

**FEM
CON**

Empowering
Women in
Construction



Tu guía para

CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CONSTRUCCIÓN

www.femalesinconstruction.eu



FEMCON Curriculum ©
2022/2024 by FEMCON
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



Cofinanciado por
la Unión Europea

**FEM
CON**

Empowering
Women in
Construction



Guía pedagógica y ficha de trabajo

MÓDULO 2

Mejorar tu trabajo en la Construcción

www.femalesinconstruction.eu



FEMCON Curriculum ©
2022/2024 by FEMCON
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



Cofinanciado por
la Unión Europea

Índice

- 01** FEMCON Recursos educativos abiertos
- 02** Introducción del módulo
- 03** Información del módulo
- 04** Guía del formador
- 05** Recursos para los estudiantes
- 06** Enlaces a recursos adicionales
- 07** Fichas de trabajo



Cofinanciado por
la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Proyecto FEMCON

FEMCON desarrolla un programa de educación y formación profesional innovadora que ayuda a las mujeres que trabajan en el sector de la construcción o que se plantean desarrollar una carrera profesional en el mismo, a progresar hacia puestos visibles dentro del sector. De este modo, FEMCON pretende aumentar el atractivo de la industria para otras personas, lo que se traduce en un mayor número de mujeres que eligen el sector. El objetivo a largo plazo del programa de educación del FEMCON es influir en la mano de obra femenina de la industria de la construcción en toda Europa, para que tomen conciencia de sus derechos sobre la igualdad en la industria y utilicen sus habilidades en la industria para su progresión profesional, creando así unas condiciones para que se produzca un cambio positivo, mejorando las perspectivas de la industria y la calidad de vida de estos grupos.

Recursos educativos abiertos

Los Recursos Educativos Abiertos de FEMCON tienen como objetivo equipar al personal formador de FP para que proporcionen contenidos de aprendizaje especializados para las mujeres que trabajan o están interesadas en una carrera en el sector de la construcción para ayudarles a la progresión profesional y a su desarrollo en esta industria. Los recursos se dirigen hacia las necesidades de estas mujeres del sector, pero a través de organizaciones de FP y organizaciones educacionales de toda Europa, como recurso en línea. Cubren temas específicos de la industria, prestando atención a las necesidades y condiciones para entrar en este campo, el papel de la mujer en la industria de la construcción, las posibilidades de su progresión profesional, la comunicación y la asertividad, así como la comprensión de las nuevas soluciones tecnológicas y las tendencias en la construcción y las oportunidades para desarrollar negocios innovadores basados en el conocimiento y la experiencia adquirida.

LA TRIPLE "I"

Los materiales de formación están diseñados para **INSPIRAR** a las mujeres para que trabajen mejor en el sector de la construcción y tengan éxito en su carrera profesional.

MEJORAR los conocimientos y las actitudes de las y los profesionales de la FP y de las mujeres para desenvolverse con éxito en su vida laboral, incluyendo las aptitudes profesionales, de gestión y sociales.

INNOVAR con un módulo diseñado para garantizar, desafiar, idear y crear nuevas soluciones a los retos existentes en el sector de la construcción.

Estructura del curso

El Módulo dos *Trabajar bien en la construcción* está estructurado en tres partes

1. Introducción - profundización en los temas a desarrollar en el módulo (1 hora)
2. Contenido del módulo, tarea y desarrollo del cuaderno de trabajo (2 horas). Se basa en estudios de caso, ejemplos y ejercicios que exploran el contenido en detalle para obtener una visión y comprensión más profundas (2 horas).
3. Comentarios y debate (1 hora)

Utilización

La guía pedagógica debe utilizarse como apoyo didáctico para impartir este módulo de formación *Mejorar tu trabajo en la construcción*. Los materiales adicionales deben servir de ayuda para el aprendizaje y abarcar actividades que empleen principios de aprendizaje como el Diseño Universal mediante la presentación de materiales de una manera accesible.

Introducción del módulo

¿Por qué?

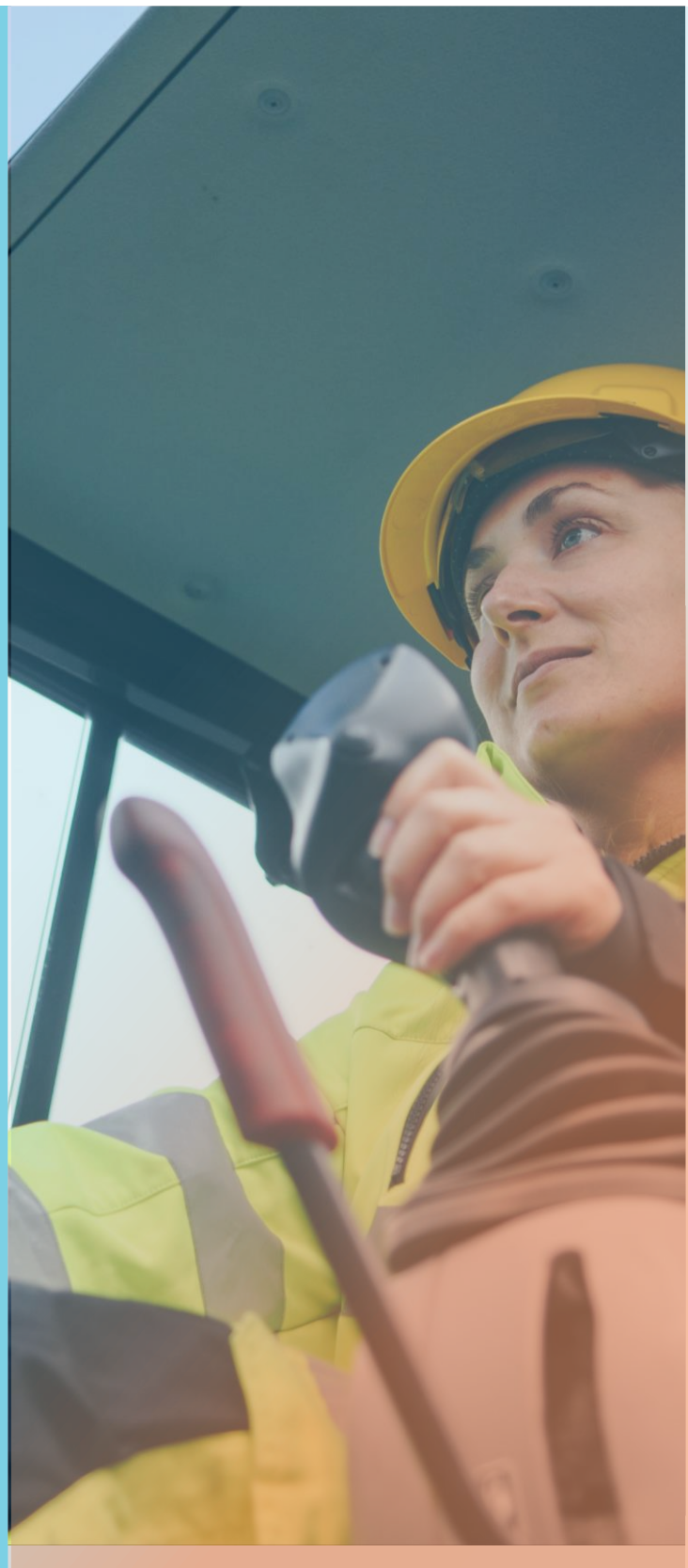
Es fácil pasar por alto las habilidades transversales necesarias para trabajar bien en cualquier empleo. La empatía, el trabajo en equipo, el liderazgo, la negociación y las habilidades de comunicación son vitales para que cualquier empresa crezca. Por eso, este módulo cubre los fundamentos de:

- Planificación del desarrollo personal y profesional.
- Aprendizaje reflexivo.
- Habilidades básicas necesarias para tener éxito.
- Marcos de apoyo.
- Trabajo en red .

Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, el alumnado aprenderá a:

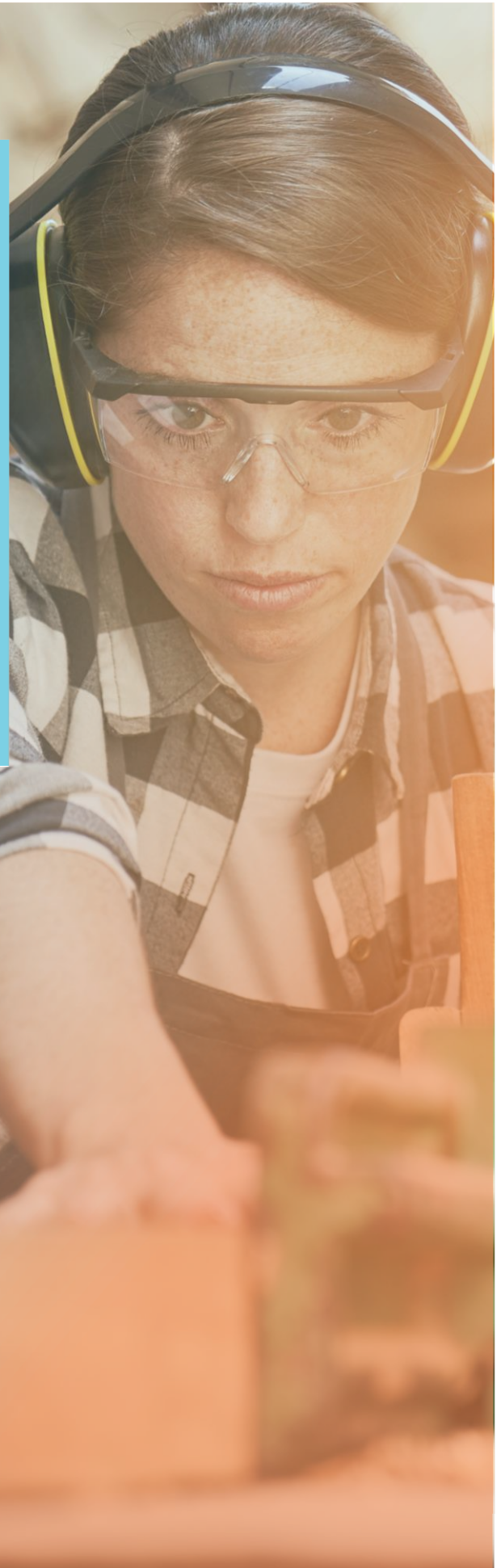
- Reflexionar sobre su propio desarrollo personal y profesional.
- Identificar sus necesidades de desarrollo y poner en marcha un plan de acción para abordarlas.
- Integrar la evaluación y planificación de las necesidades de formación, con los planes de desarrollo personal.
- Cultivar una dinámica de grupo a través de actividades eficaces de aprendizaje en equipo.
- Adoptar habilidades necesarias para trabajar mejor en el sector.
- Mejorar su perspectiva a través del *coaching* y el *mentoring*.
- Aprovechar su Red para avanzar en sus objetivos personales.



“

"¿De qué sirve una idea si se queda en una idea? Inténtalo experimenta, fracasa y vuelve a intentarlo. Cambia el mundo".

Simon Sinek



03

Información del módulo

Duración

Total: 4 horas

- Introducción teórica 1 hora
- Aprendizaje colaborativo y actividades de taller: 2 horas
- Retroalimentación y debate: 1 hora

Modalidad

Aprendizaje en grupo (*talleres específicos en función del tamaño de cada grupo*)

Sólo para mujeres o grupos mixtos

Métodos pedagógicos

Actividades de enseñanza y aprendizaje: *Jigsaw* (aprendizaje colaborativo)

Prácticas de evaluación y retroalimentación: Intervisión

Tecnologías educativas: Redes Sociales

Recursos del módulo

Presentación en PPT para la clase de formación

Material de apoyo adicional

Las mujeres del sector pueden sentar unas bases para aquellas que estén interesadas en seguir una carrera en la construcción.



04 Guía del formador

Objetivo

El objetivo de este módulo es conseguir que las alumnas encuentren un camino fácil para trabajar mejor en el sector de la construcción, que establezcan relaciones de confianza y que aprovechen su Red para alcanzar sus objetivos laborales.

En un sector dominado por los hombres, es importante que las mujeres tengan los conocimientos, la conciencia y la actitud necesarios para crear, idear y desafiar con confianza las pautas de trabajo y los comportamientos existentes. El módulo está configurado de tal manera que las usuarias puedan crear su propio itinerario de desarrollo personal y profesional para alcanzar sus objetivos personales y éxito profesional.

El módulo ofrece información sobre las competencias básicas necesarias para tener éxito en cualquier organización.

Explicación de los métodos pedagógicos

En este módulo se facilitarán los siguientes métodos pedagógicos:

- **Jigsaw:** método de aprendizaje colaborativo; donde las y los estudiantes se dividen en grupos asignando un tema a un miembro y trabajando individualmente, cada estudiante aprenderá sobre el tema asignado y posteriormente lo presentará al grupo.
- **Intervision/Peer learning:** siendo grupos más pequeños de participantes con experiencias previas sobre el tema a tratar de cara a intercambiar experiencias, sin una guía.
- **Fishbowl:** Permite a todo el grupo participar en un diálogo/conversación en torno al tema en cuestión.

Esta experiencia de aprendizaje se verá alimentada adicionalmente por otras fuentes educativas:

- **Redes sociales:** por ejemplo Twitter, Facebook, Pinterest, LinkedIn, Spotify

Las mujeres del sector pueden sentar unas bases sólidas para quienes estén interesados en seguir una carrera en la construcción.



05

Plan de formación

1. Se ofrece un vídeo introductorio para inspirar a la clase sobre las mujeres que trabajan en el sector de la construcción.
2. Basándose en los materiales como el PPT, el formador introducirá el concepto de trabajar mejor en la construcción y los marcos teóricos que sustentan el módulo.
3. El formador invitará a las y los alumnos a cumplimentar la Ficha **2.1 Investigación sobre mi empleador**
4. Los alumnos recibirán información y herramientas sobre **Trabajar mejor en la construcción**. Se estructura en seis partes
 - Preparación para el trabajo
 - Trabajar mejor para ti
 - Formación
 - Apoyo
 - Trabajo en tu Red
5. Cada sección contiene una actividad que las y los alumnos deben realizar para profundizar en el tema en cuestión.
6. El conjunto estudiantil seguirá unas hojas de ejercicios que les proporcionarán instrucciones sobre dicha actividad. Algunas actividades son individuales, mientras que en otras se utilizan rompecabezas, *fishbowls* y actividades de grupo.
7. También se les animará a que consulten las redes sociales (sobre todo las relacionadas con la construcción).
8. Las y los alumnos deberán cumplimentar un cuestionario de aprendizaje. Utilizar la Ficha de

actividades 3.1

9. En la sección de Formación, los alumnos participarán en una actividad que pondrá a prueba su capacidad de escucha activa. Se les presentará un tema de debate y se les dividirá en un grupo interno, que debate el tema, y un grupo externo, que escuchará y observará de forma activa la charla del grupo interno. Se les solicitará que compartan sus experiencias personales de forma colectiva.
10. En la sección de apoyo, el conjunto estudiantil recibirá información sobre la tutorización y el *coaching*. Los alumnos se dividirán en grupos para debatir sobre:
 - Las habilidades clave necesarias para el *coaching*
 - Los conocimientos necesarios para el *coaching*
 - La actitud necesaria para el *coaching*

Se asignará a un miembro a cada tema, cada alumno aprenderá sobre dicho tema y transmitirá los conocimientos al grupo .

11. En la sección 6, Trabajo en red, se llevará a cabo una sesión rápida de trabajo en red con preguntas para que los alumnos se impliquen en el trabajo en su Red. A través de preguntas clave, podrán descubrir puntos en común y diferencias. Se tratará de un ejercicio de aprendizaje activo.

06

Enlaces a recursos adicionales

Baugh, S. G., & Fagenson-Eland, E. A. (in press). Formal mentoring programs: A “poor cousin” to informal relationships? In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *Handbook of mentoring: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

•Chao, G. T. (in press). Mentoring and organizational socialization: Networks for work adjustment. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *Handbook of mentoring: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

•Chao, G. T., Walz, P. M., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology*, 45, 619–636.

•Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16, 396–409.

•Higgins, M. C., Chandler, D. E., & Kram, K. E. (in press). Relational engagement and development networks. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *Handbook of mentoring: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

•Johnson, W. B., & Huwe, J. M. (2003). *Getting mentored in graduate school*. Washington, DC: American Psychological Association.

•Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Company.

•Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43, 1177–1194.

•Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Counseling Psychology*, 2, 95–103.

•Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 39–124.

•Young, A. M., Cady, S., & Foxon, M. J. (2006). Demystifying gender differences in mentoring: Theoretical perspectives and challenges for future research on gender and mentoring. *Human Resource Development Review*, 5, 148–176



Sólo se dispone de datos sobre el pasado. Pero puedes usar las lentes de la teoría para mirar hacia el futuro.



06

Enlaces a recursos adicionales

Coaching

Coaching – What Really Works – Jenny Rogers, 2021. Excellence in Coaching by Jonathan Passmore – 4 th edition, 2021. Coaching for Performance by Sir John Whitmore. 5th edition, 2017. Coaching & Mentoring by Parsloe & Leedham, 2016. The Solutions Focus – Making Coaching and Change Simple. Paul Z Jackson & Mark McKergow (2007).

[The 10 Most Powerful Coaching Questions \(Infographic\) | The Launchpad - The Coaching Tools Company Blog](#)



Sólo se dispone de datos sobre el pasado. Pero puedes usar las lentes de la teoría para mirar hacia el futuro.



06

Enlaces a recursos adicionales

Marianne Dainton, Elaine D. Zelle 2005, *Applying communication theory for professional life*, SAGE Publications Thousand Oaks, Calif. [ISBN: 0-7619-2914-2]

Fournies, Ferdinand., F. 2000, *Coaching for improved work*, Revised Ed., McGraw Hill

Fisher, R., Ury, W, Patton, B. 1991, *Getting to Yes – Negotiating an agreement without giving in*, Random House Books

McClave, H. 2008, *Communication for Business*, Gill & Macmillan [ISBN: 9780717144556]

Bolton, G 2005, *Reflective Practice: Writing and Professional Development*, Sage, London

Em Griffin, Looseleaf for *A First Look at Communication Theory*, McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages [ISBN: 0077527461]

Dominic A. Infante, Andrew S. Rancer, Deanna F. Womack, *Building Communication Theory*, Waveland Press [ISBN: 1577662709]

Sky Marsen 2007, *Professional writing*, Basingstoke; Palgrave Macmillan, 2007. [ISBN: 0230542980]

Warren A 1997, *The Great Connection*, The Catalyst Group

Quinn, F. 2006, *Crowning the Customer*, O'Brien Dublin [ISBN: 9781847174505]

Suzanne Twomey 2007, *Customer Service in Ireland*, 3rd Ed , Gill & Macmillan Ltd [ISBN: 9780717152605]

Hill-Wilson, M. and Blunt, C 2013, *Delivering Effective Social Customer Service: How to Redefine the Way You Manage Customer Experience and Your Corporate Reputation*.

Jobber and Lancaster 2015, *Selling and Sales Management*, 9 Ed. Ed., Pearson

Diana Woodburn, Malcolm McDonald 2012, *Key Account Management*, 3 Ed. Ed., Wiley [ISBN: 9780470974155]



Sólo se dispone de datos sobre el pasado. Pero puedes usar las lentes de la teoría para mirar hacia el futuro.





06

Enlaces a recursos adicionales

<https://www.themuse.com/advice/the-ultimate-interview-guide-30-prep-tips-for-job-interview-success>

<https://ie.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/is-a-cv-a-cover-letter>

<https://resources.workable.com/hr-terms/what-are-soft-skills>

[*The APA's Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*](#)

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/peer-to-peer-learning>

<https://hbr.org/2015/01/get-the-boss-to-buy-in>

[Coaching Defined - Association for Coaching](#)

<https://www.forbes.com/sites/biancamillercole/2019/03/20/why-networking-should-be-at-the-core-of-your-career/?sh=611075b71300>

<https://www.forbes.com/sites/theyec/2014/07/28/how-to-network-the-right-way-eight-tips/?sh=6b2679f06d47>

07 Fichas de trabajo



Ficha 2.1
Hoja de trabajo de investigación

Ficha 3.1
Cuestionario de estilos de aprendizaje

Ficha 4.1
**Actividad tipo *Fishbowl* -
escucha activa (Grupo)**

Ficha 5.1
Jigsaw* – Método de *coaching

Ficha 6.1
***Networking* - Preguntas
“rápidas” (en grupo)**





Ficha 2.1

Ficha de sobre tu empleador

Es importante que trabajes en una empresa en la que sientas pertenencia. Para ello, es imprescindible que se comprenda la misión, la visión y los valores de la empresa para ver si coinciden con los tuyos. Responde a las siguientes preguntas.

Nombre de la empresa

Sitio web de la empresa

¿Qué productos/servicios ofrece la empresa?

¿Cuál es la misión de la empresa?

¿Quién es el jefe de la empresa? ¿Qué sabe de él/ella?

¿Cuál es la cultura corporativa de la empresa?



Ficha 2.1

Ficha de investigación sobre tu empleador

Es importante que trabajes en una empresa en la que sientas pertenencia. Para ello, es imprescindible que se comprenda la misión, la visión y los valores de la empresa para ver si coinciden con los tuyos. Responde a las siguientes preguntas.

¿Dónde está ubicada la empresa?

¿Cuántas sedes tiene?

¿Cuál es la reputación de la empresa?

¿Cuáles son los planes de futuro de la empresa?

¿Cuáles son los puntos fuertes, los puntos débiles y los retos de la empresa?

¿Por qué te interesa trabajar en esa empresa?



Ficha 3.1

Cuestionario sobre diferentes estilos de aprendizaje

No hay límite para responder este cuestionario. Te llevará entre 10 y 15 minutos. Los resultados dependerán directamente de lo honesto/a que seas, recuerda que no hay respuestas correctas o erróneas. Si tienes dudas y estás más de acuerdo que en desacuerdo responde con un “tick” sobre la respuesta. En caso de que estés más en desacuerdo que de acuerdo, responde con una “x”. Asegúrate de marcar todas las respuestas. Una vez hayas respondido todo el cuestionario, continua esta tarea respondiendo el resto de puntos.

1. Tengo firmes convicciones sobre lo que está bien y mal.
2. A menudo actúo considerando las posibles consecuencias de mis actos
3. Intento solucionar los problemas paso a paso
4. Creo que los procedimientos y políticas formales, restringen a las personas
5. Tengo reputación de decirlo que pienso de forma directa y “sin rodeos”
6. A menudo pienso que las acciones basadas en sentimientos son mejores que aquellas basadas en pensamientos meditados y analizados
7. Me gusta trabajar teniendo tiempo para la preparación e implementación del trabajo
8. Regularmente cuestiono a las personas sobre sus cuestiones básicas
9. Lo que realmente importa es lo que funciona en la práctica de trabajo
10. Suelo buscar de forma activa nuevas experiencias
11. Cuando tengo conocimiento sobre una nueva idea, inmediatamente empiezo a trabajar en como aplicarla.
12. Soy una persona muy disciplinada, siempre mirando por mi dieta, haciendo ejercicio de forma regular, mantenimiento una rutina...
13. Estoy orgulloso/a de como desempeño mi trabajo
14. Me llevo mejor con personas lógicas y analíticas que con personas más espontáneas e “irracionales”.
15. Me preocupo de interpretar de forma correcta los datos disponibles y evito deducir conclusiones precipitadas.
16. Me gusta tomar decisiones de forma cuidadosa, después de haber barajado diferentes alternativas.
17. Estoy más atraído/a en ideas menos habituales o novedosas que sobre las más prácticas.
18. No me gusta las cosas desorganizadas y prefiero seguir un plan estructurado.
19. Acepto las políticas y procedimientos establecidos en tanto que vea que son útiles y eficientes para tener el trabajo bien hecho.
20. Me gusta basar mis acciones a un principio general.
21. En discusiones, me gusta ir directo/a al punto en cuestión.
22. Tiendo a ser distante, raramente mantengo relaciones personales con gente del trabajo.
23. Prospero con los retos nuevos y diferentes.
24. Soy una persona amigable y espontánea



Ficha 3.1

Cuestionario sobre diferentes estilos de aprendizaje

No hay límite para responder este cuestionario. Te llevará entre 10 y 15 minutos. Los resultados dependerán directamente de los honesto/a que seas, recuerda que no hay respuestas correctas o erróneas. Si tienes dudas y estás más de acuerdo que en desacuerdo responde con un “tick” sobre la respuesta. En caso de que estés más en desacuerdo que de acuerdo, responde con una “x”. Asegúrate de marcar todas las respuestas. Una vez hayas respondido todo el cuestionario, continua esta tarea respondiendo el resto de puntos.

25. Presto especial atención a los detalles antes de llegar a una conclusion
26. Encuentro dificultades en ofrecer ideas de forma espontanea
27. Creo que hay que ir al “grano”
28. Soy cauteloso/a en no deducir conclusiones rápidamente.
29. Prefiero disponer de muchas fuentes de información – cuantos más datps mayor resultado
30. Las personas que no suelen tomarse las cosas demasiado “en serio” suelen irritarme.
31. Escucho el resto de puntos de vista de la gente, antes de exponer mi opinion
32. Suelo ser una persona abierta en cuanto a mis sentimientos
33. En discusiones disfruto ver las exposiciones del resto de personas.
34. Prefiero atender a eventos de forma espontánea, siendo flexible más que avisando de forma premedita.
35. Tiendo a sentirme atraído/a hacia técnicas como analisis conjuntos, charlas, programas de diversificación...
36. No me preocupa si tengo que apurar para cumplir con el tiempo de entrega de un trabajo.
37. Suelo juzgar a los demas en base a sus métiros propios.
38. Soy tranquilo/a, raravez las personas suelen hacerme sentir inquieto/a
39. Me suele irritar la gente que se precipita con las cosas
40. Es más importante disfrutar del presente que pensar en el pasado o en el future.
41. Tomo mis decisions basándome en un análisis de toda la información y no en base a aquellas fundamentadas en la intuición.
42. Tiendo a ser perfeccionista
43. En dicusiones, normalmente ofrezco muchas ideas espontáneas.
44. En reuniones, intent buscar las ideas más realistas y rpácticas.
45. Habitualmente, las reglas están ahí para romperlas.
46. Prefiero no decantarme en una situación, hasta considerer todas las perspectivas.
47. Suelo ver las inconsistencias y debilidades en los argumentos de otras personas.
48. En balance, suelo hablar más de lo que escucho.
49. A menudo veo mayor tomar caminos prácticos para que las cosas se hagan.
50. Creo que los informes escritos deben ser cortos e ir al “grano”.
51. Creo que el pensamiento lógico y racional deben prevalecer.
52. Tiendo a discutir sobre temas específicos con la gente, más que participar en discusiones de carácter “social”.
53. Me gusta la gente con pensamientos realistas, en lugar de lo teórico.
54. En discusiones me suelo impacientar con temas irrelevantes y agresiones.



Ficha 3.1

Cuestionario sobre diferentes estilos de aprendizaje

55. Si tengo que escribir un informe, intent desarrollar muchos borradores antes de entregar una version final.
56. Estoy deseando probar cosas de forma práctica en el trabajo.
57. Estoy deseando encontrar respues a través de una vía lógica.
58. Disfruto hablando mucho
59. En discusiones, a menudo soy realista, manteniendo a la gente en el “punto” y evitando especulaciones.
60. Me gusta exponer muchas alternativas antes de decidirme.
61. En discusiones con personas, a menudo soy el más objetivo/a.
62. En discusiones, es más probale que adopte un “perfil bajo” más que liderar una charla.
63. Me gusta ser capaz de llevar a cabo acciones al momento, más que a largo plazo.
64. Cuando las cosas van mal, me gusta encogerme de hombros y echar la culpa.
65. Intento evitar ser rebelde, tener ideas espontáneas o es poco práctico.
66. Es mayor pensar de forma detenida antes de actuar.
67. En balance, suelo escuchar más que hablar.
68. Intento ayudar de las personas que encuentran dificultades a la hora de adoptar un enfoque lógico.
69. Muchas veces creo que el fin justifica los medios.
70. No me importa herir los sentimientos de la gente, en tanto en cuando el trabajo esté hecho.
71. Entiendo la necesidad de tener objetivos específicos y planes estructurados.
72. Normalmente soy la persona que da “vida” a una fiesta.
73. Hago lo que haga falta para que el trabajo esté hecho.
74. Rápidamente me aburro de trabajos metódicos y detallado.
75. Estoy desenido explorar los supuestos básicos, los principios y las teorías que sustentan las cosas.
76. Siempre estoy interesado/a en saber lo que piensa la gente.
77. Me gusta que las reunions se lleven a cabo en base a líneas metodológicas , establecerse a la agenda establecida etc...
78. Me mantengo alejado/a de temas ambiguous o subjetivos.
79. Disfruto del “drama” en una situación de crisis.
80. A menudo la gente me encuentra una persona insensible.



Ficha 3.1

Cuestionario de estilos de aprendizaje

Cada respuesta que hayas respndido con un “tick” puntúa con un punto. No hay puntos para las respuestas señaladas con una cruz “x”. Por favor, redonde en la ligüente lista aquellas que hayas repondido con un “tick”

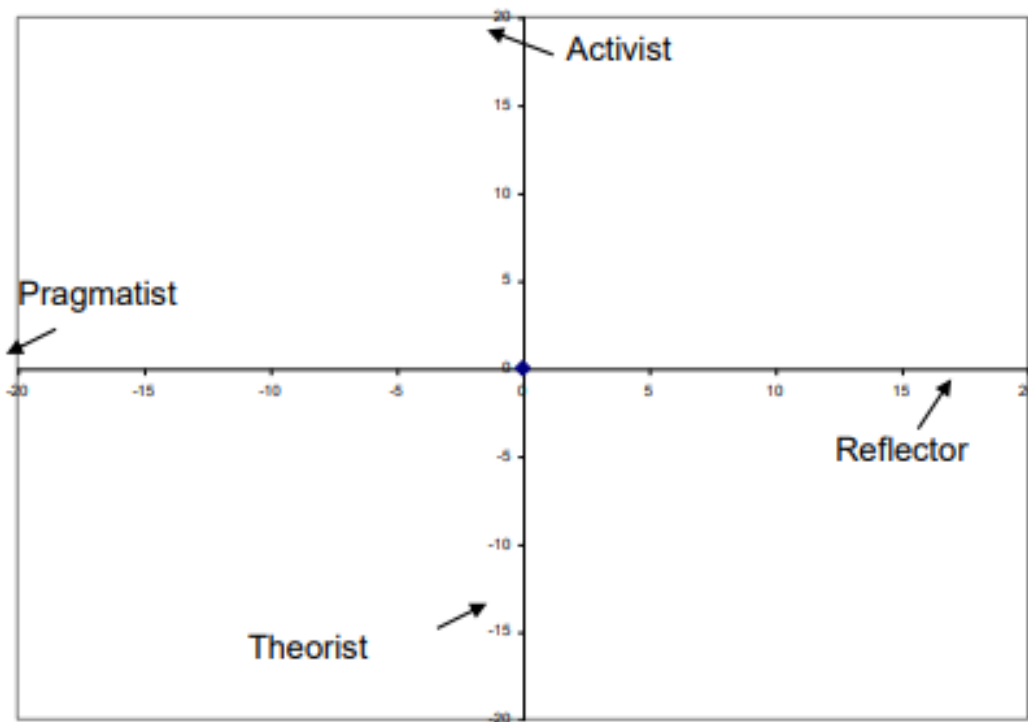
2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80
Totals	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	Activist	Reflector	Theorist
			Pragmatist



Ficha 3.1

Cuestionario de estilos de aprendizaje

Coloca un punto en base a la puntuación obtenida anteriormente para conocer tu estilo de aprendizaje.



Tu resultado te mostrará cual es tu estilo de aprendizaje en particular. Puede ser útil para conocer tu enfoque a la hora de desarrollar tareas. ¿Adoptas tu enfoque/manera de actuar en base a las circunstancias? ¿El adoptar un estilo de aprendizaje ha mejorado tus resultados?

En este punto, encontrarás de utilidad conocer las características de los cuatro diferentes estilos de aprendizaje que explicaremos a continuación. Te daremos más detalles y te ayudará a esclarecer tus propias preferencias de estilo.

Ficha 4.1. Formación – *Fishbowl*. Actividad de escucha y observación activa

En un círculo interior se sentarán los participantes de la pecera o *fishbowl*. Participarán activamente en la conversación. Son responsables entre sí de, escuchar y conectar. Deberán cumplimentar su hoja de responsabilidad como prueba de su participación en la actividad. Se asignará a una persona ajena al círculo interior que observe a los participantes del círculo.

El formador se retirará y les permitirá proceder sin darles instrucciones, a menos que sea necesario.

El círculo exterior estará formado por los “observadores”. Aquellos que se les asignará la tarea de observar a un alumno que se encuentre en la pecera. Serán responsables de anotar cada punto que ese compañero de pecera trate en el debate interior. El observador sólo actuará como oyente activo y no puede participar en el debate del círculo interno.

Aunque parezca que cada alumno sólo es responsable de ciertas partes del debate, todos deben prestar atención a la conversación en su conjunto. Finalización de la actividad requiere que todos vuelvan a tratar el tema en cuestión de forma conjunta y saquen sus propias conclusiones, utilizando las aportaciones del debate.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY](#)

Ficha 5.1

Método JIGSAW

Los alumnos se deben dividir en grupos para debatir los siguientes temas:

Grupo 1: Las habilidades necesarias para el *coaching*

Grupo 2: Los conocimientos necesarios para el *coaching*

Grupo 3: La actitud necesaria para el *coaching*

Se asignará cada tema a un estudiante en concreto y cada uno podrá aprender sobre el tema que el primer estudiante trasmite al grupo en su conjunto.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA](#)

Ficha 6.1 Networking

Preguntas rápidas

Se trata de un juego de networking rápido y fácil de preparar. Sólo se tiene que pedir a los alumnos que busquen un compañero (cualquiera de la sala) y darles un minuto para que se formulen una serie de preguntas.

Para que sea más fácil, considera la posibilidad de mostrar ejemplos de preguntas en una pantalla de la sala, por si no se les ocurren ideas. Este tipo de *networking* también es rápido, sin la presión de forzar una conversación o alargarla más de lo necesario.

Con esta actividad, se trata esencialmente de desarrollar una sesión rápida y atractiva de preguntas y respuestas. Después de haber dado tiempo suficiente para que cada participante se reúna con por lo menos otras 10 personas (debe darles tiempo para que busquen a las y los compañeros sobre las que quieren aprender más en particular).

Las preguntas pueden incluir cosas como :

- ¿Cuál es tu cargo?
- ¿Para qué empresa trabajas?
- ¿Cómo la describirías en una frase?
- ¿Es la primera vez que asistes a una formación de este tipo?
- ¿Con qué tipo de personas deseas establecer contactos?
- ¿Cuál es tu principal objetivo de *networking*?