



Actividad 4 Gestión de relaciones

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Gestión de Relaciones**

**Manejo de relaciones – comportamientos inapropiados – cómo el comportamiento y el lenguaje pueden malinterpretarse como apoyos naturales**

**La resolución de conflictos**

**Tipo de actividad:** Individual y en grupo

**Número de participantes:** 10

**Perfil(es) académico(s) de los participantes:** tercer ciclo y niveles secundarios

**Edad promedio de los participantes:** ≥18 años

**Duración:** 30 minutos

Project implemented by:





## **Materiales necesarios:**

- Proyector.
- Presentación de PowerPoint.

## **Objetivo o Propósito**

Ayudar a los jóvenes adultos a comprender/pensar sobre:

- Que seguir las instrucciones es importante
- La forma en que un empleador comunica las instrucciones es importante.
- Su propia forma preferida de recibir instrucción.

## **Resultados esperados:**

### **Nociones básicas sobre:**

- Barreras y Facilitadores
- La importancia de establecer soportes naturales en términos de adaptación y seguimiento de direcciones.

- Las formas en que un empleador puede hacer adaptaciones para comunicar instrucciones

### **Competencias que se desarrollarán:**

Familiarizarse con lo que son los apoyos naturales.

Reconocer los principales tipos de contratos de trabajo.

Comprender las condiciones del período de prueba.

### **Habilidades que se desarrollarán:**

Para poder pensar en:

- Cómo superar las dificultades en el trabajo.
- Hacer conexiones naturales en el trabajo.

Project implemented by:





- Cómo se puede malinterpretar el comportamiento y el lenguaje.

## **Términos clave/vocabulario especial sobre/durante la actividad:**

- Apropiado en
- soportes naturales
- Barreras
- Facilitadores
- Resiliencia
- Círculos de apoyo
- Desarrollo de carrera
- Normalización
- Ponerse capas

## **Preparación (lo que se debe preparar de antemano para que la implementación de la actividad sea exitosa):**

La presentación de PowerPoint establecerá los siguientes escenarios para promover la discusión y presentar los resultados.

Los estudios de casos también se pueden distribuir a los grupos o alumnos en formato de papel.

## **Descripción paso a paso de la actividad:**

### **Facilitador para presentar tres estudios de caso a través de PowerPoint**

**Los participantes deben leer los tres estudios de casos y considerar lo que creen que debería suceder. Esta actividad se puede realizar individualmente o en grupo.**

1. Karl ha sido sancionado por hacer comentarios inapropiados a una mujer de su equipo de trabajo en el almacén.
2. Janet's key worker has been brought in because Janet was caught taking someone else's food from the fridge in the school staff room.
3. El empleador invitó al trabajador clave de Andrew porque Andrew fue grosero con un cliente.

### **Recomendaciones (Cómo utilizar la herramienta/recurso)**

Una vez que los participantes hayan completado los estudios de casos Facilitador para revelar los resultados e invitar a la discusión.

### **Resultados:**

**Karl** creía que solo se estaba comportando como uno más del equipo; Al escuchar a un miembro masculino del equipo coqueteando con una de sus colegas femeninas, Karl sintió que podía hacer lo mismo. No entendió la diferencia entre coquetear y un avance inapropiado. No sabía que la





pareja estaba en una relación. El asesor de empleo de Karl pudo hacer que Karl entendiera esto. Al trabajar con el empleador, el asesor de empleo tuvo éxito en la intermediación de un resultado que permitió a Karl mantener su trabajo y recibir un apoyo natural.

**Janet** había sido puesta a dieta en su casa porque estaba engordando demasiado, Janet tenía hambre, y cuando estaba en la sala de profesores antes de comenzar su turno, vio a un miembro del personal sacar comida del refrigerador. Al final de su turno, era costumbre que esperara en la sala de personal hasta que llegara su transporte para llevarla a casa. Hambrienta, se sirvió algo de comida. Una vez que se entendió la situación, el hogar discutió la situación con la escuela para asegurarse de que fueran parte del esfuerzo por controlar el peso de Janet y el hogar entendió que el trabajo físico significaba que Janet debía comer temprano cuando regresaba del trabajo.

Un cliente se acercó a **Andrew** y le pidió que lo ayudara a encontrar un producto en particular. Andrew había reaccionado huyendo cuando el exasperado cliente no obtuvo respuesta de Andrew y comenzó a gritarle. Andrew no volvería a trabajar posteriormente. Andrew era un miembro apreciado y muy popular del equipo de trabajo, por lo que su empleador deseaba resolver la situación y hacer que Andrew volviera a trabajar. El asesor de empleo de Andrews pudo negociar un acuerdo mediante el cual Andrew pasaría a trabajar en el comedor del personal, sirviendo al personal y limpiando mesas. ¡Nunca miró hacia atrás! Y no tenía contacto directo con el cliente.

### Evaluación:

El facilitador podría hacer preguntas de seguimiento para consolidar y evaluar los resultados de la actividad:

- ¿Qué aprendiste durante la actividad?
- ¿Has descubierto algo nuevo?

Project implemented by:





- ¿Puedes identificar los principales elementos que nos enseñan estas situaciones laborales?

## **Observaciones finales y recomendaciones metodológicas sobre lo que se debe y no se debe hacer en la implementación de la actividad:**

La gestión de relaciones es una estrategia en la que una organización mantiene un nivel continuo de compromiso y, como sugiere el nombre, gestiona las relaciones en la vida.

Esta actividad sobre el desarrollo de las habilidades de gestión se centra en la necesidad de construir y mantener relaciones y redes profesionales. Un sistema de gestión de calidad evita que los clientes caigan en el olvido y garantiza que todos, desde las ventas hasta el servicio al cliente, estén en sintonía y enseñar sobre su importancia es muy importante.

Project implemented by:

