

Inclusión Laboral: Fomentando Ambientes de Trabajo Equitativos y Respetuosos

Desarrollo Personal y Competencias Emocionales | Empatía y relaciones interpersonales | para adultos en educación para el trabajo | 4 semanas

Descripción del Curso

Este curso está diseñado para promover la inclusión laboral a través del desarrollo de habilidades de empatía y relaciones interpersonales efectivas en el entorno de trabajo. Orientado a adultos en educación para el trabajo, el curso busca sensibilizar y capacitar a los participantes para reconocer y valorar la diversidad, eliminando prejuicios y fomentando un ambiente laboral equitativo y respetuoso.

Mediante un enfoque práctico y participativo, se abordarán conceptos clave relacionados con la inclusión, la empatía, la comunicación asertiva y la gestión de conflictos, facilitando que los estudiantes apliquen estas competencias en su vida profesional diaria. Al concluir el curso, los participantes estarán capacitados para contribuir activamente a la construcción de ambientes laborales inclusivos que reconozcan el valor de cada persona y promuevan la colaboración y el respeto mutuo.

Objetivos Generales

- Analizar los conceptos fundamentales de inclusión laboral y su importancia en el entorno de trabajo.
- Desarrollar habilidades de empatía para mejorar las interacciones y relaciones en el ámbito laboral.
- Identificar prejuicios y actitudes que obstaculizan la inclusión y proponer acciones para superarlos.
- Aplicar técnicas de comunicación asertiva y gestión de conflictos para fomentar un ambiente laboral respetuoso.

Competencias

- Identificar y valorar la diversidad en el entorno laboral para promover la inclusión.
- Aplicar habilidades de comunicación empática para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo.
- Reconocer y gestionar prejuicios personales y colectivos que afectan la inclusión laboral.
- Contribuir a la creación de ambientes laborales respetuosos y libres de discriminación.
- Implementar estrategias para la resolución constructiva de conflictos relacionados con la inclusión.

Requerimientos

- Lectura básica y comprensión de textos.
- Disposición para participar en dinámicas grupales y reflexiones personales.
- Acceso a materiales de apoyo proporcionados por el instructor.

- Conocimientos elementales sobre comunicación interpersonal.

Unidades del Curso

Unidad 1: Fundamentos de la Inclusión Laboral

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de definir los conceptos de inclusión, diversidad y equidad en el contexto laboral con precisión y ejemplos claros.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y describir las diferencias individuales presentes en un ambiente de trabajo mediante análisis de casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la importancia de valorar la diversidad para construir ambientes laborales justos y respetuosos, basándose en evidencias y normativas vigentes.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de reconocer y analizar actitudes y prejuicios comunes que afectan la inclusión laboral a partir de situaciones simuladas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de proponer estrategias básicas para promover la inclusión y la equidad en su entorno laboral inmediato, fundamentadas en los principios estudiados.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a la Inclusión Laboral

- Definición de inclusión laboral: qué significa incluir en el ámbito del trabajo.
- Importancia de la inclusión para las organizaciones y los trabajadores.
- Relación entre inclusión, diversidad y equidad.

2. Conceptos Clave: Inclusión, Diversidad y Equidad

- Inclusión: definición, características y ejemplos en el trabajo.
- Diversidad: tipos de diversidad (cultural, de género, edad, capacidades, orientación sexual, etc.) y su manifestación en el entorno laboral.
- Equidad: diferencia entre equidad e igualdad, y su aplicación práctica en ambientes laborales.

3. Identificación y Descripción de las Diferencias Individuales en el Trabajo

- Reconocimiento de las diferencias individuales: aspectos visibles e invisibles.
- Análisis de casos prácticos que reflejan diversidad en equipos de trabajo.
- Impacto de las diferencias individuales en la dinámica laboral y la productividad.

4. Valoración de la Diversidad para Construir Ambientes Laborales Justos y Respetuosos

- Beneficios de valorar la diversidad: innovación, clima laboral, reputación.
- Normativas vigentes y políticas que apoyan la inclusión y la equidad laboral.
- Ejemplos de buenas prácticas en inclusión y respeto a la diversidad en empresas.

5. Actitudes y Prejuicios que Afectan la Inclusión Laboral

- Definición y tipos de prejuicios y estereotipos en el ámbito laboral.
- Situaciones simuladas que evidencian actitudes excluyentes.
- Cómo reconocer y cuestionar nuestras propias actitudes y prejuicios.

6. Estrategias Básicas para Promover la Inclusión y la Equidad en el Entorno Laboral

- Propuestas concretas para fomentar la inclusión en el trabajo diario.
- Comunicación inclusiva y respeto como herramientas fundamentales.
- Rol de cada trabajador para construir ambientes equitativos y respetuosos.

Actividades

Actividad 1: Definición y Ejemplificación de Conceptos Clave

Objetivo: Definir con precisión los conceptos de inclusión, diversidad y equidad en el contexto laboral con ejemplos claros.

Descripción:

- El docente presenta las definiciones básicas y ejemplos de cada concepto.
- Los estudiantes, en parejas, elaboran una definición propia y un ejemplo real o imaginado para cada concepto.
- Se realiza una puesta en común para comparar definiciones y corregir conceptos erróneos.

Organización: Parejas

Producto esperado: Documento breve con definiciones y ejemplos de inclusión, diversidad y equidad.

Duración: 45 minutos

Actividad 2: Análisis de Casos Prácticos sobre Diferencias Individuales

Objetivo: Identificar y describir las diferencias individuales presentes en un ambiente de trabajo mediante análisis de casos prácticos.

Descripción:

- El docente entrega casos escritos que presentan diferentes tipos de diversidad y situaciones laborales.
- En grupos pequeños, los estudiantes analizan los casos, identifican las diferencias individuales y describen cómo afectan la dinámica del trabajo.
- Cada grupo expone sus conclusiones y se discuten en plenaria.

Organización: Grupos de 3-4 estudiantes

Producto esperado: Informe grupal con análisis de casos y descripción de diferencias individuales.

Duración: 60 minutos

Actividad 3: Simulación y Análisis de Actitudes y Prejuicios

Objetivo: Reconocer y analizar actitudes y prejuicios comunes que afectan la inclusión laboral a partir de situaciones simuladas.

Descripción:

- El docente presenta situaciones simuladas o role plays donde se evidencian prejuicios o actitudes excluyentes.
- Los estudiantes, en grupos, representan las situaciones y luego analizan qué actitudes y prejuicios se manifiestan.
- Discusión sobre cómo esas actitudes afectan la inclusión y posibles maneras de cambiar esas conductas.

Organización: Grupos pequeños

Producto esperado: Registro escrito o verbal de los prejuicios identificados y propuestas para superarlos.

Duración: 60 minutos

Actividad 4: Propuesta de Estrategias para Promover la Inclusión en el Trabajo

Objetivo: Proponer estrategias básicas para promover la inclusión y la equidad en su entorno laboral inmediato fundamentadas en los principios estudiados.

Descripción:

- Individualmente, cada estudiante elabora una lista de al menos cinco acciones o estrategias que podría implementar en su lugar de trabajo para fomentar la inclusión.
- En plenaria, se comparten las propuestas y se discute su viabilidad y relevancia.
- El docente complementa con recomendaciones basadas en buenas prácticas y normativas vigentes.

Organización: Individual y plenaria

Producto esperado: Listado de estrategias personales para promover inclusión y equidad.

Duración: 45 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre inclusión, diversidad y equidad laboral.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas definitorias y ejemplos.

Instrumento sugerido: Test escrito o digital con preguntas abiertas y de opción múltiple.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Participación activa y comprensión progresiva durante las actividades de análisis de casos, simulaciones y elaboración de estrategias.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos parciales (documentos de análisis, listas de estrategias), y retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbricas para evaluar análisis crítico, pertinencia de ejemplos y propuestas, y participación en discusiones grupales.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para definir conceptos, identificar diferencias individuales, explicar la importancia de la diversidad, reconocer prejuicios y proponer estrategias para la inclusión laboral.

Cómo se evalúa: Examen escrito o trabajo integrador que incluya definiciones, análisis de un caso práctico, reflexión sobre actitudes y diseño de un plan básico de inclusión.

Instrumento sugerido: Examen escrito con preguntas abiertas y estudio de caso; rúbrica para análisis y propuestas.

Unidad 2: Empatía y su Rol en las Relaciones Interpersonales

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de definir el concepto de empatía y su importancia en el entorno laboral mediante un resumen escrito.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar situaciones laborales que requieren empatía y describir cómo aplicar esta habilidad para mejorar la comunicación en un caso práctico.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar y reflexionar sobre diferentes perspectivas en conflictos laborales utilizando técnicas de empatía, y proponer soluciones que fortalezcan las relaciones interpersonales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de demostrar habilidades empáticas en simulaciones de interacción laboral, evaluadas mediante una lista de cotejo.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a la empatía

- Concepto de empatía: definición y características principales.
- Diferencia entre empatía, simpatía y compasión.
- Importancia de la empatía en la vida personal y laboral.

2. Empatía en el entorno laboral

- El rol de la empatía en la comunicación efectiva dentro del equipo de trabajo.
- Beneficios de la empatía para la inclusión laboral y el respeto en ambientes diversos.
- Situaciones comunes en el trabajo que requieren aplicación de empatía.

3. Aplicación práctica de la empatía en la comunicación

- Identificación de señales verbales y no verbales que reflejan emociones y necesidades.

- Técnicas para escuchar activamente y responder con empatía.
- Ejemplos prácticos de comunicación empática en casos laborales.

4. Empatía en la gestión de conflictos laborales

- Reconocimiento de diferentes perspectivas y emociones en conflictos.
- Herramientas para practicar la empatía durante la resolución de conflictos.
- Propuesta de soluciones basadas en la comprensión empática para fortalecer relaciones.

5. Desarrollo y demostración de habilidades empáticas

- Prácticas de simulación para poner en práctica la empatía en situaciones laborales.
- Autoevaluación y retroalimentación por pares sobre comportamientos empáticos.
- Uso de listas de cotejo para evaluar habilidades empáticas en interacciones simuladas.

Actividades

Actividad 1: Resumen escrito sobre empatía y su importancia en el trabajo

Objetivo: Definir el concepto de empatía y su importancia en el entorno laboral mediante un resumen escrito.

Descripción:

- Se presenta al grupo una breve lectura sobre empatía y su relevancia en el ámbito laboral.
- Cada estudiante redacta un resumen propio explicando qué es la empatía y por qué es importante en el trabajo.
- Se promueve una breve puesta en común para compartir las ideas principales.

Organización: Individual

Producto esperado: Resumen escrito de 150-200 palabras.

Duración estimada: 45 minutos

Actividad 2: Identificación y análisis de situaciones que requieren empatía

Objetivo: Identificar situaciones laborales que requieren empatía y describir cómo aplicarla para mejorar la comunicación.

Descripción:

- En grupos pequeños, se entregan casos prácticos con situaciones laborales que presentan desafíos comunicativos.
- El grupo identifica las emociones y necesidades de las personas involucradas y discute cómo la empatía puede ayudar a mejorar la comunicación.
- Se elabora un breve informe con la descripción de la situación, la identificación empática y la propuesta de comunicación empática.
- Se comparten los informes con el grupo completo para retroalimentación.

Organización: Grupos de 3 a 4 personas

Producto esperado: Informe grupal escrito y presentación oral breve.

Duración estimada: 1 hora 15 minutos

Actividad 3: Análisis y reflexión sobre perspectivas en conflictos laborales

Objetivo: Analizar y reflexionar sobre diferentes perspectivas en conflictos laborales usando técnicas de empatía y proponer soluciones.

Descripción:

- Se presenta un caso de conflicto laboral con varias partes involucradas.
- Individualmente, cada estudiante hace un listado de las perspectivas emocionales y racionales de cada persona implicada.
- En parejas, se discuten estas perspectivas aplicando técnicas empáticas para comprender mejor cada postura.
- Finalmente, se elabora una propuesta conjunta de solución que fortalezca las relaciones interpersonales.

Organización: Individual y en parejas

Producto esperado: Listados de perspectivas individuales y propuesta de solución en parejas.

Duración estimada: 1 hora

Actividad 4: Simulación de interacción laboral con enfoque empático

Objetivo: Demostrar habilidades empáticas en simulaciones de interacción laboral, evaluadas mediante una lista de cotejo.

Descripción:

- Se forman grupos de tres, donde uno hace el rol de empleado, otro de compañero o supervisor, y otro observa.
- Se entregan escenarios con situaciones laborales que requieren empatía para resolver o mejorar la comunicación.
- Los participantes actúan la situación, aplicando habilidades empáticas (escucha activa, reconocimiento emocional, respuesta comprensiva).
- El observador utiliza una lista de cotejo para evaluar el desempeño empático del participante en el rol activo.
- Se rotan roles para que todos practiquen y evalúen.
- Finalmente, se realiza una reflexión grupal sobre aprendizajes y áreas de mejora.

Organización: Grupos de 3 personas

Producto esperado: Evaluación con lista de cotejo y reflexión grupal.

Duración estimada: 1 hora 30 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre empatía y percepción de su importancia en el trabajo.

Cómo se evalúa: Mediante preguntas abiertas orales o escritas al inicio de la unidad para conocer definiciones y ejemplos que los estudiantes tengan.

Instrumento sugerido: Cuestionario breve con preguntas abiertas (por ejemplo: ¿Qué entiendes por empatía? ¿Por qué crees que es importante en un trabajo?).

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Proceso de identificación de situaciones empáticas, análisis de perspectivas en conflictos y aplicación de técnicas empáticas durante actividades.

Cómo se evalúa: Observación directa durante las actividades grupales, revisión de informes y propuestas, y retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbricas para informes y propuestas, listas de cotejo para habilidades comunicativas y empatía durante discusiones y simulaciones.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Competencias adquiridas para definir empatía, aplicar la empatía en casos prácticos, analizar conflictos desde perspectivas empáticas y demostrar habilidades empáticas en simulaciones.

Cómo se evalúa: Revisión del resumen escrito, análisis de casos prácticos, propuestas de solución y desempeño en simulaciones evaluadas con lista de cotejo.

Instrumento sugerido: Lista de cotejo para simulaciones, rúbrica para el resumen y para informes escritos con criterios claros: claridad, precisión, aplicación práctica y reflexión crítica.

Unidad 3: Identificación y Superación de Prejuicios Laborales

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y describir los prejuicios comunes en el ámbito laboral mediante la revisión de casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar los efectos negativos de los prejuicios en el ambiente de trabajo a partir de ejemplos reales y discusiones en grupo.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar estrategias para reconocer prejuicios propios y ajenos mediante ejercicios de autoevaluación y reflexión guiada.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar propuestas concretas para superar prejuicios en su entorno laboral, utilizando técnicas de comunicación asertiva y gestión de conflictos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar situaciones laborales y sugerir acciones para promover la inclusión y el respeto mutuo, utilizando criterios establecidos durante la unidad.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a los prejuicios laborales

- Definición y características de los prejuicios en el ámbito laboral: Se explicará qué son los prejuicios, cómo se originan y su manifestación en el trabajo.
- Tipos comunes de prejuicios en el entorno laboral: género, edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, apariencia física, entre otros.

2. Identificación de prejuicios mediante casos prácticos

- Análisis de casos reales y ficticios: Se revisarán situaciones laborales donde se evidencien prejuicios.
- Reconocimiento de actitudes y comportamientos prejuiciosos: Cómo detectarlos en la comunicación verbal y no verbal.

3. Impacto de los prejuicios en el ambiente de trabajo

- Efectos en la productividad y clima laboral: consecuencias para el equipo y la organización.
- Impacto emocional en las personas afectadas: estrés, desmotivación y exclusión.
- Discusión grupal sobre ejemplos reales: intercambio de experiencias y reflexiones.

4. Estrategias para reconocer prejuicios propios y ajenos

- Ejercicios de autoevaluación y reflexión guiada: identificación de prejuicios personales.
- Herramientas para detectar prejuicios en otros: observación y escucha activa.

5. Propuestas para superar prejuicios en el entorno laboral

- Técnicas de comunicación asertiva: expresar opiniones y desacuerdos con respeto.
- Gestión de conflictos: métodos para abordar y resolver situaciones con prejuicios.
- Diseño de propuestas concretas: planes de acción para promover la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo.

6. Evaluación y promoción de ambientes inclusivos y respetuosos

- Criterios para evaluar situaciones laborales relacionadas con prejuicios.
- Sugerencias de acciones para fomentar la inclusión y el respeto mutuo.
- Elaboración de un plan personal o grupal para implementar cambios positivos.

Actividades

Actividad 1: Análisis de casos prácticos sobre prejuicios laborales

Objetivo: Identificar y describir prejuicios comunes en el ámbito laboral mediante la revisión de casos prácticos.

Descripción:

- Se entregan a los estudiantes varios casos escritos que reflejan situaciones laborales con prejuicios evidentes.
- En grupos pequeños, los estudiantes leen y analizan cada caso, identificando los prejuicios presentes y describiéndolos.
- Posteriormente, cada grupo comparte sus conclusiones con el resto del grupo para enriquecer la comprensión.

Organización: Grupos de 3 a 4 personas.

Producto esperado: Informe grupal con identificación y descripción de prejuicios en los casos analizados.

Duración estimada: 60 minutos.

Actividad 2: Ejercicio de autoevaluación y reflexión sobre prejuicios personales

Objetivo: Aplicar estrategias para reconocer prejuicios propios y ajenos mediante ejercicios de autoevaluación y reflexión guiada.

Descripción:

- Se entrega a cada estudiante un cuestionario de autoevaluación diseñado para detectar posibles prejuicios personales.
- Los estudiantes responden individualmente y luego reflexionan sobre sus respuestas en un espacio guiado para autoanálisis.
- En plenaria, se promueve una discusión voluntaria sobre las reflexiones, enfatizando el respeto y confidencialidad.

Organización: Individual con discusión grupal.

Producto esperado: Autoevaluación completada y reflexión escrita breve sobre aprendizajes.

Duración estimada: 45 minutos.

Actividad 3: Taller de comunicación asertiva y gestión de conflictos

Objetivo: Diseñar propuestas concretas para superar prejuicios en el entorno laboral, utilizando técnicas de comunicación asertiva y gestión de conflictos.

Descripción:

- Se presentan conceptos básicos y técnicas de comunicación asertiva y gestión de conflictos.
- En parejas, los estudiantes practican role-playing simulando situaciones laborales con prejuicios, aplicando las técnicas aprendidas.
- En grupo, se discuten las experiencias y se diseñan propuestas concretas para abordar prejuicios en su entorno laboral.

Organización: Parejas para role-playing; grupos para discusión.

Producto esperado: Propuestas escritas para superar prejuicios en el trabajo.

Duración estimada: 90 minutos.

Actividad 4: Evaluación y diseño de acciones para promover la inclusión

Objetivo: Evaluar situaciones laborales y sugerir acciones para promover la inclusión y el respeto mutuo, utilizando criterios establecidos durante la unidad.

Descripción:

- Se presentan distintos escenarios laborales con posibles prejuicios o faltas de inclusión.
- Los estudiantes, en grupos, evalúan cada situación aplicando los criterios aprendidos.

- Diseñan un plan de acción o recomendaciones para mejorar la inclusión y el respeto en dichos escenarios.
- Se comparten las propuestas para recibir retroalimentación y enriquecerlas.

Organización: Grupos de 3-4 personas.

Producto esperado: Plan de acción o recomendaciones para promover inclusión y respeto.

Duración estimada: 75 minutos.

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre prejuicios laborales y actitudes hacia la inclusión.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve inicial con preguntas abiertas y de opción múltiple sobre prejuicios y experiencias personales.

Instrumento sugerido: Cuestionario escrito o digital aplicado al inicio de la unidad.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Participación activa en actividades, capacidad de análisis, reflexión y aplicación de estrategias.

Cómo se evalúa: Observación directa durante actividades, revisión de productos parciales (informes, reflexiones, propuestas), y retroalimentación grupal.

Instrumento sugerido: Rúbrica para evaluar análisis de casos, calidad de reflexiones y propuestas, y participación en debates.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Competencia para identificar prejuicios, analizar efectos, aplicar estrategias y diseñar propuestas concretas para superar prejuicios y promover inclusión.

Cómo se evalúa: Entrega final de un proyecto o informe integral que incluya análisis de casos, reflexión personal, diseño de plan de acción y evaluación de situaciones.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada que contemple claridad en la identificación de prejuicios, profundidad del análisis, aplicabilidad de estrategias, creatividad y coherencia en propuestas, y fundamentación en criterios de inclusión.

Unidad 4: Estrategias para Crear Ambientes Laborales Inclusivos y Respetuosos

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas de comunicación asertiva en situaciones laborales simuladas para promover el respeto y la inclusión entre colaboradores.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y analizar conflictos laborales relacionados con la diversidad utilizando modelos de resolución de conflictos inclusivos.

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan de acción que incorpore estrategias para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, considerando la diversidad del equipo.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar casos prácticos de interacción laboral para reconocer comportamientos que fortalecen o debilitan la inclusión y proponer mejoras.

Contenidos Temáticos

1. Comunicación Asertiva para la Inclusión Laboral

- **Concepto y fundamentos de la comunicación asertiva:** Definición, características y beneficios en el contexto laboral.
- **Elementos clave de la comunicación asertiva:** Expresión clara, escucha activa, lenguaje corporal y manejo de emociones.
- **Técnicas prácticas de comunicación asertiva:** Uso de mensajes “yo”, retroalimentación constructiva, negociación y establecimiento de límites.
- **Aplicación de la comunicación asertiva en la inclusión:** Promoción del respeto, valoración de la diversidad y prevención de malentendidos.

2. Identificación y Análisis de Conflictos Laborales Relacionados con la Diversidad

- **Tipos de conflictos en ambientes diversos:** Conflictos por diferencias culturales, de género, discapacidad, edad, y otros aspectos de la diversidad.
- **Factores que generan conflictos en la diversidad:** Prejuicios, estereotipos, falta de comunicación y desigualdades estructurales.
- **Modelos inclusivos de resolución de conflictos:** Modelo de negociación colaborativa, mediación, y enfoque restaurativo aplicado a la diversidad.
- **Herramientas para el análisis de conflictos:** Identificación de causas, intereses, necesidades y posibles soluciones inclusivas.

3. Diseño de Planes de Acción para Fomentar Ambientes Inclusivos y Respetuosos

- **Elementos de un plan de acción inclusivo:** Objetivos claros, estrategias, recursos, responsables y cronograma.
- **Estrategias para promover la inclusión:** Capacitación en diversidad, políticas institucionales, espacios de diálogo y reconocimiento de la diversidad.
- **Consideración de la diversidad en el equipo:** Análisis del perfil del equipo, identificación de necesidades y oportunidades para la inclusión.
- **Implementación y seguimiento del plan:** Indicadores de éxito, mecanismos de retroalimentación y ajustes continuos.

4. Evaluación de Casos Prácticos de Interacción Laboral

- **Reconocimiento de comportamientos inclusivos:** Actitudes, comunicación y acciones que fortalecen el respeto y la diversidad.
- **Identificación de conductas que debilitan la inclusión:** Discriminación, exclusión, microagresiones y falta de respeto.
- **Análisis crítico de casos prácticos:** Discusión guiada sobre situaciones reales o simuladas en el entorno laboral.
- **Propuesta de mejoras y estrategias preventivas:** Recomendaciones para fomentar un ambiente laboral positivo e inclusivo.

Actividades

Actividad 1: Role Playing de Comunicación Asertiva

Objetivo: Aplicar técnicas de comunicación asertiva en situaciones laborales simuladas para promover el respeto y la inclusión entre colaboradores.

Descripción:

- El docente presenta escenarios laborales relacionados con situaciones de diversidad y posibles conflictos de comunicación.
- Los estudiantes, en parejas, asumen roles para representar a los colaboradores involucrados en el escenario.
- Cada pareja practica la comunicación asertiva utilizando mensajes “yo”, escucha activa y retroalimentación constructiva.
- Después de cada representación, se realiza una retroalimentación grupal sobre el uso de técnicas y el impacto en la inclusión.

Organización: Parejas

Producto esperado: Registro escrito o grabación breve de la interacción asertiva y reflexión personal.

Duración: 60 minutos

Actividad 2: Análisis de Conflictos Laborales Inclusivos

Objetivo: Identificar y analizar conflictos laborales relacionados con la diversidad utilizando modelos de resolución de conflictos inclusivos.

Descripción:

- El docente entrega a grupos pequeños casos escritos que describen conflictos laborales vinculados a la diversidad.
- Los grupos leen y analizan el conflicto, identificando causas, intereses y factores relacionados con la diversidad.
- Utilizando modelos de resolución de conflictos inclusivos, proponen estrategias para resolver la situación.
- Presentan sus análisis y propuestas al grupo para discusión y enriquecimiento colectivo.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Informe breve con análisis del conflicto y plan de resolución propuesto.

Duración: 90 minutos

Actividad 3: Diseño de un Plan de Acción para un Ambiente Laboral Inclusivo

Objetivo: Diseñar un plan de acción que incorpore estrategias para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, considerando la diversidad del equipo.

Descripción:

- El docente explica los elementos básicos de un plan de acción inclusivo y comparte ejemplos concretos.
- Los estudiantes, individualmente o en parejas, elaboran un plan de acción para una empresa o área laboral ficticia o real, incluyendo diagnóstico, objetivos, estrategias y cronograma.
- Se realiza una sesión de intercambio para compartir los planes y recibir retroalimentación del docente y compañeros.
- Se ajustan los planes con base en la retroalimentación recibida.

Organización: Individual o parejas

Producto esperado: Plan de acción escrito y presentado para revisión.

Duración: 120 minutos

Actividad 4: Evaluación de Casos Prácticos de Inclusión y Exclusión

Objetivo: Evaluar casos prácticos de interacción laboral para reconocer comportamientos que fortalecen o debilitan la inclusión y proponer mejoras.

Descripción:

- El docente presenta videos o relatos breves con situaciones reales o simuladas donde se observan comportamientos inclusivos y excluyentes.
- Los estudiantes analizan en grupos los casos, identificando ejemplos de conductas positivas y negativas.
- Discuten en plenaria y elaboran recomendaciones para mejorar las interacciones y promover un ambiente respetuoso.
- Cada estudiante redacta una reflexión final donde propone al menos dos acciones concretas para fortalecer la inclusión en su entorno laboral.

Organización: Grupos y trabajo individual

Producto esperado: Informe grupal con análisis y reflexiones individuales escritas.

Duración: 90 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre comunicación asertiva, resolución de conflictos y percepción de inclusión en ambientes laborales.

Cómo se evalúa: Cuestionario corto con preguntas abiertas y de opción múltiple que indagan en experiencias personales y conceptos básicos.

Instrumento sugerido: Cuestionario en papel o digital (Google Forms, Kahoot) aplicado al inicio de la unidad.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Aplicación práctica de técnicas de comunicación asertiva, análisis de conflictos y diseño de estrategias inclusivas durante las actividades.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos parciales (roles, informes, planes de acción) y participación en discusiones.

Instrumento sugerido: Rúbrica de desempeño para role playing y análisis de casos, listas de cotejo para planes de acción y participación.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Competencia integral para aplicar técnicas asertivas, analizar conflictos con enfoque inclusivo, diseñar planes de acción y evaluar casos prácticos.

Cómo se evalúa: Presentación final del plan de acción completo, análisis escrito de un caso práctico y reflexión personal sobre aprendizajes.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada que valore claridad, pertinencia, creatividad y aplicación práctica de conceptos aprendidos.