



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Proyecto de Innovación

Convocatoria 2018/2019

Nº 16

Estudio de las competencias aptitudinales y técnicas de los alumnos de los másteres de turismo de la Facultad de Comercio y Turismo

Frank Babinger

Facultad de Comercio y Turismo

Departamento de Geografía

1. Objetivos propuestos en la presentación del proyecto

El proyecto se ha basado en un objetivo general y en varios objetivos específicos relacionados.

El objetivo general era conocer cuáles son las competencias aptitudinales y técnicas que tienen los alumnos de los másteres de turismo de la Facultad de Comercio y Turismo, Máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras y Máster en Planificación y Gestión de Destinos Turísticos, con el fin de identificar posibles carencias y ofrecer mejoras en su perfil profesional para potenciar su empleabilidad.

Los objetivos específicos se derivan estrechamente de este objeto general y se centraron en los distintos aspectos que se pretendían conocer.

- De esta manera el primer objetivo específico consistió en el análisis previo de las aptitudes más comúnmente demandadas por las empresas del sector hotelero y de la planificación y gestión turística en la selección de candidatos con el perfil de nuestros alumnos de master. Con ello, se pretendió poder responder a las necesidades de las empresas para favorecer la empleabilidad de los estudiantes de dichos másteres de la Universidad Complutense de Madrid.
- En paralelo, otro objetivo específico se centró en la detección de las aptitudes de los estudiantes de los dos másteres que forman parte del proyecto. Esto se hizo a partir de evaluaciones previas a través de aplicaciones ya existentes en el mercado y la intervención de especialistas de las empresas, además del propio equipo del proyecto.
- Finalmente, y como resultado de los dos anteriores, el último objetivo específico fue el reforzamiento de las aptitudes de los estudiantes, tanto de los detectados, como de los que faltan, siendo necesarias para asegurar su empleabilidad.
- Para ello se hicieron talleres específicos de desarrollo de aptitudes laborales agrupando a los estudiantes en función de los análisis previos. Se emplearon, entre otras, dinámicas de grupo y ejercicios personales, complementada con charlas de profesionales. Durante estos talleres se profundizó en diferentes aptitudes necesarias y demandas por el mundo empresarial.

2. Objetivos alcanzados

En primer lugar, hay que destacar que se alcanzaron todos los objetivos planteados y que los resultados fueron muy superiores a los esperados.

Como reserva se puede comentar que, tras el primer análisis, los responsables del proyecto estuvieron de acuerdo en focalizar los esfuerzos del proyecto en las capacidades aptitudinales, más que en las técnicas. Esta decisión fue tomada al constatar que las competencias técnicas están muy bien cubiertas por la parte académica de los másteres y no necesitan mayor profundización.

Los objetivos específicos fueron cubiertos uno tras otro siguiendo la planificación inicial. De esta manera, se comenzó con el análisis de las aptitudes más comúnmente demandadas en el mundo laboral y las inherentes a los estudiantes de los másteres implicados. Fue entonces cuando se constató que las aptitudes técnicas enseñadas y aplicadas en los másteres coincidían con las demandadas por las empresas del sector.

Es cierto que el modelo del EEES, más comúnmente conocido como “Plan Bolonia”, hace mucho hincapié en las competencias y son éstas las que se corresponden en gran medida con las aptitudes demandadas por las empresas.

Como resultado, el proyecto se concentró en las aptitudes de los estudiantes, concretamente en las habilidades blandas, que actualmente tienen un peso muy importante en la empleabilidad.

A partir de allí, y cumpliendo con el último objetivo marcado, se planificaron y organizaron los talleres específicos para profundizar en las diferentes habilidades y aptitudes demandadas por el mundo empresarial y presentes o ausentes en los estudiantes participantes.

El análisis de los participantes de forma grupal es muy interesante a nivel sociocultural. Es el comportamiento grupal, la interacción con el entorno, lo que da muchas claves sobre las aptitudes individuales de cada estudiante.

Así se pueden apreciar las barreras emocionales y sociales a las que se enfrentan los alumnos, tales como no expresarse abiertamente en público, estar desconectados de sí mismos y del resto de los compañeros por los dispositivos móviles, sentimientos de vergüenza a la exposición pública; o la clara apatía ante los eventos, si éstos no conllevan un objetivo que dependa de que ellos actúen directamente sobre estos.

No se muestran de forma natural ante el resto del grupo. Lo que llamamos presencia queda en un segundo plano. Es una contradicción ya que mostrarte presente y conectado es una de las bases de este estudio para el análisis de las competencias.

Se profundiza en estos aspectos en el punto 5 sobre el desarrollo de las actividades y en el anexo, que contiene toda la información del proyecto.

3. Metodología empleada en el proyecto

La metodología y el plan de trabajo se basaron en los objetivos general y específicos mencionados en el apartado correspondiente.

Así, lo inicial y fundamental fue el descubrimiento de las aptitudes y habilidades técnicas de los estudiantes con el fin de desarrollar un mayor autoconocimiento personal de los mismos para comprender sus fortalezas y debilidades. Ello engloba, además de lo ya mencionado, las motivaciones y las formas de ser de cada uno, a poner en relación con lo demandado por las empresas.

De esta manera, en primer lugar, se efectuó el análisis de las aptitudes demandadas por las empresas. Para ello se estudiaron las ofertas y candidaturas en los puestos de trabajo y se analizaron las más demandas por los empleadores.

En segundo lugar, contando con los contactos existentes entre los coordinadores de los dos másteres, miembros del proyecto, se contactó con las empresas y se entrevistaron con los responsables de Recursos Humanos de las mismas con el fin de conocer qué aptitudes demandan y para qué son necesarias en los diferentes puestos de trabajo. De esta manera se determinó qué es lo que precisan y necesitan por parte de los estudiantes de los másteres de turismo de la Facultad de Comercio y Turismo de la Universidad Complutense de Madrid.

En tercer lugar, aprovechando los resultados de los tres proyectos de innovación y mejora de la actividad docente previos, se aprovecharon igualmente los contactos establecidos con los exalumnos en la red social profesional LinkedIn para indagar en sus necesidades aptitudinales. Tanto en las que precisan en sus puestos de trabajo actuales, como en los que les hubiera gustado ser formados durante el máster.

En cuarto lugar, contando con la experiencia reciente de dos alumni, miembros del equipo, se profundizó en este mismo aspecto respecto a los recién graduados. Como ya se ha comentado en el apartado anterior, fue después de estas cuatro fases cuando se decidió profundizar en los aspectos aptitudinales, más que en las técnicas.

Como resultado de estas fases de trabajo iniciales, se organizaron varios talleres específicos con el fin de fortalecer las habilidades y competencias existentes, a la vez de fomentar aquellas que, siendo necesarias, no estaban presentes en algunos estudiantes. Todo ello está más detallado en el apartado 5 sobre el desarrollo de las actividades y en el anexo.

Adicionalmente, los participantes fueron invitados a asistir a las IV Jornadas de Empleabilidad y Salidas Profesionales, organizadas por el investigador principal del proyecto. Esta actividad se enmarcó perfectamente en el proyecto desarrollado, puesto que los empresarios presentes en las jornadas hicieron especial hincapié en las aptitudes de los estudiantes.

El programa de las jornadas se puede consultar en <https://comercioyturismo.ucm.es/noticias/iv-jornadas-de-empleabilidad-y-salidas-profesionales>

4. Recursos humanos

El equipo ha sido interdisciplinar e interdepartamental contando con miembros del departamento de Geografía, Administración Financiera y Contabilidad y Organización de Empresas y Marketing.

Además, fue también interfacultativo con miembros de las Facultades de Comercio y Turismo y de Ciencias Económicas y Empresariales

Finalmente, el equipo también incorporó un miembro del Personal de Administración y Servicios, y dos exalumnos, lo que representó una interdisciplinariedad inherente a los dos másteres participantes.

Los miembros fueron:

- Frank Babinger, coordinador del máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras y profesor del máster en Planificación y Gestión de Destinos Turísticos. Ha participado en once proyectos de innovación consecutivos y además ha sido el responsable de cuatro consecutivos en las últimas convocatorias.
- Araceli Maseda Moreno, profesora del máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras. Ha participado en cuatro proyectos de innovación consecutivos de las últimas convocatorias.
- Victoria de las Heras Jiménez, profesora del máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras. Ha participado en cuatro proyectos de innovación consecutivos de las últimas convocatorias.
- Lourdes Susaeta Erburu, profesora del máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras. Ha participado en varios proyectos de innovación, los últimos cuatro consecutivos.
- Ignacio Ruiz Guerra, coordinador del máster en Planificación y Gestión de Destinos Turísticos. Ha participado en dos proyectos de innovación de convocatorias anteriores.
- María José Pizarro Santander, secretaria en la Facultad de Comercio y Turismo con especial dedicación a los másteres del centro. Ha participado en los dos proyectos de innovación anteriores.
- Natalia Muñoz Molina, exalumna del máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras y experta en Neurodanza. Ha participado en el proyecto de innovación anterior.
- Xueyan Kong, exalumno del máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras y estudiante del máster en Comercio Electrónico de la Facultad de Comercio y Turismo.

5. Desarrollo de las actividades

Además de las fases analíticas iniciales, ya expuestos en los puntos 2 y 3 sobre objetivos y metodología, la mayor parte del desarrollo del proyecto ha girado alrededor de talleres específicos, resultado, precisamente, del conocimiento adquirido en las fases anteriores. La finalidad de estos talleres prácticos fue que los alumnos tuvieron que mostrar diferentes habilidades.

Para alcanzar este fin, se han utilizado técnicas de Coaching y Neurodanza. A través de ellas se han elaborado dinámicas, juegos de rol, cuestionarios, test y ejercicios corporales, entre otras. Todo ello con el objetivo de analizar el comportamiento de los estudiantes y elaborar perfiles conductuales a nivel grupal e individual.

Los talleres han sido realizados en las instalaciones de la Facultad de Comercio y Turismo de la Universidad Complutense de Madrid, situada en la Avenida de Filipinas número 3, 28003 Madrid. Las aulas estaban dotadas de todo el material necesario para la impartición de los talleres: mobiliario (mesas y sillas), ordenadores, medios audiovisuales, flipchart (rotafolio), y el espacio necesario para la recreación de movimientos y dinámicas grupales.

El trabajo se ha dividido en cuatro talleres de una duración de dos horas y media cada uno aproximadamente, fuera del horario lectivo y de forma totalmente voluntaria para los participantes. Debido a que el estudio pormenorizado y personalizado requiere elaborar un perfil individual, se les ha pedido un compromiso de asistencia para que los resultados sean óptimos y relevantes.

Los talleres impartidos por una experta en Coaching y un miembro del equipo, experta en Neurodanza, fueron los siguientes:

- Primer Taller: Presentación del proyecto y detección de habilidades
 - Test de Ellis
 - Ejercicio de Habilidades Blandas:
 - Empatía
 - Liderazgo
 - Resolución de problemas
 - Proactividad
 - Comunicación
 - Don de gentes
 - Carácter autoritario
 - Iniciativa
 - Trabajo en equipo
 - Responsabilidad
 - Compromiso
 - Perseverancia
 - Actitud comercial
 - Motivación
 - Autonomía
 - Toma de decisiones
 - Positividad
 - Dos ejercicios de Neurodanza
- Segundo Taller: Comunicación
 - Cuestionario de preguntas abiertas
 - DAFO Personal
 - Juego de Rol: El Globo Aerostático
 - Cuatro ejercicios de Neurodanza

- Tercer Taller: Trabajo en equipo
 - o Las 5 Cs como base del trabajo en equipo:
 - Coordinación
 - Compromiso
 - Confianza
 - Comunicación
 - Complementariedad
 - o Dinámica 1: La Torre de Espaguetis
 - o Dinámica 2: El Nudo Humano
 - o Dinámica 3: Aviones de Papel
 - o Cinco ejercicios de Neurodanza
- Cuarto Taller: Liderazgo
 - o Dinámica 4: Se busca Líder
 - o Dinámica 5: Simón dice
 - o Dinámica 6: La isla desierta.
 - o Dinámica 7: El tren del éxito
 - o Dos ejercicios de Neurodanza

6. Anexo

Estudio creado por Natalia Aurea Muñoz Molina y M^a Jennifer García Balas en base a los talleres llevados a cabo durante el proyecto.

ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS APTITUDINALES Y TÉCNICAS DE LOS ALUMNOS DE LOS MÁSTERES DE TURISMO DE LA FACULTAD DE COMERCIO Y TURISMO. (TALLERES)

Proyecto de Innovación 16 de la convocatoria 2018-2019 de la Universidad Complutense de Madrid concebido por docentes y colaboradores de la Facultad de Comercio y Turismo de la Universidad Complutense de Madrid, para los alumnos del máster en Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras y del máster en Planificación y Gestión de Destinos Turísticos.



ESTUDIO CREADO POR:

Natalia Aurea Muñoz Molina
M^a Jennifer García Balas

Facultad de Comercio y Turismo
Universidad Complutense de Madrid

tallerdehabilidadesucm@gmail.com

INTRODUCCIÓN

¿Nuestras aptitudes nos limitan, nos empoderan? ¿Somos conscientes de todas nuestras habilidades? Y si lo somos, ¿sabemos gestionarlas adecuadamente en cada situación? Estas y muchas otras preguntas surgen a la hora de elaborar perfiles profesionales. Hoy en día no es solo el conocimiento teórico (habilidades duras) o el coeficiente intelectual lo que las empresas buscan para la contratación de personal, sino también unas aptitudes personales (habilidades blandas) que diferencien a las nuevas incorporaciones a sus filas.

Actualmente los avances tecnológicos, los cambios socioculturales y económicos han llevado de la mano a las empresas a una transformación en la cual es necesario avanzar con los tiempos en lo que hoy en día se llama: “la búsqueda del talento”. De ahí que las empresas inviertan en formación interna y en expertos reclutadores externos a la organización, para los procesos de selección de nuevos talentos o personas con ciertas habilidades concretas para la empresa.

¿Dónde están estos talentos? ¿Hablamos de superdotados? El talento está en todos y cada uno de los seres humanos de este mundo; la diferencia reside en el desarrollo de las habilidades, en cuanto se es consciente de estas, en cuanto se es consciente de lo mucho que nos pueden ayudar o limitar, y si trabajamos en nuestras aptitudes diariamente. ¿Se puede aprender a ser empático? ¿Se puede aprender a ser positivo? ¿Se puede trabajar la iniciativa? La respuesta es sí. Vivir experiencias es un arma muy didáctica; lo que nos lleva al estudio concebido para los alumnos de los másteres de turismo de la Facultad de Comercio y Turismo de la Universidad Complutense de Madrid. Estos alumnos han pasado varias sesiones siendo objeto del estudio de sus habilidades mediante diferentes herramientas. Se les ha puesto a prueba y se han observado sus acciones, sus gestos, sus movimientos, sus palabras, sus emociones...

PARA QUIÉN, DÓNDE, PARA QUÉ Y CÓMO

El estudio de las competencias aptitudinales y técnicas se ha realizado a los alumnos de los másteres de turismo, en concreto; del Master de Dirección y Gestión de Empresas Hoteleras, y del Master de Planificación y Gestión de Destinos Turísticos. Ha sido desarrollado en la Facultad de Comercio y Turismo de la Universidad Complutense de Madrid.

El objetivo general del proyecto es identificar las habilidades de los alumnos, ver cuales los están limitando o de cuales carecen y ofrecer mejoras en su perfil profesional cara a potenciar su empleabilidad.

De forma específica el estudio también pretende analizar las habilidades más comúnmente demandadas por las empresas del sector turístico en la selección de candidatos con el perfil de los alumnos de los másteres. Con esto se pretende responder a la demanda y necesidades de las empresas favoreciendo la empleabilidad de los alumnos en puestos eficientes según la detección de sus habilidades durante el estudio.

Para llevar a cabo estos objetivos, una parte del proyecto ha consistido en una serie de talleres prácticos en los que los alumnos han tenido que mostrar sus habilidades. Se han utilizado para este fin técnicas de Coaching y Neurodanza. A través de estas dos doctrinas se han elaborado: dinámicas, juegos de rol, cuestionarios, test, ejercicios corporales...todo ello con el objetivo de analizar el comportamiento de los estudiantes y elaborar perfiles conductuales a nivel grupal e individual.

Los talleres han sido realizados en las instalaciones de la Facultad de Comercio y Turismo de la Universidad Complutense de Madrid, que se encuentra ubicada en Avenida Islas Filipinas número 3, 28003 de Madrid. Las aulas estaban dotadas de todo el material necesario para la impartición de los talleres; tales como mobiliario (mesas y sillas), ordenadores, medios audiovisuales, flipchart (rotafolio), y el espacio necesario para la recreación de movimientos y dinámicas grupales.

El trabajo se ha dividido en cuatro talleres de una duración de dos horas y media cada uno aproximadamente, fuera del horario lectivo y de forma totalmente voluntaria para los participantes. Ya que el estudio requiere elaborar un perfil se les ha pedido un compromiso de asistencia para que los resultados sean óptimos y relevantes.

EL GRUPO

El análisis de los participantes de forma grupal es muy interesante a nivel sociocultural. Es el comportamiento grupal, la interacción con el entorno, lo que nos da muchas claves sobre las aptitudes individuales de cada estudiante. Se aprecian las barreras emocionales y sociales a las que se enfrentan los alumnos, tales como no expresarse abiertamente en público, estar desconectados de sí mismos y del resto de los compañeros por los dispositivos móviles, sentimientos de vergüenza a la exposición pública; o la clara apatía ante los eventos, si estos no conllevan un objetivo que dependa de que ellos actúen directamente sobre estos. No se muestran de forma natural ante el resto del grupo. Lo que llamamos presencia queda en un segundo plano. Es una contradicción ya que mostrarte presente y conectado es una de las bases de este estudio para el análisis de las competencias.

Fue muy revelador que tras el primer taller donde se explicaban las bases del proyecto el grupo descendió en participantes a la mitad de los comprometidos, de 30 estudiantes en el primer taller a 15 estudiantes aproximadamente en los tres restantes.

Veamos el análisis grupal desde el punto de vista de la Neurodanza, llevado a cabo por Natalia Muñoz.

LA NEURODANZA EN EL ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS APTITUDINALES

¿En qué consiste?

Neurodanza es un sistema de transformación personal mediante movimientos naturales y orgánicos llenos de significado existencial. Éstos nos ayudan a modificar patrones y creencias limitantes para tomar las riendas de nuestra propia vida, restableciendo la conexión a todos los niveles con uno mismo, con los demás y con nuestro entorno, de esta manera alcanzamos el equilibrio interno y el reconocimiento sin juicio de las emociones, sentimientos, intenciones y reacciones.

Se trabajan diferentes potenciales: Vitalidad, Creatividad, Afectividad, Integración de las cualidades masculinas y femeninas, Trascendencia y Conciencia. Se integra movimiento, mente, emociones y conciencia concediendo mayor coherencia, vitalidad y armonía, mejora la comunicación, la creatividad, la tolerancia al estrés y a la frustración, la motivación, los resultados y la gestión del cambio entre otros muchos aspectos.

Además la Neurodanza se apoya en herramientas de coaching, de gestalt, en técnicas de mindfulness, PNL, y de desarrollo personal orientadas a la toma de conciencia y a la transformación personal.

¿Qué objetivos tiene?

- Favorecer la conexión intrapersonal para mantener el equilibrio emocional, reconocer los sentimientos, las emociones, intenciones y reacciones de los otros, con el fin de facilitar el trabajo en equipo, la interacción, la comunicación y la colaboración bajo un clima positivo de superación.
- Trabajar las capacidades, habilidades y competencias demandadas por el nuevo escenario social y económico, como por ejemplo la amplitud de miras, el pensamiento divergente, la aceptación de la incertidumbre como parte de la realidad o la gestión del cambio fuera de la zona de confort.
- Potenciar las habilidades innatas que cada persona posee para que emerja la mejor versión de nosotros.
- Alcanzar el correcto dominio emocional de las relaciones que establezcamos en todos los ámbitos de nuestra vida con el fin de que sean positivas, duraderas y sanas.
- Transformar las creencias aprendidas limitantes, los programas y patrones que tenemos en nuestro subconsciente, los cuales sesgan la forma en la que percibimos la realidad y limitan las alternativas de vida, por nuevas creencias, habilidades, competencias y capacidades que nos permitan darle la forma que queramos a nuestra existencia.

Beneficios

Los beneficios derivados de la práctica de la Neurodanza se asocian según el potencial humano que se trabaja.

Beneficios de los ejercicios del potencial Vital

- Desbloquea y elimina las tensiones acumuladas.
- Desarrolla las cualidades físicas básicas y las destrezas motoras.
- Aporta mayor energía y sensibilidad para afrontar las diferentes situaciones de la vida.

Beneficios de los ejercicios del potencial Creativo

- Desarrolla la creatividad.
- Desarrolla el lado lúdico.
- Contribuye a que seamos nosotros mismos.

Beneficios de los ejercicios del potencial masculino femenino

- Desarrolla el coraje, la concreción, la escucha, el arriesgar, la fuerza interior o el poner límites claros.
- Potencia la receptividad, la adaptación a los cambios, o el cuidarse.
- Mejora las relaciones sexuales.

Beneficios de los ejercicios del potencial afectivo

- Mejora la autoestima y la propia imagen.
- Desarrolla la comunicación y la vinculación.
- Favorece el reconocimiento y la admiración.
- Evita las enfermedades al mejorar el sistema inmunológico.

Beneficios de los ejercicios de la Trascendencia

- Nos ayuda a tener mayor perspectiva de los asuntos cotidianos.
- Genera sentimientos de armonía y comunión.
- Nos permite conectar con nuestra parte espiritual.

Beneficios de los ejercicios del potencial de la conciencia

- Permite transformar las creencias y patrones limitantes.
- Nos ayuda a mejorar la realidad que vivimos.
- Contribuye a alcanzar los objetivos personales.

Otros beneficios asociados

- Logra cambios existenciales, en la visión de la vida.
- Favorece la expresión de las emociones.
- Permite estar centrados en el aquí y el ahora.
- Nos ayuda a aprender a gestionar las emociones.
- Integra mente, cuerpo, emoción y espíritu.

Ejercicios y potenciales trabajados en los diferentes talleres

Primer Taller: Presentación del proyecto, habilidades

POTENCIAL	FASE	NIVEL	SB	MOVIMIENTO
Vital	FASE 1	N1		Movimientos en conexión con la música
Creativo	FASE 3	N1		Enfatización del movimiento

Ejercicio 1: Moverse libremente, al encuentro de uno mismo, del otro, entrar en acción. Integración de todas las partes del cuerpo, coherencia entre música y movimiento, sintonía.

Escuchar la música y moverse al compás es indicio de comunicación profunda con nosotros mismos y con lo que hay fuera, hay coherencia.

En general este primer ejercicio ha sido muy revelador para darnos cuenta que hay muchos de ellos que se mueven desgastados, sin pasión, lo que indica que hay falta de motivación, de energización y esto les afecta en el contacto, la comunicación.

Muchos de ellos son estáticos, no se desplazan conquistando el espacio, no mueven todas las partes del cuerpo y recurren al mismo movimiento cayendo en un bucle. Lo que revela falta de confianza, desconocimiento de recursos, miedo a salir de la zona de confort, miedo a lo nuevo y a la creatividad.

No hay coherencia entre lo que sienten y su movimiento.

Si bien es cierto que es el primer taller y se encuentran en un entorno desconocido y es normal que su cuerpo revele la tensión.

Ejercicio 2: Expresión de la alegría al sentir la conexión del cuerpo con la música, consciencia del movimiento.

La conexión y la expresión del goce de sentir del cuerpo de manera consciente junto con el movimiento es vital para poder disfrutar con aquello que hacemos.

En líneas generales hay poca recepción a este ejercicio, hay muchas resistencias al movimiento, éste es rígido y repetitivo, en el sitio, limitado y forzado. No están acostumbrados a tener consciencia de su propio movimiento.

Segundo Taller: Comunicación

POTENCIAL	FASE	NIVEL	SB	MOVIMIENTO
Vital	FASE 1	N1		Círculo de movilización media inicial
Creativo	FASE 3	N1		Conexión por imitación
Creativo	FASE 4	N2	SB	Sintonía de dedo
Afectivo	FASE 5	N1		Círculo de confianza

Lo que hemos trabajado en este taller:

Ejercicio 1: Activación del grupo, vienen cansados de las clases. Activación progresiva y respeto al ritmo del propio grupo, regulación.

Ayuda al grupo a entrar mejor en la sesión, preparación para traerlos al aquí y ahora. Ser sensibles al momento por el que atraviesa el grupo. Sensibilización.

Es el segundo taller y se pretende que se centren en el trabajo que vienen a realizar.

Ejercicio 2: Sincronización, acompañamiento, reconocimiento del otro.

Es importante ser receptivos a las propuestas de los demás para poder tener una buena comunicación. Ser sensibles a lo que el otro propone y poder responder.

En general este ejercicio tuvo resultados nada esperados. No están acostumbrados a relacionarse de manera original, no están preparados para comunicarse de manera creativa. Son muy tradicionales a la hora de comunicarse y de crear conexión y vínculos. Tuvimos que repetir el ejercicio para mostrar que otro tipo de conexión y comunicación es posible.

Muestran poca flexibilidad y poca creatividad.

Ejercicio 3: Mismo tono, escucha activa del otro, armonía, sincronización, regulación, cooperación, concentración, hablar un mismo idioma sin palabras.

Se trata de vincularse al otro mediante una comunicación silenciosa, una conexión armónica, permitiendo que ésta surja de manera natural, orgánica y placentera.

En general este ejercicio mostró la capacidad de concentración de los alumnos, no así la sincronía con la música, hay anticipación de los movimientos. Cierto es que respetaron la escucha activa para poder acompañar los movimientos de los compañeros.

Ejercicio 4: Vinculación de grupo, intimidad de grupo, desarrollo de la confianza, armonización, unión.

Ejercicio preparatorio para el trabajo en equipo, a través del cual se fomenta el desarrollo de la entrega, la intimidad dentro del grupo, la unión, la confianza y apoyo del grupo, la fraternidad.

Llegados a este punto se observan aún ciertas reticencias al contacto más cercano, ambos grupos denotan miedo a la vinculación profunda y a la entrega. Muchos de ellos permanecen con los ojos abiertos lo que pone de manifiesto la resistencia a la entrega.

Tercer Taller: Trabajo en equipo

POTENCIAL	FASE	NIVEL	SB	MOVIMIENTO
Vital	FASE 1	N1		Movimientos de integración grupal
Vital	FASE 3	N1		Contacto lúdico de espaldas
Creativo	FASE 3	N1		Disfrutar con la bola
Afectivo	FASE 6	N1		Sentir el apoyo
Afectivo	FASE 7	N1		Círculo de pulsión fraternal

Ejercicio 1: Compartir encuentros, celebrar el encuentro con el otro, disfrutar de la alegría en grupo y de la compañía.

Se han dado 3 escenarios:

1. Personas que no van al compás de la música: no se escuchan así mismas, tampoco a los demás y éstos no les prestan atención.
2. Personas que se han movido por delante del compás: muy impulsivas, irreflexivas, con iniciativa pero que no han tenido respuesta de los demás por no entender el tiempo ni la acción.
3. Personas que han ido por detrás de la música: controladoras, observadoras y pendiente de lo que hacen los demás.

El ejercicio se plantea para interactuar con los demás y la música al unísono, de esta manera no pierdes las oportunidades que hay en la vida, o que te ofrecen los demás para relacionarte y crecer.

Ejercicio 2: Alegría, contacto y apoyo lúdico, dinamismo, interacción con el grupo, soltar tensiones asociadas a la espalda.

La responsabilidad y la carga emocional ubicadas en la espalda son muchas veces asociadas a la carga en soledad, a la rumia continua y solitaria de los problemas. Con este ejercicio se pretende soltar el exceso de cargas, poder compartir la responsabilidad de manera divertida, sin dramas. Desarrollo del instinto lúdico para compartir cargas de trabajo, responsabilidades. Encontrar otra espalda para apoyarse y sentir que no estamos solos.

Este ejercicio ha sido visto como una novedad y les ha costado entrar un poco en él, no están acostumbrados a hablar de lo que les pasa y tratan de cargar ellos solos con todo.

Una vez en la dinámica se han dado cuenta que es divertido y han entendido el sentido del mismo. Aunque el apoyo total de todas las zonas de la espalda no ha sido constante.

Ejercicio 3: Integración al grupo, objetivo en común, compromiso, trabajo en equipo, disfrute de compartir.

El desarrollo de pertenencia al grupo y al equipo es ideal para abrirse a la interacción, a la expresividad, a la fidelización del grupo y de la comunicación entre todos los miembros.

En general, este ejercicio ha sido bien recibido, el objetivo lo tenían claro pero la capacidad cambiante de la bola y su movimiento no ha sido entendido y les ha costado mucho poder transformar la bola. La manera de moverse ésta ha sido muy dinámica y ha permitido al grupo a concentrarse y a cooperar de manera inmediata.

Ejercicio 4: Entrega, abandono, reposo, confianza ciega, fraternidad, sentir que puedo derrumbarme y que alguien está ahí para sostenerme.

Este ejercicio desarrolla la profunda confianza, la entrega, la rendición a uno mismo, la humildad de reconocer que necesito apoyo, que necesito de los demás.

En este taller se observa un cambio sustancial, todos los alumnos realizan este ejercicio con los ojos cerrados, tranquilos, realmente en conexión con uno mismo y con sus compañeros.

Hay una evolución positiva hacia la confianza, la apertura y la entrega.

Ejercicio 5: Vinculación, apoyo, estar al lado del otro de manera silenciosa pero presente.

Desarrollo de la pertenencia al grupo, contar con los compañeros, sentir cercanía, sentir la emoción que te transmite del otro, empatía, solidaridad.

Realmente se confirma el cambio, la apertura, la confianza y la escucha del otro de manera sutil. Es cierto que las pulsaciones de las manos han sido encontradas y sinceras, profundas y sentidas.

Los ejercicios realizados en este taller refuerzan la vinculación, la entrega, la confianza en el otro.

Cuarto Taller: Liderazgo

POTENCIAL	FASE	NIVEL	SB	MOVIMIENTO
Vital	FASE 1	N1		Círculo de exposición al centro
Vital	FASE 3	N2		Reconocer y asumir la fuerza

Ejercicio 1: Identidad, liderazgo, coraje, autoestima, disfrute de ser mirado, desinhibición, alegría de compartirse, presentarse ante los demás y ante el mundo de manera original y genuina.

Se pretende con este ejercicio hacer entender al grupo que el líder siempre está expuesto y para ello precisa de coraje existencia para hacerse valer ante los demás, valía. El que se queda sin salir al centro y no se expone pierde la oportunidad de hacerse valer. También se pretende reivindicar la singularidad de cada cual frente a los demás. Hay que tener una gran humildad para dejar el centro y regresar a tu lugar siendo tú mismo, sin dramatizar cuando un nuevo líder sale al centro. También demuestras tu sabiduría y reconoces tus limitaciones cuando otro ocupa tu lugar o se lo cedes porque es lo más apropiado.

La reacción a este ejercicio de los alumnos ha sido diversa. Hay miedo a la exposición por la inseguridad en sus propias habilidades. Son líderes pero aún tienen que reconocerse ellos mismos y ante los demás. La creatividad de presentación de uno mismo ante el resto es limitada, recurren a modelos establecidos, con arraigo a las creencias.

Ejercicio 2: Ejercer fuerza y amortiguarla. No se trata de oponer resistencia, sino de un baile equilibrado de fuerzas distintas, armonizarlas con respeto.

Reconocer nuestra propia fuerza a través del otro, sin herir, sin violencia. Hacer valer los límites y respetar los del otro.

En este ejercicio se ha notado mucha tensión, ha habido muchos de ellos que han relacionado la violencia/agresividad a la fuerza, otros por el contrario han asociado el enfado a la fuerza. Por otro lado no se ha visto un equilibrio de fuerzas, unos han sido más dominantes y han traspasado los límites marcados. Les cuesta dosificar la fuerza y temen al otro.

En este taller se ha incidido en la exposición que tiene el líder, está expuesto en todo momento siendo el centro de todas las miradas, críticas, el líder lleva el peso del equipo y es la cabeza visible y por tanto todo va a ir a él.

El líder debe establecer unos límites inviolables, deben ser respetados y a su vez éste debe respetar los límites de los demás. El equilibrio entre fuerzas es igual al avance.

Si el líder no reconoce y sabe la fuerza que tiene su equipo, oponente, otro líder, la relación entre ambos tiende al fracaso.

Conclusiones generales según los potenciales trabajados con los ejercicios de Neurodanza

Se han trabajado fundamentalmente tres potenciales por las estructuras de los diferentes talleres.

Los ejercicios se han centrado en 3 potenciales: Vital, Creativo y Afectivo.

El primero de ellos se centra en la capacidad de ser sensible a la vida, a la alegría, el entusiasmo, la sensibilidad, la plenitud y la fuerte motivación para vivir.

El segundo de ellos ha sido el potencial Creativo, la capacidad de crear, de transformar de manera disruptiva los modelos establecidos, la capacidad y habilidad de recrearnos a nosotros mismos, a reinventarnos, de dejar ver a los demás aspectos nuevos de nosotros mismos que nos aproximan a nuestra esencia, a nuestra verdadera identidad y que fomenta nuestra marca personal.

El último es el potencial afectivo, esencial y fundamental. Éste potencial es la capacidad psíquica que se produce por las diferentes emociones, sentimientos, estados de ánimo que impregnan y determinan nuestras acciones, que inciden en nuestra manera de pensar, de relacionarnos con nosotros mismos y con los demás y que están en profunda relación con la expresión corporal y nuestros movimientos.

Se puede concluir a priori que los dos grupos están muy apegados a las creencias que provienen de su entorno social y familiar. La movilidad de sus caderas es limitada, no usan ni exploran el espacio, no se desplazan a buscar nuevos horizontes, el desplazamiento es forzado y desgastado y no muy lejano de su punto de origen.

No hay movimiento hacia arriba ni hacia abajo en un mimo ejercicio, son estáticos, dejando de un lado su capacidad de adaptación.

Les cuesta mucho vincularse con los demás de manera original debido a esa poca movilidad de la pelvis.

Poco a poco han ido demandando más ejercicios de movilidad porque ellos han considerado que éstos les ayudan a abrirse y a perder la vergüenza.

Han sido bien aceptados los ejercicios de Neurodanza, esperados en muchos casos.

Lo que ha faltado ha sido un silencio y plena consciencia al sentir para poder integrar los cambios que se han ido generando. Esto indica que existen resistencias al cambio y miedo a abrirse a sí mismos y encontrarse.

Es cierto que los ejercicios han sido determinantes a la hora del número final de asistentes a los talleres, ya que han permanecido en ellos los que realmente están comprometidos con su crecimiento personal pese a las resistencias.

Esto viene a colación de lo sucedido en el primer taller, hubo estampida general en el segundo ejercicio de movimiento y aprovecharon una pausa para irse. De los que abandonaron la sala sólo tres han vuelto y razonaron su salida.

TALLER 1: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

En la primera toma de contacto se lleva a cabo la presentación del proyecto con los objetivos expuestos anteriormente en la página número dos de este documento. Ya que el número de talleres está limitado a cuatro en total, aparte de las prácticas y ejercicios dinámicos, también utilizamos recursos como test de preguntas abiertas y cuestionarios para así poder conocer mejor aspectos conductuales y emocionales de los estudiantes para complementar los perfiles sin robarle demasiado tiempo a las técnicas más experienciales del proyecto.

Test de Ellis

Albert Ellis era un psicoterapeuta cognitivo estadounidense. Creó la Terapia Racional Emotiva Conductual TREC. Ellis desarrolló un nuevo tipo de psicoterapia más activa y dinámica, en la que se requería que el terapeuta ayudase al paciente a comprender y a actuar sobre la base de que las creencias contribuían a sus dolores emocionales. Con lo cual enfatizaba el trabajo de cambiar activamente esas creencias y comportamientos contraproducentes, demostrando su irracionalidad.

El test de Ellis trata de saber el registro de las opiniones de un individuo, que tienen como misión poner de manifiesto las ideas auto-limitadoras particulares, las cuales contribuyen, de forma encubierta al estrés e infelicidad. Se trata de convertir lo irracional en racional para poder reestructurarlo y así lo irracional dejara de limitar al individuo.

Es importante comprender el para qué de la utilización de este test en nuestro estudio. Tal como Albert Ellis postuló, todo ser humano tiene unas creencias irracionales adoptadas de nuestro entorno, crianza o experiencias, desde que nacemos y hasta que morimos. Las llamamos creencias irracionales porque la mayor parte de ellas, el ser humano no es consciente de que las tiene y hasta qué punto limitan sus actos. En nuestro estudio nos sirven para analizar y descubrir las aptitudes que los estudiantes tienden a tener y como pueden llegar a limitar sus habilidades.

Resultados grupales del test de Ellis

El test de Ellis consta de 100 afirmaciones cuya respuesta es: **Estoy de acuerdo o No estoy de acuerdo**. El resultado según el significado de cada afirmación lleva a 10 creencias irracionales. Si se obtiene una puntuación de 5 o 6 puntos, podemos decir que la creencia en la que se haya obtenido dicha puntuación le limita en determinadas circunstancias, mientras que si la puntuación es igual o superior a 7, dicha creencia le está limitando en muchas áreas de la vida. A continuación, se explica la creencia auto-limitadora de cada apartado.

1. **"Para un adulto es absolutamente necesario tener el cariño y la aprobación de sus semejantes, familia, amigos"** Es realmente imposible gustar a todas las personas que nos rodean. Incluso aquellas personas a las que gustamos básicamente y nos aprueban, discreparán en algunas de nuestras conductas y cualidades. Esta creencia es probablemente la mayor causa de infelicidad, ya que estaremos continuamente forzándonos a actuar de acuerdo a las expectativas de los demás para conseguir su aprobación. Generalmente se corre menos riesgo de rechazo si uno se muestra a los demás tal como es; pueden tomarlo o dejarlo, pero si te aceptan, ya no tienes que preocuparte de bajar la guardia ni de que te rechacen más tarde. Esta creencia merma habilidades como la creatividad, la iniciativa, o la autogestión.
2. **"Debo ser indefectiblemente competente y casi perfecto en todo lo que emprendo"** Los resultados de la creencia de que uno ha de ser perfecto son: los auto-reproches ante el fallo inevitable, disminución de la autoestima, aplicación de patrones perfeccionistas, paralización y miedo al intentar cualquier cosa. Afecta a la percepción de uno mismo sumiéndole en la auto-exigencia, que lleva a no reconocer el mérito propio y a problemas de confianza en cualquier empresa que se emprende.
3. **"Ciertas personas son malas, viles y perversas y deberían ser castigadas"** Esta creencia nos habla de la intolerancia a niveles aptitudinales. Nos habla de la exigencia hacia los demás. Tener una percepción cerrada sobre los actos de los demás puede desembocar en aptitudes muy autoritarias, poco asertivas con las personas de su entorno.
4. **"Es horrible cuando las cosas no van como a uno le gustaría que fueran"** Tan pronto como el globo se deshincha, empieza el diálogo interno "¿Por qué me pasa esto a mí? No puedo soportarlo. Es horrible, todo es un asco", Cualquier inconveniente, problema o fallo que aparezca en el camino se interpreta de este modo. El resultado de esta creencia es el absoluto pesimismo, negatividad, irritabilidad y estrés.
5. **"Los acontecimientos externos son la causa de la mayoría de las desgracias de la humanidad' la gente simplemente reacciona según cómo los acontecimientos inciden en sus emociones"**. Una deducción lógica, a partir de esta creencia, es pensar que para lograr la felicidad o evitar la tristeza hay que controlar los acontecimientos externos. Dado que ese control es limitado y que no podemos controlar los deseos y comportamientos de los demás, el resultado es la sensación de infelicidad y una ansiedad crónica. Atribuir la falta de felicidad a los acontecimientos es una forma de evitar enfrentarse con la realidad. Las propias interpretaciones de los hechos son las que causan la infelicidad. Mientras que poseemos un control limitado sobre las acciones de los demás, disponemos de un gran control de nuestras emociones y acciones.

6. **"Se debe sentir miedo o ansiedad ante cualquier cosa desconocida, incierta o potencialmente peligrosa"** Esto a veces se expresa de la siguiente forma: "sólo con que suene un timbre, ya empiezo a preocuparme". Muchas personas empiezan a enumerar los escenarios de la catástrofe. Personas que se acomodan, no buscan el riesgo, no tienen iniciativa y prefieren quedarse en su zona de confort.
7. **"Es más fácil evitar los problemas y responsabilidades de la vida que hacerles frente"** Esta creencia es la base para eludir las responsabilidades y no controlar nuestra vida. Hay muchas formas de expresarla: "Tendría que encontrar otro trabajo, pero estoy demasiado cansado para ponerme a buscarlo en los ratos libres... Un grifo que gotea no hace daño a nadie... Podría ir de compras hoy, pero el coche hace una especie de ruido raro. Etc." Personas desidiosas, dispersas en todo lo que emprenden y faltas de pasión por lo que hacen.
8. **"Se necesita contar con algo más grande y más fuerte que uno mismo"** Esta creencia se convierte en una trampa psicológica en la que sus opiniones y conocimientos quedan atrapados por la dependencia desarrollada hacia una autoridad superior. Esta creencia nos puede llevar al pensamiento de no ser autosuficientes.
9. **"El pasado tiene gran influencia en la determinación del presente"** Sólo porque una vez algo le afectó de forma importante no significa que deba continuar con las conductas que desarrolló en esta situación primera. Esas formas y modelos de conducta son sólo decisiones tomadas tantas veces que se han vuelto casi automáticas. Hay que aprender de las experiencias pasadas, pero no debemos permanecer atados a ellas indefinidamente.
10. **"La felicidad aumenta con la inactividad, la pasividad y el ocio indefinido"** Esto es el llamado "Síndrome de los Campos Elíseos". La relajación absoluta puede formar parte momentánea de la felicidad, pero existen más formas de Felicidad: el trabajo bien realizado, el esfuerzo por conseguir los propios objetivos...

	CREENCIAS									
ALUMNOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	6	2	5	6	3	4	5	4	2	5
B	8	6	5	5	2	5	7	5	3	6
C	7	3	2	4	2	3	5	3	2	6
D	7	3	6	5	3	6	5	3	3	4
E	3	2	4	3	0	4	3	6	1	0
F	8	6	5	5	8	6	3	4	5	6
G	6	4	4	6	6	6	6	7	5	5
H	3	6	4	4	4	5	6	4	4	4
I	3	2	4	2	2	2	3	6	4	5
J	10	9	4	5	6	7	3	6	8	3
K	3	5	6	4	3	3	4	5	2	3
L	4	5	7	5	3	6	4	5	4	7
M	6	3	2	4	4	7	7	4	5	3
N	6	8	4	5	4	7	4	4	6	3
O	5	7	4	6	0	7	3	5	3	3
P	6	7	3	5	2	7	5	7	2	2
Q	3	9	5	5	1	6	9	5	1	3
R	2	1	1	5	3	8	4	4	2	3
S	3	2	3	6	4	4	4	5	4	5
T	5	6	4	5	3	3	6	5	3	5
U	3	7	5	5	3	4	5	3	3	1
V	4	3	3	3	2	6	5	8	2	5
W	5	7	5	4	3	7	3	6	1	6
X	2	5	7	4	6	8	6	7	3	6
Y	7	7	4	3	4	7	4	7	7	5
Z	3	4	5	4	1	4	5	3	2	6
AA	3	3	2	3	1	3	5	5	0	4
AB	8	9	4	8	1	5	3	2	6	3
AC	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4
AD	3	4	4	3	4	3	3	6	2	4

	CREENCIAS									
SUMA DE TOTALES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	145	150	127	139	96	163	145	156	107	135

En los resultados grupales se destaca la creencia número 5 como la de menos cuantía y por tanto la que menos afecta al grupo (en general). **“Los acontecimientos externos son la causa de la mayoría de las desgracias de la humanidad; la gente simplemente reacciona según cómo los acontecimientos inciden en sus emociones”**.

Se puede decir en el tema que nos concierne, que en líneas generales los alumnos tienen esta creencia en la cual los logros, la felicidad, la adversidad y la conducta propia; provienen más del entorno, de cómo se gestionan situaciones y circunstancias externas que afectan a nivel emocional. Con esta creencia se otorga más poder a aquellas cosas que no dependen de uno mismo y que son más incontrolables.

Se puede destacar por el contrario, la creencia con mayor puntuación, que ha sido la número 6. **"Se debe sentir miedo o ansiedad ante cualquier cosa desconocida, incierta o potencialmente peligrosa"** Esta creencia es un anclaje a la conformidad. Los miedos hacen que se busque la zona de confort y la seguridad. En casos extremos puede limitar la capacidad de arriesgar o tomar decisiones. En una sociedad en la que el nivel socioeconómico está muy arraigado en las creencias, no es de extrañar que la seguridad, el confort y el instinto de conservación sean de vital importancia para el grupo.

Algo a destacar es que tras la primera toma de contacto (primer taller) la asistencia de estudiantes de origen asiático se redujo a cero.

Ejercicio de Habilidades Blandas

Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permite interactuar con otras de forma efectiva. Se las conoce comúnmente como don de gentes o habilidades interpersonales. Ejemplo de estas son: Trabajo en equipo, capacidad de liderazgo, comunicación, empatía...

El ejercicio tiene como objetivo que entre todos los alumnos que componen el estudio se seleccionen las habilidades más importantes (según la percepción y conocimientos de los propios alumnos) para el desempeño laboral en el sector turístico. Una vez tenemos las habilidades elegidas como prioritarias por el grupo, cada alumno de forma individual tiene que autoevaluarse del 1 al 5 en cada una de las habilidades; desde el 1 que significa carecer de la habilidad...hasta 5 que significa que es una habilidad que gestiona ampliamente. Tras realizar la autoevaluación, se solicita a tres personas del entorno de cada alumno y que estos consideren que les conocen bien, que lleven a cabo el mismo proceso de evaluación, valorando en qué grado creen ellas que el alumno posee cada una de esas habilidades. A fin de no influir a dichas personas, se envía a cada persona un cuestionario en blanco, en el que solo consten las habilidades, sin ninguna valoración previa.

Con este ejercicio se estudian cuáles son las habilidades que el grupo más aprecia y si a nivel individual carecen o no de las mismas. Que aparte de la autoevaluación, también la realicen terceros, nos da una percepción más objetiva del participante, y podemos analizar si existen distorsiones demasiado grandes entre la percepción propia y la ajena.

Estas fueron las habilidades escogidas por el grupo:

CUESTIONARIO

Valorar el grado de posesión de cada característica o cualidad de 1 a 5 (siendo 1 la puntuación más baja y 5 la más alta)				
Estas habilidades no lo son por definición, son resultado del consenso del grupo				
AUTOEVALUACIÓN	CARACTERÍSTICAS	EVALUACIÓN DE TERCEROS		
1 2 3 4 5	EMPATÍA	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	LIDERAZGO	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	RESOLUCION DE PROBLEMAS	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	PROACTIVIDAD	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	COMUNICACIÓN	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	DON DE GENTES	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	CARÁCTER AUTORIDAD	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	INICIATIVA	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	TRABAJO EN EQUIPO	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	RESPONSABILIDAD	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	COMPROMISO	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	PERSEVERANCIA	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	ACTITUD COMERCIAL	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	MOTIVACIÓN	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	AUTONOMÍA	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	TOMA DE DECISIONES	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	POSITIVIDAD	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

TALLER 2: COMUNICACIÓN

A lo largo de todo el proyecto se ha transmitido a los alumnos la importancia del conocimiento de uno mismo para poder potenciar las aptitudes, para la gestión adecuada de las mismas, y para el descubrimiento y desarrollo de nuevas. El proceso de crecimiento y evolución es continuo y depende de nosotros como individuos saber en qué habilidades nos diferenciamos de otras personas, cuales quiero trabajar; potenciar, transformar, delimitar... Este segundo taller ha sido dedicado al conocimiento de los alumnos a través de varias pruebas de comunicación y reflexión.

Cuestionario de preguntas abiertas

Tal como el nombre indica se le entrega a los alumnos un cuestionario para que desarrollen respuestas previamente reflexionadas y razonadas (no valen respuestas cerradas de sí o no). Al pararnos a pensar y responder desarrollamos la conciencia. El objetivo es conocer a los alumnos de forma conductual, social y emocional para que a medida que interactuamos en las clases dinámicas con ellos se puedan descubrir incoherencias entre el pensamiento, la conducta y las expresiones de cada uno de ellos. En definitiva... ¿se muestran tal como son?

Responde a las siguientes preguntas de forma sincera y natural.

1. Haz una lista de tus habilidades duras o hard skills (conocimientos adquiridos a lo largo de tu vida) sin contar el máster y el grado. ¿Tocas algún instrumento? ¿Cuántos idiomas aparte del nativo conoces? ¿Tienes carnet de conducir?...
2. ¿Has trabajado alguna vez? (las prácticas cuentan) resume tu experiencia laboral (puesto de trabajo, tiempo máximo y experiencia adquirida).
3. En caso de haber estado en una entrevista laboral. ¿Qué es lo que recuerdas que te hizo sentir incómodo, nervioso o inseguro?
4. Resume un momento de tu vida en que te hayas enfrentado a una situación muy estresaste. ¿Cuál fue tu reacción y qué emoción sentiste? ¿Cómo gestionaste la situación? ¿Hallaste una solución?
5. Si un reclutador te preguntara cuáles son tus 3 habilidades más potentes; ¿qué responderías?
6. Si un reclutador te preguntara por alguna debilidad; ¿qué responderías?
7. ¿Has trabajado alguna vez en equipo? (varias personas con diferentes talentos unidas con un objetivo común) ¿Qué es lo que más te gusta y lo que menos de la experiencia en equipo?

8. ¿Te gusta hablar en público y expresar lo que piensas ante un grupo de personas? ¿Eres de los que se presenta voluntario o por el contrario prefieres quedarte a la sombra? Razona tu respuesta brevemente.
9. Haz una descripción personal de ti mismo en 3 ó 4 líneas.
10. A continuación leerás la cultura empresarial de una empresa del sector turístico. Responde a esta pregunta: ¿Qué podrías tú aportar a esta empresa si te unieras a su plantilla?

Esta nueva cultura se refleja en los ocho beliefs de la Compañía:

1. Estamos obsesionados con ofrecer al cliente experiencias memorables
2. Estamos orgullosos de servir a los demás
3. Tenemos la ambición de liderar el sector, aunque no seamos los más grandes
4. Somos responsables de nuestros resultados
5. Cuidamos de nuestros empleados, nuestros empleados cuidan de nuestros clientes
6. Somos activos en las comunidades donde vivimos
7. Tenemos una mentalidad joven
8. Disfrutamos con lo que hacemos... y todo lo hacemos con una sonrisa.

DAFO Personal

El cuestionario anteriormente citado también actúa como un complemento de esta herramienta de exploración personal. El análisis DAFO es una herramienta de gran utilidad que nos permite explorar el objetivo del alumno y a la vez le va a ayudar a desarrollar su mapa de la REALIDAD. Las siglas DAFO se identifican con Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. Se pone un objetivo común a todos los estudiantes: Incorporación al mundo laboral.

Fortalezas (Quiero y tengo) Puntos fuertes que ayudan a lograr las metas, capacidades, recursos.

Oportunidades (Quiero y no tengo) Situaciones externas y positivas. Hechos o situaciones que favorecen la consecución de las metas y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Debilidades (No quiero pero tengo) Puntos débiles que restan para el logro de las metas.

Amenazas (Ni quiero y ni tengo) Hechos o situaciones ajenas y externas que pueden suponer obstáculos para que se puedan alcanzar las metas. Llegado el caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearlas.

Fortalezas (QUIERO Y TENGO) INTERNO	Oportunidades (QUIERO Y NO TENGO) EXTERNO
Debilidades (NO QUIERO PERO TENGO) INTERNO	Amenazas (NI QUIERO NI TENGO) EXTERNO

Juego de Rol: El Globo Aerostático

Los objetivos de esta dinámica son varios:

1. Analizar los roles que se asumen en el debate y como fluye la comunicación.
2. Analizar el proceso de toma de decisiones en el grupo.
3. Evaluar la capacidad de cooperación, persuasión y empatía en el grupo.
4. Observar procesos de liderazgo y capacidad de iniciativa.

Se describe al grupo una situación problemática y los participantes deberán debatir hasta llegar a un acuerdo. A cada integrante se le asignará un rol.

Relato a debatir:

“Un meteorito cae en el océano Atlántico creando una ola gigante que deja sumergidos todos los continentes del planeta. Por suerte, tú y otras personas se encuentran en este momento sobrevolando el Parque Nacional del Teide en un globo aerostático. Después de unas horas, el globo comienza a perder aire, pero divisáis una isla donde llegar. El mar está repleto de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes”

Roles para asignar:

- * Sacerdote
- * Abogada
- * Asesora político

- * Maestra de primaria
- * Enfermera
- * Funcionaria del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo
- * Prostituta de lujo
- * Artesano

El grupo deberá debatir y convencer a los otros participantes sobre que integrante deberá abandonar el globo. Es importante aclarar que no pueden ponerse de acuerdo entre los que representan a un rol para abandonar el globo.

Son los únicos sobrevivientes y deben asegurar la continuidad de la especie humana.

La decisión debe ser tomada por unanimidad y el voto no debe ser secreto. No se pueden hacer sorteos.

Cada uno de los integrantes deberá exponer sus argumentos, en función del rol asignado, para persuadir a los demás y salvar su vida. Es importante remarcarles que cuentan con 20 minutos para resolver el conflicto, de lo contrario el globo caerá al mar y todos serán devorados por los tiburones.

Sin duda alguna este juego de rol ha sido muy revelador para el estudio de las habilidades de los alumnos. La dinámica se realizó con 15 personas divididas en dos grupos. Durante el debate se analizó la argumentación, creatividad, escucha activa, iniciativa, persuasión, influencia, liderazgo, comunicación verbal y no verbal. De esta forma vemos cuales son los puntos fuertes y limitantes de los participantes.

Ambos grupos se desarrollaron ante el juego de forma muy diferente, pero si hubo una característica común; todos los participantes argumentaron y trataron de persuadir al resto de la importancia de sus roles para no abandonar el globo, pero no se persuadió a ningún componente de forma positiva para que abandonara el globo por voluntad propia.

El grupo 1 fue muy equilibrado, hubo respeto entre los participantes, distensión (el círculo estaba abierto con mucho espacio entre ellos) no hubo tensiones claramente definidas y se les notaba relajados dentro del ambiente que ellos mismos habían creado como grupo. No hubo contacto físico (rasgos de agresividad no verbal) durante el debate, pero si hubo risas y confrontación positiva en todo momento.

El segundo grupo no ha sido nada equilibrado. No ha habido confrontación positiva y han comenzado a cerrar tanto el grupo que había contacto físico en todo momento. Por lo que se ha creado un ambiente de crispación y tensión notable.

*Los análisis individuales de esta dinámica y el resto que continúan se reflejan en el perfil personal de cada alumno.

TALLER 3: TRABAJO EN EQUIPO

Actualmente trabajar en equipo de forma eficiente es uno de los requisitos que toda empresa demanda a sus empleados. El sector turístico se caracteriza por la interacción con personas de diferente cultura, creencias, nivel social, lugar de residencia... Esto hace que el sector esté muy departamentalizado en sus organizaciones y que la coordinación, y el trabajo en equipo sean vitales. Por este motivo el tercer taller se divide en una serie de dinámicas que se centran en analizar las habilidades más concretas de este tipo de interacción, como son: la empatía, la concentración, la iniciativa, la resolución de problemas, capacidad de liderar, la escucha activa, la asertividad...

Cabe destacar llegados a este punto que durante el primer taller se llegó a un pequeño debate porque los alumnos confundían la diferencia entre trabajar en grupo y trabajar en equipo. Por ese motivo también se realiza este tercer taller y se explican las diferencias.

Las diferencias entre equipo de trabajo y grupo de trabajo son las siguientes:

El equipo de trabajo responde en su conjunto del trabajo realizado mientras que **en el grupo de trabajo cada persona** responde individualmente.

En el grupo de trabajo sus miembros tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios). **En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta determinada** y realiza una parte concreta del proyecto (sí son complementarios).

En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar, mientras que **en el equipo** es necesaria la coordinación, lo que va a exigir establecer unos **estándares comunes** de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión, dedicación, etc.).

En el equipo de trabajo es fundamental la cohesión, hay una estrecha colaboración entre sus miembros. Esto no tiene por qué ocurrir en el grupo de trabajo.

El grupo de trabajo se estructura por niveles jerárquicos. En el equipo de trabajo en cambio las jerarquías se diluyen: hay un jefe de equipo con una serie de colaboradores, elegidos en función de sus conocimientos, y que funcionan dentro del equipo en pie de igualdad aunque sus categorías laborales puedan ser muy diferentes.

Las 5 Cs son la base del trabajo en equipo: COORDINACIÓN, COMPROMISO, CONFIANZA, COMUNICACIÓN Y COMPLEMENTARIEDAD.

Una vez resultas esas dudas iniciales del primer taller y dadas las bases del trabajo en equipo se disponen las dinámicas para analizar las habilidades expuestas anteriormente.

Dinámica: La Torre de Espaguetis

Se distribuye a los alumnos en grupos de 3 o 4 personas y se les facilita un kit compuesto por:

- 20 espaguetis
- 1 rollo de celofán
- 1 nube de golosina

Los participantes disponen de 18 minutos para crear la torre más alta, usando los materiales a su antojo. La única condición es que deben poner la nube de golosina en lo más alto y, no pueden romperla. Gana aquel grupo que consiga hacer la torre más alta.

Los resultados de esta dinámica aparte del análisis de las habilidades de los alumnos para el trabajo en equipo es hacer que recapaciten sobre la importancia de crear y probar... prueba - error, y vuelta a empezar. La importancia que tienen las habilidades de cada uno de los componentes del equipo y el desafío de la creatividad. No esperar al último momento para ver si la iniciativa, el producto, o en este caso... la torre se va a mantener estable.

Durante la dinámica la cuenta atrás creó algo de nerviosismo que los participantes no supieron gestionar llevándoles a la caída de la torre. En otro grupo la torre era demasiado alta, habían sido demasiado ambiciosos y no realizaron el principio de prueba – error. Las reacciones más reveladoras se produjeron cuando se les explicó, que estadísticamente las torres más altas (en mismas condiciones y con los mismos recursos que tenían ellos), las hacen los niños de primaria, de 4 a 6 años de edad. Los niños no están limitados por la competitividad, el afán de ganar o de hacerlo más rápido; solo se centran en la naturalidad del juego y del desarrollo de algo nuevo.

Dinámica: El Nudo Humano

En esta dinámica se realiza sin subgrupos (en nuestro caso), se pide a los alumnos que se distribuyan en un círculo. Una vez formado el círculo se les pedirá que se tomen de las manos con otros compañeros y compañeras, con la salvedad que no pueden ser las personas con las que estén ubicadas a su derecha y a su izquierda. Luego se le pide que suelten unas de sus manos y vuelan a tomar otra mano distinta, de la misma manera que la vez anterior no puede ser su compañero y compañera de al lado. Una vez que lo hagan se habrá formado un gran nudo humano. Para desarmarse deberán trabajar en equipo, coordinándose con la ayuda de un líder elegido del propio grupo de forma voluntaria.

Esta dinámica aparte de analizar las habilidades del trabajo en equipo también trabaja la distensión, la integración de las personas, la comodidad o incomodidad que puede surgir al estar en contacto físico con otros. La resolución de conflictos que se generan en la vida real cuando trabajamos con personas que tienen ideas, compromisos, o personalidad diferente a la propia y esto a veces conlleva un choque de energías.

Durante la dinámica el líder se frustra y todo el equipo con absoluta concentración trabaja y ayuda al líder con ideas para poder desenredar el nudo. Los alumnos desanudados entran en un estado de observación y otros dejan a un lado su propia incomodidad por el bien del equipo y la resolución de la práctica. Finalmente se resuelve dentro del tiempo previsto y se puede ver en el grupo un sentimiento de unidad y gratificación.

Dinámica: Aviones de Papel

Esta dinámica consiste en hacer un par de subgrupos en los cuales se elige a un coordinador (líder). Se proporciona a los grupos folios blancos y tienen que realizar en un tiempo establecido aviones de papel que luego harán volar sobre una superficie. Volará un avión por cada componente del grupo, y aquel grupo que ponga más aviones en la pista gana la dinámica.

Esta dinámica permite y favorece la rotación de tareas para que todos los componentes del grupo, controlen el proceso que se está llevando a cabo mediante la elaboración de los aviones de papel y haya una participación equitativa. Además, permite a los miembros del grupo desarrollar la imaginación y la creatividad, puesto que, todos los participantes, no tienen por qué saber hacer papiroflexia, lo que complica el desarrollo de ésta. Por esto, una persona hará mejor el papel de coordinador que otra, ya que, si en el grupo hay una persona sola que sepa hacer aviones de papel, coordinará mejor que uno que no sepa hacerlos con el objetivo de pedir ayuda al resto del equipo en caso necesario.

Ambos grupos se desarrollaron de forma diferente. El grupo N°1 fue desorganizado, malgastaron recursos, cambiaron de líder (ya que el líder voluntario no sabía hacer aviones de papel), no realizaron prueba error hasta el último momento, y carecieron de iniciativa. El grupo N° 2 por el contrario, estaba bien organizado, el líder pidió que cada uno hiciera un modelo de avión diferente y probaran cual volaba mejor. Hicieron pruebas desde distintos ángulos y alturas. Solo un avión entro en la pista dando la victoria al grupo N°1.

TALLER 4: LIDERAZGO

La capacidad de liderazgo hoy en día es una de las habilidades “TOP” del mundo empresarial. Toda empresa quiere ser líder en sus mercados y para su público objetivo; por ello buscan empleados con cualidades para liderar. Si ponemos la palabra liderazgo en Google, nos aparece un sinnúmero de tipos de liderazgo. En este taller nos hemos centrado en el liderazgo que pone sus bases en la “Inteligencia Emocional” y por ello hay que nombrar a Daniel Goleman. Este psicólogo es conocido sobre todo por haber descifrado para el gran público el poder de la inteligencia emocional.



Los seis tipos de liderazgo según Daniel Goleman son la clasificación más utilizada dentro de distintas disciplinas. Así, por ejemplo, en el mundo empresarial muchos directivos estudian su material para mejorar sus dotes de líderes.

Liderazgo coercitivo o autoritario

El primero de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman se basa en la disciplina. Los directivos que siguen este modelo intentan que permanezca, por encima de cualquier otro valor, la disciplina. Para ello, normalmente emplean instrucciones cortas, concretas y precisas. Por lo general, además, las consecuencias de no cumplir con lo encargado serán duras y en muchos casos intentarán sentar precedente, constituirse como un aviso para aquel que tenga la tentación de relajarse o de no seguir lo pautado.

Liderazgo democrático

El liderazgo democrático sigue la idea de que es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión. Esto suele implicar multitud de reuniones, debates y charlas. Por lo tanto, será especialmente útil en casos en los que haya mucho tiempo para elegir el camino a seguir y en aquellos en los que la formación de todos los miembros del grupo para el objetivo propuesto es similar. Por otra parte, el liderazgo democrático suele utilizarse cuando el equipo de trabajo es

multidisciplinar y, por lo tanto, es necesario conjugar las diferentes disciplinas para sacar adelante los proyectos. Es decir, es necesario alcanzar acuerdos en aquellos puntos en los que las disciplinas se unen o solapan, de manera que las partes que hagan todos encajen.

Liderazgo afiliativo

El tercer tipo de liderazgo, según Daniel Goleman, se basa en la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo. Así, se consigue la armonía y colaboración entre ellos. Hablamos de un tipo de liderazgo que busca, sobre todo, que el ambiente humano sea bueno, entendiendo que este es un estímulo para los trabajadores. La principal dificultad que encuentra este tipo de líderes surge cuando la falta de disciplina y de organización es muy grande. También cuando se desata una ola de conflictos, porque la implicación emocional de las personas sumergidos en ellos será mucho mayor.

Liderazgo visionario u orientativo

Los líderes que hacen uso de este estilo motivan a sus subordinados mediante una visión clara y emocionante. Así, hacen ver a cada uno de ellos cuál es su papel dentro de la misma. La principal ventaja de este tipo de liderazgo es que todo el mundo tiene claro hacia dónde se dirige el equipo, por lo que la motivación está más presente. Por lo general, se trata de uno de los estilos de liderazgo más demandados hoy en día.

Liderazgo ejemplar

El papel de un líder timonel es marcar un rumbo y conseguir que se mantenga. Se pone a sí mismo de ejemplo, por lo que busca actuar siempre como lo haría un modelo. En general, es usado por personas a las que les gusta sentirse protagonistas. Su mayor problema es que impide que el equipo pueda sumar algo al proyecto final que no sea la replicación de un modelo. Este tipo de liderazgo es especialmente efectivo cuando el líder es un experto en el campo y el resto de miembros del grupo tienen que asumir un gran segmento (de lo que se requiere de ellos) como aprendizaje.

Liderazgo coach o capacitador

El último tipo de liderazgo se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes. Después, trata de que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial. La filosofía que hay detrás es que un buen trabajador aportará más que uno que no haya alcanzado su máximo desarrollo.

Cada uno de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman tiene ventajas e inconvenientes. Por ello, es fundamental escoger en cada momento el que mejor se adapte al grupo y a sus circunstancias. En este sentido, pensemos que desarrollar habilidades de liderazgo será útil tanto para directivos de empresas como para todos aquellos que tengan que trabajar en equipo para conseguir algún objetivo.

En este taller contamos con cuatro dinámicas de liderazgo para abordar aspectos a los que los líderes tienen que enfrentarse:

Dinámica: Se busca Líder

Esta dinámica se basa en dividir al grupo en dos subgrupos y que imaginen que tienen que poner un anuncio para buscar un líder para el puesto directivo que ellos elijan. La base es analizar cuáles son las cualidades más buscadas según los alumnos en un líder; ver como discurren en el debate, si hay algo en lo que se discrepa o si por el contrario hay alguna cualidad o habilidad en la que estén completamente de acuerdo. Después de terminar el anuncio tienen que exponerlo antes el resto.

GRUPO 1

Su líder tiene que saber delegar, ser empático, proactivo, comunicativo, motivador, idealista, soñador, realista, resolutivo, paciente, organizado, creativo, implicado, objetivo, templado, espabilado, constante, honesto.

GRUPO 2

Su líder tiene que saber trabajar en equipo, ser proactivo, buen comunicador, gestionar bien el tiempo, las personas y los proyectos. Debe escuchar activamente, motivar, delegar, motivar, resolver problemas, tomar decisiones, potenciar las cualidades del equipo, ser honesto y transparente.

Fue divertido ver el recelo entre los grupos para que unos no se copiaran de los otros...y de todas formas el líder que ambos grupos buscan en general tiene unas cualidades y habilidades muy parecidas.

Dinámica: Simón dice

Esta dinámica está basada en un juego infantil que trata de la imitación y repetición del personaje que se hace pasar por Simón. Utilizamos la dinámica para crear un círculo enorme y hacer salir a los alumnos uno por uno al centro para decir y hacer lo que quieran. Al mismo tiempo, el resto de los componentes imitan todos sus movimientos, palabras, tonos y gestos. Casi siempre hemos realizado dinámicas grupales, pero en este caso la finalidad es exponerlos ante el resto de los compañeros y si es muy ridículo mejor. Un líder es la figura más visible de un equipo, y por ello; las críticas, las responsabilidades, las tensiones, los aplausos, las palmadas...recaen sobre él. Como líder es importante perder la vergüenza y la timidez a la exposición y saber gestionar toda esa información emocional que transmite la interacción directa con el resto de jerarquías dentro de una empresa.

Dinámica: La isla desierta.

Se divide al grupo en dos subgrupos para resolver una situación problemática en la que se les va a contar una historia y tendrán que decidir qué hacer. A cada subgrupo se le comunica que hubo un accidente de avión y que ellos son los únicos supervivientes. Se encuentran a bordo de una lancha neumática a punto de hundirse por sobrepeso. A pocos kilómetros se divisa una isla que parecería estar desierta y a la cual pueden llegar si aligeran el peso. A continuación se muestra una lista de doce objetos que transporta el bote y que hacen más pesada la embarcación. Deben clasificar individualmente por

prioridad y después discutir en grupo como se empezarán a soltar por la borda. Los objetos son los siguientes:

- Cinco paquetes de pañales
- Un revólver sin municiones
- Veinte litros de agua potable
- Un paquete de cigarrillos
- Caja registradora con dinero en diferentes divisas
- Cinco kilos de Carbón
- Un espejo
- Hilo de nylon y anzuelos
- Una caja de 50 preservativos
- Dos botellas de whisky
- Paracaídas sin instrucciones
- Mechero de oro macizo

Durante 30 minutos cada equipo deberá acordar una lista en común. Al transcurrir la actividad se hace una puesta en común entre todos los equipos para conocer el orden de las listas y abrir un pequeño debate para intentar llegar a una lista en común.

Se analiza la forma de discurrir, si aparecen líderes en algún grupo, si utilizan la lógica, la intuición, si se crean argumentaciones, si llegan a un acuerdo o no. En el grupo 1 el comportamiento fue más cooperativo y lógico; se basaban en acciones para la supervivencia y como hacer señales desde la isla. Desde esa base comenzaron a priorizar. El grupo 2 fue más arriesgado y aunque no se alzó líder alguno sí que le hicieron caso a un componente del grupo y tiraron el bien máspreciado, el agua. Hicieron una suposición sobre que habría agua en la isla o que podían beber agua del mar, sin pensar que esto les deshidrataría más.

Dinámica: El tren del éxito

La dinámica consiste en elegir un líder o líder voluntario para guiar al resto del grupo en un tren humano hacia el éxito (punto específico dentro del aula). Todos los componentes del grupo tienen que tener los ojos cerrados y el líder será el único que, con los ojos abiertos, sin hablar y desde el final del tren, les guíe a través de obstáculos. Se deja al líder cinco minutos para que acuerde las señales que les va a indicar al resto del grupo de modo que se las vayan pasando de atrás a delante para que aún con los ojos cerrados sepan cómo moverse a través de la sala y llegar al punto exacto del aula para tocar el éxito.

Esta dinámica es muy divertida, con ella analizamos la coordinación del líder con el grupo. Como les da las ordenes, la confianza del grupo en el líder, la claridad de las ordenes y el compromiso del resto para llegar al punto específico. En esta dinámica, las señales no quedaron muy claras y hubo confusión con algunas de ellas a la hora de tocar el punto de éxito. Hubo confianza entre los componentes y fueron guiados de forma efectiva.