



Guía de Facilitadores



Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Noviembre 2005



Descripción y Propósito del Seminario

Introducción Este seminario de competitividad está diseñado para enseñar a jóvenes líderes un método para transmitir los conceptos de competitividad que tienen una amplia aplicación en el desarrollo personal, el mundo de los negocios y el entendimiento de las actividades en que los jóvenes tienen injerencia para el desarrollo competitivo del país.

Propósito del Seminario El propósito de este seminario es proporcionar habilidades de entrenamiento a líderes juveniles para que repliquen lo aprendido en este seminario con jóvenes en sus localidades.

Metas del Seminario Al terminar este curso ustedes estarán capacitados para emplear el método aplicado en este seminario para:

- Presentar y explicar claramente la información
 - Transmitir el significado de competitividad sistémica
 - Dar a entender la importancia de los jóvenes en el desarrollo de la competitividad del país
 - Enfatizar la relevancia de las redes sociales como un instrumento para el crecimiento competitivo
-

Objetivos Durante este seminario aprenderá el concepto de competitividad, la importancia de las redes ciudadanas, así como de su participación en el desarrollo competitivo dentro del marco de la competitividad sistémica al alcanzar estos objetivos:

- Comprender el papel que tiene la NCL en la Competitividad
 - Sensibilizar a los jóvenes de la importancia de la competitividad en sus diferentes niveles
 - Concienciar a los jóvenes sobre la necesidad de la colaboración de los diferentes sectores para impulsar la competitividad
 - Conocer cómo la competitividad contribuye al desarrollo personal de los jóvenes
 - Recabar propuestas e iniciativas de los jóvenes para impulsar la competitividad del país
-

Audiencia El público objetivo son jóvenes líderes entre los 18 a 25 años, pertenecientes o egresados de Universidades Tecnológicas e Institutos Tecnológicos o jóvenes que han manifestado un liderazgo regional.

Introducción a la Metodología (Teórico-Vivencial)

Introducción Antes de presentar los componentes del Seminario en detalle es importante describir los beneficios del método teórico-vivencial utilizado en el presente seminario.

Amplia explicación La metodología teórico vivencial es una combinación entre la presentación de un marco teórico que sustente lo ahí expuesto con una serie de simuladores que permitan al grupo vivenciar el tema que corresponda.

Marco Teórico

El marco teórico expuesto en el seminario ha sido desarrollado para brindar a los participantes los más recientes enfoques e investigaciones relacionados con el tema de la competitividad. Así mismo, proporciona las definiciones cuyos sustentos son los más apropiados y más importantes en el tema de la competitividad. Los resultados presentados se fundamentan en el marco teórico y las investigaciones del International Institute for Management Development (IMD), World Economic Forum (WEF), Michael Porter, German Development Institute (GDI), Centro de Estudios de Competitividad del ITAM (CEC), entre otros.

Simuladores

A través de los simuladores se logra que los participantes reafirmen, mediante la observación y la experiencia, la teoría expuesta en el seminario. La presentación del taller de especialista brinda a los participantes la ventaja de observar la aplicación del modelo, así como establecer un diálogo sistemático entre la teoría, la experiencia vivencial y la práctica, obteniendo una comprensión consistente de todo lo aprendido y el enriquecimiento de manera verificable del progreso personal durante el periodo de trabajo.

III

Componentes del Seminario

Introducción Esta sección presenta los componentes que se incluyen dentro del seminario.

Importancia de los Componentes El seminario tiene once componentes y cada uno de ellos sigue la metodología teórico-vivencial, es decir, el aprendizaje de los conceptos se realiza a través de vivir la experiencia y reflexionar sobre las acciones realizadas por cada uno de los participantes en el marco de la competitividad sistémica.

Componentes Para lograr los objetivos planteados en este seminario cubriremos once componentes basados en esta metodología.

Componente	Página
Introducción	IV
Dinámica: "Rompe Hielo"	V
Mesa de reflexión (marco referencial)	VI
Conferencia: La competitividad como un sistema	VIII
Dinámica: Las Cajas	IX
Conferencia: Caso de éxito regional	
Dinámica: Rojas y negras	X
Conferencia: Cultura y valores como determinantes de la competitividad	XIV
Mesas de Reflexión	XV
Cierre del Seminario	XVI
Anexo	XVII

IV

Introducción

Introducción Esta sección muestra los temas a tratar y el procedimiento dentro de la introducción del seminario.

Objetivo Incorporar a los participantes a las reglas de diálogo a utilizarse dentro del seminario, así como plantear el panorama general y objetivos del programa.

Antes de empezar Cerciórese que la presentación de “Introducción” se encuentra instalada dentro de la computadora y funcionando correctamente.

Procedimiento Siga los siguientes pasos para la presentación de la introducción

Paso	Acción
1	Despliegue el archivo en la pantalla.
2	De la bienvenida agradeciendo la presencia de los participantes.
3	Mencione el título del seminario.
4	Expresé los objetivos del Seminario <ul style="list-style-type: none">• Aprender los diferentes conceptos de competitividad.• Conocer la importancia de la competitividad.• Entender el papel de los jóvenes en la competitividad y la necesidad de la colaboración.• Que los jóvenes conozcan la manera en que pueden aplicar la competitividad en su desarrollo personal.
5	Indique las sesiones que el seminario cubrirá y el tiempo programado para ello.
6	Mencione dentro de la introducción el resultado que se espera obtener, consecuentemente enfatice el hecho que la información mostrada fue tomada de organismos como el INEGI, SCT, IMD, WEF, entre otros.
7	Establezca que las reglas del seminario deben ser escritas por todos los participantes en la hoja “Reglas del Seminario”.
8	Dicte las reglas.

V

Dinámica: “Rompe Hielo”

Introducción Dinámica que puede ser utilizada para el acercamiento de los diferentes participantes, principalmente cuando el grupo es heterogéneo y no ha habido una interacción previa entre ellos.

Objetivo Integrar rápidamente equipos de trabajo.

Procedimiento Siga los siguientes pasos para el desarrollo de la dinámica:

Paso	Acción
1	Forme a las personas en dos filas uno frente a otro.
2	Comente a los participantes que se presenten a la persona que tienen enfrente.
3	Ordene que den un paso a la derecha.
4	Diga a los participantes que se presenten con su nuevo compañero y que les digan qué es lo que más les gusta y lo que más les disgusta.
5	Repita el paso 4 cambiando el número de paso que dan a la derecha de acuerdo al número de participantes y variando la pregunta después de la presentación.
6	Finalice la dinámica cuando por lo menos la fila del grupo dé una vuelta completa.

VI

Mesa de Reflexión

Introducción Esta tabla contiene los pasos necesarios para llevar a cabo la mesa de reflexión.

Objetivo La mesa de reflexión debe permitir:

- Conocer el concepto de competitividad que los participantes tienen previo a las conferencias.
- Conocer la opinión de los jóvenes del impacto de la competitividad en sus vidas.

Antes de empezar Divida al auditorio en mesas con un número de entre cinco y 10 personas y cerciórese que los participantes cuenten con lápices.

Procedimiento Siga los siguientes pasos para el desarrollo de la mesa de reflexión:

Paso	Acción
1	Asigne a cada mesa la representación de un sector, de tal forma que en el seminario exista por lo menos una mesa que representa al sector académico, gobierno, campo, manufacturero, turismo.
2	Comunique al auditorio que en la hoja escriban lo que significa competitividad para cada uno de ellos y la importancia de ésta en su desarrollo personal.
3	Terminada la actividad anterior comunique a los participantes que discutan sobre lo que significa la competitividad y el impacto en su desarrollo como personas y como jóvenes con el fin de llegar a un consenso sobre el término y su impacto.
4	Aclare al grupo que determinen las reglas de la discusión basados en las reglas del seminario.
5	Comunique que se discuta sobre el término de competitividad y que anoten en la hoja el concepto al que llegaron por acuerdo.
6	Comente que establezcan cinco áreas que crean relevantes en el grupo en el cual la competitividad tiene impacto en sus personas.
7	Al finalizar la actividad anterior, el grupo debe elegir a un representante para comunicar al auditorio las conclusiones de su equipo.

VII

Mesa de Reflexión (Continuación)

**Puntos
relevantes**

Durante la mesa de reflexión se debe contemplar en todo momento que:

- El intercambio de ideas se desarrolle de manera espontánea en el grupo, sin embargo el facilitador deberá estar atento a que la discusión sea siempre cordial, cooperativa, ecuánime, evitándose toda forma de agresividad, de crítica sistemática y de parcialidad.
 - En momentos en que el facilitador lo crea oportuno deberá intervenir para poner orden en la discusión. Su papel principal en esta parte de la dinámica es el de observar que las reglas establecidas por el grupo sean observadas y estimular la participación de cada uno de los miembros del equipo y llevar el control del tiempo.
 - Se llegará a las conclusiones por acuerdo o consenso, y sólo se votará en casos en que resulte la última solución posible.
-

VIII

Conferencia: La Competitividad como un Sistema

Introducción Los conceptos de la competitividad son generalmente utilizados indistintamente y pueden generar confusión. Así mismo, es un error pensar la competitividad como un fenómeno aislado.

Objetivo Los objetivos en esta conferencia son:

- Homologar el significado de competitividad en sus diferentes ámbitos y mostrar la interacción que existe en cada uno de ellos.
- Establecer el mensaje que la competitividad se encuentra relacionada con diversos ámbitos y están mutuamente relacionados.
- Crear conciencia de la necesidad de re-generar las estrategias competitivas en las empresas y en los individuos en México.

Definiciones Importantes Existen tres niveles en los cuales se define la competitividad y un marco conceptual en el cual se engloban:

Competitividad sistémica

Es un marco conceptual para el análisis de la competitividad en los niveles agregados, su principal énfasis se encuentra en la interacción de los diferentes niveles (micro, meso y macro), y no se centra en la conceptualización del significado de competitividad.

Competitividad a Nivel Macro

Es la capacidad de la industria del país en cuestión para innovar y mejorarse continuamente. La competitividad en este nivel se mide a través de la tasa de crecimiento de la productividad (no la tasa de crecimiento de la productividad con relación a otros países).

Competitividad a nivel meso

Este nivel se compone del nivel de Industria y Región, de esta forma la competitividad se define como:

- **Industria:** La capacidad de la industria de tener una productividad superior a otras industrias del mismo sector.
- **Región:** La capacidad de atraer inversión.

Competitividad a nivel empresa

Capacidad de la empresa para obtener utilidades mayores al promedio de sus competidores.

IX

Dinámica: Las Cajas

Introducción Esta dinámica se puede aplicar para ejemplificar la importancia de tener una actitud colaboradora y promover la integración de un grupo y convertirlo en un equipo donde cada uno de los miembros es capaz de sacrificarse, comprometerse y determinarse con tal de lograr el objetivo común, aflorando todos los recursos humanos disponibles dentro de un marco de total confianza.

Objetivo Identificar y vivir los valores asociados con la competitividad.

Paso	Acción
1	Divida al grupo en equipos de siete u ocho personas.
2	Entregue una caja de refrescos a cada uno de ellos.
3	Comunique el objetivo: "Todos los miembros del equipo deben permanecer sobre la caja de manera simultánea por un periodo de un minuto".
4	Explique las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none">• No pueden tocar el suelo con el pié, mano, talón, pierna, o cualquier parte del cuerpo de ninguno de los miembros del equipo por ninguna causa hasta que logren durar el tiempo establecido.• No se pueden apoyar con ningún objeto, sólo cuentan con ustedes mismos.• Tienen 30 minutos para conseguir el resultado.• Ustedes tienen que encontrar su propia forma o estrategia para lograr el reto.
5	Si hubiera algún compañero extra dentro del equipo que no participe porque son 9 o 10 de ellos, entonces fungirán como asesores pero en el momento de ejecutar no los pueden tocar ni ayudar.
6	Indique el momento de inicio del tiempo.
7	Anime, apoye, y en algunos casos asesore a criterio del instructor. Apoye para que tengan la sensación de logro.
8	Cuando el equipo esté listo, tome el tiempo y retroalimente al equipo de tal manera que lo anime y estimule para que alcance la meta.
9	En cuanto cada equipo vaya logrando el reto, entonces pida que analicen todo lo que hicieron y que identifiquen todos los factores de éxito que los llevó a cumplir tal proeza.

X

Dinámica: Rojas y Negras

Introducción Esta dinámica se aplica para ejemplificar la importancia de tener una actitud colaboradora versus una actitud protagónica y competitiva que afecte la integración de un grupo o equipo y además la ética para conseguir el objetivo y su impacto en el nivel de confianza y en los resultados globales cuando ésta última se rompe.

Objetivo Sensibilizar a los jóvenes de la importancia de contar con una visión de ética social compartida.

Procedimiento Siga los siguientes pasos para el desarrollo de la dinámica de Rojas y Negras:

Paso	Acción
1	Divida al grupo en 4 equipos.
2	Coloque a cada uno de ellos en sus respectivas mesas, éstas separadas entre sí lo más posible para evitar que se escuchen entre sí.
3	Comunique a todos el objetivo: "Gana lo que más puedas".
4	Explique las condiciones: <ul style="list-style-type: none">• No se pueden comunicar entre las mesas ni de palabra, ni con señas ni por escrito, o sea, cero comunicación.• Sí pueden dialogar entre sí los miembros de cada mesa.• Van a recibir 10 tarjetas (todas enumeradas) cada equipo para que de ahí deliberen y vayan eligiendo una a una según la tirada en la que vayan, en ella van a señalar un color ahí escrito (Negro o Rojo).• El instructor irá con cada equipo y les recogerá su respectiva tarjeta con el color previamente señalado en absoluta discreción y al final de tomar las 4, se irá al frente del grupo y compartirá en voz alta lo que cada equipo tiró en su tarjetita y así comparará la combinación final entre todos con un cuadro de opciones previamente diseñada en una hoja de rotafolio en la que de acuerdo a la posible combinación, unos ganan puntos y otros pierden puntos.

XI

Dinámica: Rojas y Negras (Continuación)

Procedimiento (Continuación)	Paso	Acción																								
	4 (Cont.)	<ul style="list-style-type: none"> El instructor muestra la Tabla de Opciones escrita en una hoja de rotafolio y explica cada una de las opciones: <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr><td>4 Negros</td><td>=</td><td>- 1 Punto cada uno</td></tr> <tr><td>3 Negros</td><td>=</td><td>+1 Punto cada uno</td></tr> <tr><td>1 Rojo</td><td>=</td><td>- 3 Puntos</td></tr> <tr><td>2 Negros</td><td>=</td><td>+2 Puntos cada uno</td></tr> <tr><td>2 Rojos</td><td>=</td><td>- 2 Puntos cada uno</td></tr> <tr><td>1 Negro</td><td>=</td><td>+3 Puntos</td></tr> <tr><td>3 Rojos</td><td>=</td><td>- 1 Punto cada uno</td></tr> <tr><td>4 Rojos</td><td>=</td><td>+1 Punto cada uno</td></tr> </table> A la vez, muestra otra hoja de rotafolios donde está la tabla en blanco y se van a ir apuntando los puntos buenos y malos en cada tirada de cada uno de los equipos para que vayan viendo cómo van, quien va ganando y quién va perdiendo por tirada y acumulado. 	4 Negros	=	- 1 Punto cada uno	3 Negros	=	+1 Punto cada uno	1 Rojo	=	- 3 Puntos	2 Negros	=	+2 Puntos cada uno	2 Rojos	=	- 2 Puntos cada uno	1 Negro	=	+3 Puntos	3 Rojos	=	- 1 Punto cada uno	4 Rojos	=	+1 Punto cada uno
4 Negros	=	- 1 Punto cada uno																								
3 Negros	=	+1 Punto cada uno																								
1 Rojo	=	- 3 Puntos																								
2 Negros	=	+2 Puntos cada uno																								
2 Rojos	=	- 2 Puntos cada uno																								
1 Negro	=	+3 Puntos																								
3 Rojos	=	- 1 Punto cada uno																								
4 Rojos	=	+1 Punto cada uno																								
	5	Pregunte “¿Quién quiere ser ‘Administración’?” entregando inmediatamente 10 tarjetas a que digan esa área funcional. Vuelve a hacer lo mismo pero ahora con ‘Producción’ y el que levante la mano a ese se le entregan sus 10 tarjetas y así sucesivamente con los otros dos grupos ‘Logística’ y ‘Ventas’.																								
	6	Entregadas las tarjetas a cada equipo, se les indica que tienen un tiempo para planear su estrategia y deliberar su primera tirada. Es recomendable tener música estilo “Techno” o Electrónica o algún otro.																								
	7	En la hoja de la Tabla, anote en la primera columna el nombre del equipo # 1 (Administración), en la segunda columna el nombre del equipo # 2 (Producción), en la tercera columna el nombre del equipo # 3 Logística) y finalmente en la cuarta columna anote el nombre del equipo # 4 (Ventas).																								
	8	Pare la música y vaya con cada equipo para recoger su tarjeta y al centro del grupo en voz alta diga el resultado de las decisiones de cada equipo. Al final, compare cuántos de ellos tiraron “negro” y cuántos “rojos” y debe provocar al grupo a que compitan y enardecer a los que optaron por “rojos” al alagar a los que tiraron “negro”.																								
	9	Compare con la tabla el resultado de la tirada de cada quien y resaltando quienes ganaron o perdieron puntos y anote en el primer renglón de la tabla.																								

XII

Dinámica: Rojas y Negras (Continuación)

Procedimiento (Continuación)	Paso	Acción
	10	Invite a todos a que planeen la segunda tirada y ponga música; después de 30 segundos suspenda la música y recoja a cada equipo su segunda tarjeta. Informe en voz alta el resultado de cada equipo, compare con el cuadro de rojos y negros y anote en la tabla los puntos que le corresponden a cada equipo.
	11	Repita el paso anterior hasta la 4ta tirada.
	12	En la quinta tirada, antes de iniciar les informa que el resultado que se obtenga de esta tirada se multiplicará por 3 para cada uno de los equipos, ganen o pierdan puntos.
	13	Continúe con la sexta tirada en condiciones normales de acuerdo al cuadro.
	14	Invite a cada equipo a elegir a un líder que los represente. Ya elegidos, les pide que pasen al frente y les indica que salgan del salón a negociar, ya sea, la 7ma. tirada o todas las restantes, como quieran ellos. Mientras ellos están en un lugar aislado negociando, el instructor anima a los equipos y enfatiza que la tirada vale 5 veces lo que resulte de la negociación. De manera sutil, delicada, discreta, sin "intención" se acerca a cada una de las mesas y les recuerda del objetivo "gana lo que más puedas" con el propósito de que traicionen el acuerdo hecho por sus compañeros. Acto seguido sale para dialogar con los líderes hasta que lleguen a una solución, cualquiera que esta sea. Pida que regresen al salón pero NO LES DICE NADA DE LOS 5 PUNTOS QUE VALE LA TIRADA, todo con objeto de que al darse cuenta del impacto de esos 5 puntos, se retracten ellos mismos o su propio equipo se rebele ante su decisión.
	15	Pida que tiren y vaya a cada mesa a recoger la respectiva tarjetita y lea en voz alta el resultado. Es conveniente ver con anticipación el resultado de cada tarjeta y compararla con la negociación para así identificar aquella que fue modificada y dejarla hasta el último para que impacte al grupo la traición. Se comparan los resultados y se anotan los resultados x 5, ganen o pierdan.
	16	Continúe con la octava tirada en condiciones normales de acuerdo al cuadro.
	17	Continúe con la novena tirada en condiciones normales de acuerdo al cuadro.

XIII

Dinámica: Rojas y Negras (Continuación)

Procedimiento (Continuación)	Paso	Acción
	18	Mencione que con el fin de cerrar bien el año, la última tirada va a valer 10 veces lo que resulte de la combinación e invite a cada uno de los líderes a una renegociación. Todos aquellos que quieran se salen del salón y si alguno no quiere se queda y no insista por ninguna manera. Permita un tiempo para la deliberación entre los líderes, se les invita a que regresen y compartan con su equipo su decisión. Unos 30 segundos después se recogen las últimas tarjetas de cada equipo y se lee con mucha emoción y con una dosis de suspenso sobre el resultado de cada equipo. Compare el resultado con el cuadro y anote los puntos ganadores y perdedores por 10.
	19	Sume los puntos acumulados en las 10 tiradas por equipo y felicite a aquél que logró el mayor número de puntos.
	20	Si existió traición, va a ver quejas, culpas, críticas y malestar en aquéllos que se sintieron traicionados, ya sea, en la 7ma., 8va., 9na., ó 10ma. tirada, según como se haya dado la negociación inicial.
	21	Sume o reste los puntos acumulados por todos para sacar el gran total y ahí se ve cómo fue el efecto de la competencia, protagonismo, traición, desconfianza, incomunicación, debilidad del líder, etc.
	22	Se invita a que se redistribuyan entre todos de nuevo en 4 equipos para que compartan qué sucedió en cada mesa, qué pensaban y por qué se condujeron como lo hicieron para que de ahí saquen en conjunto por mesas los principales factores de fracaso que los llevó a esos resultados.
	23	Explique que de haber colaborado desde un principio tirando todos "rojos" en una postura de Ganar – Ganar, hubieran conseguido en conjunto 100 puntos que equivalen a 100 Millones de pesos, pero por su afán de ganar a toda costa, o perdieron o simplemente dejaron de ganar, según sea el caso.
	24	Para que reflexionen cada una de las mesas, se les pregunta ¿Qué tanto de lo que vivimos aquí en esta dinámica, sucede en sus lugares de trabajo y de origen? ¿Convendrá cambiar hacia una Cultura de Ética? ¿Qué impacto tiene la falta de ética y pérdida de confianza en el desempeño del Gobierno y Sociedad?
	25	Anote en una hoja de rotafolio cada uno de los factores de fracaso que cada equipo expone para que quede una constancia y memoria del aprendizaje.

Conferencia: Cultura y Valores como Determinantes de la Competitividad

Introducción Para el desarrollo de la competitividad es necesario conocer las precondiciones existentes establecidas por la cultura y los valores pues éstos inhiben o soportan el desarrollo de la competitividad en las naciones.

Objetivos Los objetivos a alcanzar en esta conferencia son:

- Invitar a los jóvenes a la creación de redes de cooperación y confianza que contribuyan a la generación de grupos y asociaciones para el desarrollo de la competitividad.

Definiciones Importantes Las definiciones que deben ser entendidas para el desarrollo de esta conferencia son:

Cultura

Sistema común básico de valores que ayuda a delinear el comportamiento de las personas en una sociedad dada.

Valores

Expresiones universales sobre lo que pensamos que es atractivo o deseado.

Ética

Evaluación de la conducta humana a través de los valores de una sociedad.

Mesa de Reflexión

Introducción Esta tabla contiene los pasos necesarios para llevar a cabo la mesa de reflexión.

Objetivo La mesa de reflexión debe lograr:

- Generar propuestas que coadyuven a la mejora de la competitividad del país.

Antes de empezar Divida al auditorio en mesas con un número de entre cinco y diez personas y cerciórese que los participantes se encuentren en mesas diferentes a las que se encontraban en la primera mesa de reflexión.

Paso	Acción
1	Asigne a cada mesa un participante de los diferentes sectores seleccionados, de tal forma que exista en la mesa por lo menos un representante del sector académico, gobierno, campo, manufacturero y turismo.
2	Comunique a los participantes que discutan sobre las acciones necesarias que deben tomar cada uno de los sectores representados y las dificultades existentes que encuentra cada uno de ellos para el desarrollo de la competitividad.
3	Comunique que se anote en la hoja cada una de las acciones que pueden desarrollar los sectores y las dificultades que perciben y las posibles líneas de acción para el logro de la competitividad.
4	Al finalizar la actividad anterior, el grupo debe elegir a un representante para comunicar al auditorio las conclusiones de su equipo.

Cierre del Seminario

Introducción El cierre de la sesión debe permitir que los jóvenes puedan reflexionar sobre lo aprendido en el seminario así como la importancia de su comportamiento para el logro de la competitividad en el país.

Objetivo

- Generar una reflexión de lo visto y aprendido en la sesión a posteriori del evento.
- Finalizar el seminario.

Procedimiento El procedimiento para el cierre del seminario debe ser flexible, sin embargo se recomienda:

- Presentar conclusiones sobre lo reflexionado en el seminario.
- Puede utilizar una narración como la que se presenta en el ANEXO.

XVII

Anexo

Se cuenta que allá en el año 250 A.C., en la China antigua, un príncipe de la región norte del país estaba por ser coronado emperador, pero de acuerdo con la ley, él debía casarse. Sabiendo esto, él decidió hacer una competencia entre las muchachas de la corte para ver quién sería digna de su propuesta. Al día siguiente, el príncipe anunció que recibiría en una celebración especial a todas las pretendientes y lanzaría un desafío. Una anciana que servía en el palacio hacía muchos años, escuchó los comentarios sobre los preparativos. Sintió una leve tristeza porque sabía que su joven hija tenía un sentimiento profundo de amor por el príncipe.

Al llegar a la casa y contar los hechos a la joven, se asombró al saber que ella quería ir a la celebración. Sin poder creerlo le preguntó: “¿Hija mía, qué vas a hacer allá? Todas las muchachas más bellas y ricas de la corte estarán ahí. Sácate esa idea insensata de la cabeza. Sé que debes estar sufriendo, pero no hagas que el sufrimiento se vuelva locura”. Y la hija respondió: “No querida madre, no estoy sufriendo y tampoco estoy loca. Yo sé que jamás seré escogida, pero es mi oportunidad de estar por lo menos por algunos momentos cerca del príncipe. Esto me hará feliz”.

Por la noche la joven llegó a Palacio. Ahí estaban todas las muchachas más bellas, con las más bellas ropas, con las más bellas joyas y con las más determinadas intenciones. Entonces, finalmente, el príncipe anunció el desafío: “Daré a cada una de ustedes una semilla. Aquella que traiga la flor más bella dentro de seis meses será escogida por mí, para ser mi esposa y futura emperatriz de China”.

La propuesta del príncipe seguía las tradiciones de aquel pueblo, que valoraba mucho la especialidad de cultivar algo, sean: costumbres, amistades, relaciones, etc. El tiempo pasó y la dulce joven, a pesar de no tener mucha habilidad en las artes de la jardinería, cuidaba con mucha paciencia y ternura de su semilla, pues sabía que si la belleza de la flor surgía como su amor, no tendría que preocuparse por el resultado.

Pasaron tres meses y nada brotó. La joven intentó todos los métodos que conocía pero nada había nacido. Día tras día veía más lejos su sueño, pero su amor era más profundo. Por fin, pasaron los seis meses y nada había brotado. Consciente de su esfuerzo y dedicación, la muchacha le comunicó a su madre que sin importar las circunstancias, ella regresaría al palacio en la fecha y hora acordadas sólo para estar cerca del príncipe por unos momentos.

En la hora señalada estaba allí, con su vaso vacío. Todas las otras pretendientes tenían una flor, cada una más bella que la otra, de las más variadas formas y colores. Ella estaba admirada, nunca había visto una escena tan bella. Finalmente, llegó el momento esperado y el príncipe observó a cada una de las pretendientes con mucho cuidado y atención.

Después de pasar por todas, una a una, anunció su resultado. Aquella bella joven con su vaso vacío sería su futura esposa. Todos los presentes tuvieron las más inesperadas reacciones. Nadie entendía por qué él había escogido justamente a aquella que no había cultivado nada. Entonces, con calma el príncipe explicó: “Ésta fue la única que cultivó la flor que la hizo digna de convertirse en emperatriz, la flor de la honestidad. Todas las semillas que entregué eran estériles”.