



**Ministerio de
Capital Humano**
República Argentina

**Secretaría
de Educación**

inet

Instituto Nacional de
Educación Tecnológica

CeNET
Centro Nacional de Educación Tecnológica

Trabajo final

Luis Michel, Cardenas

Enseñar en la ETP desde el ABP
y la formación por capacidades

Junio 2026



Título del proyecto

Soft skills desde la Escuela Secundaria al mundo de la Minería.

Contexto y destinatarios

El proyecto está destinado a estudiantes del último ciclo del nivel secundario, especialmente de las escuelas técnicas, orientadas a la producción, industria y minería.

Se implementará con alumnos de 4º, 5º y/o 6º año, cuyas edades oscilan entre 15 y 18 años. La propuesta se enmarca en los espacios: Formación para la vida y el trabajo, construcción de ciudadanía, prácticas profesionalizantes y áreas afines. Todas las instituciones se hallan insertas en una región con creciente desarrollo minero, donde las empresas demandan trabajadores con competencias técnicas y habilidades socioemocionales que favorezcan la empleabilidad, el trabajo seguro y la convivencia laboral.

Fundamentación

La actividad minera constituye uno de los sectores productivos de mayor crecimiento en el norte Argentino y representa una importante fuente de empleo para jóvenes que egresan del sistema educativo. La provincia de Salta está a la vanguardia en explotación de minerales de transición energética, y su gran diversidad en minerales advierte un futuro prometedor en términos de empleos e industria; los cuales requieren una adecuada planificación en términos de políticas educativas y públicas que nos conciernen ciudadanamente. Sin embargo, las empresas mineras actuales no solo requieren trabajadores con conocimientos técnicos específicos, sino también personas capaces de desenvolverse eficazmente en equipos multidisciplinarios, adaptarse a contextos cambiantes, comunicarse de manera efectiva y resolver problemas de forma colaborativa.

Diversos estudios realizados por organismos internacionales, cámaras empresariales y departamentos de recursos humanos (véase Anexo III) coinciden en que las denominadas soft skills o habilidades blandas constituyen uno de los factores más valorados durante los procesos de selección de personal. Entre ellas se destacan la comunicación efectiva, el liderazgo, la inteligencia emocional, la resolución de conflictos, la adaptabilidad, la responsabilidad, el compromiso con la seguridad y el trabajo en equipo.



En el contexto minero, estas competencias adquieren una relevancia particular debido a las características propias de la actividad: trabajo en altura geográfico, sistemas de turnos prolongados, convivencia en campamento, interacción con diversos sectores de la organización y estricto cumplimiento de las normas de seguridad, higiene, calidad y medioambiente.

La escuela secundaria tiene la responsabilidad de preparar a los estudiantes para su inserción en la sociedad y en el mundo laboral. Por ello resulta necesario generar espacios pedagógicos donde los jóvenes puedan reconocer, desarrollar y fortalecer habilidades socioemocionales que complementen su formación técnica.

Este proyecto propone una metodología activa centrada en el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo colaborativo, el análisis de casos reales de la industria minera y la simulación de situaciones laborales. A través de estas estrategias se busca que los estudiantes comprendan la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y desarrollen herramientas concretas para enfrentar futuros desafíos académicos y profesionales.

Asimismo, la propuesta promueve la articulación entre escuela y sector productivo, favoreciendo la construcción de trayectorias educativas significativas y alineadas con las demandas actuales del mercado laboral regional. De esta manera, se contribuye a la formación integral de los estudiantes, fortaleciendo tanto sus capacidades técnicas como humanas para desempeñarse de manera responsable, segura y eficiente en el ámbito minero.

Objetivos / aprendizajes esperados

Que el alumno sea capaz de:

En general,

- Reconocer la importancia de las habilidades blandas en el ámbito laboral minero.
- Identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora en relación con las competencias socioemocionales
- Comprender la relación entre habilidades blandas y cultura de seguridad minera

En particular,

- Aplicar estrategias de comunicación efectiva en diferentes contextos laborales.
- Resolver situaciones problemáticas mediante el trabajo colaborativo.
- Desarrollar habilidades de liderazgo y toma de decisiones.
- Gestionar adecuadamente conflictos interpersonales.



- Elaborar un perfil profesional orientado a la empleabilidad en el sector minero.

Contenidos

Contenidos conceptuales

- Habilidades blandas.
- Empleabilidad y competencias laborales.
- Cultura de seguridad en minería.
- Comunicación efectiva.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Inteligencia emocional.
- Resolución de conflictos.
- Adaptabilidad al cambio.
- Responsabilidad profesional.

Contenidos procedimentales

- Análisis de casos.
- Simulación de entrevistas laborales.
- Autoevaluación de competencias.
- Elaboración de perfiles profesionales.

Contenidos actitudinales (Véase anexo II)

- Respeto por las opiniones ajenas.
- Escucha activa.
- Participación responsable.
- Compromiso con el trabajo grupal.
- Valoración de la seguridad laboral.



Secuencia de enseñanza (del lenguaje para esta propuesta Véase anexo 0)

Etapas 01: inicio (2(dos) clases)

Actividad 01: ¿Qué buscan las empresas mineras?

Temporalización: 80mín. / 2(dos) módulos / 2(dos) hscat.

Resumen: Esta clase pretende analizar que solicita el ámbito privado, y comparar con lo que se forma en la escuela secundaria en que los alumnos cursan. Esta instancia permitirá que los alumnos se introduzcan en el ámbito minero y las necesidades del medio en términos de habilidades blandas y propone un quiebre respecto a lo que conocen sobre “lo que son desde la escuela” (como producto del sistema educativo actual) y “lo que deben ser” para una empleador.

Inicio (apertura mediante material multimedia) El docente presenta imágenes y videos cortos (como disparadores) breves sobre operaciones mineras actuales.

El docente enunciará: miremos juntos este material, y tratemos de resolver la pregunta ¿qué buscan las empresas mineras?

El docente aclarará: ¿Qué buscan en un trabajador minero?... porque las empresas buscan ganar dinero (véase definición de empresa, como organización con fines de lucro)

Desarrollo

El docente enunciará: Pensemos y resolvamos unas preguntas

- ¿Qué características debe tener una persona para trabajar en minería?
- ¿Alcanza con saber realizar tareas técnicas?
- ¿Qué valoran las empresas al contratar personal?

Se pide a los estudiantes: Registrar sus respuestas en grupos de cuatro integrantes. A fin de realizar una nube conceptual.

(Luego se construye una nube de palabras en pizarrón donde deberían aparecer conceptos como:

- Responsabilidad.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación.
- Liderazgo.
- Adaptabilidad.
- Seguridad.)

-el docente introduce el concepto de habilidades blandas retomando los aportes de los alumnos.

Cierre se socializa y registra la nube en carpeta.

Nota_01: el docente necesita manejar conceptos simples que permitan la interpretación de la nube en contexto, a saber: frecuencia, media, moda, mediana, manejo de datos y grafico de datos.

Nota_02: el material multimedia debe cumplir: las imágenes y videos deben dejar en evidencia la cooperatividad y la indispensabilidad de las habilidades blandas, instancias de comunicación efectiva entre operador y supervisor y auditor, operación



en equipo, actividades de esparcimiento de índole grupal que favorezcan la socialización y el trato con el otro.

Actividad 02: Diagnostico personal

Temporalización: 80mín. / 2(dos) módulos / 2(dos) hscat.

Resumen: La diagnosis de la posición personal de partida implica un proceso de “mirar hacia dentro de uno mismo” (las acciones de introspección e instancias de conocerse a uno mismo y reconocer habilidades, capacidades y competencias; y oportunidades de mejora). Como toda evaluación implica establecer una línea de base, la cual permite construir nuevos conocimientos.

Inicio Los estudiantes completan cuestionario de auto percepción sobre:

- Comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Manejo emocional.
- Resolución de conflictos.

El docente enunciará: Ahora nos conoceremos y reconoceremos a nosotros mismos, para saber a dónde podemos llegar. Lo haremos completando el siguiente cuestionario. (Se presentara el cuestionario propuesto véase ANEXO IV)

Desarrollo

El docente enunciará: realizar una reflexión individual identificando:

- Fortalezas personales.
- Aspectos a mejorar
- Metas para el proyecto (mediante dialogo dirigido por el docente)

Cierre: socialización. Se pide archivar el cuestionario.

Nota_01: el cuestionario puede digitalizarse para ser trabajado mediante plataformas como ser “google form” o similares, teniendo en cuenta que la escuela deberá poseer una plataforma de internet operativa y las computadoras de programas escolares funcionando; o si se autoriza el uso del celular.

Tener en cuenta en caso que fuera prohibitivo el punto anterior o el grupo requiera una pedagogía menos liberal, se recomienda el trabajo en papel (con una fotocopia), lo que favorece la relectura y la reflexión.

Nota_02: el docente debe conocer los Fundamentos del FODA, y mantener a los alumnos en una órbita de positividad, buscando resaltar siempre las “oportunidades de mejora”.



Etapas 02: Desarrollo (6 (seis) clases)

Actividad 03: comunicación efectiva en minería

Temporalización: 2 (dos) clases

Resumen: La comunicación es vital en el sistema interrelacional humano. En el área laboral hablaremos de comunicación efectiva, entendiéndose esta como un proceso comunicativo con propósito definido que comparte características algorítmicas.

Inicio El docente presenta situaciones reales, como análisis de caso. Explica lo ocurrido en tono de informe

El docente enunciará: Ahora les presento dos casos, que vamos a estudiar, parecen simples en su enunciado pero iremos descubriendo que podemos obtener más información de lo que aparentemente muestran.

Caso 01:

Un operador detecta una condición insegura pero no lo comunica.

Caso 02:

Un supervisor brinda instrucciones poco claras.

Desarrollo (estrategia de trabajo grupal)

El docente enunciará: rearmar los grupos y analizar las situaciones según las siguientes preguntas:

- ¿Qué ocurrió?
- ¿Qué consecuencias puede generar?
- ¿Cómo podría haberse evitado?

Posteriormente se desarrollan juegos de roles donde los estudiantes practican:

- Comunicación ascendente.
- Comunicación descendente.
- Comunicación entre pares.

El docente enunciará: En grupo elegiremos una de las siguientes opciones y haremos juego de roles **i)** Comunicación ascendente, **ii)** comunicación descendente, **iii)** Comunicación entre pares.

El docente observa, acompaña y brinda retroalimentación.

Cierre: Observar que las preguntas y sus respuestas hayan sido registradas. Generar el espacio para la socialización.

Nota_01: el docente requiere mayor esfuerzo de supervisión y acompañamiento. Habrá preguntas, dudas se necesitará diálogo dirigido.



Nota_02: el docente debe conocer de forma básica la concepción de organigrama, puestos, responsabilidad, alcance, comunicación en una estructura organizacional rígida, semiestructurada, poco estructurada.

Actividad 04: trabajo en equipo y seguridad

Temporalización: 1 (una) clase

Resumen: Trabajar en equipo implica una suerte de gimnasia mental operar con el otro y cuidar la seguridad en el trabajo son tareas complejas y de gran inversión psíquica y emocional. (Seguridad de todos y cada uno de los miembros del equipo).

Por lo tanto continuaremos con estrategias grupales para favorecer instancias de interacción (trabajo grupal).

Inicio Se plantea un desafío grupal:

Construir una estructura utilizando materiales simples (papel, cinta adhesiva y sorbetes).

Condiciones:

- Tiempo limitado.
- Roles definidos.
- Normas de seguridad simuladas.

El docente enunciará: En grupo de 4 (cuatro) integrantes, vamos a construir algo, una estructura. Podría ser un andamio, un pasamanos, etc. Con los insumos que les proveo: papel, cinta adhesiva y sorbetes). Tendremos media hora para trabajar.

Desarrollo Finalizada la actividad se realiza una puesta en común para identificar:

- Estrategias utilizadas
- Dificultades encontradas
- Formas de organización

El docente vincula la experiencia con el trabajo en equipos operativos mineros.

El docente enunciará: entre todos vamos a hacer una puesta en común para identificar las siguientes situaciones:

- Estrategias utilizadas
- Dificultades encontradas
- Formas de organización

Y vamos a registrar en las carpetas esta información.

El docente expondrá: ahora veremos cómo se vincula la experiencia de esta clase con el trabajo en equipos operativos mineros. (y desarrollara este tópico)

Cierre Verificar registro en carpeta y crear el espacio para la socialización

Nota_01: el docente debe de conocer las estructuras isostáticas básicas mencionadas, (andamio, un pasamanos, etc.) y sus nociones básicas.

Nota_02: el docente debe conocer sobre la idea “el todo es más que la suma de las partes”, noción de la psicología elemental.



Nota_03: el docente debe conocer a grandes rasgos las nociones básicas de higiene y seguridad en términos de riesgos y peligros atendiendo a la normativa actual (ley de higiene y seguridad en el trabajo n° 19.587).

Nota_04: el trabajo grupal requiere que el docente recorra el aula y preste atención a la construcciones que los alumnos vayan haciendo, alta demanda de retroalimentación.

Actividad 05: Resolución de conflictos

Temporalización: 1 (una) clase

Resumen: Las relaciones humanas generalmente poseen fricciones y estas moldean como se desarrollan las relaciones inter e intrapersonales. En los ámbitos laborales de la minería tenemos un contexto singular que marca de gran manera las situaciones conflictivas que pudieran darse. La altura geográfica, las temperaturas extremas, y las lejanía de los centros urbanos y de los familiares implican que se necesita un gran entrenamiento en resolver situaciones de conflicto, para mantener una convivencia plena y mutuamente cuidada.

Inicio

El docente expondrá: muchas veces en la vida aparecen los conflictos (explicará que es un conflicto). (y mediante diálogo dirigido llevará a los alumnos a tocar temas como desacuerdos simples) A veces nos cuesta elegir con que letra haremos un afiche o con que interruptor iniciaremos el cableado de un tablero, o quién hará la primera practica del laboratorio de química ; pero todo se puede hablar y eso es el primer paso para resolver un conflicto.

El docente expondrá: técnicas de negociación y escucha activa (Covey 2025)

Desarrollo Se presentan casos inspirados en situaciones laborales:

Caso A:

Dos trabajadores discuten por responsabilidades compartidas

Caso B:

Un empleado no cumple procedimientos establecidos.

Caso C:

Existen diferencias culturales entre integrantes del equipo.

Los estudiantes proponen soluciones utilizando técnicas de negociación escucha activa.

El docente enunciará: veremos unos casos inspirados en situaciones laborales reales:

Caso A:

Dos trabajadores discuten por responsabilidades compartidas

Caso B:

Un empleado no cumple procedimientos establecidos.

Caso C:

Existen diferencias culturales entre integrantes del equipo.

Y uds. estudiantes propondrán soluciones (utilizando técnicas de negociación escucha activa).

Cierre Posteriormente se realiza una dramatización.



El docente enunciará: si todos participan en una corta dramatización ahora mismo, tendrán aprobado en esta actividad con la máxima calificación. Con la condición de que todos participen.

Nota_01: esta clase requiere que el docente recorra el aula y preste atención a los alumnos ya que el tema es delicado y puede reavivar conflictos de cohesión internos desconocidos (para el docente) presentes en el grupo clase. Se requiere alta demanda de retroalimentación.

Actividad 06: liderazgo y toma de decisiones

Temporalización: 1 (una) clase

Resumen: La clase hablará de liderazgo y toma de decisiones en contexto minero, donde juegan variables políticas, económicas y sociales.

Inicio

El docente expondrá: Líderes y minería, (una breve exposición) para introducir a los alumnos en el liderazgo en el ámbito minero.

Desarrollo Se analiza el rol del líder en minería.

Los estudiantes observan videos sobre liderazgo en contextos de alta exigencia.

Luego Participan en una dinámica donde cada grupo debe resolver una emergencia simulada:

- Corte de energía.
- Condición climática extrema.
- Falla operativa.

Cada equipo designa un líder rotativo.

Finalmente se pretende reflexionar sobre:

- Características observadas.
- Dificultades para liderar
- Importancia de la toma de decisiones

Cierre entrega de un breve perfil de un líder ideal en minería. Longitud máxima 1 (una) carilla.

Actividad 07: Inteligencia Emocional

Temporalización: 1 (una) clase

Resumen: los alumnos requieren reconocer sus emociones, y la existencia de la inteligencia emocional. Una de las deudas más grandes de la educación institucionalizada, formar a los futuros ciudadanos en la gestión de emociones.

Tal herramienta le permite al hombre interactuar con el otro en dinámicas difíciles y situaciones problemáticas que requieren de carácter y temple. En el ámbito del trabajo es de gran utilidad para mantener vías de comunicación y fomentar la cooperatividad del grupo.

Inicio se abre con una dinámica de ver-observar

El docente propondrá: identifiquemos emociones en algunos lugares conocidos. Como ser Exámenes. Entrevistas laborales. Trabajo bajo presión.



Desarrollo Los estudiantes identifican emociones frecuentes en:

- Exámenes
- Entrevistas laborales
- Trabajo bajo presión

El docente presentará: ahora veremos unas herramientas para :

- Autocontrol emocional empatía
- Manejo de estrés

Los grupos analizan situaciones donde una mala gestión emocional puede generar accidentes o conflictos, se establece analogía al mundo laboral minero.

Cierre Crear el espacio para reflexionar sobre la gestión emocional

Etapa 03: Integración y Producción Final (3 clases)

Actividad 8: simulación de entrevista laboral minera

Temporalización: 2 (dos) clases.

Resumen: instancia de simulación para ejercitar habilidades construidas en el transcurso del proyecto.

Los estudiantes elaboran:

- Currículum vitae.
- Carta de presentación.
- Perfil profesional.

Se realizan entrevistas simuladas:

Roles:

- entrevistador
- Postulantes
- Observador

Se evalúan:

- Comunicación
- Seguridad personal
- Capacidad de respuesta
- Trabajo en quipo



Actividad 09: Proyecto final

Temporalización: 1 (una) clase

Resumen: Se presentará la solicitud y características del proyecto final, como producto final a elaborarse por los alumnos. Y los detalles de su presentación y defensa.

Enunciado: Los grupos elaboran una presentación titulada:

“Las habilidades blandas que necesita el trabajador minero del siglo XXI”

Que deberá incluir:

- Una definición.
- Importancia.
- Ejemplos reales.
- Relación con la seguridad.
- Aplicación profesional.
- Uso apropiado del lenguaje.

Socialización en aula utilizando recursos digitales.

Etapas de Cierre

El docente coordina: una reflexión colectiva.

Se proponen preguntas orientadoras:

- ¿Qué aprendí sobre mí mismo?
- ¿Qué habilidades necesito fortalecer?
- ¿Cómo puedo prepararme para el mundo laboral minero?

El docente propone: Cada estudiante redactará un compromiso personal de mejora.

Recursos y materiales

Recursos didácticos

(Al ser recursos del tiempo presente deberán elaborarse para el dictado, recuperarse de las plataformas detalladas en bibliografía, y en las fuentes digitales de Gobierno)

- Presentaciones multimedia.
- Videos de minería
- Casos de estudio
- Cuestionarios
- Guías de actividades
- Rubricas de evaluación

Recursos tecnológicos



- Computadora
- Proyector

Recursos humanos

- El docente (Véase Anexo I)

Bibliografía

- Argentina. (1886). *Código de Minería de la República Argentina* (Ley 1919). InfoLEG.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-1919-43797/actualizacionLey-de-higiene-y-seguridad-de-la-19587>
- Koontz, Harold y Weihrich, Heinz. *Administración: una perspectiva global*. McGraw-Hill.
Temas de interés y páginas donde comienzan: Liderazgo pág. 411. Motivación (Factores humanos y motivación) pág. 385. Comunicación pág. 455. Comportamiento organizacional se aborda principalmente dentro de: Factores humanos y motivación pág. 385. Administrar el cambio y desarrollo organizacional pág. 343
- Covey, S. R. (2015). *Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas* (Ed. ampliada). Paidós
- Assenza Parisi, V., y Rodríguez, L. E. (s.f.). *La enseñanza y el aprendizaje basados en proyectos en el ciclo básico de la educación técnica*. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires. Archivo

Web-grafía

- "Bolsa de trabajo." *Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta*, 2026, <https://cmsalta.com.ar/bolsa-de-trabajo/>.
- Salta Mining. (s.f.). Inicio. <https://saltamining.com/>
- Argentina.gob.ar. (s.f.). *Minería*. Ministerio de Economía, Secretaría de Minería. <https://www.argentina.gob.ar/economia/mineria>
- Gobierno de la Provincia de Salta. (s.f.). *Secretaría de Minería y Energía*. Secretaría de Minería de Salta
- Argentina.gob.ar. (s.f.). Superintendencia de Riesgos del Trabajo. <https://www.argentina.gob.ar/srt>



Estrategia de evaluación

(Extensión de 500 palabras)

Se debe explicitar el qué, el cómo y el cuándo de la evaluación. Esto implica definir con claridad los criterios y los instrumentos que se utilizarán, junto con las evidencias de aprendizaje concretas que se esperan recolectar.

Se pretende una evaluación continua, formativa e integradora. Se desarrollará durante todo el proyecto con el propósito de acompañar el proceso de aprendizaje y promover la mejora permanente en las competencias trabajadas.

¿Qué se va a evaluar?

Capacidades de los estudiantes para:

- Comprender el concepto de habilidades blandas.
- Relacionar estas competencias con el ámbito minero.
- Participar activamente en trabajos colaborativos.
- Comunicar ideas de manera efectiva.
- Resolver conflictos mediante el dialogo.
- Ejercer roles de liderazgo.
- Reflexionar sobre su propio desempeño.

¿Cómo vamos a evaluar?

Se usarán varios instrumentos significativos:

1) Lista de cotejo, para registrar:

- Participación
- Responsabilidad
- Cumplimiento de tareas
- Respeto por las normas.

2) Rúbrica de desempeño

Rúbrica de desempeño(modelo modificable)

Criterio\valor	En proceso	Inicial	Medio	Alto
Comunicación				
Trabajo en equipo				
Liderazgo				
Resolución de conflicto				



Participación				
---------------	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia

3) Autoevaluación

Los estudiantes podrán analizar:

- Logros alcanzados.
- Dificultades encontradas.
- Metas futuras.

4) Coevaluación

Los integrantes de cada grupo evaluarán el aporte de sus compañeros.

¿Cuándo vamos a evaluar?

Evaluación diagnóstica

Al inicio mediante cuestionarios de autopercepción.

Evaluación procesual

Durante las actividades (grupales, simulaciones y debates).

Evaluación final

A través de:

- Entrevista labora simulada.
- Presentación final.
- Reflexión escrita individual.

Evidencias

- Cuestionarios completados.
- Producciones grupales.
- Participación en debates.
- cv elaborado.
- Entrevista simulada.
- Presentación final.
- Autoevaluación.
- Apropiación del lenguaje.

Cronograma de implementación

Organización temporal y duración total del proyecto en la práctica.

Semana	Actividad
1	Introducción y diagnóstico
2	Comunicación activa
3	Trabajo en equipo
4	Resolución de conflictos
5	Liderazgo
6	Inteligencia emocional
7	Entrevistas laborales



8

Proyecto final y evaluación

Duración total : 8 semanas (aprox 16hscat)

Uso de la IA en la elaboración del proyecto

Si se ha utilizado IA responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué servicio/modelo de IA se ha utilizado?
- ¿Para qué fue utilizada? ¿Cómo fue el proceso de trabajo con la IA?

Se utilizó ChatGPT de OpenAI como herramienta de asistencia pedagógica.

Simplificar los instrumentos de evaluación diseñados, para hacerlos más versátiles, digeribles y adaptables.

El proceso fue útil para modificar borradores, y luego el docente pudo revisar, adecuar y contextualizar



Anexos

Anexo 0

Del lenguaje usado:

- Nos referimos con “al docente”, “el docente enuncia”, “el docente explica”, etc. A la figura del educador, sea este varón o mujer o pertenezca o autoperciba a alguna diversidad; sea titulado docente universitario, superior o con título habilitante. También se considera que pudiera ser un equipo pedagógico o grupo de docentes trabajando juntos.
- Generalmente las actividades se enuncian de forma clásicas, pero algunas utilizan estructuras que implican al conjunto docente y alumno, con bases como: “Ahora haremos”, “entre todos”, “pensemos”, “hagamos”, “construiremos”, etc.
- El lenguaje se mantiene positivo incluso en el momento de interpretación de normas, o lectura de las mismas (aclarando que las normas tienen una estructura típica y enunciado particular). Con el fin de cuidar el desarrollo cognitivo de los alumnos, evitando frases de alto contenido negativo o posibles disparadores de depresión, violencia, silencios o herir susceptibilidades que podrían hacer que el alumnado disminuya su participación.



Anexo I

Requisitos del docente:

- Si ud. es docente nobel o técnico, ingeniero o similar título habilitante (que de algún modo llegó a la función docente), se le aconseja buscar acompañamiento del área pedagógico-didáctica de inmediato.
- Si ud. no posee un proyecto propio y pretende adaptar este, comuníquese con el área del ministerio de educación afín para recibir asesoramiento. No lo intente solo.
- Ud. Debe estar en estado de alerta y receptividad a la interacción en el aula. Debe poder movilizarse sin problemas en el aula, banco por banco (horizontal y verticalmente). Se requiere observación constante durante la ejecución, y gran preparación para evaluar retroactivamente.
Esta alta demanda endergónica implica que ud. Debe ser apto psíquica, física y emocionalmente.
En caso de sentirse sobrepasado, ud debe solicitar asistencia de inmediato al área pedagógico didáctico, consultar a su médico o consultor de riesgos psicosociales.



Anexo II

Los contenidos tratados en esta sección como actitudinales , actualmente se hallan bajo la órbita de ESI, según corpus: ley 26.150 programa nacional de educación sexual integral. Para mayor información consulte:

<https://www.edusalta.gov.ar/index.php/informacion/educacion-sexual-integral/espacio-especifico-de-esi>

<https://www.edusalta.gov.ar/index.php/informacion/educacion-sexual-integral/espacio-especifico-de-esi/4814-esi-para-la-educacion-secundaria-ii-1>



ANEXO III

- Word economic forum. The future of the jobs report 2025. Recuperado de : <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Banco interamericano de desarrollo. América Latina en movimiento. Competencias y habilidades para la cuarta revolución industrial. Recuperado de : <https://publications.iadb.org/AméricaLatinaenmovimiento.Competenciasyhabilidadesparalacuartaevolucióningustrial/>
- Vargas F. La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: revisión y análisis en la región. Organización Internacional del trabajo. Recuperado de: <https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/az3468.pdf>



Anexo IV

CUESTIONARIO DE AUTOPERCEPCIÓN

Apellidos y nombres: _____

Curso: _____ **Fecha:** _____

***Leer cada situación y marcar con "X" la opción (A,B,C o D)
que más te represente.***

1. Cuando hablas con otras personas :

- ☐ A). No intervienes mucho
- ☐ B). Escuchas
- ☐ C). Das órdenes
- ☐ D). Inspiras

2. Si te piden dar un mensaje a alguien más:

- ☐ A). Das un mensaje equivocado
- ☐ B). Llevas el mensaje con otras palabras
- ☐ C). Recuerdas la mayor parte del mensaje
- ☐ D). Recuerdas de memoria el mensaje

3. Si hay que agruparse:

- ☐ A). Participas poco
- ☐ B). Participas
- ☐ C). Participas directivamente
- ☐ D). Participas inspirando

4. En un trabajo grupal:

- ☐ A). Esperas que todo se resuelva
- ☐ B). Escuchas que pasa
- ☐ C). Exiges resultados
- ☐ D). Inspiras y levantas el ánimo



5. En un grupo:

- ☐ A). Prefieres la libertad creativa
- ☐ B). Prefieres la firmeza
- ☐ C). Prefieres la empatía
- ☐ D). Prefieres la motivación

6. Si hay poco tiempo para completar una tarea grupal:

- ☐ A). Dejas que fluya
- ☐ B). Decides sólo y rápido
- ☐ C). Consultas lo esencial
- ☐ D). Motivas acción rápida

7. Si hay un conflicto en el grupo:

- ☐ A). Prefieres no intervenir
- ☐ B). Decides como resolverlo
- ☐ C). Propones que dialoguen
- ☐ D). Lo conviertes en una experiencia para aprender

8. Si tu grupo está desmotivado:

- ☐ A). Esperas que se resuelva solo
- ☐ B). Exiges que den algún resultado
- ☐ C). Escuchas que pasa
- ☐ D). Inspiras y levantas los ánimos

9. Si hay un conflicto entre varias personas:

- ☐ A). Prefieres no intervenir
- ☐ B). Decides como resolverlo
- ☐ C). Buscas que todos dialoguen
- ☐ D). Lo tomas como aprendizaje

10. Frente a un desafío:

- ☐ A). Esperas a ver qué pasa
- ☐ B). Das órdenes
- ☐ C). Armas un plan en quipo
- ☐ D). Motivas a superarlo

Resultado:

Contar la cantidad de respuestas que se obtuvo en cada letra:

A: ____ B: ____ C: ____ D: ____

Interpretación:



Mayoría A: Hay mucha autonomía, es un Buen Punto de Partida para conocer las habilidades blandas.

Mayoría B: Decisiones rápidas y buena organización. Momento ideal para sumar habilidades blandas a tu formación.

Mayoría C: Escuchas y fomentas el trabajo en equipo. Puedes pulir y dar nombre a las habilidades que hay en ti.

Mayoría D: Motivas e inspiras, buscas mejorar al grupo. Punto ideal para trabajar los alcances y límites sanos de las habilidades blandas.

Fuente: elaboración propia.