INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE APOYO PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

ETAPA III

DICIEMBRE, 2017

Justificación

El proyecto tiene una estructura modular, un diseño curricular basado en competencias, desarrollado mediante un enfoque constructivista, ya que luego de la revisión bibliográfica de la primera etapa, se puede apreciar que la mayoría de los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral no tienen definido un enfoque, es así que este proyecto busca por medio del enfoque constructivista desarrollar las competencias claves y transversales a partir de la organización por módulos según lo establecido en el artículo 63 del decreto 2852. Es pertinente porque propende por solucionar las necesidades del cesante ofreciéndole una capacitación que facilite su reinserción laboral y su mejoramiento académico. Las temáticas que se trabajan se basan en el desarrollo del ser, el saber y el hacer a partir de la construcción de los saberes en la práctica. Cada módulo contiene los elementos necesarios para garantizar la calidad del servicio, se puede verificar el cumplimiento de los procesos formativos y prácticos y el desarrollo de las competencias claves y transversales necesarias para ejercer una ocupación en el mercado laboral, Igualmente, da la oportunidad a todo tipo de personas de acceder a la capacitación en condiciones de igualdad y equidad, porque su diseño es flexible lo que facilita adaptarlo según las necesidades, requerimientos y potencialidades del cesante, la demanda del sector productivo y los cambios tecnológicos.

Los materiales de apoyo, guías, formatos presentados están desarrollados bajo la perspectiva de lograr el desarrollo de competencias claves y transversales que faciliten la vinculación laboral de la población cesante, alcanzando el perfil requerido por el sector productivo y aportándole a su proyecto de vida. Es decir, reconoce e implementa un enfoque de aprendizaje coherente con el enfoque de competencias y unas temáticas requeridas por el sector productivo, convirtiéndose en el eje articulador para el desarrollo de las habilidades y destrezas de la población cesante.

INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE APOYO

A. FICHA DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN: elementos de construcción del diseño curricular (para el operador o facilitador)

1. Nombre del curso
2. Nivel de clasificación
3. Campo de desempeño
4. Modalidad
5. Escenarios de aplicación
6. El número de horas de capacitación.
7. Objetivo general
8. Perfil del facilitador
9. Justificación
10. Contenidos
11. Competencias por desarrollar (conceptual, procedimental y axiológico)
12. Criterios de evaluación que permitan validar la apropiación del proceso
13. Evidencias de aprendizaje
14. Estrategias metodológicas
15. Los medios educativos
16. Bibliografía
17. Cibergrafía

FORMATO -FICHA DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
1.NOMBRE DEL CURSO		2.NIVEL DE CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL	
3.CAMPO DE DESEMPEÑO		4.MODALIDAD	
5.ESCENARIOS DE A PLICACIÓN		6.NÚMERO TOTAL DE HORAS	
7.OBJETIVO GENERAL		8.PERFIL DEL FACILITADOR	
9.JUSTIFICACIÓN			
10.CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN	11.COMPETENCIAS POR DESARROLLAR		
	CONCEPTUAL -PROCEDIMENTAL PROCEDIMENTAL		AXIOLÓGICA
12.CRITERIOS DE EVALUACIÓN		13.EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	
14.ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS		15.MEDIOS EDUCATIVOS	
16.BIBLIOGRAFÍA			
17.CIBERGRAFÍA			

Tabla 1: Formato ficha del servicio de capacitación. Fuente propia

B. GUÍA METODOLÓGICA

1. Competencia que se persigue desarrollar
2. Resultado del aprendizaje
3. Horas de duración
4. Horas de trabajo independiente
5. Prerrequisitos
6. Justificación
7. Objetivos de aprendizaje
8. Actividades por realizar:
   - 8.1. Descripción de la actividad (Ambientación, fundamentación conceptual, apropiación de conocimientos y validación de saberes)
   - 8.2. Recursos y acciones de apoyo
   - 8.3. Productos por entregar
9. Evaluación y verificación
   - 9.1. Evidencias de aprendizaje (desempeño, producto y de conocimiento)
   - 9.2. Descripción de la evidencia (desempeño, producto y de conocimiento)
   - 9.3. Evaluación (desempeño, producto y de conocimiento)
10. Recursos
11. Bibliografía
12. Cibergrafía

FORMATO GUÍA METODOLÓGICA			
1.COMPETENCIA		2.RESULTADO DE APRENDIZAJE	
3.HORAS DE DURACION DE LA GUÍA		4.HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE	
5.PRE-REQUISITOS			
6.JUSTIFICACIÓN			
7.OBJETIVO DE APRENDIZAJE			
8.ACTIVIDADES PARA REALIZAR			
SESIÓN 1			
A. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	B. RECURSOS Y ACCIONES DE APOYO	C.PRODUCTOS PARA ENTREGAR	
Ambientación			
Fundamentación conceptual			
Actividades de apropiación			
Validación de saberes			
ACTIVIDADES PARA REALIZAR			
SESIÓN 2			
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR	
Ambientación (verificación de lo visto el día anterior)			
Fundamentación conceptual			
Actividades de apropiación			
Validación de saberes			
Tantas sesiones, como días se programen			
9.EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE			%
9.1. EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	9.2. DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA		9.3. EVALUACIÓN (ponderación)
DESEMPEÑO			

PRODUCTO		
CONOCIMIENTO		
10.RECURSOS		
11.BIBLIOGRAFÍA BÁSICA		
12.CIBERGRAFÍA		

Tabla 2: Formato guía metodológica. Fuente propia

C.INSTRUMENTO INTEGRADOR (prueba)

A. IDENTIFICACIÓN

1. Nombre del curso
2. Campo de desempeño
3. Objetivo
4. Resultado del aprendizaje
5. Criterios de evaluación
6. Instrucciones generales
7. Duración (de la prueba)
8. Nombre del estudiante
9. Identificación del estudiante
10. Lugar de aplicación
11. Nombre del facilitador

B. PREGUNTAS

1. Enunciado
2. Opciones de respuesta

c. Observaciones

d. Recomendaciones

e. Valoración numérica (escala de 1 a 10)

f. Hoja de respuesta para estudiantes (a, b, c, d)

FORMATO VALIDACIÓN DE SABERES DEL PROCESO DE APRENDIZAJE	
A. IDENTIFICACIÓN	
1. NOMBRE DE CURSO	
2. CAMPO DE DESEMPEÑO	
3. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	
4. RESULTADO (S) DE APRENDIZAJE:	
5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN:	
6. INSTRUCCIONES GENERALES:	
7. DURACIÓN VALIDACIÓN DE SABERES:	
8. NOMBRE DEL ESTUDIANTE:_____ 9.IDENTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE:_____ 10. LUGAR DE APLICACIÓN:_____ 11.NOMBRE DEL FACILITADOR: _____	
B. PREGUNTAS POR COMPETENCIAS	
1.ENUNCIADO 2.OPCIONES DE RESPUESTA	

C.OBSERVACIONES:
D. RECOMENDACIONES:
E. VALORACIÓN NUMÉRICA DE LA EVALUACIÓN (ESCALA DE 1 A 10):

F. HOJA DE RESPUESTAS ESTUDIANTES:

Rellene completamente el ovalo que consideré sea la respuesta correcta

No DE PREGUNTAS	A	B	C	D
1.	○	○	○	○

Tabla 3: Formato Validación de saberes del proceso de aprendizaje. Fuente propia

FICHAS PARA EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN

FICHA DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
NOMBRE DEL CURSO	COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA PROFESIONALES Y POSGRADUALES	**NIVEL DE CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL**	A
CAMPO DE DESEMPEÑO	TODOS LOS CAMPOS DE CONOCIMIENTO	**MODALIDAD**	PRESENCIAL
ESCENARIOS DE APLICACIÓN	• Entidades estatales y privadas • Cajas de compensación • Empresas grandes, medianas y pequeñas	**NÚMERO TOTAL DE HORAS**	40 HORAS
OBJETIVO GENERAL	Ofrecer herramientas teórico-prácticas en habilidades transversales para profesionales y posgraduales, a fin, de potenciar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para el cumplimiento de funciones y actividades de manera asertiva, oportuna y propositiva dentro de diversos ámbitos laborales.	**PERFIL DEL FACILITADOR**	Educación: Profesional en Psicología, trabajador(a) social o afines al campo de conocimiento Experiencia: Mínimo dos años en capacitación o formación pedagógica. Formación complementaria: preferiblemente especialización o maestría en desarrollo humano, psicología educativa, sistemas integrados de gestión o a fin al campo de conocimiento Habilidades: capacidad de comunicación asertiva, trabajo en equipo, tolerancia a la presión, optimización del tiempo, escucha activa, resolución de problemas, adaptación al cambio y enfoque a la excelencia del logro.
JUSTIFICACIÓN			
Las competencias transversales, hacen parte de las habilidades con las que debe contar cualquier empleado, independientemente del área de formación que posea. Rodríguez y Feliú (2012) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, para la realización exitosa de una actividad o función asignada dentro de un ámbito laboral, profesional y personal", convirtiéndose para los reclutadores, en un elemento fundamental a la hora de realizar procesos de selección de personal en cualquier organización. De esta manera, las empresas para mantenerse en el mercado deben encontrar y conservar personas competentes que alcancen los objetivos y metas organizacionales, es decir, empleados que posean las competencias del saber, del saber hacer y del ser y no profesionales que tengan todos los conocimientos, pero que no cuenten con las habilidades para solucionar problemas y afrontar situaciones difíciles. Por consiguiente, se gesta la necesidad de implementar procesos formativos que conlleven al fortalecimiento de las competencias transversales, relacionadas con los diversos niveles de formación y ocupación.			
CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN	**COMPETENCIAS POR DESARROLLAR**		
	CONCEPTUAL-PROCEDIMENTAL		**AXIOLÓGICA**
Pensamiento crítico **Comunicación asertiva** **Autocontrol** **Iniciativa** **Capacidad de negociación** **Intuición** **Trabajo equipo** **Liderazgo** **Manejo de situaciones estresantes**	• Potenciar el pensamiento crítico, teniendo en cuenta los objetivos y metas misionales de su ámbito laboral y profesional. • Utilizar estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales. • Implementar técnicas de autocontrol, en el manejo de situaciones difíciles y en la resolución de problemas. • Ejecuta habilidades de negociación, teniendo en cuenta, los principios de escucha y respeto. • Desarrollar la capacidad de intuición, en el manejo de las diversas situaciones que se puedan presentar en el contexto laboral y profesional. • Participar en ejercicios que promueven el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo.		• Receptivo al identificar la importancia de desarrollar nuevas competencias o trabajar por mejorarlas. • Orientado a participar en el marco de actividades, en pro de la evolución de competencias. • Interesado por adquirir herramientas para su crecimiento personal. • Disciplinado y puntual en la entrega de trabajos y en la asistencia a las sesiones. • Ético en cada una de sus actividades. • Respetuoso y tolerante en sus interacciones.

	• Reconocer las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo. • Aplicar diversas estrategias para el manejo de situaciones estresantes, teniendo en cuenta, los principios de la comunicación asertiva.		• Creativo y recursivo en el desarrollo de las actividades.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	• Potencia el pensamiento crítico, teniendo en cuenta los objetivos y metas misionales de su ámbito laboral y profesional. • Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales. • Implementa técnicas de autocontrol, en el manejo de situaciones difíciles y en la resolución de problemas. • Ejecuta habilidades de negociación, teniendo en cuenta, los principios de escucha y respeto. • Desarrolla capacidad de intuición, en el manejo de las diversas situaciones que se puedan presentar en el contexto laboral y profesional. • Participa en ejercicios que promueven el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo. • Reconoce las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo. • Aplica diversas estrategias para el manejo de situaciones estresantes, teniendo en cuenta, los principios de la comunicación asertiva.	**EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE**	**Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:** • Pensamiento crítico • Comunicación asertiva • Autocontrol • Iniciativa • Capacidad de negociación • Intuición • Trabajo equipo • Liderazgo • Manejo de situaciones estresantes **Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:** • Actividades de simulación • Juego de roles • Análisis de casos • Resolución de problemas **Evidencias de producto:** Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	**Facilitador:** • Actividades de retroalimentación constante. • Abordaje teórico partiendo de las necesidades y características de la población. • Combinación de métodos didácticos • Explicación • Presentación de situaciones problémicas. • Demostración. • Formulación de preguntas. • Entrevistas personales. • **Estudiante:** • Participa activamente de su proceso de aprendizaje a través de retroalimentaciones constantes.	**MEDIOS EDUCATIVOS**	• Documentos de apoyo al módulo: Guías de aprendizaje, talleres prácticos, vídeos. • Medios de apoyo logístico: Video Beam, LCD / DVD, tablero y televisor.

BIBLIOGRAFÍA	▪ Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17. ▪ Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea. ▪ Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998 ▪ Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ▪ Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987. ▪ Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993 ▪ Lee, N. (2009). La Práctica Del Liderazgo Gerencial. Indiana: Xlibris. ▪ Milian, J. (2010). Los nuevos liderazgos: Claves para una carrera política. Barcelona: Editorial UOC. ▪ Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC ▪ Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ▪ Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC. ▪ Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana. ▪ Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777. ▪ Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill. Surdo, E (1998). La Magia de Trabajar en Equipo. Buenos Aires: Granica.
CIBERGRAFÍA	▪ Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0 ▪ Competencias Transversales - Luyen Morell https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA ▪ Competencias Transversales- "El viaje".wmv https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag

Tabla 4: Ficha del servicio de capacitación en competencias transversales para profesionales y posgraduales

FICHA DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
NOMBRE DEL CURSO	CURSO EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS	**NIVEL DE CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL**	B
CAMPO DE DESEMPEÑO	TODOS LOS CAMPOS DE CONOCIMIENTO	**MODALIDAD**	PRESENCIAL
ESCENARIOS DE APLICACIÓN	• Entidades estatales y privadas • Cajas de compensación • Empresas grandes, medianas y pequeñas	**NÚMERO TOTAL DE HORAS**	40 HORAS
OBJETIVO GENERAL	Ofrecer fundamentación teórico-práctica, sobre competencias transversales a fin de favorecer la adquisición de habilidades que les permita madurar vocacionalmente y afrontar asertivamente las diversas situaciones de la vida laboral. sobre competencias transversales para técnicos y tecnológicos, a fin de favorecer la adquisición de habilidades que les permita madurar vocacionalmente y afrontar asertivamente las diversas situaciones de la vida laboral.	**PERFIL DEL FACILITADOR**	Educación: Profesional en Psicología, trabajador(a) social o afines al campo de conocimiento Experiencia: Mínimo dos años en capacitación o formación pedagógica. Formación complementaria: preferiblemente especialización o maestría en desarrollo humano, psicología educativa, sistemas integrados de gestión o a fin al campo de conocimiento Habilidades: capacidad de comunicación asertiva, trabajo en equipo, tolerancia a la presión, optimización del tiempo, escucha activa, resolución de problemas, adaptación al cambio y enfoque a la excelencia del logro.
JUSTIFICACIÓN			
Actualmente los procesos de capacitación dirigidos a técnicos y tecnólogos deben propender por la creación de estrategias que preparen no solo para realizar un oficio, si no para afrontar los diversos retos de la vida laboral, enfocándose en el desarrollo de competencias transversales, las cuales, son las principales aliadas al momento de conseguir el éxito en el mundo globalizado y multidisciplinario. Las competencias transversales son tenidas en cuenta como una de las características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad, se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades y usualmente relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general (Rodríguez, 2012), de esta manera, la formación técnica y tecnológica, le apunta al desarrollo integral del ser, permitiendo a la población objeto , afrontar diversas situaciones, sin importar su área de formación, posibilitando abrir su campo laboral y estar a vanguardia con las exigencias del mercado actual.			
CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN	COMPETENCIAS POR DESARROLLAR		
	CONCEPTUAL-PROCEDIMENTAL		**AXIOLÓGICA**
• **Orientación al servicio y al mejoramiento** • **Capacidad para enfrentar cambios** • **Resolución de problemas** • **Comunicación asertiva** • **Liderazgo** • **Manejo de situaciones bajo presión**	• Aplicar los principios de la orientación al servicio y al mejoramiento, teniendo en cuenta, la normativa protocolaria de la organización. • Identificar de manera asertiva y propositiva los cambios a los que este expuesto su rol dentro de la organización. • Aplicar técnicas de resolución de problemas, acordes a las políticas de la organización. • Utilizar estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.		• Receptivo a identificar la importancia de desarrollar nuevas competencias o trabajar por mejorarlas. • Orientado a participar en el marco de actividades, en pro de la evolución de competencias. • Interesado por adquirir herramientas para su crecimiento personal. • Disciplinado y puntual en la entrega de trabajos y en la asistencia a las sesiones. • Ético en cada una de sus actividades.

			• Respetuoso y tolerante en sus interacciones. • Creativo y recursivo en el desarrollo de las actividades.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	• Aplica los principios de la orientación al servicio y al mejoramiento, teniendo en cuenta, la normativa protocolaria de la organización. • Identificar de manera asertiva y propositiva los cambios a los que este expuesto su rol dentro de la organización. • Aplica técnicas de resolución de problemas, acordes a las políticas de la organización. • Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales. • Reconoce las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo. • Aplica diversas estrategias para el manejo de situaciones bajo presión, teniendo en cuenta, los principios de la comunicación asertiva.	**EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE**	**Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:** • Orientación al servicio y al mejoramiento • Capacidad para enfrentar cambios • Resolución de problemas • Comunicación asertiva • Liderazgo Manejo de situaciones bajo presión **Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:** • Actividades de simulación • Juego de roles • Análisis de casos • Resolución de problemas **Evidencias de producto:** Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	**Docentes:** • Actividades de retroalimentación constante. • Abordaje teórico partiendo de las necesidades y características de la población. • Combinación de métodos didácticos • Explicación • Presentación de situaciones problémicas. • Demostración. • Formulación de preguntas. • Entrevistas personales. **Estudiante:** • Participa activamente de su proceso de aprendizaje a través de retroalimentaciones constantes. Analiza y resuelve situaciones problémicas relacionados con la temática.	**MEDIOS EDUCATIVOS**	• Documentos de apoyo al módulo: Guías de aprendizaje, talleres prácticos, vídeos. • Medios de apoyo logístico: Video Beam, LCD / DVD, tablero y televisor.

BIBLIOGRAFÍA	▪ Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17. ▪ Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea. ▪ Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998 ▪ Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ▪ Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987. ▪ Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993 ▪ Lee, N. (2009). La Práctica Del Liderazgo Gerencial. Indiana: Xlibris. ▪ Milian, J. (2010). Los nuevos liderazgos: Claves para una carrera política. Barcelona: Editorial UOC. ▪ Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC ▪ Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ▪ Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC. ▪ Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana. ▪ Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777. ▪ Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill. Surdo, E (1998). La Magia de Trabajar en Equipo. Buenos Aires: Granica.
CIBERGRAFÍA	▪ Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0 ▪ Competencias Transversales - Luyen Morell https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA ▪ Competencias Transversales- "El viaje".wmv https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag ▪ MEJORA TU EMPLEABILIDAD - Competencias transversales https://www.youtube.com/watch?v=LJ-wyclcY3I

Tabla 5: Ficha del servicio de capacitación en competencias transversales para Técnicos y Tecnólogos

FICHA DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
NOMBRE DEL CURSO	**COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA Y OCUPACIONES CALIFICADAS**	**NIVEL DE CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL**	C
CAMPO DE DESEMPEÑO	TODOS LOS CAMPOS DE CONOCIMIENTO	**MODALIDAD**	PRESENCIAL
ESCENARIOS DE APLICACIÓN	• Entidades estatales y privadas • Cajas de compensación • Empresas grandes, medianas y pequeñas	**NÚMERO TOTAL DE HORAS**	40 HORAS
OBJETIVO GENERAL	Ofrecer herramientas conceptuales y prácticas sobre competencias transversales para ocupaciones calificadas, a fin de fortalecer habilidades que permitan responder adecuadamente a situaciones del entorno laboral, teniendo en cuenta, las especificidades del área de ocupación.	**PERFIL DEL FACILITADOR**	Educación: Profesional en Psicología, trabajador(a) social o afines al campo de conocimiento Experiencia: Mínimo dos años en capacitación o formación pedagógica. Formación complementaria: preferiblemente especialización o maestría en desarrollo humano, psicología educativa, sistemas integrados de gestión o a fin al campo de conocimiento Habilidades: capacidad de comunicación asertiva, trabajo en equipo, tolerancia a la presión, optimización del tiempo, escucha activa, resolución de problemas, adaptación al cambio y enfoque a la excelencia del logro.

JUSTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN

En los diversos procesos de formación es de vital importancia involucrar el desarrollo y fortalecimiento de competencias transversales, que permitan prepararse no solo para asumir un rol en la sociedad, sino que permita adquirir habilidades para la vida, para la reflexión y la práctica, teniendo en cuenta, la ocupación que desee o quiera desempeñar una vez finalice su formación en la educación formal o informal.
Los procesos de formación en competencias transversales se convirtieron en dinámicas elementales para las empresas, ya que los "empresarios colombianos han encontrado preocupantes vacíos y limitaciones en los jóvenes que buscan vincularse a las compañías. Y finalmente cuando no se cuenta con un programa de selección adecuado ingresan a la compañía con esta falencia y generan algunos de ellos, malestar en el clima organizacional, afectando la misión y visión de la compañía." (Méndez, 2014). Por consiguiente, la formación en competencias transversales permite a los participantes, no solo aprender de un oficio, si no aprender a sobrellevar situaciones difíciles presentes en las dinámicas diarias de las empresas, conllevando a la cualificación de su ocupación de manera integral y acorde a las exigencias del mercado.

CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN	**COMPETENCIAS POR DESARROLLAR**	
	CONCEPTUAL-PROCEDIMENTAL	**AXIOLÓGICA**
• **Comunicación asertiva** • **Liderazgo** • **Resolución de problemas** • **Orientación al servicio** • **Autocuidado** • **Iniciativa de aprendizaje**	• Utilizar estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales. • Reconocer las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo. • Aplicar diversas técnicas para resolución de problemas, teniendo en cuenta, los principios de escucha y respeto. • Aplicar los principios de la orientación al servicio, teniendo en cuenta, la normativa protocolaria de la organización. • Implementar estrategias del autocuidado, en las diversas dinámicas laborales y personales. Tomar iniciativas de aprendizaje, con relación a las metas personales y laborales.	• Receptivo a identificar la importancia de desarrollar nuevas competencias o trabajar por mejorarlas. • Orientado a participar en el marco de actividades, en pro de la evolución de competencias. • Interesado por adquirir herramientas para su crecimiento personal. • Disciplinado y puntual en la entrega de trabajos y en la asistencia a las sesiones. • Ético en cada una de sus actividades. • Respetuoso y tolerante en sus interacciones. • Creativo y recursivo en el desarrollo de las actividades.

<table>
<tr><td>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</td><td>• Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.
• Reconoce las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo.
• Aplica diversas técnicas para resolución de problemas, teniendo en cuenta, los principios de escucha y respeto.
• Aplica los principios de la orientación al servicio, teniendo en cuenta, la normativa protocolaria de la organización.
• Implementa estrategias del autocuidado, en las diversas dinámicas laborales y personales.
• Toma iniciativas de aprendizaje, en relación con las metas personales y laborales.</td><td>EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE</td><td>Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:
• Comunicación asertiva
• Liderazgo
• Resolución de problemas
• Orientación al servicio
• Autocuidado
Iniciativa de aprendizaje
Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:
• Actividades de simulación
• Juego de roles
• Análisis de casos
• Resolución de problemas
Evidencias de producto:
Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.</td></tr>
<tr><td>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</td><td>Docentes:
• Actividades de retroalimentación constante.
• Abordaje teórico partiendo de las necesidades y características de la población.
• Combinación de métodos didácticos
• Explicación
• Presentación de situaciones problémicas.
• Demostración.
• Formulación de preguntas.
Estudiante:
• Participa activamente de su proceso de aprendizaje a través de retroalimentaciones constantes.
• Analiza y resuelve situaciones problémicas relacionados con la temática.</td><td>MEDIOS EDUCATIVOS</td><td>• Documentos de apoyo al módulo: Guías de aprendizaje, talleres prácticos, vídeos.
Medios de apoyo logístico: Video Beam, LCD / DVD, tablero y televisor.</td></tr>
<tr><td>BIBLIOGRAFÍA</td><td colspan="3">• Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17.
• Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea.
• Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998
• Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
• Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987.
• Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993
• Lee, N. (2009). La Práctica Del Liderazgo Gerencial. Indiana: Xlibris.
• Milian, J. (2010). Los nuevos liderazgos: Claves para una carrera política. Barcelona: Editorial UOC.
• Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC
• Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
• Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC.
• Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana.
• Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777.
• Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill.</td></tr>
</table>

CIBERGRAFÍA	▪ Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0 ▪ Competencias Transversales - Luyen Morell https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA ▪ Competencias Transversales- "El viaje".wmv https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag ▪ MEJORA TU EMPLEABILIDAD - Competencias transversales https://www.youtube.com/watch?v=LJ-wyclcY3I

Tabla 6: Ficha técnica de servicios de capacitación para Ocupaciones Calificadas

FICHA DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
NOMBRE DEL CURSO	**COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA Y OCUPACIONES ELEMENTALES**	**NIVEL DE CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL**	D
CAMPO DE DESEMPEÑO	TODOS LOS CAMPOS DE CONOCIMIENTO	**MODALIDAD**	PRESENCIAL
ESCENARIOS DE APLICACIÓN	• Entidades estatales y privadas • Cajas de compensación • Empresas grandes, medianas y pequeñas	**NÚMERO TOTAL DE HORAS**	40 HORAS
OBJETIVO GENERAL	Propiciar el fortalecimiento de competencias transversales para ocupaciones elementales, a través del reconocimiento de la experiencia y los conocimientos propios, a fin de potenciar habilidades que le permita robustecer el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta la especificidad del área de ocupación.	**PERFIL DEL FACILITADOR**	Educación: Profesional en Psicología, trabajador(a) social o afines al campo de conocimiento Experiencia: Mínimo dos años en capacitación o formación pedagógica. Formación complementaria: preferiblemente especialización o maestría en desarrollo humano, psicología educativa, sistemas integrados de gestión o a fin al campo de conocimiento Habilidades: capacidad de comunicación asertiva, trabajo en equipo, tolerancia a la presión, optimización del tiempo, escucha activa, resolución de problemas, adaptación al cambio y enfoque a la excelencia del logro.
JUSTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN			
La formación en competencias transversales no solo se centra en los niveles académicos oficiales, si no que integra al grupo de ocupaciones que, para el desempeño y cumplimiento de las funciones, requiere de los conocimientos y la experiencia necesaria para realizar acciones sencillas y rutinarias, las cuales, no solicitan un nivel de formación especifico, ni un cúmulo de certificados, sino se centra en la experiencia que por años han acumulado las personas al estar inmersas en un solo oficio. De esta manera, las competencias transversales se refieren de "forma amplia a aquellas, que sin ser específicas de un determinado puesto de trabajo o de una determinada profesión, son necesarias para desempeñarse de forma competente en el nivel requerido por el empleo, al tiempo que permiten una continua adaptación al cambiante mundo laboral" (Rodríguez, 2012) y por ende, es indispensable fortalecerlas en cualquier área, nivel de formación, ocupación u oficio, ya que permiten el desarrollo integral de las competencias laborales, encaminadas al saber, al hacer y al ser, relacionando directamente la experiencia y agilidad de la persona para desempeñar determinados roles.			
CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN	**COMPETENCIAS POR DESARROLLAR**		
	CONCEPTUAL-PROCEDIMENTAL		**AXIOLÓGICA**

<table>
<tr><td>• Iniciativa de aprendizaje permanente
• Efectividad personal
• Autocuidado
Comunicación asertiva</td><td colspan="2">• Tomar iniciativas de aprendizaje, en relación con las metas personales y laborales.
• Implementar estrategias de efectividad personal, teniendo en cuenta, la experiencia y los conocimientos obtenidos en una determinada área.
• Implementar estrategias del autocuidado, en las diversas dinámicas laborales y personales.
• Utilizar estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.</td><td>• Receptivo a identificar la importancia de desarrollar nuevas competencias o trabajar por mejorarlas.
• Orientado a participar en el marco de actividades, en pro de la evolución de competencias.
• Interesado por adquirir herramientas para su crecimiento personal.
• Disciplinado y puntual en la entrega de trabajos y en la asistencia a las sesiones.
• Ético en cada una de sus actividades.
• Respetuoso y tolerante en sus interacciones.
• Creativo y recursivo en el desarrollo de las actividades.</td></tr>
<tr><td>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</td><td>• Toma iniciativas de aprendizaje, en relación con las metas personales y laborales.
• Implementa estrategias de efectividad personal, teniendo en cuenta, la experiencia y los conocimientos obtenidos en una determinada área.
• Implementa estrategias del autocuidado, en las diversas dinámicas laborales y personales.
• Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.</td><td>EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE</td><td>Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:

• Iniciativa de aprendizaje permanente
• Efectividad personal
• Autocuidado
Comunicación asertiva

Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:
• Actividades de simulación
• Juego de roles
• Análisis de casos
• Resolución de problemas

Evidencias de producto:

Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.</td></tr>
<tr><td>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</td><td>Docentes:
•Actividades de retroalimentación constante.
•Abordaje teórico partiendo de las necesidades y características de la población.
•Combinación de métodos didácticos
•Explicación
•Presentación de situaciones problémicas.
•Demostración.
•Formulación de preguntas.
•Entrevistas personales.

Estudiante:
• Participa activamente de su proceso de aprendizaje a través de retroalimentaciones constantes.
• Analiza y resuelve situaciones problémicas relacionados con la temática.
• Elabora documentos.</td><td>MEDIOS EDUCATIVOS</td><td>•Documentos de apoyo al módulo: Guías de aprendizaje, talleres prácticos, vídeos.
•Medios de apoyo logístico: Video Beam, LCD / DVD, tablero y televisor.</td></tr>
</table>

BIBLIOGRAFÍA	▪ Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17. ▪ Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea. ▪ Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998 ▪ Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ▪ Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987. ▪ Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993 ▪ Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ▪ Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC. ▪ Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana. ▪ Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777. ▪ Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill. Surdo, E (1998). La Magia de Trabajar en Equipo. Buenos Aires: Granica.
CIBERGRAFÍA	▪ Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0 ▪ Competencias Transversales - Luyen Morell https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA ▪ Competencias Transversales- "El viaje".wmv https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag ▪ MEJORA TU EMPLEABILIDAD - Competencias transversales https://www.youtube.com/watch?v=LJ-wyclcY3I

Tabla 7: Ficha del servicio de capacitación en competencias transversales para Ocupaciones Elementales

GUÍAS METODOLÓGICAS PARA EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN

GUÍA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA PROFESIONALES Y POSGRADUALES			
COMPETENCIA	Desarrollar competencias transversales propias para profesionales y posgraduales, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto.	RESULTADO DE APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su nivel de formación y los requerimientos del ámbito laboral y profesional.
HORAS DE DURACION DE LA GUÍA	40 horas	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE	El concertado
PRE-REQUISITOS	Ser profesional		

JUSTIFICACIÓN

Las competencias transversales, hacen parte de las habilidades con las que debe contar cualquier empleado, independientemente del área de formación que posean. Rodríguez y Feliú (2012) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, para la realización exitosa de una actividad o función asignada dentro de un ámbito laboral, profesional y personal", convirtiéndose en un elemento fundamental a la hora de realizar procesos de selección de personal en cualquier organización.

De esta manera, las empresas para mantenerse en el mercado deben encontrar y conservar personas competentes que alcancen los objetivos y metas organizacionales, es decir, empleados que posean las competencias del saber, del saber hacer y del ser y no profesionales que tengan todos los conocimientos, pero que no cuenten con las habilidades para solucionar problemas y afrontar situaciones difíciles. Por consiguiente, se gesta la necesidad de implementar procesos formativos que conlleven al fortalecimiento de las competencias transversales, relacionadas con los diversos niveles de formación y ocupación.

En razón a lo anterior, la corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio Airbus Group, ofrece el curso "en Competencias transversales para profesionales y posgraduales" brindando herramientas para el fortalecimiento de las competencias transversales relacionadas con su nivel de formación, permitiendo a los participantes ser más competitivos laboralmente y adquirir habilidades integrales que les facilite el cumplimiento de cualquier rol o función asignada.

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Ofrecer herramientas teórico-prácticas en habilidades transversales para profesionales y posgraduales, a fin, de potenciar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para el cumplimiento de funciones y actividades de manera asertiva, oportuna y propositiva dentro de diversos ámbitos laborales.

ACTIVIDADES PARA REALIZAR

SESIÓN 1

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS Y ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN Presentación del docente Presentación de los participantes Actividad rompe hielo Los participantes se organizan en grupos de 4 personas, cada uno de los grupos escogerá a un líder que los presenté a todos, pero será a través de la simulación de una presentación de elenco de una novela, con la temática que el grupo decida, ejemplo, Joaquín Vargas, 32 años, como el comerciante, Juliana Taborda, 30 años, como la estudiante, cada participante pasa al frente una vez lo nombren y así sucesivamente hasta finalizar la presentación. • Presentación e introducción del curso • Enunciar metodología y criterios de evaluación	Hojas blancas Tablero Marcador	Presentación del facilitador y los participantes Introducción al curso
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios

<table>
<tr>
<td>

- Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema.
- Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas:
    - Pensamiento crítico
    - Comunicación asertiva

El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)

</td>
<td>Marcador
Imágenes
Lecturas</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>

ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN
Leer entre todos los participantes la siguiente noticia

http://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/entrevista-con-congresista-fujimorista-sobre-decision-de-no-destituir-a-kuczynski-164826
'La votación fue un proceso de compra de conciencia': Ramírez
Realizar la siguiente actividad
- Organizados por equipos de trabajo, diligenciarán la siguiente matriz:

<table>
<tr><th colspan="2">Análisis crítico de la noticia</th></tr>
<tr><td>Clasificación de la noticia:
¿a qué sector de la sociedad, a qué grupo especial de personas hace referencia? Describir en términos
propios qué es lo que dice y quién lo dice.</td><td></td></tr>
<tr><td>La intención del autor y el impacto real: ¿cuál es la intención del autor al escribir ese texto: ¿informar, cuestionar, etc.?, y ¿cuál es el
impacto real del texto o de la información en la sociedad? ¿De qué manera es recibida la información?, ¿qué sentimientos genera en las
personas? ¿Qué gestos y/o expresiones faciales tienen las personas cuando reciben la información?</td><td></td></tr>
<tr><td>Conocimiento de términos: Redactar una lista de términos desconocidos, buscar la definición y adaptarla de acuerdo con el contexto.</td><td></td></tr>
<tr><td>Estructura de los argumentos: ¿Existe una relación lógica? ¿La estructura del argumento es adecuada? ¿Las conclusiones se desprenden de la idea principal?</td><td></td></tr>
<tr><td>Validez del texto
¿Es verdad lo que dice el texto? ¿Qué evidencias lo apoyan?</td><td></td></tr>
<tr><td>Explicación: con términos propios explicar adecuadamente la información recibida, de tal manera que las otras personas puedan
acceder a ella con mayor facilidad.</td><td></td></tr>
<tr><td>Conclusiones: ¿cuáles son las conclusiones que se pueden exponer
después de estudiar esta información?</td><td></td></tr>
</table>

</td>
<td>Marcadores
Pliegos de papel
Cinta pegante
Fotografías
Imágenes</td>
<td>Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad</td>
</tr>
</table>

• Una vez diligencien la matriz, se realizará una plenaria sobre la información consignada en la matriz. Al finalizar el facilitador, dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos del ejercicio desarrollado.		
VALIDACIÓN DE SABERES Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es *Realizar la siguiente actividad* • Aplicación de Prueba escrita • Cierre del curso Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente: - Qué aprendieron Cómo lo aplicarían a su vida personal	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 2		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • Indague a los participantes sobre las temáticas abordadas en la sesión anterior, a través de preguntas, que permitan establecer las dificultades que se hayan presentado en el desarrollo de las actividades. • Socialice con los estudiantes la agenda de la sesión y las temáticas que se abordarán.	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

• Pregunte cuales son las expectativas para la sesión, teniendo en cuenta los temas que se van a desarrollar. • Recuerde a los participantes, las reglas de juego, los tiempos y los compromisos.		
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Autocontrol • Iniciativa • Intuición *Realizar la siguiente actividad* • Dividir el grupo en equipos de trabajo, a cada grupo asignarle una característica sobre la intuición • Cada grupo deberá organizar una exposición sobre las temáticas asignadas. (debe ser creativa y práctica) • Al finalizar el facilitador, dará a conocer los aciertos y las oportunidades de mejora del ejercicio desarrollado. *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=cMDC7lXIEd0 Plenaria El facilitador preparará una serie de preguntas, las cuales, serán facilitadas para que los participantes las resuelvan Cada pregunta, tendrá un tiempo establecido para ser resueltas, por medio de una plenaria. Cada participante podrá dar su respuesta o generar un comentario en relación con la respuesta dada por sus compañeros. Al finalizar, el facilitador cerrará la actividad con una conclusión general de la temática desarrollada.	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE SABERES • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo. • Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad.	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

Realizar la siguiente actividad • Aplicación de Prueba escrita • Cierre del curso Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente: - Qué aprendieron Cómo lo aplicarían a su vida personal		
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 3		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Capacidad de negociación *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación activa en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=MUvmnW-XMbY • Solicitar a los participantes realizar un mapa mental donde plasmen para ellos que sería la capacidad de negociación, teniendo en cuenta, la ocupación o el oficio que desempeñen actualmente. • Una vez finalicen el mapa mental, el facilitador escogerá un grupo de participantes para que socialicen el ejercicio desarrollado. • Al finalizar, el facilitador dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos del ejercicio desarrollado.	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad

VALIDACIÓN DE SABERES Actividad: Solución de problemas • Realice una lista de problemáticas acordes a la capacidad de negociación, mínimo 5 situaciones problema, descríbalas en una ficha, las cuales los estudiantes las encontrarán en varias sillas (en cualquier silla pueden estar) • Divida el número de participantes sobre las 5 fichas encontradas, una vez estén conformados los grupos, con sus respectivas problemáticas, informe que en todo el salón encontrarán pegadas en la pared, el techo, las ventanas, las puertas, posibles soluciones para la situación que le haya correspondido a cada grupo, la idea es que por grupos hallen posibles soluciones a la problemática, cada grupo puede escoger hasta 3 posibilidades de solución y organizarlas por orden jerárquico. • Una vez terminen, cada grupo socializará su problemática y las posibles soluciones, donde todos los participantes ayudarán a decidir cuál de las opciones es la más adecuada, así sucesivamente con todos los grupos, finalmente entre todos armar una matriz, donde se observe la siguiente información con las 5 **situaciones abordadas:** • - Situación problema – Posible solución – Descripción de cómo podría esa solución resolver la problemática (Entregar al facilitador) *Realizar la siguiente actividad* • Aplicación de Prueba escrita • Cierre del curso Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente: - Qué aprendieron Cómo lo aplicarían a su vida personal		

ACTIVIDADES PARA REALIZAR

SESIÓN 4

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Pregunte cuales son las expectativas para la sesión, teniendo en cuenta los temas que se van a desarrollar. Recuerde a los participantes, las reglas de juego, los tiempos y los compromisos. • Saludo • Indague a los participantes sobre las temáticas abordadas en la sesión anterior, a través de preguntas, que permitan establecer las dificultades que se hayan presentado en el desarrollo de las actividades. • Socialice con los estudiantes la agenda de la sesión y las temáticas que se abordarán.	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Trabajo equipo • Liderazgo *Realizar la siguiente actividad* Actividades: Qué tipo de líder quieres ser Solicita a los participantes que se agrupen por equipos de trabajo, a cada grupo asignarle un tipo del líder, para que organicen una puesta en escena sobre el tema asignado, donde se vea claramente las características del líder que les correspondió. Cada grupo tendrá un tiempo determinado para socializar su dramatización ***El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)***	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Actividad: lazarillo Se trata de guiar a un compañero que está con los ojos vendados. La mitad del grupo tiene los ojos vendados. Están agrupados de dos en dos (un ciego y un guía). Los guías eligen a los ciegos, sin que sepan quien les conduce durante 10 minutos los lazarillos conducen ciegos, después de los cual hay un cambio de papeles (se elige pareja de nuevo, ahora escogen los que antes hacían de ciegos). Realice una plenaria, para contestar las siguientes preguntas: - ¿Cómo se sintió con su compañero? - ¿Le generó confianza trabajar con él? - ¿Qué sugerencias le podría dar a su compañero para trabajar en equipo? ¿Qué falencias tiene usted cuando trabaja en equipo?	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE SABERES Actividad práctica- Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, con relación a la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* **http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es**	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

Realizar la siguiente actividad • Aplicación de Prueba escrita • Cierre del curso Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente: - Qué aprendieron Cómo lo aplicarían a su vida personal		
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 5		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Manejo de situaciones estresantes *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas**, casuística, frases, imágenes)***	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=swljW0kbdyY Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué.	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad

<table>
<tr>
<td>

- Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros

Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación
http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es

</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>

VALIDACIÓN DE SABERES
Teniendo en cuenta, el proceso de conceptualización, diligenciar la siguiente tabla:

<table>
<tr><th>ESTRATEGIA</th><th>EJEMPLO</th></tr>
<tr><td>Impulsar</td><td></td></tr>
<tr><td>Ceder</td><td></td></tr>
<tr><td>Comprometer</td><td></td></tr>
<tr><td>Colaborar</td><td></td></tr>
<tr><td>Evitar</td><td></td></tr>
</table>

- Al finalizar se realizará una plenaria con los resultados de la actividad realizada. Para cerrar el momento, el docente dará una conclusión de la temática abordada.

Realizar la siguiente actividad
- Aplicación de Prueba escrita
- Cierre del curso
  Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente:
  - Qué aprendieron
  -Cómo lo aplicarían a su vida personal

</td>
<td>Hojas blancas
Lapiceros
Marcadores
Fichas de colores</td>
<td>Actividad desarrollada
Retroalimentación por parte del facilitador</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE</th><th>% EVALUACIÓN (ponderación)</th></tr>
<tr><th>EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE</th><th>DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA</th><th></th></tr>
<tr><td>DESEMPEÑO</td><td>Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:
Actividades de simulación
Juego de roles
Análisis de casos
Resolución de problemas</td><td>50%</td></tr>
<tr><td>PRODUCTO</td><td>•Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.</td><td>30%</td></tr>
<tr><td>CONOCIMIENTO</td><td>Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:
• Pensamiento crítico
• Comunicación asertiva
• Autocontrol
• Iniciativa
• Capacidad de negociación</td><td>20%</td></tr>
</table>

	• Intuición • Trabajo equipo • Liderazgo • Manejo de situaciones estresantes	

RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17.
- Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea.
- Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998
- Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987.
- Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993
- Lee, N. (2009). La Práctica Del Liderazgo Gerencial. Indiana: Xlibris.
- Milian, J. (2010). Los nuevos liderazgos: Claves para una carrera política. Barcelona: Editorial UOC.
- Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC
- Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC.
- Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana.
- Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777.
- Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill.
- Surdo, E (1998). La Magia de Trabajar en Equipo. Buenos Aires: Granica.

CIBERGRAFÍA

- Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales
  https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0
- Competencias Transversales - Luyen Morell
  https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA
- Competencias Transversales- "El viaje".wmv
  https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag

Tabla 8: Guía metodológica para el servicio de capacitación en competencias transversales para Profesionales y posgraduales

GUÍA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS			
COMPETENCIA	Desarrollar competencias transversales propias para técnicos y tecnólogos, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto.	RESULTADO DE APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su nivel de formación y los requerimientos del ámbito laboral y profesional.
HORAS DE DURACION DE LA GUÍA	40 horas	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE	El concertado
PRE-REQUISITOS	Certificado como Técnico o Tecnólogo		

JUSTIFICACIÓN

Actualmente la educación técnica y tecnológica, se reconoce por la creación de estrategias que preparen a los estudiantes, no solo para realizar un oficio, si no para afrontar los diversos retos de la vida laboral, enfocándose en el desarrollo de competencias transversales, las cuales, son las principales aliadas al momento de conseguir el éxito en el mundo globalizado y multidisciplinario. Las competencias transversales son tenidas en cuenta como una de las características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad, se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades y usualmente relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general (Rodríguez, 2012), de esta manera, la formación técnica y tecnológica, le apunta al desarrollo integral de competencias, permitiéndole al estudiante afrontar diversas situaciones, sin importar su área de formación, posibilitando abrir su campo laboral y estar a vanguardia con las exigencias del mercado actual.

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Brindar conocimientos sobre competencias transversales para técnicos y tecnólogos, a fin de favorecer la adquisición de habilidades que les permita madurar vocacionalmente y afrontar asertivamente las diversas situaciones de la vida laboral.

ACTIVIDADES PARA REALIZAR

SESIÓN 1

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS Y ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Presentación del docente • Presentación de los participantes • Actividad rompe hielo • Los participantes se organizan en grupos de 4 personas, cada uno de los grupos escogerá a un líder que los presenté a todos, pero será a través de la simulación de una presentación de elenco de una novela, con la temática que el grupo decida, ejemplo, Joaquín Vargas, 32 años, como el comerciante, Juliana Taborda, 30 años, como la estudiante, cada participante pasa al frente una vez lo nombren y así sucesivamente hasta finalizar la presentación. • Presentación e introducción del curso • Enunciar metodología y criterios de evaluación	Hojas blancas Tablero Marcador	Presentación del docente y los participantes Introducción al curso

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Orientación al servicio y al mejoramiento • Capacidad para enfrentar cambios • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo. • Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN • Divida el grupo en equipos de trabajo, atribuya a cada uno de los grupos un caso específico en relación con la temática abordada y facilite una lectura acorde a la misma. • Solicite a cada grupo leer atentamente e identificar la siguiente información: • 1. Título, • 2. Características • 3. Posibles causas • 4. Protagonistas (¿Cómo son?) • 5. Qué suscita dicho caso • 6. Qué solución podrías proponer • 7. Conclusiones. Al finalizar, realizar una plenaria con la información obtenida	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE CONOCIMIENTO Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles.	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

• Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es		
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 2		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • Indague a los participantes sobre las temáticas abordadas en la sesión anterior, a través de preguntas, que permitan establecer las dificultades que se hayan presentado en el desarrollo de las actividades. • Socialice con los estudiantes la agenda de la sesión y las temáticas que se abordarán. • Pregunte cuales son las expectativas para la sesión, teniendo en cuenta los temas que se van a desarrollar. • Recuerde a los participantes, las reglas de juego, los tiempos y los compromisos.	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL
 	
• Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema.
• Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas:
  ◦ Resolución de problemas
  ◦ Efectos negativos de los conflictos
 	
El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)
 	
Realizar la siguiente actividad
 	
Se propone que el participante explique través de un ejemplo, las técnicas utilizadas en la resolución de conflictos:
 	
TECNICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS / **EJEMPLO**
Facilitación
	Vídeo
	Hojas de papel
	Lapiceros tablero
	Marcador
	Imágenes
	Lecturas
		Escucha y participación activa en la fundamentación conceptual
		
		Preguntas y comentarios

Mediación	
Indagación	
Arbitraje	
Negociación	

Al finalizar el facilitador, dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos del ejercicio realizado

ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN

De acuerdo con el proceso de conceptualización se plantea que el docente establezca la siguiente actividad:

- De manera individual diligenciar las siguientes tablas:
- Establecer la manera en la que perjudican y aportan los conflictos en un cualquier ámbito**.**

LOS CONFLICTOS PERJUDICAN EN:	**LOS CONFLICTOS APORTAN EN:**

- Definir los tipos de conflictos y establecer un ejemplo para cada uno.

a) Los tipos de conflictos en una empresa según las partes implicada:

TIPOS DE CONFLICTOS		
INTRAPERSONALES	**INTERPERSONALES**	**ORGANIZACIONALES**
Definición:	**Definición:**	**Definición:**
Ejemplo:	**Ejemplo:**	**Ejemplo:**

b) Tipos de problemas laborales según las causas:

Marcadores
Pliegos de papel
Cinta pegante
Fotografías
Imágenes

Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad

TIPO DE CONFLICTO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
Conflicto de relación		
Conflicto de información		
Conflicto de intereses		
Conflictos estructurales		
Conflictos de valores		

c) Tipos de conflictos en las organizaciones según la naturaleza:

TIPO DE CONFLICTO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
Conflicto falso		
Conflicto verídico		
Conflicto contingente		
Conflicto desplazado		
Conflicto mal atribuido		

d) Tipos de conflicto laboral según el efecto que producen:

TIPO DE CONFLICTO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
Conflicto constructivo		
Conflicto destructivo		

<table>
<tr>
<td>La metodología se desarrollará de la siguiente manera:
• El docente da a conocer las instrucciones para desarrollar la actividad
• Posteriormente se desarrolla la actividad anteriormente descrita.
Al finalizar el docente realiza el proceso de retroalimentación</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>VALIDACIÓN DE CONOCIMIENTO

De acuerdo con el proceso de conceptualización se propone que el docente establezca la siguiente actividad:
• En equipos de trabajo según el número de participantes y teniendo en cuenta los tipos de factores de riesgo que se establecieron durante el proceso de conceptualización, definirlos y crear una situación donde se refleje por qué es un factor de riesgo, posteriormente cada equipo tendrá 5 minutos para realizar una representación de la situación establecida:

<table>
<tr><th>FACTOR DE RIESGO</th><th>DEFINICIÓN</th><th>SITUACIÓN</th></tr>
<tr><td>Organización del trabajo</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Entorno socioeconómico.</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Estilo de liderazgo</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cultura corporativa</td><td></td><td></td></tr>
</table>
La metodología se desarrollará de la siguiente manera:
• El docente da a conocer las instrucciones para desarrollar la actividad
• Posteriormente se desarrolla la actividad anteriormente descrita.
Al finalizar el docente realiza el proceso de retroalimentación</td>
<td>Material de apoyo:
Hojas, esfero.
Tablero, marcador y esfero.</td>
<td>Se reconoce como producto la participación que el estudiante manifiesta durante la actividad grupal desarrollada.</td>
</tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 3		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL
 	
• Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema.
• Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas:
 	
  • Comunicación asertiva
 	
  • Importancia de la comunicación asertiva en los contextos laborales
 	
El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)
 	
Realizar la siguiente actividad
 	
• Dividir el grupo en equipos de trabajo, a cada grupo asignarle una característica sobre la comunicación asertiva
• Cada grupo deberá organizar una exposición sobre las temáticas asignadas. (debe ser creativa y práctica)
• Al finalizar el facilitador, dará a conocer los aciertos y las oportunidades de mejora del ejercicio desarrollado
	Material de apoyo: casos, matriz.
	Hojas, esfero.
	Tablero, marcador y esfero.
		Actividad desarrollada
		Retroalimentación del ejercicio por parte del facilitador

ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN • Facilite por grupos de trabajo la siguiente lectura "La comunicación" http://www.webgou.uma.es/archivos/comunicacion.pdf • Realice lectura dirigida, donde se van clarificando conceptos mientras se va leyendo. • Al finalizar la lectura, solicite a los participantes que socialicen conclusiones o aspectos más relevantes de la lectura • Una vez los conceptos estén clarificados, solicite a los participantes que diseñen un guion para una puesta en escena sobre la comunicación y los demás contenidos abordados en la lectura. Cada grupo socializa su puesta en escena a sus compañeros.	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
VALIDACIÓN DE SABERES Actividad: Solución de problemas • Realice una lista de problemáticas acordes a la comunicación asertiva, mínimo 5 situaciones problema, descríbalas en una ficha, las cuales los estudiantes las encontrarán en varias sillas (en cualquier silla pueden estar) • Divida el número de participantes sobre las 5 fichas encontradas, una vez estén conformados los grupos, con sus respectivas problemáticas, informe que en todo el salón encontrarán pegadas en la pared, el techo, las ventanas, las puertas, posibles soluciones para la situación que le haya correspondido a cada grupo, la idea es que por grupos hallen posibles soluciones a la problemática, cada grupo puede escoger hasta 3 posibilidades de solución y organizarlas por orden jerárquico. • Una vez terminen, cada grupo socializará su problemática y las posibles soluciones, donde todos los participantes ayudarán a decidir cuál de las opciones es la más adecuada, así sucesivamente con todos los grupos, finalmente entre todos armar una matriz, donde se observe la siguiente información con las 5 situaciones abordadas: • - Situación problema – Posible solución – Descripción de cómo podría esa solución resolver la problemática (Entregar al facilitador)	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 4		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN	Vídeo Beam, Hojas blancas	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

• Saludo • Indague a los participantes sobre las temáticas abordadas en la sesión anterior, a través de preguntas, que permitan establecer las dificultades que se hayan presentado en el desarrollo de las actividades. • Socialice con los estudiantes la agenda de la sesión y las temáticas que se abordarán. • Pregunte cuales son las expectativas para la sesión, teniendo en cuenta los temas que se van a desarrollar. • Recuerde a los participantes, las reglas de juego, los tiempos y los compromisos.	Lapiceros Marcador Tablero	
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: ◦ Liderazgo ▪ Importancia del liderazgo asertivo en los contextos laborales ***El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*** *Realizar la siguiente actividad* Actividades: Qué tipo de líder quieres ser Solicita a los participantes que se agrupen por equipos de trabajo, a cada grupo asignarle un tipo del líder, para que organicen una puesta en escena sobre el tema asignado, donde se vea claramente las características del líder que les correspondió. Cada grupo tendrá un tiempo determinado para socializar su dramatización	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación activa en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Actividad: Lectura dirigida • Facilite por grupos de trabajo la siguiente lectura “La importancia del liderazgo en las organizaciones” http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/Guadalupe-Noriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf • Realice lectura dirigida, donde se van clarificando conceptos mientras se va leyendo. • Al finalizar la lectura, solicite a los participantes que socialicen conclusiones o aspectos más relevantes de la lectura • Una vez los conceptos estén clarificados, solicite a los participantes que diseñen un guion para una puesta en escena sobre el liderazgo y los demás contenidos abordados en la lectura. Cada grupo socializa su puesta en escena a sus compañeros.	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

VALIDACIÓN DE SABERES Divida el grupo en equipos de trabajo y a cada uno asignarle un caso, donde se refleje una situación a resolver, dentro del grupo escogen una persona que será el líder, dicha persona realizará lo siguiente: - Dar solución a la situación - Asignarle a su equipo de trabajo acciones que ayudarán a resolver la situación - Preguntar a sus compañeros si consideran otra solución - Consignar información en una hoja o ficha Finalmente, cada grupo tendrá un determinado lapso para socializar la actividad	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 5		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • Indague a los participantes sobre las temáticas abordadas en la sesión anterior, a través de preguntas, que permitan establecer las dificultades que se hayan presentado en el desarrollo de las actividades. • Socialice con los estudiantes la agenda de la sesión y las temáticas que se abordarán. • Pregunte cuales son las expectativas para la sesión, teniendo en cuenta los temas que se van a desarrollar. • Recuerde a los participantes, las reglas de juego, los tiempos y los compromisos.	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Manejo de situaciones bajo presión *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=Bu3_kZSlJvs Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación activa en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios

• Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es		
VALIDACIÓN DE SABERES • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo. Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad • **Realizar un repaso de las temáticas abordadas, a través de actividades prácticas o de simulación, que les permita a los participantes aplicar los conocimientos apropiados.** *Realizar la siguiente actividad* • Aplicación de Prueba escrita • Cierre del curso Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente: - Qué aprendieron Cómo lo aplicarían a su vida personal	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE		% EVALUACIÓN (ponderación)
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA	
DESEMPEÑO	**Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:** • Actividades de simulación • Juego de roles • Análisis de casos • Resolución de problemas	50%
PRODUCTO	Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.	30%
CONOCIMIENTO	**Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:** • Orientación al servicio y al mejoramiento • Capacidad para enfrentar cambios • Resolución de problemas • Comunicación asertiva • Liderazgo Manejo de situaciones bajo presión	20%

RECURSOS
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
• Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17. • Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea. • Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998 • Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. • Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987. • Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993 • Lee, N. (2009). La Práctica Del Liderazgo Gerencial. Indiana: Xlibris. • Milian, J. (2010). Los nuevos liderazgos: Claves para una carrera política. Barcelona: Editorial UOC. • Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC • Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. • Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC. • Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana. • Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777. • Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill. • Surdo, E (1998). La Magia de Trabajar en Equipo. Buenos Aires: Granica.
CIBERGRAFÍA
• Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0 • Competencias Transversales - Luyen Morell https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA • Competencias Transversales- "El viaje".wmv https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag

Tabla 9: Guía metodológica para el servicio de capacitación en competencias transversales para Técnicos y Tecnólogos

GUÍA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA OCUPACIONES CUALIFICADAS			
COMPETENCIA	Desarrollar competencias transversales propias de las ocupaciones calificadas, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto.	RESULTADO DE APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su nivel de formación y los requerimientos del ámbito laboral y personal.
HORAS DE DURACION DE LA GUÍA	40 horas	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE	El concertado
PRE-REQUISITOS	Bachiller o certificado de asistencia a procesos de capacitación		

JUSTIFICACIÓN

En los diversos procesos de formación es de vital importancia involucrar el desarrollo y fortalecimiento de competencias transversales, que permitan prepararse no solo para asumir un rol en la sociedad, sino que permita adquirir habilidades para la vida, para la reflexión y la práctica, teniendo en cuenta, la ocupación que desee o quiera desempeñar una vez finalice su formación básica o media, de esta manera, los procesos de formación en competencias transversales se convirtieron en dinámicas elementales para las empresas, ya que los "empresarios colombianos han encontrado preocupantes vacíos y limitaciones en los jóvenes que buscan vincularse a las compañías. Y finalmente cuando no se cuenta con un programa de selección adecuado ingresan a la compañía con esta falencia y generan algunos de ellos, malestar en el clima organizacional, afectando la misión y visión de la compañía." (Méndez, 2014). Por consiguiente, la formación en competencias transversales permite a los participantes, no solo aprender de un oficio, si no aprender a sobrellevar situaciones difíciles presentes en las dinámicas diarias de las empresas, conllevando a la cualificación de su ocupación de manera integral y acorde a las exigencias del mercado.

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Ofrecer herramientas conceptuales y prácticas sobre competencias transversales para ocupaciones calificadas, a fin de fortalecer habilidades que permitan responder adecuadamente a situaciones del entorno laboral, teniendo en cuenta, las especificidades del área de ocupación

ACTIVIDADES PARA REALIZAR

SESIÓN 1

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS Y ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Presentación del docente Presentación de los participantes • Actividad rompe hielo • Los participantes se organizan en grupos de 4 personas, cada uno de los grupos escogerá a un líder que los presenté a todos, pero será a través de la simulación de una presentación de elenco de una novela, con la temática que el grupo decida, ejemplo, Joaquín Vargas, 32 años, como el comerciante, Juliana Taborda, 30 años, como la estudiante, cada participante pasa al frente una vez lo nombren y así sucesivamente hasta finalizar la presentación. • Presentación e introducción del curso • Enunciar metodología y criterios de evaluación	Hojas blancas Tablero Marcador	Presentación del docente y los participantes Introducción al curso
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas:	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios

• Comunicación asertiva • Liderazgo *Realizar la siguiente actividad* Actividades: Qué tipo de líder quieres ser • Solicita a los participantes que se agrupen por equipos de trabajo, a cada grupo asignarle un tipo del líder, para que organicen una puesta en escena sobre el tema asignado, donde se vea claramente las características del líder que les correspondió. • Cada grupo tendrá un tiempo determinado para socializar su dramatización *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*		
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Actividad: Lectura dirigida • Facilite por grupos de trabajo la siguiente lectura "La comunicación" http://www.webgou.uma.es/archivos/comunicacion.pdf • Realice lectura dirigida, donde se van clarificando conceptos mientras se va leyendo. • Al finalizar la lectura, solicite a los participantes que socialicen conclusiones o aspectos más relevantes de la lectura • Una vez los conceptos estén clarificados, solicite a los participantes que diseñen un guion para una puesta en escena sobre la comunicación y los demás contenidos abordados en la lectura. Cada grupo socializa su puesta en escena a sus compañeros.	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
VALIDACIÓN DE SABERES Actividad práctica- Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

<table>
<tr><th colspan="3">ACTIVIDADES PARA REALIZAR</th></tr>
<tr><th colspan="3">SESIÓN 2</th></tr>
<tr><th>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</th><th>RECURSO O ACCIONES DE APOYO</th><th>PRODUCTOS PARA ENTREGAR</th></tr>
<tr>
<td>AMBIENTACIÓN

• Saludo
• Indague a los participantes sobre las temáticas abordadas en la sesión anterior, a través de preguntas, que permitan establecer las dificultades que se hayan presentado en el desarrollo de las actividades.
• Socialice con los estudiantes la agenda de la sesión y las temáticas que se abordarán.
• Pregunte cuales son las expectativas para la sesión, teniendo en cuenta los temas que se van a desarrollar.
• Recuerde a los participantes, las reglas de juego, los tiempos y los compromisos.</td>
<td>Vídeo Beam,
Hojas blancas
Lapiceros
Marcador
Tablero</td>
<td>Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.</td>
</tr>
<tr>
<td>FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL
• Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema.
• Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas:

• Resolución de problemas

El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)</td>
<td>Vídeo
Hojas de papel
Lapiceros tablero
Marcador
Imágenes
Lecturas</td>
<td>Escucha y participación en la fundamentación conceptual

Preguntas y comentarios</td>
</tr>
<tr>
<td>ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN

De acuerdo con el proceso de conceptualización se plantea que el docente establezca la siguiente actividad:
• De manera individual diligenciar las siguientes tablas:
• Establecer la manera en la que perjudican y aportan los conflictos en un cualquier ámbito.

<table><tr><th>LOS CONFLICTOS PERJUDICAN EN:</th><th>LOS CONFLICTOS APORTAN EN:</th></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>
• Definir los tipos de conflictos y establecer un ejemplo para cada uno.

e) Los tipos de conflictos en una empresa según las partes implicada:</td>
<td>Vídeo
Hojas de papel
Lapiceros tablero
Marcador
Imágenes
Lecturas</td>
<td>Escucha y participación en la fundamentación conceptual

Preguntas y comentarios</td>
</tr>
</table>

TIPOS DE CONFLICTOS		
INTRAPERSONALES	**INTERPERSONALES**	**ORGANIZACIONALES**
Definición:	**Definición:**	**Definición:**
Ejemplo:	**Ejemplo:**	**Ejemplo:**

f) Tipos de problemas laborales según las causas:

TIPO DE CONFLICTO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
Conflicto de relación		
Conflicto de información		
Conflicto de intereses		
Conflictos estructurales		
Conflictos de valores		

g) Tipos de conflictos en las organizaciones según la naturaleza:

TIPO DE CONFLICTO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
Conflicto falso		
Conflicto verídico		
Conflicto contingente		
Conflicto desplazado		
Conflicto mal atribuido		

h) Tipos de conflicto laboral según el efecto que producen:

TIPO DE CONFLICTO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
Conflicto constructivo		
Conflicto destructivo		

La metodología se desarrollará de la siguiente manera:

- El docente da a conocer las instrucciones para desarrollar la actividad
- Posteriormente se desarrolla la actividad anteriormente descrita.

Al finalizar el docente realiza el proceso de retroalimentación

VALIDACIÓN DE CONOCIMIENTO

De acuerdo con el proceso de conceptualización se propone que el docente establezca la siguiente actividad:

- En equipos de trabajo según el número de participantes y teniendo en cuenta los tipos de factores de riesgo que se establecieron durante el proceso de conceptualización, definirlos y crear una situación donde se refleje por qué es un factor de riesgo, posteriormente cada equipo tendrá 5 minutos para realizar una representación de la situación establecida:

FACTOR DE RIESGO	DEFINICIÓN	SITUACIÓN
Organización del trabajo		

Material de apoyo: casos, matriz.
Hojas, esfero.
Tablero, marcador y esfero.

Se reconoce como producto la participación que el estudiante manifiesta durante la actividad grupal desarrollada.
Matriz diligenciada.

Entorno socioeconómico.		
Estilo de liderazgo		
Cultura corporativa		

La metodología se desarrollará de la siguiente manera:

- El docente da a conocer las instrucciones para desarrollar la actividad
- Posteriormente se desarrolla la actividad anteriormente descrita.

Al finalizar el docente realiza el proceso de retroalimentación

ACTIVIDADES PARA REALIZAR

SESIÓN 3

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Orientación al servicio	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios

• Importancia de la orientación del servicio en las ocupaciones calificadas. *Realizar la siguiente actividad* • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo. • Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*		
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=2GMhPUE5R6U Organizar el grupo por equipos de trabajo, los cuales, deberán realizar un mapa conceptual sobre las principales características de la orientación al servicio. • Cada grupo socializará el ejercicio desarrollado, dando lugar a comentarios y preguntas por parte de sus compañeros. Al finalizar, el facilitador realizara la retroalimentación de la actividad, dando a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos durante el desarrollo del ejercicio.	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE SABERES Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros.	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

• Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es		
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 4		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos**.**	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Autocuidado • Importancia del autocuidado en las ocupaciones calificadas. *Realizar la siguiente actividad* • Dividir el grupo en equipos de trabajo, a cada grupo asignarle una característica sobre el autocuidado. • Cada grupo deberá organizar una exposición sobre las temáticas asignadas. (debe ser creativa y práctica) Al finalizar el facilitador, dará a conocer los aciertos y las oportunidades de mejora del ejercicio desarrollado. *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=BntMFxeVpaQ	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad

• Solicitar a los participantes realizar un mapa mental donde plasmen para ellos que sería el autocuidado, teniendo en cuenta, la ocupación o el oficio que desempeñen actualmente. • Una vez finalicen el mapa mental, el facilitador escogerá un grupo de participantes para que socialicen el ejercicio desarrollado. • Al finalizar, el facilitador dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos del ejercicio desarrollado**.**	Fotografías Imágenes	
VALIDACIÓN DE SABERES Actividad: Solución de problemas • Realice una lista de problemáticas acordes al autocuidado, mínimo 5 situaciones problema, descríbalas en una ficha, las cuales los estudiantes las encontrarán en varias sillas (en cualquier silla pueden estar) • Divida el número de participantes sobre las 5 fichas encontradas, una vez estén conformados los grupos, con sus respectivas problemáticas, informe que en todo el salón encontrarán pegadas en la pared, el techo, las ventanas, las puertas, posibles soluciones para la situación que le haya correspondido a cada grupo, la idea es que por grupos hallen posibles soluciones a la problemática, cada grupo puede escoger hasta 3 posibilidades de solución y organizarlas por orden jerárquico. • Una vez terminen, cada grupo socializará su problemática y las posibles soluciones, donde todos los participantes ayudarán a decidir cuál de las opciones es la más adecuada, así sucesivamente con todos los grupos, finalmente entre todos armar una matriz, donde se observe la siguiente información con las 5 situaciones abordadas: • - Situación problema – Posible solución – Descripción de cómo podría esa solución resolver la problemática (Entregar al facilitador)	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 5		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios

• Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema.
• Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas:
  • Iniciativa de aprendizaje
  • Importancia de la iniciativa de aprendizaje en las ocupaciones calificadas.
 	
El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)
	Imágenes
	Lecturas	

ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=gzgivKbxF0c Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE SABERES • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo. • Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad *Realizar la siguiente actividad* • Aplicación de Prueba escrita	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

• Cierre del curso Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente: - Qué aprendieron Cómo lo aplicarían a su vida personal		

EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE		% EVALUACIÓN (ponderación)
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA	
DESEMPEÑO	**Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:** • Actividades de simulación • Juego de roles • Análisis de casos Resolución de problemas	50%
PRODUCTO	Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.	30%
CONOCIMIENTO	**Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:** • Comunicación asertiva • Liderazgo • Resolución de problemas • Orientación al servicio • Autocuidado Iniciativa de aprendizaje	20%

RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17.
- Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea.
- Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998
- Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987.
- Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993
- Lee, N. (2009). La Práctica Del Liderazgo Gerencial. Indiana: Xlibris.
- Milian, J. (2010). Los nuevos liderazgos: Claves para una carrera política. Barcelona: Editorial UOC.
- Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC
- Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC.
- Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana.
- Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777.
- Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill.
- Surdo, E (1998). La Magia de Trabajar en Equipo. Buenos Aires: Granica.

CIBERGRAFÍA

▪ Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0 ▪ Competencias Transversales - Luyen Morell https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA ▪ Competencias Transversales- "El viaje".wmv https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag ▪ MEJORA TU EMPLEABILIDAD - Competencias transversales https://www.youtube.com/watch?v=LJ-wyclcY3I

Tabla 10: Guía metodológica para el servicio de capacitación en competencias transversales para Ocupaciones Calificadas

GUÍA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA OCUPACIONES ELEMENTALES			
COMPETENCIA	Desarrollar competencias transversales propias de las ocupaciones elementales, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto.	RESULTADO DE APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su experiencia y los conocimientos adquiridos en la misma
HORAS DE DURACION DE LA GUÍA	40 horas	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE	El concertado
PRE-REQUISITOS	Ninguno		

JUSTIFICACIÓN

La formación en competencias transversales no solo se centra en los niveles académicos oficiales, si no que integra al grupo de ocupaciones que, para el desempeño y cumplimiento de las funciones, requiere de los conocimientos y la experiencia necesaria para realizar acciones sencillas y rutinarias, las cuales, no solicitan un nivel de formación especifico, ni un cumulo de certificados, sino se centra en la experiencia que por años han acumulado las personas al estar inmersas en un solo oficio.

De esta manera, las competencias transversales se refieren de "forma amplia- a aquellas, que sin ser específicas de un determinado puesto de trabajo o de una determinada profesión, son necesarias para desempeñarse de forma competente en el nivel requerido por el empleo, al tiempo que permiten una continua adaptación al cambiante mundo laboral" (Rodríguez, 2012) y por ende, es indispensable fortalecerlas en cualquier área, nivel de formación, ocupación u oficio, ya que permiten el desarrollo integral de las competencias laborales, encaminadas al saber, al hacer y al ser, relacionando directamente la experiencia y agilidad de la persona para desempeñar determinados roles.

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Fortalecer competencias transversales para ocupaciones elementales, a través del reconocimiento de la experiencia y los conocimientos propios, a fin de potenciar habilidades que le permita robustecer el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta la especificidad del área de ocupación.

ACTIVIDADES PARA REALIZAR

SESIÓN 1

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS Y ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Presentación del docente (tener en cuenta el protocolo de presentación facilitado en la carpeta transitoria) • Presentación de los participantes **Actividad rompe hielo** Los participantes se organizan en grupos de 4 personas, cada uno de los grupos escogerá a un líder que los presenté a todos, pero será a través de la simulación de una presentación de elenco de una novela, con la temática que el grupo decida, ejemplo, Joaquín Vargas, 32 años, como el comerciante, Juliana Taborda, 30 años, como la estudiante, cada participante pasa al frente una vez lo nombren y así sucesivamente hasta finalizar la presentación. Presentación e introducción del curso Enunciar metodología y criterios de evaluación	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema.	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios

• Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Iniciativa de aprendizaje permanente • Importancia de la Iniciativa de aprendizaje permanente en las ocupaciones elementales *Realizar la siguiente actividad* • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo. • Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad • *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*		
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Actividad: Lectura dirigida • Facilite por grupos de trabajo la siguiente lectura http://www.sence.cl/601/articles-8476_recurso_1.pdf • Realice lectura dirigida, donde se van clarificando conceptos mientras se va leyendo. • Al finalizar la lectura, solicite a los participantes que socialicen conclusiones o aspectos más relevantes de la lectura • Una vez los conceptos estén clarificados, solicite a los participantes que diseñen un guion para una puesta en escena sobre el tema desarrollado. Cada grupo socializa su puesta en escena a sus compañeros.	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE SABERES Actividad práctica- Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

• Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es		
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 2		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Efectividad personal • Importancia de la efectividad en las ocupaciones elementales *Realizar la siguiente actividad* El facilitador proyectará una serie de imágenes, alusivas a la temática y facilitará las siguientes preguntas para que los participantes las respondan imagen por imagen: - ¿Qué información puede extraer de la imagen? - ¿Qué mensaje transmite la imagen? - ¿Qué relación tiene con la temática? • Una vez finalicen el ejercicio, el facilitador dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos del ejercicio.	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)		
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=XsCmJbOweOY Plenaria El facilitador preparará una serie de preguntas, las cuales, serán facilitadas para que los participantes las resuelvan Cada pregunta, tendrá un tiempo establecido para ser resueltas, por medio de una plenaria. Cada participante podrá dar su respuesta o generar un comentario en relación con la respuesta dada por sus compañeros. Al finalizar, el facilitador cerrará la actividad con una conclusión general de la temática desarrollada.	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE SABERES • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo. • Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 3		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

• Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Autocuidado • Importancia del autocuidado en las ocupaciones elementales. *Realizar la siguiente actividad* • Dividir el grupo en equipos de trabajo, a cada grupo asignarle una característica sobre el autocuidado. • Cada grupo deberá organizar una exposición sobre las temáticas asignadas. (debe ser creativa y práctica) • Al finalizar el facilitador, dará a conocer los aciertos y las oportunidades de mejora del ejercicio desarrollado *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Tablero	
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=BntMFxeVpaQ • Solicitar a los participantes realizar un mapa mental donde plasmen para ellos que sería el autocuidado, teniendo en cuenta, la ocupación o el oficio que desempeñen actualmente. • Una vez finalicen el mapa mental, el facilitador escogerá un grupo de participantes para que socialicen el ejercicio desarrollado. • Al finalizar, el facilitador dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos del ejercicio desarrollado.	Marcadores Pliegos de papel Cinta pegante Fotografías Imágenes	Participación y escucha activa en el desarrollo de la actividad
VALIDACIÓN DE SABERES Actividad: Solución de problemas • Realice una lista de problemáticas acordes al autocuidado, mínimo 5 situaciones problema, descríbalas en una ficha, las cuales los estudiantes las encontrarán en varias sillas (en cualquier silla pueden estar) • Divida el número de participantes sobre las 5 fichas encontradas, una vez estén conformados los grupos, con sus respectivas problemáticas, informe que en todo el salón encontrarán pegadas en la pared, el techo, las ventanas, las puertas, posibles soluciones para la situación que le haya correspondido a cada grupo, la idea es que por grupos hallen posibles soluciones a la problemática, cada grupo puede escoger hasta 3 posibilidades de solución y organizarlas por orden jerárquico. • Una vez terminen, cada grupo socializará su problemática y las posibles soluciones, donde todos los participantes ayudarán a decidir cuál de las opciones	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

es la más adecuada, así sucesivamente con todos los grupos, finalmente entre todos armar una matriz, donde se observe la siguiente información con las 5 situaciones abordadas: - Situación problema – Posible solución – Descripción de cómo podría esa solución resolver la problemática (Entregar al facilitador)		
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 4		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior. • Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: • Comunicación asertiva • Importancia de la comunicación asertiva en las ocupaciones elementales *Realizar la siguiente actividad* • Divida el grupo en equipos de trabajo, atribuya a cada uno de los grupos un caso específico en relación con la temática abordada y facilite una lectura acorde a la misma. • Solicite a cada grupo leer atentamente e identificar la siguiente información: 1. Título, 2. Características, 3. Posibles causas, 4. Protagonistas (¿Cómo son?), 5. Qué suscita dicho caso, 6. Qué solución podrías proponer, 7. Conclusiones. • Al finalizar, realizar una plenaria con la información obtenida • *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios

ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Actividad: Lectura dirigida • Facilite por grupos de trabajo la siguiente lectura "La comunicación" http://www.webgou.uma.es/archivos/comunicacion.pdf • Realice lectura dirigida, donde se van clarificando conceptos mientras se va leyendo. • Al finalizar la lectura, solicite a los participantes que socialicen conclusiones o aspectos más relevantes de la lectura • Una vez los conceptos estén clarificados, solicite a los participantes que diseñen un guion para una puesta en escena sobre la comunicación y los demás contenidos abordados en la lectura. Cada grupo socializa su puesta en escena a sus compañeros**.**	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
VALIDACIÓN DE SABERES Actividad práctica- Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación con la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros *Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación* **http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es**	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador
ACTIVIDADES PARA REALIZAR		
SESIÓN 5		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSO O ACCIONES DE APOYO	PRODUCTOS PARA ENTREGAR
AMBIENTACIÓN • Saludo • El docente al azar escogerá un grupo de participantes para que socialicen rápidamente los temas abordados en la sesión anterior, estableciendo los puntos más relevantes desarrollados en las actividades. • Luego, al azar escogerá un grupo de participantes para que expongan brevemente las *debilidades y fortalezas* visibilizadas en el desarrollo de las actividades propuestas en la sesión anterior.	Vídeo Beam, Hojas blancas Lapiceros Marcador Tablero	Retroalimentación de las temáticas y las actividades desarrolladas en la sesión anterior.

• Para finalizar, socializará la agenda y las temáticas que se desarrollarán en la sesión. • No olvide recordar las reglas de juego, los compromisos y los tiempos establecidos		
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL • Antes de realizar el abordaje conceptual, se sugiere realizar validación de saberes previos y así determinar el nivel de conocimientos, con el que cuentan los participantes sobre el tema. • Realizar el abordaje conceptual utilizando mapas mentales, mapas conceptuales, gráficos, imágenes, juegos o lecturas acordes a las siguientes temáticas: La importancia de las competencias transversales *El facilitador podrá utilizar diversas estrategias para verificar la comprensión de las temáticas (Preguntas, casuística, frases, imágenes)*	Vídeo Hojas de papel Lapiceros tablero Marcador Imágenes Lecturas	Escucha y participación en la fundamentación conceptual Preguntas y comentarios
ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN Proyectar el siguiente vídeo https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0&t=25s Juego de roles • Conforme equipos de trabajo, dependiendo el número de asistentes, con el objetivo de desarrollar un juego de roles improvisado, donde los participantes asuman el papel de una persona que enfrenta una situación establecida, la temática en cada equipo debe ser diferente para establecer distintos roles. • Solicite a cada grupo la estructura del guion para la dramatización, en relación a la temática • Cada grupo tendrá un tiempo establecido para socializar el juego de roles, dando lugar a comentarios e interrogantes por parte de sus compañeros. • Finalmente, facilite una hoja blanca donde los estudiantes, registren cual puesta en escena les pareció mejor y más interesante y por qué. • Facilite por grupos la rúbrica de evaluación para que evalúen a sus compañeros ***Se sugiere la siguiente página como insumo para diseñar la rúbrica de evaluación*** **http://rubistar.4teachers.org/index.php?skin=es&lang=es**		
VALIDACIÓN DE SABERES • Escoja 5 conceptos claves abordados en la sesión, organice a los participantes en 5 grupos y asignarle a cada uno un concepto, sin que los demás grupos se enteren cual le correspondió, cada grupo tendrá máximo 10 minutos para organizar una mímica en la que se muestre el concepto que les correspondió, una vez estén organizados, a través de un sorteo establezca el orden en el que se van a presentar con su mímica, la idea es que los demás compañeros puedan adivinar que concepto es y por qué, describiendo que elementos de la mímica, les permitió saber de cual se trataba. • Una vez adivinen el concepto, el grupo que realizo la mímica explicará las generalidades y características de la temática que desarrollo.	Hojas blancas Lapiceros Marcadores Fichas de colores	Actividad desarrollada Retroalimentación por parte del facilitador

• Al finalizar, el docente dará a conocer las oportunidades de mejora y los aciertos obtenidos en el desarrollo de la actividad *Realizar la siguiente actividad* • Aplicación de Prueba escrita • Cierre del curso Realice una actividad que permita observar el impacto del curso, donde todos los participantes socialicen lo siguiente: - Qué aprendieron Cómo lo aplicarían a su vida personal		

EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE		% EVALUACIÓN (ponderación)
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA	
DESEMPEÑO	**Evidencias de desempeño, a través de observación directa sobre:** • Actividades de simulación • Juego de roles • Análisis de casos • Resolución de problemas	50% 30%
PRODUCTO	Informe escrito sobre la importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral.	20%
CONOCIMIENTO	**Evidencias de conocimiento a través de cuestionarios, pruebas, talleres o actividades prácticas sobre:** • Iniciativa de aprendizaje permanente • Efectividad personal • Autocuidado Comunicación asertiva	50%

RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Rey, B. (2000). ¿Existen las competencias transversales? Educar, (26), 9-17.
- Marco, B., & Aguilar, T. (2002). Educación para la ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Madrid: Narcea.
- Coper R. K. y Sawaf, A.: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones (p. 37). Ed. Norma Bogotá. 1998
- Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Garfield, Charles A. y Bennett, Hal Zina; "Rendimiento Máximo - Técnicas de entrenamiento mental de los grandes campeones", (p. 56). Ediciones Martínez Roca, Barcelona, España, 1987.
- Handscombe, Richard y Norman, Philip: Liderazgo Estratégico (p. 43). Mc Graw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993
- Cottam, M. (2004). Introduction to Political Psychology. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Palomino, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: Madrid España: Esic Editorial UOC.
- Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. México, Prentice – Hall Hispanoamericana.
- Rousseau, V., Aube, C., Chiocchio, F., Boudrias, J. et Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. Journal of Applied Social Psychology, 38(7), 1755-1777.
- Sanchez, J. (2006). Fundamentos de Trabajo en Equipo. Madrid: Mac Graw Hill.
- Surdo, E (1998). La Magia de Trabajar en Equipo. Buenos Aires: Granica.

CIBERGRAFÍA

- Competencias Transversales UPV: Competencias Transversales
  https://www.youtube.com/watch?v=7oHXCPUY_c0
- Competencias Transversales - Luyen Morell
  https://www.youtube.com/watch?v=w7TrZvDb6CA
- Competencias Transversales- "El viaje".wmv
  https://www.youtube.com/watch?v=BuzBrIHgBag
- MEJORA TU EMPLEABILIDAD - Competencias transversales
  https://www.youtube.com/watch?v=LJ-wyclcY3I

Tabla 11: Guía metodológica para el servicio de capacitación en competencias transversales para Ocupaciones Elementales

PRUEBAS PARA VALIDAR CONOCIMIENTOS DEL PROCESOS DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DE CURSO:	**CURSO EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA PROFESIONALES Y POSGRADUALES**
CAMPO DE DESEMPEÑO	Todas las áreas de ocupación.
OBJETIVO	Desarrollar competencias transversales propias para profesionales y posgraduales, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto
RESULTADO DEL APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su nivel de formación y los requerimientos del ámbito laboral y profesional.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Potencia el pensamiento crítico, teniendo en cuenta los objetivos y metas misionales de su ámbito laboral y profesional.
- Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.
- Implementa técnicas de autocontrol, en el manejo de situaciones difíciles y en la resolución de problemas.
- Estimula la capacidad de negociación, teniendo en cuenta, los principios de escucha y respeto.
- Desarrolla la capacidad de intuición, en el manejo de las diversas situaciones que se puedan presentar en el contexto laboral y profesional.
- Participa en ejercicios que promueven el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo.
- Reconoce las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo.
- Aplica diversas estrategias para el manejo de situaciones estresantes, teniendo en cuenta, los principios de la comunicación asertiva.

Instrucciones Generales:

- Esta es una prueba de conocimiento que permitirá desarrollar habilidades de pensamiento, a fin de evidenciar los avances y conceptos apropiados.
- Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y su instrucción para contestar asertivamente.
- Responda lo que se le pregunta.
- Tiene un tiempo específico para contestar: en ese tiempo no podrá conversar ni distraerse con otras actividades; de lo contrario es posible que no sea válida la prueba.

Duración de la prueba:

Nombre del Estudiante:	
Identificación del curso:	
Sede o lugar de Aplicación:	
Nombre del facilitador:	

PREGUNTAS POR COMPETENCIAS

Este tipo de preguntas consta de un enunciado y cuatro opciones (a, b, c, d). Sólo una de esas opciones responde correctamente la pregunta. El estudiante debe seleccionar la respuesta correcta y marcarla en su hoja de Respuestas rellenando el óvalo correspondiente a la letra que identifica la opción elegida.

Observe la siguiente imagen y responda las preguntas 1 y 2

1. ***Entre los personajes del anuncio se establece una relación de*:**

a.Subordinación, pues el hombre depende de la mujer para expresar el mensaje.
b.Conformidad, en tanto uno y otro muestran su gusto con el modo de vestir.
c.Discordancia, pues él encarna el buen vestir y la mujer vestida de payaso no.
d.Complemento, en tanto entre ellos componen el concepto de la marca de ropa.

2. Teniendo en cuenta que este es un anuncio de una marca de ropa, del enunciado "Aprenda a querer a las personas por lo que son y no por cómo se visten" es válido decir que:

a.Le permite al lector reelaborar un nuevo significado del concepto de moda.
b.Se manipula al lector al hacerle pensar que lo más importante es la apariencia.
c.Le permite al consumidor considerar los valores por encima de la apariencia física.
d.Se manipula al consumidor al promover un anti valor a través de un valor usurpado.

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 3 y 4:

3. Teniendo en cuenta la lectura de la imagen, se puede inferir que una persona que sea asertiva en su proceso de comunicación **no** presenta la siguiente característica:

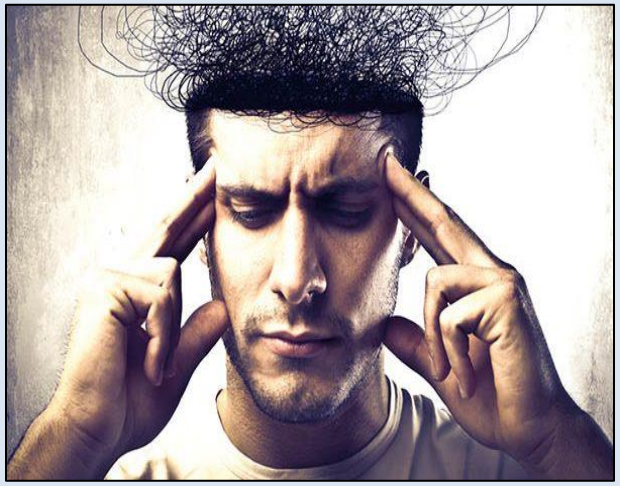
a. Seguridad en sí misma, que se refleja en una comunicación transparente y fluida.
b. Maneja sus emociones de manera asertiva, siendo respetuosa en su comunicación.
c. Presenta una actitud pasiva a la hora de comunicarse con otros.
d. Es capaz de expresar de manera firme y clara todas sus necesidades.

4. Julián Ramírez es un empleado que se caracteriza por ser seguro de sí mismo, que evita caer en manipulaciones, siempre ser expresa de manera firme y clara; sin embargo, siempre menosprecia el conocimiento de los demás y cree tener la razón en todo, de acuerdo con la imagen ¿Julián es una persona que maneja una comunicación asertiva?

a. No, porque sabe manejar sus emociones.

b. No, porque su conducta es irrespetuosa.
c. Si, porque es una persona cortes y segura.
d. Si, porque presenta autocontrol y firmeza.

Observe la imagen y determine a qué opción de respuesta hace alusión el enunciado de la pregunta No 5



5. El _____es aquella capacidad que puede poseer un ser humano de ejercer dominio sobre sí mismo, es decir, de poder controlarse, tanto en sus pensamientos como en su actuar. Sin embargo, el término se inclina más hacia los actos que pueda llegar a realizar una persona, sobre todo cuando son hechos por impulso y no porque la persona se haya detenido a pensar el pro y los contras de dicho acto.
Teniendo en cuenta la imagen podemos decir que el enunciado hace alusión a:

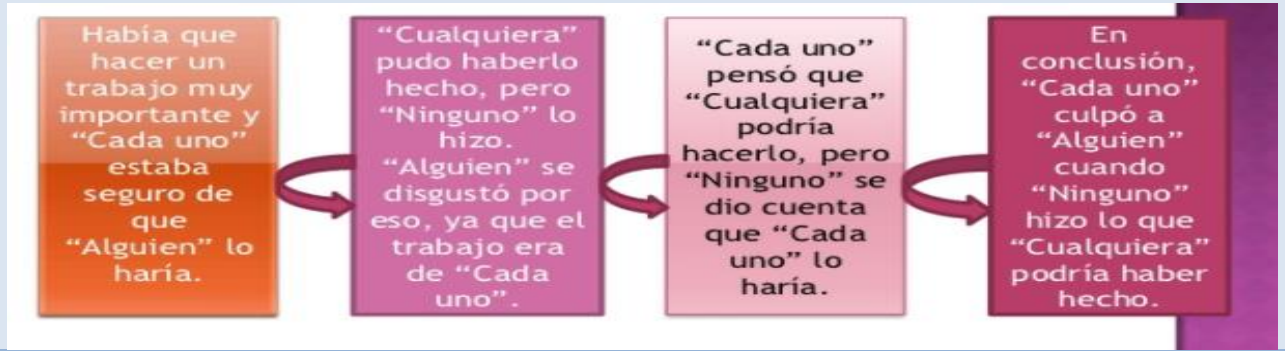
a.Autorregulación
b.Autocontrol
c.Autoevaluación
d.Autoaprendizaje

6. La negociación se define como una conversación entre dos o más personas para conseguir un arreglo de intereses divergentes o un acuerdo mutuo. Por tanto, la capacidad de negociación supone una habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación.

En razón a lo anterior podemos concluir que la negociación colectiva:

a. Es la capacidad de dirigir y controlar una discusión utilizando técnicas, planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos.
b. Es la capacidad para solucionar problemas de manera efectiva y bajo los principios de la escucha activa
c. Es la herramienta de comunicación más eficaz en diversos contextos laborales
d. Es la herramienta que permite solucionar inconvenientes personales, teniendo en cuenta, los objetivos misionales de la empresa.

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 7:



7. *De acuerdo con la lectura de la imagen, se puede deducir que:*

a. En un equipo de trabajo es necesario establecer roles y responsabilidades, para lograr un objetivo conjunto.
b. No es una necesidad fundamental establecer procesos de comunicación efectiva dentro del equipo de trabajo.
c. El individualismo permite generar estrategias y metodologías que contribuyen al desarrollo de un trabajo en equipo.
d. El trabajo en equipo busca establecer acciones conjuntas, pero no hay interacción entre los integrantes del equipo.

Lea el siguiente texto y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 8.

En el campo organizacional el liderazgo es un conjunto de habilidades que presenta una persona para guiar a otras e influenciarlas para que trabajen de manera motivada y logren un objetivo en común. Un buen líder para una empresa se caracteriza por ser un profesional que está constantemente retroalimentando sus procesos, a fin de crecer, perfeccionarse y formarse, alguien proactivo y sobre todo alguien absolutamente adaptable y con destrezas para trabajar en equipo.
Debe ser comunicativo, honesto, estratega, disciplinado, creativo, con capacidad de tomar decisiones, debe poder actuar bajo presión, poder y saber negociar, entre otras características. Un líder siempre está incentivando a su equipo a dar lo mejor de sí y a que desarrolle su potencial al 100 %.
Fragmento recuperado de: https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/

8. De acuerdo con la lectura realizada, se puede inferir que:

a. El liderazgo organizacional tiene como fin motivar a los colaboradores constantemente, con el objetivo de cumplir un objetivo en común.
b. Un buen líder debe ser proactivo, honesto, entregado y debe procurar porque su equipo de trabajo sólo se acoja a las ideas que el plantea.
c. El liderazgo se basa en actuar bajo presión, tener habilidades para la negociación y delegar siempre la toma de decisiones al equipo de trabajo.
d. Un verdadero líder debe tener habilidades para trabajar en equipo y generar constantes espacios de reflexión de lo realizado por el equipo, mas no por él.

9. Carlos Moreno hace parte de un equipo conformado por el líder del proceso y dos administradores de empresas (Carlos es uno de los administradores de empresas), el siente que está asumiendo más responsabilidades que su compañero, y se empiezan a generar roces entre los dos, dado a que el trabajo no es equitativo. Carlos quiere acabar con esta situación, pero quiere hacerlo de manera asertiva. Según la imagen, es importante abordar la conversación de la siguiente manera:

a. Establecer una conducta no verbal relajada, donde mantenga una mirada evasiva.
b. Mantener una mirada reflexiva y hacer movimientos repetitivos con las manos.
c. Durante la conversación cruzarse de brazos y de piernas.
d. Mantener una relajación postural y escuchar atentamente los que el otro tiene que decir.

10. Tatiana Valderrama hace parte del personal administrativo de una organización educativa, últimamente ha llegado tarde a su sitio de trabajo, la líder administrativa le hace el llamado en atención cuando están a solas, le solicita que se siente, le pregunta cuáles han sido los motivos de sus llegadas tarde, la escucha atentamente y escribe los aspectos más importantes es una libreta**. Según la imagen** ¿la líder de Tatiana utiliza una conducta no verbal apropiada?

a. Si, porque se muestra indiferente en la conversación que sostiene con Tatiana.
b. No, porque constantemente está evitando el contacto visual con Tatiana.
c. Si, porque es empática y está presta a escuchar sobre lo que Tatiana tiene para decirle.
d. No, porque mantiene una expresión y voz será y toma nota de lo sucedido.

Observaciones:
Recomendaciones:
Valoración Numérica de la prueba:

HOJA DE RESPUESTAS ESTUDIANTES: Rellene completamente el ovalo que consideré sea la respuesta correcta

No DE PREGUNTAS	A	B	C	D
1.				
2.	○	○	○	○
3.	○	○	○	○
4.	○	○	○	○
5.	○	○	○	○
6.	○	○	○	○
7.	○	○	○	○
8.	○	○	○	○
9.	○	○	○	○
10.	○	○	○	○

HOJA DE RESPUESTAS DOCENTE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D	D	C	B	B	A	A	A	D	C

NOMBRE DE CURSO:	CURSO EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS
CAMPO DE DESEMPEÑO	Todas las áreas de ocupación.
OBJETIVO	Desarrollar competencias transversales propias para técnicos y tecnólogos, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto.
RESULTADO DEL APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su nivel de formación y los requerimientos del ámbito laboral y profesional.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Aplica los principios de la orientación al servicio y al mejoramiento, teniendo en cuenta, la normativa protocolaria de la organización.
- Afronta de manera asertiva y propositiva los cambios a los que este expuesto su rol dentro de la organización.
- Aplica técnicas de resolución de problemas, acordes a las políticas de la organización.
- Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.
- Reconoce las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo.
- Aplica diversas estrategias para el manejo de situaciones bajo presión, teniendo en cuenta, los principios de la comunicación asertiva.

Instrucciones Generales:

- Esta es una prueba de conocimiento que permitirá desarrollar habilidades de pensamiento, a fin de evidenciar los avances y conceptos apropiados.
- Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y su instrucción para contestar asertivamente.
- Responda lo que se le pregunta.
- Tiene un tiempo específico para contestar: en ese tiempo no podrá conversar ni distraerse con otras actividades; de lo contrario es posible que no sea válida la prueba.

Duración de la evaluación: 20 Minutos

Nombre del Estudiante:	
Identificación del curso:	
Sede o lugar de Aplicación:	
Nombre del facilitador:	

PREGUNTAS POR COMPETENCIAS

Este tipo de preguntas consta de un enunciado y cuatro opciones (a, b, c, d). Sólo una de esas opciones responde correctamente la pregunta. El estudiante debe seleccionar la respuesta correcta y marcarla en su hoja de Respuestas rellenando el óvalo correspondiente a la letra que identifica la opción elegida.

Lea el siguiente texto y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 1.
Los emprendedores que tienen interiorizado el valor de orientación al servicio son profesionales que comprenden las necesidades de los clientes y buscan la forma de ofrecer el mejor servicio para estar a la altura de las expectativas del cliente. Ello implica hacer autocrítica para estar en un proceso de mejora constante.

1. En razón a lo anterior, podemos decir que la orientación al servicio es una competencia qué:
    a. Deben poseer todos los empleados de una organización, sin importar el rango, el cargo y la formación académica.
    b. Solo la poseen aquellos empleados que están directamente relacionados con la venta de productos.
    c. Solo la posee el gerente de la organización, ya que de él depende toda la estructura organizacional
    d. Deben poseer todos los empleados que devenguen un sueldo inferior a dos salarios mínimos

2. el cambio dentro de las organizaciones es uno de los procesos que se da con más frecuencia, sin embargo, la manera de proceder determinará en gran medida cómo los colaboradores asuman estas modificaciones. Las reacciones pueden ser desde generar resistencia hasta externar un alto deseo por involucrarse y ser parte del cambio. De esta manera, la capacidad de aceptar y aprender de los cambios se le denomina:

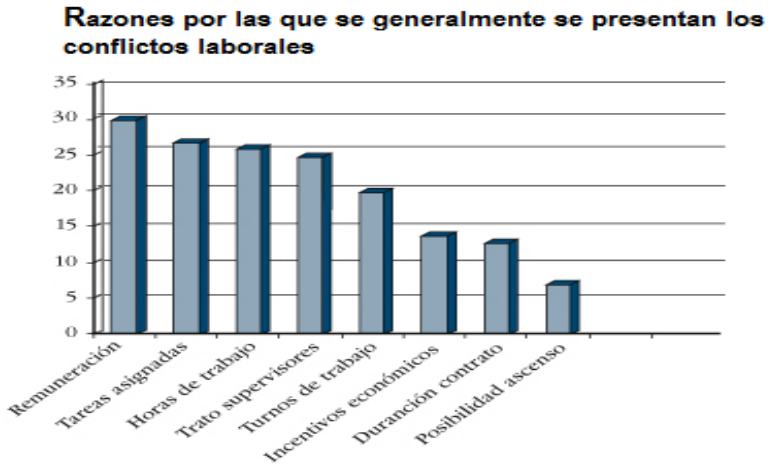
a. Capacidad para afrontar cambios
b. Capacidad para aceptar cambios
c. Capacidad para responder a los cambios
d. Capacidad para aprender de los cambios

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 3.

3. Marcos Herrera es un gran empleado, sin embargo, está en desacuerdo con su jefe porque no los tiene en cuenta para tomar decisiones que pueden afectar al equipo de trabajo, ya que se compromete a realizar actividades que requieren de una planeación, en muy corto tiempo, y no colabora en el proceso. Teniendo en cuenta la imagen, en qué tipo de conflicto está inmerso Marcos:

a. Conflicto intrapersonal
b. Conflicto interpersonal
c. Conflicto organizacional
d. Conflicto personal.

Realice la lectura de la siguiente gráfica y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 4.



4. Teniendo en cuenta la lectura realizada de la gráfica se puede inferir que:

a. La mayoría de los conflictos que se dan en las organizaciones corresponde a la duración del contrato.
b. Casi el 30 % de los trabajadores consideran que los conflictos laborales tienen que ver con la remuneración.
c. Todos los conflictos que se dan en las organizaciones están enfocados a los turnos de trabajo.
d. El 28 % de los trabajadores establecen que los conflictos laborales se dan por el trato que reciben de sus supervisores.

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 5:

5. La escucha activa es un elemento fundamental de la comunicación asertiva, teniendo en cuenta la lectura de la imagen se puede establecer la siguiente reflexión:

a. La escucha activa es un elemento fundamental para trabajar de manera conjunta.
b. Los líderes de procesos deben expresar las emociones tal cual la sienten.
c. La comunicación asertiva se basa en ser coherente entre lo que se dice y se hace.
d. Es importante dar a conocer las inconformidades dentro del equipo de trabajo.

Imagen recuperada de: http://historietapatagonica.blogspot.com.co/2013/07/saber-escuchar-por-favio.html

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 6:

6. Actualmente, existen nuevas formas de comunicación gracias a la globalización, lo cual ha permeado los entornos familiares. Teniendo en cuenta la imagen se puede hacer la siguiente reflexión:

a. Gracias a los avances tecnológicos, los padres comparten más con sus hijos.
b. El abuso de la tecnología puede generar enfermedades y muchos conflictos a nivel familiar.
c. Los padres se esfuerzan por adaptarse a las nuevas formas de comunicación de sus hijos.
d. Gracias al mal uso de la tecnología cada vez más las familias interactúan menos.

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 7.

7. La frase que más se relaciona con la imagen expuesta es:

a. Un jefe se destaca por su voz de autoridad y reconoce las potencialidades de su equipo.
b. Un líder asigna tareas a su equipo de trabajo, sin acompañar el proceso.
c. Un jefe escucha opiniones antes de hablar, modela con el ejemplo y ayuda a su equipo.
d. Un líder utiliza y aplica frases como “vamos hacer” “vamos a lograrlo” “somos un equipo”.

Imagen recuperada de: https://excelencemanagement.wordpress.com/2017/02/28/convence-a-tu-jefe-de-que-no-eres-solo-un-manager-sino-un-lider/

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 8.

8. Teniendo en cuenta la lectura de la imagen, Mafalda considera que:

a. En ninguna familia se generan procesos de liderazgo, ni trabajo en equipo.
b. En algunas familias hay jefes en vez de haber líderes.
c. Las familias no son consideradas como equipos de trabajo.
d. Es importante que el liderazgo y el trabajo en equipo se den en el ámbito familiar.

Lea el siguiente enunciado y responda la pregunta No 9

Las competencias adquiridas y, sobre todo, la capacidad de aprender nuevas habilidades prima actualmente sobre títulos, graduados y doctorados. Los profesionales de recursos humanos tienden cada vez más por demandar otro tipo de habilidades que van más allá de la experiencia académica. La adaptación al cambio, la capacidad de completar tareas en tiempo reducido, saber soportar el estrés, trabajar y *manejo de situaciones bajo presión.* Recuperado de: http://www.observatoriorh.com/productividad/trabajar-bajo-presion-una-habilidad-profesional-cada-vez-mas-demandada.html

9. La frase subrayada hace alusión a:

a. capacidad de realizar nuestras funciones bajo circunstancias adversas, manteniendo al mismo tiempo un buen nivel de eficiencia y calidad.
b. Capacidad para soportar los niveles de estrés producidos por las funciones asignadas dentro de un determinado rol.
c. Capacidad para aprender permanentemente de las situaciones que se presentan a diario en los contextos laborales.
d. Capacidad de liderazgo para resolver problemas o conflictos presentes en la organización.

10. Camilo Duran es el director de ventas de una empresa comercializadora de artículos médicos, él tiene a su cargo 10 personas, de las cuales una de ellas ha presentado muchas dificultades por no comunicarse de manera cortes con sus clientes, camilo le hace un llamado de atención en público y aunque, intenta ser respetuoso no le da la oportunidad a esa persona de contar lo sucedido. De acuerdo con la imagen ¿Camilo realizó una crítica constructiva?

a. Si, porque respeto el derecho a la réplica y estableció alternativas para solucionar la problemática.
b. No, porque no fue asertivo al elegir el momento y el lugar para hablar sobre lo sucedido.
c. No, porque se permite la generación de un espacio de diálogo, a fin de mejorar la situación.
d. No, porque se informó sobre lo sucedido antes de hacer el llamado de atención.

Observaciones:

Recomendaciones:

Valoración Numérica de la prueba**:**

HOJA DE RESPUESTAS ESTUDIANTES: Rellene completamente el ovalo que consideré sea la respuesta correcta

No DE PREGUNTAS	A	B	C	D
1.				
2.	○	○	○	○
3.	○	○	○	○
4.	○	○	○	○
5.	○	○	○	○
6.	○	○	○	○
7.	○	○	○	○
8.	○	○	○	○

9.	○	○	○	○
10.	○	○	○	○

HOJA DE RESPUESTAS DOCENTE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	A	B	B	C	D	D	D	A	B

NOMBRE DE CURSO:	COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA OCUPACIONES CALIFICADAS
CAMPO DE DESEMPEÑO	Todas las áreas de ocupación.
OBJETIVO	Desarrollar competencias transversales propias de las ocupaciones calificadas, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto
RESULTADO DEL APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su nivel de formación y los requerimientos del ámbito laboral y personal.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.
- Reconoce las estrategias y técnicas a trabajar para desarrollar la habilidad de liderazgo asertivo y propositivo.
- Aplica diversas técnicas para resolución de problemas, teniendo en cuenta, los principios de escucha y respeto.
- Aplica los principios de la orientación al servicio, teniendo en cuenta, la normativa protocolaria de la organización.
- Implementa estrategias del autocuidado, en las diversas dinámicas laborales y personales.
- Toma iniciativas de aprendizaje, con relación a las metas personales y laborales.

Instrucciones Generales:

- Esta es una prueba de conocimiento que permitirá desarrollar habilidades de pensamiento, a fin de evidenciar los avances y conceptos apropiados.
- Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y su instrucción para contestar asertivamente.
- Responda lo que se le pregunta.
- Tiene un tiempo específico para contestar: en ese tiempo no podrá conversar ni distraerse con otras actividades; de lo contrario es posible que no sea válida la prueba.

Duración de la evaluación: 20 Minutos

Nombre del Estudiante:	
Identificación del curso:	
Sede o lugar de Aplicación:	
Nombre del facilitador:	

PREGUNTAS POR COMPETENCIAS

Este tipo de preguntas consta de un enunciado y cuatro opciones (a, b, c, d). Sólo una de esas opciones responde correctamente la pregunta. El estudiante debe seleccionar la respuesta correcta y marcarla en su hoja de Respuestas rellenando el óvalo correspondiente a la letra que identifica la opción elegida.

Lea el siguiente texto y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 1.

La comunicación asertiva se basa en una actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando enfrentamientos. Comunicarse de manera asertiva y efectiva permite exponer sentimientos, necesidades, emociones y opiniones de forma clara y respetuosa, en otras palabras, se trata de comunicar las propias ideas creando un clima de interlocución positivo.
Para que la comunicación asertiva sea posible es necesario controlar las emociones, de tal manera que se eviten tanto las actitudes agresivas como las sumisas o pasivas. En este sentido, la agresividad en la comunicación es una fuente de conflictos y una actitud sumisa resulta igualmente perjudicial (un ejemplo de comunicación sumisa sería dar la razón al otro y no defender la propia posición con el propósito de evitar un posible enfrentamiento verbal).
Fragmento recuperado de https://definicion.mx/comunicacion-asertiva/

1. De acuerdo con la lectura realizada, la frase subrayada da a entender que:

a. Para que se establezca una comunicación asertiva es necesario que se expongan los sentimientos y emociones tal cual el emisor las está sintiendo en ese momento.
b. Una persona que pretenda tener una comunicación asertiva con otra es necesario que tome una postura sumisa, a fin de evitar confrontaciones o conflictos.

c. En la comunicación asertiva se debe evitar adoptar actitudes agresivas o sumisas, dado que no generan un proceso comunicativo efectivo ni asertivo.
d. Para generar una comunicación asertiva es fundamental siempre estar a la defensiva, con el objetivo de dar a conocer los puntos de vistas que se tienen.

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 2.

2. La frase que más se relaciona con la imagen expuesta es:

e. Un jefe se destaca por su voz de autoridad y reconoce las potencialidades de su equipo.
f. Un líder asigna tareas a su equipo de trabajo, sin acompañar el proceso.
g. Un jefe escucha opiniones antes de hablar, modela con el ejemplo y ayuda a su equipo.
h. Un líder utiliza y aplica frases como “vamos hacer” “vamos a lograrlo” “somos un equipo”.

Imagen recuperada de: https://excelencemanagement.wordpress.com/2017/02/28/convence-a-tu-jefe-de-que-no-eres-solo-un-manager-sino-un-lider/

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 3.

3. Carolina Triana es una asesora comercial de una entidad financiera que presenta ciertos desacuerdos con sus compañeras de trabajo, porque generalmente la dejan sola atendiendo a los clientes, se demoran más de lo debido a la hora del almuerzo y en ocasiones hablan por teléfono largo tiempo mientas prestan sus servicios. Esta situación no la ha comentado con nadie. Según la imagen que es lo qué debe hacer Carolina:

a. Hablar directamente con su líder del proceso para que les realice un llamado de atención.
b. Actuar de manera pasiva frente a la situación, a fin de no tener problemas.
c. Esperar que la situación empeore para expresar lo que siente.
d. Generar espacios de comunicación con sus compañeras de trabajo y el líder del proceso.

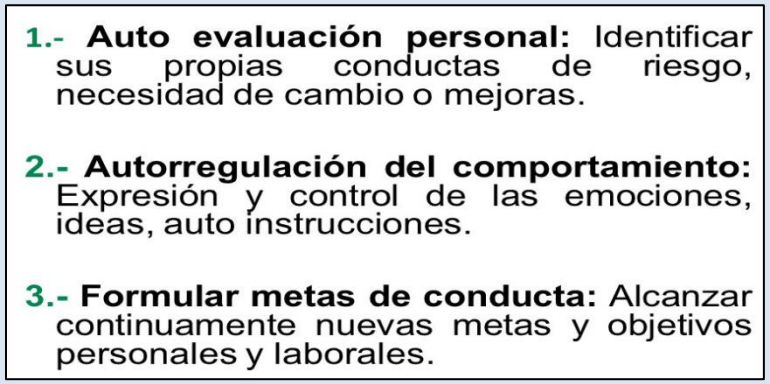
Lea el siguiente texto y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 4.

Los emprendedores que tienen interiorizado el valor de orientación al servicio son profesionales que comprenden las necesidades de los clientes y buscan la forma de ofrecer el mejor servicio para estar a la altura de las expectativas del cliente. Ello implica hacer autocrítica para estar en un proceso de mejora constante.

4. En razón a lo anterior, podemos decir que la orientación al servicio es una competencia qué:

e. Deben poseer todos los empleados de una organización, sin importar el rango, el cargo y la formación académica.
f. Solo la poseen aquellos empleados que están directamente relacionados con la venta de productos.
g. Solo la posee el gerente de la organización, ya que de él depende toda la estructura organizacional
h. Deben poseer todos los empleados que devenguen un sueldo inferior a dos salarios mínimos

Observe la siguiente imagen y determine a qué opción de respuesta hace alusión el enunciado de la pregunta No 5



5. El_____es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los factores de riesgo que puedan afectar su desempeño o puedan ocasionar conflictos al interior del contexto laboral.
De acuerdo con la imagen, podemos decir que el enunciado hace alusión a:

a. Autorregulación
b. Autocuidado
c. Autodeterminación
d. Autoreconocimiento

Lea atentamente el siguiente texto y responda la pregunta No 6

La Competencia Iniciativa y Aprendizaje Permanente se presenta, dentro de un contexto macro de desarrollo de habilidades, Esto obedece a una lógica de desarrollo de habilidades pensada para construir y potenciar el aprendizaje a medida que se avanza en las temáticas, donde con cada habilidad adquirida se obtienen más en la interacción directa con más personas y con funciones realizadas día a día. *Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-8476_recurso_1.pdf*

6. En razón a lo anterior, podemos decir que la competencia de iniciativa de aprendizaje en el contexto laboral es importante por qué:

a. Permite aprender permanentemente de las funciones o roles asignados dentro de la organización y de las dinámicas propias de la misma
b. Permite determinar los conocimientos que deben ser apropiados y aplicados en la organización.
c. Demuestra el grado de escolaridad, generando un nivel de jerarquía organizacional.
d. Permite evidenciar las falencias conceptuales y prácticas que tienen cada uno de los empleados de una organización

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 7 y 8:

7. Teniendo en cuenta la lectura de la imagen, se puede inferir que una persona que sea asertiva en su proceso de comunicación **no** presenta la siguiente característica:

e. Seguridad en sí misma, que se refleja en una comunicación transparente y fluida.
f. Maneja sus emociones de manera asertiva, siendo respetuosa en su comunicación.
g. Presenta una actitud pasiva a la hora de comunicarse con otros.
h. Es capaz de expresar de manera firme y clara todas sus necesidades.

8. Julián Ramírez es un empleado que se caracteriza por ser seguro de sí mismo, que evita caer en manipulaciones, siempre ser expresa de manera firme y clara; sin embargo, siempre menosprecia el conocimiento de los demás y cree tener la razón en todo, de acuerdo con la imagen ¿Julián es una persona que maneja una comunicación asertiva?

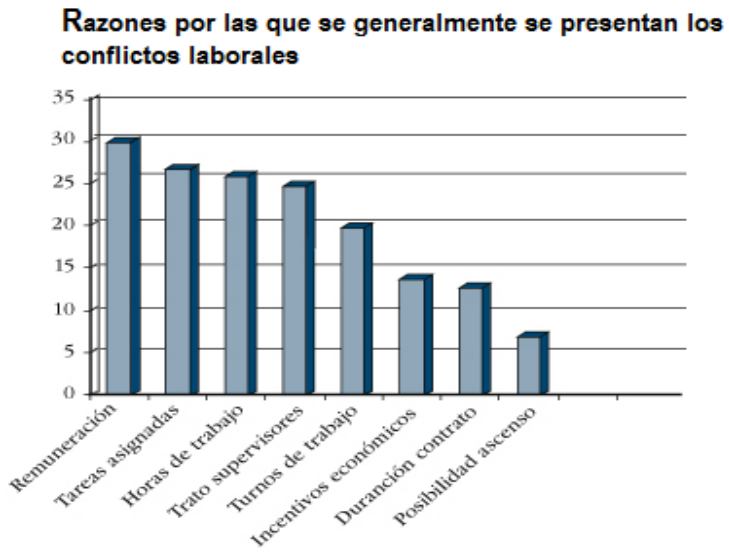
a. No, porque sabe manejar sus emociones.
b. No, porque su conducta es irrespetuosa.
c. Si, porque es una persona cortes y segura.
d. Si, porque presenta autocontrol y firmeza.

Lea el siguiente caso y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 9:

9. Camilo castro tiene 48 años. Es administrador de empresas y posee un máster en Gestión de Empresas. Hace cinco años que trabaja en una empresa de artículos eléctricos y desde hace cuatro lidera el equipo de logística de la organización. Es un individuo muy seguro de sí mismo y de sus propias capacidades; le cuesta muchísimo aceptar opiniones distintas a las suyas, por lo que los miembros de su equipo se limitan a realizar su trabajo, sin intentar aportar nuevas ideas. Le cuesta delegar funciones, excepto pequeñas tareas rutinarias. Dentro del trabajo se muestra distante y un tanto frío. Sin embargo, siempre parece estar disponible. Cuando piensa que alguien no está cumpliendo correctamente su función, no duda en amonestarle, a veces públicamente, sin intentar analizar lo sucedido. En este caso ¿Camilo maneja un verdadero rol de liderazgo?

a. Si, porque es una persona segura de sí misma que cuenta con todas las capacidades para desarrollar de la mejor forma la labor que desempeña.
b. Si, porque desarrolla estrategias que posibilitan establecer procesos estrictos de organización, a fin de generar los mejores resultados posibles.
c. No, porque promueve estrategias que le permiten a su equipo de trabajo aportar nuevas ideas y posibilita espacios de retroalimentación.
d. No, porque no tiene la habilidad de delegar funciones, no está abierto a nuevas ideas y no retroalimenta a su equipo de forma correcta.

Realice la lectura de la siguiente gráfica y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 10.



10. Teniendo en cuenta la lectura realizada de la gráfica se puede inferir que:

e. La mayoría de los conflictos que se dan en las organizaciones corresponde a la duración del contrato.
f. Casi el 30 % de los trabajadores consideran que los conflictos laborales tienen que ver con la remuneración.
g. Todos los conflictos que se dan en las organizaciones están enfocados a los turnos de trabajo.
h. El 28 % de los trabajadores establecen que los conflictos laborales se dan por el trato que reciben de sus supervisores.

Observaciones:

Recomendaciones:

Valoración Numérica de la prueba:

HOJA DE RESPUESTAS ESTUDIANTES: Rellene completamente el ovalo que consideré sea la respuesta correcta

No DE PREGUNTAS	A	B	C	D
1.				
2.	○	○	○	○
3.	○	○	○	○
4.	○	○	○	○
5.	○	○	○	○
6.	○	○	○	○

7.	○	○	○	○
8.	○	○	○	○
9.	○	○	○	○
10.	○	○	○	○

HOJA DE RESPUESTAS DOCENTE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C	D	D	A	B	A	C	B	D	B

NOMBRE DE CURSO:	**CURSO EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA OCUPACIONES ELEMENTALES**
CAMPO DE DESEMPEÑO	Todas las áreas de ocupación.
OBJETIVO	Desarrollar competencias transversales propias de las ocupaciones elementales, a través de actividades prácticas que permitan a los participantes aplicar los conocimientos en actividades prácticas y situaciones reales de su contexto.
RESULTADO DEL APRENDIZAJE	Fortalece las competencias transversales, teniendo en cuenta su experiencia y los conocimientos adquiridos en la misma.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Toma iniciativas de aprendizaje, en relación con las metas personales y laborales.
- Implementa estrategias de efectividad personal, teniendo en cuenta, la experiencia y los conocimientos obtenidos en una determinada área.
- Implementa estrategias del autocuidado, en las diversas dinámicas laborales y personales.
- Utiliza estrategias de comunicación asertiva, en las diversas dinámicas laborales y profesionales.

Instrucciones Generales:

- Esta es una prueba de conocimiento que permitirá desarrollar habilidades de pensamiento, a fin de evidenciar los avances y conceptos apropiados.
- Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y su instrucción para contestar asertivamente.
- Responda lo que se le pregunta.
- Tiene un tiempo específico para contestar: en ese tiempo no podrá conversar ni distraerse con otras actividades; de lo contrario es posible que no sea válida la prueba.

Duración de la evaluación:

Nombre del Estudiante:	
Identificación del curso:	
Sede o lugar de Aplicación:	
Nombre del facilitador:	

PREGUNTAS POR COMPETENCIAS

Este tipo de preguntas consta de un enunciado y cuatro opciones (a, b, c, d). Sólo una de esas opciones responde correctamente la pregunta. El estudiante debe seleccionar la respuesta correcta y marcarla en su hoja de Respuestas rellenando el óvalo correspondiente a la letra que identifica la opción elegida.

Lea atentamente el siguiente texto y responda la pregunta No 1

La Competencia Iniciativa y Aprendizaje Permanente se presenta, dentro de un contexto macro de desarrollo de habilidades, Esto obedece a una lógica de desarrollo de habilidades pensada para construir y potenciar el aprendizaje a medida que se avanza en las temáticas, donde con cada habilidad adquirida se obtienen más en la interacción directa con más personas y con funciones realizadas día a día. *Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-8476_recurso_1.pdf*

1. En razón a lo anterior, podemos decir que la competencia de iniciativa de aprendizaje en el contexto laboral es importante por qué:
    e. Permite aprender permanentemente de las funciones o roles asignados dentro de la organización y de las dinámicas propias de la misma
    f. Permite determinar los conocimientos que deben ser apropiados y aplicados en la organización.
    g. Demuestra el grado de escolaridad, generando un nivel de jerarquía organizacional.
    h. Permite evidenciar las falencias conceptuales y prácticas que tienen cada uno de los empleados de una organización

Observe la imagen y establezca a qué opción de respuesta hace alusión el enunciado de la pregunta No 2

La_____ consiste en fomentar el desarrollo de todas las personas y organizaciones en un mundo donde se producen centenares de cambios por minuto y momentos inesperados. Es por ello por lo que las personas necesitamos una mayor competitividad tanto en el mundo laboral como en el personal.
Observando la imagen, podemos decir que el enunciado hace alusión a:

a. Efectividad personal
b. Motivación laboral
c. Rendimiento personal
d. Constancia personal

Observe la siguiente imagen y determine a qué opción de respuesta hace alusión el enunciado de la pregunta No 3

3. El_____es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los factores de riesgo que puedan afectar su desempeño o puedan ocasionar conflictos al interior del contexto laboral.
De acuerdo con la imagen, podemos decir que el enunciado hace alusión a:

1.- Auto evaluación personal: Identificar sus propias conductas de riesgo, necesidad de cambio o mejoras.

2.- Autorregulación del comportamiento: Expresión y control de las emociones, ideas, auto instrucciones.

3.- Formular metas de conducta: Alcanzar continuamente nuevas metas y objetivos personales y laborales.

e. Autorregulación
f. Autocuidado
g. Autodeterminación
h. Autoreconocimiento

4. Carlos Sanabria es un excelente trabajador, responsable, proactivo y colaborador; sin embargo, últimamente ha tenido grandes dificultades con uno de sus compañeros, dado que este le solicita constantemente que le ayude con su trabajo, manifestando que se han repartido de manera inequitativa las labores y que no le alcanza el tiempo con tanto trabajo, al hablar con sus demás compañeros se da cuenta que su compañero le ha estado mintiendo, por lo que decide terminar con esta situación. Al confrontarlo le dice lo siguiente: "…*Usted es una persona aprovechada, descarada y floja que no capaz de realizar su propio trabajo, no voy a volver ayudarle nunca más, o que me paguen también lo que le pagan a usted y lo voy hacer echar…".* Según la imagen, Carlos estableció una comunicación:

a. Pasivo-agresivo.
b. Agresivo
c. Asertivo
d. Pasivo.

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 5:

Actualmente, existen nuevas formas de comunicación gracias a la globalización, lo cual ha permeado los entornos familiares. Teniendo en cuenta la imagen se puede hacer la siguiente reflexión:

f. Gracias a los avances tecnológicos, los padres comparten más con sus hijos.
g. El abuso de la tecnología puede generar enfermedades y muchos conflictos a nivel familiar.
h. Los padres se esfuerzan por adaptarse a las nuevas formas de comunicación de sus hijos.
i. Gracias al mal uso de la tecnología cada vez más las familias interactúan menos.

Observe la siguiente imagen y determine a qué opción de respuesta hace alusión el enunciado de la pregunta No 6

El _____es una necesidad. Tenemos que mejorar nuestras aptitudes y competencias a lo largo de la vida para realizarnos en lo personal, participar en la sociedad y tener éxito en el mundo laboral.
De acuerdo con la imagen, podemos decir que el enunciado hace alusión a:

a. Evaluación permanente
b. Aprendizaje permanente
c. Autodeterminación permanente
d. Autocontrol permanente

Lea el siguiente texto y responda la pregunta No 7

Enfrentar la vida desde la efectividad personal significa proponerse un sentido, idear metas y responsabilizarse por el logro de ellas. Significa recorrer el camino del desarrollo personal, construyendo la existencia en función de un horizonte de mediano y largo plazo, haciéndose cargo de un compromiso con uno mismo. Este camino tiene que ver con la propia superación, potenciando circunstancias favorables y gestionando aquellas que son adversas.

7. En razón a lo anterior, podemos decir que la efectividad personal aplicada al mundo laboral implica:

a. Preguntarse cuáles son sus intereses, qué quiere hacer, qué se necesita de usted, con qué cuenta y qué va a hacer para concretar lo propuesto en el ámbito profesional y laboral.
b. Determinar tiempos para tareas y demás compromisos asignados dentro del rol.
c. Evaluar permanentemente el desempeño en las diversas actividades realizadas
d. Determinar las oportunidades de mejora, una vez identificados los errores cometidos

Lea el siguiente enunciado y responda la pregunta No 8

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Este mecanismo de defensa puede acabar desencadenando problemas graves de salud. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. De esta manera, organizaciones de la salud fomentan el ***autocuidado*** como estrategia para minimizar los efectos de dichas reacciones naturales.

8. La palabra subrayada hace alusión a:

a. La auto medicación para minimizar los efectos del estrés y otras enfermedades producidas por inconvenientes emocionales, laborales y personales.
b. La práctica de actividades al aire libre recomendada por los especialistas, para minimizar el efecto de multiples enfermedades.
c. La práctica de actividades que los individuos realizan en favor de sí mismos para mantener la vida, la salud y el bienestar.
d. Las actividades realizadas con ayuda de un especialista como parte del tratamiento para el estrés.

Analice la siguiente imagen y establezca la respuesta correcta a la pregunta número 9 y 10:

Imagen recuperada de: https://es.pinterest.com/pin/321585229624789165/

9. Teniendo en cuenta la imagen, la frase que más describe lo que es una crítica constructiva es la siguiente:

a. *"El verdadero líder es quien potencializa las capacidades de su equipo".*
b. *"Que critiques mis defectos no va a conseguir ni por asomo que disminuyan los tuyos".*
c. *"Cuando alguien te lance piedras, aprovecha para construir un muro que te proteja".*
d. *"Lo que dice Juan de Pedro dice más de Juan que de Pedro".*

10. Camilo Duran es el director de ventas de una empresa comercializadora de artículos médicos, él tiene a su cargo 10 personas, de las cuales una de ellas ha presentado muchas dificultades por no comunicarse de manera cortes con sus clientes, camilo le hace un llamado de atención en público y aunque, intenta ser respetuoso no le da la oportunidad a esa persona de contar lo sucedido. De acuerdo con la imagen ¿Camilo realizó una crítica constructiva?

e. Si, porque respeto el derecho a la réplica y estableció alternativas para solucionar la problemática.
f. No, porque no fue asertivo al elegir el momento y el lugar para hablar sobre lo sucedido.
g. No, porque se permite la generación de un espacio de diálogo, a fin de mejorar la situación.
h. No, porque se informó sobre lo sucedido antes de hacer el llamado de atención.

Observaciones:
Recomendaciones:
Valoración Numérica de la Evaluación:

HOJA DE RESPUESTAS ESTUDIANTES: Rellene completamente el ovalo que consideré sea la respuesta correcta

No DE PREGUNTAS	A	B	C	D
1.				
2.	○	○	○	○
3.	○	○	○	○
4.	○	○	○	○
5.	○	○	○	○
6.	○	○	○	○
7.	○	○	○	○
8.	○	○	○	○
9.	○	○	○	○
10.	○	○	○	○

HOJA DE RESPUESTAS DOCENTE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	A	B	A	D	B	A	C	A	B

MANUAL OPERATIVO

El orden de aplicación para el proceso son condicionantes ,
De la Ficha de servicios de capacitación

1. El descriptor de formación: *define el alcance de la capacitación. Si es un curso, un seminario o diplomado*
2. Nivel de clasificación ocupacional: Define el *nivel ocupacional en que se encuentra: A.B.C.D.*
3. La modalidad de formación. Ejemplo: Presencial, Virtual o B-learning
4. El número de horas de capacitación. Ejemplo:40 horas
5. Justificación (marco disciplinar, contextual y legal)
6. Expositiva de los escenarios productivos de aplicación
7. Objetivo general
8. Perfil del facilitador
9. Competencias por desarrollar, en lo conceptual, procedimental y axiológico,
10. Criterios de evaluación que permitan validar la apropiación del proceso
11. Evidencias de aprendizaje
12. Estrategias metodológicas
13. El escenario de aprendizaje
14. Los medios educativos
15. Bibliografía
16. Cibergrafía