

Sesión 2.3: Competencia socio emocional: Interpersonal

“Si es posible, en cuanto dependa de nosotros, estad en paz con todos los hombres.” (Ro. 12.18)

Cuán importante es estar en paz con toda la gente; no siempre es fácil llevarse bien con todos, porque en la relaciones humanas surgen aristas, desacuerdos y hasta conflictos que pueden causar rupturas de grandes amistades, estas pueden ser causadas porque no hemos sabido canalizar nuestras emociones o actitudes ante una situación puntual que nos ha parecido mal o no hemos sabido manejar mis emociones en mi relación interpersonal, pensamos siempre en nosotros pero no nos ponemos a ver o reconocer el por qué de las emociones del otro.



En las escrituras hay varios casos para analizar, veremos solo dos para el caso. El primero es el conflicto de Abraham y su sobrino Lot; los pastores de Abraham y de Lot tuvieron fuerte contienda porque la tierra no les era suficiente, tuvieron que buscar una solución, Abraham toma la iniciativa y propone que Lot escoja a qué lado quería ir y Abraham escogería el lado contrario, así quedaron en acuerdo y lo hicieron, esto dio fin al conflicto (Gen. 13.1-12); el otro caso es el conflicto entre Pablo y Bernabé en el acuerdo para el segundo viaje misionero, Bernabé quería llevar a su sobrino Juan Marcos a la misión pero Pablo no quería porque este joven los abandonó en el primer viaje, para el apóstol el joven estaba descalificado para la tarea, Bernabé quería darle una oportunidad y ese fue el motivo para que se separaran, Pablo fue con Silas y Bernabé con su sobrino, eso permitió reivindicarse a Juan Marcos que pasará a la historia por ser el autor del evangelio que lleva su nombre (Hch. 15.36-41), cuán importante es practicar el dominio de nuestras emociones en nuestras relaciones interpersonales.

Objetivos de la Sesión

Objetivo general

Generar las competencias socioemocionales que permiten la generación de relaciones interpersonales necesarias para nuestra interacción social y laboral.

Objetivos específicos

1. Fortalecer los aprendizajes sobre inteligencia socio emocional y la capacidad de general estrategias para la vida.
2. Desarrollar la capacidad para percibir emociones en otras personas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.

3. Desarrollar la capacidad para percibir emociones en otras personas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.
4. Desarrollar la capacidad de aplicar la conciencia social en el contexto laboral.
5. Aplicar la autoevaluación de conciencia social con el instrumento sugerido, para fortalecerla.
6. Trabajar en equipo para completar una tarea bajo el estrés del tiempo y competición. Dar y recibir retroalimentación sobre su aplicación de habilidades socio emocionales durante la tarea.
7. Generar estrategias pertinentes para mejorar las relaciones interpersonales.
8. Reconocer la importancia de ser asertivos a través de los ejemplos presentados.

Introducción

- Tiempo: 5 minutos.
- **Materiales Requeridos:** Cartel de sesión.
- De inicio a la Sesión dando la bienvenida a los jóvenes otra vez.
- Hoy vamos a estar hablando más sobre la Inteligencia Social Emocional.
- Muestre un Cartel con los objetivos de la sesión escritos en ellos y léalos despacio y en voz alta. Pregunte si los objetivos han quedado claros y si tienen alguna pregunta.

Actividad 2.3.1: Hilo conductor de la sesión anterior

- **Tiempo:** 10 minutos

Durante este tiempo debe realizarse un repaso de la sesión anterior, esto pueden hacerlo usando; mapas conceptuales, resumen, reflexión grupal, etc.

Actividad 2.3.2: Identificando las emociones en los demás

- **Tiempo:** 20 minutos
- **Objetivos:** Desarrollar la capacidad para percibir emociones en otras personas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.
- **Materiales Requeridos:** Hojas de trabajo.
- **Habilidades fortalecidas:** Mantener relaciones sanas; identificar con precisión emociones

Descripción

La acción se realiza partiendo de un trabajo individual de identificación de emociones y se complementa con una actividad en grupo participando de forma voluntaria en la identificación de emociones de sus compañeros.

Paso a paso

1. Pida a los jóvenes que realicen la actividad 5 de su hoja de trabajo.
2. Conceda 3 minutos y luego de las respuestas al ejercicio: 1: alegría; 2: tristeza; 3: asombro; 4: enfado; 5: miedo.
3. Se discute la pregunta: ¿Les resultó fácil identificar las emociones en esa persona?
4. Ahora pida que se observen mutuamente por unos minutos y pregunte, ¿podría alguien identificar lo que está sintiendo su compañero o compañera en este momento?
5. Permita que compartan sus apreciaciones.

Discusión y reflexión

Pregunte: ¿Qué tan a menudo se detienen a pensar en lo que están sintiendo los demás?

Explique que la primera habilidad que tenemos que desarrollar para fortalecer nuestra conciencia social es la empatía.

Recuerde que la empatía es la capacidad de comprender lo que las demás personas están sintiendo y consiste en darnos cuenta de lo que sienten los demás sin necesidad de que ellos lleguen a decírnoslo.

Explique que la empatía es esencial para llevar a cabo cualquier trabajo que exija relacionarnos con las personas. Si trabajas atendiendo clientes, la empatía te hará comprender mejor sus necesidades e incrementará tu interés en ayudarlo a atender su necesidad, pronto te convertirías en el empleado estrella de esa empresa. Si llegas a ser jefe, comprender mejor las emociones de tu equipo de trabajo te hará ser un mejor líder y a sacar mejor provecho de sus capacidades.

La empatía es la más esencial de las competencias sociales para el mundo laboral pues permite mejorar nuestra capacidad de interactuar, cooperar con otros y hacer buenos equipos de trabajo.

Actividad 2.3.3: Conciencia social en acción

- **Tiempo:** 50 minutos
- **Objetivos:** Desarrollar la capacidad de aplicar la conciencia social en el contexto laboral.
- **Materiales Requeridos:** Hojas de trabajo, guiones de casos para la dramatización, utilería para las dramatizaciones
- **Habilidades fortalecidas:** Tomar decisiones informadas, planificar y priorizar

Descripción

Esta es una actividad que involucra la dramatización de casos que muestran dos maneras diferentes de abordar una misma situación: una en la que los actores hacen uso de su conciencia social y otra en la que no. Mientras una persona va contando las historias, otras se encargan de dramatizarlas. Para mejorar el resultado de las dramatizaciones conviene seleccionar previamente a los actores que participarán y darles tiempo para que practique su rol. También conviene preparar previamente alguna utilería para las escenas.

Mediante esta actividad los jóvenes pueden apreciar de manera práctica los beneficios de la conciencia social en el campo laboral. Reflexionado en los aspectos positivos y negativos que refleja cada caso.

Los casos se encuentran al final de la descripción de la actividad.

Paso a paso

1. Explique a los jóvenes que a continuación verán casos que serán dramatizados por sus compañeros. Su tarea será identificar qué cosas se hicieron bien y que cosas se hicieron mal en cada caso. Mientras esto ocurre los encargados de la dramatización preparan su escenario.
2. Dramatización del Caso 1: Ana en la tienda. (Sin conciencia social). Lea de forma dramática la historia mientras permite que se desarrolle la escena.
3. Al finalizar la historia pregunte ¿Cómo valoran el desempeño de Ana? ¿Cuál fue el resultado de su actitud? ¿Qué cosas creen que hizo mal? ¿Les gustó el final de esta historia?
4. El facilitador explica que como al público no le gustó esta obra, decidieron cambiarla. Permita que se desarrolle el caso de Ana en la tienda (con conciencia social), mientras usted lee la historia.
5. Al finalizar la historia pregunte ¿Cómo valoran el desempeño de Ana? ¿Cuál fue el resultado de su actitud? ¿Qué cosas creen que hizo bien? ¿Qué beneficios puede obtener Ana con su comportamiento?
6. Desarrollo del Caso Juan y su jefe en la oficina. (Opción negativa). Lea la historia y permite que se desarrolle la obra.
7. Pregunte ¿Qué cosas hizo mal el jefe de Juan? ¿Qué cosas hizo mal Juan? ¿De qué manera estas conductas afectaron el desempeño en su trabajo?
8. Desarrollo del Caso Juan y su jefe en la oficina (opción positiva). Lea la historia y permita que se desarrolle la obra.
9. Pregunte ¿Qué cosas hizo bien el jefe de Juan? ¿Qué cosas hizo bien Juan? ¿De qué manera estas conductas afectaron el desempeño en su trabajo?

Discusión y Reflexión

1. Pregunte ¿Qué lecciones nos enseñan esta historia sobre la conciencia social?

2. Permita que los jóvenes den sus aportes y complementen con las siguientes explicaciones si es necesario:
 - Tener conciencia social es estar atento a las señales emocionales de los demás y saber interpretarlas. Prestar atención en la cara de su cliente es lo que le permitió a Ana entender que ella enfrentaba el dilema de querer un vestido lindo y no tener el dinero para comprarlo.
 - Cuando nos esforzamos en entender bien las necesidades del otro podemos ayudar mejor a satisfacer esas necesidades, esto también requiere de empatía. Cuando Ana se puso en el lugar de Julia y se pensó en lo importante que podía ser ese día para ella se dispuso a ayudarla de la mejor manera posible.
 - En el caso de Juan y su jefe aprendemos el valor de saber escuchar, considerar el punto de vista del otro y de dar retroalimentación (feedback) positiva. Las palabras tienen poder y pueden llegar a ser como cuchillos bien afilados que dañarán quizá de forma permanente la vida de las demás personas. Debemos tener sumo cuidado al momento de hacer críticas a los demás y hacerlo siempre de forma constructiva.

Guion de dramatización: Ana en la tienda

(sin conciencia social)

Narrador: Julia es una adolescente de 17 años que busca un vestido para su graduación. Para Julia este es un evento muy importante, ella anhela lucir hermosa ese día, pero hay problema, ella tiene muy poco dinero para comprarse un vestido con el que ella sueña.

Un día ella va a una tienda donde venden los vestidos para este tipo de ocasión. Al entrar, ella se queda asombrada de los hermosos vestidos exhibidos, pero al empezar a revisar las etiquetas se da cuenta que todos superan hasta tres veces su presupuesto y su rostro empieza a ponerse triste. En ese momento Ana, una asesora de ventas de 30 años. Ana ese día está esperando una llamada sobre la respuesta a una aplicación a otro trabajo. Cuando ve a Julia se le acerca y pasa lo siguiente:

Actuación: Julia está revisando las etiquetas de los vestidos poniéndose cada vez más triste, Ana se acerca y le dice: ¿Te puedo ayudar? En el momento en que Julia le va a decir que busca un vestido de graduación, El teléfono de Ana suena y ella lo contesta rápidamente, mientras Julia solamente agacha su cabeza cada vez más decepcionada.

Ana termina su llamada (que no era la que esperaba) y dice con un tono de premura ¿Entonces niña? Y sin darle nuevamente la oportunidad de hablar saca tres vestidos del mostrador y le dice: mídete estos, el probador está por allá. Julia entra en el probador y al ver los precios, ni siquiera se los prueba. Se queda allí,

llora, se seca las lágrimas y luego solo finge que se los está midiendo. Ana la espera afuera con cierta inquietud, revisando continuamente su celular, preguntando si le quedan. Julia contesta desde adentro, mmm creo que no, veré el otro y sigue fingiendo que se los prueba. Al salir del probador, Julia le entrega los vestidos a Ana y le dice, ninguno es de mi talla. Sin decir más sale rápidamente de la tienda.

Narrador: ese día Julia regresó muy decepcionada a casa, mientras que Ana no realizó ninguna venta y tampoco recibió respuesta sobre su nuevo trabajo.

Guion de dramatización: Ana en la tienda **(con conciencia social)**

Narrador: Cuando Ana ve a Julia entrar a la tienda, se queda observándola y puede notar como la expresión de su rostro va cambiando a medida que observa los precios de los vestidos. Ana se da cuenta en seguida que esos precios son inaccesibles para la joven dama. Entonces, apaga su celular, se le acerca y pasa lo siguiente:

Actuación: Julia está revisando las etiquetas de los vestidos poniéndose cada vez más triste, Ana se acerca y le dice: -Buenos días mi nombre es Ana, estoy aquí para servirle ¿Cuál es su nombre? -, Julia responde con voz tímida: -Julia-. Ana dice- ¿Busca algo en particular? - Julia responde con el mismo tono de timidez- Un vestido para mi graduación- (la escena se congela).

Narrador: Al escuchar esas palabras Ana recordó cómo se sentía ella misma cuando tenía esa edad al momento de su graduación y pensó en lo importante que se vuelen esas cosas para las jóvenes de su edad. Pensó de inmediato en lo frustrante que sería para la joven medirse vestidos que finalmente no podría comprar y recordó que un día antes, la dueña había retirado unos vestidos iguales a los exhibidos pero que tenían pequeñas fallas en los cierres o estaban algo sucios.

Actuación: Ana le responde con un tono cariñoso y con una gran sonrisa- que momento tan importante, debemos encontrar el mejor vestido, de acuerdo a su presupuesto- Julia sonríe, y sintiéndose más en confianza le dice cerca de su oído- Pero es que no tengo mucho dinero- Ana le sonríe de nuevo y le dice- No se preocupe, encontraremos algo justo para usted, dígame cuanto presupuesto tiene. (Se congela la escena)

Narrador: Ana fue donde su jefa le expuso la situación y le pregunto si podrían venderle a la joven los vestidos retirados a un precio especial. La respuesta de la jefa fue afirmativa en tanto la clienta lo aceptara.

Actuación: Ana regresa con los vestidos y lleva a Julia al probador, le explica que un vestido tiene malo el cierre y el otro tiene una pequeña mancha y que por eso los puede conseguir al precio que está dentro de su presupuesto, pero que esas

cosas son fáciles de resolver y le recomienda lugares donde pueden hacer esos trabajos. Julia escoge un vestido sintiéndose sumamente feliz por lo que ha conseguido. Sale del probador, abraza a Ana, le dice que se llevará un vestido y le agradece su ayuda.

Narrador: Ese día Julia regresó muy feliz a su casa. Ana obtuvo comisión por esa venta y por otras que realizó ese mismo día y sintió muy contenta a pesar de que no recibió una propuesta favorable en su solicitud de empleo.

Actividad 2.3.4: Estrategias de gestión de las relaciones.

- **Tiempo:** 30 minutos.
- **Objetivos:** Generar estrategias pertinentes para mejorar las relaciones interpersonales
- **Materiales requeridos:** Papel para rota folio.
- **Habilidades Fortalecidas:** Construir estrategias, comunicación efectiva. Relaciones interpersonales

Descripción

El manejo de Relaciones es una habilidad importante que se debe tener en el lugar de trabajo, ya que todos necesitamos trabajar con otras personas. Los jóvenes trabajarán en identificar estrategias para el manejo de relaciones positivas.

Paso a paso

1. Explique la importancia de gestionar de forma positiva las relaciones interpersonales sin imposiciones Ser sensitivo o atento a la perspectiva de la otra persona con el fin de mantener una relación. Esto requerirá algo de compromiso. "No solo se trata de mí se trata de nosotros" Puede que tengas tus propios planes en el lugar de trabajo, pero te puedes acomodar y ajustar y alcanzar tus metas de otra forma, y siempre mejores formas.
2. El facilitador pone en consideración la pregunta: ¿qué cosas involucra el manejo de buenas relaciones? Involucra:
 - Comunicación clara
 - Manejo efectivo del conflicto
 - Poner atención en la construcción de relaciones fuertes con el tiempo
 - Poner atención a lo que dicen y sienten las personas que no están de acuerdo contigo. Cuide de no evitarlas, más bien de interactuar con ellas frecuentemente.
 - Los conflictos en el trabajo empeoran cuando las personas pasivamente evaden el -conflicto. En su lugar, inicie una conversación constructiva.
3. Se leen dos historias sobre el grupo tratando de planificar una actividad para recaudar fondos para su grupo de jóvenes.

Módulo 2: Listos para el empleo

- Diana es sensible a las necesidades e intereses de todos los miembros del su club de jóvenes. Cuando se discutiría una de las líneas flexibles del presupuesto del grupo, para recaudar fondos, ella de inmediato quería organizar una venta de comida, pero dedicó tiempo para escuchar las ideas de otros miembros del grupo antes de compartir su sugerencia. Así que cuando ella presentó su idea en la reunión de planeación, ella ubicó su idea de vender comida en el mismo evento de la subasta benéfica y hasta pudo incluir algo de entretenimiento al inicio de la carta de presentación. Su idea atrajo en amplio apoyo por parte del grupo, por la forma en que manejó su relación con los demás miembros del grupo.
 - Andrés llega a la reunión de planeación e intenta convencer al resto del grupo de usar la mayoría de su dinero flexible para gastos en el evento de entretenimiento del sábado. Él tiene muy buenos contactos y seguramente podrá recaudar mucho dinero. Pero él nunca se detuvo a considerar cómo se sentiría Sara cuando ella ha invertido mucho tiempo y energía buscando apoyo para una subasta benéfica. Entonces, Andrés se sorprendió cuando varias personas del grupo se opusieron a lo que él pensó era una gran idea.
4. Los jóvenes pueden responder: *¿Qué fue lo que Diana hizo bien en términos del manejo de relaciones? ¿Cómo podría Andrés mejorar sus habilidades para manejar relaciones?*
 5. Los jóvenes se reúnen en pequeños grupos de 3 o 4 para que presenten un par de ejemplos de malas habilidades en el manejo de relaciones.
 6. Cada grupo debe discutir cómo resultó este mal manejo de relaciones en esta situación.
 7. Presente y explique algunas estrategias para mejorar el manejo de relaciones:
 - ✓ Sea abierto y curioso. 'Ser abierto' quiere decir estar listo para compartir información de ti mismo con otras personas. 'Ser curioso' quiere decir, estar expectante de encontrar algo de valor en lo que la otra persona te va a decir y buscar información de los demás
 - ✓ Reciba bien la retroalimentación. Recibir bien la retroalimentación' quiere decir, examinar que puedes aprender de la crítica de alguien, incluso cuando crees que ellos lo han entendido todo mal.
 - ✓ Solo enójate adrede. Cuando de repente te sientes muy enojado, no lo demuestres en el momento. Tome un minuto de pausa y piensa al respecto. Puede que este no sea el mejor momento para expresar tus sentimientos. Si es algo que has pensado cuidadosamente y lo puedes abordar con palabras cuidadosamente escogidas. Hablar apasionadamente de algo importante, atrae el respeto y ayuda a construir buenas relaciones.

- ✓ Cuando algo te interesa, demuéstalo. Una buena parte de construir buenas relaciones, recae en aprender a mostrar nuestros sentimientos, de tal manera que, si estás agradecido por algo que alguien hizo, busca una buena manera para demostrar tu agradecimiento.
- ✓ Haz tu retroalimentación directa y constructiva. Algunas veces cuando tratas de decir amablemente cosas que son complicadas, puede que la otra persona no capte el punto de lo que estás tratando de decir. Es mejor, cuando se quiere construir relaciones genuinas, decir lo que quieres decir con palabras claras, pero solo hazlo si consideras que eso va a conducir a una Buena solución. No critiques solo para demostrar que sabes algo.
- ✓ Toma en cuenta los sentimientos de la otra persona. siempre ayuda decir: "Puedo entender lo que sientes respecto a esto" antes de dar una opinión alterna. Esto muestra que has pensado en la otra persona y en sus sentimientos.

Reflexión y Discusión

Dele al grupo un par de minutos para que discutan estas preguntas y después invite a que compartan algunos de sus comentarios

- ¿Cómo planea incorporar estas estrategias en su vida?
- ¿Alguna estrategia te parece especialmente difícil para ti? ¿Cómo trabajarías específicamente en esta estrategia?

El Señor te ha dado a conocer lo que es bueno, y lo que él espera de ti, y que no es otra cosa que hacer justicia, amar misericordia y humillarte ante tu Dios (Miq. 6.8)

Actividad 2.3.5: Manos a la obra (La torre de papel)

- **Tiempo:** 60 minutos
- **Objetivos:** Trabajar en equipo para completar una tarea bajo el estrés del tiempo y competición. Dar y recibir retroalimentación.
- **Materiales Requeridos:** Dos equipos recibirán los mismos materiales: 10 hojas de papel, 10 clips (o grampas), 60 centímetros de cinta, y dos tijeras. (Se puede usar otros materiales también, como palitos de dientes, vasos de papel, botellas de agua vacía, etc.) También van a necesitar las Formas de Observador (uno para cada observador), y una cinta de medir para determinar quién gana.
- **Habilidades Mayores:** trabajar efectivamente en equipo, pensar creativamente, manejar el estrés, percibir precisamente sus emociones, ser empático.

Módulo 2: Listos para el empleo

- **Habilidades Menores:** dar y recibir retroalimentación constructiva, ser asertivo, adaptación a la resolución de problemas, tomar la iniciativa, valorar diversidad, inclusión y equidad, planear y priorizar, ser tolerante de perspectivas diferentes.

Descripción

En esta actividad de aprendizaje, dos equipos de jóvenes compiten para construir en 15 minutos la torre estable más alto. Los jóvenes asignados a la tarea tendrán la oportunidad de poner en práctica múltiples habilidades (nombrado arriba). Mientras el objetivo nominal de la tarea es construir el torre más alto, en intento verdadero de la actividad es practicar habilidades socio emocionales con retroalimentación. La construcción de la torre es una metáfora útil para cualquier tarea, proyecto o meta que los jóvenes pueden tener. El hecho de que la tarea es una competición y que tiene un límite de tiempo, introduce el elemento de estrés, lo cual eleva la dificultad e importancia de la utilización de las habilidades nombrado arriba. Aquellos quien participen en el rol de observador refortalecerán su sensibilidad a como se ven las habilidades socio emocionales fuertes o débiles en práctica.



Método

1. Divide el grupo en cuatro equipos iguales. Dos equipos competirán entre ellos para construir la torre más alta que permanezca erguida por lo menos durante 1 minuto después que la toquen por última vez. Tendrán 3 minutos para planear (sin tocar los materiales) y 12 minutos para construirla.
2. A los dos equipos que no estén construyendo se les indicará observar a uno de los equipos que sí está construyendo. Los equipos de constructores solo deben ser informados de que los observadores van a estar "documentando el proceso".
3. Antes de revelar los materiales a los equipos de constructores, saca a un lado a los observadores y de a cada persona una hoja de observación. Asigne a cada equipo de observadores un equipo de constructores, y pide que cada uno elija a una persona del equipo constructor para observar. Explica que los observadores estarán observando cómo los equipos constructores aplican sus habilidades socio emocionales en la tarea. Específicamente, estarán observando y previendo retroalimentación o siguiente:
 - Control emocional
 - Escucha activa y respeto mutuo
 - Inclusión y empatía
 - Asertividad (vs. pasividad o agresión)
 - Tolerancia hacia las diferentes perspectivas.

Módulo 2: Listos para el empleo

4. Pide que los observadores lean la hoja de observación mientras está dando instrucciones a los equipos de constructores.
5. Revela los materiales de construcción y asigne a cada equipo un set de materiales y un espacio para sus torres de papel. Al final de la competición, el equipo que logre mantenerse erguido durante un minuto con la torre más alta gana la competición y recibe un aplauso. (Tome una foto de la torre para el paseo por la galería de finalización del módulo).
6. Facilite una discusión con los equipos constructores utilizando las siguientes ideas:
 - En la etapa de planeación ¿escogiste inmediatamente la primera buena idea o esperaste a escuchar más ideas de diferentes personas antes de decidir una estrategia para construir la torre?
 - Describe cómo trabajaron juntos como un equipo para completar la tarea. ¿Todos participaron? ¿Había diferentes roles que las personas desempeñaron durante la tarea y cómo se decidieron?
 - Describe cómo manejaste tus emociones durante la tarea. ¿Fue más estresante para unos que para otros? ¿Alguien tuvo problemas con sentimientos de frustración o enojo? ¿Por qué? ¿Cómo manejaste estas emociones?
 - ¿Qué harías diferente si repitiéramos la actividad?
7. Invita a los observadores a tomar turnos compartiendo una observación positiva para el individuo que observó y una para el equipo. Invita que les dé una sugerencia para mejorar o el proceso o resultado para la persona y para el equipo. Mientras comparten, motiva a la persona recibiendo retroalimentación a qué no trate de explicar o defenderse.
8. Pregunta si ¿había alguien en los equipos observadores aprendió sobre ti mismo, al observar a los equipos de construcción?

Imprimible: Hoja para observación - Juego de la torre.

	¿Cómo describirías su aplicación de habilidades?			
Nombre de la persona observada:	Puede mejorar	Estuvo bien	Es una fortaleza	Comentarios de observación
Control emocional: La persona mantuvo una actitud positiva y permaneció comprometido con otros durante la tarea. No perdió el temple consigo mismo o con los demás. No se molestó y se rindió o abandonó el equipo. Fue capaz de escuchar a los demás sin estar a la defensiva.				
Escucha activa y respeto mutuo: No interrumpió a los demás. Escuchó activamente a los demás, algunas veces				

Módulo 2: Listos para el empleo

pidiendo que se aclarara alguna pregunta o verificando la buena comprensión de lo que se dijo. Tal vez resumió las ideas de alguien más. No menospreció sus propias ideas o las de los demás, incluso cuando no estaban de acuerdo.				
Inclusión y empatía: Alentó a los demás miembros del equipo a contribuir con sus ideas. Fue sensible con los sentimientos de los demás y ayudó a asegurar que todos fueran escuchados. Mostró respeto hacia cada género. Fue capaz de ver las cosas desde la perspectiva de los demás, incluso cuando sus ideas diferían de las de los demás.				
Asertividad: No fue pasivo, pero defendió sus propias ideas sin ponerse agresivo. Usó sus propias palabras y acciones para comunicar e interactuar claramente. Vio a los ojos a los otros cuando hablaba. Estuvo listo para expresar sus ideas y necesidades.				
Adaptación y tolerancia hacia las diferentes perspectivas: Proveyó sugerencias que contribuyeron a la tarea, mientras mostraba habilidad para cambiar de opinión sobre cómo desarrollar la tarea. Se adaptó a las situaciones emergentes y estuvo abierto a aprender usando ideas e información provista por los demás. Reconoció las contribuciones de los demás y les dio crédito por sus ideas.				

Cierre

- **Tiempo:** 5 minutos
- **Materiales Requeridos:** Cartel de la sesión

Aplicación

Conocer nuestras reacciones y saber canalizar y dosificarlas es una buena cosa, nos hace sentir bien y nos soluciona conflictos innecesarios. Además, te hace una persona mejor,

Módulo 2: Listos para el empleo

propositiva y que aporta para mejorar las relaciones interpersonales, te permite aportar a tu grupo, comunidad, dejando una huella o trazando un camino que otros pueden seguir al ver los resultados.

Si has sido retado para mejorar sus relaciones interpersonales podrás poner en práctica canalizando tus energías para producir mejoras en las relaciones con tus amigos y tu comunidad, aplica los principios y valores puestos en juego y verás que se te abrirán nuestras etapas de vida que llevarán a madurar y ser responsable, asume tu rol y recibirás los resultados de tu empeño y esfuerzo.