



Actividades

1. Busca en la red y explica qué es el software Apache Hadoop y con qué ámbito de la industria 4.0 lo relacionarías.

Apache Hadoop es un software de código abierto diseñado para el almacenamiento y procesamiento distribuido de grandes volúmenes de datos (Big Data). Se relaciona principalmente con el ámbito de Big Data, que es uno de los pilares de la Industria 4.0, ayudando a transformar datos en conocimiento útil para mejorar la eficiencia, la productividad y la innovación.

2. Explica cuáles son los posibles nichos de empleo de la ciberseguridad.

Respuesta abierta. Algunos ejemplos son los siguientes:

1. **Analista de seguridad informática:** Monitorea sistemas y redes para detectar amenazas, investiga incidentes y propone medidas de protección.

2. **Especialista en respuesta a incidentes ante ataques o brechas de seguridad.**

3. **Pentester** (tester de penetración): Simula ataques para encontrar vulnerabilidades en sistemas y elabora informes con recomendaciones para mejorar la seguridad.

4. **Administrador de seguridad de redes:** Configura firewalls, VPNs y sistemas de detección de intrusos. Garantiza la seguridad en la infraestructura de red.

5. **Consultor en ciberseguridad:** Asesora a empresas sobre políticas, normativas y buenas prácticas. Diseña estrategias de protección adaptadas a cada organización.

6. **Especialista en cumplimiento normativo:** Asegura que la empresa cumpla con leyes y realiza auditorías y gestiona riesgos legales.

7. **Ingeniero de seguridad en software:** Desarrolla aplicaciones seguras e implementa controles de acceso, cifrado y validación de datos.

8. **Investigador en ciberseguridad:** Estudia nuevas amenazas, malware y técnicas de ataque. Contribuye al desarrollo de herramientas y soluciones innovadoras.

9. **Formador o educador en ciberseguridad:** Imparte cursos, talleres y capacitaciones. Promueve la concienciación sobre buenas prácticas digitales.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

3. En el siguiente enlace de la Unión Europea se describen cuáles son las ventajas del uso de *big data*:

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/big-data>

a) ¿Cuáles crees que son las competencias personales y profesionales para trabajar con grandes volúmenes de datos?

- Competencias Profesionales (Técnicas y Analíticas):

Conocimientos en estadística y matemáticas para interpretar datos, aplicar modelos predictivos y validar resultados; Programación y manejo de herramientas; Gestión de bases de datos; Ingeniería de datos; Visualización de datos (Saber comunicar hallazgos de forma clara y efectiva a través de gráficos y dashboards); Conocimiento del negocio (Entender el contexto empresarial para traducir datos en decisiones útiles).

- Competencias Personales (Soft Skills):

Pensamiento crítico y analítico (Capacidad para cuestionar, interpretar y validar los datos y sus implicaciones); Curiosidad y aprendizaje continuo; Comunicación efectiva (Saber explicar conceptos complejos a personas no técnicas); Trabajo en equipo (Colaborar con perfiles diversos -ingenieros, analistas, responsables de negocio-); Gestión del tiempo y organización (Priorizar tareas y manejar múltiples fuentes de datos simultáneamente); Ética y responsabilidad en el uso de datos.

b) ¿Es importante tener en cuenta aspectos éticos y de privacidad en su utilización?

Sí, se debe respetar la privacidad, la seguridad y el uso justo de la información.

4. Explica cuáles son las diferencias entre realidad virtual, animación 3D y simulación 3D. ¿Qué posibles aplicaciones concretas tiene cada una de ellas? ¿En qué profesiones o empleos es fundamental su uso?

La **realidad virtual (RV)** sumerge al usuario en un entorno digital completo en el que interactúa como si estuviera presente en ese mundo, mientras que la **animación 3D** crea imágenes en movimiento de objetos y personajes tridimensionales, y la **simulación 3D** recrea sistemas o procesos complejos del mundo real en un entorno virtual con fines de análisis o entrenamiento.

La **RV** se usa para experiencias inmersivas, la **animación 3D** para entretenimiento y publicidad, y la **simulación 3D** para formación profesional y análisis técnico.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- **Ejemplos** de aplicaciones concretas:

- ✓ Realidad Virtual:

-Entretenimiento: Videojuegos, parques temáticos, experiencias inmersivas en eventos.

-Educación: Visitas virtuales a museos, recreación de eventos históricos.

-Arquitectura y diseño: Recorridos virtuales por edificios y espacios.

-Medicina: Entrenamiento de cirujanos, terapia para fobias, rehabilitación.

-Turismo: Visitas virtuales a destinos turísticos, exploración de lugares históricos.

- ✓ Animación 3D:

-Cine y televisión: Películas de animación o efectos especiales en películas.

-Videojuegos: Creación de personajes, escenarios, y efectos visuales.

-Publicidad: Anuncios publicitarios con efectos visuales impresionantes.

-Arquitectura y diseño: Presentaciones de proyectos arquitectónicos en movimiento.

- ✓ Simulación 3D:

-Ingeniería: Pruebas de diseño de máquinas, análisis de flujos de fluidos, simulación de procesos industriales.

-Medicina: Simulación de operaciones quirúrgicas, entrenamiento de personal médico.

-Aviación: Entrenamiento de pilotos en simuladores de vuelo.

-Defensa: Entrenamiento de soldados en simuladores de combate.

- **Profesiones/Empleos:**

- ✓ Realidad Virtual: Desarrolladores de RV, diseñadores de experiencias inmersivas, técnicos de RV, artistas 3D para RV.

- ✓ Animación 3D: Animadores 3D, modeladores 3D, artistas de efectos visuales, directores de animación, diseñadores de videojuegos.

- ✓ Simulación 3D: Ingenieros de simulación, especialistas en modelado y animación 3D, formadores en simuladores, analistas de sistemas.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

5. Busca en internet qué significado tiene la palabra token relacionada con *blockchain* y determina qué utilidades y ventajas ofrece a la industria. Explica brevemente los diferentes tipos de tokens que existen.

Un token es un activo digital que puede representar: Valor económico (como una criptomoneda); Derechos de propiedad; Acceso a servicios o productos; o la participación en decisiones.

- Utilidades y ventajas para la industria:

-Finanzas descentralizadas: Permiten préstamos, intercambios y rendimientos sin intermediarios.

-Tokenización de activos: Representar bienes físicos (inmuebles, obras de arte, acciones) en forma digital para facilitar su comercio.

-Transparencia y trazabilidad en las transacciones (mejora la auditoría y la confianza).

-Tokens como puntos de fidelización o recompensa en programas de clientes.

-Tokens que dan acceso exclusivo a comunidades, eventos o contenidos digitales.

Tipo de Token	Descripción	Ejemplo
Utility Token	Da acceso a servicios o productos dentro de una plataforma.	BAT (Brave), GNT (Golem)
Security Token	Representa activos financieros regulados (acciones, bonos).	tZERO, Securitize
Governance Token	Permite votar en decisiones de una plataforma descentralizada.	UNI (Uniswap), MKR (MakerDAO)
Stablecoin	Token cuyo valor está vinculado a un activo estable (como el dólar).	USDT, USDC, DAI
NFT (Token no fungible)	Representa un objeto único, como arte digital o coleccionables.	CryptoPunks, Bored Ape
Asset-backed Token	Respaldado por activos físicos (oro, inmuebles).	PAXG (oro), RealT (inmuebles)



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

6. Para asegurarte de que realmente has entendido la información recopilada en la actividad anterior, vamos a realizar un ejercicio práctico sobre los tokens. Divididos en grupos de cinco estudiantes, elegid un producto que os interese, por ejemplo: café, chocolate, ropa, etc. Cada grupo debe investigar cómo se puede utilizar la tecnología **blockchain** y los tokens para rastrear la trazabilidad del producto elegido desde su origen hasta el consumidor final. Deberéis responder a estas preguntas:

Respuesta abierta. Un ejemplo de propuesta de solución para el chocolate:

1. Registro en origen (cultivo del cacao): Cada lote de cacao se registra en la blockchain con datos como ubicación, fecha de cosecha, prácticas agrícolas, certificaciones (orgánico, comercio justo). Se puede usar un token para representar ese lote específico.
2. Procesamiento y transformación: Cuando el cacao se convierte en pasta, manteca o polvo, se actualiza el historial del token con información del proceso (temperatura, maquinaria, calidad).
3. Transporte y logística: Cada movimiento del producto se registra: quién lo transporta, condiciones de almacenamiento, rutas, tiempos.
4. Fabricación del chocolate: Se vincula el token del cacao con el producto final, registrando ingredientes, procesos, certificaciones.
5. Distribución y venta: El consumidor puede escanear un código QR en el envase y ver toda la historia del producto en tiempo real.

a) ¿Cómo se registra la información en la **blockchain**?

Supongamos que un agricultor cosecha cacao: Registra el lote en la blockchain con un token que lo representa. Cada actor en la cadena de suministro (transportista, procesador, fabricante) añade información al historial del token. El consumidor final puede escanear un código QR y ver toda la historia del producto, desde el origen hasta la tienda.

b) ¿Qué tipo de datos se pueden «tokenizar» (por ejemplo, origen, proceso de producción, distribución)?

- **Origen** (producción agrícola): Identificador del lote de cacao; Ubicación geográfica de la finca; Fecha de cosecha; Certificaciones (orgánico, comercio justo, etc.); Datos del productor (nombre, cooperativa, prácticas sostenibles).
- **Procesamiento**: Tipo de transformación (fermentación, secado, molienda); Parámetros técnicos (temperatura, humedad, tiempo); Planta procesadora y ubicación; Resultados de control de calidad.
- **Distribución y logística**: Información del transportista; Condiciones de transporte (temperatura, humedad); Rutas y tiempos de entrega; Puntos de control y escaneo.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- **Fabricación del producto final:** Ingredientes utilizados; Lote de producción; Fecha de fabricación y caducidad; Certificaciones sanitarias y de calidad.
- **Comercialización y venta:** Punto de venta; Código de producto y QR para trazabilidad; Información de marketing (origen, historia del producto); Programas de fidelización o recompensas con tokens.

c) ¿Cómo puede el consumidor acceder a esta información?

1. Código QR en el envase: El producto (por ejemplo, una tableta de chocolate) lleva un código QR impreso. Al escanearlo con el móvil, se accede a una **plataforma web o app** que muestra toda la información registrada en la blockchain.

2. NFC o RFID: Algunos productos incluyen chips NFC o etiquetas RFID que permiten acceder a los datos con solo acercar el móvil.

3. Aplicaciones móviles de trazabilidad: Apps desarrolladas por la marca o por terceros permiten buscar productos por código, escanear etiquetas y ver su historial. Algunas incluso muestran mapas, fotos del productor, certificaciones, etc.

4. Web pública de la blockchain: Si la blockchain es pública (como Ethereum), el consumidor puede consultar directamente el historial del token en exploradores como Etherscan. Requiere conocimientos técnicos, pero algunas marcas lo simplifican con interfaces amigables.

d) ¿Qué competencias deberás desarrollar para poder trabajar con *blockchain*?

Competencias técnicas: Fundamentos de blockchain (Comprender cómo funciona una cadena de bloques, qué es un bloque, cómo se valida, qué es el consenso, etc.); Criptografía (Conocer conceptos como hash, firmas digitales, claves públicas/privadas, y cómo se aplican en la seguridad de blockchain); Programación; Gestión de tokens y activos digitales; Arquitectura de sistemas distribuidos (Entender cómo se diseñan redes descentralizadas y cómo se comunican los nodos); Conocimiento de plataformas blockchain (Ethereum, Binance Smart Chain, Solana, Polygon, Hyperledger, entre otras.)

Competencias estratégicas y de negocio: Tokenomics (Diseño de modelos económicos para tokens: incentivos, gobernanza, sostenibilidad); Regulación y cumplimiento legal (Conocer las leyes sobre criptomonedas, protección de datos, propiedad digital, etc.); Saber cómo aplicar blockchain en sectores como logística, salud, finanzas, arte, educación, etc.

Competencias personales (soft skills): Pensamiento crítico y analítico; Adaptabilidad y aprendizaje continuo; Colaboración interdisciplinaria; Comunicación efectiva (Explicar conceptos complejos a públicos no técnicos).



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

A continuación, discutid sobre las ventajas de usar tokens en la trazabilidad, como la transparencia, la confianza del consumidor y la reducción del fraude.

1. Transparencia: Cada etapa del proceso se registra en la blockchain. Los datos son públicos y accesibles, lo que permite verificar la autenticidad del producto.

2. Confianza del consumidor: Si el chocolate proviene de una finca certificada, que fue procesado éticamente y transportado en condiciones adecuadas genera confianza.

3. Reducción del fraude: Los tokens no se pueden falsificar ni duplicar sin dejar rastro. Se evita certificaciones falsas, sustitución de ingredientes o manipulación de fechas.

4. Automatización y eficiencia en los pagos, validaciones y alertas en tiempo real. Se reduce la carga administrativa y los errores humanos.

5. Sostenibilidad y ética: Se puede demostrar el cumplimiento de prácticas sostenibles, comercio justo y condiciones laborales dignas. Los consumidores pueden apoyar directamente a productores responsables.

7. Define al menos dos *soft skills* de la clasificación de competencias instrumentales, interpersonales, sistémicas e intrapersonales (Tabla 2.4).

• Competencias Instrumentales

-Capacidad de organización y planificación: Habilidad para estructurar tareas, recursos y tiempos de forma eficiente, según las necesidades y las prioridades.

-Capacidad de análisis de la información: Aptitud para descomponer datos o situaciones complejas en partes comprensibles, identificar patrones, relaciones y problemas.

-Capacidad de síntesis: Capacidad para integrar y resumir información relevante de manera clara, coherente y significativa.

-Resolución de problemas: Habilidad para identificar, evaluar y aplicar soluciones efectivas ante situaciones imprevistas o desafíos.

-Toma de decisiones: Competencia para elegir entre varias alternativas, considerando riesgos, beneficios y consecuencias.

-Capacidad de aprendizaje: Disposición y habilidad para adquirir nuevos conocimientos, adaptarse a cambios y mejorar continuamente.

-Comunicación oral y escrita: Aptitud para expresar ideas, argumentos e información de forma clara, precisa y adecuada al contexto y al público.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

-Gestión de objetivos: Habilidad para definir metas claras, establecer estrategias para alcanzarlas y evaluar su cumplimiento.

-Gestión del tiempo: Capacidad para distribuir el tiempo de manera eficaz, cumpliendo plazos y evitando la procrastinación.

- **Competencias Interpersonales**

-Trabajo en equipo: Capacidad para colaborar con otras personas, compartir responsabilidades, respetar opiniones y contribuir al logro de objetivos comunes.

-Capacidad de comunicación con otras personas: Habilidad para expresar ideas, escuchar activamente, interpretar mensajes y tener relaciones interpersonales efectivas.

-Diversidad y multiculturalidad: Sensibilidad y respeto hacia personas de diferentes culturas, géneros, edades, religiones o estilos de vida, promoviendo la inclusión.

-Capacidad crítica y autocrítica: Aptitud para analizar situaciones, ideas o comportamientos de forma objetiva, incluyendo la propia actuación.

-Compromiso ético: Disposición para actuar con responsabilidad, integridad y respeto hacia normas morales y sociales, tanto en el trabajo como en la vida personal.

-Influencia y persuasión: Habilidad para motivar, convencer o guiar a otros hacia una idea, decisión o acción, utilizando argumentos sólidos y empatía.

- **Competencias sistémicas**

-Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones de forma flexible y eficaz ante cambios, imprevistos o entornos dinámicos, con buen rendimiento y actitud positiva.

-Capacidad para generar nuevas ideas: Aptitud para pensar de forma creativa, proponer soluciones innovadoras y enfoques originales ante problemas o necesidades.

-Liderazgo: Capacidad para guiar, motivar y coordinar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes, fomentando la colaboración y el compromiso.

-Iniciativa y espíritu emprendedor: Actuar proactivamente, identificar oportunidades y poner en marcha proyectos/mejoras sin necesidad de instrucciones externas.

-Motivación de logro: Deseo constante de alcanzar metas, superar desafíos y mejorar el rendimiento personal y profesional.

-Gestión de proyectos: Habilidad para planificar, ejecutar y controlar proyectos, coordinando recursos, tiempos y personas para cumplir objetivos específicos.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

-Gestión de equipos: Capacidad para organizar, liderar y desarrollar grupos de trabajo, fomentando la cohesión, el rendimiento y el crecimiento colectivo.

-Motivación por la calidad: Compromiso con la excelencia, la mejora continua y la entrega de resultados que cumplan o superen los estándares establecidos.

- **Competencias intrapersonales**

-Gestión del estrés: Capacidad para reconocer, controlar y reducir el impacto del estrés en situaciones exigentes, manteniendo el equilibrio emocional y la eficacia.

-Confianza en uno mismo: Creencia en las propias capacidades, criterios y decisiones, que permite actuar con seguridad y asumir retos con determinación.

-Inteligencia emocional: Habilidad para identificar, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, favoreciendo relaciones saludables y decisiones equilibradas.

-Automotivación: Capacidad para mantener el entusiasmo, la energía y el compromiso hacia objetivos personales o profesionales, incluso ante dificultades.

-Resiliencia: Aptitud para recuperarse de situaciones adversas, aprender de ellas y adaptarse positivamente al cambio o a la presión.

8. Replica el Caso práctico 3 para los siguientes casos configurando las habilidades o *skills* necesarias en cada uno:

a) María y Javier acaban de finalizar sus prácticas del ciclo de Grado Medio en Mantenimiento Electromecánico.

Hard Skills (Habilidades técnicas):

- ✓ Mecánica industrial: montaje, mantenimiento y reparación de maquinaria.
- ✓ Electricidad y electrónica básica: interpretación de esquemas eléctricos, cableado, sensores, etc.
- ✓ Neumática e hidráulica: conocimientos en sistemas de automatización.
- ✓ Soldadura: MIG/MAG, TIG, electrodo revestido.
- ✓ Lectura de planos y documentación técnica.
- ✓ Mantenimiento preventivo y correctivo.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- ✓ Normativas de seguridad industrial.

Soft Skills (Habilidades blandas):

- ✓ Trabajo en equipo: colaborar con otros técnicos y departamentos.
- ✓ Resolución de problemas: identificar fallos y proponer soluciones eficaces.
- ✓ Responsabilidad y compromiso: cumplir con tareas y horarios.
- ✓ Adaptabilidad: capacidad para aprender nuevas tecnologías o procesos.
- ✓ Comunicación efectiva: tanto con compañeros/as como con supervisores/as.
- ✓ Gestión del tiempo: priorizar tareas en entornos productivos.

Digital Skills (Habilidades digitales):

- ✓ Uso de software de mantenimiento (GMAO): como SAP PM, Prisma, o similares.
- ✓ Manejo de hojas de cálculo (Excel): para informes de mantenimiento, análisis de fallos, etc.
- ✓ Conocimientos básicos de programación PLC: Siemens, Omron, Schneider.
- ✓ Uso de herramientas CAD: para visualizar planos o realizar modificaciones.
- ✓ Búsqueda de información técnica online: manuales, foros, documentación.

b) Nieves y Manuel acaban de finalizar sus prácticas del ciclo de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Hard Skills (Habilidades técnicas):

- ✓ Apoyo en actividades básicas de la vida diaria: higiene personal, alimentación, movilidad.
- ✓ Técnicas de movilización y traslado de personas: uso de grúas, sillas de ruedas, etc.
- ✓ Administración básica de medicamentos (según indicaciones profesionales).
- ✓ Primeros auxilios.
- ✓ Apoyo psicosocial: acompañamiento emocional, estimulación cognitiva.
- ✓ Manejo de ayudas técnicas: camas articuladas, audífonos, prótesis.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- ✓ Conocimiento de protocolos de actuación en residencias y domicilios.
- ✓ Normativa de prevención de riesgos laborales y protección de datos.

Soft Skills (Habilidades blandas):

- ✓ Empatía y sensibilidad: comprender y respetar las emociones de las personas atendidas.
- ✓ Paciencia y tolerancia: especialmente en situaciones difíciles o con personas con deterioro cognitivo.
- ✓ Comunicación efectiva: tanto con usuarios como con familiares y profesionales.
- ✓ Responsabilidad y ética profesional.
- ✓ Capacidad de observación: detectar cambios físicos o emocionales.
- ✓ Trabajo en equipo: colaborar con enfermeros, médicos, terapeutas y otros técnicos.
- ✓ Gestión emocional: saber manejar el estrés y las situaciones delicadas.

Digital Skills (Habilidades digitales):

- ✓ Uso de aplicaciones de gestión de servicios sociosanitarios (como GESAD, ResiPlus).
- ✓ Manejo básico de ofimática: Word, Excel, correo electrónico.
- ✓ Registro digital de incidencias y cuidados.
- ✓ Búsqueda de información sobre cuidados y patologías.
- ✓ Formación online: capacidad para seguir cursos y actualizaciones digitales.

9. En parejas, cada uno debe escribir en un papel cuáles son las habilidades sociales y de comunicación que cree que posee su compañero o compañera y en cuáles debería mejorar. Diseña un plan de acción detallando diferentes estrategias que debería seguir para desarrollar estas últimas.

Respuesta abierta en función de las habilidades del compañero/a.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

10. Visualiza el siguiente vídeo y, a continuación, contesta a las preguntas: bit.ly/que_es_asertividad

a) ¿Qué es la asertividad?

Es la habilidad de expresar tus pensamientos, emociones y necesidades de forma clara, directa y respetuosa, sin agredir ni someterte a los demás. El arte de saber decir no y sentirse cómodo con ello. Saber lo que quieres, no quieres y saber expresarlo.

b) ¿Para qué sirve aplicarla?

Ayuda a: Mejorar las relaciones personales y profesionales; Evitar conflictos innecesarios; Fortalecer la autoestima; Comunicarte de forma más efectiva; Establecer límites sanos.

c) ¿En qué se diferencia de la agresividad?

La agresividad implica imponer las propias ideas o necesidades sin tener en cuenta a los demás, a menudo con tono ofensivo o dominante. En cambio, la asertividad busca el equilibrio: expresar lo que uno piensa o siente sin herir ni someterse a los demás.

d) ¿Cómo se aprende a ser asertivo?

Mediante el Autoconocimiento (identificar tus emociones y necesidades); Práctica consciente (entrenar respuestas asertivas en situaciones cotidianas); Técnicas de comunicación (como el uso del "yo siento", "yo pienso", en lugar de acusaciones); Gestión emocional (aprender a manejar el miedo al rechazo o al conflicto).

e) ¿Qué es el sincericidio?

El sincericidio es cuando se dice la verdad de forma brusca, sin empatía ni consideración por el impacto que puede tener en el otro. Es una sinceridad mal gestionada que puede dañar relaciones. Es "decir lo que uno piensa sin filtro, sin cuidar el cómo ni el cuándo".

11. Reflexiona sobre la importancia del *feedback* en la comunicación. Responde brevemente a las siguientes preguntas:

¿Por qué es importante que el receptor brinde una respuesta al emisor?

Porque permite al emisor saber si su mensaje fue comprendido correctamente, si generó el efecto deseado y si hay acuerdo, desacuerdo o necesidad de aclaración. El feedback fortalece la relación interpersonal, mostrando interés, respeto y participación activa.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

¿Qué podría suceder si no hay retroalimentación en una conversación?

Puede haber malentendidos o interpretaciones erróneas. El emisor puede sentirse ignorado o desmotivado. Se pierde la oportunidad de mejorar o ajustar el mensaje. La comunicación se vuelve unidireccional, lo que limita el diálogo y la colaboración.

12. Proporciona un ejemplo de cada tipo de comunicación: verbal y no verbal. Inventa una situación en la que se utilicen ambos tipos de comunicación.

Ejemplo de comunicación verbal: Una enfermera le dice a un paciente: *"Voy a ayudarte a levantarte de la cama, ¿te parece bien?"*

Ejemplo de comunicación no verbal: Mientras lo dice, la enfermera sonríe, mantiene contacto visual y extiende la mano para ayudar al paciente a incorporarse.

13. Formad grupos pequeños y elegid un tema común. Cada grupo debe preparar dos tipos de comunicación: un correo electrónico formal y una conversación informal sobre el mismo tema. Presentad ambos formatos al resto del grupo y discutid las diferencias en el tono, el lenguaje y la estructura.

Respuesta abierta. Propuesta de solución de ejemplo sobre la temática: ***solicitar información sobre una oferta de empleo.***

• Correo electrónico formal

Tono: Respetuoso, profesional, objetivo.

Lenguaje: Preciso, sin abreviaciones, con fórmulas de cortesía.

Estructura:

1. Saludo formal
2. Presentación breve
3. Motivo del mensaje
4. Despedida cordial



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

Ejemplo:

Estimada Sra. García:

Mi nombre es Laura López y recientemente he finalizado el ciclo de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia. Me dirijo a usted para solicitar información sobre la oferta de empleo publicada en su centro.

Quedo a su disposición para ampliar cualquier información y agradecería mucho su respuesta.

*Atentamente,
Laura López*

- **Conversación informal**

Tono: Cercano, espontáneo, relajado.

Lenguaje: Coloquial, puede incluir expresiones informales o abreviaciones.

Estructura: No sigue un orden rígido, fluye naturalmente.

Ejemplo:

— *¡Hola! Oye, vi que en tu centro están buscando gente para trabajar con personas mayores.*

— *Sí, justo están buscando técnicos. ¿Te interesa?*

— *¡Mucho! Acabo de terminar el ciclo y me encantaría saber cómo puedo apuntarme.*

— *Pues mándales un correo o pásate por allí. Te paso el contacto si quieres.*

14. **Observa una conversación entre dos personas (puede ser en un vídeo o en persona). Toma notas sobre los gestos, las expresiones faciales y las posturas que utilizan. Reflexiona sobre cómo estos elementos complementan o contradicen el mensaje verbal. Escribe un breve análisis sobre tus observaciones y conclusiones.**

Respuesta abierta. Ejemplo de análisis:

Situación: Dos compañeros de trabajo hablan sobre un proyecto que uno de ellos ha terminado.

Mensaje verbal: Juan dice: "Sí, claro, tu parte del trabajo está bien hecha."



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

Comunicación no verbal: Mientras lo dice, Juan:

- Evita el contacto visual.
- Tiene los brazos cruzados.
- Frunce ligeramente el ceño.
- Usa un tono de voz plano y seco.

Interpretación: Aunque las palabras de Juan son positivas, su lenguaje corporal y expresión facial contradicen el mensaje verbal. Esto puede generar confusión o desconfianza en su interlocutor, que podría interpretar que Juan no está siendo sincero o que está molesto.

Conclusión: La comunicación no verbal tiene un gran peso en la interpretación del mensaje. Cuando los gestos, expresiones y posturas coinciden con lo que se dice, el mensaje se percibe como auténtico y claro. Pero si contradicen el contenido verbal, pueden generar dudas, malentendidos o conflictos. Por eso, ser consciente de cómo se comunica más allá de las palabras es clave para mejorar las relaciones personales y profesionales.

15. Investiga y selecciona un vídeo o artículo sobre técnicas de respiración y relajación para oradores. Después practica una de las técnicas durante cinco minutos y observa cómo te sientes. Escribe un breve comentario sobre qué técnica te pareció más útil y por qué. Por último, comparte lo que has encontrado con tus compañeros y compañeras.

Respuesta abierta. Un ejemplo de solución es el siguiente:

Técnica más útil: Respiración diafragmática (abdominal)

¿**Por qué** es tan útil para oradores?: Reduce la ansiedad y el estrés antes de hablar en público; Activa el sistema nervioso parasimpático, lo que genera una respuesta de relajación fisiológica; Mejora la oxigenación del cuerpo y del cerebro, lo que favorece la claridad mental y la concentración; Ayuda a controlar el ritmo de la voz, evitando hablar demasiado rápido o quedarse sin aire; Es fácil de aprender y practicar en cualquier momento, incluso minutos antes de una presentación.

Cómo se practica (resumen de pasos):

1. Siéntate o recuéstate cómodamente.
2. Coloca una mano en el pecho y otra en el abdomen.
3. Inhala lentamente por la nariz, sintiendo cómo se eleva el abdomen (no el pecho).



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

4. Haz una breve pausa.
5. Exhala lentamente por la boca, sintiendo cómo el abdomen baja.
6. Repite durante 5 a 10 minutos.

Esta técnica es especialmente recomendada para oradores porque combina relajación física y control emocional, dos pilares fundamentales para una comunicación efectiva en público.

16. Elige un tema que te apasione y prepara una breve presentación de cinco minutos. Grábate mientras hablas y luego visualiza la grabación. Evalúa tu claridad, el uso de muletillas, la modulación de la voz y la comunicación gestual y no verbal. Anota al menos tres áreas de mejora.

Respuesta abierta. Como ejemplo, podemos evaluar los siguientes aspectos:

- Claridad: ¿Se entiende bien lo que dices? ¿Hablas con ritmo adecuado?
- Muletillas: ¿Usas expresiones como “eh”, “bueno”, “o sea” con frecuencia?
- Modulación de la voz: ¿Varías el tono para mantener el interés?
- Comunicación gestual y no verbal: ¿Tu postura es abierta? ¿Usas las manos para enfatizar? ¿Muestras entusiasmo?

Áreas de mejora (ejemplo):

1. Reducir muletillas: Practicar pausas conscientes en lugar de llenar silencios con “eh” o “mmm”.
2. Mejorar la modulación: Usar más variaciones de tono para enfatizar ideas clave.
3. Mayor contacto visual: Mirar más a la cámara para conectar mejor con la audiencia.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- 17. Piensa en una idea de negocio. A continuación, crea una narrativa atractiva para tu proyecto. Para ello, escribe una breve historia que incluya un inicio sorprendente, un personaje principal (tu idea de negocio), un conflicto (los problemas que has identificado) y una resolución (tu propuesta de valor). Comparte tu historia con un compañero o compañera y pídele que te de *feedback* sobre qué partes les parecieron más impactantes y por qué.**

Respuesta abierta. Como ejemplo:

En una pequeña ciudad donde el café era casi religión, un joven emprendedor llamado Antonio decidió abrir una cafetería... sin café. En lugar de servir espresso o capuchinos, ofrecía algo radicalmente distinto: bebidas energéticas naturales hechas a base de cáscara de café reciclada, frutas locales y adaptógenos. La gente pensó que estaba loco. ¿Una cafetería sin café?

- **Personaje principal:** ReCafé

ReCafé no es solo una bebida, es una revolución. Su misión: transformar los residuos del café en una fuente de energía saludable y sostenible. Cada bebida está hecha con cáscara de café —el subproducto que normalmente se desecha— combinada con ingredientes naturales que mejoran el enfoque, reducen el estrés y revitalizan el cuerpo.

- **Conflicto:** Antonio había identificado tres grandes problemas:

1. Desperdicio masivo: millones de toneladas de cáscara de café se tiran cada año.
2. Dependencia del café tradicional: muchas personas sufren de ansiedad, insomnio o adicción por el consumo excesivo de cafeína.
3. Falta de opciones sostenibles: los consumidores buscan alternativas más saludables y ecológicas, pero el mercado aún está dominado por bebidas ultraprocesadas.

- **Resolución:** La propuesta de valor de ReCafé. ReCafé ofrece una solución triple:

-Sostenibilidad: reutiliza residuos del café, apoyando la economía circular.

-Salud: bebidas con bajo contenido de cafeína y sin azúcares añadidos.

-Innovación: una experiencia única en cafeterías temáticas donde se promueve el bienestar, la creatividad y el consumo consciente.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

18. Vais a identificar y asignar roles dentro de un equipo de trabajo para mejorar la organización y la eficiencia. Para ello, formad un equipo de cuatro a seis personas y decidid las tareas o el objetivo del equipo (puede ser un proyecto, un evento o una actividad específica). Posteriormente, asignad roles (líder, organizador, creativo, comunicador, ejecutor, etc.) según las habilidades y las fortalezas de cada integrante. Cada integrante explicará su rol y cómo contribuirá al equipo. Por último, se hará una puesta en común del grupo en la que se valorará si los roles fueron bien asignados y cómo podrían mejorar la dinámica.

Respuesta abierta. Por ejemplo:

Objetivo del equipo: Organizar un evento corporativo de networking para profesionales del sector tecnológico, con el fin de fomentar colaboraciones, compartir conocimientos y generar oportunidades de negocio.

- **Integrantes del equipo (6 personas)**

1. Fermín Sempere García

-Rol: Líder del equipo

-Fortalezas: Visión estratégica, toma de decisiones, coordinación general

-Responsabilidades: Supervisar el proyecto, tomar decisiones clave, mantener la motivación del equipo.

2. Lucía Martínez

-Rol: Organizadora logística

-Fortalezas: Detallista, organizada, buena gestión del tiempo

-Responsabilidades: Reservar el lugar, coordinar proveedores, gestionar el cronograma del evento.

3. Carlos Gómez

-Rol: Creativo

-Fortalezas: Pensamiento innovador, diseño gráfico, branding

-Responsabilidades: Diseñar la imagen del evento, materiales promocionales, ambientación.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

4. Sofía Ramírez

-Rol: Comunicadora

-Fortalezas: Habilidades sociales, redacción, manejo de redes

-Responsabilidades: Promoción del evento, gestión de redes sociales, contacto con medios.

5. Javier Torres

-Rol: Ejecutor técnico

-Fortalezas: Conocimientos tecnológicos, resolución de problemas

-Responsabilidades: Soporte técnico durante el evento, gestión de equipos audiovisuales.

6. Elena Ruiz

-Rol: Coordinadora de invitados

-Fortalezas: Empática, organizada, buena comunicación

-Responsabilidades: Confirmación de asistencia, atención a los invitados, gestión de ponentes.

• **Puesta en común sobre las ventajas de esta estructura:** Claridad en las responsabilidades; Aprovechamiento de fortalezas individuales; Mejora en la comunicación interna; Mayor eficiencia en la ejecución del proyecto.

19. Imagina que eres parte de un equipo de trabajo que ha alcanzado altos niveles de rendimiento. Responde las siguientes preguntas:

a) ¿Qué habilidades y características debe tener cada miembro del equipo para que el grupo se considere de alto rendimiento?

-Competencia técnica: Dominar su área de especialización y aportar valor.

-Comunicación efectiva: Saber expresar ideas con claridad y escuchar activamente.

-Colaboración y trabajo en equipo.

-Compromiso con los objetivos del equipo y estar alineado con sus metas.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- Adaptabilidad a cambios, aprender rápido y enfrentar desafíos con flexibilidad.
- Responsabilidad individual con los compromisos, asumir errores y buscar soluciones.
- Mentalidad de mejora continua, aprender y crecer profesionalmente.
- Confianza mutua entre los compañeros y fomentar un ambiente de respeto.

b) ¿Cómo aseguras que todos estén motivados y comprometidos con el objetivo?

- Definir un propósito claro y compartido genera mayor conexión emocional.
- Establecer metas alcanzables y retadoras para mantener el enfoque y la motivación.
- Reconocer y celebrar logros para reforzar el compromiso.
- Fomentar la participación activa en la toma de decisiones y estrategias.
- Crear un ambiente donde se pueda opinar, equivocarse y aprender sin miedo.
- Ofrecer oportunidades de desarrollos y crecimiento profesional.
- Retroalimentación continua que ayude a mejorar y a mantener el rumbo.
- Liderazgo inspirador: Un líder que escuche, apoye y motive aumenta el compromiso.

20. En equipos de tres o cuatro personas, seleccionad un proyecto que tenga que llevar a cabo una empresa como Inditex y que necesite la colaboración de varias áreas. Luego, responded a las siguientes preguntas:

a) ¿Qué funciones o tareas dentro de la empresa serán necesarios para este proyecto?

Respuesta abierta. Por ejemplo:

1. **Departamento de Diseño y Moda:** Creación de los diseños de la nueva colección y selección de materiales sostenibles y funcionales.
2. **Departamento de I+D (Investigación y Desarrollo):** Desarrollo de la tecnología textil (sensores, tejidos inteligentes) y pruebas de funcionalidad y durabilidad.
3. **Departamento de Compras y Logística:** Búsqueda de proveedores sostenibles y tecnológicos y gestión de la cadena de suministro.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

4. **Departamento de Marketing y Comunicación:** Diseño de la campaña de lanzamiento y comunicación del valor sostenible y tecnológico al cliente.

5. **Departamento de Finanzas:** Presupuesto del proyecto, evaluación de rentabilidad y retorno de inversión.

6. **Departamento Legal:** Revisión de patentes y propiedad intelectual y cumplimiento de normativas medioambientales y tecnológicas.

7. **Departamento de Recursos Humanos:** Selección de perfiles especializados y formación interna sobre sostenibilidad y tecnología.

b) ¿Qué habilidades y conocimientos debe aportar cada miembro del equipo para cubrir todas las necesidades del proyecto?

- Diseñadores: Conocimiento en moda sostenible, creatividad y diseño funcional.
- Ingenieros de I+D: Conocimientos en nanotecnología, electrónica textil, innovación.
- Compradores y logística (negociación, proveedores, gestión de inventarios).
- Marketeros: Capacidad de storytelling, conocimiento de tendencias de consumo responsable, manejo de redes sociales.
- Financieros: Análisis de costes, planificación presupuestaria, evaluación de riesgos.
- Legales: Derecho comercial, propiedad intelectual, legislación medioambiental.
- RRHH: Gestión de talento, formación, cultura organizacional.

c) ¿Cómo garantizaríais que el equipo trabaje de manera efectiva y que cada disciplina se complemente?

Respuesta abierta. Por ejemplo:

- Creación de un equipo multidisciplinar con liderazgo claro: Nombrar un Project Manager que coordine todas las áreas.
- Reuniones periódicas y comunicación fluida: Uso de herramientas colaborativas (como Microsoft Teams, Trello o Asana) y reuniones semanales para seguimiento de avances.
- Definición clara de objetivos y responsabilidades: Establecer metas SMART para cada fase del proyecto y documentar roles y entregables.
- Fomento de la cultura colaborativa: Talleres de integración entre departamentos y reconocimiento de logros compartidos.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

-Evaluación continua y flexibilidad: Espacios para feedback constructivo.

21. Formad grupos pequeños y seleccionad una fase del proceso de construcción de un equipo (formación, conflicto, normalización, desempeño o finalización). Luego, responded estas cuestiones: ¿a qué desafíos específicos se enfrentan los equipos en esta fase? ¿Qué acciones llevaríais a cabo para superar esos desafíos y avanzar a la siguiente fase? ¿Qué tipo de liderazgo sería más efectivo durante esta fase?

Respuesta abierta. Una propuesta de solución es:

1. Formación

Desafíos:

- Incertidumbre sobre roles, objetivos y normas.
- Falta de confianza entre los miembros.
- Comunicación superficial.

Acciones para avanzar:

- Establecer objetivos claros y expectativas.
- Fomentar la presentación y el conocimiento mutuo.
- Crear un entorno seguro para compartir ideas.

Liderazgo efectivo: Directivo y estructurador. El líder debe guiar, establecer normas y facilitar la integración.

2. Conflicto

Desafíos:

- Choques de personalidad o estilos de trabajo.
- Disputas sobre liderazgo, roles o decisiones.
- Resistencia al control o a las normas establecidas.

Acciones para avanzar:

- Facilitar la resolución de conflictos de forma abierta y constructiva.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- Reforzar la comunicación y la escucha activa.
- Reafirmar los objetivos comunes.

Liderazgo efectivo: Mediador y empático. El líder debe gestionar tensiones, promover el respeto y mantener el foco en el propósito del equipo.

3. Normalización

Desafíos:

- Riesgo de conformismo o complacencia.
- Necesidad de consolidar normas y relaciones.

Acciones para avanzar:

- Fomentar la colaboración y el reconocimiento mutuo.
- Reforzar la cohesión y los valores compartidos.
- Estimular la participación equitativa.

Liderazgo efectivo: Facilitador y coach. El líder debe empoderar al equipo, delegar más y reforzar la autonomía.

4. Desempeño

Desafíos:

- Mantener la motivación y el rendimiento.
- Adaptarse a cambios o nuevos retos sin perder eficacia.

Acciones para avanzar:

- Establecer metas ambiciosas y fomentar la innovación.
- Celebrar logros y mantener el compromiso.
- Promover la mejora continua.

Liderazgo efectivo: Transformacional. El líder inspira, desafía y apoya el crecimiento individual y colectivo.



5. Finalización

Desafíos:

- Sentimientos de pérdida o incertidumbre.
- Desconexión emocional o falta de cierre.

Acciones para avanzar:

- Reconocer y celebrar el trabajo realizado.
- Facilitar la transición o reubicación de miembros.
- Recoger aprendizajes y retroalimentación.

Liderazgo efectivo: Reconocedor y reflexivo. El líder debe cerrar el ciclo con gratitud, claridad y visión de futuro.

22. Busca el significado de los siguientes conceptos: *negociación integradora, arbitraje, conciliación y mediación.*

Negociación integradora: Búsqueda de acuerdos que beneficien a todas las partes (ganar-ganar).

Arbitraje: Un tercero decide el conflicto y su decisión es obligatoria.

Conciliación: Un tercero propone soluciones, pero las partes deciden si aceptarlas.

Mediación: Un tercero facilita el diálogo para que las partes lleguen a un acuerdo por sí mismas.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

23. Explica cuáles son las diferencias entre las técnicas de las reuniones de reflexión positiva y la restauración del diálogo.

Aspecto	Reuniones de reflexión positiva	Restauración del diálogo
Objetivo principal	Destacar y reforzar los aspectos positivos de una situación, persona o grupo.	Reconstruir la comunicación cuando existe un conflicto o ruptura en las relaciones.
Enfoque	Preventivo y motivador. Se centra en reconocer logros, buenas prácticas y fortalezas.	Correctivo y reparador. Se centra en resolver tensiones y recuperar la confianza.
Momento de aplicación	En situaciones normales o tras experiencias exitosas, para mantener un clima positivo.	Tras un conflicto, malentendido o enfrentamiento, cuando el diálogo se ha deteriorado.
Técnicas empleadas	Rondas de felicitaciones, reconocimiento de esfuerzos, dinámicas de refuerzo positivo.	Escucha activa, mediación, acuerdos de convivencia, técnicas de comunicación no violenta.
Resultados esperados	Incremento de la motivación, cohesión grupal y autoestima.	Restablecimiento del respeto, reconstrucción de la confianza y solución de conflictos.
Rol del facilitador	Guía que orienta a resaltar lo constructivo y valioso de la experiencia.	Mediador imparcial que facilita la comunicación entre las partes.

24. Formad dos grupos, cada uno de seis alumnos. El docente plantea un conflicto ficticio que pueda surgir en un entorno laboral o personal (por ejemplo, un desacuerdo sobre cómo llevar a cabo una tarea). Cada equipo presenta su perspectiva sobre el conflicto en un tiempo limitado de dos minutos.

Los equipos deben llegar a un acuerdo utilizando técnicas como negociación y compromiso, con un límite de tiempo de cinco minutos.

Después de cada ronda, un moderador (puede ser alguien fuera del grupo) otorga puntos según la creatividad, la empatía y la efectividad mostrada para resolver el conflicto.

Al final del ejercicio, realizad una reflexión grupal sobre lo aprendido, analizando qué técnicas de resolución de conflictos os parecieron más útiles.

Respuesta abierta. Como ejemplo de conflicto ficticio: Dos compañeros de trabajo tienen un desacuerdo sobre cómo presentar un informe mensual. Uno quiere usar gráficos interactivos y el otro prefiere un documento tradicional en PDF.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

Fase 1: Presentación del conflicto (2 minutos por equipo)

Cada equipo representa una de las partes del conflicto:

- **Equipo A:** Defiende el uso de gráficos interactivos.
- **Equipo B:** Prefiere el documento tradicional.

Durante sus dos minutos, deben: Exponer su punto de vista, justificar su elección y mostrar empatía hacia la otra parte.

Fase 2: Negociación y compromiso (5 minutos)

Ambos equipos deben: Escuchar activamente; Proponer soluciones intermedias (por ejemplo, incluir ambos formatos); Usar técnicas como la Escucha activa, Reformulación, Buscar intereses comunes y Ceder en aspectos menos importantes.

Fase 3: Evaluación del moderador

El moderador otorga puntos en tres categorías:

- **Creatividad:** ¿Propusieron soluciones originales?
- **Empatía:** ¿Mostraron comprensión hacia la otra parte?
- **Efectividad:** ¿Llegaron a un acuerdo funcional?

Fase 4: Reflexión grupal

Preguntas para guiar la reflexión: ¿Qué técnicas funcionaron mejor? ¿Qué obstáculos surgieron? ¿Cómo se sintieron durante la negociación? ¿Qué harían diferente la próxima vez?

- 25. Analiza un conflicto que hayas tenido en alguna ocasión con otra u otras personas y responde a estas cuestiones: ¿qué problema surgió? ¿Cómo lo abordaste? ¿Contribuyó un tercero a la solución? ¿Hubo algo que podría haberse hecho de manera diferente para resolverlo más rápido o de forma más efectiva?**

Respuesta abierta.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

26. Confecciona un resumen sobre los diferentes indicadores de desempeño de un equipo de trabajo.

El desempeño del equipo debe tener en cuenta la consecución de los objetivos establecidos, la eficiencia en los procesos y la calidad de los resultados:

- **Cumplimiento de objetivos y plazos:** comprobar si el grupo está alcanzando las metas y entregando los resultados dentro de los plazos establecidos. Implica revisar tanto los logros individuales como los colectivos.
- **Calidad del trabajo:** valorar el nivel de calidad de los trabajos, considerando criterios como la precisión, la creatividad, los estándares prefijados y la innovación.
- **Eficiencia en la utilización de recursos:** cómo el equipo maneja los recursos disponibles (tiempo, presupuesto, materiales) para lograr los objetivos
- **Resolución de problemas:** supone analizar cómo el grupo enfrenta y resuelve los desafíos y cambios que surgen durante el trabajo.

27. Imagina que tienes que realizar un examen dentro de una semana. Aplica el método pomodoro a este caso de tu vida cotidiana. Configura una tarea (un pomodoro) con una alarma o temporizador de 25 minutos para estudiar, hacer esquemas, ordenar las ideas principales o resolver ejercicios. Trabaja sin interrupciones durante esos 25 minutos. Cuando el temporizador suene, haz un descanso de 5 minutos. Durante ese tiempo, realiza algo relajante (como estirarte o caminar un poco). Después de cuatro pomodoros, toma un descanso largo de 15 a 30 minutos. Aplica esta técnica para realizar al menos dos tareas en el día, midiendo cómo incrementa tu productividad y concentración. Comparte con tus compañeros cuáles han sido tus resultados.

Algunas herramientas gratuitas para poder llevar a cabo esta actividad son: Focus To-Do, Pomodoro: Focus Timer, Pomodoro Timer o 4 PomoDoneApp.

Respuesta abierta. Por ejemplo, para analizar los resultados se pueden tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Evita el hábito de retrasar o posponer tareas.

-Al dividir el trabajo en bloques cortos, las tareas parecen menos abrumadoras.

-El temporizador crea una sensación de urgencia que motiva a empezar.

2. Mejora el enfoque.

-Durante los 25 minutos, se trabaja sin distracciones, lo que entrena la mente para concentrarse.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

-Saber que hay un descanso pronto ayuda a mantener la atención.

3. Reduce la fatiga mental.

-Los descansos frecuentes permiten que el cerebro se recupere, evitando el agotamiento.

-Esto es especialmente útil en tareas largas o repetitivas.

4. Facilita la planificación.

-Puedes estimar cuántos Pomodoros necesitas para una tarea, lo que mejora la gestión del tiempo.

-También ayuda a identificar cuánto tiempo realmente dedicas a cada actividad.

5. Aumenta la motivación.

-Completar cada Pomodoro da una sensación de logro.

-Ver el progreso en bloques concretos refuerza el compromiso con la tarea.

28. Organiza el día de manera eficiente asignando bloques de tiempo (*time blocking*) a tareas específicas. Estas son las instrucciones:

Paso 1: confecciona una lista de todas las tareas que tienes que completar en un día (por ejemplo, responder correos, hacer llamadas, reuniones, tareas pendientes, etc.).

Paso 2: organiza esas tareas en bloques de tiempo (por ejemplo, de 9:00 a 10:00 AM responder correos; de 10:00 a 11:30 AM preparar la presentación para la clase).

Paso 3: reserva tiempo para pausas y descansos, asegurándote de no sobrecargar cada bloque.

Paso 4: usa una agenda o herramienta digital (como Google Calendar) para asignar estos bloques de manera visual.

Paso 5: ajústalo si es necesario, pero a lo largo del día intenta ceñirte al máximo a los bloques establecidos.

Evalúa si al final del día has sido más productivo y has podido cumplir con todas las tareas dentro del tiempo previsto.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

Respuesta abierta. Ejemplo de un día con Time Blocking

Hora	Actividad
08:00 - 08:30	Revisión de correos
08:30 - 10:00	Trabajo profundo (proyecto)
10:00 - 10:15	Descanso
10:15 - 11:30	Reuniones
11:30 - 13:00	Escritura de informes
13:00 - 14:00	Almuerzo
14:00 - 15:30	Tareas administrativas
15:30 - 16:00	Llamadas o seguimiento
16:00 - 17:00	Tiempo libre o repaso

29. Supón que eres un empleado en una compañía de marketing digital. Debes priorizar las tareas del proyecto de lanzamiento de una campaña publicitaria según su urgencia e importancia. Las tareas son: diseñar anuncios, revisar el presupuesto, confirmar la fecha de lanzamiento, hacer el seguimiento con el cliente y aprobar contenido. Dibuja la matriz de Eisenhower con cuatro cuadrantes: urgente e importante; no urgente, pero importante; urgente, pero no importante, y no urgente y no importante.

- **Urgente e Importante (Hazlo ahora):** Estas tareas son críticas y deben resolverse de inmediato.

-Confirmar la fecha de lanzamiento: Es esencial para coordinar todo el proyecto.

-Aprobar contenido: Sin esto, no se puede avanzar con la publicación ni la producción.

- **No urgente, pero importante (Planifícalo):** Estas tareas son clave para el éxito a largo plazo, pero no requieren acción inmediata.

-Diseñar anuncios: Fundamental para la campaña, pero puede planificarse con tiempo.

-Revisar el presupuesto: Importante para asegurar viabilidad, pero no necesariamente urgente si ya hay una estimación inicial.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- **Urgente, pero no importante (Delega):** Estas tareas requieren atención rápida, pero no necesariamente por ti.

-Hacer el seguimiento con el cliente: Es urgente para mantener la relación, pero puede ser delegado a un ejecutivo de cuentas o asistente.

- **No urgente y no importante (Elimina o posterga):** Estas tareas no aportan valor inmediato ni estratégico. En este caso, no hay tareas claramente clasificables aquí, pero si surgieran actividades como reuniones innecesarias o revisiones redundantes, podrían ir en este cuadrante.

30. Imagina que eres el productor de una empresa que realiza documentales de naturaleza. Aplica la herramienta Trello para la gestión del proyecto de un vídeo promocional, completando las siguientes tareas:

- Crea un tablero en Trello titulado *Vídeo promocional* y agrega tres listas: *Ideas*, *Producción* y *Finalizado*.**
- En la lista *Ideas*, crea tarjetas como «Definir concepto», «Escribir guion» y «Seleccionar localización».**
- Mueve las tarjetas a *Producción* cuando empieces a trabajar en ellas y a *Finalizado* una vez completadas.**
- Asigna fechas límite y miembros del equipo a cada tarea para asegurarte de que todo esté listo a tiempo.**

Respuesta abierta.



Test de repaso

1. **¿Cuál es la principal diferencia entre las competencias personales y las competencias sociales?**
 - a) Las competencias personales están relacionadas con la interacción efectiva con otros, mientras que las sociales se enfocan en habilidades individuales.
 - b) Las competencias personales incluyen habilidades como la autoestima y la autodisciplina, mientras que las competencias sociales se enfocan en la comunicación y el trabajo en equipo.
 - c) Las competencias personales son innatas, mientras que las competencias sociales son adquiridas únicamente en el ámbito laboral.
2. **¿Cuál de las siguientes habilidades es clave para una comunicación eficiente, según el concepto de escucha activa?**
 - a) La capacidad de liderar conversaciones y controlar el flujo de información.
 - b) Prestar atención al contenido verbal y no verbal, hacer preguntas y parafrasear lo dicho.
 - c) Expresar opiniones de forma clara y respetuosa mientras se gestionan las emociones propias.
3. **¿Cómo influye la inteligencia emocional en la toma de decisiones en el ámbito profesional?**
 - a) Ayuda a identificar las emociones de los demás, pero no tiene impacto en las decisiones individuales.
 - b) Facilita la comprensión de cómo las emociones afectan a las decisiones, mejorando la autorregulación y el comportamiento en situaciones complejas.
 - c) Se enfoca únicamente en las habilidades de liderazgo y gestión de equipos.
4. **¿Qué aspecto del liderazgo es esencial para guiar y motivar a un grupo hacia un objetivo común?**
 - a) La capacidad de tomar decisiones sin consultar a los demás.
 - b) Escuchar, apoyar y empoderar al equipo, además de la comunicación efectiva.
 - c) La habilidad de delegar tareas y evitar conflictos dentro del grupo.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

5. ¿Cuál de las siguientes acciones es una estrategia recomendada para mejorar la asertividad?

- a) Aprender a decir sí constantemente para evitar conflictos.
- b) Reflexionar sobre nuestras prioridades y objetivos antes de expresarlos.
- c) Evitar la crítica constructiva en las relaciones laborales.

6. En el contexto de la escucha activa, ¿qué técnica se utiliza para demostrar interés y comprensión durante la conversación?

- a) Hacer preguntas cerradas que no requieren una reflexión profunda.
- b) Parafrasear lo dicho por la otra persona con nuestras propias palabras.
- c) Ignorar el lenguaje no verbal y centrarse solo en el contenido verbal.

7. ¿Qué estrategia es clave para desarrollar la empatía?

- a) Evitar cualquier tipo de juicio sobre el comportamiento de los demás.
- b) Practicar una comunicación asertiva y agradecer a los demás su esfuerzo.
- c) Imponer nuestras propias prioridades antes que las de los demás.

8. ¿Cuál de estas técnicas ayuda a reducir la ansiedad y mejorar la proyección de la voz en una presentación oral?

- a) Escucha activa.
- b) Técnicas de respiración y relajación.
- c) Uso de metáforas y símiles.

9. En la comunicación escrita, ¿cuál de las siguientes prácticas facilita la organización lógica y secuencial del contenido de un mensaje?

- a) Uso de metáforas y símiles.
- b) Aplicar mapas mentales o diagramas.
- c) Redacción libre sin restricciones.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- 10. Al realizar una presentación de un plan de negocio, ¿cuál de los siguientes es un aspecto clave para captar la atención de la audiencia desde el comienzo?**
- a) Especificar los problemas identificados.
 - b) Comenzar con un inicio sorprendente.
 - c) Desglosar el modelo de negocio detalladamente.
- 11. ¿Qué tipo de equipo de trabajo se caracteriza por estar formado por miembros con habilidades y conocimientos en diferentes áreas o departamentos?**
- a) Equipos informales.
 - b) Equipos interfuncionales.
 - c) Equipos virtuales.
- 12. ¿En qué fase de la construcción de un equipo de trabajo los conflictos disminuyen y se obtienen resultados positivos?**
- a) Formación.
 - b) Normalización o desarrollo.
 - c) Finalización o disolución.



Comprueba tu aprendizaje

1. Explica cuáles son las aplicaciones prácticas de la tecnología *blockchain* o cadena de bloques.

Respuesta abierta. Ejemplos de aplicaciones prácticas:

-Realización de contratos inteligentes sin la participación de intermediarios; Uso de monedas digitales como bitcoin; Seguimiento de vehículos por parte de empresas de alquiler de coches; Seguimiento de bienes asegurados de alto valor como obras de arte o joyas; Creación de redes colaborativas entre empresas aseguradoras, banca, compañías energéticas, etc., en la automatización de pagos; Recarga de vehículos eléctricos sin usar tarjeta.; Trazabilidad de productos del sector primario y secundario; Realización de pequeños pagos sin abonar comisiones; Voto electrónico, etc.

2. Realiza un esquema explicando las diferencias entre realidad virtual, animación y simulación 3D.

Aspecto	Realidad Virtual	Animación 3D	Simulación 3D
Interactividad	Alta (usuario inmerso)	Nula (solo observación)	Media/alta (depende del uso)
Objetivo	Inmersión y experiencia	Comunicación visual, entretenimiento	Reproducir procesos reales
Tiempo real	Sí	No (renderizado previo)	Sí, generalmente
Ejemplos	Juegos VR, tours virtuales	Películas, series, publicidad	Entrenamiento de pilotos, medicina, ingeniería

En resumen: La **realidad virtual** se centra en la inmersión del usuario. La **animación 3D** en la creación visual y narrativa. La **simulación 3D** en replicar procesos reales con exactitud.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

3. **Javier es un desarrollador de aplicaciones web y está muy preocupado por la consecución del ODS 10 (reducir la desigualdad en y entre los países). Por ello, ha diseñado como idea de negocio la creación de una aplicación de inclusión laboral para colectivos vulnerables o con menos opciones de encontrar un empleo. Determina qué tecnología podría aplicar en este caso para desarrollar su proyecto y qué *soft skills* ha tenido que poner en práctica.**

Tecnología aplicable: El **Big Data** es la tecnología más adecuada para la aplicación de inclusión laboral. Permite recopilar, procesar y analizar grandes volúmenes de datos para obtener información valiosa. En este contexto, la aplicación podría:

- Identificar las brechas laborales: Analizar los perfiles vulnerables (habilidades, ubicación, formación) y compararlos con las ofertas de empleo disponibles.
- Personalizar la búsqueda de empleo para recomendar ofertas de trabajo que se adapten a las necesidades específicas de cada usuario.
- Evaluar el impacto: Cuántos usuarios han encontrado empleo o han mejorado su situación laboral gracias a la aplicación.

Habilidades blandas (Soft Skills) puestas en práctica:

- Empatía: Comprender las necesidades de colectivos vulnerables.
- Creatividad e innovación: Transformar un problema social en una solución tecnológica.
- Comunicación efectiva: Explicar la idea a potenciales usuarios, aliados o inversores.
- Trabajo en equipo y colaboración con ONGs, entidades sociales o instituciones públicas.
- Pensamiento crítico → analizar los posibles sesgos para no reproducir desigualdades.
- Adaptabilidad y resiliencia a diferentes contextos sociales.
- Visión social y ética profesional priorizando la inclusión y no solo el beneficio económico.

4. **Ana, una estudiante de Arquitectura, desea en crear una consultoría de urbanismo sostenible. Su idea de utilizar simulación 3D y realidad aumentada para sus clientes (que suelen ser administraciones públicas) permitirá visualizar cómo las ciudades pueden aplicar soluciones de infraestructura sostenible, como techos verdes y sistemas de gestión de aguas pluviales, para mejorar sus espacios urbanos. Esto no solo ayuda a los clientes a entender mejor el impacto de sus proyectos, sino que también promueve un enfoque más consciente y sostenible en el desarrollo urbano.**

a) **¿Cuáles son las ventajas que le ofrece la tecnología elegida?**



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

1. Visualización inmersiva: Permite a los clientes ver cómo se verán los proyectos en el entorno real antes de construirlos.
2. Mejor comunicación: Facilita la comprensión de conceptos técnicos a personas no expertas, como funcionarios públicos o ciudadanos.
3. Toma de decisiones informada: Al mostrar el impacto visual y funcional de soluciones sostenibles (techos verdes, sistemas de drenaje, etc.), se promueve una toma de decisiones más consciente.
4. Detección de problemas anticipada: Se pueden identificar conflictos espaciales, problemas de diseño o integración antes de ejecutar el proyecto.
5. Participación ciudadana: RA puede utilizarse en consultas públicas para mostrar a los ciudadanos cómo cambiará su entorno, fomentando el diálogo y la aceptación.

b) ¿Para qué otras acciones relacionadas con su actividad podrían desarrollar simulación 3D?

Además de visualizar infraestructuras sostenibles, la simulación 3D puede aplicarse a:

- Modelado de escenarios urbanos futuros: Proyecciones de crecimiento, densificación o cambios en el uso del suelo.
- Evaluación de impacto ambiental: Simular cómo afectarán los proyectos al entorno natural y urbano.
- Diseño de espacios públicos: Plazas, parques, corredores verdes, etc., mostrando cómo se integran con la ciudad.
- Simulación de movilidad urbana: Flujo de peatones, bicicletas, transporte público y vehículos.
- Gestión de riesgos: Simular inundaciones, olas de calor, etc., para diseñar soluciones resilientes.

c) ¿Qué otras tecnologías podrían implementar para personalizar proyectos dependiendo de cada cliente?

Big Data y Sistemas de Información Geográfica (GIS): Permite integrar datos de distintas fuentes (demográficos, topográficos, de uso del suelo, infraestructuras) en un solo mapa interactivo y analizar el contexto específico de cada ciudad y adaptar las soluciones a sus características únicas. Por ejemplo, se pueden identificar las zonas con mayor densidad de población o los lugares más propensos a inundaciones para priorizar ciertas intervenciones.

Inteligencia Artificial (IA) y Machine Learning: La IA puede usarse para analizar grandes volúmenes de datos urbanos (tráfico, consumo de energía, calidad del aire) y predecir



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

el impacto de diferentes intervenciones urbanas. Por ejemplo, un algoritmo podría sugerir la ubicación óptima para un nuevo parque urbano o sistema de captación de agua basándose en múltiples variables.

Sensores IoT (Internet de las Cosas): Se pueden implementar sensores en el entorno urbano para recopilar datos en tiempo real sobre la calidad del aire, la humedad del suelo en los techos verdes o el nivel del agua en los sistemas de drenaje. Esta información no solo sirve para monitorear el rendimiento de las soluciones implementadas, sino también para ajustar y mejorar los proyectos futuros.

- 5. Teniendo en cuenta la clasificación que hemos realizado entre competencias personales, sociales y emocionales, determina qué tipo de competencias de cada categoría posees y en cuáles deberías mejorar. ¿Qué estrategias se te ocurren que puedes aplicar para lograrlo?**

Respuesta abierta en función de cada persona.

- 6. En el siguiente enlace encontrarás el Informe sobre el Futuro del Empleo 2025 que elabora el World Economic Forum. Analiza en él cuáles serán las competencias más relevantes para los empleos del futuro: www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025.**

Habilidades tecnológicas: Inteligencia Artificial (IA); Big data y análisis de datos; Ciberseguridad; Redes; Alfabetización tecnológica

Habilidades blandas: Pensamiento creativo; Resiliencia; Flexibilidad y agilidad; Curiosidad y Aprendizaje permanente

El informe subraya que la combinación de estas habilidades, tanto tecnológicas como humanas, será cada vez más necesaria en el futuro del mercado laboral.

- 7. En la siguiente web encontrarás todos los títulos de Formación Profesional de grado medio y superior clasificados por ramas profesionales: www.todofp.es/que-estudiar/grados-d/grado-medio.html.**

Busca el tuyo y recopila los perfiles profesionales asociados a tu titulación. Después analiza qué *soft skills* estarían asociadas a cada uno de dichos perfiles profesionales.

Respuesta abierta



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

- 8. Estás trabajando en un equipo en el que uno de los miembros no está rindiendo bien debido a problemas personales que no has percibido. Durante una reunión, te das cuenta de que su actitud parece afectada y se muestra distante.**

Practica la empatía utilizando las estrategias que hemos estudiado. Reflexiona sobre cómo podrían influir las circunstancias personales de ese miembro en su comportamiento y cómo podrías ayudar sin juzgar ni sancionar de inmediato, desarrollando estas dos tareas:

- a) Considera las posibles causas detrás del comportamiento de tu compañero y cómo podrías comunicarte asertivamente con él para saber si necesita apoyo.**

Posibles causas del comportamiento distante: Problemas personales (familiares, de salud, económicos, etc.); Estrés laboral o sobrecarga de tareas; Falta de motivación o reconocimiento; Dificultades en la dinámica del equipo; Cambios recientes en su vida o entorno

Cómo comunicarte asertivamente:

1. Escoge un momento adecuado y privado para hablar con él, fuera del entorno de presión.
2. Usa un lenguaje empático y no acusatorio, por ejemplo: *"He notado que últimamente pareces más distante en las reuniones. ¿Está todo bien? Si necesitas hablar o apoyo, estoy aquí."*
3. Evita suposiciones y permite que él comparta lo que quiera sin presionarlo.
4. Ofrece tu apoyo sin invadir su espacio, dejando claro que respetas su privacidad.

- b) Aplica las estrategias de empatía (escucha activa, comunicación asertiva, reflexionar sobre sus ritmos de trabajo, etc.) y haz una breve reflexión sobre cómo podrías modificar tu interacción para comprender mejor su situación.**

Podrías preguntarte: ¿Estoy siendo suficientemente atento a las señales no verbales de mis compañeros/as? ¿Estoy creando un ambiente donde se sientan cómodos para expresar lo que les pasa? ¿Cómo puedo ajustar mi estilo de comunicación para ser más comprensivo y menos directivo?

Una posible modificación sería buscar espacios informales de conversación, como pausas para el café o check-ins breves, donde los miembros del equipo puedan compartir cómo se sienten sin presión.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

9. Elige un tema común en tus clases o vida cotidiana, por ejemplo, un trabajo realizado, una anécdota personal o un logro.

Escribe una pequeña historia que pueda ser narrada ante tus compañeros, asegurándote de incluir detalles específicos, emociones y un giro o lección al final.

Practica contándola en voz alta frente a un espejo o ante un amigo o amiga para verificar el impacto. ¿Cómo cambia la forma en que las personas reaccionan cuando cuentas una historia en lugar de dar una explicación directa?

Respuesta abierta. Una propuesta de solución es la siguiente:

Cuando cuentas una **historia**, las personas suelen:

- **Prestar más atención:** Las historias despiertan curiosidad y emoción.
- **Conectarse emocionalmente** con los personajes o situaciones.
- **Recordar mejor** las anécdotas que los datos sueltos.
- **Participar más:** A menudo, una historia invita a compartir experiencias similares.

En cambio, una **explicación directa** es más rápida y clara, pero puede parecer fría o poco memorable si no se acompaña de contexto o emoción.

10. Imagina que necesitas pedir una prórroga para entregar un trabajo. Escribe un correo formal a tu docente solicitando una extensión del plazo. Asegúrate de que el mensaje esté bien organizado, con una introducción clara, una justificación para la solicitud y una conclusión adecuada. Revisa el correo para verificar que no tenga errores gramaticales ni ortográficos y que el tono sea respetuoso y profesional.

¿Cómo lograste mantener el tono formal? ¿Crees que tu solicitud fue clara y educada?

Respuesta abierta. Un ejemplo de correo formal solicitando una prórroga para entregar un trabajo:

Asunto: Solicitud de prórroga para entrega de trabajo



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

Estimado/a Profesor/a [Apellido del docente]:

Espero que se encuentre bien. Me dirijo a usted con el fin de solicitar una prórroga para la entrega del trabajo correspondiente a la asignatura [Nombre de la asignatura], cuyo plazo vence el [fecha original de entrega].

La razón de esta solicitud se debe a [explica brevemente la causa: por ejemplo, una carga académica excepcional, motivos personales o de salud, dificultades técnicas, etc.]. A pesar de mis esfuerzos por cumplir con los plazos establecidos, me he visto en la necesidad de pedir una extensión para poder entregar un trabajo que refleje adecuadamente el nivel de calidad que usted espera.

Le agradecería mucho si pudiera concederme una prórroga de [número de días] días, hasta el [nueva fecha propuesta], para completar el trabajo. Me comprometo a aprovechar este tiempo adicional de manera responsable y a entregar el trabajo dentro del nuevo plazo propuesto.

Agradezco de antemano su comprensión y quedo atento/a a su respuesta.

*Atentamente
[Nombre y apellidos]*

[Tu correo electrónico institucional]

¿Cómo lograste mantener el tono formal?

Se utilizó un lenguaje respetuoso y profesional, se evitó el uso de expresiones coloquiales, y se estructuró el mensaje con una introducción clara, una justificación razonada y una conclusión cortés.

¿Crees que tu solicitud fue clara y educada?

Sí, la solicitud fue clara al indicar el motivo, el tiempo adicional requerido y el compromiso de cumplir con el nuevo plazo. Además, se expresó gratitud y respeto hacia el docente, lo cual refuerza el tono educado.

- 11. Reflexiona sobre la importancia de las herramientas mencionadas en la unidad (reuniones de retroalimentación, encuestas de satisfacción, diagrama de Gantt, etc.) para evaluar el desempeño y la participación en un equipo. Elige dos de estas herramientas y compara cómo podrían aplicarse en diferentes tipos de equipos: uno de alto rendimiento y otro recién formado. ¿Cuáles serían los beneficios y desafíos de cada herramienta en cada contexto?**

Respuesta abierta. Por ejemplo:



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

En un **Equipo de Alto Rendimiento**, estas herramientas se centran en mantener la excelencia, optimizar procesos y prevenir el estancamiento. El enfoque principal es la precisión y la eficiencia.

- Reuniones de Retroalimentación: Se utilizan para afinar la colaboración y la estrategia. El enfoque es en detalles específicos, como la optimización de un flujo de trabajo o la sinergia entre roles.
- Encuestas de Satisfacción: Sirven para detectar señales tempranas de burnout o desmotivación. Las preguntas pueden ser muy específicas, como "¿Qué fricciones encontraste al completar la tarea X?" o "¿Qué recursos adicionales podrían mejorar tu productividad?".
- Diagrama de Gantt: Permite identificar cuellos de botella en tiempo real y ajustar las cargas de trabajo para maximizar la eficiencia sin comprometer la calidad.
- Evaluaciones 360 Grados: Se aplican para identificar líderes potenciales y áreas de desarrollo individual que podrían fortalecer aún más al equipo. La retroalimentación es altamente valorada y se espera que sea constructiva y detallada.

En un **Equipo Recién Formado**, el objetivo de las herramientas es establecer bases sólidas, construir confianza y alinear a los miembros. La prioridad es la comunicación y la adaptación.

- Reuniones de Retroalimentación: Para establecer normas de comunicación, resolver malentendidos iniciales y asegurar que todos los miembros se sientan escuchados. Se centran en el proceso de colaboración y en el establecimiento de roles y responsabilidades.
- Encuestas de Satisfacción: Ayudan a medir la moral del equipo y la comprensión de los objetivos. Las preguntas suelen ser más generales, como "¿Te sientes cómodo expresando tus ideas?" o "¿Qué tan claros están tus objetivos?".
- Diagrama de Gantt: Se utiliza como una herramienta de enseñanza para familiarizar a los miembros con el flujo de trabajo y las interdependencias de las tareas. Ayuda a visualizar el panorama general y a entender cómo sus contribuciones individuales encajan en el proyecto.
- Evaluaciones 360 Grados: En esta etapa, su uso puede ser delicado. Es más recomendable usar una versión simplificada o enfocada en la retroalimentación positiva y en el reconocimiento de habilidades para construir la confianza. El objetivo no es la evaluación de desempeño, sino el reconocimiento y el aprendizaje.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

12. Elabora un breve informe indicando cuáles son las principales técnicas y herramientas de gestión eficaz del tiempo y de proyectos.

Respuesta abierta. Por ejemplo:

1. Técnicas de Gestión del Tiempo

Las siguientes técnicas ayudan a organizar tareas, priorizar actividades y aumentar la productividad:

- **Matriz de Eisenhower:** Clasifica las tareas según su urgencia e importancia, ayudando a decidir qué hacer, delegar o eliminar.
- **Técnica Pomodoro:** Divide el trabajo en bloques de tiempo (25 minutos de trabajo + 5 minutos de descanso), mejorando la concentración.
- **Time Blocking:** Consiste en asignar bloques específicos de tiempo en el calendario para tareas concretas.
- Etc.

2. Técnicas de Gestión de Proyectos

Estas técnicas permiten planificar, ejecutar y controlar proyectos de forma eficiente:

- **Método del Camino Crítico (CPM):** Identifica las tareas esenciales que determinan la duración total del proyecto.
- **Diagrama de Gantt:** Representación visual del cronograma del proyecto, útil para seguimiento de tareas y plazos.
- **Metodologías Ágiles (Scrum, Kanban):** Fomentan la flexibilidad, la colaboración y la entrega continua de valor.
- Etc.

13. Indica cuáles son los pasos a seguir para gestionar un conflicto.

1. Definir y especificar el problema, obteniendo la máxima información para entender las diferentes posiciones.
2. Concretar la manera en la que las personas enfrentadas se aproximan al conflicto.
3. Identificar, clasificar y poner de manifiesto las posibles causas del problema.



Estrategias para mejorar mi empleabilidad

4. Crear posibles soluciones y alternativas analizando sus posibles consecuencias.
5. Elegir una determinada solución.
6. Evaluar la opción elegida.