

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: Programas de formación titulada SENA.
- Código del Programa de Formación:
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada)
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada)
- Actividad de Proyecto (si es formación Titulada)
- Competencia: Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar: Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social
- Duración de la Guía: 12 horas

2. PRESENTACIÓN

Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común y como aporte para el desarrollo social y sobre todo a la construcción de una cultura de paz, es un reto necesario y muy importante para Colombia, en el momento actual.

Las relaciones interpersonales constituyen en el mundo de hoy, una habilidad blanda necesaria para el desempeño profesional de los aprendices y un aporte a la construcción de una sociedad más pacífica y solidaria. Este resultado de aprendizaje aporta a la competencia “Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz”, en la medida que podemos desarrollar habilidades, para relacionarnos “con el otro” desde una visión más holística y más humana, desde un enfoque diferencial, en el cual “ese otro” sea reconocido y visibilizado en su diferencia y unicidad.

Esta construcción de nuevas relaciones implica modificación de actitudes para la resolución de conflictos, implica establecer relaciones personales a partir de una comunicación asertiva, relaciones de solidaridad, de tolerancia; todo ello enmarcado en el respeto por el otro. Este es el reto al que nos invitan los criterios de evaluación de este resultado de aprendizaje, que abordaremos a través de la presente guía de aprendizaje.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Asumiendo el reto que nos plantea el resultado de aprendizaje, iniciemos:

3.1 Actividades de reflexión inicial

Estas actividades buscan que tomemos conciencia de las continuas dificultades que se nos presentan para lograr una comunicación eficaz y asertiva y al mismo tiempo de la oportunidad de mejora que tenemos en las relaciones personales; como aporte al bien común y por ende a una cultura de paz.

3.1.1 Actividad No.1: Lluvia de ideas acerca de la importancia de la comunicación en nuestras relaciones personales. A partir de ver y analizar el video *El puente - cortometraje* (disponible en: <https://youtu.be/xmx2HSoe1oA>) , tomar nota de ideas que le sugiere el video entorno a: la comunicación en las relaciones personales, actitudes y acciones que favorecen la comunicación y las relaciones personales y actitudes que la dificultan, etcétera. Posterior al video, se realiza el análisis del video en mesa redonda, aportando libremente las opiniones que se tengan al respecto, por parte de los aprendices.

3.1.2 Actividad No. 2: El cuento de la sopa y los problemas en la comunicación.

“Estaba una señora sentada sola en la mesa de un restaurante, y tras leer la carta decidió pedir una apetitosa sopa en la que se había fijado. El camarero, muy amable le sirvió el plato a la mujer y siguió haciendo su trabajo. Cuando éste volvió a pasar cerca de la señora ésta le hizo un gesto y rápidamente el camarero fue hacia la mesa.

– *¿Qué desea, señora?*

– *Quiero que pruebe la sopa.*

El camarero, sorprendido, reaccionó rápidamente con amabilidad, preguntando a la señora si la sopa no estaba rica o no le gustaba.

– *No es eso, quiero que pruebe la sopa.*

Tras pensarlo un poco más, en cuestión de segundos el camarero imaginó que posiblemente el problema era que la sopa estaría algo fría y no dudó en decirlo a la mujer, en parte disculpándose y en parte preguntando.

– *Quizás es que esté fría señora. No se preocupe, que le cambio la sopa sin ningún problema...*

– *La sopa no está fría. ¿Podría probarla, por favor?*

El camarero, desconcertado, dejó atrás la amabilidad y se concentró en resolver la situación. No era de recibo probar la comida de los clientes, pero la mujer insistía y a él ya no se le ocurrían más opciones. ¿Qué le pasaba a la sopa? Lanzó su último cartucho:

– *Señora, dígame qué ocurre. Si la sopa no está mala y no está fría, dígame qué pasa y si es necesario, le cambio el plato.*

– *Por favor, discúlpeme pero he de insistir en que si quiere saber qué le pasa a la sopa, sólo tiene que probarla.*

Finalmente, ante la petición tan rotunda de la señora, el camarero accedió a probar la sopa. Se sentó por un momento junto a ella en la mesa y alcanzó el plato el plato de sopa. Al ir a coger una cuchara, echó la vista a un lado y otro de la mesa, pero... no había cucharas. Antes de que pudiera reaccionar, la mujer sentenció:

– *¿Lo ve? Falta la cuchara. Eso es lo que le pasa a la sopa, que no me la puedo comer.”*

El cuento de la sopa de Jorge Bucay. Adaptado por Isabel Verdejo (2019)

Reflexión sobre la actividad: Partiendo de la anécdota, podemos reflexionar acerca de las preguntas:

- ¿Qué ideas nos sugiere la historia acerca de la comunicación?
- Existen personas que esperan que los otros adivines sus necesidades o inquietudes como la señora de la sopa, ¿qué genera esto en la comunicación?
- ¿Y tú cómo te comunicas? ¿Con indirectas o utilizas un lenguaje directo?
- En conclusión, ¿cómo está la comunicación con los otros?

3.2 Actividades de contextualización

Identificación de conocimientos previos sobre las relaciones personales, la comunicación y la resolución de conflictos, a partir de la realización de las siguientes actividades: ¿Cómo estamos en la comunicación con los otros y en la confianza?

3.2.1: Las orejas de colores. Atienda a la presentación de su instructor acerca del modelo de las 4 orejas de Schulz, lo que ésta plantea respecto a la comunicación de las personas y los ejemplos acerca de la manera en que los receptores escuchan el mensaje desde las *cuatro orejas*.

Para ampliar sobre el modelo de las cuatro de las orejas de Schulz, ver el siguiente enlace:

<https://www.fundaciongizagune.net/teoria-4-orejas/>

A continuación, conforme equipos colaborativos de cinco aprendices, de los cuales uno de los integrantes del equipo es el emisor del mensaje y los otros cuatro son los receptores. Estos últimos emplearán el siguiente código de colores para responder al caso planteado:

Oreja azul=objetiva.

Oreja verde=asertiva.

Oreja amarilla=sentimental.

Oreja roja=emocional.

El instructor puede proporcionar a los aprendices casos reales o diseñados por sí mismos. Como apoyo casos para trabajar problemas de comunicación se sugieren estos link de la web:

<https://mensalus.es/blog/habilidades-sociales-crecimiento-personal/2017/07/cinco-ejemplos-de-problemas-de-comunicacion-resueltos/>

<https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/comunicacion-en-la-empresa-guia-ejemplos/>

Posteriormente cada equipo colaborativo debe dramatizar su caso y a continuación participar en una plenaria en donde se exponga el análisis de la comunicación en los casos dados, identificando cuál es la *oreja* más utilizada, recogiendo conclusiones en torno a cómo están las relaciones personales y la comunicación con los otros. Finalmente, para plantear el propósito de mejora, responda: ¿cuál es la oreja que desea utilizar con más frecuencia?.

3.2.2: Estrategias de comunicación asertiva. Retomando la actividad anterior, el instructor motivará a los aprendices a reconocer la necesidad e importancia de desarrollar una comunicación asertiva y eficaz, para ello existen estrategias. En los mismos equipos colaborativos, los aprendices deberán analizar las estrategias de comunicación asertiva disponibles en el link:

<https://www.pymesyautonomos.com/consejos-practicos/10-tecnicas-para-una-comunicacion-asertiva>

A cada equipo se asigna una estrategia de comunicación asertiva y deben plantear un caso que represente la estrategia y luego lo dramatizarán ante los compañeros. Posteriormente se realizará una plenaria acerca de cómo contribuyen estas estrategias al mejoramiento de la comunicación, por ende a las relaciones personales y así mismo a la construcción de una cultura de paz.

3.2.3: “Lazarillos con obstáculos”: Cómo estamos en la confianza con el otro?:

Los aprendices se organizarán en dos subgrupos y para cada subgrupo se distribuyen unos obstáculos en el piso, en un área determinada. Cada subgrupo nombrará a una persona que se vendará los ojos y pasará a través de los obstáculos, siendo guiado por la orientación de un compañero de su mismo subgrupo y de este modo, cada uno de los integrantes del grupo deberá pasar por el área de los obstáculos. Si alguno de los aprendices toca alguno de los obstáculos debe volver a iniciar.

Posteriormente, en plenaria los aprendices en plenaria expresarán qué sentimientos experimentaron durante la actividad (confianza, seguridad, temor, vulnerabilidad, dependencia). Llevando esta experiencia a las relaciones personales de la vida diaria, ¿qué se puede analizar de ello?

3.2.4: Video foro: Basados en el video “Los tres filtros de Sócrates”:

Los aprendices observarán el video *Sócrates y los tres filtros*, disponible en: <https://youtu.be/G5THCFvLjcg>

A continuación, en los equipos colaborativos analizarán y responderán:

- ¿Cómo entendemos estos tres filtros: lo bueno, lo verdadero y lo útil en la comunicación en nuestra vida?. Plantee tres ejemplos de su vida cotidiana, aplicando los filtros.
- ¿Sería importante aplicar en nuestra vida en las relaciones personales los tres filtros de Sócrates? ¿Por qué?
- ¿Cómo nos aportan estos tres filtros a una comunicación saludable y constructiva?

A manera de conclusión de las tres actividades de contextualización: ¿estos filtros se pueden utilizar solo en los mensajes que recibimos o también en los que transmitimos?. ¿Cómo prevenir acciones violentas con base en estrategias de comunicación asertiva?

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento

3.3.1 Análisis de caso:

Los aprendices consultarán el material de apoyo acerca de las técnicas para la resolución de conflictos, a saber:

Resolución de conflictos. Ideas y cuentos. De: Cuentos para crecer. Disponible en: <https://cuentosparacrecer.org/blog/resolucion-de-conflictos-ideas-y-cuentos/>

Cuatro técnicas para la resolución de conflictos. De: Vida Profesional. Disponible en: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/4-tecnicas-para-la-resolucion-de-conflictos.aspx>

A continuación los aprendices se organizarán en dos equipos colaborativos y proceden a leer el siguiente enunciado:

“Imaginemos el caso de un padre de familia que considera que su hijo debe ser castigado físicamente si no cumple con sus obligaciones escolares (valores, creencias del padre) y el docente que no está de acuerdo con ello, porque los castigos físicos no son necesarios para educar. El conflicto se suscita porque el docente se niega a castigar físicamente al estudiante, mientras que el propio padre le exige que lo haga.” (Pérez y Pérez, 2011 citados por Ministerio de Educación del Perú, 2013).

Posteriormente, cada equipo colaborativo identifica los pasos y técnicas que pueden aplicar para la resolución del conflicto presentado en el caso anterior.

A continuación, cada equipo colaborativo seleccionará los aprendices que representaran tanto el caso como la aplicación de las técnicas y pasos para la resolución de este conflicto.

Posteriormente, en plenaria se hará el análisis acerca de la aplicabilidad en los contextos personal y laboral de las técnicas y pasos para resolver conflictos.

En mesa redonda los aprendices reflexionarán con base en la siguiente pregunta orientadora ¿Qué actitudes y comportamientos podríamos modificar a partir de la resolución pacífica de conflictos?

3.3.2. Dinámica sobre los derechos humanos: Los globos. El instructor entrega a cada aprendiz un globo. El aprendiz deberá inflar el globo, luego marcarlo con su nombre y decorarlo usando un marcador. Luego se colocan los globos en el piso, se mezclan y cada uno de los aprendices debe buscar su globo. Mientras esto sucede, el instructor y otros dos aprendices de apoyo, realizan una observación participante y luego se hace la plenaria, alrededor de preguntas como: ¿Qué observamos?, ¿cómo nos sentimos?. ¿Qué pasó con los otros compañeros, mientras estábamos en la búsqueda de nuestro globo? ¿Qué pasó con el respeto por el otro, cuando estábamos afanados en encontrar nuestro globo?. A manera de conclusión reflexionamos a cerca de qué pasa con el respeto por el otro cuando estamos afanados persiguiendo nuestros sueños.

Reflexiones : Las sábanas sucias.

El instructor leerá en voz alta la historia *Las sábanas sucias*. Disponible en:

<http://cortashistoriasconmoraleja.blogspot.com/2014/01/las-sabanas-sucias-antes-de-opinar.html>

“Una pareja de recién casados se mudó a un barrio muy tranquilo.

En la primera mañana en la casa, mientras tomaba café, la mujer observó a través de la venta, que una vecina colgaba las sábanas en el tendedero.

- ¡Qué sábanas tan sucias cuelga la vecina en el tendedero! - dijo la mujer
- Quizás necesite un jabón nuevo o alguien que le enseñe a lavar.
- ¡Si yo fuese su amiga, le preguntaría si ella quiere que yo le enseñe a lavar las sábanas.

El marido miró y se quedó callado.

Una semana después, nuevamente, durante el desayuno, la vecina colgaba sábanas en el tendedero y la mujer repetía su discurso a su marido.

- ¡Nuestra vecina continua colgando las sábanas sucias!
- ¡Si yo no fuese tan tímida, le preguntaría si ella quiere que yo le enseñe a lavar las sábanas.

En la segunda y tercera semana, la mujer seguía repitiendo su discurso a su marido, juzgando a la vecina con sus sábanas sucias.

Había pasado un mes, la mujer se sorprendió al ver a la vecina tendiendo las sábanas bien limpias, y entusiasmada fue a decir al marido.

- ¡Mira, ella aprendió a lavar las sábanas!
- ¿Será que la otra vecina le enseñó? ... - Por qué yo no hice nada.

El marido calmamente respondió:

- ¡No, hoy yo me levanté más temprano y lavé los cristales de nuestra ventana!

La vida es así: todo depende de la limpieza de nuestra ventana, a través de la cual observamos los hechos.”

Antes de criticar, quizás sería conveniente chequear si hemos limpiado el corazón para poder ver más claro. Entonces podremos ver la limpieza en el corazón de los demás...

Análisis de la actividad: Partiendo de la anterior historia: Cómo influye nuestra perspectiva de las cosas y situaciones en las relaciones personales?, ¿mi percepción es la misma de los otros?, ¿cómo acercarme a conocer la percepción del otro?, ¿a qué compromiso nos invita la moraleja de esta historia?, ¿cómo relacionamos esta historieta con lo que es el enfoque diferencial?, ¿cómo construir relaciones interpersonales a partir del enfoque diferencial y la promoción de una cultura de paz?

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento:

3.4.1 Campaña: En equipos colaborativos los aprendices realizarán una campaña orientada a *Establecer relaciones de solidaridad*. Se trata de diseñar una campaña de proyección social, según el área de formación

de los aprendices, para ello cada equipo deberá elegir un barrio o sector cercano a su Centro de Formación, realizar contacto con personas del barrio y proponer una jornada de un día, en la cual se desarrolle la campaña. De acuerdo con los propósitos y el programa de formación, los aprendices focalizarán las actividades a un público en específico, por ejemplo, aprendices de programas de formación del área de sistemas podrían realizar una campaña orientada a enseñar algunos elementos básicos de sistemas a personas mayores de la comunidad elegida.

3.4.2. Actividad del perdón: “Sanarse a sí mismo y Liberar al otro”: El instructor hace una introducción a la técnica del Hooponopono, para lo cual podrá utilizar el material disponible en:

- ¿Qué es Hooponopono?: <https://elcaminomasfacil.com/que-es-hooponopono.html>
- La meditación de ho'oponopono - Meditación guiada: <https://youtu.be/DQFXcPQ2CvI>

Por medio de esta técnica se orientará a los aprendices a identificar a una persona con la cual quisieran sanar una situación de tensión o molestia que tengan. Cada aprendiz deberá escribir una carta a esa persona, en la cual le expresan todo lo que sienten y en la parte final de la carta cada aprendiz deberá escribir cuatro frases encabezando cada enunciado con las cuatro expresiones:

- “te perdono por...” ,
- “te pido perdón por...” ,
- “te agradezco por...” ,
- “te amo por...” .

Posteriormente se hace una mesa redonda y se ubica un recipiente metálico en el centro del lugar (ojalá al aire libre) y allí cada aprendiz va a quemar esa carta, simbolizando que se libera a sí mismo de esos sentimientos, que perdona al otro. Toda la actividad se puede realizar con ambientación musical y de velas.

Link técnica del hooponopono:

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
<p>Evidencia de conocimiento:</p> <p>Respuesta a preguntas y cuestionarios</p> <p>Consultas</p>	<p>Utiliza herramientas que permiten la comunicación asertiva en diferentes entornos teniendo en cuenta la pedagogía para la paz.</p> <p>Construye relaciones interpersonales a partir del enfoque diferencial y la promoción de una cultura de paz.</p> <p>Modifica actitudes comportamentales a partir de la resolución pacífica de conflictos.</p> <p>Aplica acciones de prevención de acciones violentas con base en estrategias de comunicación asertiva.</p>	<p>Sondeos previos</p> <p>Simulación de casos/roles</p> <p>Guía de observación</p>
<p>Evidencias de Desempeño:</p> <p>Reflexiones personales</p> <p>Taller grupal</p>		

<p>Evidencia de desempeño:</p> <p>Entregable-Trabajo de campo: Campaña de solidaridad</p>	<p>Evidencia respeto por el bien común, la alteridad y el diálogo con el otro con base en principios axiológicos.</p>	<p>Lista de chequeo</p>
---	---	-------------------------

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Dignidad humana: La dignidad, o «cualidad de digno» hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad.

Código ético: El código de ética permite a las empresas incorporar e implementar a través de declaraciones de principios y valores fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de una organización.

Ética: Es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. Requiere la reflexión y la argumentación.

Moral: La moral o moralidad (del latín *mor*, *mores*, "costumbre") son las reglas o normas por las que se rige el comportamiento o la conducta de un ser humano en relación a la sociedad (normas sociales), a sí mismo y a todo lo que lo rodea. Otra perspectiva la define como el conocimiento de lo que el ser humano debe hacer o evitar para conservar estabilidad social.

Principios: En ética, los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano. Se trata de normas de carácter general, máximamente universales, como por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida, etc. Los principios morales también se llaman máximas o preceptos.

Trabajo colaborativo: Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común.

Valores: El término valor puede referirse a: Valor (arte), también llamado luminosidad o luz, uno de los elementos del arte. Valor (axiología), una cualidad de las acciones y las cosas que permite ponderar la bondad, maldad, belleza, fealdad, etc. Valor (ética), propiedad de los objetos que representa su nivel de importancia.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Aranguren, José Luis (1990). *Ética*. Madrid, España: Alianza.

Bilbeny, Norbert (1992). *Aproximación a la ética*. Barcelona, España: Ariel.

Camps, Victoria (1993). *Los valores de la educación*. Madrid, España: Alauda.

Cortina, Adela (1992). *Ética mínima*. Madrid, España: Tecnos.

Cortina, Adela (1992). *Ética sin moral*. Madrid, España: Tecnos.

Cortina, Adela (1994) "*¿Qué es ser una persona moralmente bien educada?*" (Conferencia pronunciada en las V Jornadas provinciales de Filosofía para el Profesorado de Enseñanzas Medias del CEP de Alcalá de Guadaira, Sevilla), 22 de febrero de 1994.

Cortina, Adela (1996) *El quehacer ético*. Madrid, España: Santillana.

Guisán, Esperanza (1993). *Ética sin religión*. Madrid, España: Alianza.

Martínez Lozano, Enrique. (2013). *Crecimiento personal y compromiso social*. Disponible en: <http://www.enriquemartinezlzozano.com/crecimiento-personal-y-compromiso-social/>

Molina Félix, M^a del Pilar, y Portillo Fernández, Carlos Fernando (1995). *Vida moral y reflexión ética, Enseñanza Secundaria, Ciencias Sociales, 2º Ciclo*. Sevilla, España: Linaria.

Savater, Fernando (1991). *Ética para Amador*. Barcelona, España: Ariel.

Cibergrafía

Blogger (2014). *Las sábanas sucias*. Obtenido de: <http://cortashistoriasconmoraleja.blogspot.com/2014/01/las-sabanas-sucias-antes-de-opinar.html>

Editorial Sirio (2018). *La Meditación De Ho'oponopono - Meditación guiada*. Obtenido de: <https://youtu.be/DQFXcPQ2CvI>

Fundación Gizagune (2019). *La Teoría de las 4 orejas (Schulz von Thun)*. Obtenido de: <https://www.fundaciongizagune.net/teoria-4-orejas/>

Katz, Mabel (s.f.). *¿Qué es Ho'oponopono?* Obtenido de: <https://elcaminomafacil.com/que-es-hooponopono.html>

Mundo Pránico (s.f.) *Las 7 Leyes del Kybalión*. Obtenido de: <https://www.mundopratico.com/7-leyes-kybalion/>

Psique Atención Psicológica (2018). *El puente – cortometraje*. Obtenido de: <https://youtu.be/xmx2HSoe1oA>

Verdejo, Isabel (2019). *El cuento de la sopa*. Obtenido de: Isabel Verdejo, Acompañamiento y transformación: <http://isabelverdejo.es/articulos/el-cuento-de-la-sopa/>

Vida Profesional (s.f.). *Cuatro técnicas para la resolución de conflictos*. Obtenido de: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/4-tecnicas-para-la-resolucion-de-conflictos.aspx>

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Liliana María Giraldo Cañas	Instructora	Centro de Diseño y Manufactura del Cuero / Regional Antioquia	Noviembre de 2019
Autor (es)	Luz Mery Ruiz Mejía	Instructora	Centro de Formación Minero Ambiental / Regional Antioquia	Noviembre de 2019

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					