



Guía Educativa de

Competencias **Blandas**

para el fortalecimiento de la
educación técnica

La Guía Educativa de Competencias Blandas está dirigida a docentes de centros e institutos técnicos-tecnológicos que forman parte del proyecto Formación Técnica Profesional, el cual está ejecutado por el consorcio Swisscontact-Fautapo y CEMSE-CEE como subcontratista territorial en los departamentos de La Paz, Cochabamba y Beni, con el apoyo de la Cooperación Suiza en Bolivia.

CRÉDITOS

Federico Escobar Loza

Director Nacional de CEMSE

Representante legal del Consorcio CEMSE-CEE

Claudia Arandia Schmiedl

Coordinadora del consorcio CEMSE-CEE

Elaboración de contenido:

SECRAD

José Luis Aguirre Alvis

Director de SECRAD

Liz Katherine Marco Tórrez

Contenidos educativos y asesoramiento técnico pedagógico

Paola Andrea Del Solar Jáuregui

Lian Arisave Ali Poma

Historias y mensaje comunicacional

Araceli Del Barco Molina

Karen Andrea Peña Suárez

Colaboradoras

Edson Montaña Ortiz

Revisión técnica y supervisión de contenido

Consorcio CEMSE-CEE

Edwin Omar Condori Miranda

Diseño, diagramación e ilustración

Depósito Legal

4-1-6006-2021

Índice

1	Presentación	6
2	Introducción	8
3	Propósito de la Guía Educativa de Competencias Blandas	10
4	Metodología	12
5	Características didácticas de la Guía Educativa de Competencias Blandas	14
	+ Sobre los personajes	16
	+ Características de las historias	18
	+ La meta de la Guía Educativa de Competencias Blandas	18

Desarrollo de las competencias blandas

1	El árbol de las competencias blandas	20
	> ¿Qué son las competencias blandas?	20
	> La importancia de las competencias blandas en la formación técnica	21
2	Competencias blandas relacionadas al desempeño laboral	22
	👤 Comunicación eficaz	22
	💡 Espíritu emprendedor	36
	👥 Trabajo en equipo	48
	🌱 Disposición al aprendizaje continuo	62
3	Reflexiones finales	74
4	Bibliografía	75

Anexos: Contenidos sugeridos para complementar los aprendizajes

77



Una guía didáctica

con la

fortaleza de un árbol



La dinámica de elaboración de esta Guía Educativa de Competencias Blandas ha seguido un largo curso de intercambios, consultas y validaciones; etapas necesarias para llegar a su plasmación objetiva en un documento que espera ser sólido en su estructura, dinamizador en sus contenidos y valioso en sus exigencias de diseño, forma gráfica y uso práctico.

En el esfuerzo de ofrecer una guía educativa, se articularon constantes como la necesidad de motivar la participación activa en las dinámicas de su aplicación; encontrar caminos creativos y novedosos en su planteamiento, a fin de generar interés en el abordaje didáctico de temas; la búsqueda de recursos sencillos de expresión, capaces de ser próximos a las realidades y contextos a las que se dirige el material, y desde los cuales se planteen situaciones existenciales concretas en cercanía a las/os estudiantes/participantes de los centros de formación del espectro CEMSE-CEE.

Fue así que se proyectó una suerte de metáfora afín a que esta Guía se constituya en un camino de mediación pedagógica. Por ello, se propuso la lógica del árbol, semejanza que se sostiene en lo que precede. El SECRAD, como centro de formación en comunicación educativa y radiofónica por años, ha encontrado en el árbol el recurso didáctico efectivo para comprender las claves de la producción radiofónica. Así, se reconocen los grandes troncos (géneros), sus ramificaciones (formatos), y el encuentro de productos específicos (tipo de programas), sostenidos en los elementos del lenguaje radiofónico, que fluye a través del tronco central y que, a su vez, depende de su capacidad de absorber los nutrientes básicos de su relación con la tierra (valores), hecho que solamente se puede dar desde la parte invisible pero esencial de un árbol. Las raíces que lo mantienen con vida y en desarrollo dependen de la existencia de condiciones favorables, como una suficiente y sana fuente de agua (compromisos existenciales como nutrientes).

La idea planteada por la Dirección del SECRAD, entonces, fue asumida como el recurso de mediación pedagógica apto para la Guía Educativa, en el empeño de activar esa dinámica de aprendizaje. Y parece haberse encontrado el camino adecuado que, además, se sostiene desde el conocimiento universal y hasta de base mística en la siguiente referencia sobre un árbol:

“[...] cuanto más profundas se hallen enraizadas las raíces de un árbol en su tierra madre, tanto más se extenderán sus ramas hacia todos los lados, tanto más alto se erige su copa hacia el cielo. Esto solo ocurre cuando una/o está enraizada/o en profundidad en su tierra madre” (Talmud). De este modo, se pudo alcanzar la síntesis con las dimensiones de una marcada comprensión del contexto objetivo. Y posibilitando, además, el abordaje metodológico para articular la relación entre la práctica, la teoría, la valoración y la producción.

La resolución del camino en la articulación de los contenidos que fueron organizados de modo secuencial y gradual, más la resolución artística del diseño gráfico, hace un todo unificado y sólido, capaz de posibilitar más que un seguimiento estricto, riguroso y hasta mecánico de las propuestas de intervención creativa y propia de quienes aprovechen este producto. Los frutos que se obtengan de cada árbol que se quiera cultivar, dependerán de las habilidades pedagógicas de quienes son instructoras/es y facilitadoras/es, todas/os comprometidos con hacer que el producto de sus esfuerzos formativos se traduzcan en el efectivo ejercicio laboral de sus estudiantes/participantes, porque ellos son el valioso árbol digno y capaz de destacar en medio de cualquier bosque.

José Luis Aguirre Alvis Msc.
DIRECTOR DEL SECRAD - UCB

1 Presentación

El proyecto Formación Técnica Profesional ejecutado con el apoyo de la Cooperación Suiza en Bolivia por el consorcio Swisscontact-Fautapo y el consorcio CEMSE-CEE como coejecutor territorial en los departamentos de La Paz, Cochabamba, Oruro y Beni, tiene como objetivo “Fortalecer la oferta formativa de centros e institutos de formación técnica articulándola a demandas y necesidades del mercado laboral para mejorar las condiciones de acceso al empleo y autoempleo de jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad que participan en formación técnica y tecnológica”.

Una de las acciones de fortalecimiento impulsadas desde el proyecto es la mejora de la oferta formativa de Centros de Educación Alternativa (CEA), Centros de Educación Especial (CEE) e Institutos Técnicos-Tecnológicos (ITT), a

partir de la incorporación de contenidos que respondan a las necesidades de los sectores productivos y empresariales, así como también a las necesidades del mercado laboral y de emprendimiento. Algunos de estos temas considerados fundamentales para la formación integral a estudiantes son las competencias blandas y las competencias básicas.

Las competencias blandas son parte de la inteligencia emocional de las personas y cobran relevancia cuando se habla de formación para el empleo y el emprendimiento, puesto que las empresas e instituciones ya no buscan profesionales solo con conocimientos y prácticas técnicas propias de su área de formación, sino que requieren de profesionales con capacidades para la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, con cualidades que hacen a un espíritu

emprendedor como la iniciativa, el liderazgo, la resolución de problemas, la creatividad entre otras; trabajadoras y trabajadores que estén dispuestas y dispuestos a aprender permanentemente para aportar al desarrollo del sector productivo o la empresa. Estas capacidades complejas se van formando a lo largo de la vida y la formación técnica debe incorporarlas en el desarrollo curricular para fortalecer la formación de los nuevos profesionales.

Las competencias básicas son aquellas que toda y todo joven debe haber desarrollado al finalizar el periodo escolar para poder lograr su realización personal, incorporarse a la vida adulta y sostener un proceso de aprendizaje continuo a lo largo de la vida; suponen la combinación de conocimientos, prácticas, actitudes, valores que permiten a la persona actuar de manera eficaz

ante cualquier situación que se le presente, por tanto, son capacidades que no deben olvidarse en el ámbito de la educación superior pues deben fortalecerse permanentemente.

La presente guía desarrolla estos contenidos dirigidos a la formación de docentes de CEA, CEE e ITT, con el propósito de ser incorporados en sus planes curriculares, complementando el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortaleciendo las habilidades de sus estudiantes/participantes para el empleo, el emprendimiento y la ciudadanía activa.

Estamos convencidas y convencidos que este material se constituirá en un insumo importante para el trabajo de docentes en las aulas y talleres de los centros e institutos que forman parte del proyecto.

2 Introducción

En el marco del proyecto Formación Técnica Profesional (FTP) ejecutado por el consorcio CEMSE-CEE con el apoyo de la Cooperación Suiza en Bolivia, se contrató el servicio educativo de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, a través del Servicio de Capacitación en Radio y Televisión para el Desarrollo (SECRAD), para llevar a cabo el diseño, la elaboración y producción de materiales educativos con calidad técnica, pedagógica y creativa sobre **competencias blandas** y **competencias básicas**. Estos materiales contribuirán en el fortalecimiento de la oferta curricular de Centros de Educación Alternativa (CEA), Centros de Educación Especial (CEE) e Institutos Técnico-Tecnológicos (ITT) donde el proyecto FTP tiene incidencia (La Paz, Cochabamba, Oruro y Beni) para generar mayor equidad económica y social, mejorando el acceso al empleo de población vulnerable a la pobreza y

priorizando sectores con potencial productivo a través de la formación técnica, tecnológica y la capacitación (CEMSE-CEE, 2020, p. 1).

Entre los motivos principales por los que parte de la población boliviana opta por la educación técnica está la imposibilidad de acceder a la educación universitaria y/o no haber podido concluir la educación regular. Es importante resaltar que este grupo de personas también se encuentra en condiciones de pobreza. En ese sentido, la asistencia a los ITT, CEA y CEE representa una oportunidad para la obtención de empleo por contrato o mediante el desarrollo de emprendimientos (Contreras, 2016; Lizárraga, pp. 11-47, 2011). Esta realidad se hace más visible en poblaciones indígenas, quienes históricamente han presentado mayor vulnerabilidad y son parte de los lugares donde el proyecto FTP tiene incidencia.

En ese sentido, la perspectiva de la Guía Educativa de Competencias Blandas percibe a la diversidad humana como un factor que no solo está presente en la realidad social, sino que se constituye en un elemento capaz de orientar un abordaje educativo inclusivo. Las/os docentes que emplean este material promueven la titularidad de derechos de las/os estudiantes/participantes, principalmente en cuanto a educación y trabajo, reconociendo su carácter interdependiente e indivisible con otros derechos humanos.

Por otro lado, para abordar estrategias que impulsen y promuevan oportunidades de empleabilidad, se debe resaltar que las mujeres tienen menor posibilidad de acceder a un trabajo que los hombres (Lizárraga, p. 46, 2011). Otro dato relevante es el hecho de que, en el municipio de La Paz, las/os jóvenes tienden a escoger carreras tradicionalmente asociadas al género. Por ejemplo, los varones son quienes más optan por especialidades como la mecánica automotriz, a diferencia de las mujeres que son capacitadas en enfermería, cosmetología, corte y confección, entre otros (Oficialía Mayor de Planificación para el Desarrollo, 2014, p. 38).

Esta realidad llama al abordaje del enfoque de género en el desarrollo de los contenidos y orientaciones metodológicas de la presente guía. Se considera que esta condición será importante en cuanto a las oportunidades de empleabilidad efectiva de cada persona en equidad e igualdad.

Otro grupo que presenta dificultades para encontrar un trabajo acorde a sus aspiraciones,

se conforma por las personas con algún tipo de discapacidad. Las creencias y prejuicios acerca de sus potencialidades, y las dificultades en cuanto a espacios accesibles para el desarrollo de sus actividades, las/os encasillan en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos.

En ese lineamiento, se propone incorporar expresamente el enfoque educativo inclusivo y de género en la formación de docentes y estudiantes/participantes a través de la Guía Educativa de Competencias Blandas, aplicando un enfoque basado en derechos humanos para responder a las condiciones del contexto social y humano que se espera atender. De igual manera, estos materiales promueven contenidos enmarcados en el reconocimiento de la igualdad de todas las personas, sin distinguir el sexo, género, orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad, etnia, lugar de origen, edad u otro. Además, se garantiza la inclusión y representación de las realidades de grupos de población que son objeto de marginación, exclusión y discriminación.

Desde estos enfoques será posible identificar las formas de segregación y los desequilibrios a los que está expuesta tanto la población estudiantil y las/os participantes que forman parte de los centros educativos. Asimismo, se posibilita la presentación de una propuesta que tome en cuenta los contextos diversos, con el fin de que el trabajo que se realice en aula coadyuve al ejercicio pleno de los derechos humanos.

3 Propósito de la guía educativa

La Guía Educativa de Competencias Blandas tiene como propósito proporcionar herramientas pedagógicas a las/os docentes de los CEA, CEE e ITT para el fortalecimiento del currículum y la formación integral de la comunidad de estudiantes/participantes y sus capacidades para la empleabilidad.

La educación técnica, a través de su currículum base, busca que las/os estudiantes/participantes logren:

- ⊕ Asumir el compromiso con la Revolución Democrática y Cultural, la Madre Tierra, identificados con la sociedad, la identidad y/o su pueblo traducidos en un agente transformador de la realidad actual.
- ⊕ Poseer una cultura básica general e integral que les permita desarrollar una comprensión crítico-reflexiva de los procesos socioeconómicos, políticos y culturales de su entorno sociocomunitario y universal.
- / Actuar como agentes transformadores de la realidad actual en beneficio de toda la sociedad y, en particular, de su comunidad.
- ⊕ Demostrar su especialidad en la producción, con aspiraciones colectivas de justicia, libertad y bienestar social, actitudes y aptitudes investigativas de los saberes, ciencia y tecnología del más alto nivel.
- ⊕ Asumir el trabajo como una necesidad vital del ser humano, como realización de la sociedad y como eje vertebrador del proceso social y educativo, ejerciendo la ciudadanía de forma propositiva y productiva en correspondencia con el entorno; aprendiendo a vivir en equilibrio, armonía, complementariedad y reciprocidad entre la humanidad y el cosmos, la Madre Tierra, la comunidad, y la sociedad para establecer una institucionalidad que garantice y oriente el desarrollo socioeconómico productivo para Vivir Bien.
- ⊕ Poseer valores éticos, morales y cívico-ciudadanos que les permitan desarrollar sus relaciones interpersonales y social-comunitarias bajo el respeto a la dignidad humana, la reconstitución de los saberes y los conocimientos ancestrales, sin discriminación racial, étnica, cultural, de género y de todo tipo, para la construcción de una sociedad con justicia social que respete, conserve y preserve los recursos naturales. Es decir, en las exigencias del trabajo: la responsabilidad, la solidaridad, la reciprocidad, la complementariedad, la honestidad, la perseverancia, la resistencia (más espiritual que física), el equilibrio y los principios de la sociedad plural ama qhilla (no seas flojo), ama llulla (no seas mentiroso), ama suwa (no seas ladrón) son las condiciones formales de la conducta moral (Ministerio de Educación, s/f, pp. 27-28).

Por todo ello, esta guía educativa contribuirá en la caracterización integral del perfil profesional de la/el estudiante/participante de educación técnica, para dar lugar al reconocimiento de las competencias blandas, su importancia en la vida y su facultad de garantizar oportunidades de empleabilidad.

4 Metodología

La metodología está orientada a la pedagogía comunitaria de “aprender produciendo” y “aprender haciendo” que caracteriza la educación técnica-tecnológica en sus procesos formativos, a través del desarrollo curricular de sus distintas carreras. Asimismo, se asume el enfoque de la educación para la vida y el desarrollo de las competencias blandas por las siguientes razones:

La educación de la vida implica tomar en cuenta a la persona como un complejo integral que tiende a construir su humanidad, su crecimiento personal y el de su comunidad o sociedad mediante el trabajo. De manera específica, significa el desarrollo de capacidades que le permitan una comprensión y un desenvolvimiento genuino en situaciones cambiantes del desarrollo productivo y social de las nuevas formas de organización del trabajo y de la permanente evolución de las tecnologías como fenómeno que establece relaciones sociales e históricas que condicionan el desarrollo de la persona y de la comunidad (Ministerio de Educación, s/f, p. 25).

Por ello, la ruta metodológica que estructura esta guía comprende los siguientes momentos con la meta de promover un aprendizaje activo, crítico y la interpelación sobre las competencias blandas para la vida:



5 Características didácticas de la **guía educativa**

La característica didáctica de la Guía Educativa de Competencias Blandas está en analogía con un árbol, el cual debe ser cultivado, tiene diferentes ramas, cada una de ellas importantes, y todas unidas a un tronco. Las ramas comprenden las competencias blandas perfectamente unidas al tronco; y de estas ramas se desprenden un conjunto de subcompetencias que robustecen al mismo árbol.



En ese sentido, el tronco, cuanto más resistente, representa el reconocimiento y la autovaloración de la persona. Sin embargo, la fortaleza de este árbol se encuentra en las raíces, que son una dimensión invisible que lo sostiene, nutre y lo hace útil para desenvolverse en el mundo de los valores que le da la realidad.

Las competencias blandas seleccionadas de acuerdo a sus características y matices se agrupan en las mencionadas ramas del árbol. A su vez, estas permiten el trabajo pedagógico que se puede activar de manera creativa en el aula. Cada rama estará diferenciada con fines didácticos por un color que caracteriza una competencia específica y sus subcompetencias.

En cada una de sus historias, la guía presenta dos personajes que, como protagonistas, se exponen a situaciones reales que ilustran problemáticas de la empleabilidad y su potencialidad de encontrar, o no, oportunidades de aprendizaje para vencer los desafíos y superar obstáculos en dirección al éxito personal fortalecido por las competencias blandas.

Finalmente, y como recurso didáctico, estos dos personajes vivirán situaciones diversas en las que pondrán a prueba sus capacidades, habilidades y destrezas, fortaleciendo su crecimiento personal para alcanzar determinados sueños y aspiraciones.



Sobre los personajes

Valentina y Dante son dos personajes que afrontan situaciones de su cotidiano vivir mientras reciben formación académica y desempeñan sus actividades laborales. A través de sus historias, se busca recrear el desafío de desarrollar competencias blandas y básicas en estudiantes de carreras técnicas.



Valentina

Valentina es una estudiante de último año de mecánica automotriz. Tiene 22 años y vive con su familia compuesta por mamá, papá, dos hermanos varones y su hijo de 2 años, en una ciudad capital de Bolivia. Hace un tiempo, ella se separó de su pareja, por lo que tiene que mantener sola a su niño. Se inscribió a la carrera de mecánica automotriz en un instituto tecnológico cercano a su casa, pues su amor por los fierros y los motores nacieron del apoyo que le brindaba a su papá con su taxi. A pesar de las dificultades y los retrasos en sus estudios debido a la maternidad, es una estudiante ejemplar.

Valentina consiguió un trabajo en un taller cercano a su domicilio, "El hospital de autos", que le permite mantener a su hijo y practicar sus habilidades. Ya que el parto fue complicado, tuvo que dejar de estudiar un semestre. En ambos espacios se enfrentó a la discriminación de sus compañeros porque mecánica automotriz era considerada una carrera tradicionalmente de hombres. Algunos de ellos, incluso, se sentían intimidados porque su desempeño era excepcional y no se rendía ante las adversidades.





b Dante

Dante es un joven de 26 años que vive en un municipio rural de Bolivia. A él le diagnosticaron hipoacusia a sus tres años de edad, es decir, tiene baja audición en un oído. A pesar de que Dante era un estudiante muy entusiasta, las y los docentes de su escuela no comprendieron sus necesidades de aprendizaje. Esto lo frustró y terminó dejando sus estudios en cuarto de secundaria.

La familia de Dante tiene un pequeño emprendimiento de elaboración de deportivos, para los equipos de fútbol y prendas para la venta informal en su municipio. Este negocio, aparte de la hipoacusia, también era motivo de acoso porque, aparentemente, las prendas que ofrecían no eran muy cómodas. Sin embargo, en vez de frustrarse más, Dante se sintió motivado a estudiar corte y confección en un Centro de Educación Alternativa (CEA), pues no necesitaba el bachillerato como requisito para ingresar y, en poco tiempo, obtendría un título de técnico medio.

Dante destacó en el CEA y sus docentes estaban seguros de que su futuro era prometedor. Él se caracterizó por ser un participante entusiasta y emprendedor. En ese sentido, él se la pasa imaginando la forma en que puede expandir el negocio familiar.



Características de las historias

Las historias de cada competencia se plantean a través de diferentes formatos:



Materiales audiovisuales a los que se tendrá acceso mediante códigos QR que dirigirán a un enlace donde estudiantes y participantes podrán visualizarlos.



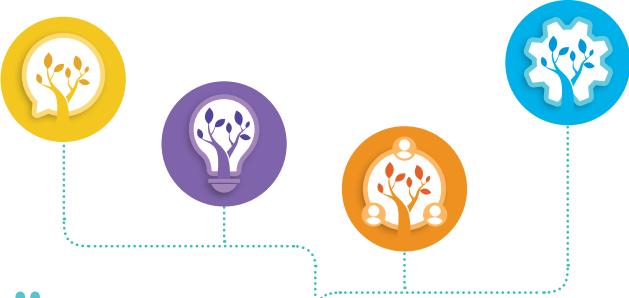
Texto completo en cada una de las competencias blandas a ser presentadas.

A través de estas historias, las/os estudiantes/participantes reflexionan acerca de sus temáticas para encontrar similitudes con sus propias experiencias y así abordarlas desde la teoría, la participación y actividades lúdicas.



La meta de la guía educativa de competencias blandas

Al apropiarse del recurso metodológico planteado, las/os docentes podrán contribuir a la formación integral de las/os estudiantes/participantes de ITT, CEA y CEE preparándolas/os para afrontar los desafíos del mundo laboral empleando las competencias blandas. Esto es posible ilustrando situaciones de la vida cotidiana y vencer barreras para la oportunidad laboral. Asimismo, al conocer la metodología, es posible enriquecerla empleando la creatividad y permitiendo la comprensión de las situaciones laborales a las que se expondrá cada estudiante/participante en el mundo real.



Desarrollo
de las **competencias blandas**

1

El árbol

de las

competencias blandas

>

¿Qué son las competencias blandas?

“Una de las finalidades de la educación es enseñar la condición humana, ayudar al alumno¹ reconocerse en su humanidad, a situarse en el mundo y a asumirla”.

Edgar Moran, 2020

CEMSE establece que una competencia es el conjunto de “capacidades complejas que se traducen en formas de pensar, sentir y actuar eficientes, relevantes y pertinentes, como producto del desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos en procesos intencionales y espontáneos de aprendizaje” (Diseño Curricular CEMSE, 2009, p. 13).

En esa dirección, las competencias blandas son el conjunto complejo de capacidades, habilidades y actitudes inherentes a la interacción personal e interpersonal. Estas intervienen en el desempeño de una tarea en un espacio y una situación concreta del contexto formal, como la vida académica o laboral y del contexto informal que contempla situaciones de la vida cotidiana.

A través de las competencias blandas se busca que la educación técnica,

(...) propicie en los estudiantes el desarrollo de la sensibilidad ante los problemas de su entorno social comunitario, la capacidad de identificarlos, de buscar soluciones a los mismos, de transformar la realidad en el sentido del progreso armónico y equilibrado, de autosuperación permanente y disposición de contribuir a la superación y desarrollo de los demás (Ministerio de Educación, s/f, p. 26).

Las competencias blandas coadyuvan en la convivencia entre todas las personas. A fin de fortalecerlas, es importante que los sujetos educativos tomen conciencia y tengan interés y predisposición durante el proceso de aprendizaje para desarrollarlas en su vida.

¹ Si bien la cita se refiere a las/os estudiantes/participantes como “alumnos”, a lo largo de la guía no se empleará este término debido a que el mismo hace referencia a la ausencia o carencia de luz.



La importancia de las competencias blandas en la formación técnica

Las nuevas competencias demandadas en los ámbitos de trabajo, valoradas por las empresas en el personal contratado, tienen relación con perfiles de personas con iniciativa y habilidad para resolver situaciones donde se presenten dificultades; con la posibilidad de adaptarse fácilmente a distintos ámbitos de trabajo y cambios que desafían desempeños. En ese sentido, quienes cuentan con estas características desarrollan más aptitudes para acceder a un puesto laboral, manteniéndolo, fortaleciéndolo y potenciándolo.

A diferencia de las competencias desarrolladas en la formación técnica (competencias duras, conocimientos de un área específica de formación) que puedan tener las/os postulantes—aclarando que las falencias en dichos conocimientos pueden ser subsanadas en el camino—, las competencias blandas tienden a darse por sentadas y se adquieren a través de la práctica y de la resolución de situaciones cotidianas. Estas hacen referencia a la formación que tienen las personas respecto a atributos y características que posibilitan el desempeño efectivo en una función académica o laboral.

En este sentido, por la relevancia, se ha incrementado el interés en las competencias blandas tanto a nivel personal como a nivel laboral, las cuales son planteadas como una necesidad en un contexto donde la era digital va instituyendo una desconexión socioemocional y va exigiendo un avance en la capacitación constante de las personas, puesto que estas necesidades no siempre son cubiertas. De esa manera, las competencias blandas cobran protagonismo al posibilitar la adaptación a diversas situaciones y exigencias que demandan las mismas.

Durante los últimos años, el énfasis que se otorga al desarrollo de competencias blandas o transversales en la formación técnica, responde al interés que demuestran las organizaciones e instituciones relacionadas con la productividad, precisamente, en contar con capital humano calificado que realice las tareas encomendadas de forma exitosa, y logre la estabilidad laboral, el éxito profesional y la realización personal.

2

Competencias blandas relacionadas al desempeño laboral



En la formación técnica se identificaron las siguientes competencias blandas, consideradas relevantes para el desempeño laboral, según la demanda de personal técnico calificado en distintas áreas de servicio:



Comunicación eficaz

+ Objetivo holístico

Reflexionamos acerca de nuestro desempeño comunicacional mediante la realización de entrevistas entre pares que permitan vincular la historia propuesta y nuestras propias experiencias estudiando conceptos importantes como la comunicación eficaz, asertiva e interpersonal y la capacidad de negociación ante los conflictos para mejorar nuestras relaciones interpersonales y desempeños.

+ Criterios de evaluación

•• Ser

Reflexionamos acerca de nuestro desempeño comunicacional.

- > Participación activa para el desarrollo de entrevistas en base a tres preguntas de interpelación sobre la historia abordada.
- > Identificación de las propias experiencias que generan otras historias a partir de la historia.

•• Saber

Estudiando conceptos importantes como la comunicación eficaz, asertiva e interpersonal y la nuestra capacidad de negociación ante los conflictos.

- > Caracterización conceptual de la competencia comunicación eficaz y las subcompetencias.

•• Hacer

Mediante la realización de entrevistas entre pares que permitan vincular la historia propuesta y la/las propia/s experiencias.

- > Identificación de experiencias propias a partir de tres preguntas que interpelan a la/al estudiante/participante al planteamiento de cómo resuelven o resolvieron dificultades vinculadas con la comunicación.

•• Decidir

Para mejorar nuestras relaciones interpersonales y desempeños.

- > Proposición crítica de aplicación de la comunicación eficaz en la vida cotidiana.



Partimos de la realidad: **Práctica**

Historia 1:

Dialogando llegamos a acuerdos

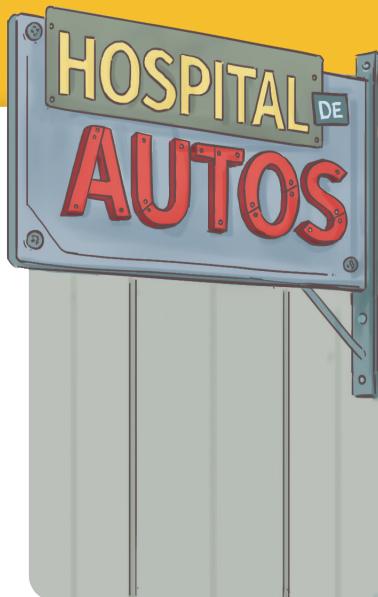


Valentina no recibe su sueldo desde hace tres meses, pues el taller de mecánica en el que trabaja, "El hospital de autos", atraviesa una crisis económica muy severa debido a la pandemia por COVID-19. Esto le angustia porque teme no poder darle de comer a su hijo y no tiene cómo pagar sus estudios. Además, debido a los prejuicios de su entorno acerca de ser una mujer mecánica y madre soltera, Valentina siente vergüenza de reclamar el pago de su sueldo.

Valentina trató de localizar a su expareja para cobrarle el año de manutención que le debía. Resultó sorprendida al enterarse que él se había marchado a Brasil hace seis meses. Pedir ayuda económica a su familia no era una

opción, pues tenían una deuda con el banco. En su desesperación, ella postuló a otros talleres mecánicos, sin éxito, puesto que los reclutadores creían que le faltaba experiencia laboral y, si encontraba alguna opción interesante, los horarios de trabajo no coincidían con los del instituto y tampoco le permitían pasar tiempo con su hijo.

Un día, Valentina vio que los trabajadores – todos hombres – parecían cobrar su sueldo muy discretamente. Entonces, ella se acercó y quiso preguntarles, pero sus compañeros le esquivaron como de costumbre, pues al ser la única mujer ahí, no solían tomarla muy en cuenta ni entablar amistad con ella.



Con todas sus posibilidades agotadas, Valentina consideró preguntarle a su jefe, el señor Paredes, si ya tenía una respuesta sobre los sueldos. Este hombre de 55 años era conocido por ser muy serio y poco accesible. A pesar de que él parecía confiar mucho en ella, la idea de tener una conversación sobre un tema tan complicado como su pago le generaba ansiedad. Una mañana, se armó de valor para ir a su oficina y preguntar acerca de los salarios. Por desgracia, al llegar al lugar, le costó articular las palabras y no pudo mirar al señor Paredes a los ojos.

El señor Paredes, un poco molesto e indiferente, le respondió que muchos clientes deben dinero

por el arreglo de sus vehículos. Valentina se dio cuenta de que él no había entendido por dónde iba la conversación y se resignó a manifestar que lamentaba la situación. Él respondió que no sabía cuándo se regularizaría el asunto, pero le avisaría en cuanto tuviese conocimiento, mas no podía ayudarla en ese momento.

Frustrada, Valentina se dirigió a su instituto y no podía pensar en otra cosa más que en el pago de su sueldo. Estaba tan distraída que no se dio cuenta que un auto pasó delante suyo y casi la atropelló. Por el susto, ella volvió en sí misma y se dio cuenta de que la persona que iba en el vehículo era la directora del instituto, la señora Choque.



Partimos de la realidad: **Práctica**



Esta autoridad se bajó a ayudar a Valentina y notó que se encontraba muy preocupada, por lo que se estacionó en la puerta del lugar para hablar con ella.

Valentina tenía miedo de explicarle la situación por la que pasaba, sin embargo, la señora Choque le dijo que, si necesitaba algo, estaría encantada de ayudarla, pues Valentina siempre fue una estudiante excelente. Finalmente, le contó que no recibía su sueldo, que su expareja no le pasaba manutención para su bebé, que tenía miedo de dejar de estudiar y no tener con qué alimentar a su hijo, y que, al mismo tiempo, le avergonzaba la idea de pedir su salario por los comentarios que

escuchaba de la gente sobre ella por ser madre soltera y mecánica.

La señora Choque le dijo a Valentina que, con o sin pandemia, estaba en su derecho de reclamar su sueldo y que podía ayudarla a buscar ayuda en las instancias necesarias para garantizar que este se pague. Respecto a sus estudios y la alimentación de su hijo, le dijo que haría una excepción con ella para que pague las mensualidades cuando reciba su dinero, porque el bebé lo necesitaba más. También le dijo que lo que piense la gente de ella realmente no importaba, pues ya desearían tener esa capacidad y valentía de enfrentarse a las adversidades. Por último, la señora Choque



le explicó a Valentina cómo podía hablar con el señor Paredes, para lo que le sugirió mirarlo a los ojos, hablar fuerte y claro evitando enojarse y escuchando activamente.

Agradecida y con más tranquilidad, Valentina se dirigió a la oficina del señor Paredes y solicitó hablar con él. Nuevamente, este parecía no mostrar interés en lo que ella tenía que decir. A pesar de ello, Valentina siguió los consejos de la señora Choque y explicó la situación por la

que estaba pasando. El señor le reiteró que sus clientes seguían sin pagar por los arreglos de sus autos, y que la situación de “El hospital de autos” era todavía incierta. En ese sentido, ella preguntó si podría recibir, aunque sea la mitad de su pago y, en un tiempo, la otra parte. Paredes lo pensó por un momento e hizo una mueca muy extraña, para luego sacar la chequera y un bolígrafo. Giró un cheque con la mitad del salario de Valentina y le solicitó que espere un tiempo más, pues pronto tendría todo el dinero.



De la

práctica

, vamos a la

teoría

La comunicación eficaz es la capacidad de entablar una relación de diálogo e interacción recíproca con otras/os y de desenvolverse socialmente en espacios laborales. Su propósito es expresar la información de manera óptima, clara y coherente. Integra las siguientes subcompetencias:

a Comunicación asertiva

Capacidad de expresar abiertamente distintas ideas, posturas y emociones de manera franca, respetuosa y tranquila en situaciones cotidianas, en vínculo con otra/o y que busca la construcción de proyectos comunes y compartidos.

Aspectos a considerar para la valoración de la comunicación interpersonal en la/el estudiante/participante (según la página web www.elmediador.org):

- Mira a los ojos
- Emplea un volumen adecuado de la voz
- Modula y entona la voz comunicando e implicando interés en el tema al que hace referencia
- Tiene fluidez verbal
- Su postura corporal es cercana y firme, mirando de frente a quienes se dirige
- Su expresión facial es congruente con lo que dice acerca del tema que está tratando
- Sus gestos con movimientos desinhibidos sugieren franqueza, seguridad y espontaneidad
- El contenido verbal de su mensaje es claro, explícito, directo, honesto, considerado y respetuoso

b

Comunicación interpersonal

Es la capacidad de estar juntas/os entre sujetos distintos, generando espacios de inmediata respuesta debido a su proximidad: estamos juntas/os. La comunicación interpersonal se apoya en la expresión oral o verbal, la comunicación escrita, la comunicación no verbal que implican el lenguaje del cuerpo y el manejo del espacio, que puede ser voluntaria o involuntariamente.

Asimismo, el desarrollo de esta competencia implica tener la habilidad de escuchar de forma activa y efectiva; con el fin de compartir, intercambiar y socializar con el entorno; creando o difundiendo información, opinión o saberes.

Aspectos a considerar para la valoración de la comunicación interpersonal en la/el estudiante/participante:

- Interactúa con otras personas
- Participa activamente en conversaciones con otras personas
- Se expresa correctamente de forma verbal y no verbal
- Intercambia mensajes de manera directa

c

Capacidad de negociación o mediación

Es la capacidad de las personas de dialogar para generar acuerdos sin beneficio unilateral. Implica gestionar la escucha mutua y encontrar espacios comunes para apuntar a la resolución del conflicto.

Aspectos a considerar para la valoración de la comunicación interpersonal en la/el estudiante/participante:

- Es tolerante con las perspectivas de pensamiento divergente
- Es una persona persuasiva sin ser manipuladora
- Sabe lidiar con las objeciones que se presentan en un proceso comunicativo
- Es congruente y se maneja con ética
- Mantiene una comunicación horizontal y equitativa en igualdad



Analizar y reflexionar:

Valoración

Probablemente, muchas personas se hayan sentido identificadas con los problemas de Valentina. Eso quiere decir que las/os estudiantes/participantes afrontan —o afrontarán— situaciones similares en el ejercicio de su profesión. Por ello, es importante que las/os docentes puedan incluir preguntas que saquen a la luz las experiencias propias de cada estudiante/participante para conocer la forma en que resuelven estas dificultades.

- ¿Qué elementos de la teoría han reconocido en las historias y en qué momentos?
- ¿Alguna vez pasaron por una situación parecida a la de Valentina?
- ¿Cómo lo resolvieron?
- ¿Aplicaron alguna de las habilidades mencionadas en el punto anterior?
- ¿Consideran que existen “profesiones de hombres” y “profesiones de mujeres”?
- ¿Dónde aprendieron la idea de que existen profesiones según el género de una persona?
- ¿Creen que es correcto asignar un rol en función al género? ¿Por qué?

Cada docente tendrá el rol de dinamizar la participación de las/os estudiantes/participantes a través de sus propias experiencias. Para ello, se realizará la dinámica de entrevista entre pares bajo las siguientes consignas:

- Saludar de forma creativa con alguna parte del cuerpo (en caso de desarrollar la actividad de forma presencial) o dibujando un símbolo que les represente (en caso de que sea un entorno virtual).
- Responder a las preguntas anteriores.

Posterior a la entrevista, se compartirán los puntos más importantes de las conversaciones.



Producción

En esta parte, cada docente tendrá la posibilidad de sintetizar las participaciones logradas a través de las intervenciones de sus estudiantes/participantes, propiciando a su vez que estos/as enuncien los aspectos más relevantes de las habilidades de la competencia y su aplicación.

- Si la actividad se desarrolla de forma presencial, se sugiere emplear una pizarra o un papelógrafo para anotar las ideas fuerza.
- En caso de desarrollar la actividad de forma virtual, se sugiere emplear una diapositiva o herramienta digital.

Asimismo, a partir de esta actividad, la/el docente pedirá a la/el estudiante/participante que escriba un relato de su propia experiencia, compartida en la entrevista, con las siguientes características:

- Que lleve un título creativo relacionado a la comunicación eficaz.
- Que la escritura del relato sea en primera persona.
- Que incluya un dibujo de sí misma/o mostrando palabras que describan las propias cualidades de la comunicación eficaz y las cualidades a reforzar en sus vidas. Los textos deberán escribirse en torno al dibujo, mismo que puede ser ubicado al final del relato.

- Que exista un mensaje sobre la importancia de la comunicación eficaz elaborando un cartel de forma creativa. Este se verá al final del relato y luego del dibujo.



Actividades lúdicas sugeridas para la/el docente

A continuación, se presentan propuestas lúdicas que acompañarán el proceso de aprendizaje relacionado a la competencia en cuestión. Asimismo, cada docente está en la libertad de proponer sus propias dinámicas para fortalecer la competencia señalada.

a Actividad 1:

Comunicación con preguntas y sin preguntas

+ Objetivo de la actividad

Analizar la importancia de una comunicación eficaz entre las personas implicadas en la relación comunicacional.

+ Desarrollo de la actividad

• Materiales

Para entornos presenciales

- Lápiz
- Papel
- 2 dibujos diferentes en la pizarra, diapositiva, papelógrafo, etc.

Para entornos virtuales

- Celular, computadora o tablet
- Aplicación para dibujar en plataformas virtuales (Paint, Jamboard, Sketch, entre otros) o una fotografía de un dibujo a mano alzada
- Lápiz (en caso de no contar con una aplicación de dibujo)
Papel (en caso de no contar con una aplicación de dibujo)
- 2 dibujos diferentes en la pizarra, diapositiva, papelógrafo, etc.

• Pasos a seguir (para ambos entornos)

- Cada estudiante/participante deberá contar con una hoja de papel y su lápiz o su celular, tablet o computadora.
- La/el docente, además de cronometrar el tiempo de la actividad, se ubicará de espaldas al frente de sus estudiantes con el dibujo de muestra.

- La/el docente dará indicaciones detalladas a sus estudiantes/participantes, quienes deberán realizar un dibujo sobre lo que se les explica en 5 minutos.
- Las/os estudiantes/participantes no pueden hablar ni hacer preguntas al/la docente.
- Cuando terminen el primer dibujo, se deberá solicitar a las/os estudiantes/ participantes que guarden el mismo.
- La/el docente se ubicará frente a sus estudiantes/participantes, al frente de la clase o la cámara, para describir el dibujo y estos/as últimos/as puedan realizar una segunda ilustración en otro papel o documento.
- Las/os estudiantes/participantes podrán hablar y hacer preguntas, pero no copiar las ilustraciones de sus compañeros/as.
- Cuando todas las personas terminen sus dibujos, deberán compararlos con el dibujo original.
- Las/os estudiantes/participantes colocarán sus dos dibujos en un determinado espacio del aula, ya sean las paredes o las pizarras o compartirlos a través de la opción de pantallas múltiples.
- Las/os estudiantes/participantes recorrerán el aula para observar los dibujos o los observarán desde sus celulares, tablets o computadoras.
- De igual manera, la/el docente mostrará el dibujo original que estuvo describiendo y lo pondrá en un lugar visible para que las/os estudiantes/participantes confronten ambos dibujos

+ Análisis, reflexión y discusión

La/el docente deberá orientar las reflexiones hacia la importancia de la comunicación y su eficacia, haciendo alusión a la forma en la que describió el dibujo original y el resultado que obtuvieron las/os estudiantes/participantes en los suyos:

- Es probable que el segundo dibujo tome más tiempo en realizarse; sin embargo, el resultado es más preciso.
- Esta actividad permite ver la riqueza de una comunicación adecuada entre todas las personas, la cual se compara con el proceso del primer dibujo, que es vertical y unidireccional.
- Analizar la expresión de cada rostro y sus gestos es de vital importancia en el proceso comunicativo, porque influye en que sea directa y completa por ser comunicación oral.
- El ejercicio también permite reflexionar acerca de la importancia de una comunicación eficaz para el desenvolvimiento óptimo en los ámbitos personal, formativo y laboral.

b Actividad 2:

Tarjetas de conceptos

+ Desarrollo de la actividad

• Materiales

- Juegos de tarjetas con títulos de actitudes de asertividad según la cantidad de estudiantes/participantes (impresas para entornos presenciales o archivos en formato PDF para entornos virtuales).

Enfócate en ti misma/o.

Escucha atentamente.

Retrasa una conversación si te sientes enojada/o.

Mantén una postura calmada.

Evita juzgar a otras personas.

+ Objetivo de la actividad

Retroalimentar contenidos reforzando la comprensión del concepto de la comunicación asertiva.

- Juegos de tarjetas con la descripción de las actitudes asertivas según la cantidad de estudiantes/participantes (impresas para entornos presenciales o archivos en formato PDF para entornos virtuales).

Frente a una situación de conflicto, resume los hechos y situaciones ocurridas evitando juzgar a otras personas.

Expresa tu manera de pensar y sentir enfocándote en ti misma/o, en lo que piensas, en aquello que no te gusta y los motivos por los que eso no te gusta.

En caso de que una persona se sienta enojada con otra, deberá posponer su conversación para un momento en el que ambas tengan buena disposición para el diálogo.

Escucha lo que la otra persona tiene que decir, evitando perjudicar tus emociones o derechos.

Es importante conocerse a una/o misma/o y saber en qué momento va a reaccionar de mala manera con otra persona, pues es saludable hablar en otro momento y con más tranquilidad.

Evita comportarte de forma agresiva. Aunque la otra persona grite, es importante mantener la calma.

Si alguien te falta al respeto, debes que te traten de manera educada y tranquila.

+ Pasos a seguir

- La/el docente explicará la importancia de la comunicación asertiva en entornos personales y laborales, enfatizando las actitudes necesarias para emplearla.
- La/el docente deberá entregar los juegos de tarjetas según la cantidad de grupos de estudiantes/participantes que desee conformar en la clase (para entornos presenciales) o mostrar en pantalla el enlace y el código QR que dirige al documento con el material (para entornos virtuales). En ambos casos, las tarjetas estarán desordenadas.
- Cada equipo agrupará las tarjetas de los títulos con las características de una comunicación asertiva a la que correspondan en el menor tiempo posible, pues el grupo ganador será aquél que realice el juego enlazando conceptos de modo correcto y lo más rápido posible.
- El grupo que termine de agrupar las tarjetas antes que el resto, gana.
- En plenaria, se sintetizarán las reflexiones acerca de los mensajes de las tarjetas.

Competencias blandas relacionadas al **desempeño laboral**



Espíritu emprendedor

Objetivo holístico

Analizamos las cualidades e importancia de un espíritu emprendedor como la iniciativa, creatividad y compromiso identificando y expresando características actitudinales y comportamentales propios para interpelar reflexiva y críticamente la necesidad de cultivar estas cualidades y propiciar innovaciones en nuestro ámbito de desempeño profesional.

Criterios de evaluación

Saber

Analizamos las cualidades e importancia de un espíritu emprendedor como la iniciativa, creatividad y compromiso.

-  Caracterización conceptual del espíritu emprendedor y las subcompetencias que la definen.

Ser

Para interpelar reflexiva y críticamente la necesidad de cultivar estas cualidades.

-  Participación crítica antes las preguntas planteadas para situar la historia y la teoría en interpelación personal ante la competencia.

Hacer

Identificando y expresando características actitudinales y comportamentales propios.

-  Desarrollo de las actividades lúdicas formativas con espíritu emprendedor, demostrando varias características de la subcompetencias.

Decidir

Propiciar innovaciones en nuestro ámbito de desempeño profesional.

-  Proposición crítica de ideas y acciones para aportar cambios, transformación e innovación en su ámbito formativo y su profesión.



Historia 2:

Una gran idea



Dante ha culminado sus estudios en corte y confección en un Centro de Educación Alternativa (CEA), en su municipio. El personal docente del CEA al que asistía no le tenía mucha fe por su hipoacusia. Sin embargo, Dante resultó ser el mejor de su generación, lo cual resultó inspirador y esperaban grandes cosas de él. Es así que decidió tomar las riendas del negocio familiar y ya no vender sus productos únicamente en la feria de los sábados o a los equipos de fútbol locales.

Una tarde, mientras paseaba por una calle conocida por vender deportivos en el municipio, Dante vio un local en alquiler que resultaba perfecto para sus planes. Esa misma tarde se comunicó con el dueño del lugar, quien le dijo

que había muchos interesados por la ubicación estratégica y el precio por rentarlo. Él sabía que esta era la oportunidad perfecta para ayudar a su familia y un primer paso para abrir su propio taller. Por desgracia, sus sueños parecieron caerse cuando esta no mostró entusiasmo en su idea, pues temían perder todo lo que consiguieron.

Por otro lado, uno de los temas que más preocupaba a su familia es que Dante no pueda cubrir todas las tareas de la tienda, sobre todo aquellas que implican la atención al cliente. Esta temía que él no pueda comunicarse de forma adecuada por su hipoacusia. No es que no confíen en él, sino en que otras personas no lo traten con respeto. Sin embargo, Dante propuso contratar a



sus excompañeras/os del CEA, pues, a su criterio, una de las formas en que se podía potenciar la economía del municipio era generando empleos. A pesar de que la idea era buena, esta también implicaba analizar los costos adicionales por concepto de sueldos, además del mismo alquiler, los impuestos, el agua, la luz, los materiales, etc.

Dante no se daba por vencido y seguía proponiendo soluciones ante los peros de su familia. Finalmente, logró convencerles acerca de su idea. En el transcurso de una semana, él llegó a un acuerdo con el dueño del local y se reunió con su nuevo equipo de trabajo para acondicionar la tienda. Él logró reunir a lo mejor de lo mejor de

su generación, por lo que organizarse no resultó complicado. El entusiasmo de Dante era tan contagioso que cada integrante daba lo mejor de sí. Y a los dos meses de la inauguración, la tienda era un rotundo éxito.

Dante creyó haber alcanzado lo más alto de su sueño. Hasta que un buen día, uno de los clientes de la tienda se apareció con un anuncio impreso. El papel, sellado por la municipalidad, era una invitación a concursar en el Fondo de Emprendimiento del departamento. Al leerlo, Dante sintió una enorme emoción y sin pensarlo dos veces, se dirigió a su casa para compartir la noticia con su familia y animarles a participar.



Partimos de la realidad: **Práctica**



A diferencia de antes, la familia de Dante tomó con mucho entusiasmo la propuesta. Y en un par de horas, la decisión estaba tomada: el taller participaría en el concurso. Faltaban tres meses para que venciera el plazo de la inscripción. Y aunque el tiempo era suficiente para conseguir todos los requisitos, Dante quiso aprovechar cada minuto para organizarse con todas y todos los trabajadores.

Por esa razón, al día siguiente, su equipo entero estaba reunido en el taller de confección. Y con mucha emoción, Dante les comunicó que participarían en el concurso de emprendimiento para obtener más capital y potenciar el negocio. Sin embargo, la reacción de sus compañeras y compañeros no fue la que él esperaba. La

mayoría parecía no sentir interés debido a una razón: el concurso era a nivel departamental. Y eso significaba que había pocas posibilidades de ganar, pues seguramente se presentarían emprendimientos más grandes y, quizás, más interesantes.

Al escuchar la opinión de sus compañeros, las ganas que Dante tenía de participar en el concurso, se duplicaron. Con paciencia y confianza, habló con su equipo para hacerles ver que esta era una gran oportunidad para todas y todos. Y les recordó que hay cosas que no se deben dejar ir por el temor a fracasar.

En poco rato, el equipo cambió de ánimo y se sumó a Dante. Tan entusiasmadas/os estaban



que en pocos días consiguieron todos los documentos para la inscripción. Y solamente dejaron un requisito pendiente: el Plan de Negocios. Ese documento era el más importante de todos porque a través de él, el jurado calificador identificaría si el proyecto era rentable, o no. Por eso, cuando no hubo más distracciones, elaboraron el plan en equipo. Y cuando por fin estuvo listo, Dante puso todos los requisitos en un sobre y lo presentó en la municipalidad para entrar oficialmente al concurso.

Los resultados llegaron un mes después, en medio de una ceremonia organizada por las autoridades para premiar a las y los ganadores del Fondo de Emprendimiento anual. Ese día, como nunca antes, Dante, su familia y todo su equipo de trabajo supieron que valía la pena creer en una/o misma/o, pues el primer emprendimiento que salió ganador fue el suyo.

+ De la **práctica**, vamos a la **teoría**

El espíritu emprendedor es la capacidad de generar pensamientos y actitud positiva y resiliente con el propósito de encarar desafíos. Este permite considerar la posibilidad de fracasar como oportunidad de aprendizaje. También supone desplegar todo el talento personal para crear proyectos innovadores conformando equipos que sinérgicamente apuntan en el logro del mismo objetivo. Se compone de las siguientes subcompetencias:

a Iniciativa

Es la capacidad de reconocer y encontrar oportunidades en todas las situaciones cotidianas que se le presentan posibilitando su crecimiento personal, así como del trabajo en equipo. Supone también la habilidad de planificar y ejecutar una acción con actitud proactiva, innovadora y creativa.

Aspectos a considerar para la valoración de la comunicación interpersonal en la/el estudiante/participante:

- > Expresa ideas activamente cuando se proponen desafíos y/o problemas de análisis que requieren soluciones
- > Se muestra interesada/o en nuevos retos y suele estar entre quienes inician ideas
- > Imagina, emprende
- > Participa proactivamente
- > Frente a los desafíos, toma decisiones para encaminar sus acciones

b Creatividad

Es la capacidad de mirar más allá de lo evidente, de encontrar ideas novedosas y originales, desde aspectos que para otros son comunes. Implica observar, contemplar y no conformarse con lo rutinario, creando cosas nuevas y haciendo del acto creativo una recreación. Sus componentes principales son la imaginación, la divergencia de respuestas a una situación problemática o generadora de nuevas ideas.

Aspectos a considerar para la valoración de la creatividad en el estudiante/participante:

- > Toma la iniciativa ante los retos que se le plantean
- > Demuestra fluidez proporcionando varias ideas y soluciones a un mismo problema y/o situación desafiante
- > Plantea ideas poco usuales
- > Elabora y produce cosas ingeniosas resolviendo problemas y/o desafíos
- > Investiga para plantear cosas novedosas

C

Compromiso

Es aquella cualidad que nace de una motivación y voluntad propia para la realización personal, el cumplimiento de una tarea o función laboral para el bien común.

Aspectos a considerar para la valoración del compromiso en la/el estudiante/participante:

- Se muestra emocionalmente implicada/o ante una situación

- Es responsable de sus acciones
- Valora lo positivo de una tarea, situación, actividad, empleo o lugar de empleo
- Es solidaria/o y buscan el logro colectivo, el bien común para todas y todos los involucrados en la tarea, situación, actividad, empleo o lugar de trabajo

+

Analizar y reflexionar:

Valoración

Una buena idea ante una situación de crisis resulta del sentido de iniciativa y creatividad de una persona, y se concreta a través del compromiso con ella. Quizás algunas personas se hayan sentido frustradas al no poder convencer al resto sobre lo que desean hacer y terminen dejando sus proyectos personales a mitad del camino o sin haberlo transitado.

Las preguntas que deben guiar esta actividad, con el fin de conocer las experiencias de las/os estudiantes/participantes, son las siguientes:

- ¿Qué elementos de la teoría han reconocido en las historias y en qué momentos?
- ¿Aportan soluciones ante una situación de crisis?
- ¿De dónde surgen sus ideas para solucionar situaciones de crisis?
- ¿Qué hicieron para poder concretar esas ideas?

- ¿Conocen alguna experiencia, personal o de alguien más, en la que se subestimaron las capacidades de una persona solo por su condición de discapacidad?
- ¿Qué medidas tomarían ustedes para evitar que las personas con discapacidad abandonen sus estudios?
- ¿Cuáles son los prejuicios más comunes que han escuchado acerca de las personas con discapacidad?
- ¿De qué forma generarían conciencia acerca de la discriminación que sufren las personas con discapacidad?

La/el docente invita a las/os estudiantes/participantes a realizar intervenciones, respondiendo a alguna de las preguntas mencionadas. Lo importante es que nadie se quede sin participar.



Producción

En esta parte, cada docente tendrá la posibilidad de sintetizar las intervenciones de sus estudiantes/participantes, propiciando a su vez que por estas/os enuncien los aspectos más relevantes de las habilidades de la competencia y su aplicación.

- > Si la actividad se desarrolla de forma presencial, se sugiere emplear una pizarra o un papelógrafo para anotar las ideas fuerza.
- > En caso de desarrollar la actividad de forma virtual, se sugiere emplear una diapositiva o herramienta digital.

Para la producción de estudiantes/participantes se sugiere desafiar a los estudiantes a escribir el plan de un negocio innovador en el marco de su carrera profesional. La/el docente deberá desarrollar previamente dicha actividad lúdica en el encuentro presencial o sincrónico, para realizar la actividad de manera individual o en parejas: "socias/os del negocio".

Las/os estudiantes/participantes deberán crear un documento con la propuesta de creación de su propio negocio, que cuente con las siguientes características:

- > Una carátula del documento de propuesta que contenga un título original/nombre del negocio y la/el o las/ los proponentes con sus fotografías.
- > Análisis de problemas, para identificar uno en el que situar su negocio como solución innovadora.
- > Enunciar la meta del negocio considerando la factibilidad del mismo.

- > Identificar el lugar, espacio, escenario para implementar el negocio.
- > Describir las actividades por etapas de implementación del negocio.
- > Analizar y enunciar los recursos disponibles y necesarios.
- > Considerar un presupuesto de arranque para la implementación por etapas.
- > Incluir un collage al final de la propuesta que grafique lo que será la meta lograda del negocio y titule "realización de sueños".

Dicho negocio puede detonar en una feria de negocios en el CEA, CEE, o ITT donde corresponda y se puede plantear una bonita actividad invitando a posibles financiadores de dichas ideas de negocio. Todo depende de las posibilidades que la/el docente posibilite para estimular el emprendimiento en sus estudiantes/participantes.

Actividades lúdicas sugeridas para la/el docente

a Actividad 1:

Creando ando

+ Desarrollo de la actividad

⋮ Materiales

Entornos presenciales

- Pintura al dedo
- Crayones
- Lápices
- Papeles

* Disponibilidad de materiales en función a la cantidad de estudiantes/participantes

Entornos virtuales

- Computadora
- Celular
- Tablet
- Aplicación de dibujo o ilustración: Paint, Sketch (para celulares Android y iOS), etc. o dibujo a mano alzada para sacar foto del mismo
- Lápiz (para dibujar a mano alzada en caso de no contar con una aplicación de dibujo)
- Papel (para dibujar a mano alzada en caso de no contar con una aplicación de dibujo)

A continuación, se presentan propuestas lúdicas que acompañarán el proceso de aprendizaje relacionado a la competencia en cuestión. Asimismo, cada docente está en la libertad de proponer sus propias dinámicas para fortalecer la competencia señalada.

+ Objetivo de la actividad

Reflejar situaciones de desafío a la innovación y emprendimiento a través de las ilustraciones.

⋮ Pasos a seguir (para ambos entornos)

- En 15 minutos, las/os estudiantes/participantes prepararán un dibujo que refleje una situación en la que se sintieron desafiados/as a crear, innovar y emprender en su vida.
- Una vez que las/os estudiantes/participantes terminen sus dibujos, la persona encargada de la facilitación los colocará en un lugar visible del aula (para entornos presenciales) o activar la opción para compartir múltiples pantallas (para entornos virtuales).
- Cada estudiante deberá reconocer una ilustración que tenga elementos en común con la suya.
- Conformar grupos con base en elementos en común.
- Al interior de cada grupo deberán intercambiar sus propias experiencias para reflexionar acerca de la necesidad de desarrollar un espíritu emprendedor.
- El grupo elegirá el emprendimiento que más les gustó y dramatizar esa idea.

b Actividad 2:

Creando ando

+ Objetivo de la actividad

Conocer e identificar las características emprendedoras de las/os estudiantes/participantes

+ Desarrollo de la actividad

🕒 Materiales

Entornos presenciales

- 1 marcador
- 1 hoja de papel (puede ser de reciclaje)

Entornos virtuales

- Celular, computadora o tablet
- Aplicación para editar textos (Word, Google Docs, Notas, etc.), o fotografía de un texto manuscrito
- Lápiz (para escribir en caso de no contar con un dispositivo móvil o una aplicación de edición de texto)
- Papel (para escribir en caso de no contar con un dispositivo móvil o una aplicación de edición de texto)

🕒 Pasos a seguir (para ambos entornos)

- En tres minutos, cada persona anotará en un papel o documento aquello que más disfrutó o hacen de mejor forma en una sola palabra (por ejemplo: construir, estudiar, bailar, cocinar, música, etc.).
- Cada persona mostrará lo que escribió explicando la actividad que más disfrutó realizar.
- Conformar grupos de tres personas para elegir una de las actividades.
- En función a la actividad elegida, el grupo planteará un negocio con base en las palabras descritas anteriormente usando su imaginación y creatividad.
- Presentar las ideas de negocio, en plenaria, para evaluar la posibilidad de éxito.
- Cada grupo responderá a las preguntas de sus pares sobre el negocio planteado (información sobre el ambiente, los clientes, los proveedores, etc.).
- Las/os estudiantes/participantes destacarán los mejores elementos de cada negocio.
- La/el docente retroalimentará, constantemente, el trabajo de los grupos.
- Al finalizar, la/el docente sintetizará y destacará los mejores elementos de negocio con base en la propia experiencia. También es posible invitar a un/a emprendedor/a de éxito para que comparta su experiencia.

C Actividad 3:

Pensando e ideando

+ Objetivo de la actividad

Desarrollar y organizar ideas de emprendimientos relacionadas al área de formación de cada estudiante.

+ Desarrollo de la actividad

☹ Materiales

Entornos presenciales

- Marcadores
- Papelógrafos

* Disponibilidad de materiales en función a la cantidad de estudiantes/participantes

Entornos virtuales

- Celular, computadora o tablet
- Aplicación para realizar presentaciones (PowerPoint, Presentaciones de Google, etc.), o una fotografía de la presentación en el papelógrafo
- Marcadores (para elaborar la presentación en caso de no contar con una aplicación de presentaciones)
- Papelógrafos (para elaborar la presentación en caso de no contar con una aplicación de presentaciones)

☹ Pasos a seguir (para ambos entornos)

- Cada estudiante/participante responderá a una pregunta preparada por la/el docente: ¿Qué ideas de emprendimiento personal relacionada a su actual formación técnica quisieran lograr en un año?
- Conformar grupos pequeños en los que se compartirá el trabajo individual para reflexionar acerca de las respuestas en común resultantes.
- Con base en la información anterior se planteará, de forma grupal, una idea de emprendimiento considerando la organización y planificación para concretar el proyecto. Esta deberá plasmarse en un papelógrafo (para entornos presenciales) o en una aplicación de presentaciones (para entornos virtuales).
- En plenaria, cada grupo expondrá su emprendimiento mientras la/el docente anota todos los aspectos que tengan en común cada uno de los grupos.
- Luego de la presentación y socialización de puntos comunes que anotó la/el docente, se elige el emprendimiento más completo señalando sus cualidades y la factibilidad de realización.

Competencias blandas relacionadas al **desempeño laboral**



Trabajo en equipo

Objetivo holístico

Analizamos el trabajo en equipo como un espacio-tiempo donde desarrollamos capacidades de liderazgo, empatía, toma de decisiones y adaptabilidad, necesarios para alcanzar metas comunes mediante preguntas de análisis y reflexión, así como a través de actividades lúdicas donde confrontar la teoría, valorando la importancia de estas capacidades para la vida, para situar y comprometer el desarrollo y fortalecimiento de las mismas en la formación personal y laboral.

Criterios de evaluación

Saber

Analizamos el trabajo en equipo como un espacio-tiempo donde desarrollar capacidades de liderazgo, empatía, toma de decisiones y adaptabilidad, necesarios para alcanzar metas comunes.

-  Identificación, conceptualización propia sobre el trabajo en equipo.
-  Determinación del sentido del liderazgo, empatía, toma de decisiones y adaptabilidad.

Hacer

Mediante preguntas de análisis y reflexión, así como a través de actividades lúdicas donde confrontar la teoría.

-  Confrontación de experiencias personales con el tema del trabajo en equipo con la historia planteada en la competencia, creando una propia historia que recree soluciones propias a la historia personal.

Ser

Valorando la importancia de estas capacidades para la vida.

-  Liderazgo en la organización del equipo de participantes y las actividades que se realizan para el logro de un producto en condiciones óptimas de trabajo conjunto.
-  Respeto por los aportes del equipo, asumiendo una actitud empática ante las necesidades de trabajo de cada integrante.

Decidir

Para situar y comprometer el desarrollo y fortalecimiento de las mismas en la formación personal y laboral.

-  Propone y ejecuta acciones para un buen trabajo en equipo aplicando las capacidades señaladas promocionando la importancia de las mismas para el logro de buenos resultados conjuntos tanto en el espacio formativo de la educación técnica como en otros ámbitos de trabajo.



Partimos de la realidad: **Práctica**

Historia 3:

Manteniendo todo sobre ruedas



Es bien sabido que algunos vehículos no siempre llegan del extranjero en buen estado. Una situación así se presentó como golpe de suerte en “El hospital de autos”, que ganó la licitación para convertirse en uno de los talleres oficiales de una importadora muy reconocida en el país. Ni bien se firmó el acuerdo entre ambas partes, recibieron un automóvil de exposición cuya presentación estaba prevista para la semana siguiente de su llegada. Sin embargo, durante el traslado, chocaron la parte trasera del vehículo contra el tráiler que lo transportaba. Los daños eran considerables, por lo que existía la posibilidad de no entregarlo a tiempo.

Valentina ama la marca de autos a la que la importadora representa y ese vehículo, en

particular, era su favorito. Por ese motivo, ella se ofreció a ser parte del equipo que lo repararía. Sin embargo, su iniciativa no fue del agrado de sus compañeros, quienes seguían sin tomarla en serio. Uno de ellos fue elegido por el señor Paredes como el líder del grupo que, luego de tanta insistencia, aceptó a Valentina en el equipo.

Entusiasmada, Valentina elaboró una lista detallada de todas las tareas que se debían hacer. Y una vez que la completó, se acercó al líder del equipo para mostrársela. Él, que pasaba la jornada entera sentado frente al televisor del taller, con una botella de refresco en la mano, la miró con desdén y apenas le dirigió la palabra para decirle que trabajarían al día siguiente, con el plan que él tenía. Habían pasado dos



días desde la asignación del trabajo y el grupo responsable de la reparación, ni siquiera tuvo alguna reunión. Valentina estaba confundida porque no les quedaba mucho tiempo y el dizque líder no era una persona muy eficiente.

En la primera reunión, el líder del equipo presentó un plan de trabajo para coordinar las tareas. Pronto, algunos de los integrantes mostraron objeciones a la estrategia porque faltaban pasos. Además, el tiempo que planteaba era poco realista para acabar la reparación completa. Entonces, Valentina levantó la mano para aportar sus ideas, pero sus compañeros continuaron ignorándola hasta que, visiblemente molesta, exigió que se la tomara en cuenta. Al resignarse

a escucharla, las muecas de los demás eran de desagrado. Sin embargo, mientras ella hablaba, dos compañeros notaron que su propuesta era viable y completa. Y no tardó en sumarse un muchacho más. El resto del grupo aceptó a regañadientes, no sin antes lanzar algunas amenazas.

Así fue como Valentina organizó a todo el equipo para acelerar el trabajo y evitar poner en riesgo la presentación del vehículo. No fue una tarea fácil porque no todos los mecánicos trabajaban de la misma manera. Incluso, algunos debían cubrir las tareas que otros no realizaban. Y como si fuese poco, ella tenía que estar tras los miembros conflictivos del equipo, incluido el líder, para que

+ Partimos de la realidad: **Práctica**



cumplieran con su trabajo. La tarea que se les había designado era ir a la importadora por más información sobre los arreglos del vehículo; sin embargo, ellos no lo hicieron.

A contratiempo, Valentina y otros mecánicos se reunieron por horas para tratar de establecer el procedimiento que debían seguir en la reparación del vehículo. Y entonces notaron que faltaban materiales. Por eso, enviaron a un par de compañeros a comprar los insumos necesarios.

Cuando estos volvieron al taller, el líder del equipo se mostró visiblemente molesto porque hicieron las cosas sin su venia. Y en minutos, se armó una gran discusión. El altercado era tan fuerte que el señor Paredes tuvo que salir de su oficina

para terminar con el griterío. En ese momento, se convocó a una reunión urgente para encontrar soluciones al arreglo del vehículo, puesto que solo contaban con dos días más para presentarlo.

Los mecánicos que sí trabajaron de forma eficiente, manifestaron su deseo de proclamar a Valentina como la nueva lideresa del equipo, pues su plan era viable y ella estaba muy comprometida con el trabajo. Naturalmente, los demás rechazaron esta opción. Sin embargo, el señor Paredes aceptó nombrar a Valentina como la responsable del equipo.

Solo quedaba una decisión más por tomar: reemplazar a los miembros conflictivos del grupo, por otros que sí tuviesen ganas de trabajar y



compromiso. Valentina conversó con cada uno de los mecánicos del taller para saber quiénes podían asumir esa responsabilidad, en un tiempo récord. Una vez que reunió los perfiles de cada persona, se reunió con su equipo para conocer sus percepciones y así seleccionar a los nuevos integrantes.

Durante esas dos jornadas de trabajo, a Valentina no le quedó tiempo para ver a su hijo y eso empezó a afectarle. Al notarlo, sus compañeros decidieron encargarse del trabajo restante para que ella pudiese ir con su hijo, que era el menor de todos los del taller. Valentina confió en su equipo y dejó el asunto en sus manos. Y un día

antes de la entrega, el vehículo estaba terminado en un 90%. El toque final, que casi siempre era un honor para los trabajadores del taller, fue cedido a Valentina, la entusiasta lideresa.

Cuando llegó el día de la entrega, el equipo de representantes de la importadora quedó fascinado con el vehículo. Y en reconocimiento, invitaron al equipo de reparación a la presentación del coche. En el evento, no solo destacó el auto reparado, sino también Valentina y sus compañeros, pues a partir de ese día, fueron un ejemplo a seguir.



De la

práctica

, vamos a la

teoría

El trabajo en equipo es una competencia blanda que implica predisposición personal y la colaboración con otras personas con el propósito de realizar una actividad que supone el intercambio de información, el hecho de asumir responsabilidades y la resolución de dificultades que se presenten para concretar objetivos comunes. En ese sentido, cada integrante de un equipo contribuye a una fuerza sinérgica en la que cada uno/una aporta con cualidades personales. Consta de las siguientes subcompetencias:

a Adaptabilidad y mentalidad flexible

Capacidad de interpretar, comprender y acomodarse a entornos y situaciones nuevas que demandan una constante autorregulación de las ideas y emociones. Es la actitud de apertura a pensar, sentir y actuar distinto para afrontar situaciones límite y que permite superar todo tipo de barreras, transformándolas.

Aspectos a considerar para la valoración de la adaptabilidad y mentalidad flexible en la/el estudiante/participante:

- > Es capaz de adaptarse a situaciones cambiantes o cambio de rol en el trabajo
- > Es capaz de ceder por lo que no es una persona rígida
- > No es perfeccionista. Sabe regular la necesidad de lograr un buen trabajo sin caer en extremos de sólo válido o no válido (la persona perfeccionista

puede generar desencuentros en el trabajo en equipo sin posibilidad de encontrar un punto medio real de posibilidades para desarrollar un buen producto o desempeño)

- > Puede cambiar de idea por lo que es amplio al recibir sugerencias o críticas
- > Es objetiva/o
- > Sabe organizar sus tiempos buscando un equilibrio entre sus quehaceres y cuidados personales y sus actividades laborales
- > Es práctica/o y brinda soluciones sencillas ante los desafíos
- > Acepta las tareas nuevas con responsabilidad
- > Adapta su forma de trabajo a una que genere mayor comodidad en el trabajo en equipo

b Toma de decisiones

Esta competencia implica la capacidad de escucha activa, de análisis de los distintos escenarios y perspectivas para comprender la naturaleza de las situaciones y tomar decisiones y actuar en consecuencia.

Aspectos a considerar para la valoración de la adaptabilidad y mentalidad flexible en la/el estudiante/participante:

- Sabe determinar y priorizar necesidades
- Analiza los aspectos positivos y negativos de una situación para tomar una decisión
- Sabe diferenciar pros y contras en el proceso de búsqueda de caminos alternativos para ejecutar una tarea, elaboración o construcción
- Sabe autorregular sus emociones diferenciando los mejores momentos para tomar una decisión razonada
- Asume un compromiso y responsabilidad con sus propias actitudes y conductas en la interrelación con otras personas y en el ámbito de la formación y el trabajo
- Busca más de una alternativa de solución frente a una tarea, elaboración, construcción, relación interpersonal posiblemente conflictiva en cualquier dimensión de su vida
- Buscar generar calidad en lo que realiza haciendo un análisis exhaustivo de posibilidades

c Empatía

Capacidad que le permite a la/el estudiante/participante identificar, percibir y comprender situaciones por las que atraviesan los demás, mirar desde otra perspectiva y poder vincularse afectivamente desde una actitud de disposición hacia otras personas.

Aspectos a considerar para la valoración de la adaptabilidad y mentalidad flexible en la/el estudiante/participante:

- Comprende de las emociones o sentimientos del otro/otra
- Preocupación por los problemas de sus compañeros, de otras personas
- Corrige los errores de otras personas sin ofender
- Es amistosa/o
- Ayuda cuando alguien una persona sufre discriminación o exclusión
- Se acerca a las personas más calladas y/o excluidas del espacio formativo o laboral
- Trata de situarse en el lugar de la otra persona para comprender situaciones y/o problemas y así ampliar su mentalidad

d Liderazgo

Se entiende por liderazgo a la capacidad de una persona para dirigir los esfuerzos de un grupo hacia la definición de sus propios problemas sin imponer soluciones. Asimismo, se desarrollan las potencialidades en el marco de la solidaridad, el respeto y el compromiso y se asocia con la motivación del equipo (Cortés, 2004, p. 204).

Aspectos a considerar para la valoración de la adaptabilidad y mentalidad flexible en la/el estudiante/participante:

- > **Asume una actitud democrática analizando las propuestas y aportes de sus compañeras/os**
- > **Reconoce y valora las cualidades de cada una/uno de sus compañeras/os para el logro de resultados comunes**
- > **Organiza las tareas de sus compañeros en afinidad a sus capacidades y potencialidades buscando que todos aporten de manera eficaz**
- > **Soluciona conflictos asertivamente, negociando o mediando entre las partes.**
- > **Comunica desacuerdos sin imponer su decisión**
- > **Representa con decisión al equipo o colectivo de compañeros o personas a las que lidera**
- > **Posee una comunicación eficaz**





Analizar y reflexionar:

Valoración

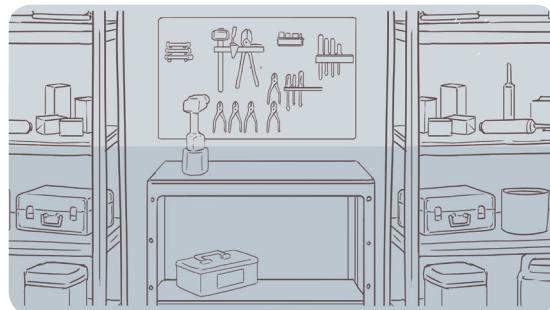
Liderar un equipo es todo un reto, porque no siempre se puede llegar a acuerdos ni a una coordinación de forma efectiva, puesto que, cada integrante es diferente en su forma de ser y de trabajar. Sin embargo, no es una misión imposible si se desarrollan las habilidades mencionadas. Las/os estudiantes/participantes afrontaron esta situación en el colegio, el instituto, en su barrio, con amistades y, por supuesto, también lo harán en el ámbito laboral. En ese sentido, es importante reconocer las experiencias pasadas respecto a este tema mediante las siguientes preguntas:

- > ¿Qué elementos de la teoría han reconocido en las historias y en qué momentos?
- > ¿Qué tan fácil les resulta adaptarse a las situaciones que se les presentan?
- > ¿Qué elementos toman en cuenta antes de tomar una decisión?
- > ¿Les resulta fácil entender lo que sienten las personas a su alrededor?
- > ¿Cómo conducen las acciones grupales hacia la solución de problemas?
- > ¿Consideran que existen diferencias al momento de acceder a posiciones de liderazgo entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

- > ¿Qué desafíos son más comunes entre hombres y mujeres al momento de trabajar y cumplir con las responsabilidades de la casa? ¿Encuentran diferencias?
- > ¿Alguna vez dejaron de tener en cuenta sus opiniones por ser mujeres u hombres? ¿Por qué?

El trabajo en equipo es una de las competencias más importantes para alcanzar logros conjuntos y comunes porque da lugar a la participación activa y eficaz de todas las personas que integran el grupo. Por ello, será esencial destacar y profundizar este tema a partir del trabajo de la reflexión y análisis.

En ese sentido, se sugiere usar, de acuerdo a las necesidades y contextos, alguna de las actividades lúdicas sugeridas en el siguiente punto.





Producción

En esta parte, cada docente tendrá la posibilidad de sintetizar las intervenciones de sus estudiantes/participantes, propiciando a su vez que estas/os enuncien los aspectos más relevantes de las habilidades de la competencia y su aplicación.

- > Si la actividad se desarrolla de forma presencial, se sugiere emplear una pizarra o un papelógrafo para anotar las ideas fuerza.
- > En caso de desarrollar la actividad de forma virtual, se sugiere emplear una diapositiva o herramienta digital.

A partir de todo el trabajo desarrollado, la/el docente pide a las/los estudiantes participantes que puedan recrear el perfil de un buen trabajo en equipo a través de una dramatización. Para ello, los pasos son los siguientes:

- > Conformar un equipo de 5 participantes.
- > En cada equipo se debe nombrar a una lideresa o líder.
- > Preparar una dramatización de 5 minutos sobre el tema: El buen trabajo de equipo.

- > Escribir la idea de la historia de la dramatización de manera muy breve, pues la dramatización deberá realizarse aludiendo a la creatividad que cada integrante/actor desempeñe en función de la asignación del rol dado por la lideresa o líder del equipo.
- > Las/os estudiantes tendrán un tiempo adecuado para organizarse y preparar la dramatización sin usar disfraces, solamente elementos improvisados con los que se cuente en ese momento (la/el docente puede llevar algunos elementos como periódico, masking, lápiz de maquillaje, o pequeños elementos disponibles).
- > Las/os estudiantes interpretarán su dramatización frente a sus compañeras/os (en caso de tratarse de un entorno presencial), o grabarán su actuación o relato (en caso de tratarse de un entorno virtual, para lo cual se sugiere crear un radiodrama).

Esta actividad puede ser preparada o ampliada como pequeñas obras de teatro que se puedan realizar en espacios visibles de los CEA, CEE o ITT con la finalidad de difundir la importancia del buen trabajo en equipo.

Actividades lúdicas sugeridas para la/el docente

a Actividad 1:

Cubos solidarios

+ Desarrollo de la actividad

Entornos presenciales

Materiales

- 6 cartulinas
- 4 reglas
- 6 lápices
- 6 tijeras
- 3 pegamentos

Pasos a seguir

- La/el docente organizará grupos de cinco personas.
- Cada grupo realizará 15 cubos de 5x5 cm en una hora.
- Cada grupo dispondrá de una cantidad de material diferente de acuerdo al siguiente detalle:

+ Grupo 1: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 3 tijeras, 1 pegamento

A continuación, se presentan propuestas lúdicas que acompañarán el proceso de aprendizaje relacionado a la competencia en cuestión. Asimismo, cada docente está en la libertad de proponer sus propias dinámicas para fortalecer la competencia señalada.

+ Objetivo de la actividad

Identificar roles que asumen los participantes para coordinar y llevar adelante el trabajo encomendado.

+ Grupo 2: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 2 tijeras y 1 pegamento

+ Grupo 3: 2 cartulinas, 2 reglas, 2 lápices, 1 tijera, 1 pegamento

- Presentar los cubos en plenaria para valorar su calidad.
- En plenaria, se evaluarán determinados comportamientos como la competitividad, la individualidad, la comunicación, el liderazgo, la empatía, entre otros.
- Se organizará un debate grupal para comentar las percepciones anteriores, el cual estará moderado por la/el docente.

Entornos virtuales

Materiales

- Celular, computadora o tablet
- Por cada estudiante/participante (según materiales disponibles en casa):

- + Cartulinas
- + Tijeras
- + Reglas
- + Pegamentos
- + Lápices
- + Lo que se tenga a disponibilidad

Pasos a seguir

- La/el docente organizará grupos de cinco personas.
- Cada grupo realizará, en su respectivo espacio, 15 cubos de 5x5 cm en una hora. Para ello, las/os integrantes deberán acordar las características estándar de estos.
- Presentar los cubos en plenaria para valorar su calidad.
- En plenaria, se evaluarán determinados comportamientos como la competitividad, la individualidad, la comunicación, el liderazgo, la empatía, entre otros.
- Se organizará un debate grupal para comentar las percepciones anteriores, el cual estará moderado por la/el docente.

b Actividad 2:

Rompecabezas de trueque (solo en modalidad presencial)

+ Objetivo de la actividad

Trabajar las habilidades del grupo para la resolución del problema, liderazgo y toma de decisiones para cumplir la tarea solicitada.

+ Desarrollo de la actividad

● Materiales

- 4 juegos de rompecabezas con el mismo nivel de dificultad (pueden ser más según la cantidad de grupos que se quieran formar).

● Pasos a seguir

- La/el docente formará grupos de tres personas a las cuales se les entregará un rompecabezas diferente con el mismo nivel de dificultad. Sin embargo, las piezas estarán mezcladas con las de los rompecabezas de otros grupos.
- Cada equipo planificará una estrategia para recuperar esas piezas: ya sea por medio de la negociación, el trueque, el intercambio de miembros del equipo, y otros. Las decisiones deberán tomarse en grupo.
- Ganará el equipo que termine de armar su rompecabezas primero.

C Actividad 3:

Tipos de liderazgo

+ Desarrollo de la actividad

🍷 Materiales

- Juegos de tarjetas con descripciones de tipos de liderazgo según la cantidad de estudiantes/participantes (para entornos presenciales) o enviar un enlace a un archivo en la nube con el documento que los contiene:

Líder o lideresa autoritario/a: Es dominante, da órdenes sobre lo que hay que hacer y cree saberlo todo. No respeta la democracia, no escucha sugerencias, ni opiniones de los demás. Es impositivo/a, cerrado/a, dictador/a, prepotente. no es comunicativo/a ni transparente.

Líder o lideresa indiferente y/o permisivo/a: No presta la debida atención a su equipo de trabajo, es indiferente a las necesidades de su grupo, deja pasar situaciones que deben solucionarse para el logro de los objetivos del trabajo.

+ Objetivo de la actividad

Diferenciar tipos de liderazgo dentro de un equipo de trabajo a través de la dramatización de sus características.

🍷 Pasos a seguir (para ambos entornos)

- La/el docente formará 3 grupos a los que entregará las 3 tarjetas sobre tipos de liderazgo.
- La/el docente asignará un tipo de líder para dramatizar 5 minutos. Cada grupo cuenta con 15 minutos para prepararse.
- Al finalizar la actividad, la/el docente generará una plenaria para que las/os estudiantes/participantes compartan criterios e ideas que permitan la construcción del perfil de una persona con habilidades de liderazgo adecuadas.

Líder democrático/a: Busca la participación de todo el equipo, recoge ideas y sugerencias. Genera un clima de libre expresión, promueve consensos y la toma de decisiones de todo el grupo. No discrimina ni excluye a ningún integrante. Identifica fortalezas y debilidades en la asignación de tareas.

Competencias blandas relacionadas al **desempeño laboral**



Disposición al aprendizaje continuo

Objetivo holístico

Caracterizamos, de forma autocrítica, la disposición para el aprendizaje continuo a través del análisis y estudio de la motivación a la formación permanente, investigación y autoaprendizaje, empleabilidad y realización laboral, reconociendo el valor de aprender durante toda la vida para el crecimiento intelectual, cultural y, sobretodo, para crecer como personas.

Criterios de evaluación

Saber

A través del análisis y estudio de la motivación a la formación permanente, investigación y autoaprendizaje, empleabilidad y realización laboral.

- > Diferenciación y caracterización de conceptos clave sobre las competencias para el aprendizaje continuo, definiendo la importancia de cada uno de ellos para la vida personal, profesional y laboral.

Ser

Reconociendo el valor de aprender durante toda la vida.

- > Recupera las participaciones de sus compañeras/os con relación al aprendizaje durante toda la vida y revaloriza el valor de estudiar no limitado al ámbito escolar.
- > Revaloriza la educación como necesidad y derecho para la vida.

Hacer

Caracterizamos, de forma autocrítica, la disposición para el aprendizaje continuo.

- > Identificación de las competencias de empleabilidad vinculadas al reconocimiento y análisis de las subcompetencias de la disposición al aprendizaje continuo a través del estudio de la historia.

Decidir

Para el crecimiento intelectual, cultural y, sobretodo, para crecer como personas.

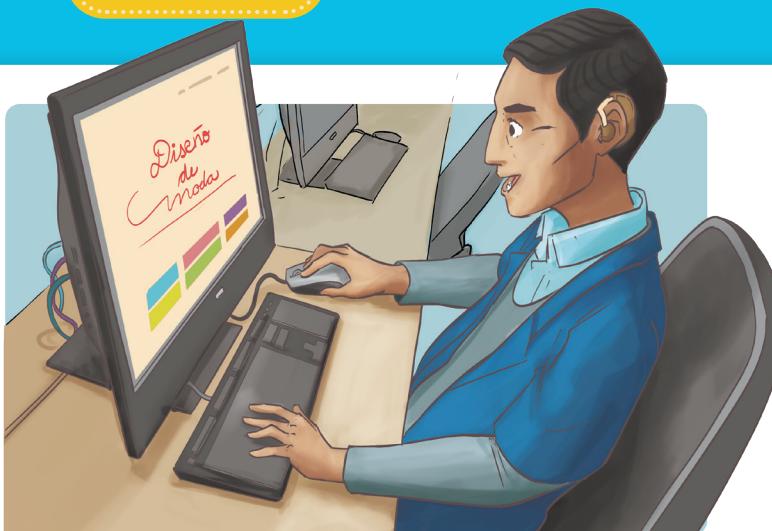
- > Plantea y desarrolla estrategias de autoaprendizaje.
- > Promueve la importancia de la educación permanente en sus entornos sociales y laborales.



Partimos de la realidad: **Práctica**

Historia 4:

A más logros, más desafíos



Tras ganar el concurso del Fondo de Emprendimiento Departamental, Dante compró maquinaria nueva para el taller y disponer de presupuesto para cubrir los gastos planificados. Junto a su equipo, producían cada vez más deportivos y se vendían como pan caliente por la mañana. Los modelos eran básicos pero muy cómodos, es decir, cumplían su función. Sin embargo, con el pasar de los meses, Dante sentía que aún le faltaba algo a su producto. Así que decidió ir a una sala de Internet, en su municipio, para revisar diseños nuevos.

En cuestión de minutos frente a la computadora, Dante quedó fascinado por todo el material que veía en páginas web: una cantidad incontable de deportivos en todas las formas y colores,

maletines de diverso material y tamaño, zapatos de diferentes modelos, gorras y otros productos que podían fabricarse en su taller.

Él quería hacerlo todo, aunque sentía que a esas producciones les faltaban detalles más locales. Mientras indagaba sobre ese punto, Dante pensó en tomar cursos de diseño de moda. Aunque por desgracia, no entraba esa capacitación en su municipio. Sin embargo, en vez de frustrarse, buscó cursos y materiales que le permitan desarrollar esa habilidad a distancia.

Durante la cena y con mucha emoción, Dante le contó a su familia que estudiaría diseño de modas, de forma autodidacta. Al escucharlo, su familia no pudo evitar estallar en risas y



carcajadas porque consideraban que esa profesión “no era para hombres”. Entonces él se mostró visiblemente incómodo y molesto. Y sin reparos, les hizo notar que, en pleno siglo XXI, no deberían existir prejuicios de ese tipo. Sin dar mayor importancia a los comentarios de su familia, Dante dejó claro que no renunciaría a aprender algo que le satisfacía como persona y como profesional; y que además, beneficiaría al negocio.

Esa misma noche, desde su celular, Dante buscó más información acerca del diseño de modas y de la identidad nacional boliviana en los textiles. Ya no se sentía molesto por los comentarios de su familia, pues tenía esperanza en que pronto cambiarían de opinión. Todos los desafíos que había superado a lo largo de su vida, le ayudaban

a confiar en que los estigmas y prejuicios no serían un impedimento para continuar con sus sueños. Y así, aquella noche de reflexión e investigación, se durmió a las tres de la mañana, tan motivado como siempre.

Al día siguiente, Dante se dirigió a una librería del municipio para buscar los materiales que necesitaba porque pronto quería empezar a diseñar. Sin embargo, no encontró todo lo que necesitaba y siguió indagando sobre tiendas que distribuían esos productos. Después de una larga averiguación, al fin encontró una empresa que hacía entregas a cualquier lugar del país y les solicitó los materiales.

Dante le dedicaba todas las horas posibles a practicar cuánto ejercicio encontraba. Y con el



Partimos de la realidad: **Práctica**



pasar de las semanas, creó dos bocetos para los próximos uniformes deportivos. Una vez que tuvo listos los diseños, los compartió con su equipo para conocer sus percepciones. El grupo quedó fascinado con estas ideas. Sin embargo, les preocupaba no poder realizar las propuestas porque requerían un tipo de confección distinta a la que conocían. En el taller sabían que era muy pronto para comercializar el producto, así que buscaron más información para capacitarse juntas/os. Y de esa forma, en un mes podrían tender las nuevas prendas.

En el tiempo previsto, Dante y su equipo lograron confeccionar los deportivos y los ofrecieron en los maniqués más visibles que tenían. Pronto fueron

la sensación del municipio. Con tanta rapidez se extendió la popularidad de los deportivos, que incluso los turistas querían comprarlos. Y los que no podían hacerlo por la distancia, se contactaban con la tienda para solicitar envíos al interior del país.

Esa fue una de las experiencias más gratificantes y satisfactorias para el taller. Especialmente, para la familia de Dante, pues al ver los frutos de tanto esfuerzo, reconocieron que no existen prejuicios válidos para postergar los sueños o cambiar las metas.



De la

práctica

, vamos a la

teoría

La adquisición de conocimientos a través de la disposición al aprendizaje continuo genera autonomía en las personas, puesto que, lo aprendido no solo se aplica en el plano académico o laboral, sino en lo personal. En ese sentido, su propósito radica en la necesidad de motivar a las/os estudiantes/participantes a buscar respuestas a sus inquietudes fuera del aula.

El aprendizaje continuo comprende las siguientes subcompetencias:

a

Motivación a la formación permanente

Es la actitud propia y voluntaria de cada persona para motivarse en la adquisición permanente de conocimientos y aprendizajes en dirección a la mejora de las propias capacidades y la respuesta más eficaz al entorno.

Aspectos a considerar para la valoración de la motivación a la formación permanente en la/el estudiante/participante:

- > Muestra interés en oportunidades de formación fuera del ámbito de la educación técnica asumiendo que algunos temas le serán de utilidad en su vida personal y profesional
- > Valora información nueva sobre un ámbito disciplinar específico tal vez vinculado con su carrera

- > No le preocupa el tiempo y esfuerzo para aprender algo nuevo
- > Es perseverante en su estudio
- > Le gusta conversar sobre temas actuales
- > Busca información y la comparte en sus grupos de estudio o de trabajo



b Investigación y autoaprendizaje

La investigación es un proceso en el cual se genera conocimiento mediante la producción de nuevas ideas y soluciones a problemas prácticos (Manterola & Otzen, 2013, p. 1498). Asimismo, es inherente al autoaprendizaje porque la curiosidad y motivación de una persona lleva a buscar más información de un tema o explicación de su interés por cuenta propia en diferentes lugares, profundizando saberes que impulsan transformaciones o mejoras en su formación integral y en su entorno.

Aspectos a considerar para la valoración de la investigación y autoaprendizaje en la/el estudiante/participante:

- Busca respuestas a los problemas que observa
- Es curiosa/o sobre datos o fuentes referenciales de conocimiento
- Busca información en diversas fuentes
- Identifica sus propias estrategias de indagación de información en base a su curiosidad por ciertos temas
- Comparte sus ideas y supuestos/hipótesis sobre una tarea, elaboración o construcción de algo propiciando retroalimentación a su trabajo
- Indaga referentes en el tema de su estudio, tratando de hallar expertos en esa área de conocimiento buscando dialogar sobre los temas que estudia
- Estudia y utiliza el método científico en sus tareas y/o trabajo

c Empleabilidad

Se entiende por empleabilidad a la capacidad de una persona de asumir el compromiso de planificar su propia vida profesional, pues tendrá una actitud proactiva para buscar oportunidades de trabajo dentro y/o fuera de su fuente laboral, lo cual permitirá tener mayores posibilidades de empleabilidad (Fuster citado en Formichella y London, 2013, p. 3).

La capacidad de empleabilidad de una persona es la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes que adquiere a lo largo de su formación y de su experiencia laboral.



Aspectos a considerar para la valoración de la empleabilidad en la/el estudiante/participante:

- > Se conoce a sí misma/o en cuanto a sus capacidades, aptitudes, destrezas, conocimientos en un área disciplinar determinada
- > Se valora a sí misma/o como un profesional que puede desempeñarse óptimamente en cualquier espacio laboral
- > Sabe autorregular su proceso formativo y su desempeño profesional laboral
- > Opera y desarrolla sus competencias blandas
- > Opera y desarrolla sus competencias básicas
- > Conoce el entorno laboral y sus requerimientos
- > Busca oportunidades laborales
- > Genera oportunidades laborales con iniciativas propias

d Realización laboral

La realización laboral o profesional se refiere al logro de la propia satisfacción de las necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo personal (Fuster citado en Formichella y London, 2013, p. 3).

Aspectos a considerar para la valoración de la realización laboral en la/el estudiante/participante:

- > Expresa bienestar emocional en el espacio donde desempeña su trabajo
- > Disfruta del ambiente laboral
- > Se siente cómoda/o para desempeñar sus funciones
- > Gusta de su profesión
- > Participa en la toma de decisiones y en un buen trabajo en equipo
- > Se siente motivada/o para mejorar su desempeño profesional
- > Siente que tiene oportunidades de crecimiento en el lugar donde trabaja
- > Percibe un equilibrio en la organización de tiempo de trabajo y dedicación personal
- > Se siente reconocida/o y apoyada/o en las iniciativas que aporta en su trabajo



Uno de los aspectos más interesantes y enriquecedores del aprendizaje es que nunca termina, por lo que es ingenuo creer que ya se sabe todo. En ese sentido, saciar la curiosidad implica investigar por cuenta propia agotando los recursos disponibles. Esto hará que una persona tenga más oportunidades laborales y cumpla con sus objetivos profesionales. Para entender el proceso que sigue cada uno de las/os estudiantes, deberán formularse las siguientes preguntas:

- > ¿Qué elementos de la teoría han reconocido en las historias y en qué momentos?
- > ¿De dónde surge la motivación de aprender más sobre un tema?
- > ¿De qué formas y en qué espacios amplían sus conocimientos?
- > ¿Qué elementos tomarían en cuenta al momento de buscar ofertas laborales?
- > ¿Cuáles son las características de su trabajo soñado?
- > Al igual que en la primera historia, ¿alguna vez se han sentido juzgadas/os porque la profesión o actividad que escogieron “no era para hombres” o “no era para mujeres”?

- > ¿Alguna vez juzgaron a alguien basándose en la premisa anterior?
- > ¿Qué consecuencias tiene la idea de creer que existen profesiones exclusivas de cada sexo?

Se conformarán parejas de estudiantes/participantes a quienes se entregarán 4 fichas con las preguntas anteriores para que las respondan a partir de sus propias vivencias. Estas se colocarán por la/el docente en un espacio visible del aula mientras las/os participantes leen sus experiencias.

Si se tratase de un entorno virtual, cada persona escribirá su respuesta en una aplicación de presentaciones, o en un papel al que le sacará una fotografía y se habilitará la opción para compartir múltiples pantallas.

Es importante enlazar el análisis y la reflexión con la disposición de aprender a lo largo de la vida y su efectividad en la empleabilidad, enfatizando en las exigencias a las que las/os estudiantes/participantes enfrentan en la búsqueda de empleo, o en el mismo lugar de trabajo. Además, se debe señalar que la formación obtenida en un ámbito académico no se reduce a la obtención de una certificación y/o título, sino que continúa a lo largo de la vida, permitiéndoles desempeñar sus labores de forma óptima y eficiente.



Producción

En esta parte, cada docente tendrá la posibilidad de sintetizar las participaciones logradas a través de las intervenciones de sus estudiantes, propiciando a su vez que estas/os enuncien los aspectos más relevantes de las habilidades de la competencia y cómo se aplicarán en sus vidas.

- > Si la actividad se desarrolla de forma presencial, se puede emplear una pizarra o un papelógrafo para anotar las ideas fuerza.
- > En caso de desarrollar la actividad de forma virtual, se puede emplear una diapositiva o herramienta digital.

A partir del proceso formativo desarrollado, la/el docente pedirá a las/los estudiantes/participantes escribir un plan de aprendizajes a corto, mediano y largo plazo, lo cual le permitirá visualizar que realmente el aprender constante es una necesidad. En ese sentido, el plan de aprendizaje sigue un plan de consignas con estos pasos:

- > Utilizar una hoja de papel donde cada estudiante/participante debe escribir su carrera y su nombre.
- > Estructurar una matriz que identifique tres dimensiones: crecimiento personal, crecimiento académico, crecimiento laboral.

- > En cada columna, escribir los aprendizajes requeridos que le aportan a desempeñarse como una mejor persona, un buen estudiante y un buen trabajador.
- > Para cada aprendizaje señalado, se deberá identificar tiempo de logro, es decir, en cuánto tiempo se espera aprender aquello que necesitan a corto plazo, mediano o largo plazo.

Esta actividad significativa permitirá dar cuenta de la necesidad de tener predisposición a aprender, como también de la necesidad de plantearse metas para lograrlo.



Actividades lúdicas sugeridas para la/el docente

A continuación, se presentan propuestas lúdicas que acompañarán el proceso de aprendizaje relacionado a la competencia en cuestión. Asimismo, cada docente está en la libertad de proponer sus propias dinámicas para fortalecer la competencia señalada.

a Actividad 1:

Aprendiendo con cuentos (para entornos presenciales y virtuales)

+ Objetivo de la actividad

Identificar el aprendizaje continuo en la práctica a través de la persistencia.

+ Desarrollo de la actividad

La/el docente deberá leer el siguiente cuento (o pedir a una/un estudiante/participante que lo haga) en voz alta:

El buen oficio

Amalia Estevez

Un hombre se quedó fascinado contemplando una casa y a quien la había construido.

—¡Qué hermosa casa!

—¿Te gustaría construir una?— le respondió el constructor. —¿Quieres aprender?— preguntó.

—Quiero.

El constructor, asumiendo una posición de maestro, se puso a enseñar, pero no con demasiados detalles.

—Aquí tienes los materiales. Ahora constrúyela.

Él tardó un año en construirla. Le salió un edificio cerrado por una gruesa pared, una pequeña abertura de entrada y adentro un hueco único profundo para cobijarse de las inclemencias y de las fieras, con un agujero en el techo para dejar salir el humo del fuego central.

El hombre llamó al maestro y este lo miró a él...

—¿Quién eres?

—Alguien que quiere que el hombre, la mujer y su familia vivan bien protegidos— respondió el hombre.

—No es una casa completa. Ve y hazla de nuevo— le dijo el maestro.

Cabizbajo, dio vueltas y vueltas observando la casa. Insatisfecho, la tiró abajo y construyó un edificio nuevo. Este tenía habitación para el hombre y la mujer, otra para los hijos y otra para los abuelos. Cuando terminó llamó al maestro. Este último miró la casa y le preguntó:

—¿Quién eres?

—Alguien que quiere que la familia crezca bien, junta y también separada— respondió el hombre.

—Pero no es una casa completa. Hazla de nuevo.

El aprendiz miró una y otra vez con atención. Entonces, le diseñó a la casa una cocina grande y acogedora y protegida. Y la construyó para que toda la familia se reuniera allí para comer, festejar, contar por las noches cuentos. Se sintió satisfecho. Llamó al maestro y este nuevamente preguntó:

—¿Quién eres?

—Alguien que quiere que la familia se alimente junta, que alimente su cuerpo, pensamientos y sentimientos— respondió el hombre.

—Está bien, pero no está completa. Hazla de nuevo. El hombre se fue desilusionado, ofendido con el maestro que tampoco tenía en cuenta su ingenio, sus esfuerzos; cansado y con ganas de olvidar su sueño.

Pero su sueño era resistente. Siguió intentando. Construyó baños al interior de la casa para darle comodidad a la familia, pero el maestro le dijo que su obra seguía incompleta. Buscó, observó con atención y vio que sus vecinos del pueblo se reunían en la plaza para encontrarse, charlar y hacer sus fiestas. Y pensó que la casa debería tener un lugar así. Entonces, construyó un ambiente amplio y alegre.

El maestro le preguntó

—¿Quién eres?

—Soy alguien que quiere que las personas se reúnan en cada casa, compartan y aprendan a hacer las cosas para crecer juntas— respondió el hombre.

—Está buena. Pero aún le falta algo.

Y el hombre se fue intrigado, e intrigado miró la casa hasta los últimos rincones porque también sentía en su corazón que faltaba algo... ¡Entonces lo supo!

Volvió a la casa y recorrió hasta encontrarle el corazón.

Entonces, construyó un espacio vacío y armonioso, no lo ocupó con nada, por eso estaba lleno de luz y se sintió complacido. Llamó a su maestro, quien miró la casa y su sonrisa fue la más luminosa de las que hasta ahora le hubiera hecho.

—¿Qué le has puesto finalmente a la casa?

—Un espacio donde las personas, en algún momento del día puedan encontrarse consigo mismos. Con la voz de su corazón— respondió el hombre.

—Ahora piensa y contéstame: ¿Quién eres?— preguntó el maestro.

—Un constructor.

—Muy bien. Ahora ve y haz florecer tu oficio en el mundo.

—Me voy, maestro. Pero me aparto de ti. Te llevo en mi corazón— respondió el hombre.

Pasos a seguir para el análisis del cuento (para entornos virtuales y presenciales)

- La/el docente formará grupos de 4 integrantes.
- Las/os estudiantes/participantes identificarán tres fases importantes para que el aprendiz del cuento pueda conocer y llegar a dominar su oficio.
- Las/os estudiantes interpretarán la frase "Me voy, maestro. Pero no me aparto de ti. Te llevo en mi corazón".
- La/el docente centrará las reflexiones en torno al cuento para que las/os estudiantes/participantes lo confronten con su realidad o experiencias personales en plenaria.

3 Reflexiones finales

¿Por qué son importantes las competencias blandas y básicas? Porque acompañadas unas con otras, de modo integral, generan condiciones óptimas en la cualidad de ser de un sujeto. Vale decir, constituyen condiciones que se aprenden en el desarrollo de la vida. Y al ser adoptadas y aprovechadas convenientemente, hacen de nosotras/os seres sociales y sensibles que ejercitan modos de convivencia en tolerancia y construyen espacios de armonía.

Las competencias blandas y básicas que se proponen en estas guías, pueden continuar enriqueciéndose con elementos que impulsen al árbol de las condiciones de calidad humana, considerando que cuanto más apta es una persona para modelar su proceder al relacionarse con las demás, mayores oportunidades tendrá para ganar el reconocimiento y respeto que merece.

Por tanto, las competencias blandas y básicas pueden ser comparadas con aquella frase que dice "lo esencial es invisible a los ojos", pues este conjunto no se enseña, sino que se adopta y adquiere en el trato cotidiano. Y al reconocer sus cualidades y fortalezas como rasgos que deben

acompañarnos de modo permanente, y para los que no tenemos que mostrar ningún título. Una/o puede ser orientada/o sobre cuáles son y los beneficios que implican, pero será la misma persona, al evaluar sus formas de contacto con las/os demás, la que decida incrementar sus potencialidades personales y profesionales con estos dones invisibles pero tan esenciales para el éxito laboral y el trato diario con su entorno inmediato.

Las competencias blandas y básicas son como la radiografía de nuestra propia alma. Y cuantas más reunamos, más confidentes en nosotras/os mismas/os seremos. Además, nos posibilitarán formas de vínculo con otras personas que, deseablemente, serán producto de la imagen que proyectemos de nosotras/os a las/os demás.

Entonces, hagamos de las competencias blandas y básicas una herramienta, y nunca un arma, para conducirnos por el camino de la amabilidad, el respeto, la tolerancia, la valoración y la alegría del contacto con las/os demás. Ellas tienen la fuerza de impulsarnos a manifestar lo que realmente somos como personas, docentes, facilitadoras/es y en síntesis, lo que somos como seres humanos.

4 Bibliografía

- CEMSE. (2009). Diseño curricular con espíritu emprendedor para el nivel secundario. Recuperado de <https://cutt.ly/0gOSf95>
- Contreras, A. (15 de agosto de 2016). La oferta y demanda por educación técnica. Formación Técnica Profesional. Recuperado de <https://cutt.ly/JgOPF07>
- Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. Revista de Ciencias Sociales (Cr), 4(106), pp. 203-214. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- El Mediador. (s/f). Resolución de conflictos. Recuperado de <https://www.elmediador.org/>
- Formichella, M. & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. Revista de estudios sociales, (47), pp. 79-91. Recuperado de <https://cutt.ly/egOSoQq>
- Fundación “la Caixa”. (Productor). (2012). La empresa. De una idea a un negocio: los emprendedores [video de YouTube]. De <https://cutt.ly/Lgba6vs>
- García, J. (2011). La Formación por Competencias en los Programas Universitarios para Mayores. Asociación Estatal de Programas Universitarios para Personas Mayores. IV Congreso Iberoamericano de Universidades para Mayores CIUUMM2011, pp.217- 231. Recuperado de <https://cutt.ly/ogf9ZzK>
- Lizárraga, K. (2011). Educación Técnica y Producción en Bolivia. La Paz: Programa de Investigación Estratégica en Bolivia

- Manterola, Carlos & Otzen H, Tamara. (2013). Porqué Investigar y Cómo Conducir una Investigación. *International Journal of Morphology*, 31(4), pp. 1498-1504. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022013000400056>
- Ministerio de Educación. (s/f). Diseño curricular base de la formación profesional técnica tecnológica. Recuperado de <https://cutt.ly/MgOSaIA>
- Oficialía Mayor de Planificación para el Desarrollo. (2014). Diagnóstico de la formación técnica y tecnológica en el municipio de La Paz. La Paz: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz
- Parra, E. & Rincón, Y. (2009). Comunicación pro acuerdo: Negociar ante el conflicto. *Frónesis*, 16(2), pp. 249-273. Recuperado de <https://cutt.ly/XgOSiWh>
- Valeriano, M. (2019) Desarrollo de las habilidades blandas. Recuperado de <https://cutt.ly/ygf9Cug>
- Vallejo, Juan. (2019). Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de una Startup (Tesis de postgrado, Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso, Chile). Recuperado de <https://repositorio.usm.cl>

Anexos: Contenidos sugeridos para complementar los aprendizajes

A fin de que las/os docentes cuenten con variedad de recursos para complementar el aprendizaje de sus estudiantes/participantes, se proponen películas, canciones, poemas, libros, contenidos, ejercicios y todo tipo de materiales que les serán de utilidad.



Comunicación eficaz

Películas

- Al frente de la clase (2008) – Peter Werner
Un joven con Síndrome de Tourette se enfrenta a los prejuicios por su condición y sus dificultades para comunicarse convirtiéndose en el profesor que siempre deseó tener.
- El discurso del rey (2010) – Tom Hooper
El Rey de Inglaterra, Jorge VI, tiene dificultades para hablar en público debido a su tartamudeo crónico; sin embargo, con la ayuda de un terapeuta, logrará recuperar la confianza y la seguridad para discursar.

Canciones

- “¿Qué tal metal?” y “Metafísica popular” (1996) – El Papirri
Manuel Monroy Chazarreta, más conocido como “El Papirri”, a través de sus letras, relata temas cotidianos de la cultura boliviana haciendo gala de sus habilidades de comunicación.
- “La vida es linda muchacha” - Óscar Alfaro y Nilo Soruco
Cuando un escritor y un músico tan importantes en la historia de Bolivia se juntan, surgen canciones como esta, que nos recuerdan lo importante que es enfrentar los problemas y desafíos de la vida.

Libros

- La comunicación integral (2013) - Juan Antonio López Benedí. Ediciones Obelisco
Este texto cuenta con pautas para desarrollar habilidades y aptitudes de comunicación para llevar a cabo tareas cotidianas. Su lenguaje es sencillo y comprensible.

Cuentos

- La razón y la fuerza (1973) - Adela Zamudio. Librería Editorial “Juventud”
Más allá de la temática de este cuento de Adela Zamudio, su importancia para la comunicación eficaz radica en la entonación que requiere para su interpretación. Esto puede servir de práctica para esta competencia, al igual que el resto de las obras de la poetisa y escritora cochabambina.



Espíritu emprendedor

Películas

- Joy (2015) – David O’Rusell
La película está basada en la vida de Joy Mangano, inventora del Miracle Mop, un trapeador que no necesita escurrirse de forma manual. Quienes deseen emprender un negocio o hacer realidad alguno de sus sueños, se inspirarán con esta historia.
- Mi Villano Favorito (2010) - Pierre Coffin & Pierre Renaud
Más allá de las acciones cuestionables de Gru, esta película infantil es una lección para entender lo importante de seguir intentando algo a pesar de tener al mundo en contra. Seguramente, en el camino habrán otras personas con las mismas aspiraciones.
- En busca de la felicidad (2006) - Gabriele Muccino
La película protagonizada por Will Smith no podía faltar en esta lista. Muccino se inspiró en la vida del corredor de bolsa Chris Gardner, quien se enfrentó a todo tipo de obstáculos para dar de comer a su hijo y cumplir sus sueños.

Libros

- Juan Salvador Gaviota (1970) – Richard Bach
Una gaviota que sueña con llegar cada vez más lejos, demostrará que el empeño por aprender y perfeccionar lo que ya sabemos, es fundamental para alcanzar las metas.

Poesía

- Carpe Diem – Walt Whitman
Este poema es un recordatorio de que la vida es una oportunidad constante para alcanzar nuestros más grandes sueños.
- Decidí y aprendí – Walt Disney
El éxito que deseamos lograr empieza con las decisiones optimistas que tomemos, tal y como señala este poema.

Contenidos de apoyo

- Redacción de propuestas de negocio. Disponible en <https://cutt.ly/3gA9rq6>
Ya sea para postular a algún concurso de financiamiento o empezar un negocio por cuenta propia, este documento tiene los insumos necesarios para preparar el documento que respaldará la propuesta.
- Creación de emprendimientos. Disponible en <https://cutt.ly/EgA9uif>
Este video tiene una forma entretenida para iniciar la aventura de crear un emprendimiento de forma muy breve.



Trabajo en equipo

Películas

- Shrek (toda la franquicia) - DreamWorks Animation
Como Shrek ha vivido siempre solo, aprende a lo largo de las películas que es posible lograr sus objetivos (y los de los otros personajes) junto a sus amigas y amigos, quienes le ayudarán a ver sus defectos y sus virtudes.
- Bichos (1998) - Pixar y Walt Disney Pictures
El liderazgo y el trabajo en equipo son virtudes que la hormiga protagonista de esta película y sus compañeros aplicarán para salvar a toda su colonia.
- Toy Story (toda la serie de películas) - Pixar y Walt Disney Pictures
Los juguetes son, sin duda alguna, un equipo. Superan todos sus obstáculos y adversidades a través de estrategias consensuadas entre todas y todos.

Libros

- Si me permiten hablar (2018) – Moema Viezzer y Domitila Barrios. Biblioteca del Bicentenario Bolivia.
Domitila Barrios fue una de las lideresas más importantes de la historia de Bolivia. A través de su experiencia y sus aprendizajes, las/os estudiantes/participantes entenderán que el trabajo en equipo, a pesar de ser difícil, es necesario cuando se quiere cambiar el curso de la historia.

- Harry Potter (toda la saga) - J.K. Rowling (también se recomiendan las películas)
El valor de la amistad, el trabajo en equipo, la elaboración de estrategias, la empatía, entre otras temáticas, son parte del mundo mágico surgido de la mente de J.K. Rowling, por lo que la saga de Harry Potter se convierte en una herramienta necesaria para esta competencia.

Canciones

- “Agárrense de las manos” (1985) - José Luis Rodríguez
Esta canción hace referencia a la importancia de ir juntas y juntos a la par para llegar “donde jamás hemos ido”.

Contenidos de apoyo

- 5 libros que te ayudarán a ser un buen líder. Disponible en: <https://cutt.ly/6gA2lcF>
Este artículo presenta insumos que, además de desarrollar el hábito de la lectura, desarrollan a cabalidad lo teórico del trabajo en equipo.



Disposición al aprendizaje

Películas

- **Monsters University (2013) - Dan Scanlon**
A pesar de ser una película infantil, sus enseñanzas tienen estrecha relación con la competencia en cuestión. Los protagonistas, Mike y Sully, siguen adelante aprendiendo sobre sustos de todas las formas posibles para obtener el puesto laboral que siempre soñaron.
- **Pasante de moda (2015) - Nancy Meyers**
La película tiene como mensaje que nunca es tarde para aprender algo nuevo o encontrar una nueva pasión, pues son estas cosas las que hacen que una persona se sienta completa.
- **Matilda (1996) - Danny de Vito**
Otra película infantil que rescata la importancia de seguir aprendiendo por cuenta propia y transmitir todos los conocimientos que adquirimos a las personas que nos rodean.

Libros

- **El caballero de la armadura oxidada (1987) - Robert Fisher**
Un caballero pretencioso descubrirá que el aprendizaje sobre nosotras/os mismas/os es un camino que debemos recorrer para reconocer las verdaderas oportunidades que nos da la vida.

- **Cara sucia (1962) - José Camarlingui**
La historia de un niño pequeño que vive en el desamparo, y que un día encuentra un libro al que sueña leer, dejará en cada lectora/or la semilla del amor por los libros.

Canciones

- **Voy a aprender a vivir (1987) - Alberto Plaza**
Esta canción es una reflexión para aprovechar la juventud y el tiempo presente el tiempo presente. En otras palabras, para aprender a vivir sin postergaciones.