



## Ejemplo de actividades de aprendizaje

### Simulación

**Tipo de contenido**  Conocimientos  Habilidades  Actitudes

**Fases**  Inicial  Desarrollo  Cierre

<p><b>Descripción</b></p>	<p>Consiste en una representación en la que los participantes deben asumir un rol o personalidad relativas a una situación profesional hipotética. Requiere de la comprensión de la situación y la puesta en marcha de aquellas competencias necesarias para poder hablar y actuar de manera satisfactoria desde una perspectiva asignada.</p> <p>La simulación exige a los participantes asumir identidades ficticias o imaginarse en situaciones poco habituales. Quien ejecuta el rol debe actuar de la forma en que cree que su personaje habría actuado. Es frecuente que, entre el conjunto de participantes, se designen observadores externos que evalúen la representación de los roles de acuerdo a un conjunto de variables predefinidas.</p> <p>El procedimiento a seguir es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentar la escena y asignar los roles. Es importante que los participantes tengan un tiempo para hacerse preguntas sobre la situación en la que deben ejecutar los roles asignados.</li> <li>2. Informar del límite de tiempo y ofrecer toda la información necesaria para poder llevar a cabo la situación.</li> <li>3. Posteriormente a la simulación, promover un diálogo en grupo pequeño o con todo el grupo. La discusión debe centrarse en las interpretaciones que los participantes han hecho de los roles, de la experiencia y de las conductas adoptadas en el curso de ésta.</li> <li>4. Considerar la posibilidad de pedir a los participantes que vuelvan a hacer el simulacro, cambiando los personajes o redefiniendo la escena.</li> </ol> <p>También es posible preparar una historia que el formador o formadora irá explicando y que obligará a los participantes a ir adaptándose a las nuevas situaciones que se van generando. En este caso, la simulación es más compleja y se extiende durante más tiempo.</p>
<p><b>Sirve para</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar actitudes como la empatía y la tolerancia.</li> <li>• Adquirir o perfeccionar habilidades y procedimientos propios del lugar de trabajo.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Construir capacidades de trabajo en equipo, toma de decisiones, creatividad y resolución de problemas.</li></ul>
<b>Aspectos a tener en cuenta</b>	<p>Para un correcto desarrollo de la técnica hay que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presentar con claridad los objetivos de la técnica y explicar la naturaleza y la personalidad de los roles que deben asumirse.</li><li>• Crear un ambiente abierto y de confianza que fomente la participación.</li><li>• Dedicar tiempo para, una vez finalizada la representación, analizar con los participantes la situación simulada y las respuestas emocionales que ha provocado.</li></ul>
<b>Ejemplo</b> <p>Se puede aplicar una técnica de simulación en un curso de “Conducción de reuniones” donde, a través de una situación que represente el desarrollo de una reunión, los participantes puedan experimentar nociones de comunicación, moderación y resolución de conflictos. O, por ejemplo, en un curso de “Técnicas de negociación”, a través de la distribución de distintos roles, se puede trabajar la escucha activa y otras estrategias y tácticas de negociación.</p>	