

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD
ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL APRENDIZAJE
AUTÓNOMO
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ECEDU

El modelo pedagógico del programa de competencias Transversales y Claves, genera y fortalece el empoderamiento y autonomía mitigando los efectos psicosociales en personas en condición de cesantes.

Elaborado por:

Adriana Milena Gaitán

Código: 52213113

Asesor

Juan Guillermo Núñez Osuna

Chía, Cundinamarca Abril de 2018

Resumen Analítico del Escrito RAE

Tipo de Documento	Proyecto de investigación como opción de grado en la Especialización en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo
Autor:	Adriana Milena Gaitán
Palabras Claves:	Autonomía Competencias, Empoderamiento, desempleo, Competencias Transversales, Aprendizaje Significativo, cesante
Descripción:	<p>Este trabajo de grado consiste en un proyecto de investigación, perteneciente a la Especialización en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, llevado a cabo en la Escuela de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, CCAV Zipaquirá.</p> <p>El proyecto evidencia que la implementación de estrategias pedagógicas pertinentes, permiten el desarrollo del empoderamiento y la autonomía personal, fundamentadas en los principios de la pedagogía activa, aprendizaje autónomo y aprendizaje significativo, este proceso se desarrolla con los participantes del programa de Competencias Claves y Transversales, dentro del marco del programa FOSFEC, en el “CET CAFAM” en el municipio de Chía Cundinamarca.</p>
Fuentes:	<p>Las fuentes primarias del proyecto son las personas participantes del programa, la experiencia en las didácticas aplicadas por el autor al momento de impartir los talleres, la evidencia recogida por el autor a través de la observación del proceso formativo, de la encuesta y la entrevista,</p> <p>Como fuentes secundarias se tiene la consulta física y electrónica de libros, revistas, proyectos de grado, estrategias de intervención de grupo, entre otros, estos insumos permiten la recolección de la información relacionada con el tema planteado, el empoderamiento y desarrollo de la autonomía de las personas que se encuentra en condición de cesantes.</p> <p>La relación de algunas fuentes son:</p>

Sánchez Mora, L. (2010). *Formación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano*. Pregrado. EAN.

Sánchez Morales, P. (2017). El Papel De La Pedagogía En La Formación Empresarial. *Cuestiones Pedagógicas*, [online] 23(1), pp.85-104. Available at: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_1.pdf [Accessed 18 Oct. 2017].

García García, M. (2009). *Evaluación de competencias transversales*.

Amaya, G. (2017). *Aprendizaje Autónomo Y Competencias*.

Mendoza Vargas, I. (2011). *Estrategias para lograr el Aprendizaje Autónomo*.

Ausubel, D, Novak, J, & Hanesian, H. (2009). *Psicología Educativa Un punto de vista cognoscitivo*. España: Trillas-Editorial

Ausubel, D. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva*. España. Ediciones Paidós

NOVAK, J. GOWIN, B. (1988) *Aprendiendo a Aprender*. Barcelona, España: Martínez Roca.

Rodríguez, Luz. (2008) *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro

Silva, C. y Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *PSYKHE*. Vol. 13, N° 1, 29-39, Universidad Católica de Chile.

	<p>Rowlands, J. (1997), Questioning Empowerment, Oxfam, Oxford.</p> <p>Pedagogía social y laboral. (2017). [ebook] Available at: https://www.ucm.es/data/cont/docs/497-2013-10-07-ped_sosylab.pdf [Accessed 20 Oct. 2017].</p>
Contenido:	<p>Este proyecto de investigación aborda el impacto generado en las personas que participan en el curso de competencias Transversales y claves; y como por medio del programa logran un empoderamiento y autonomía personal, mediante de la práctica de una pedagogía activa, aprendizaje significativo, y aprendizaje autónomo, como propuesta para fortalecer en los participantes las dinámicas que permiten la reincorporación a la vida laboral.</p> <p>La investigación evidencia que de acuerdo a la implementación una serie de estrategias pedagógicas y didácticas centradas en el estudiante, se logra que el mismo sea el protagonista de su proceso de aprendizaje.</p> <p>El aprendizaje autónomo, El aprendizaje significativo y las didácticas activas, proporcionan los elementos básicos para desarrollar las estrategias que favorezcan el desarrollo y fortalecimiento de empoderamiento y autonomía personal.</p>
Metodología:	<p>El paradigma de Investigación Cualitativo, como lo indica su nombre aborda las cualidades de un fenómeno “no se trata de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en cierto acontecimiento dado, sino en descubrir tantas cualidades como sea posible” (mendoza,2006), su objetivo no es propiamente la medición si no la cualificación y descripción del fenómeno a partir de rasgos determinantes, según sea percibidos los elementos mismos que integran la situación estudiada, este enfoque se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar.</p> <p>A partir del proceso de observación, diarios de campo, tomas video, fotografía y la primera encuesta a los participantes del programa de Competencia Transversales y Claves del CET CAFAM en el municipio de Chía, permiten conocer la actitud con</p>

	<p>que ingresan los beneficiarios del programa, la percepción personal que cada uno tiene del proceso.</p> <p>En el momento en que la persona se encuentra Cesante, se puede inferir que se hallan en un estado de vulnerabilidad, en donde predomina una incertidumbre con relación a su economía, su ingreso para cubrir sus necesidades y las de su familia, lo que le impide de alguna manera desarrollar a satisfacción su proyecto de vida.</p>
Conclusiones:	<p>El trabajo de campo permitió alcanzar el objetivo general al reconocer la relación de las dinámicas de pedagógicas, con el logro de un empoderamiento y autonomía personal generando espacios de participación que permitieron llegar a la acción a través de procesos de empoderamiento individual y colectivo, fomentando en los participantes el sentido de autonomía, autoestima y autoconfianza, esta da como resultado un fortalecimiento en la construcción de un empoderamiento personal. El dialogo, la conversación, el cuestionamiento sirve como herramienta pedagógica que requiere la acción del otro y lo anima a la reflexión, posibilitando que surja aun sentido crítico en torno a las situaciones que se vivencian y al aprendizaje experiencial lo que redundo en lograr que cada individuo reconozca su realidad y que le permita empoderarse de su proyecto de vida, ejercer un papel protagónico y activo en la misma.</p>
Recomendaciones	<p>Realizar un estudio que permita el seguimiento de algunos participantes y que dé cuenta de su proceso de empoderamiento y dinámicas laborales que logre evidenciar la autonomía de los participantes a largo plazo.</p> <p>Revisar la implementación del programa por parte de otros operadores (cajas de compensación) con el fin de optimizar procesos, y comparar el impacto generado por cada operador.</p> <p>Observar y generar una evidencia sobre el impacto que tiene en el municipio de Chía los procesos de formación CET CAFAM.</p>

Índice General

Contenido

Índice de Figuras	8
Resumen	9
Introducción	11
Tema Propuesto.....	12
Línea de Investigación	13
Justificación.....	14
1. Definición del problema	21
1.1. Descripción.....	21
1.2. Formulación del Problema	25
2. Objetivos de la Propuesta	26
2.1. Objetivo General.	26
2.2. Objetivos Específicos.....	26
3. Marco Teórico	27
3.1 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.	27
3.2 El Constructivismo.	30
3.3. Aprendizaje Significativo.....	31
3.3. Competencia Laboral.....	32
3.4 Teoría del empoderamiento	33
3.5 Competencias Transversales.....	34
4. Marco Metodológico.....	36
4.1 Diseño Metodológico.....	38
4.1.2 Instrumentos elegidos para recolectar información.....	38
4.1.3 Identificación de población sujeto de estudio.	39
4.2 Fases del Proceso Investigativo.....	39
4.2.1 Fase 1	40
4.2.1.1 Identificación de la Problemática.....	40
4.2.1.2 Revisión y Análisis Documental	40

4.2.1.3 Población y Muestra	40
4.2.1.4. Definición y diseño de instrumentos	41
4.2.2 Fase 2	41
4.2.2.1. Aplicación de la Primera Encuesta	41
4.2.2.2 Desarrollo del proceso de capacitación	41
4.2.3 Fase 3	42
4.2.3.1. Definición de áreas problemáticas e investigación.	42
4.2.3.2 Sistematización de la Información	43
5. Resultados	44
5.1 Actitudes y percepciones frente a la situación de desempleo:	44
5.2 Percepción frente al proceso de capacitación.	45
5.3. Resultados Caracterización de la Población	46
5.4 Actitudes y percepción al terminar el proceso.....	49
5.5 Discusión de Resultados	50
6. Conclusiones	52
7. Bibliografía	55
8. Anexos	57

Índice de Figuras

CONTENIDO	6
ILUSTRACIÓN 1 TASA DE DESEMPLEO COLOMBIA 2001-2017	15
ILUSTRACIÓN 2 ESTADÍSTICA OCUPACIONAL POBLACIÓN DE CHÍA 2016-2019	16
ILUSTRACIÓN 3 POBLACIÓN ATENDIDA FOSFEC ÚLTIMOS 4 AÑOS	17
ILUSTRACIÓN 4 PROGRAMA FOSFEC CURSOS OFERTADOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ILUSTRACIÓN 5. TALLERES CLAVES Y TRANSVERSALES	42
ILUSTRACIÓN 6. RESULTADO PROGRAMA AL QUE PERTENECE	47
ILUSTRACIÓN 7. GRAFICA DE LA PREGUNTA. MARQUE SU RANGO DE EDAD.	47
ILUSTRACIÓN 8. GRAFICA DE LA PREGUNTA. GENERO	48
ILUSTRACIÓN 9. GRAFICA DE LA PREGUNTA TIPO DE FORMACIÓN.	48

Resumen

Este documento presenta los resultados del proyecto “El programa de Competencias Transversales y Claves, genera y fortalece el empoderamiento y autonomía personal, mitigando los efectos psicosociales en personas en condición de cesante” Se tuvo como objetivo identificar y comprender el impacto generado en los participantes que acuden al programa y cuáles son las dinámicas pedagógicas que logran un empoderamiento en los participantes, se desarrollaron procesos de formación en Empoderamiento, autonomía personal y autoconocimiento de habilidades.

Se realizó una aproximación a su realidad, desde el paradigma cualitativo de investigación, utilizando la metodología Investigación Etnografía, que permite llegar a la praxis.

El trabajo se basó principalmente en los postulados de la teoría del Empoderamiento, Educación para el trabajo, abordando los temas de competencias, competencias transversales, aprendizaje autónomo, andragogía,

Los participantes fueron los integrantes del programa de Competencias Transversales y Claves del programa de FOSFEC en el municipio de Chía, (hombres y mujeres entre los 18 y 65 años de edad). Las técnicas empleadas fueron: la observación participante, encuesta, entrevistas a profundidad y grupo focal de capacitación.

Como principal resultado, se evidenció un cambio en la percepción de los participantes, tanto del proceso de capacitación, como de sus habilidades y fortalezas para enfrentar la situación que están viviendo; se demuestra un reconocimiento de habilidades, destrezas y conocimientos que aumentan su autoconfianza, explorando un autoconocimiento que les permite mejorar sus procesos de autoestima, salir del proceso empoderados, y fortalecidas las dinámicas de autonomía.

Summary

This paper presents the progress of the project "The pedagogical model of the Transversal and Key competences program, generates and strengthens empowerment and autonomy mitigating the psychosocial effects in people who are unemployed". achieve empowerment in the participants of the Transversals and Keys program, they were developed in training processes in Empowerment, personal autonomy and skills autonomy.

An approximation was made to their reality, from the qualitative paradigm of research, using the Ethnography Research methodology, which allows us to reach the praxis. The work was based mainly on the postulates of the theory of Empowerment, Education for work, addressing the issues of competences, transversal competences, autonomous learning, andragogy,

The participants were the participants of the Key and Transversal program of the FOSFEC program in the municipality of Chia, (men and women between 18 and 60 years of age). The techniques used were: participant observation, survey, in-depth interviews and training focal group.

As a main result, a change in the perception of the participants was evidenced, both in the training process, as well as in their abilities and strengths to face the situation they are living; There is a recognition of skills, skills and knowledge that increase self-confidence, exploring a self-knowledge that allows them to improve their self-esteem processes, leave the process empowered, and strengthen the dynamics of autonomy.

Introducción

El Ministerio de Trabajo en Colombia con el ánimo de contribuir con su propuesta de acompañamiento a las personas que se encuentran en condición de cesante, ha conformado mecanismos que garanticen dicho proceso, para este caso se relaciona el programa FOSFEC, El Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante, dentro de las herramientas y políticas como un eje importante esta la capacitación a la población que se encuentra desempleada, con el fin que logre reincorporarse eficientemente a la vida laboral, los responsables de realizar este proceso de acompañamiento y planificación de capacitación son las cajas de compensación familiar de cada departamento, en este caso se encuentra CAFAM específicamente el Centro de Educación para el Trabajo CET CAFAM, en el municipio de Chía en Cundinamarca.

Se abordan los temas de la pertinencia en los procesos de capacitación en el programa de Competencias Claves y transversales; el tipo de pedagogía que se aplica y el impacto generado en los participantes, así como las herramientas que se deben utilizar para lograr el objetivo de fortalecer la autonomía personal y empoderamiento para de esta manera conseguir efectivamente la reincorporación laboral satisfactoria.

Tema Propuesto

Implementar un modelo pedagógico con estrategias didácticas concordantes, que permita a los participantes del programa de formación para el trabajo en competencias Transversales y Claves, lograr un desarrollo de habilidades que fortalezca un empoderamiento y autonomía personal, que les permita mitigar los efectos psicosociales que desencadena estar en condición de cesante; con el fin que logren replantear, re direccionar o plantear su proyecto de vida. Que les reconozca continuar con un proceso de formación autónomo en competencias laborales; esto aplicado a personas que se encuentran vinculadas al programa Competencias Transversales y Claves, del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM “CET CAFAM” en el municipio de Chía, Cundinamarca.

Línea de Investigación

Este proyecto se enmarca en la segunda línea de investigación propuesta por la Escuela de Ciencias de la Educación de la UNAD, denominada “Educación y desarrollo humano” y específicamente se ajusta a los objetivos de comprender la relación entre desarrollo humano y educación y generar nuevo conocimiento sobre pedagogía y aprendizaje para el desarrollo humano.

Justificación.

Este trabajo se justifica desde lo institucional, teniendo en cuenta que en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, la investigación entra en consonancia con el enfoque social de la misma, que busca formar profesionales y especialistas integrales con fortaleza en la comprensión e interpretación del comportamiento humano y además con sentido investigativo y de proyección social.

Dentro de esta proyección social se encuentra como uno de los pilares la educación, en este marco se desprende la educación para el trabajo o pedagogía laboral, que para este proyecto será el tema principal, la educación para el trabajo orientada las personas que se encuentran en condición de cesantes; ante esta realidad es importante analizar cómo se dinamiza el factor de desempleo en Colombia.

Desempleados o Cesantes, de acuerdo a las estadísticas, se dice que una persona está desempleada, cuando la persona busca empleo de una forma activa pero que a pesar de sus esfuerzos no lo encuentra, las condiciones que se deben cumplir para que las personas sean consideradas desempleadas, por las entidades que miden estas dinámicas sociales son las siguientes: 1. No trabaja, 2 están disponibles para trabajar y 3 desean realizar un trabajo remunerado; es decir que estas personas realizan un ejercicio de búsqueda de empleo, convocatorias, concursos, se registran en agencias de empleo, aplicación online.

La tasa de desempleo se muestra de acuerdo a las personas que se encuentran en disponibilidad para trabajar, exceso de oferta en el mercado laboral con relación a las vacantes que se encuentra. De acuerdo a lo anterior la medición de la tasa de desempleo será un indicativo importante para determinar el desempeño de la economía de un país.

En Colombia la entidad encargada de realizar este tipo de mediciones es el DANE, Departamento Nacional de Estadística, que constantemente publica los informes de los indicadores más relevantes para el país, entre esos se encuentra la tasa de desempleo, en el último boletín sobre indicadores económicos emitido el 12 de marzo de 2018 por el Banco de la Republica se observa la tasa de desempleo en Colombia del año 2001 a 2017.

En la siguiente tabla se relaciona la tasa de desempleo del año 2001 al 2017, es evidente un aumento en la empleabilidad de los años 2013 en adelante, manteniéndose una constante un promedio de 9.6 %, durante los últimos 4 años.

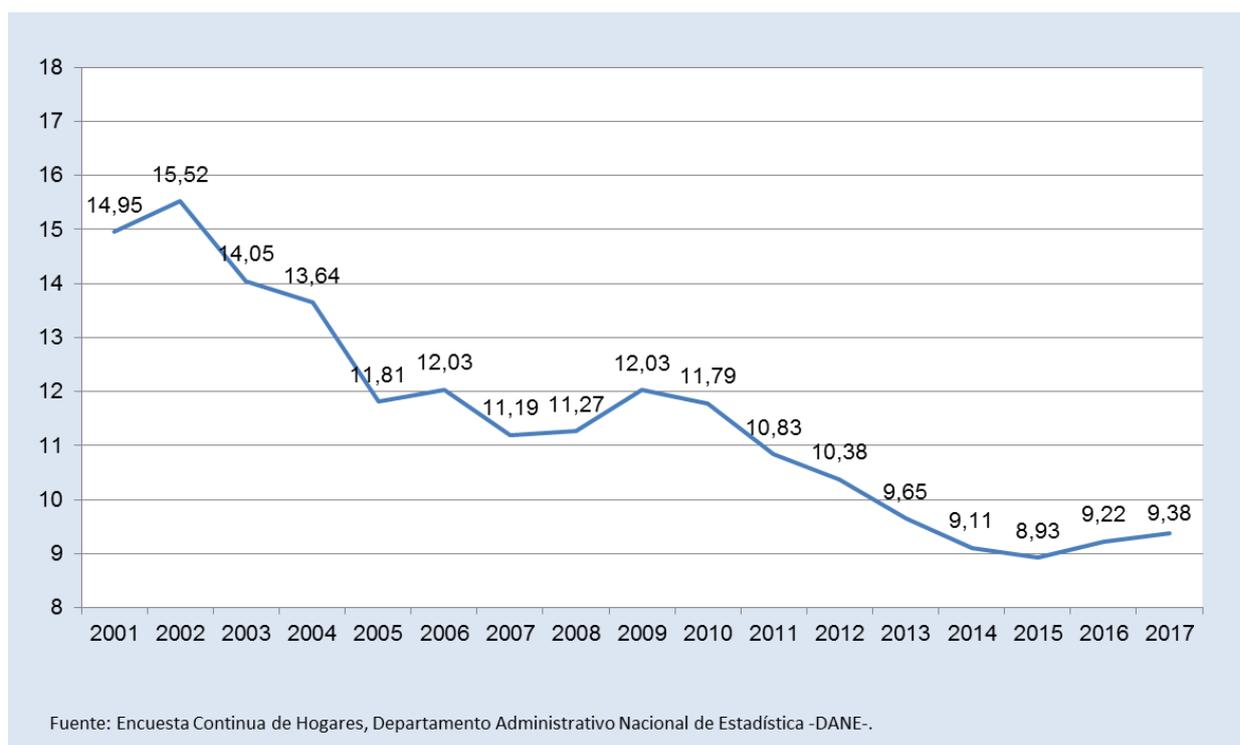


Ilustración 1 Tasa de Desempleo Colombia 2001-2017

Para el mes de Enero de 2018 se registra una tasa de desempleo a nivel nacional de 11,8 % y para el mes de febrero según estadística da cuenta de un 10.8.%.

Siguiendo con esta revisión a nivel municipal se encuentra que, según el Observatorio del Mercado de Trabajo de Cundinamarca y con población censo DANE 2005, la tasa de

desempleo para el Municipio de Chía fue del 5,67%, inferior a la del Departamento y la Nación con 11,3%.

De acuerdo al informe, Diagnóstico plan de –Desarrollo 2016-2019 en Chía Cundinamarca, que trata de evidenciar la situación real de ocupación de su territorio, sus relaciones físico-espaciales y tendencias de desarrollo, al igual que sus dinámicas sociales, económicas y culturales. De esa forma, el diagnóstico, lejos de ser una simple caracterización del territorio, es un insumo que además de permitir el conocimiento del entorno, orienta la formulación de los Planes de Ordenamiento Territorial, los Planes de Desarrollo Municipal, las políticas públicas y las acciones del estado.

Este informe muestra las estadísticas de ocupación de la población del municipio; aunque la variable de actividad es muy subjetiva se aprecia que el 7,1% de las personas registradas en edad productiva están buscando trabajo, el 10,72% se encuentran en actividades del hogar; el 24,99% de las personas entre los 18 y 29 años están estudiando, el 36,38% se encuentran trabajando y el 0,15% de las personas están jubiladas, mientras que el 18,54% de las personas se encuentran sin realizar ninguna actividad que les genere ingresos.

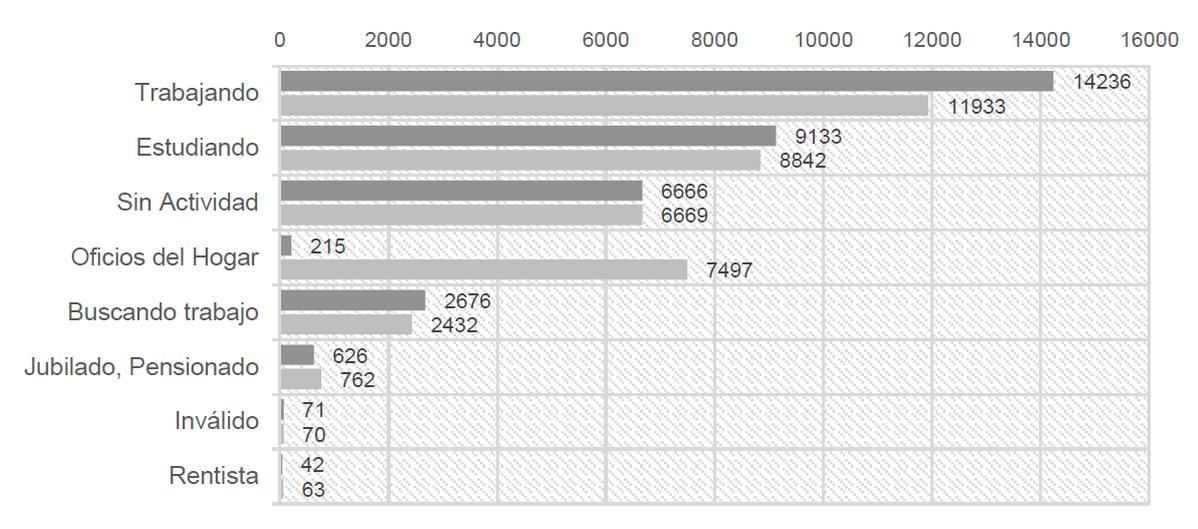


Ilustración 2 Estadística Ocupacional Población de Chía 2016-2019

Estos datos se toman del Sisben III 2015.

El gobierno nacional con el objetivo de brindar diferentes alternativas de solución a la problemática del desempleo creó el Mecanismo de Protección al Cesante que se concibe como un sistema que articula políticas activas y pasivas, integrando bajo un mismo esquema, estrategias que tienen como propósito mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. En otras palabras, este esquema busca proteger a las personas que se encuentran desempleadas generando a su vez estrategias para promover la búsqueda de empleo, la vinculación laboral y la generación de competencias o habilidades que mejoren su nivel de empleabilidad.

Actualmente, el Mecanismo de Protección al Cesante lleva cuatro años de implementación y operación a nivel nacional, periodo en el cual se han asignado beneficios de prestaciones económicas a 301,212 personas a marzo de 2017; 40.283 durante el 2014, 82.906 durante la vigencia del 2015, 138.662 en el 2016, 39.361 personas se han beneficiado entre enero y marzo de la presente anualidad. Durante el 2016, se ha capacitado aproximadamente a 287.348 personas con la oferta de 22.319 cursos a nivel nacional; las Cajas de Compensación Familiar en el año 2016 capacitaron a 147.125 cesantes y en los cuatro primeros meses del 2017 han capacitado 48.191 personas.

Mecanismo de Protección al Cesante			
Población Atendida			
Prestaciones Económicas	Capacitación	Año	Número de Beneficiarios
x		2014	40.283
x		2015	82.906
x		2016	138.662
x		2017 (enero-marzo)	39.361
	x	Hasta 2016	287.348
	x	2016	147.125
	x	2017 (enero-abril)	48.191

Ilustración 3 Población Atendida Fosfec últimos 4 años

Entre las alternativas de capacitación hay gran variedad de cursos, que pretenden fortalecer las competencias específicas, para mejorar y actualizar su hoja de vida de igual manera se busca mejorar y/o sensibilizar en las personas cesantes, el componente transversal como un eje central en los procesos de selección actuales, y en la valoración de los colaboradores en la organización; estas competencias blandas en la actualidad han cobrado gran importancia en el desempeño laboral.

La dinámica del desempleo tiene relaciones simbióticas en las dimensiones económica, social, cultural y psicológica, que son complicadas de separar, el resultado de esta relación, lleva a la persona en condición de cesante a una situación de vulnerabilidad; generalmente se han orientado los estudios de su impacto en la dimensión económica y política, y se ha dejado de lado el componente psicosocial que será el que se trate en este proyecto.

La presente propuesta vincula la línea de investigación “Educación y desarrollo humano” de escuela de Ciencias de la Educación (ECEDU) con la propuesta “El modelo pedagógico del programa de competencias Transversales y Claves, genera y fortalece el empoderamiento y autonomía mitigando los efectos psicosociales en personas en condición de cesantes”

La pertinencia del proceso de formación de uno de los cursos que toman las personas que se encuentran vinculadas al programa Competencias Transversales y Claves, del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM “CET CAFAM” en el municipio de Chía, Cundinamarca; en el marco de la política pública de protección a la población Cesante FOSFEC.

Mecanismo de Protección al Cesante Cursos Ofertados				
Nombre	Cursos Básicos 120 Horas	Diplomados 120 Horas	Emprendimiento 120 Horas	Competencias Blandas 80 Horas
Competencias Claves y Transversales				x
Auxiliar de Administración de Recursos Humanos	x			
Auxiliar en Soporte Administrativo	x			
Auxiliar en Mercadeo y Ventas	x			
Auxiliar en Contabilidad y Finanzas	x			
Auxiliar en Salud Ocupacional	x			
Excel Nivel I, II, III	x			
Empretec			x	
Auxiliar en Contabilidad y Finanzas	x			
Herramientas Ofimáticas	x			
Gastronomía	x			
Diplomado de Gerencia Comercial		x		
Programación y Gerencia de Proyectos		x		
Normas Contables Internacionales e información financiera		x		
Gestión de Riesgo de Logística y comercio internacional		x		
Diplomado en Gestión Integral de la Calidad QHSE		x		
Seguridad de la información		x		
Diplomado en Pedagogía y Lenguajes de Creación		x		
Diplomado en Estrategias Pedagógicas para la Primera Infancia.		x		

Ilustración 4 Programa Fosfec Cursos Ofertados Fuente autor

La propuesta surge de la inquietud que genera la pertinencia e impacto del proceso de formación que toman las personas que se encuentran vinculadas al programa Competencias

Transversales y Claves, del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM “CET CAFAM” en el municipio de Chía, Cundinamarca; en el marco de la política pública de protección a la población Cesante FOSFEC.

En ese sentido es necesario focalizar este estudio en el ítem de la capacitación para la reinserción laboral y el emprendimiento. La evaluación de los procesos de formación del programa de FOSFEC en competencias Transversales y Claves del CET CAFAM en el municipio de Chía, permitirá determinar la pertinencia e impacto en los participantes, logrando determinar si efectivamente se logra el objetivo alcanzar una reinserción laboral por medio de lograr un empoderamiento, autonomía personal y reconocimiento de habilidades, y así alcanzar a mitigar del impacto psicosocial que tiene la persona que se encuentra en situación de desempleo.

1. Definición del problema

1.1. Descripción

A continuación se presenta una descripción de los antecedentes del problema, resultado de la revisión que se hizo de estudios previos realizados en el tema de desempleo en los diferentes contextos internacionales, nacional. La revisión bibliográfica dio cuenta del interés que ha suscitado examinar sobre el tema, queriendo determinar cómo ha sido tratado, como se encontraba en el momento de realizar la presente propuesta de investigación, cuáles son las tendencias y qué vacíos existen en su desarrollo investigativo.

El trabajo ha sido considerado tradicionalmente como el lazo más fuerte de unión entre las personas y la realidad. La pérdida de este vínculo de unión, la imposibilidad de jugar un rol para el que se está preparado o su finalización brusca o involuntaria, deja al individuo en una situación más que preocupante. El trabajo, pues produce ciertos beneficios de los que se ven privados las personas en condición de cesantes (Blanco, 1997).

En el momento que las personas se encuentran en condición de cesantes se comienza a generar unas problemáticas económicas, personales, psicosociales, pues el trabajo, en un contexto laboral adecuado, le brinda a la persona una estabilidad económica, un status social, de igual manera se siente perteneciente a un grupo (sus compañeros de trabajo y su empresa) este entorno agradable, empodera y hace parte de su proyecto de vida.

Es importante establecer cuáles son los criterios o características que tienen las personas que se encuentran desempleadas, la persona no tiene trabajo y lo busca activamente y está disponible para trabajar, las personas que no tienen trabajo y les gustaría tenerlo, o las personas que cuando no tienen un empleo requieren de alguna ayuda económica para lograr sobrevivir; estas es una definición que se ha recogido en convenios internacionales.

En el momento en que la persona se encuentra Cesante, se puede inferir que se encuentran en un estado de vulnerabilidad, en donde predomina una incertidumbre con relación a su economía, su ingreso para cubrir sus necesidades y las de su familia, lo que le impide de alguna manera desarrollar a satisfacción de su proyecto de vida.

Partiendo de su individualidad , y de los recursos que tienen para afrontar esta situación, recursos tanto económicos, sociales y psicológicos, cada persona puede interpretar y vivenciar la condición de desempleo de forma diferente; sin embargo existen una serie de criterios que de alguna forma se comienzan a ver modificadas por la situación de desempleo y los cambios en la dinámica personal, en un principio será el auto concepto, como se percibe a sí mismo, y la percepción social, la forma de ver y ser visto por los demás y junto a esta la apreciación que se hacen de los recursos con los que se cree contar para afrontar la situación.

En diversas investigaciones se ha evidenciado que entre los efectos del desempleo se tienen la pérdida de autoestima, un aumento de la inseguridad y de pérdida, una percepción de minusvalía social, vergüenza.

“El desempleo proporciona al individuo una nueva información sobre sí mismo al Observarse cómo responde a esa situación y cómo es visto por los demás, lo que le Induce a una modificación de su propio autoconcepto y a una cierta dislocación Psicológica.”
(Buendía, 1990)

De igual manera entre los factores sociales se encuentran alteraciones entre las relaciones familiares, y su ambiente social, estos efectos son más visibles si la persona que se encuentra cesante no consigue un trabajo en un tiempo prudencial, se puede comenzar a considerar en algunos casos como una persona que no se encuentra preparada para competir en el ámbito laboral, que algo está fallando para que consiga un empleo y desafortunadamente esta responsabilidad en la mayoría de los casos se sitúa en sí mismo, se

infieren un control interno de esta situación, estas condiciones antes descritas obedecen a estereotipos que ya están culturalmente fijados.

Estos prejuicios o clichés relacionados con los desempleados desempeñan un papel principal a la hora de explicar la tendencia de muchas de las personas desempleadas a refugiarse en ellas mismas (Buendía, 2010).

Dentro de las variables que se tienen en cuenta en el momento de afrontar asertivamente una situación de desempleo, están, el nivel socioeconómico, el ciclo vital en que se encuentra, el apoyo familiar y social, el género, los recursos económicos con sé que cuenta para enfrentar la situación, la duración de la situación cesante, el valor y compromiso que tiene cada persona con la situación de empleabilidad.

Para mitigar los efectos psicosociales que tiene la situación de desempleo es importante apelar a los factores que pueden proteger a las personas.

El apoyo familiar y social disminuyen los efectos de alteraciones psicológicas en las personas que se encuentran en situación cesante; los programas sociales que ayudan a enfrentar esta situación, hacen que se disminuya la importancia de este evento y con esto los efectos perjudiciales que estos tienen en la salud de las personas. Cuando el programa se enfoca en el apoyo social, fortalece y/o genera empoderamiento personal.

La existencia de apoyo potencia la propia identidad individual, facilitando el desarrollo de dimensiones cognitivas para resolver problemas y asegurando al individuo que será cuidado, valorado y estimado. Por su parte, Ullah, Banks y Warr (1985)

Este apoyo social los lleva a percibirse como miembros de un grupo que están pasando por una situación difícil, la socialización de su situación los humaniza y les da sentido de

lucha, de seguir adelante, recargar energía y no sentirse que son los únicos que están pasando por esta situación.

Kabanoff (1982) destacó que el apoyo social es la variable moderadora más importante en la amortiguación del estrés producido por el desempleo. Mediante el apoyo social la gente desempleada puede sentir que forma parte todavía de alguna red social valorada.

La situación de desempleo en Colombia en la actualidad generó una política pública que busca mitigar los efectos que trae el desempleo a nivel personal, por medio de la intermediación, orientación y capacitación, que le permite al cesante una preparación adecuada para iniciar y/o continuar con el proceso de búsqueda de empleo de una manera eficaz.

1.2. Formulación del Problema

¿El programa de Competencias Transversales y Claves, permiten a sus participantes el fortalecimiento y/o generación de empoderamiento y autonomía personal, consiguiendo que mitiguen los efectos psicosociales que se generan en la condición de cesante?

2. Objetivos de la Propuesta

2.1. Objetivo General.

Determinar el impacto y alcance que genera el programa de Competencias Claves y Transversales en los participantes, con relación al logro de un empoderamiento y autonomía personal que permita la mitigación de los efectos psicosociales que se presentan en la condición de cesantes; esto, dentro del programa de protección al cesante, en el CET CAFAM del municipio de Chía, Cundinamarca.

2.2. Objetivos Específicos.

- Diseñar herramientas pedagógicas que propicien el desarrollo de empoderamiento y autonomía personal por medio del aprendizaje autónomo.
- Implementar didácticas que permitan al participante, ser protagonista activo de su proceso de aprendizaje, logrando una convergencia entre los participantes, teniendo en cuenta que los grupos se encuentra una población diversa y multidisciplinaria.
- Identificar el impacto que generan en los beneficiarios del programa la participación activa y autónoma en el proceso de fortalecer competencias transversales y claves.
- Evaluar la pertinencia de las dinámicas pedagógicas que se utilizan en el programa de competencias transversales y claves, para el desarrollo de empoderamiento y autonomía personal

3. Marco Teórico

Las dinámicas organizacionales en Colombia están exigiendo una formación constante, con la implementación de la globalización, las empresas deben estar certificadas en normas de calidad, y consecuentemente para que estas obtengan su certificación es necesario que sus colaboradores de igual manera se encuentren debidamente cualificados, con base en lo anterior se han incrementado la oferta en educación para el trabajo y desarrollo humano complementándolo con la educación media, incrementando sus programas, descentralizando su acceso; como se evidencia en este momento la educación para el trabajo y desarrollo humano está más vigente y dinámica.

3.1 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Es así que, la educación para el trabajo y el desarrollo humano hacen parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Entendiendo la educación para el trabajo como el proceso de capacitación constante y aprendizaje continuo que requiere el adulto para desempeñarse de una manera efectiva y

eficaz en sus labores diarias, es importante comenzar a socializar el tema de la pedagogía laboral que hasta el momento en Colombia no se ha evidenciado en los entornos educativos, tendiendo a separar la educación formal de la educación para el trabajo, sin embargo el fin del proceso educativo de los individuos es lograr desarrollar su aprendizaje en el área laboral.

En la actualidad los procesos educativos laborales son constantes, debido a las dinámicas organizacionales, la capacitación laboral reclama personas especializadas en potencializar, actualizar, mejorar por medio de la enseñanza estas habilidades y destrezas que permiten a las personas optimizar sus procesos productivos.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente es importante comenzar a trabajar sobre una pedagogía del trabajo, en este apartado se retoma un concepto de Celestin Freinet, de acuerdo a su pedagogía nueva, planteaba el trabajo como la base de cada actividad humana, del desarrollo de seres humanos en su integralidad como individuo y colectividad. Consecuentemente el trabajo productivo es un principio pedagógico para la formación y el desarrollo de conocimiento.

Es así que se infiere que la Pedagogía Laboral, es una orientación profesional de la educación que se define como una disciplina educativa relacionada con el mundo del trabajo, lo que propende esta pedagogía es analizar y optimizar los procesos de enseñanza aprendizaje relacionados con la adquisición y desarrollo de competencias necesarias para el más adecuado desempeño de la actividad laboral.

Cuando se habla de actividad laboral necesariamente se refiere a personas mayores de 18 años para el caso colombiano, que es el momento en que se obtienen la mayoría de edad y se puede ingresar a un trabajo formal, por lo tanto es necesario hablar de educación para adultos o andragogía.

La andragogía surge como la ciencia de la educación para el adulto, desafortunadamente, esta teoría fue considerada únicamente para la educación de persona de la tercera edad, en la actualidad aún se confunden lo anagógico con vejez, *“El marco teórico conceptual de la educación, fuera del preescolar, primaria, secundaria y superior, es la ciencia andragógica”* (p19). Citando a uno de los iniciadores de esta teoría Latinoamérica Dr. Adam (1977) *“Es la ciencia y el arte de instruir y educar permanentemente al hombre...”*.

Dentro de esta corriente es importante determinar el papel que cumple el estudiante, como protagonista de su proceso de aprendizaje, entendiendo la adultez y la experiencia previa del individuo como un recurso que aporta y complementa su proceso de aprendizaje, reconociendo este individuo inacabado, pero con expectativas y con capacidad de generar sus propias estrategias de aprendizaje, reconociendo sus necesidades y expectativas individuales, en la andragogía es imperativo que la transferencia del conocimiento no se realiza de una manera unidireccional, si no que se tome al estudiante como parte activa y que genere una retroalimentación y se lleve a cabo de una manera bidireccional.

El alumno debe ser visto como un ser integral, no sólo alguien que va a la escuela, sino un ser social, pero también un ser individual, “con experiencias previas, con expectativas y necesidades, un andragogo tiene que ser un investigador, debe poseer un alto grado de autonomía e independencia para actuar y tomar decisiones que le permitan llevar adelante un aprendizaje autodirigido y auto gestor. (Briceño, 1993, p.245)

Indiscutiblemente es necesario complementar con este concepto de aprendizaje autónomo, y para comenzar a comprender el proceso es imperativo que se inicie con la autonomía como el proceso por el cual, cada persona tiene la capacidad de elegir y priorizar lo que es valioso para él, entre una serie de opciones, la que se adapte su proyecto y autorrealización, partiendo de aquí se determina que el aprendizaje autónomo es el que le

permite a cada individuo ser autor y protagonista de su propio desarrollo, en donde esta puede elegir las herramientas, metodologías y los espacios que considere más adecuados para aprender; de igual manera se puede poner en práctica de manera independiente lo que se ha aprendido.

Para continuar con el proceso de aprendizaje durante toda la vida, es necesario el desarrollo del aprendizaje autónomo, que es un aprendizaje estratégico en el que cada individuo toma decisiones y acciones sobre su aprendizaje, auto dirigiendo en función de sus necesidades, objetivos, expectativas, eligiendo sus tiempos, metodologías y herramientas, de acuerdo al contexto, los recursos que dispone, las exigencias y condiciones físicas, psicológicas, cognitivas, sociales.

El objetivo del aprendizaje autónomo está en que cada persona aprenda a aprender, esto con base en el desarrollo de habilidades metacognitivas que dan cuenta de esa destreza exclusiva de los humanos de la autorreflexión, saber cómo se aprende mejor, que herramientas son las más indicadas y logran en cada uno un aprendizaje significativo.

Ahora bien es necesario reconocer la importancia de la teoría constructivista y sus variantes, la influencia en el desarrollo del aprendizaje autónomo.

3.2 El Constructivismo.

El constructivismo es una posición compartida por diferentes tendencias de la investigación psicológica y educativa. Entre ellas se encuentran las teorías de Jean Piaget (1952), Lev Vygotsky (1978), David Ausubel (1963), Jerome Bruner (1960), y aun cuando ninguno de ellos se denominó como constructivista sus ideas y propuestas claramente ilustran las ideas de esta corriente.

El Constructivismo, dice Méndez (2002) “es en primer lugar una epistemología, es decir una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano” P. El constructivismo asume que nada viene de nada. Es decir que conocimiento previo da nacimiento a conocimiento nuevo. El constructivismo sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias (Abbott, 1999).

El constructivismo social es una rama que parte del principio del constructivismo puro y el simple constructivismo es una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano. El constructivismo busca ayudar a los estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la información nueva; esta transformación ocurre a través de la creación de nuevos aprendizajes y esto resulta del surgimiento de nuevas estructuras cognitivas (Grennon y Brooks, 1999), que permiten enfrentarse a situaciones iguales o parecidas en la realidad.

3.3. Aprendizaje Significativo.

A continuación se hace una breve anotación de la teoría de Ausubel, teniendo en cuenta que el aprendizaje significativo es uno de los objetivos principales a lograr con el aprendizaje autónomo, citando al autor “El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el aprendiente ya sabe. Averígüese esto y enséñese consecuentemente.” (Ausubel-Novak-Hanesian: 1983). De acuerdo a lo anterior para Ausubel el conocimiento previo no es solamente el relacionado con la información teórica que tiene el estudiante, su aprendizaje experiencial es importante en este proceso.

Ahora bien teniendo en cuenta la pedagogía del constructivismo es importante realizar una acotación con relación a la pedagogía activa en donde se anima al estudiante a ser el protagonista de su proceso, con este referente la balanza se inclina hacia lo que aprende el estudiante, más que en lo que el docente o facilitador enseña, esto a su vez lo que genera es una mayor comprensión, motivación y participación del estudiante en su proceso de aprendizaje, para este contexto debemos de mencionar la enseñanza de competencias que son la razón del ser del programa, Competencias Transversales y Claves, esta enseñanza es propicia ya que para lograr este aprendizaje significativo, e incentivar el desarrollo de competencias se proponen a los participantes actividades en clase, tareas personales y grupales, que fomente el desarrollo de una reflexión crítica, un pensamiento creativo, una comunicación efectiva, todos gracias a la puesta en práctica y la experimentación.

Para concluir con la revisión pedagógica se menciona a la pedagogía laboral, que en la actualidad ocupa una posición importante como vehículo para mejorar la competitividad y la sostenibilidad en las organizaciones; la formación profesional para el empleo se convierte, por tanto, en un subsistema de la formación de adultos, situada fuera de la formación reglada pero enmarcada dentro de la educación permanente que presupone la educabilidad de la persona a lo largo de toda su vida. Por ello, debe favorecer las necesidades personales, sociales, culturales, etc. (García Fraile, Olmos Naranjo, 1999). Debemos dejar atrás la idea de que sólo aprendemos en la escuela y durante nuestra escolarización (Riviera i Romaní, Civís i Zaragoza, 2008)

3.3. Competencia Laboral

Dentro de la dinámica organizacional, la educación para el trabajo y desarrollo humano es importante el concepto de competencia laboral, que de acuerdo al Ministerio de Educación Nacional, “las competencias laborales generales” son entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para

desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.

Marelli (2000): define “La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”

8

Las competencias que garantizan el éxito son: (1) Los conocimientos, que derivan de la aplicación de una técnica específica. (2) Las habilidades, que se adquieren mediante capacitación y experiencia, y (3) Las cualidades que están relacionados con rasgos o características personales, siendo más difíciles de obtener y modificar a corto plazo.

3.3 Teoría del empoderamiento

El empoderamiento es un proceso de acción social que puede tener lugar en los planos individual, familiar, organizativo y comunitario. El enfoque del empoderamiento se enmarca teóricamente en la Psicología Social Comunitaria la cual tiene como prioridades la movilización, la educación y la autogestión de las comunidades, desde una serie de prácticas sociales encaminadas a devolver a estas el protagonismo, por lo que conceptos como el de participación son clave para entender este tipo de psicología comunitaria (Musitu, 2004).

El concepto de empoderamiento es analizado por Zimmerman a partir de cuatro

componentes relevantes; como valor, como proceso, situado en un contexto, y experimentado en diferentes niveles del agregado social. Como orientación valorativa, el empoderamiento implica un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basan en las fortalezas, competencias y sistemas de apoyo social que promuevan el cambio en las comunidades. De esta manera, la comunidad se convierte en una participante activa en el proceso de su propio desarrollo (Zimmerman, 2000).

Para Rappaport, el empoderamiento implica que no se percibe a las personas como niños con necesidades o simples ciudadanos con derechos que deben ser defendidos por un agente externo, sino, como seres humanos integrales que tienen necesidades y derechos, que son capaces de tomar el control de sus propias vidas. Una ideología del empoderamiento implica la creencia de que personas y grupos locales son capaces de resolver problemas paradójales y multifacéticos en mayor medida que los expertos externos que aplican políticas y programas en forma centralizada, ya que una variedad de personas encuentra una variedad de soluciones (Rappaport, 1981).

3.4 Competencias Transversales.

Para comenzar a dilucidar en el tema de las competencias transversales es necesario traer a colación al autor David McClelland durante sus estudios en el Departamento de Estado en los Estados Unidos, su modelo de (Entrevista en Incidentes Críticos), este fue el origen de lo que hoy se llama Modelo de Selección por Competencias.

Dentro de estas competencias encontramos las que se denominan Competencias Transversales, se han considerado por diversos autores como la capacidad para responder a una demanda de manera adecuada, como la convergencia de los comportamiento sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten

llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea, “ la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos pero no se reduce a ellos” Perreneoud (2006).

Rodríguez y Feliú (1996) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".

Ansorena Cao (1996) plantea: "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable." (p. 76).

Teniendo como base estas definiciones se puede concluir que las competencias transversales son:

1. Características permanentes de la persona
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
3. Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral, personal académica.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causa
5. Puede ser generalizadas a más de una actividad.

De acuerdo a lo anterior es necesario que las personas que desean ser empleables tengan dentro de su currículo el desarrollo de diferentes competencias transversales, lo que le permitirá ser un candidato más atractivo para las compañías.

4. Marco Metodológico

En un primer momento, se hará un breve análisis de las características esenciales del enfoque de investigación que para este caso será el enfoque cualitativo; como lo indica su nombre aborda las cualidades de un fenómeno “no se trata de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en cierto acontecimiento dado, sino en descubrir tantas cualidades como sea posible” (mendoza,2006), su objetivo no es propiamente la medición si no la cualificación y descripción del fenómeno a partir de rasgos determinantes, según sea percibidos los elementos mismos que integran la situación estudiada, este enfoque se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar “Cuando se utiliza el método cualitativo se busca entender una situación social como un todo teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica” (Bonilla y Rodríguez, 2000).

En consonancia con lo anterior, como referencia para el presente estudio, se toma el tipo de investigación descriptiva, “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003)

Los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o representación fidedigna del fenómeno estudiado a partir de sus variables, Describir en este caso es sinónimo de medir; este tipo de investigación se registran o miden la variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de personas, grupos, eventos, situaciones, elementos, artefactos o cualquiera sea el objeto sometido a análisis.

Con base en lo anteriormente expuesto, y con el ánimo de complementar el estudio otro de los tipos de investigación que se implementara en este trabajo será la etnografía; entendiéndola como el estudio que permite observar lo social, es importante encontrar los significados de los lenguajes, los procesos sociales en varios contextos como, los barrios, las comunidades, la escuela, entornos de formación, la etnografía básicamente:

“no tiene una única finalidad, sino varias, íntimamente relacionadas: la descripción de los contextos, la interpretación de los mismos para llegar a su comprensión, la difusión de los hallazgos, y, en último término, la mejora de la realidad educativa...otra finalidad no siempre considerada: la transformación del investigador.” (Álvarez 2008, 3).

En sus comienzos la etnografía era catalogada únicamente para los estudios culturales, luego se fue complementando y se integró a la identificación y estudio de los fenómenos sociales, de igual manera una interrelación y las relaciones con las necesidades básicas, la etnografía perfecciono sus técnicas de trabajo de campo de acuerdo a sus intereses de investigación, (entrevista, encuesta etc). Esta línea de investigación también es llamada comprensiva, está enmarcada en las corrientes filosóficas interpretativas, existencialista y fenomenológicas basadas en teorías y prácticas de interpretación que buscan una comprensión y explicación de lo que ocurre en diferentes contextos; esta línea es pertinente en el ámbito educativo, comportamientos de los estudiantes, comprensión de las interacciones positivas o conflictivas entre las personas.

4.1 Diseño Metodológico

Con relación al diseño metodológico se trabaja un diseño no experimental, de acuerdo a los autores (Hernández, Fernández y Baptista 2003) “Los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” este tipo de investigación no se realiza al azar, no se manipulan las variables, no se crean situaciones.

4.1.2 Instrumentos elegidos para recolectar información

La Observación: suele ser el procedimiento más utilizado en la obtención de información. Se basa en el estudio metódico de los fenómenos (hechos, situaciones, comportamientos, conductas...) tal y como se presentan a los sentidos humanos, sobre todo a los de la vista y el oído, con el apoyo logístico de la memoria y con el apoyo de instrumentos auxiliares (grabaciones, fotografías, filmaciones, diarios de campo).

Al utilizar este método de observación se hace necesario tener un diario de campo, que da cuenta de acuerdo a los criterios seleccionados, y la dinámicas observadas, este diario se puede llevar de manera escrita en un formato, de manera visual con videos, de manera auditiva con grabaciones de lo que se está observando, lo que sucede.

Como complemento es necesario utilizar una encuesta con preguntas abiertas y cerradas para determinar la percepción y conocimientos que tienen los participantes del proceso de capacitación que van a comenzar, esta se aplica el primer día que inician las personas su proceso de formación.

A medida que va transcurriendo el tiempo y la capacitación se da lugar para realizar entrevistas, esta es una de las técnicas más utilizadas para la recolección de información, es así que la entrevista se define como la reunión concertada entre dos o más personas que

ocurre al establecer un dialogo, a través del cual se identifica y reconoce de la opinión postura o conocimiento sobre cierto fenómeno.

Para León y Montero (1993) los procedimientos de investigación que usan entrevistas y encuestas establecen reglas que permiten “acceder de forma científica a lo que las apersonas opinan” ellos sugieren que sea una persona con experiencia que realiza la entrevista.

Los autores (Hernández Fernández y Baptista 2006) Entrevistar implica que una persona calificada aplique un cuestionario a los sujetos participantes “Su papel es Crucial, es una especie de filtro”.

Por su parte los autores (Bonilla y Rodríguez 2000) afirman, la entrevista ocurre por un intercambio verbal que se realiza cara a cara y que tiene como propósito conocer detalladamente lo que piensa o siente una persona con respecto a un tema o una situación específica.

Otros autores afirman que la entrevista es una técnica de obtención e información mediante el dialogo mantenido en un “encuentro formal y planeado”, entre una o más personas entrevistadoras y una o más entrevistada, en el que se transforma y sistematiza la información conocida por estas, de forma que sea un elemento útil para el desarrollo de una investigación.

4.1.3 Identificación de población sujeto de estudio.

Se determinan los parámetros a tener en cuenta de las personas que podían participar en el estudio, el criterio de selección y el momento propicio para intervenir con el grupo.

4.2 Fases del Proceso Investigativo

Sobre la base de estas breves consideraciones metodológicas, se propone el desarrollo del proceso de investigación cómo se mencionó anteriormente, cada uno de los cuales, es

entendido como un conjunto de actividades y acciones que no necesariamente deben agostarse antes de iniciarse el siguiente. Estas son:

4.2.1 Fase 1

4.2.1.1 Identificación de la Problemática

En el aprendizaje experiencial, experiencia laboral para este caso, con los primeras herramientas que es la observación, se evidencia, como algunos participantes del programa de competencias transversales y claves llegan al programa con una desesperanza aprendida, en ocasiones tan solo porque es un requisito para acceder a algún subsidio, y no pretenden lograr ningún objetivo de capacitación, su actitud denota un bajo nivel de motivación.

4.2.1.2 Revisión y Análisis Documental.

Revisión y análisis documental: En esta fase se hizo necesaria la exploración de antecedentes teóricos y prácticos. La selección y revisión de documentos escritos y/o impresos, de cara a su análisis, constituyendo una tarea preliminar básica la cual fundamento y encauzo la construcción de información posterior. Se hizo una revisión documental de los presupuestos teóricos y metodológicos que sustentaron la investigación (desempleo, cesante, competencia, autonomía personal, pedagogía activa, constructivismo, competencia transversal).

4.2.1.3 Población y Muestra.

A continuación se describe detalladamente la población objeto de estudio, Personas entre los 18 y 60 años de edad que se encuentran en condición de desempleo, y están dentro del proceso de capacitación en Competencias Claves y Transversales que brinda el “CET CAFAM” Centro de Educación para el Trabajo CAFAM dentro del marco que las políticas públicas que se desarrollan con el fin de mitigar los efectos que tiene la condición de desempleo, FOSFEC, Fondo de Solidaridad de fomento al empleo y protección al Cesante.

La Muestra será la Población que se encontraba en capacitación de Competencias Transversales Claves en el “CET CAFAM” en el municipio de Chía Cundinamarca entre los meses de Agosto y Noviembre de 2017, en total 20 asistentes.

4.2.1.4. Definición y diseño de instrumentos

Es el momento de reflexión metodológica, en el que de manera colectiva se diseñaron los instrumentos propios a cada técnica propuesta (guías para talleres, diarios de campo, guía de encuesta, guía de entrevista, etc.), teniendo como base los presupuestos de flexibilidad y participación.

4.2.2 Fase 2

4.2.2.1. Aplicación de la Primera Encuesta.

Esta encuesta se realizó con el objetivo de saber cuál es la percepción que tienen los participantes al inicio de su programa de capacitación, y de esta manera se busca contrastar esta información con la que ya se ha registrado con la observación.

4.2.2.2 Desarrollo del proceso de capacitación

En este segundo momento, se inició con el desarrollo del proceso de formación y capacitación, con las personas que se inician su proceso de Competencias Transversales y Claves.

A continuación se presenta el currículo que se maneja para el proceso de formación que incluyen 10 temáticas de taller de las cuales se orientan al desarrollo de un empoderamiento y autonomía personal.

Contenido Temático:

Talleres del programa de Competencias	
Competencias Transversales	Inteligencia Emocional
	Análisis y Solución de Problemas
	Desarrollando el pensamiento Creativo
	Talento Innovador
	Habilidades de Trabajo en Equipo
	Plan de Vida
Competencias Clave	Gerenciando Mis Recursos
	Comunicación Organizacional
	Pensamiento Convergente Divergente
	Comunicación Asertiva

Ilustración 5. Talleres claves y transversales

El proceso formativo se realizó a través de talleres lúdico pedagógicos que llevaron luego a la reflexión colectiva y a la construcción de conocimiento. Estuvo acompañado de una serie de actividades, diarias de impacto personal.

4.2.3 Fase 3

4.2.3.1. Definición de áreas problemáticas e investigación.

El objetivo de este tercer momento fue lograr que los participantes identificaran cuáles son las problemáticas que afectan a su situación, lo que les permitirá deducir cuáles son sus antecedentes, sus causas y efectos, así como las prioridades en las que se debe trabajar.

En esta tercera fase, se construyó participativamente la información, a través de la aplicación de diversas técnicas de investigación, su análisis participativo y el establecimiento de conclusiones consensuadas. Las técnicas que trabajaron en ésta fase fueron:

La Observación: suele ser el procedimiento más utilizado en la obtención de información. Se basa en el estudio metódico de los fenómenos (hechos, situaciones,

comportamientos, conductas...) tal y como se presentan a los sentidos humanos, sobre todo a los de la vista y el oído, con el apoyo logístico de la memoria y con el apoyo de instrumentos auxiliares (grabaciones, fotografías, filmaciones, diarios de campo). Esta técnica se implementó por medio de una carrera de observación en la cual se pretendió un acercamiento al espacio geográfico, socioeconómico e histórico.-cultural

4.2.3.2 Sistematización de la Información

En esta fase de la investigación fue necesario realizar un proceso de organización, análisis e interpretación del material que se posee, en otras palabras se dio un orden lógico a los pensamientos, las actividades y la información en torno a nuestro objeto de estudio. La sistematización no puede ser entendida como una simple recopilación de datos, sino que además apunta a su ordenamiento, a encontrar relaciones entre ellos, a descubrir la coherencia interna de los diferentes procesos desarrollados en la investigación.

El análisis cualitativo de los datos supone dos grandes procesos (Montero 2006:69):

1. La transformación de las narrativas (relatos, respuestas a entrevistas, transcripción de discusiones, descripción de acciones llevadas a cabo) en textos analizables mediante procedimientos tales como la codificación de frases, palabras, párrafos o acciones y su posterior categorización en temas, áreas que permitan reconocer discursos, procesos psicosociales o psicológicos.

2. La elaboración de formas de representación de esas categorías a fin de explicarla a terceras personas (Ejemplo: tablas, gráficos, dibujos, mapas). Representaciones que no tienen solo fines didácticos, pues al organizar los datos, también permiten deducir conexiones entre ellos e identificar patrones.

5. Resultados

A continuación se presenta los resultados alcanzados en este proyecto, a través de la interpretación de la información construida a partir de la aplicación de técnicas de investigación cualitativa, como la información encontrada en narrativas, relatos, entrevistas, transcripción de discusiones y descripción de acciones; realizados con los participantes del programa en los cuales se da a conocer las diferentes dinámicas y relación que tienen con su situación, además de procesos psicológicos y psicosociales presentes en dicha población. Contrastando la realidad, con la teoría acumulada y los conocimientos y experiencias de la investigadora.

Las técnicas y los instrumentos que se aplicaron se hicieron de forma participativa en su ejecución como: diario de campo, protocolo de talleres, encuesta, fichas de inscripción, etc.,

5.1 Actitudes y percepciones frente a la situación de desempleo:

Con respecto a la información obtenida de las entrevistas a profundidad con los participantes del programa y las encuestas aplicadas, sobre las actitudes y percepciones que se tiene de la situación en condición de cesante; así lo expresan en sus relatos: y la respuesta a la pregunta. Antes de tomar el curso. Mencione brevemente ¿cómo lo hace sentir la situación en condición de desempleo?

- *Tranquila con ganas de aprender nuevas cosas*
- *Frustración preocupación y desespero*
- *Decepcionante al pasar hojas de vida en ocasiones no llaman o simplemente citan a entrevista y te dicen te estaremos llamando pero no llaman.*
- *Impaciente y a veces triste*
- *Frustrante, ya que me dedique a mis estudios y obtener un buen promedio para tener beneficiosos en el icetex y mi carrera y muy difícil conseguir empleo sin tener la experiencia mínima de un año*
- *Es un gran apoyo para reforzar habilidades y conocimientos*
- *Me sentía como decepcionada por que me han sacado de mi trabajo*

- *Inseguro, asustado por la deudas*
- *Inseguro, falta de determinación, no saber qué hacer.*
- *Inútil, no productiva, baja la moral, mal genio,*
- *Mal. estoy acostumbrada a mis cosas y tengo la responsabilidad con mi hijo*
- *Horrible, se siente incómodo, estresado, feo.*
- *Es malo porque me toca ayudar en mi casa con el arriendo, también me toca estudiar, es un poco desesperante.*
- *Impotente, pasa y pasa hojas de vida y no sabe qué hacer, que algo falla, no debí haber dejado de trabajar*
- *Mal, ayudar en la casa, no se puede ayudar, no me gusta estar en la casa quieto.*
- *Con preocupación por mis gastos, mis responsabilidades.*
- *Siento la necesidad de estar trabajando*
- *Mal, sin dinero, aburrida sin nada que hacer*

La relación que establecieron los participantes con la situación de desempleo, es un factor que indica su nivel de angustia, y preocupación constante por la situación, en ocasiones no entienden el porque les sucede a ellos esto, se ven intranquilos, ansiosos, lo que desencadena en ocasiones en una baja autoestima, en una desesperanza aprendida, en un poco valoración y/o reconocimiento de sus habilidades, la perdida de una investidura, de su rol laboral, se evidencia en los participantes con antigüedad en su trabajo el manejo inadecuado de un duelo.

5.2 Percepción frente al proceso de capacitación.

A continuación se socializa cual fue la sensación que tuvieron los participantes del proceso al momento de ser direccionados para el proceso de capacitación.

Narre brevemente lo que pensó en el momento en que realizaron direccionamiento al curso de Transversales y Claves.

- *Nuevos conocimientos para el diario vivir*
- *Se piensa que iba a hacer un curso muy teórico*
- *Pues la verdad no sabía de qué se trataba, no tenía idea que eran talleres, si me imagine que tenía que ver con hojas de vida y entrevistas pero nada más.*
- *Nervios; miedo y temores*

- *Principalmente pensé en que nos enseñarían a hacer una hoja de vida o enseñarle a uno como actuar frente a una entrevista.*
- *Pensé en mejores oportunidades*
- *Me sentí feliz por estudiar, me entusiasme mucho*
- *En cumplir el requisito, como hace para cumplir, para el transporte para los buses*
- *Estaba pensando en cuestiones teóricas y escritura*
- *Un obstáculo para conseguir para conseguir trabajo, más demora, los gastos para asistir*
- *Dispuesta*
- *No quería venir por el horario tan largo,*
- *La verdad muy bueno ya me habían hablado de esto no pensé que fueran a capacitar entonces si me ayuda*
- *No de pronto voy a perder el tiempo, uno quiere que lo manden a trabajar de una vez, mucho tiempo.*
- *Como una luz una esperanza, es una ayuda para conseguir un trabajo.*
- *Me gusto,, puedo tener un nuevo aprendizaje, no estoy perdiendo mi tiempo*
- *Sentí apoyo, es un cubrimiento grande,*
- *Pensé que iba a ser algo muy aburrido, que el curso no me servía para nada,*

Durante el análisis de las respuesta a esta pregunta y también con la ayuda de los diarios de campo, la observación, y las narrativas, los participantes manifiestan un temor frente al tema de la capacitación, el algunos casos teniendo en cuenta que hace mucho tiempo no se enfrentan a este proceso, para otras personas es extenso el tiempo de capacitación, y en ocasiones lo realizan por cumplir con el requisito, esta es la principal motivación para asistir a los procesos de capacitación.

5.3. Resultados Caracterización de la Población

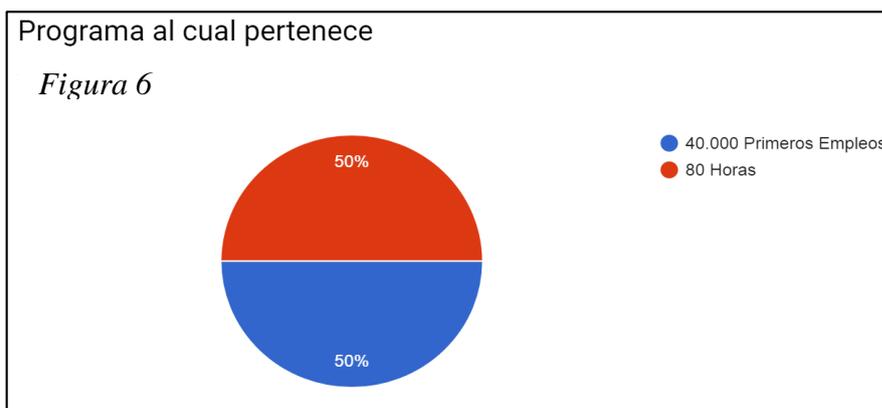


Ilustración 6. Resultado Programa al que pertenece

Dentro del programa de Competencias Claves y transversales se encuentran dos modalidades son 40.000 primeros empleos y Subsidio al desempleo (80 horas), se evidencia que se encuentran en la actualidad el 50% de cada modalidad en la capacitación.

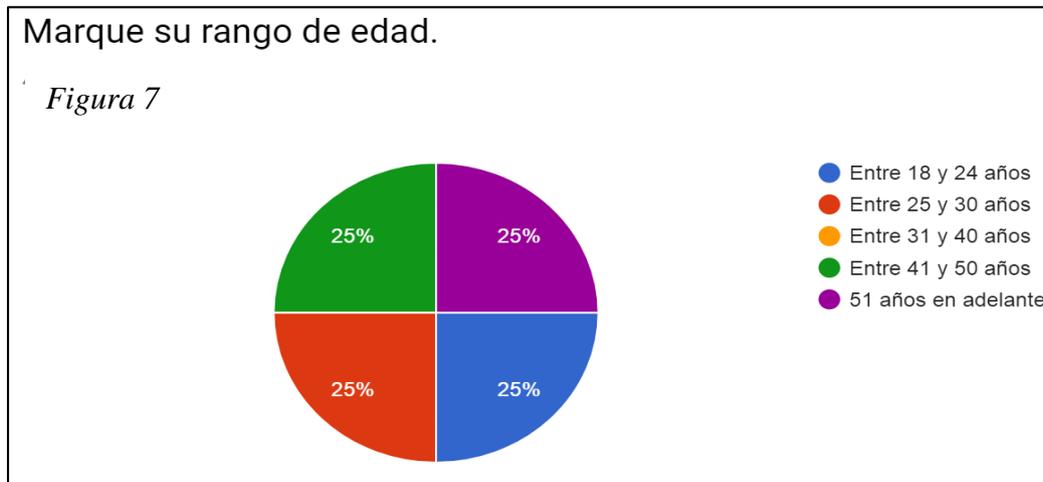


Ilustración 7. Gráfica de la pregunta. Marque su rango de Edad.

El programa se dirige a personas que se encuentran en edad productiva laboralmente, es decir va desde los 18 hasta aproximadamente los 65 años de edad. En este momento se encuentran participando un 25% de personas entre los 18 y 24 años; un 25% de personas entre los 25 y 30 años; un 25% de personas entre los 41 y 50 años y un 25% de personas de 51 años en adelante, lo que evidencia una pluralidad en experiencias y a nivel de ciclo vital en el proceso de capacitación.

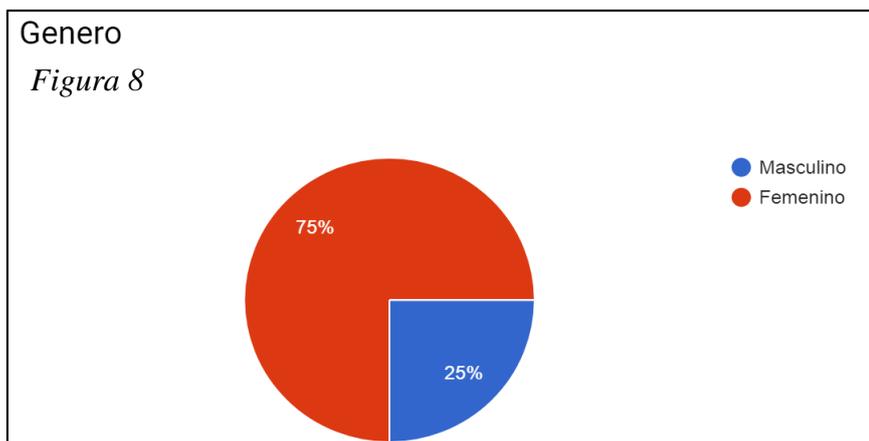


Ilustración 8. Grafica de la pregunta. Genero

De acuerdo el resultado de la gráfica se evidencia una mayor afluencia de público femenino contando un una participación del 75% de mujeres y un 25% de hombres que asisten al proceso de formación.

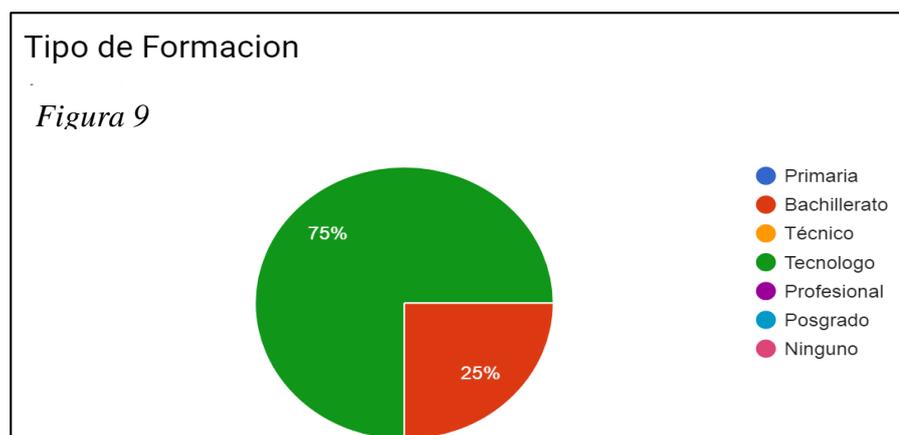


Ilustración 9. Grafica de la pregunta Tipo de formación.

El resultado de la respuesta a esta pregunta, deja al descubierto que la población que actualmente se encuentra inscrita en el programa tiene una formación tecnológica, dando como cifra un 75% con población que termino un estudio de nivel tecnológico y un 25% de participantes que cuenta con la educación del Bachillerato.

5.4 Actitudes y percepción al terminar el proceso.

Durante el proceso se evidencia cambios en el discurso de los participantes, durante el proceso de sentirse con personas que comparten situaciones similares, y el aprendizaje experiencial, se transforman las actitudes y percepciones de sobre la participación en el curso, y la importancia que tiene para personas en su situación para empoderarlos, y que valoren sus actitudes, habilidades, y superen sus miedos.

Pues a mí me gustó mucho para crecer personalmente anímicamente, me motivo a seguir estudiando porque estaba como perezosa en ese sentido, estoy muy contenta porque aprendí a manejar mis emociones, estados de ánimo he aprendido a tolerar más a la gente, todos tenemos diferentes motivos de pensar de opinar y de actuar, en la vida he aprendido a entender y a tolerar eso, puedo darle más a la humanidad que tengo muchas capacidades, para el estudio puedo aprender mucho a pesar que uno se vuelve perezoso mentalmente creo que puedo seguir estudiando, eso me gustó mucho aprendí a conocerme un poco más, me parecieron buenos porque cuando uno recorta y pega trabaja más y aprende más trabaja uno en el autoconocimiento y descubre que uno tiene sus falencias y a veces se cree perfecto.

No sabía nada de ello de los que yo aprendí acá vencí mis miedos estoy mirando a una cámara, estoy aquí frente al público ya eso de pánico escénico, ya eso lo vencí habilidades en liderazgo yo sabía que yo tenía por ahí pero aquí lo desarrolle un poco más y nada pues gracias por la oportunidad, me encanto el curso, me dio buenas bases, aprender cosas de mí que no se, chévere.

Aprendí de cada uno, adquirí mucho conocimiento, me volví más segura en mí misma porque terrible, aprendí a perdonar, aprendí a ver cada mundo en cada persona les agradezco mucho, cuando nos encontremos por favor nos saludamos, porque somos como una familia, pasamos 8 horas juntos, los llevo en mi corazón a todos, uno viene con una expectativa muy distinta, uno viene por un bono, el que diga que no es así eso es mentira, pero uno conoce mucha gente, uno se enriquece y aprende de las experiencias, aprende de las personas de las diferentes edades, y eso es muy lindo para uno; aprendí a conocerme más, a comprender y entender a los demás.

5.5 Discusión de Resultados

La identificación de las dinámicas pedagógicas que favorecen el proceso de empoderamiento y autonomía personal, en los participantes del programa de capacitación en Claves y transversales, permite comprender los procesos que se generan entre los participantes, las relaciones sociales y de aprendizaje experiencial que facilitan este proceso, y son un factor determinante en el desarrollo del empoderamiento.

Analizar las dinámicas pedagógicas posibilitó conocer el papel que los participantes tienen en el proceso, la percepción que tienen de su realidad, su sentir frente a la situación que están atravesando.

Durante el desarrollo del proceso de formación con los participantes, mostraron la capacidad que tienen para el análisis y comprensión de su situación en condición de cesantes, además quedaron expuestas sus habilidades para la comprensión e interiorización de las temáticas trabajadas; en este proceso de concientización los participantes, descubren la capacidad de mirarse a sí mismo a través de un proceso autorreflexión que permite que identifique parte emocional, desde la racionalidad, que conlleva a un actuar diferente.

Se tomaron en cuenta los relatos brindados por los participantes durante el desarrollo del programa, la aplicación del instrumento, de igual manera los relatos de la entrevista, esto para tratar de inferir la realidad actual del participante con relación al tema de su situación de desempleo, el análisis de esta información permite conocer los puntos de vista de los participantes, se pudo comprender los diferentes factores que hacen parte de su realidad psicosocial y que influyen en sus decisiones y comportamientos.

El desconocimiento de los programas que tiene el gobierno para brindar un acompañamiento es una constante ya que los participantes muchas veces llegaban por

casualidad al proceso de capacitación, pero no se conoce los beneficios a los que tienen derecho por ser una población cesante

6. Conclusiones

El proceso investigativo que aquí se presenta revela las marcas de una vivencia formativa en la cual el investigador como la investigación misma han hecho un recorrido por el mundo académico y experiencial, generando un dialogo consensuado y reflexivo, donde el aprendizaje ha sido para ambos.

El trabajo de investigación permitió alcanzar el objetivo general al reconocer el impacto generado en los participantes, del programa de Competencias Claves y Transversales, con relación al logro de fomentar una autonomía personal y empoderamiento, esto a través de espacios que permiten un desarrollo de autonomía, autoestima y autoconfianza, a su vez da como resultado un fortalecimiento en la construcción de un empoderamiento personal.

Las herramientas pedagógicas aplicadas en los talleres permiten que los participantes desarrollen por medio de la praxis un empoderamiento y autonomía personal y se reconocen nuevamente como individuos valiosos, realizando una valoración de sus habilidades, y experiencias como punto de partida en su proceso de búsqueda de empleo.

El dialogo, la conversación, el cuestionamiento sirve como herramienta pedagógica que requiere la acción del otro y lo anima a la reflexión, posibilitando que surja aun sentido crítico en torno a las situaciones que se vivencian y al aprendizaje experiencial lo que redunda en lograr que cada individuo reconozca su realidad y que le permita empoderarse de su proyecto de vida, ejercer un papel protagónico y activo en la misma.

Los participantes lograron ser los protagonista de su proceso de formación, aun cuando la población es diversa y multidisciplinaria, con las herramientas aplicadas y la dinámica en el aula se evidencia una convergencia entre todos los participante lo que da como resultado un aprendizaje significativo.

A la luz de los resultados de la investigación se determina que las personas que llegan al programa de Competencias Claves y Transversales tienen un impacto positivo del proceso, teniendo en cuenta que el transcurso de formación es individual y es más importante lo que el estudiante aprende que lo que es docente enseña, ya que en esta formación las necesidades que cada participante son únicas y no necesariamente iguales a las de sus compañeros.

La pertinencia de las dinámicas pedagógicas es válida siempre y cuando el facilitador tenga las habilidades de implementar, cambiar, ajustar sus dinámicas de acuerdo a los participantes del programa que se encuentren en el momento.

7. Recomendaciones

Implementar mecanismos de socialización y difusión de los programas gubernamentales de acompañamiento a la población cesante, un alto porcentaje de la población que asiste al programa asiste por casualidad, debido a esto muchas personas en condición de cesantes no participan del programa debido al desconocimiento.

Este trabajo es la base para generar nuevos estudios que permitan dar cuenta de la implementación del programa a nivel municipal por parte de otros operadores, y poder verificar el alcance del programa a nivel general en Chía.

Es importante lograr realizar un seguimiento a las personas que participaron en el programa para determinar su éxito en el proceso de búsqueda de empleo y la aplicación de lo aprendido en las dinámicas laborales y/o de emprendimiento.

El docente debe tener una capacitación constante con el fin que sus prácticas pedagógicas y herramientas se encuentren actualizadas y sus dinámicas sean pertinentes en los talleres, la población cambia y tienes diferentes niveles académicos, diferentes experiencias y atraviesan un ciclo vital diferente, lo que representa para el docente un reto mayor de apropiación y generación de motivación en los participantes.

Bibliografía

- Sánchez Mora, L. (2010). *Formación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano*. Pregrado. EAN.
- Sánchez Morales, P. (2017). El Papel De La Pedagogía En La Formación Empresarial. *Cuestiones Pedagógicas*, [online] 23(1), pp.85-104. Available at: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_1.pdf [Accessed 18 Oct. 2017].
- García García, M. (2009). *Evaluación de competencias transversales*.
- Amaya, G. (2017). *Aprendizaje Autónomo Y Competencias*.
- Mendoza Vargas, I. (2011). *Estrategias para lograr el Aprendizaje Autónomo*.
- Payer, M. (2017). *Teoría Del Constructivismo Social De Lev Vygotsky En Comparación Con La Teoría Jean Piaget*. Pregrado.
- Torres Castañeda, M. and Torres Orjuela, C. (2010). *Capacitación Por Competencias Laborales Un Logro Productivo Para La Empresa Farmacéutica Laboratories De Colombia*. Pregrado. Pontificia universidad Javeriana.
- Serna Gómez, H. and Díaz Peláez, A. (2013). *Metodologías activas del aprendizaje*. 1st ed. Juan Diego Betancur Arias.
- NOVAK, J. GOWIN, B. (1988) *Aprendiendo a Aprender*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (2009). *Psicología Educativa Un punto de vista cognoscitivo*. España: Trillas-Editorial
- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva*. España. Ediciones Paidós
- NOVAK, J. GOWIN, B. (1988) *Aprendiendo a Aprender*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Rodríguez, Luz. (2008) *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro
- Silva, C. y Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *PSYKHE. Vol. 13, N° 1*, 29-39, Universidad Católica de Chile.
- Rowlands, J. (1997), *Questioning Empowerment*, Oxfam, Oxford
- Pedagogía social y laboral. (2017). [ebook] Available at: https://www.ucm.es/data/cont/docs/497-2013-10-07-ped_sosylab.pdf [Accessed 20 Oct. 2017].

Banco de la Republica (2028) Boletín de Indicadores Económicos, recuperado de internet
<http://www.banrep.gov.co/economia/pli/bie.pdf>

Unidad de análisis del mercado financiero(2015) informe de desempleo en Colombia 2001 - 2015
recuperado de: <http://www.fce.unal.edu.co/boletines/uamf/boletin7/005.pdf>

8. Anexos

Anexo 1.

Encuesta aplicada a los participantes al momento de ingresar al proceso de formación de Competencias Claves y Transversales.

Competencias Transversales y Claves

Este formulario tiene como objetivo conocer la percepción que los participantes tienen al iniciar su proceso de formación.

*Obligatorio

1. Dirección de correo electrónico *

2. Escriba su nombre. *

3. Programa al cual pertenece *

Marca solo un óvalo.

- 40.000 Primeros Empleos
 80 Horas

4. Marque su rango de edad. *

Marca solo un óvalo.

- Entre 18 y 24 años
 Entre 25 y 30 años
 Entre 31 y 40 años
 Entre 41 y 50 años
 51 años en adelante

5. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino
 Otros: _____

6. Tipo de Formación *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
 Bachillerato
 Técnico
 Tecnólogo
 Profesional
 Posgrado
 Ninguno
 Otros: _____

7. **Hace cuánto tiempo que se encuentra sin trabajo.** *

8. **Antes de tomar el curso. Mencione brevemente como lo hace sentir la situación en condición de desempleo. (se recomienda total sinceridad al momento de responder las preguntas)** *

9. **En que fecha aproximada tomo el curso de Transversales y Claves** *

Ejemplo: 15 de diciembre de 2012

10. **Nombre brevemente lo que pensó en el momento en que realizaron direccionamiento al curso de Transversales y Claves (se recomienda total sinceridad al momento de responder las preguntas)** *

11. **Antes de tomar el curso. ¿Sabía de que se trataba la capacitación?** *

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO
- Tal vez

12. **Comente por que decidió asistir al curso de Transversales y Claves (se recomienda total sinceridad al momento de responder las preguntas)** *

Registro fotográfico de los talleres.



Protocolo Talleres

<i>TALLER: Análisis y solución de problemas</i>
PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA
OBJETIVO DE ENSEÑANZA: <i>Orientar a los participantes frente a las características que hacen parte en el proceso de resolver un conflicto en su área laboral.</i>
OBJETIVO DE APRENDIZAJE: <i>El participante estará en capacidad de analizar y aplicar las estrategias para resolver un conflicto, frente a cualquier situación que se presente en su entorno por medio de procedimientos de resolución de conflictos, la creación de alternativas, jerarquización de prioridades, compromiso, toma de decisiones, comunicación eficaz y trabajo en equipo.</i>
OBJETIVOS DE DESEMPEÑO: el participante estará en capacidad de: <ul style="list-style-type: none">• Reconocer los diferentes tipos de conflicto, las causas habituales y soluciones potenciales.• Entender que los conflictos pueden tener muchas soluciones posibles, entre las cuales la violencia sólo es una.• Aplicar las distintas técnicas de resolución de conflictos que existen al momento de resolver una dificultad.
CONTENIDO TEMÁTICO: (incluir máximo 5 temas) <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo del pensamiento lateral y la creatividad en la resolución de problemas• Conceptos claves• Factores Protectores y de Riesgo al resolver un conflicto• Solución de problemas a partir de Dilemas• Sentimiento social, moral y sociedad• Doce destrezas
ACTIVIDADES:
ACTIVIDAD 1: Dinámica de integración: el facilitador pedirá a los participantes establecerse en grupos de trabajo, posteriormente, indica que cada grupo debe ponerse un nombre de acuerdo al tema del taller, luego realizar la presentación de su grupo de forma novedosa y creativa por ejemplo: canción, juego de roles, acróstico, sopa de letras, rondas infantiles o juegos en general. La idea central es que los participantes se conozcan, e inicien su jornada llena de buena actitud y de trabajo en equipo.
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE: <ul style="list-style-type: none">• De conocimiento: Presentación Personal• De desempeño: Realizar creativamente presentación de grupo• De producto: Presentación por medio de juego de roles y/o dinámicas.
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: <ul style="list-style-type: none">• DOCENTE: Presentación inicial y bienvenida• ESTUDIANTE: Realizar presentación conformando grupos de trabajo

MATERIALES: papel periódico 200 pesos la hoja, marcadores c/u 2000, cinta de enmascarar gruesa 3500 pesos, papel seda 150 pesos el pliego, pegas tic 3000 pesos cada uno, tijeras 2000 pesos c/u, plastilina de colores 1500 caja.

DURACIÓN: 1 hora

ACTIVIDAD 2: Dinámica lluvia de ideas: En esta actividad el facilitador realiza un sondeo con los participantes, frente a su conocimientos previo con respecto al tema de Solución de problemas, ya que todas las personas nos hemos enfrentado a una situación que nos ha generado involucrarnos y hacer frente al mismo.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- De conocimiento: construcción de conceptos frente al tema de resolución de conflictos
- De desempeño: cada participante puede aportar frente al tema según su experiencia
- De producto: construir una idea general, frente al conocimiento de los participantes y tomarlo como insumo para el desarrollo de la temática del día.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Sondeo y preguntas a los participantes
- **ESTUDIANTE:** Realizar aportes según su experiencia de vida y conocimientos en los casos donde ha hecho parte o conocido una situación problema y la forma como se dio solución a la dificultad.

MATERIALES: Marcadores de tablero y borrador.

DURACIÓN: 40 minutos

ACTIVIDAD 3: Dinámica los seis sombreros para pensar: Esta dinámica consiste en que por grupos de trabajo deben proponer un caso que se presente a nivel laboral, luego a cada grupo se le dan 6 hojas de colores con las cuales deben hacer 6 sombreros iguales. Cuando cada grupo tenga su caso y sombreros, entrar a resolver el caso, según las características que tienen cada color de los sombreros, características que serán expuestas en la presentación. La idea general es que los casos expuestos tendrán su respectiva solución permitiendo que los participantes desarrollen su pensamiento lateral, creatividad y den solución a los problemas.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- De conocimiento: construcción de conceptos frente al tema de resolución de conflictos
- De desempeño: Realizar actividad de los seis sombreros explicada previamente.
- De producto: Ejecución y Resolución de la actividad

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Exposición del desarrollo de la actividad
- **ESTUDIANTE:** Realizar por grupos la resolución del caso que se expone según la actividad de los seis sombreros

MATERIALES: cartulina de colores valor por cartulina 600 pesos el pliego, cinta de enmascarar gruesa 3500 pesos, tijeras 2000 pesos cada una, papel de seda de colores blanco, azul, rojo, amarillo, verde y negro 150 pesos cada pliego.

DURACIÓN: 2 horas

REFRIGERIO MAÑANA

DURACIÓN: 20 minutos

ACTIVIDAD 4: Desarrollo y profundización del tema trabajo interactivo con el grupo:

El conflicto es una situación en que dos o más individuos, intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación.

Causas del conflicto

Se han determinado tres factores que propician la aparición de un conflicto y que a la vez pueden proporcionar las condiciones indispensables para su gestión.

- Factores culturales. Representan la suma de todos los mitos, símbolos, valores e ideas que sirven para justificar la violencia o la paz.
- Factores estructurales. Son aquellos condicionantes que perpetúan las desigualdades, la falta de equidad, la explotación, etc.
- Factores de comportamiento. Son producto de los factores culturales y estructurales y se materializan en conductas agresivas (de tipo físico o verbal) o por el contrario en comportamientos de diálogo favoreciendo el entendimiento y el respeto.

La resolución de los conflictos es la exploración de los medios por los cuales conflictos y controversias pueden solucionarse. Para muchos jóvenes, conflicto es sinónimo de violencia. Pero la violencia, en realidad, sólo es una de las numerosas respuestas posibles a un conflicto. Las resoluciones no violentas de conflictos se pueden aprender y aplicar de manera constructiva a los desacuerdos a nivel personal, comunitario, nacional, mundial o entre grupos.

¿Qué es un Factor Protector?

Los factores protectores son aquellos asociados a la reducción de una conducta de riesgo y o violenta específicamente. Estos factores actúan como amortiguadores de los factores de riesgo a los cuales cada individuo se ve expuesto. En la medida que se vean fortalecidos, será posible disminuir los efectos negativos de los factores de riesgo y con ello disminuir las conductas inadecuadas solución a un problema. Son factores protectores los vínculos laborales, competencias personales, instituciones y ética personal.

¿Qué es un Factor de Riesgo?

Son los factores o condiciones que hacen que una conducta violenta o inadecuada se presente ante cualquier situación. Son factores de riesgo todas aquellas acciones violentas, estrés cotidiano, violencia normalizada, experiencias violentas y factores personales

Dilemas

La palabra dilema significa: “Argumento formado por dos proposiciones contrarias disyuntivamente, con tal artificio, que negada o concedida cualquiera de las dos, queda demostrado lo que se intenta probar.

Asimismo la palabra dilema, significa duda o disyuntiva; es decir, un Dilema se presenta como una situación problemática que exige una solución a partir de dos o más alternativas, ninguna de las cuales es completamente aceptable. Un dilema genera cierta duda e incomodidad, debido a que las alternativas que se ofrecen a él, no son del todo deseables, satisfactorias o convincentes, pero ni modo, normalmente las personas que se encuentran atrapadas en un dilema no tienen más alternativa que elegir alguna de las opciones, tratando de seleccionar y distinguir la mejor alternativa de solución, como han afirmado muchos filósofos, un dilema implica elegir: “DE DOS MALES EL MENOR”

TIPOS DE DILEMAS: HIPOTÉTICOS Y REALES

DILEMAS HIPOTÉTICOS

En ellos se plantean problemas abstractos, generales, que a veces son de difícil ubicación en la realidad, es decir, no es muy probable que ocurran en la vida cotidiana; sin embargo, cuando se analizan, se reconoce que son siempre posibles en determinadas ocasiones de la vida real. Se obtienen generalmente de los cuentos, novelas, poemas, medios de comunicación y de la propia imaginación de quien la elabora.

DILEMAS REALES

Plantea situaciones conflictivas sacadas de la vida cotidiana y de sus problemas, se basan en hechos reales, cercanos en el tiempo o en el espacio a los sujetos y suelen extraerse de los distintos medios de comunicación, de situaciones o sucesos históricos, de situaciones o vivencias personales, política, sociales, etc.

12 Destrezas

1 La Perspectiva de Ganar/ Ganar-

Identifique los cambios de actitud para respetar las necesidades de todas las partes

2 Respuesta Creativa Transforme los problemas en oportunidades creativas

3 Empatía-

Desarrolle herramientas de comunicación para construir enlaces. Use el escuchar cuidadosamente para clarificar su comprensión de lo expuesto.

4 Asertividad Apropiaada aplique estrategias para atacar al problema no a la persona.

5 Poder Cooperativo Elimine el “poder sobre” para construir el “poder con” otros

6 Manejo de Emociones-

Expresa miedos, coraje, dolor y frustraciones sabiamente para conseguir un cambio

7 Disposición para Resolver Nombre situaciones personales que nublan la pintura 8

Bosquejo del Conflicto-

Defina las situaciones necesarias para enmarcar necesidades y preocupaciones comunes

9 Desarrollo de Opciones Diseñe soluciones creativas en conjunto

10 Introducción de la Negociación-

Planifique y aplique estrategias efectivas para llegar a acuerdos

11 Introducción a la Mediación Ayude a las partes del conflicto a moverse hacia soluciones.

12 Ampliando Perspectivas Evalúe el problema en su contexto más amplio

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- De conocimiento: explicación de conceptos básicos de resolución de conflictos, incluyendo conceptos claves, Factores Protectores y de Riesgo al resolver un conflicto, Dilemas y destrezas.

- De desempeño: Realizar la construcción de conceptos de acuerdo a los saberes y experiencia de cada participante frente al tema.
- De producto: consolidación y apropiación de conceptos.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Exposición de la temática.
- **ESTUDIANTE:** Construcción de conceptos desde las experiencias y vivencias de cada participante.

MATERIALES: Video Beam y marcadores de tablero

DURACIÓN: 1 hora

ALMUERZO

DURACIÓN: 1 Hora

ACTIVIDAD 5: Dinámica de autoconfianza saltos: El facilitador, solicita a los participantes ponerse de pie, se les indica que van a dar un salto, pero que antes de darlo, con cinta de enmascarar marquen una distancia que cada uno considere puede alcanzar. Luego de tener ya las marcas se procede a que cada participante realice el salto. Reflexión: Lo que comúnmente sucede es que la mayoría de las personas rebasan sus marcas. Así que este ejercicio nos sirve para explicar, que en una gran cantidad de situaciones no tenemos confianza en nosotros mismos, que somos capaces en todos los ámbitos de nuestra vida de llegar muchos más lejos de los que imaginamos y de dar lo mejor de nosotros en todo lo que nos proponemos.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- De conocimiento: salto de longitud y reflexión
- De desempeño: cada participante debe elegir una medida que crea puede alcanzar, posteriormente realiza un salto.
- De producto: el participante podrá darse cuenta por medio de esta actividad, de sus capacidades y destrezas y de cómo estas en ocasiones se ven opacadas por nuestra falta de confianza

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Observación por parte del Docente
- **ESTUDIANTE:** interiorización de sus capacidades y potencialidades.

MATERIALES: cinta de enmascarar, espacio amplio para la actividad.

DURACIÓN: 40 minutos

ACTIVIDAD 6: Desarrollo del tema Dilemas: El facilitador cuenta con varios estudios de caso “dilema” a nivel laboral. Como previamente y con las actividades del día, ya se han presentado situaciones de análisis y resolución de conflictos, por grupos de trabajo cada grupo elegirá un caso en cual debe trabajar por medio de Juego de roles y plantear estrategias de solución para cada uno de los dilemas elegidos.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- De conocimiento: explicación de conceptos básicos sobre Dilemas.
- De desempeño: Realizar por grupos la resolución de diferentes dilemas laborales.
- De producto: estrategias de resolución de los dilemas.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Exposición de la temática.
- **ESTUDIANTE:** Construcción de conceptos a partir de los dilemas expuestos.

MATERIALES: Video Beam y fotocopias de casos

DURACIÓN: 1 hora

REFRIGERIO TARDE

DURACIÓN: 20 minutos

ACTIVIDAD 7: Continuación de exposición de casos Dilemas.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- De conocimiento: explicación de conceptos básicos sobre Dilemas.
- De desempeño: Realizar por grupos la resolución de diferentes dilemas laborales.
- De producto: estrategias de resolución de los dilemas.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Exposición de la temática.
- **ESTUDIANTE:** Construcción de conceptos a partir de los dilemas expuestos.

MATERIALES: Casos con formatos

DURACIÓN: 30 minutos

CONCLUSIONES

DURACIÓN: 20 minutos

EVALUACIÓN

DURACIÓN: 10 minutos

TALLER: GESTION DE LAS EMOCIONES

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

OBJETIVO DE ENSEÑANZA: Facilitar en los participantes el desarrollo de herramientas que les permitan identificar, comprender y canalizar emociones de manera consciente, con el fin de fortalecer sus relaciones empresariales, sociales y personales.

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: El estudiante estará en capacidad de identificar y canalizar las emociones que dificulten las relaciones consigo mismo y con los demás, utilizando herramientas de Programación Neurolingüística

OBJETIVOS DE DESEMPEÑO:

- Se da cuenta de la emoción, que lo afecta negativamente y hace lectura corporal de sus cambios fisiológicos, teniendo en cuenta los componentes de la emoción.
- Reflexiona sobre los pensamientos y sentimientos, que surgen a partir del evento o situación problema, tomando en cuenta las herramientas trabajadas en inteligencia emocional.
- Gestiona las herramientas PNL, que le permiten modificar su expresión corporal, fisiológica y sus pensamientos, en situaciones críticas.

CONTENIDO TEMÁTICO:

- Inteligencia Emocional
- Emociones
- Creencias y Paradigmas
- Plasticidad del SER

ACTIVIDADES:

MOMENTO I: “ACERQUÉMONOS A LA EMOCIÓN”

ACTIVIDAD 1:

Dinámica: LA COMPETENCIA

Armar dos grupos de trabajo, en filas.

1a parte: Proporcionar a cada equipo un pequeño balón, donde cada participante entregará a la persona. Que está ubicada detrás, levantando los brazos y sin mirarlo. Una vez llegue al último de la fila, lo regresan, hasta llegar al primero nuevamente.

2ª parte: Nuevamente, circulan el balón, entre las piernas de cada participante, teniendo en cuenta que cada uno debe tomarla en sus manos. Una vez llegue al último de la fila, lo regresan nuevamente, hasta llegar al primero.

El ejercicio se hará lo más rápido posible.

A. REFLEXIÓN:

- Qué sintieron en el desarrollo del ejercicio?
- Qué pensaron?

Lluvia de ideas

Con ese insumo el facilitador va relacionando en el tablero: EMOCIONES, PENSAMIENTOS Y SENTIMIENTOS.

B. TRABAJO EN GRUPO

Primera parte del ejercicio:

Con los elementos aportados por el grupo se solicita que trabajen en subgrupos. Se entregan tarjetas por colores, de acuerdo al tema.

1. ¿Qué es una emoción?
2. ¿Qué es un pensamiento?
3. ¿Qué es un sentimiento?
4. ¿Qué es un hecho?

Segunda parte del ejercicio:

Se recogen los aportes por grupo y se ubican por tema en la cartelera

Se asigna una cartelera con los aportes por tema a cada subgrupo, para que recojan las respuestas, las analicen y armen la definición.

CONCLUSIONES:

El facilitador precisa cada una de las definiciones y de considerarse pertinente se incluyen otros elementos para completar el trabajo de grupo.

MOMENTO II: “RECONOZCAMOS LA EMOCIÓN”

ACTIVIDAD II.

Dinámica: DRAMATIZANDO MIS EMOCIONES

Primera parte del ejercicio:

1. Se entrega a cada participante una papeleta, donde está escrita una emoción, para que la dramatice ante el grupo.
2. Después de cada dramatizado se interroga al grupo sobre la emoción representada y las expresiones no verbales observadas (gestos, mirada, postura corporal y manifestaciones fisiológicas).

Reflexión: Se reflexiona sobre la importancia de hacer conciencia o “darse cuenta”, de los comportamientos, actitudes y expresiones, que me afectan y afectan al otro(s) negativamente.

Segunda parte del ejercicio:

A partir del relato de casos de ira, se divide el grupo para analizar dos situaciones diferentes: El primer grupo defenderá la reacción inicial y buscará mayores argumentos para justificar ese comportamiento.

El segundo grupo analizará la situación y propondrá diferentes acciones, a partir de experiencias cotidianas.

Conclusiones de la dinámica: Se Resaltan los aportes de los estudiantes, donde se describen las situaciones, reacciones fisiológicas, conductas y pensamientos manifiestos en el ejercicio y se aporta por el facilitador mayores elementos sobre las emociones

ACTIVIDAD III

Proyección Video: “Las creencias”

En grupos se analizan los aportes del video, en cuanto a las creencias y cómo afectan, la vida personal y laboral.

Reforzar cómo nuestras reacciones o respuestas a determinados eventos derivan de nuestras creencias o paradigmas.

Esto significa comprender mis interpretaciones, soportadas en mis creencias o paradigmas, para iniciar un proceso de liberación y cambio, esto es gestionar mis emociones

Dinámica: “El collage de mis creencias”

A través de un collage de emociones, representar las creencias de la infancia que hoy en día siguen influyendo en mi manera de percibir la realidad y de asumir determinados comportamientos.

Del Collage sacar tres palabras que impacten y con ellas construir una creencia positiva.

ACTIVIDAD IV

INTRODUCCIÓN A LA PLASTICIDAD DEL SER

Video: “EL CEREBRO Y SU RED NEURONAL”

Nuestro cerebro es fluido y flexible, capaz de crear nuevas conexiones hasta edades muy avanzadas. Lejos de degenerarse, el cerebro es un motor de la evolución. Donde la evolución física pareció detenerse, en realidad dejó una puerta abierta.

Ejercicio Individual:

Se hace entrega de: cartulina, marcadores de colores, pegante, tijeras, con el fin de que cada participante elabore una caja donde plasme que en nuestras manos está la capacidad de transformación, de Readaptarnos a nuevas formas de relacionarme laboral y socialmente, de moldearme como el agua, flexibilizarme como el aire, ablandarme como la tierra

MOMENTO III: “HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR EMOCIONES”

ACTIVIDAD V

“HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR EMOCIONES”.

1. Técnica de Meditación:
Importancia, beneficios y ejercicio práctico (Vipassana, Zen.....).
Meditar significa ver las cosas como son (aquietar la mente). Es una de las técnicas más antiguas de la India. Se enseña hace más de 2500 años, como una cura universal para problemas universales. Es un arte de vivir, de ser consciente, ecuánime y equilibrado, a pesar de todos los altibajos de la vida. Cultiva valores humanos y conduce a una vida buena, para uno mismo y para los demás.
2. Rompiendo los tabúes del viejo paradigma, considerando tu ser de otra manera
3. Aplicación de la Herramienta **HISCA**

H...hechos

I....interpretación

S...sentimientos

C...culpa

A...acciones

Entregar por escrito el caso: “UNA MASCOTA LA CULPABLE”

Los participantes desarrollarán la dinámica, a partir del caso entregado ubicando los hechos, interpretaciones, sentimientos, culpa y acciones que logren encontrar.

Conclusión de la dinámica: Posibilita hacer conciencia de mis reacciones, sentimientos, conductas y pensamientos frente a un hecho, para buscar otros caminos frente a las diferentes situaciones críticas.

CONCLUSIONES

¿Para qué la Inteligencia Emocional?

La neurociencia nos enseña que nuestra calidad de vida, la salud, el rendimiento, la felicidad, las relaciones, la realización personal y profesional dependen del nivel de nuestra inteligencia emocional.

“Suelta lo que no aporta a tu vida, encuentra una razón para dejar el hábito viejo, presta atención a lo te hacen sentir tus pensamientos y no a lo que dicen”

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- **De conocimiento:** Responder cuestionario sobre emoción, pensamiento, sentimiento y hecho.

De desempeño: Identificar y analizar a partir del caso: “ACOSO LABORAL” emociones, sentimientos, pensamientos, que potencian y limitan el comportamiento de los personajes

De producto: De acuerdo a los insumos trabajados en la jornada, diligenciar el formato PLAN DE ACCIÓN adjunto.

Con el fin de lograr que los participantes se sensibilicen con el ejercicio, se entregará el caso: **“Enojo en el mundo laboral”**.

Teniendo en cuenta mis reacciones cotidianas, frente a situaciones críticas laborales, diligenciar el formato: PLAN DE ACCIÓN Y DE MEJORA:

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Guía y facilitador de los componentes de la Inteligencia Emocional, de las técnicas para su desarrollo y los beneficios que aporta en la vida personal y laboral

ESTUDIANTE: Aporta sus experiencias, hace las Lecturas, desarrolla las dinámicas de reflexión individual y grupal, diligencia formatos y pone en práctica técnicas y herramientas.

MATERIALES:

Formatos, testimonios, lecturas. Cartulinas, papel periódico, plastilina, marcadores, pegante, colores, revistas, tijeras. Videobeam y portátil.

DURACIÓN: 8 horas

TALLER: HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

OBJETIVO DE ENSEÑANZA: *Orientar a los participantes para el reconocimiento de las herramientas y estrategias de la gestión y la planeación fundamentales en el desempeño laboral.*

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE :

Los participantes estarán en capacidad de aumentar sus habilidades para trabajar en equipo y participar en procesos dinámicos mediante el uso de técnicas que mejoren el desempeño en las diferentes áreas de interacción, particularmente en el ambiente laboral.

OBJETIVOS DE DESEMPEÑO : El participante estará en capacidad de:

- Trabajar en equipo de manera cooperativa
- Ejecutar actividades que conlleven a resultados exitosos de desempeño
- Integrarse ágilmente a un ambiente laboral
- Aportar ideas que contribuyan al sostenimiento y resultado organizacional

CONTENIDO TEMÁTICO:

- Paralelo entre grupo de trabajo y equipo de trabajo.
- Origen y fundamento del trabajo en equipo.
- Elementos fundamentales en el trabajo en equipo
- Las cinco C's del trabajo en equipo.
- Necesidades de un equipo.
- Cómo fomentar el trabajo en equipo.
- Características de un equipo de alto desempeño.
- Ventajas del trabajo en equipo.

ACTIVIDADES:

Sesión A.M

Dinámica de Presentación:

Los participantes se deben dividir en grupos de 5 a 8 personas, deben realizar una presentación en equipo, en donde se integren los datos de los integrantes, por medio de una actividad creada por ellos, coplas, canción, poema, dramatización, en donde se evidencie el reconocimiento de los integrantes del grupo y además la participación de todos los integrantes. (La intención es que estos grupos permanezcan conformados de la misma manera durante toda la sesión)

ACTIVIDAD 1

Momento de reflexión: Reconociendo mis habilidades y aspectos por mejorar para trabajar equipo: Análisis de los fundamentos del trabajo en equipo.

Para esta actividad es necesario formar grupos dependiendo de la cantidad de participantes que se encuentre en el taller, entre 5 y 8 personas por equipo, la tarea a desarrollar es la siguiente:

Tienen que construir una torra, tan alta como sea posible, con el material que disponen.

20 hojas pequeñas hoja de taco de papel

1 Tijeras

Pegante

1 Color

1 metro de pita

Reglas de Juego: la torre no debe ir pegada a ningún objeto, mesa, piso, se debe poder trasladar, y la torre debe cumplir con los siguientes criterios:

- 1. Estabilidad: debe sostenerse por sí sola*
- 2. Solidez debe aguantar el peso de la regla*
- 3. Altura. Cuanto más alta mayores posibilidades de ganar la competencia*
- 4. Estética la belleza estética de la composición puede relegar a un segundo plano de criterio de altura.*

El tiempo que tienen cada equipo desde que cuenta con los elementos hasta la entrega serán 30 minutos.

Una vez terminada la torre, se debe transportar desde el lugar de construcción al lugar de exposición, cada grupo será el encargado de exponer el proceso seguido y argumentara la solidez, belleza, altura de la construcción.

Valoración del trabajo bien realizado

El jurado compuesto por 1 miembro de cada equipo emitirá un veredicto sobre la torre vencedora teniendo en cuenta los criterios de Estabilidad, Solidez, Altura, Composición Estética.

Aspectos a Socializar en el gran grupo:

Liderazgo

Estructura y organización del equipo

Objetivo

Relaciones interpersonales

Actitud personal frente a los desafíos profesionales

Valoración de trabajo en equipo

ACTIVIDAD 2

Presentación de pautas importantes para trabajar en equipo.

Se lleva a cabo la explicación de la teoría partiendo de la práctica, de la socialización en donde se identificaron las posibles oportunidades de mejora, y debilidades tanto individuales como en equipo. Se realiza una explicación conjunta, se parte del conocimiento previo de los participantes, para complementar con la teoría y lograr una interiorización de la información.

Receso

ACTIVIDAD 3

Dinámica: **TRENES LOCOS:**

*Hacer trenes con cuatro-cinco participantes. Sólo **la última persona** de cada tren tiene los ojos abiertos, las demás personas los mantienen cerrados.*

Para hacer que el tren se ponga en marcha, la última persona que es la que lleva los ojos abiertos, dirige el movimiento dando una palmada a la persona que tiene delante, ésta pasa la consigna igual que la ha recibido a la persona que tiene delante y así hasta llegar a la primera persona del tren. Las consignas son:

- ✓ *palmada en el centro de la espalda: andar recto hacia delante*
- ✓ *palmada sobre el hombro derecho: hacer un giro de un cuarto hacia la derecha*
- ✓ *palmada sobre el hombro izquierdo: hacer un giro de un cuarto hacia la izquierda*
- ✓ *palmada suave sobre la cabeza: andar recto hacia atrás*

✓ *apretón sobre la parte alta de ambos brazos: detener la marcha*

Se puede hacer un recorrido con obstáculos (cojines, sillas) a sortear por los trenes.

Una variante de este juego es realizarlo por parejas, como una propuesta de lazarillo.

ACTIVIDAD 4

Un poco de ilustración visual: El facilitador presentará un video ilustrativo que reúne y sintetiza la importancia de trabajar en equipo y los conflictos que se presentan, así mismo las causas y sus alternativas de solución. Posterior al análisis del video, el facilitador estimula un ambiente de debate y de reflexión frente al mismo.

<https://www.youtube.com/watch?v=EnOhERZwF5k>

<https://www.youtube.com/watch?v=FIUxUMCNwnA>

ALMUERZO

Sesión P.M.

ACTIVIDAD 6

Un poco de ilustración visual: El facilitador presentará un video ilustrativo que permite identificar la importancia que tiene cada miembro del equipo y como su compromiso se refleja en el resultado de todos. Posterior al análisis del video, el facilitado estimula un ambiente de debate y de reflexión frente al mismo.

<https://www.youtube.com/watch?v=p4MMuesoseI>

ACTIVIDAD 7

Trabajaremos una de las 5Cs del trabajo en equipo, esta dinámica tiene como objetivo evidenciar la necesidad de comunicarse de forma explícita y abierta, dentro de un equipo de trabajo.

1.- Solicite voluntarios (as) dentro del grupo.

2.- Recomendamos que sean como mínimo 3 y un máximo de 5.

3.- Antes de iniciar la dinámica tenga las figuras impresas que va a utilizar. Más adelante se explica su uso y brindamos un ejemplo.

3.- Pida a los voluntarios que se coloquen en fila viendo hacia la pizarra (uno detrás del otro)

4.- Al primero de la fila entréguele un marcador y una hoja de papel.

5.- Al último de la fila entréguele la figura impresa que va a utilizar para ese equipo.

6.- La instrucción para todos los voluntarios es la siguiente:

"El último de la fila va a dibujar con su dedo la figura que le acaban de entregar, en la espalda del que sigue en la fila. Cuando haya terminado de dibujarla, le va a tocar el hombro para indicar que ya acabo. Todo esto se hace en total silencio, nadie debe hablar ni ver el diseño (solo el último). Si el que recibe el diseño en la espalda solicita otra vez que se lo hagan, esta bien. Solo una vez se puede repetir.

El que recibe el diseño en su espalda debe pasarlo de igual manera al que sigue en la fila y así sucesivamente, hasta llegar al primero, quien deberá dibujarlo con su marcador en la hoja.

Toda esta acción se hace en total silencio y sin mostrar la figura.

Cuando el diseño se ha dibujado en la hoja, el que tiene el diseño impreso debe compararlo con el realizado en la pizarra para comparar los resultados."

7.- Conclusiones que se pueden obtener de esta dinámica:

a) Si no nos comunicamos los resultados son muy diferentes a los planeados.

b) Entre más distorsiones tengamos en el flujo de la comunicación más distorsionado va a llegar el mensaje.

c) Si un miembro del equipo no entendió o recibió mal el mensaje va a dañar al que sigue en el proceso, y al final tenemos un resultado diferente.

d) Para lograr resultados debemos de comunicarnos efectivamente.

ACTIVIDAD 8

El equipo ideal. En cartones o tarjetas de un color, cada participante debe enumerar cinco fortalezas individuales. En tarjetas de otro color, describir cinco características de las personas con quienes trabaja bien en equipo. Se juntan luego las tarjetas de todos y se analiza al "equipo real" frente al "equipo ideal". Puede dibujarse o escribirse cómo es cada uno, y discutir acerca de las diferencias. El ejercicio permite reflexionar sobre fortalezas y debilidades de los individuos y la necesidad de unirse en equipo para potenciar recursos.

Dinámica: **Bailando ando**

ACTIVIDAD 9

El facilitador le indicará a los asistentes que formen de tres a cuatro equipos, preferiblemente de nueve personas y les dirá que deben armar una coreografía mínimo con 12 pasos, estos deben ser simétricos. A continuación cada equipo debe presentar su coreografía para ser evaluada.

Al final se socializa la actividad para conocer qué hizo cada equipo para cumplir con el objetivo.

ACTIVIDAD 10

Dinámica de cierre: Recordando y evaluando

Como recomendación el facilitador puede recomendar la película mcfarland, para que se evidencien los procesos de trabajo en equipo.

Se procede a realizar una retroalimentación de la dinámica final del baile, las posibles dificultades encontradas, la identificación de un líder, evaluar si tuvieron en cuenta las 5CS del trabajo en equipo, argumentar la respuesta; determinar el seguimiento de los pasos y necesidades de un trabajo en equipo.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

- De conocimiento: Durante todo el desarrollo de la temática abordada, se harán preguntas que permitirán identificar el nivel previo de conocimiento que tienen los asistentes y posteriormente se reforzaran con diferentes conceptos relacionados con la temática y ejercicios dinámicos.
- De desempeño: En el desarrollo de las dinámicas, los asistentes tomaran diversas actitudes que serán acompañas de análisis reflexivos y compromisos de cambio.
- De producto: Los participantes elaborarán un trabajo final denominado Equilibrio con esferas en donde se validará el anclaje de aprendizaje.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- **DOCENTE:** Rol de facilitador y guía de un de un modelo académico, experiencial, participativo, constructivista y enfocado al cambio y a la transformación.
- **ESTUDIANTE:** Rol dinámico, empoderado, auto reflexivo actitud positiva hacia el cambio y el trabajo en equipo.

Presentación de algunos factores de necesidades claves que deben de considerar las personas en el momento de trabajar en equipo; se relacionan con la retroalimentación de la actividad anterior.

DURACIÓN: 8 horas

TALLER	
DESARROLLANDO NUESTRO PENSAMIENTO CREATIVO	
PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA	
OBJETIVO DE ENSEÑANZA: Fomentar en los participantes habilidades de pensamiento creativo con el fin de desarrollar estrategias de análisis, comprensión, manejo de situaciones, que caracterizan el mundo empresarial de hoy.	
OBJETIVO DE APRENDIZAJE (enfocado al estudiante):	
<ul style="list-style-type: none"> • Superar las barreras que obstaculizan el pensamiento creativo • Aplicar las diferentes técnicas para impulsar la creatividad • Brindar soluciones creativas a situaciones del día a día laboral. 	
OBJETIVOS DE DESEMPEÑO (enfocado al estudiante)(incluir máximo 3): el participante estará en capacidad de:	
<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante reconoce la diferencia entre pensamiento convergente y divergente, y es capaz de aplicar el pensamiento divergente para generar ideas novedosas. • El estudiante reconoce las barreras para la creatividad y aplica estrategias efectivas para superarlas. • El estudiante es capaz de aplicar estrategias del pensamiento creativo para resolver situaciones problemáticas que se presentan en el día a día laboral. 	
CONTENIDO TEMÁTICO: (incluir máximo 5 temas)	
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación autodiagnóstica de pensamiento creativo • Características de la creatividad • Barreras para la creatividad y cómo superarlas • Técnicas para estimular la creatividad • Soluciones creativas en el mundo empresarial 	
ACTIVIDADES:	
ACTIVIDAD 1: Descubre el genio que hay en ti.	
Se entrega a cada participante un Cuestionario de Orientación sobre Creatividad Personal para ser diligenciado de manera individual.	
El objetivo es realizar un auto diagnóstico inicial sobre la situación actual del participante en relación con su capacidad para pensar creativamente.	
Se reúne al grupo, dependiendo del número de estudiantes, en subgrupos, con el fin de compartir los resultados obtenidos en el cuestionario.	
Se incita al grupo a compartir experiencias sobre situaciones problemáticas que hayan vivenciado en el trabajo cuya resolución implicó la aplicación del pensamiento creativo.	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:	

El estudiante reconoce competencias asociadas al pensamiento creativo y es capaz de correlacionarlas con situaciones de la vida laboral en donde le fue necesario utilizar este tipo de pensamiento.	
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:	
Docente:	
Facilita el proceso inductivo de aprendizaje aterrizando conceptos a partir de las conclusiones a las que llegan los estudiantes relacionadas con las diferencias entre pensamiento convergente y divergente.	
Estudiante:	
<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente de la experiencia de aprendizaje extrayendo conclusiones a partir de la auto evaluación de sus competencias de pensamiento creativo. • Analiza los componentes fundamentales del pensamiento creativo y los correlaciona con experiencias propias reconociendo su importancia en la resolución de problemáticas. 	
MATERIALES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Orientación sobre Creatividad Personal • Lápices 	
DURACIÓN:	
2 horas	
ACTIVIDAD 2: Ten una idea luminosa	
Se solicita a los participantes que conformen equipos de trabajo. Cada equipo va a escoger una prenda que traen puesta o un artículo que lleven consigo (p.ej. unas gafas, un reloj, un zapato, etc.). El reto consiste en inventar nuevas y variadas formas en las que se podría utilizar ese producto. (Por ejemplo: Una lupa para hacer fuego, un lápiz que toma fotografías. Luego cada equipo selecciona un líder que los representará, y cada líder tiene un minuto para rotar por todos los equipos y convencerlos de que compren su producto novedoso.	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:	
<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante es capaz de proponer ideas novedosas a un desafío planteado utilizando su pensamiento creativo. 	
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	
Docente:	
Facilita el proceso inductivo de aprendizaje aterrizando conceptos a partir de las conclusiones a las que llegan los estudiantes relacionadas con las características del pensamiento creativo.	
Estudiante:	
Correlaciona las ideas generadas a partir de la experiencia con las características del pensamiento creativo.	
MATERIALES:	
Artículos físicos con los que cuenten el grupo al momento de desarrollar la experiencia	
DURACIÓN:	
2 horas	

Actividad 3. Las grandes genialidades han surgido de ideas locas y descabelladas.	
<p>A cada equipo se le entrega un paquete con 5 láminas del juego de los personajes que contienen el aporte significativo que hizo a la humanidad. (Deben escoger 1 de los 5 personajes que se les entregan, con el que se sientan más identificados)</p> <p>Se les da la instrucción: “Imaginen que su personaje está sentado al frente de ustedes, comiencen una conversación con él”.</p> <p>Con base en el formato “Pregúntale a tu personaje favorito”, construyen en equipo tantas como diversas preguntas posibles que les permitan entender tropiezos y aciertos que evidenciaron antes de llegar a sus grandes inventos.</p>	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:	
<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante reconoce los determinantes del éxito en el proceso creativo y es capaz de construir al menos 10 ideas poderosas relacionadas con los rasgos de personalidad que facilitan la creatividad. 	
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	
Docente:	
Facilita el proceso inductivo de aprendizaje aterrizando conceptos a partir de las conclusiones a las que llegan los estudiantes relacionadas con los rasgos de personalidad que facilitan un proceso creativo.	
Estudiante:	
El estudiante analiza los aportes que han hecho grandes personajes a la humanidad y extrapola a partir de allí sus rasgos de personalidad facilitadores de la creatividad.	
MATERIALES:	
Artículos físicos con los que cuente el grupo al momento de desarrollar la experiencia	
DURACIÓN:	
2 horas	
ACTIVIDAD 4: Es momento de dejar volar la imaginación	
<p>Se distribuye a los participantes en 3 equipos de trabajo. A cada equipo se le asigna una experiencia específica a partir de la cual deben construir un mundo paralelo con todas sus características.</p> <p>Las experiencias son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ahora vivimos en la luna 2) Mi primer día como un animal 3) La humanidad ha desaparecido 	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:	

<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante aplica diversas técnicas para generar ideas creativas. 					
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS					
Docente:					
Facilita el proceso inductivo de aprendizaje aterrizando conceptos a partir de las conclusiones a las que llegan los estudiantes relacionadas con las técnicas para estimular la creatividad.					
Estudiante:					
Hace uso de las diferentes técnicas para estimular la creatividad y las aplica en una situación específica.					
MATERIALES:					
<ul style="list-style-type: none"> • Láminas impresas con la descripción de la experiencia. • Sobres transparentes para guardar acetatos (1 por lámina) • Cartón paja en octavos • Acuarelas • Plastilina de colores • Crayola. • Pitillos • Lana • Marcadores 					
DURACIÓN:					
2 horas					
ACTIVIDAD 5: ¡Cuidado con las Pirañas!					
<p>Se reúne a los participantes por equipos de trabajo, el número de equipos que se formen, dependerá del número de asistentes al taller.</p> <p>Se les entrega a cada equipo un paquete con las siguientes instrucciones:</p> <p><i>Hemos pasado unos días maravillosos de excursión al aire libre. Ya vamos emprendiendo nuestro camino de regreso a casa, cuando nos topamos con un río infestado de pirañas. Debemos cruzar el río sin tocar el agua. Y es el único paso con el que contamos para regresar. Debemos pasar todos juntos con nuestro equipamiento al otro lado del río. No podemos tocar el agua con ninguna parte de nuestro cuerpo. Lo único de lo que disponemos es de un tronco que soporta el peso de 2 personas por viaje (hasta 100 kilos, dependiendo del peso que sumen las 2 personas), más 225 kilos de equipamiento (cada artículo con un peso específico). Llevamos con nosotros un equipamiento que no podemos abandonar. Debemos transportar todo el equipo sin perder el equilibrio hasta que estén protegidos al otro lado del río. No podemos superar el peso que soporta el tronco por viaje.</i></p> <p>El equipamiento es el siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="328 1899 1305 2020"> <thead> <tr> <th>EQUIPAMIENTO</th> <th>PESO (En Kilos)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bolsa para dormir (Sleeping Bag)</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	EQUIPAMIENTO	PESO (En Kilos)	Bolsa para dormir (Sleeping Bag)	5	
EQUIPAMIENTO	PESO (En Kilos)				
Bolsa para dormir (Sleeping Bag)	5				

Mantas	15
Colchonetas	20
Sillas portátiles plegables	30
Mesas portátiles plegables	35
Combustible para cocina	25
Utensilios de cocina	10
Pastillas potabilizadoras de agua	30
Esteras para colocar en el piso	35
Binoculares	20
Total	225

(El paquete que se le entrega a cada equipo incluye:

1. Instrucciones
2. Una lámina con el equipo y su peso (Por ejemplo: una lámina con la reseña “Mantas / 15 Kilos”
3. Cada equipo debe pegarse en el pecho con cinta de enmascarar el equipamiento que le correspondió y que lleva consigo.
4. Cada miembro del equipo debe sumar su peso, más el peso de la otra persona que cruzaría con él el río, más el peso del equipamiento que cada uno lleva. Esta suma no debe superar el peso total que soporta el tronco.
5. A cada equipo se le entregan los troncos (el número de troncos por equipo debe ser inferior al número de participantes; para estimular el desafío)

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:

El estudiante aplica herramientas de pensamiento creativo para resolver problemas.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Docente:

Facilita el proceso inductivo de aprendizaje aterrizando conceptos a partir de las conclusiones a las que llegan los estudiantes relacionadas con las ventajas que trae consigo aplicar herramientas creativas en la solución de problemas.

Estudiante:

El estudiante soluciona el desafío planteado haciendo uso del pensamiento creativo.

MATERIALES:

- Cinta de enmascarar (para demarcar el río).
- Paquete impreso de instrucciones y el equipamiento con sus pesos correspondientes
- Piezas diseñadas para representar los troncos
- Sobres transparentes para guardar acetatos (1 por hoja impresa)

DURACIÓN:

2 horas	
ACTIVIDAD 6: Piensa diferente, piensa divergente	
<p>Se distribuye a los participantes en 5 equipos. Cada uno deberá diseñar el producto asignado de acuerdo con las siguientes indicaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Gel para búfalo 2) Viagra para gatos 3) Afrodisiaco para gallinas 4) Adelgazante para marranos 5) Cepillo para manos. <p>A cada equipo se le entregan materiales que les permitirá diseñar el producto.</p>	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:	
<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante analiza las dificultades que se pueden presentar a la hora de iniciar un proceso creativo y propone estrategias para superarlas. 	
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	
Docente:	
Facilita el proceso inductivo de aprendizaje aterrizando conceptos a partir de las conclusiones a las que llegan los estudiantes relacionadas con las barreras para creatividad.	
Estudiante:	
Correlaciona la experiencia con las barreras para la creatividad y sugiere estrategias para superarlas.	
MATERIALES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Cartón paja por octavos • Arcilla • Vasos plásticos para disponer agua para mojar la arcilla. 	
DURACIÓN:	
2 horas	
ACTIVIDAD 7: Crispetas y creatividad:	
<p>Se dispone el salón para proyectar la película “Los Becarios”. Se les solicita a los participantes que tomen atenta nota de las escenas donde se evidencia un proceso creativo.</p> <p>Al finalizar la película se realiza un cine foro, debatiendo sobre los aspectos relevantes que sobre la creatividad se pueden rescatar en la película.</p>	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:	

<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante analiza los elementos constitutivos de un pensamiento creativo y los correlaciona con situaciones específicas donde éste es evidente. 	
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	
Docente:	
A través de la mayéutica estimula el análisis de las escenas de la película correlacionándolo con todos los temas vistos durante el taller.	
Estudiante:	
Analiza las escenas y las correlaciona con los elementos del pensamiento creativo.	
MATERIALES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Película: Los Becarios en DVD. • Salón oscuro para proyectar • Video-Bean. • Parlantes • Portátil. 	
DURACIÓN:	
2 horas	