ampliar su capacidad para actuar, verse a sí mismos como autoeficientes y realizar sus ambiciones personales y profesionales. También hay beneficios en la educación,



como la reducción de la deserción escolar, y para los empleadores, como una menor ausencia por enfermedad. Durante el proyecto se desarrolló un cuadro de selección en línea que incluye enfoques positivos de promoción de la salud, un esquema de entrevistas y pautas para identificar a las personas que están en riesgo.

Otro contenido práctico



Herramientas de Realidad Virtual

- Resident Evil 7 Biohazard

Juego comercial de realidad virtual de supervivencia y terror en el que el usuario tendrá que tomar decisiones para conseguir diferentes objetivos. El jugador debe adaptarse a situaciones que generan miedo y ansiedad para poder sobrevivir.



- Talleres experienciales grupales para mejorar la resiliencia laboral.
- Juegos de rol y ejercicios de asociación libre.
- Reuniones de asesoramiento individual y grupal.
- Presentación teórica sobre el tema de la resiliencia laboral.

Ejercicios de role-playing

- Ejercicio 1 de resiliencia:
 1. Identifique un ejemplo en el que haya tenido una reacción emocional negativa al cambio (por ejemplo, enojado porque un colega fue promovido antes que usted).
 2. Identifique un ejemplo en el que haya sido resistente frente al cambio (por ejemplo, gestionar cuando un colega se va de baja por enfermedad durante seis semanas).
 3. Piense en por qué puede haber reaccionado de manera diferente en cada caso.
- Ejercicio 2 de resiliencia:
 1. Describa una situación estresante clave.
 2. Piensa en cómo podría ser peor.
 3. Piensa en cómo podría ser mejor.
 4. Inventa una historia: qué peor podría salir mal.



5. Inventa una historia: qué mejor podría salir bien.
6. Traza lo que específicamente harás para prevenir lo peor y lograr el mejor resultado.

- Ejercicio 3 de resiliencia:

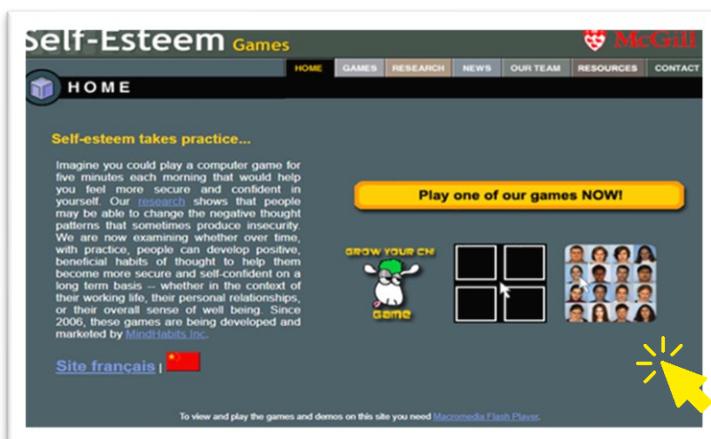
Centrarse en experiencias pasadas y fuentes de fortaleza personal puede ayudarlo a aprender sobre qué estrategias para desarrollar la resiliencia podrían funcionar para usted. Al explorar las respuestas a las siguientes preguntas sobre usted y sus reacciones a los eventos desafiantes de la vida, puede descubrir cómo puede responder de manera efectiva a situaciones difíciles en su vida.

Considere lo siguiente:

1. ¿Qué tipo de eventos han sido más estresantes para mí?
2. ¿Cómo me han afectado típicamente esos eventos?
3. ¿Me ha resultado útil pensar en personas importantes en mi vida cuando estoy angustiado?
4. ¿A quién he buscado apoyo para trabajar a través de una experiencia traumática o estresante?
 - 4.1. ¿Qué he aprendido sobre mí mismo y mis interacciones con los demás durante los momentos difíciles?
 - 4.2. ¿Ha sido útil para mí ayudar a alguien más a pasar por una experiencia similar?
 - 4.3. ¿He sido capaz de superar los obstáculos, y si es así, cómo?
 - 4.4. ¿Qué me ha ayudado a sentirme más esperanzado sobre el futuro?

4. Autoconfianza

Herramientas basadas en la gamificación



Self-Esteem Games



Self-esteem requiere práctica...

Imagina que pudieras jugar un juego de computadora durante cinco minutos cada mañana que te ayudaría a sentirte más seguro y confiado en ti mismo. Nuestra investigación muestra que las personas pueden ser capaces de cambiar los patrones de pensamiento negativos que a veces producen inseguridad.



Ahora estamos examinando si con el tiempo, con la práctica, las personas pueden desarrollar hábitos de pensamiento positivos y beneficiosos para ayudarlas a estar más seguras y seguras de sí mismas a largo plazo, ya sea en el contexto de su vida laboral, sus relaciones personales o su sensación general de bienestar. Desde 2006, estos juegos están siendo desarrollados y comercializados por Mind Habits Inc.

Otro contenido práctico



Virtual Reality tools

- Simulador de presentación

Con esta herramienta de realidad virtual, el usuario podrá practicar hablar en público en un entorno seguro tantas veces como quiera. Además, la experiencia se puede configurar para que los avatares virtuales tengan diferentes comportamientos durante el discurso. El entorno y el tamaño de la audiencia también se pueden elegir para capacitar al usuario.



- Talleres experienciales grupales para aumentar la confianza en sí mismo.
- Juegos de rol y ejercicios de asociación libre.
- Reuniones de asesoramiento individual y grupal.
- Presentación teórica sobre el tema de la confianza en sí mismo.

Ejercicios de role-playing

- Actuar con intención

La mayoría de las personas no viven tan intencionalmente como creen (o les gustaría). En cambio, son reactivos a las personas y al mundo que los rodea.

Este eres tú si a menudo sientes que eres:

- Haciendo malabares con un millón de bolas en el aire (preocupándose por cuál va a caer),
- Saltar de una emergencia a otra (y no llegar a las cosas que quería), y / o
- Luchar por "hacerlo todo" (y sentir que tus prioridades son siempre las últimas cosas a las que llegas).

Actuar con intención significa establecer límites para hacer cumplir sus prioridades y luego mantenerse enfocado en esas prioridades para que pueda hacer las cosas que son más importantes para usted (en lugar de empujarlas siempre al final de una larga lista de tareas sin importancia).



¿Cómo se relaciona esto con la confianza en sí mismo? Cuando estás luchando así, terminas estresado y abrumado. Y es fácil comenzar a preguntarse por qué, pensando que tiene que haber más en la vida, lo que consume tu confianza.

Pero actuar con intención tiene un propósito, y crea autoeficacia, confianza en sí mismo y respeto por sí mismo (y, por lo tanto, también aumenta su autoestima).

- Autoevaluarse para actuar con intención

Si quieres actuar con más intención, empieza por hacerte algunas preguntas:

- ¿Cuáles son sus valores personales fundamentales?
- ¿Qué quieres y por qué (y cómo se relaciona esto con tus valores)?
- ¿Cuáles son tus fortalezas y cómo podrías aprovecharlas para ayudarte?
- ¿Qué debilidades tiene (para las que querrá obtener ayuda o planificar)?

Utilice esta información en su beneficio para crear una visión general basada en valores y un plan de acción. Y luego siga su plan de acción construyendo límites, diciendo que no y bloqueando el tiempo para sus prioridades.

Vivir de esta manera crea una alineación con lo que eres, lo que aumenta tu sentido de autoestima y tus niveles de confianza.



GLOSSARY

Pensamiento positivo

Es la práctica de centrarse en el bien en cualquier situación dada.

Autoconfianza

Es la creencia de que puedes hacer las cosas bien y que otras personas te respetan.

Resiliencia

Es la capacidad de resistir la adversidad y recuperarse de eventos difíciles de la vida.

Ética

Ética, también llamada filosofía moral, la disciplina que se ocupa de lo que es moralmente bueno y malo y moralmente correcto e incorrecto. El término también se aplica a cualquier sistema o teoría de valores o principios morales.

Comunicación

La impartición o el intercambio de información al hablar, escribir o usar algún otro medio.

Psicología Positiva

La psicología positiva es el estudio científico de lo que hace que la vida valga la pena vivirla, centrándose en el bienestar individual y social. Estudia "la experiencia subjetiva positiva, los rasgos individuales positivos y las instituciones positivas. Su objetivo es mejorar la calidad de vida.

Habilidades personales

Las habilidades personales se reconocen como habilidades blandas que no son fáciles de enseñar (aunque no imposibles). También se conocen como habilidades interpersonales o incluso de "personas". Los ejemplos incluyen confiabilidad, adaptabilidad, motivación, resolución de problemas y habilidades analíticas.



Autosuficiencia

La capacidad de mantenerse a sí mismo o a sí mismo sin ayuda externa, capaz de satisfacer las propias necesidades, teniendo una confianza extrema en la propia capacidad o valor.

Gestión de crisis

La gestión de crisis es la aplicación de estrategias diseñadas para ayudar a una organización a lidiar con un evento negativo repentino y significativo. Una crisis puede ocurrir como resultado de un evento impredecible o una consecuencia injustificable de algún evento que se había considerado como un riesgo potencial.

Empatía

El término "empatía" se utiliza para describir una amplia gama de experiencias. Los investigadores de emociones generalmente definen la empatía como la capacidad de sentir las emociones de otras personas, junto con la capacidad de imaginar lo que otra persona podría estar pensando o sintiendo.

Liderazgo

Es la capacidad de un individuo o un grupo de individuos para influir y guiar a los seguidores u otros miembros de una organización.



RECURSOS TEÓRICOS Y BIBLIOGRAFÍA

Recursos. Material teórico

- Ética: una introducción general.
https://www.bbc.co.uk/ethics/introduction/intro_1.shtml
- Parte de lo que hace que los humanos sean únicos es nuestra libertad para determinar cómo actuaremos.
<https://ethics.org.au/about/what-is-ethics/>
- Pensamiento positivo: Detenga el diálogo interno negativo para reducir el estrés.
<https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/positive-thinking/art-20043950>
- ¿Qué es el pensamiento positivo?
<https://www.verywellmind.com/what-is-positive-thinking-2794772/>
- Cómo beneficiarse del pensamiento positivo.
<https://www.tonyrobbins.com/positive-thinking/>
- ¿Qué es la resiliencia? Su guía para enfrentar los desafíos, adversidades y crisis de la vida.
<https://www.everydayhealth.com/wellness/resilience/>
- Resiliencia.
<https://www.wordreference.com/engr/resilience>
- Resiliencia: Desarrollar habilidades para soportar las dificultades.
<https://www.mayoclinic.org/tests-procedures/resilience-training/in-depth/resilience/art-20046311>
- La resiliencia psicológica, en general, y en particular cuando se aplica a experiencias suicidas, carece de claridad conceptual.
<https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/psychological-resilience>
- ¿Qué es la resiliencia y por qué es importante recuperarse?
<https://positivepsychology.com/what-is-resilience/>



- Entrenamiento de resiliencia: cómo dominar la resistencia mental y prosperar.
<https://positivepsychology.com/resilience-training/>
- Cómo construir resiliencia con el Entrenamiento de Resiliencia.
<https://positivepsychology.com/resilience-training-build-resilient-individuals-groups/>
- Qué es y qué no es la resiliencia.
<https://psychcentral.com/lib/what-is-resilience>
- Autoestima
<https://en.wikipedia.org/wiki/Self-esteem>
- Chequeo de autoestima: ¿Demasiado bajo o simplemente correcto?
<https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/self-esteem/art-20047976>

Referencias bibliográficas

- Rawson, Richard, (2006). Working ethics: How to be fair in a culturally complex world. Jessica Kingslay Publishers.
- Schwartz, M. S. (2017). Business Ethics: An Ethical Decision-Making Approach (Foundations of Business Ethics) (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Fredrickson BL. (1998). What good are positive emotions? Review of General Psychology. 2: 300–319. [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar]
- Martin E.P. Seligman, (2001). How to Change Your Mind and Your Life. Simon & Schuster Audio.
- Aguilera, D. C. (1998). Crisis intervention: Theory and methodology (8th ed.). St.



- Louis, MO: Mosby. Garmezy, N., & Masten, A. S. (1991). The protective role of competence indicators in children at risk: Perspectives on stress and coping. In E. M. Cummings, A. L.
- Greene, & K. H. Karraker (Eds.), Life-span developmental psychology: Perspectives on stress and coping (pp. 151-174). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Jex, S.M., & Roberts C.K. (1992). The meaning of "stress" items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, 623-628.
- Epstein, S. (1973). The self-concept revisited: or a theory of a theory. *American Psychologist*, 28.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, vol. 124, 240.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books. Yukl, GA (1994). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall International.
- Patterson, T. G., & Joseph, S. (2007). Person-centered personality theory: Support from self-determination theory and positive psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 47(1), 117-139.



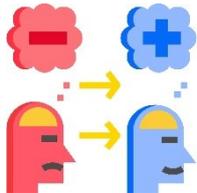
DIMENSIÓN 5

Habilidades del pensamiento



DIMENSIÓN 5:

Habilidades del pensamiento (Adaptación al cambio)

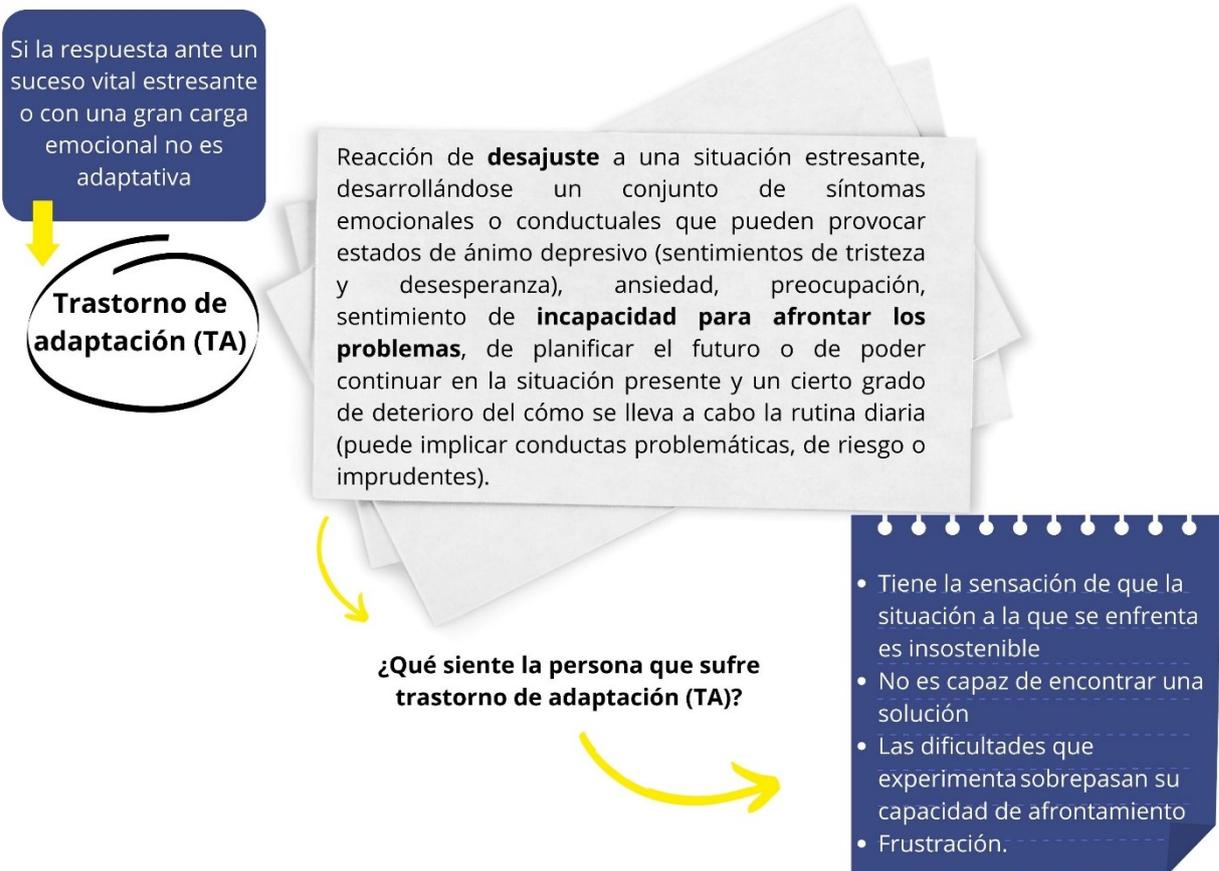


“No es la más fuerte de las especies la que sobrevive, ni es la más inteligente. ¿Es la especie más adecuada para el cambio?”

Charles Darwin

¿Qué es la adaptación al cambio? ¿Existen pautas o pasos para poder trabajar en esta adaptabilidad?

Los seres humanos están sujetos a múltiples cambios que necesitan ser adaptados para mantener su bienestar. Cuando el cambio es causado por un evento que altera la condición psicológica de la persona, la adaptación es un requisito para un retorno al equilibrio y la estabilidad.





El proceso de adaptación

El proceso de **adaptación a los cambios debe** cumplir una serie de requisitos básicos para ser eficaz:

1. Identificación del problema

Evaluar dónde estamos, dónde queremos llegar y cuáles son los pasos que debemos dar para llegar.



2. La capacidad de aceptación (flexibilidad)

La adaptación no puede tener lugar si guardamos constantemente el recuerdo del pasado y dejamos que influya en nuestra vida cotidiana. Aceptar la situación conlleva otras aceptaciones:

- Aceptar que cualquier situación puede cambiar.
- Aceptar que no podemos controlar gran parte de los acontecimientos que pueden afectarnos negativamente, tanto de origen personal (enfermedades, discapacidades físicas o intelectuales) como del entorno (accidentes, desastres naturales, conflictos interpersonales, etc.).
- Aceptar lo que no podemos cambiar de nosotros o de nuestro entorno. La nueva situación puede requerir cambios en nuestra forma de ver y relacionarnos con nuestro entorno, pero no todos los cambios deseados serán posibles.



Conclusiones:

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Todo proceso de cambio va acompañado de varios estados emocionales: miedo, angustia, ilusión... que pueden facilitarlos o, por el contrario, frenarlos. Es importante detectar las emociones que nos impulsan hacia el cambio y hacer un seguimiento de aquellas que nos dificultan ir.

Cualquier cambio tiene un precio (emocional, social, económico, etc.): aprécia si estás listo antes de dar el paso en alguna dirección.

Cultiva la paciencia: el camino hacia un cambio significativo puede ser largo y preocupante, por esta razón es muy importante autorregular tu esfuerzo.

No es posible retroceder (pasividad o conformismo): es necesario mirar al presente y al futuro.



MATERIAL ADICIONAL

VÍDEOS



**3 MANERAS DE MEDIR TU
ADAPTABILIDAD Y CÓMO
MEJORARLA, NATALIE FRATTO**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**CÓMO LA ADAPTABILIDAD TE
AYUDARÁ A LIDIAR CON EL CAMBIO
(JENNIFER JONES), EN LO SUCESIVO
DENOMINADO "CÓMO LA
ADAPTABILIDAD TE AYUDARÁ A
LIDIAR CON EL CAMBIO"**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**QUÉ SON LAS HABILIDADES DE
FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD Y
DESARROLLARLAS**

(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



MATERIAL PRÁCTICO

Herramientas basadas en la gamificación



CodeCombat



Un videojuego para aprender a programar en el que habremos abordado ciertos retos y problemas a través del código para avanzar y mejorar nuestro nivel y equipamiento. Cada vez serán enfoques más complicados, y cada vez

aprenderemos más. Es remunerado buscar si quieres aprender alguno de sus lenguajes disponibles, como Python o LUA, entre otros.

Otro contenido práctico



Herramientas de Realidad Virtual

- Virtual Battlespace

Juego de acción de realidad virtual que simula un enfrentamiento militar donde el usuario debe tomar decisiones para lograr algunos objetivos. Este juego trabaja la adaptabilidad a través del entrenamiento y el conocimiento del juego en sí para que el usuario mejore cada vez que juega, y los resultados sean mejores.



Ejercicios de role-playing

- Ejercicio de Flexibilidad y Adaptabilidad: El cambio de planes

Este ejercicio se puede llevar a cabo con una sola pieza de equipo, o dos o más que compiten entre sí. A cada equipo se le pide que haga un cartel publicitario con uno de los productos o servicios de la empresa con los que ya están



familiarizados, se les da un límite de tiempo y se les advierte que están abiertos al cambio y a nuevas ideas.

El truco es que cada vez vamos a cambiar las reglas del juego. Por ejemplo, podemos decirte que ya no será un cartel, sino un spot de radio, o que ya no será este producto, sino el otro, o que ahora tienen que usar un tono de lenguaje completamente opuesto al que estaban manejando.

Si está haciendo esto con más de un equipo, pueden comparar el resultado final de cada uno y abrir un debate sobre cómo el mejor equipo logró adaptarse en el camino en lugar de frustrarlo con el cambio constante.

- Encontrar nuevas soluciones: CREATIVIDAD

La creatividad es la capacidad de generar diferentes ideas o soluciones a un problema o situación. Con este fin, es necesario desarrollar la capacidad de buscar diferentes puntos de vista. Más soluciones posibles a un mismo problema o situación, mayor libertad de elección. Piensa en una situación o problema específico y haz

1. **¿Puedo cambiarme a mí mismo**, es decir, cambiar la forma en que veo las cosas, cómo interpretar la situación que ha surgido y cómo evaluar sus consecuencias y, por lo tanto, cambiar mi actitud y forma de actuar?
2. **¿Puedo cambiar el entorno** para que favorezca mis expectativas que me permitan cierta estabilidad, equilibrio y bienestar psicológico?

¿Deberían modificarse los dos al mismo tiempo?



GLOSARIO

Adaptación al cambio

La capacidad de adaptar eficazmente nuestro comportamiento a los nuevos cambios del entorno. Implica analizar la situación, crear planes alternativos, comprender diferentes posiciones y trabajar en áreas diferentes a las habituales.

No coincide

Utilizamos el término "desajuste emocional" para referirnos a las posibles alteraciones que pueden producirse a nivel emocional, debido a la necesidad de hacer frente a un evento estresante, que no reúnen las características o criterios necesarios para ser considerados como trastornos psicopatológicos.

Flexibilidad

La capacidad de adaptarse y trabajar en diferentes y variadas situaciones con diversas personas o grupos. Implica comprender y valorar diferentes posiciones o puntos de vista opuestos, adaptar su propio enfoque según lo requiera la situación cambiante y promover cambios en la propia organización o en las responsabilidades de su posición.

Capacidad de afrontamiento

El afrontamiento es cualquier actividad que el individuo puede iniciar, tanto de manera cognitiva como conductual, con el fin de enfrentar una determinada situación.

Frustración

El concepto de frustración se define como el sentimiento que se genera en un individuo cuando no puede satisfacer un deseo declarado. Ante este tipo de situaciones, la persona suele reaccionar emocionalmente con expresiones de ira, ansiedad o disforia.



Comportamiento proactivo

El comportamiento proactivo implica actuar mientras se anticipa una situación futura, en lugar de simplemente reaccionar. Significa tomar el control y hacer que las cosas sucedan, en lugar de simplemente adaptarse a una situación o esperar a que algo suceda.

Pasividad o conformismo

La persona pasiva es aquella que permanece inactiva, no hace nada. La pasividad se asocia con frecuencia con el miedo, ya sea inducido por la intimidación, por ejemplo, o simplemente porque la persona siente que no puede hacer nada frente a algunas circunstancias. Se sienten incapaces y, por lo tanto, temerosos de lo que está sucediendo.

Pensamiento rígido

El pensamiento rígido ocurre cuando una persona no puede considerar alternativas a una situación actual, puntos de vista alternativos o soluciones innovadoras a un problema. Los pensadores rígidos se aferran fuertemente a las ideas preconcebidas y generalizaciones, a menudo reaccionando con miedo u hostilidad ante cambios o desafíos inesperados.



RECURSOS TEÓRICOS Y BIBLIOGRAFÍA

Recursos. Material teórico

- Por qué la adaptabilidad es importante para ayudarle a gestionar el cambio.
<https://www2.erm-academy.org/publication/risk-management-article/why-adaptability-important-important-helping-you-manage-change/>
- Cambio y (la necesidad de) adaptabilidad: la nueva normalidad.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/18387357.2020.1792633>
- 6 habilidades importantes de adaptabilidad en el lugar de trabajo.
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-skills>
- Habilidades importantes de adaptabilidad para el éxito en el lugar de trabajo.
<https://www.thebalancecareers.com/important-adaptability-skills-4768260>

Referencias bibliográficas

- Martin, A. J., Nejad, H., Colmar, S., & Liem, G. A. D. (2013). Adaptability: How responses to change, novelty, variability, and uncertainty predict academic and non-academic well-being. *Journal of Educational Psychology, 105*, 728–746. doi: 10.1037/a0032794 [Crossref], [Web of Science ®], [Google Scholar]
- Karaevli, A. and D. T. Hall (2006), “How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model”, *Journal of Vocational Behavior, 69*, 359–373.
- LePine, J. A., J. A. Colquitt, and A. Erez (2000), “Adaptability to changing task contexts: effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience,” *Personnel Psychology, 53*, 563–593
- O’Connell, D., E. McNeely, and D. T. Hall, “Unpacking personal adaptability at work,” *Journal of Leadership and Organizational Studies, 14* (2008), 248–259.



- Ployhart, R. E. and P. D. Bliese (2006), "Individual adaptability (I-Adapt) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurements of individual differences in adaptability," *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, 6, 3–39.
- Pulakos, E. D., S. Arad, M. A. Donovan, and K. E. Plamondon (2000), "Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance", *Journal of Applied Psychology*, 85, 612–624.
- Van Dam, K. and I. Nikolova (2012), "Adaptation to work through self-development and job crafting," paper for the 27th Annual Conference for Industrial and Organizational Psychology, San Diego CA



DIMENSIÓN 6

Habilidades motivacionales



DIMENSIÓN 6:

Habilidades motivacionales



1. Orientación al aprendizaje



Sé flexible y ten la capacidad y, sobre todo, el interés por aprender nuevos conocimientos para adaptarte a las novedades y mejorar tu rendimiento y el de toda la empresa. No basta con formarse una vez en la vida y centrarse en una especialización. El aprendizaje permanente es un requisito para todos los profesionales.

Actualmente, los departamentos de Recursos Humanos tienen una nueva misión que tiene que ver con el "compromiso de los empleados" y el compromiso de los trabajadores con la empresa. Así que la formación es clave para seguir motivando e, de forma indirecta, mejorando la reputación corporativa.

La Cuarta Revolución Industrial está aquí, y muchos empleos han desaparecido y muchos otros se están creando. *"La vida debe ser una educación continua"*, dijo el escritor francés **Gustave Flaubert**.

Continuando con citas famosas, nos unimos a esto: *"Los analfabetos del siglo XXI no serán los que no saben leer y escribir, sino los que no saben aprender, desaprender y reaprender"*, dijo **Alvin Toffler**; Escritor, sociólogo y futurista estadounidense, doctor en Letras, Derecho y Ciencias, conocido por sus discusiones sobre la revolución digital, la revolución de las comunicaciones y la singularidad tecnológica.



Nuestra esperanza de vida ha aumentado. Por lo tanto, es necesario seguir trabajando más tiempo y la capacitación es clave para mantenerse entre la población activa. Se ha demostrado que la capacitación funciona; compartir conocimiento nos enriquece como sociedad y nos hace conscientes de otros puntos de vista complementarios al nuestro.

Puedes optar por cursos cortos o formación a largo plazo, pero antes de nada debemos ponerlo en práctica. No se trata de apuntarse a muchos cursos sino de aplicarlos para asimilarlos y ver si son útiles para nuestro empleo actual o para nuestro proyecto futuro, o simplemente para ampliar conocimientos y ser más "completos". La formación no tiene límites y el conocimiento se puede obtener de muchas maneras.



Tipos de cursos de educación continua



Cursos cara a cara

- Los cursos presenciales consisten en ofrecer una experiencia formativa en un lugar físico donde el profesor interactúa cara a cara con el alumno, lo que permite personalizar más las clases y el aprendizaje del alumno.

Cursos semipresenciales

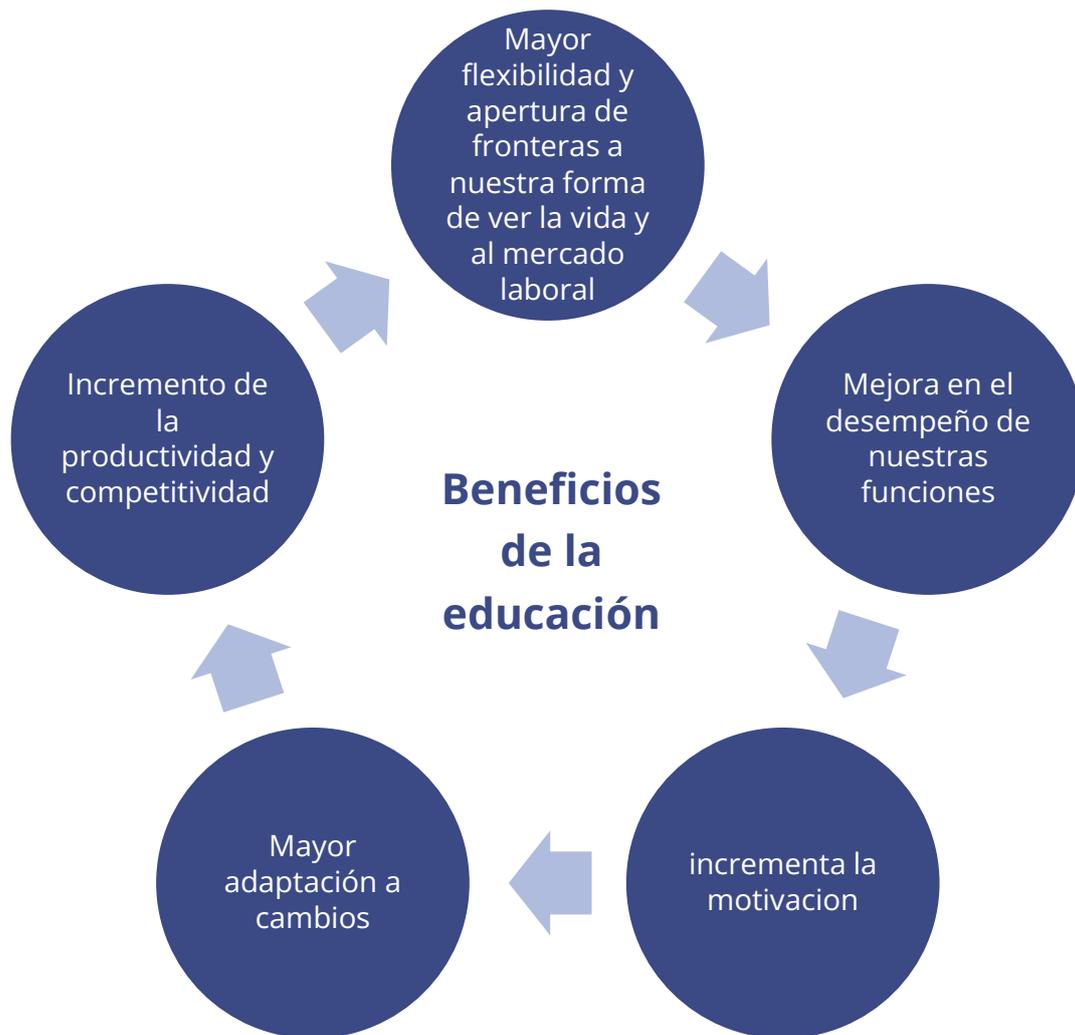
- Los cursos semipresenciales consisten en la combinación de formación online y formación presencial donde los alumnos son autónomos y cuentan con el apoyo de un grupo y un tutor para su aprendizaje.

Cursos en línea

- Los cursos en línea consisten en una formación no presencial que se realiza a través de un dispositivo con conexión a Internet, como un ordenador o una tableta. Los alumnos acceden a los contenidos del curso a través del campus virtual del centro educativo. En este tipo de formación, los alumnos son completamente autónomos y organizan su tiempo según sus horarios.

Cursos a distancia

- Los cursos a distancia consisten en ofrecer al alumno una experiencia formativa sin tener que asistir a una sede física. En este caso, el centro proporciona materiales en papel como libros, ejercicios, pruebas y autoevaluaciones, combinados con materiales multimedia, que se envían a través del correo postal. Este tipo de formación cuenta con el apoyo continuo del profesor que se comunica a través del correo electrónico.



2. Orientación al logro



La orientación al logro es la preocupación por hacer bien el trabajo o exceder un estándar. Los estándares pueden ser el desempeño pasado de uno (esforzarse por superarlo), una medida objetiva (orientación a resultados), superar a otros (competitividad), metas personales que uno se ha fijado o cosas que nadie ha hecho antes (innovación).

Elementos de la orientación al logro:



1

Trata de hacer el trabajo bien o correctamente

1. Expresar frustración por la ineficiencia o la pérdida de tiempo (por ejemplo: arrepentirse de perder el tiempo y querer hacerlo mejor) pero no hacer mejoras concretas.
2. No perder de vista los objetivos a alcanzar en el ámbito de la responsabilidad.
3. Expresar el deseo de hacer las cosas mejor.

2

Crea tu propio estándar de trabajo

1. Utilice sus propios sistemas para medir y rastrear sus resultados con sus propios estándares (no impuestos por la empresa).
2. Utilizar nuevos métodos o formas de alcanzar los objetivos impuestos por la empresa.
3. Ser perseverante para lograr los objetivos, a pesar de los obstáculos.
4. Sea eficiente, optimice los recursos y el tiempo en la realización de sus

3

Mejorar el rendimiento (establecer objetivos ambiciosos)

1. Ambicioso significa que hay un 50% de posibilidades de lograr el objetivo, lo cual es difícil pero no imposible.
2. Realice cambios específicos en el sistema o en sus propios métodos de trabajo para lograr mejoras en el rendimiento sin establecer ningún objetivo específico (por ejemplo, encontrar formas mejores, más rápidas, menos costosas o más eficientes de hacer las cosas, mejorar la calidad, la satisfacción del cliente, el entorno de trabajo, los ingresos obtenidos, etc.).
3. Esfuérate por alcanzar los objetivos, superando lo que se espera de ella.
4. Buscar la excelencia y la mejora continua en la gestión.



3. Iniciativa/Proactividad

¿Qué significa tomar la iniciativa en el trabajo y ser proactivo?

Tomar la iniciativa en el lugar de trabajo significa ser proactivo. Un individuo proactivo actúa sobre las cosas antes de lo necesario. Esto es lo opuesto a lo reactivo, que implica reaccionar a una situación cuando ocurre en lugar de anticiparla y abordarla temprano.

Ser más proactivo en el trabajo generalmente implica lidiar con las tareas antes de lo necesario. Por ejemplo, tiene una tarea que debe completarse en algún momento a corto plazo. En lugar de esperar hasta que se acerque la fecha límite, una persona proactiva lo termina temprano



Ejemplos de ser proactivo en el trabajo:

Complete sus tareas asignadas temprano



En muchos casos, ser más proactivo significa asumir trabajo adicional. Sin embargo, primero debe asegurarse de cumplir con sus responsabilidades principales. Debe sobresalir en su función actual antes de intentar completar proyectos adicionales.

Completar las tareas asignadas temprano es una forma de demostrar que tiene buena iniciativa antes de asumir más funciones. Terminar las tareas antes demuestra que es más que competente en su puesto actual y está listo para asumir más responsabilidades.



Realizar tareas no asignadas

Cuando termina sus tareas antes de tiempo, tiene más tiempo para trabajo adicional. Use su tiempo extra para realizar varias tareas no asignadas, como tareas administrativas o de oficina que otros temen.



Solicitar responsabilidades adicionales



Después de satisfacer las necesidades de su rol actual y mostrar su impulso al completar tareas triviales, comience a solicitar responsabilidades adicionales. Informe a sus gerentes o supervisores que está listo para asumir más trabajo.

Vaya más allá de sus deberes normales para completar tareas o proyectos adicionales. En algunos casos, puede completar estas tareas sin recibir un permiso explícito.

Con el tiempo, las tareas adicionales que complete pueden convertirse en una parte estándar de sus responsabilidades laborales, lo que le permitirá tener un impacto más positivo en su función actual.

Ayude a otros a completar sus tareas asignadas



Si no puede llenar su tiempo con tareas no asignadas y responsabilidades adicionales, ayude a sus compañeros de trabajo con sus tareas. Este tipo de proactividad en el trabajo aporta ventajas extra.

Además de demostrar su sentido de iniciativa propia a sus superiores, construye relaciones positivas con sus colegas.

Comparta su conocimiento con otros



Cuando no puede ayudar activamente a otros con sus tareas, puede compartir su conocimiento o ayudar a capacitar a otros. Esto le permite ayudar a sus compañeros de trabajo a estar mejor equipados para completar su trabajo asignado.

Al igual que con el consejo anterior, compartir su conocimiento es una excelente manera de construir relaciones más sólidas con sus compañeros de trabajo. Tus colegas deberían apreciar el esfuerzo que haces y pueden devolvarte el favor en el futuro.

Compartir su conocimiento también es una práctica común de los líderes exitosos. Sus supervisores o gerentes pueden notar su fuerte sentido de iniciativa y comportamiento desinteresado.



Crea listas y prioriza tus tareas



Siempre comience su día escribiendo una lista de tareas pendientes de las tareas que necesita completar y las tareas que desea completar. Comience con las tareas más complejas o que requieran más tiempo.

Priorizar tus tareas cada día te ayuda a mantener tu eficiencia, lo que te da más tiempo para trabajo o responsabilidades adicionales. Puede mantenerse encaminado mientras realiza más tareas.

Preséntese a las reuniones antes de lo previsto



Presentarse a las reuniones antes de lo previsto es otra forma de demostrar su iniciativa. En muchos entornos de trabajo, llegar unos minutos antes a las reuniones diarias o programadas es una práctica estándar.

Llegar temprano a una reunión demuestra que está completamente preparado, lo que requiere sólidas habilidades de gestión del tiempo y de organización. Estas cualidades son importantes para los puestos de liderazgo.

Cuando un supervisor entra a una reunión de equipo y ve que usted es el único que espera, causa una impresión más fuerte. Es más probable que lo consideren para tareas o proyectos adicionales, lo que brinda más oportunidades para mostrar su impulso y compromiso.

Aprende de tus errores y escucha los comentarios



Ser proactivo requiere que sobresalgas en tus deberes designados. Es posible que tenga dificultades para completar el trabajo adicional si no puede satisfacer las necesidades de su puesto actual.

Para asegurarse de que está listo para asumir responsabilidades adicionales, aprenda de sus errores y escuche los comentarios de sus superiores.

Si no cumple con una fecha límite, pasa por alto un detalle importante o se salta un paso, la calidad de su trabajo se ve afectada.

Aprender de estos errores y evitarlos es una parte importante de ser más proactivo. Tomar la iniciativa de aprender de sus errores demuestra que no necesita esperar a que sus supervisores o gerentes tomen medidas correctivas.

Cuando reciba comentarios de supervisores o gerentes, escuche atentamente sus declaraciones. Analice sus comentarios e incorpore sus sugerencias.



Trate de ser el primero en ofrecerse como voluntario para proyectos



Casi todos los lugares de trabajo tienen tareas que nadie quiere completar. Cuando un supervisor solicite un voluntario, trate de ser el primero en aceptar la tarea.

El voluntariado brinda otra forma de demostrar que está dispuesto a hacer más que las tareas incluidas en la descripción de su trabajo.

Solo asegúrese de que la tarea para la que se ofrece como voluntario no interfiera con la realización de sus deberes asignados.

Proporcione actualizaciones de estado frecuentes y rápidas



Al finalizar un proyecto, es posible que su jefe le pida que proporcione actualizaciones periódicas del estado. En lugar de esperar hasta la hora designada para entregar la actualización, debe proporcionar actualizaciones con frecuencia y prontitud. También es posible que tenga que proporcionar actualizaciones de estado frecuentes cuando colabore en un proyecto con sus compañeros de trabajo. Asegúrate de mantener a los demás informados sobre tus progresos. Esto mantiene a todo el mundo en la misma página y evita que sus compañeros de trabajo se adelanten o retrasen demasiado su progreso.

Continúe siendo proactivo fuera del trabajo



Puede aprender a ser más proactivo en las actividades del lugar de trabajo siendo más proactivo fuera del trabajo. Comienza a tomar la iniciativa en otras áreas de tu vida para desarrollar una personalidad más proactiva.

Busque siempre oportunidades para sobresalir



No puede disfrutar de los beneficios de tomar la iniciativa en el trabajo hasta que descubra las oportunidades disponibles en su lugar de trabajo.

Algunos entornos de trabajo tienen normas y prácticas estrictas que dejan poco espacio para asumir trabajo adicional. Es posible que deba concentrarse únicamente en sus responsabilidades principales.

También puede irritar a los compañeros de trabajo a los que normalmente se les asigna la tarea que usted asumió. La clave para ser proactivo en el trabajo es encontrar las oportunidades ocultas para sobresalir. Busque tareas o proyectos que pueda completar sin interferir con el orden estándar de las cosas.



MATERIAL ADICIONAL

VÍDEOS



ATRÉVETE
(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



**PREPARACIÓN PARA LA CARRERA -
ÉXITO EN EL TRABAJO - TOMAR LA
INICIATIVA EN EL TRABAJO**
(INGLÉS CON SUBTÍTULOS)



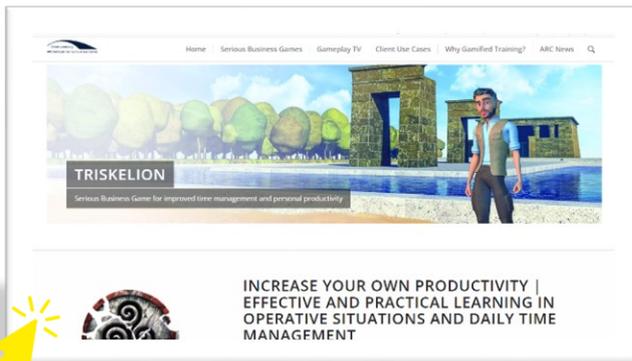
MATERIAL PRÁCTICO

Herramientas basadas en la gamificación



Triskelion

Aumente su propia productividad | aprendizaje efectivo y práctico en situaciones operativas y gestión diaria del tiempo.



Triskelion es el juego de negocios serio para la gestión del tiempo y la productividad personal. Desde su lanzamiento en 2011, Triskelion ha permitido a más de 1.000 empresas y sus empleados mejorar su gestión del tiempo. Debido a la alta demanda, el Business Game recibió un relanzamiento completo en 2018 con tecnología de acceso

simplificada y simulación mejorada. Por lo tanto, Triskelion está hoy disponible para usted con la última tecnología de simulación multidimensional.

Triskelion es una aventura con técnicas de desafío y tarea en ciudades como Madrid, El Cairo, Granada o Roma. El participante asume el papel de profesor de historia e investigador, que debe seguir los pasos de la Orden de la Sabiduría en busca de los secretos ocultos de la felicidad y el éxito.

La formación Triskelion está actualmente disponible en los siguientes idiomas: inglés, alemán, francés, español.

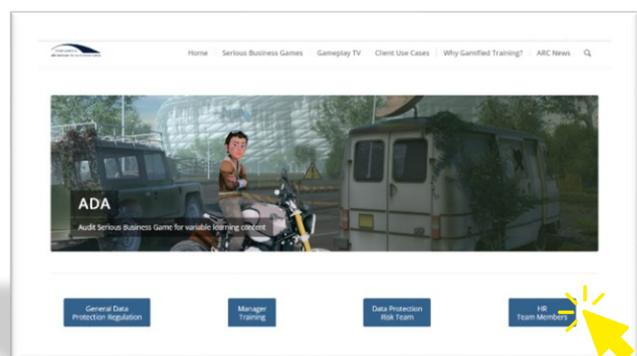
Duración aproximada de la formación: 10 – 16 horas

ADA



Aprendizaje individual efectivo de nuevos contenidos | ideal para lanzamientos de nuevos productos, procesos a bordo u otros conceptos de aprendizaje variable.

El año es 2127, un mundo después del apocalipsis. La civilización que conocemos hoy ya no existe. La sombra de la aniquilación brilla sobre la humanidad. Son la única esperanza para salvar a nuestra especie en peligro de extinción. Este es el telón de fondo de esta aventura llena de desafíos, pruebas y tareas emocionantes.



Tu gran meta: la salvación de la humanidad.

ADA es un juego de negocios serio variable que proporciona a los departamentos de recursos humanos, capacitación y desarrollo de productos, comunicación o reclutamiento un marco de juego de negocios efectivo para hacer de la comunicación, la capacitación o la incorporación de empleados una experiencia interesante y emocionante con la que los empleados se identifiquen.

ADA forma el marco de medios para crear juegos de negocios serios específicos de la compañía individual. Te asesoramos individualmente. ¡Cree la historia y los procesos didácticos en un taller con usted, para que su nuevo producto, su proceso de incorporación o la introducción del nuevo sistema de TI se conviertan en una experiencia real para sus empleados!

Otros contenidos prácticos



Herramientas de Realidad Virtual

1. Orientación al aprendizaje

- El laboratorio

Este juego funciona como un "universo de bolsillo". Ofrece ocho tipos de juegos diferentes que implican experiencias de demostración cortas que utilizan diferentes aspectos de las capacidades de realidad virtual. El usuario puede aprender diferentes interacciones y jugar a través de varios entornos.



2. Orientación al logro:

- 10 segundos

Este juego ofrece al usuario algunos desafíos y tareas para completar en diez segundos. La dificultad de cada tarea aumenta a medida que el usuario completa la que está en curso. El juego se puede jugar en un mundo en la tabla de clasificación global o con amigos para ver quién tiene las mejores habilidades.

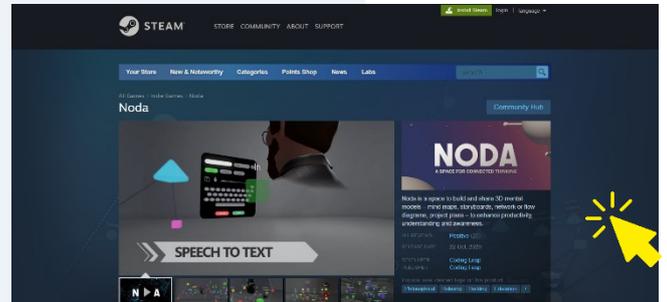




3. Iniciativa/Proactividad

- NODA

Este juego es una herramienta para que el usuario cree mapas mentales en 3D donde trazar ideas y vincularlas. La aplicación permite al usuario organizar y priorizar tareas y compartir conocimientos con otros. De esta manera, los usuarios pueden recibir y dar retroalimentación y aplicar lo que aprenden en el mundo real.



Ejercicios de juego de roles

- Establecer metas de la iniciativa en el trabajo:
 1. Crea una lista de las cosas que puedes lograr activamente.
 2. Elija uno o dos ejemplos de autoiniciativa en los que centrarse cada semana. Esto puede incluir algo simple, como ofrecerse como voluntario para manejar tareas triviales que otros temen.
 3. Discutirlo con el grupo y llevarlo a cabo.



GLOSARIO

Productividad

Se define como una medida económica que permite calcular cuántos bienes y servicios se produjeron por factor. Es la capacidad de hacer más tareas en menos tiempo; por lo tanto, si una empresa es capaz de mejorar su productividad, significa que el valor de sus productos crece a un ritmo mayor que la materia prima con la que se fabrican esos productos. En este caso, estaríamos hablando de productividad vegetal.

Cuando nos preguntamos qué es la productividad tenemos que tener en cuenta que una empresa no puede ser productiva si su estrategia no está clara, sus objetivos no se comparten con su personal, hay una falta de infraestructura y las responsabilidades no se comparten.

Competitividad

Se refiere a la habilidad o habilidad para competir con rivales por el mismo objetivo o premio. La competitividad no significa necesariamente la capacidad de vencer a todos tus rivales, sino más bien, tu sed y voluntad de participar en la competencia; permanecer en la competencia y no ser expulsado o totalmente superado.

Innovación empresarial

La innovación empresarial es el proceso de una organización para introducir nuevas ideas, flujos de trabajo, metodologías, servicios o productos.

Frustración

En psicología, la frustración es una respuesta emocional común a la oposición, relacionada con la ira, la molestia y la decepción. La frustración surge de la resistencia percibida al cumplimiento de la voluntad u objetivo de un individuo y es probable que aumente cuando se niega o bloquea un testamento u objetivo.



THEORETICAL RESOURCES AND BIBLIOGRAPHY

Recursos. Material teórico

- Orientación al aprendizaje, orientación al logro y proactividad en los trabajadores - lista de artículos interesantes.

https://scholar.google.es/scholar?q=learning+orientation,+achievement+orientation+and+proactivity+in+workers&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Referencias bibliográficas

- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717–726.
- Kuo-Yang Kao, Hao-Hsin Hsu, Altovise Rogers, Mi-Ting Lin, Hui-Ting Lee, Ruirui Lian, I See My Future!: Linking Mentoring, Future Work Selves, Achievement Orientation to Job Search Behaviors, *Journal of Career Development*, 10.1177/0894845320926571, 49, 1, (232-245), (2020).
- Amabile, T. M., *Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love And Loving What You Do*, *California Management Review*, 1997.40.
- Amabile, T. M., *Creativity in the context*, New York: Springer-Verlag, 1996.
- Bindl UK, Parker SK (2011) Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations. In: Zedeck S (ed) *APA handbook of industrial and organizational psychology*. American Psychological Association, Washington, pp 567–598.



MÁS RECURSOS PARA
MEJORAR TUS HABILIDADES



PELÍCULAS

- 15 películas sobre inteligencia emocional que deberías ver.
<https://virtualpsychcentre.com/15-movies-on-emotional-intelligence-that-you-should-see/>
- Siete películas para ayudarte a trabajar tu inteligencia emocional.
<https://exploringyourmind.com/movies-to-help-you-work-on-your-emotional-intelligence/>
- 8 películas para desarrollar la inteligencia emocional.
<https://filmthreat.com/features/8-films-to-develop-emotional-intelligence/>

LIBROS

- The world in your hands (El mundo en tus manos) (Elsa Punset).
- El derecho a decir no. Walter Riso.
- Habilidades sociales en el trabajo. Maria Peralta.
- Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas. Stephen R. Covey.
- Resiliencia: "Los patitos feos" Boris Cyrulnik.
- Habilidad crítica: "Seis sombreros pensantes". Eduardo de Bono.
- Mejora tus habilidades de comunicación (Alan Barker).

SITIOS WEB

- Aprende y domina las habilidades que necesitas para: Conviértete en un profesional de la psicología positiva
<https://positivepsychology.com/>



Autoría:

Andrés Bustillo Iglesias, Universidad de Burgos, España

Henar Guillén Sanz, Universidad de Burgos, España

Victoria Ibars Guerrero, Kveloce I+D+i, España

Eleonora Drago, Istituto Di Gestalt H.C.C., Italia

Andrea Puglisi, IPPO Engineering, Italia

Laura Craveri, Istituto Di Gestalt H.C.C., Italia

Laura Bonello, Macdac Engineering Consultancy Bureau (MECB), Malta

Maria Bakatselou, PROTASI ZOIS, Grecia

Georgia Petropoulou, PROTASI ZOIS, Grecia

Dimitra Sotiropoulou, PROTASI ZOIS, Grecia

Diagramas y esquemas: Laura Domínguez Tanco, Kveloce I+D+i, España

Diseño: Laura Domínguez Tanco, Kveloce I+D+i, España

El proyecto RISKREAL está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea. El contenido de esta caja de herramientas es responsabilidad exclusiva del autor y ni la Comisión Europea, ni el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) son responsables del uso que pueda hacerse de la información aquí presentada.