

eMPRENDe



*Habilidades y competencias.*



Librarnos de nuestras *estacas*  
*y ataduras.*



## *Habilidades y competencias.*

- Modelos mentales de aprendizaje.
- Habilidades comunicativas.
- Técnicas de negociación y ventas.
- Habilidades estratégicas.
- Toma de decisiones.



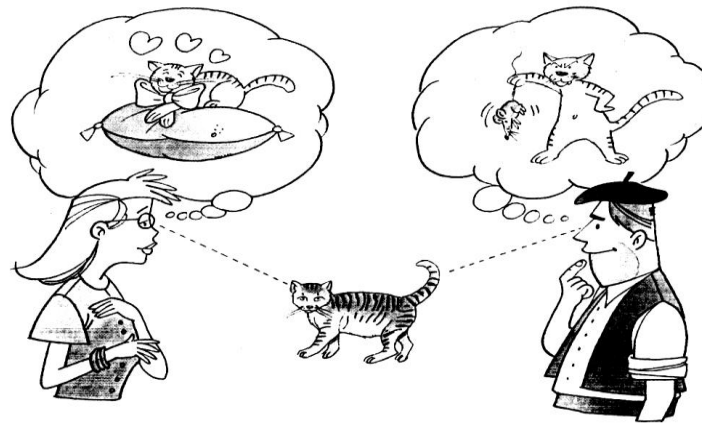
## Sobre el aprendizaje



Presentación extractada de NanforIbérica. José Enebral Fernandez



La mente humana funciona basándose en modelos mentales.



Es conveniente tener en cuenta que personas distintas tienen modelos mentales diferentes.



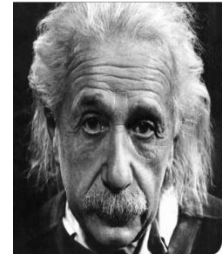
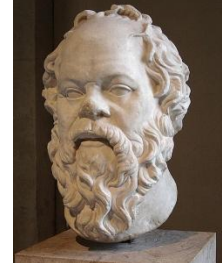
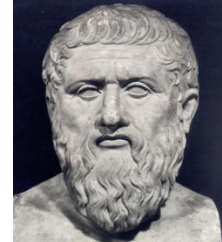
En lo que respecta a la **ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO**, todos debemos tener el mismo modelo mental: Es positivo **ADQUIRIR Y DAR CONOCIMIENTOS** con los medios de los que se disponga en el día a día.



- Somos lo que sabemos y lo que queremos aprender.
- Además de aprender lo que ya saben otros, hemos de aprender lo que no sabe nadie.  
(descubre, explora, observa, innova...)



- Knowledge worker.....
- Thinking worker.....
- Learning worker.....
- Creative worker.....





## Recursos intrapersonales para el aprendizaje.

afán de aprender.  
autoconocimiento.  
autodominio

conocimientos anteriores.  
conocimientos del potencial humano.

lengua,.  
intención.  
atención.  
intuición.  
imaginación.  
memoria....

Pensamiento.

conceptual.  
conectivo.  
inferencial.  
abstractivo.

sistémico.  
analítico.  
sintético.  
crítico.

reflexivo.  
exploratorio.  
lógico.





## Individuo crítico.

- Busca defectos, fallos.
- Presenta actitud negativa.
- Cree poseer buen juicio.
- Se precipita en las inferencias.
- Genera desconfianza e inseguridad.
- A menudo ve reproches.
- Ve lo malo.
- Identifica fracasos y culpables.
- Denota insatisfacción.
- Admite todo lo que avala sus juicios.
- Se basa en sus modelos mentales.
- Se muestra terco e inflexible.

## Pensador crítico.

- ☺ Busca verdades.
- ☺ Presenta actitud exploratoria.
- ☺ Quiere poseer buen juicio.
- ☺ Asegura las inferencias.
- ☺ Genera confianza y seguridad.
- ☺ A menudo tiene dudas.
- ☺ Acaba viendo lo oculto.
- ☺ Identifica causas y consecuencias.
- ☺ Denota curiosidad.
- ☺ Contrasta toda la información.
- ☺ Es consciente de su prejuicios.
- ☺ Es flexible, razonable e íntegro.



Cuestiones sobre las que reflexionar.



- » Qué se dice y hace sobre la motivación del aprendizaje.
- » ¿Cómo se genera el conocimiento?
- » ¿De qué contenidos dispongo?

Mis propios modelos mentales, también son revisables.



Hay que insistir en que **el aprendizaje permanente es para todos**, y no sólo para trabajadores ocupados y desocupados; igualmente, en que la toma de decisiones en las empresas exige cada día mayor dosis de conocimiento, y en que el desempeño profesional exige cada día mayor dosis de idóneas habilidades, facultades y actitudes.



## Efecto Zeigarnik

Apunta al hecho de que todos recordamos bastante bien lo relacionado con las tareas inconclusas, pendientes de rematar, pero tendemos a olvidar lo relacionado con aquellas otras a las que, por terminadas (o porque así lo consideremos), hemos dado carpetazo.

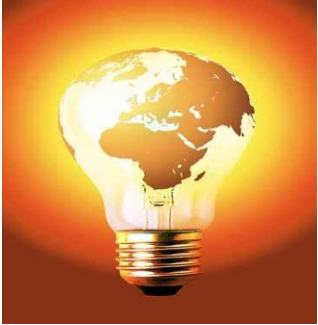
✓ **Nunca deberíamos dar por concluidos los procesos de aprendizaje**, porque siempre hay algo más que conectar, que inferir, que aprender.

✓ **Nunca deberíamos dar por concluidas las tareas creativas**, porque siempre se nos puede ocurrir una idea mejor, un complemento, una mejora.



- Sobre la información precisa, rigurosa y didáctica que se nos ofrece, hemos de desplegar nuestro **pensamiento crítico y demás facultades cognitivas** (análisis, síntesis, inferencias, conexiones, abstracciones, etc.) antes de consolidar un conocimiento sólido y aplicable que se integre en nuestro acervo.
- Cuando aplicamos nuestros conocimientos y experiencia, en realidad estamos aplicando lo “aprehendido” y también las inferencias (**deducciones, inducciones, hipótesis**) que el caso nos demanda; de modo que tenemos que cultivar más el pensamiento y, desde luego, percibir mejor las realidades de nuestro entorno.
- En ocasiones se nos muestran las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como elemento milagroso que nutre nuestro conocimiento, pero **éste viene de la información ofrecida** y no de la tecnología de soporte. Por muy avanzadas que sean las TIC, una información deficiente puede generar falsos aprendizajes.

eMPREnde



Mis propios modelos mentales  
también son revisables.

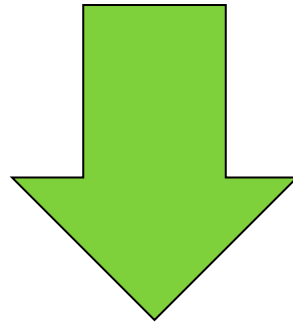
eMPREnde



Muchos de los problemas de las personas están mediatizadas por sus relaciones con los demás.



Habilidades



Conjunto de capacidades de actuación aprendidas.





- Cuatro dimensiones conductuales (Lazarus, 1973)
  - La capacidad de decir no.
  - La capacidad de pedir favores y hacer peticiones.
  - La capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos.
  - La capacidad de iniciar, continuar y acabar conversaciones.



## **Conductas habilidosas:**

- Hacer cumplidos
- Aceptar cumplidos
- Hacer peticiones
- Expresar amor, agrado y afecto
- Iniciar y mantener conversaciones
- Defender los propios derechos
- Rechazar peticiones



- Expresar opiniones personales incluido el desacuerdo.
- Expresión justificada de la ira, el desagrado o el disgusto.
- Petición de cambio de conducta del otro.
- Disculparse o admitir ignorancia.
- Manejo de las críticas.
- La capacidad de solicitar satisfactoriamente un trabajo.
- La capacidad de hablar en público.



## **Los componentes cognitivos.**

La inadecuación social puede tener sus raíces o estar mantenida a veces, por determinados factores cognitivos, como pueden ser las percepciones, actitudes o expectativas erróneas. Ciertas clases de pensamientos pueden facilitar la ejecución de conductas socialmente habilidosas mientras que otros pueden inhibir u obstaculizar las mismas.



## Algunos comportamientos inadecuados:

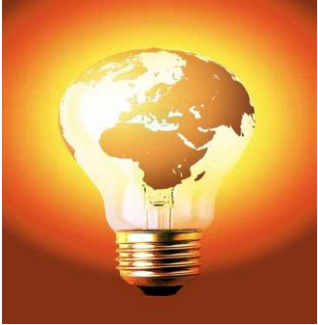
- Déficits en habilidades. Las respuestas habilidosas necesarias no están presentes en el repertorio de respuestas de un individuo. También puede ser que el sujeto tenga respuestas inapropiadas.
- Ansiedad condicionada. Puede ser que el sujeto sienta una ansiedad condicionada que le impide responder de una manera social adecuada. Esta ansiedad se ha podido condicionar mediante experiencias aversivas o por aprendizaje vicario.
- Evaluación cognitiva deficiente. El individuo considera de forma incorrecta su actuación social auto evaluándose negativamente con acompañamiento de pensamientos auto-derrotistas.



## Algunos comportamientos inadecuados

- Error de discriminación. El individuo no sabe discriminar adecuadamente las situaciones en las que una respuesta determinada es probablemente efectiva.
- Inseguridad. El individuo no está seguro de sus derechos o no cree que tenga el derecho de responder apropiadamente.
- Obstáculos ambientales restrictivos. Impiden al individuo expresarse apropiadamente o que incluso castigan la manifestación de esa conducta socialmente adecuada.

eMPRENDe



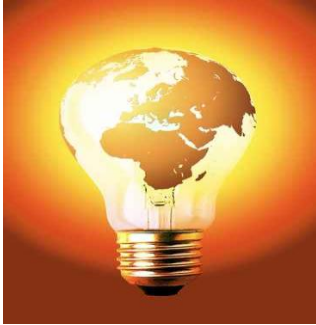
Escuchar, ¡el secreto de una  
comunicación acertada!



## Prepara la negociación.

- Ten claro cuáles son tus objetivos.
- Ponte en el lugar de la otra parte.
- Se consciente de tu poder e influencia.
- Infórmate sobre posibles alternativas.
- Busca el equilibrio.
- No te enfrentas a personas sino a problemas.





Una regla que debe presidir cualquier negociación y que facilita enormemente el poder llegar a un acuerdo es el **respeto a la otra parte**.

No se le debe considerar como un enemigo al que hay que vencer. Muy al contrario, hay que verlo como un **colaborador** con el que se va a intentar trabajar estrechamente con vista a superar las diferencias existentes y llegar a un acuerdo aceptable.