

Unidad modular 1

Autoaceptación y trayectorias laborales

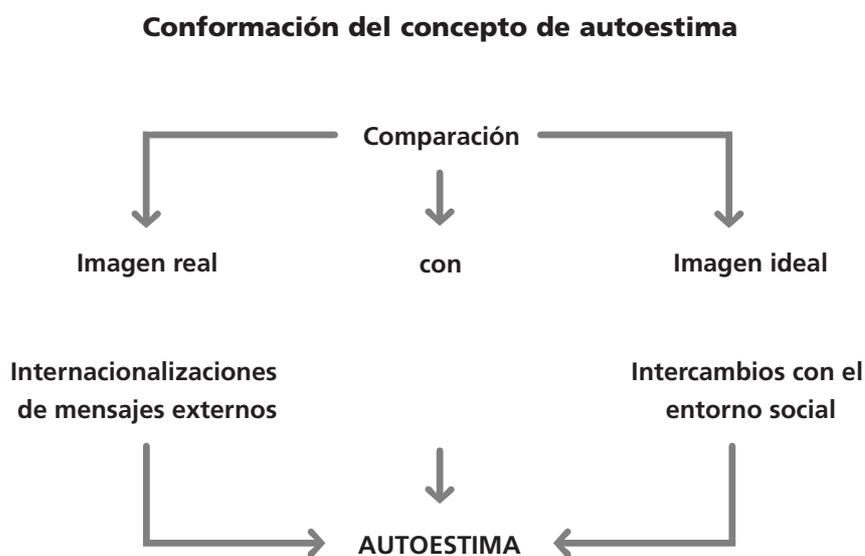
OBJETIVO GENERAL

Aplicar, en ejemplos, estrategias y herramientas para desarrollar y/o aumentar el grado de empleabilidad de la persona dentro o fuera de un determinado trabajo.

INTRODUCCIÓN

Esta Unidad modular 1 está dedicada a fortalecer la autoestima de los/as participantes desde el punto de vista de la autoobservación, la autoaceptación y el análisis de sus trayectorias laborales, en el entendido que una buena autoestima constituye un elemento central e imprescindible para la empleabilidad.

Autoestima es, para efectos de este programa, el concepto de sí mismo o de sí misma que resulta de la valoración que las personas hacen de sí al comparar su autoimagen real con la ideal, de la interiorización de los mensajes externos y del tipo de intercambio que establece el sujeto con su entorno social. Las relaciones entre los distintos componentes de la autoestima son dinámicas y cambiantes; sólo a modo de ayuda didáctica se expresan en el gráfico siguiente:



Las personas con baja auto estima no se perciben a sí mismas con claridad, tienen una vivencia de insuficiencia en la comparación con las personas que las rodean y desarrollan más difícilmente una conciencia de pertenencia a distintos grupos.

La autoestima tiene que ver, por lo tanto, con conocerse a sí mismo/a en la imagen real y en la construcción de una imagen futura positiva y en lo tocante a la formación, con conocerse a sí mismo/a para poder formarse mejor. Contribuye a que cada uno/a valore sus capacidades y recursos y a que tenga la confianza suficiente para desarrollar su proyecto personal.

La baja autoestima sucede tanto en hombres como en mujeres. Muchas situaciones de vida contribuyen en la actualidad a que las personas se sientan debilitadas y con poca capacidad de enfrentar desafíos que les parecen difíciles y excesivos para los recursos con los cuales cuentan. Pero reconociendo estas dificultades comunes, se puede, sin embargo, afirmar, que en el caso de las mujeres los problemas de autoestima son más pronunciados debido, principalmente, a su socialización y a los estereotipos que existen sobre sus capacidades y responsabilidades. Por lo general, las mujeres han tenido menos acceso a los recursos educativos y han sido menos valoradas en sus capacidades. En los sectores más pobres, la división de roles sexuales es más rígida y mayor el sometimiento de las mujeres a la autoridad masculina, lo que restringe sus motivaciones, expectativas y confianza en las posibilidades de un proyecto personal. Las tareas domésticas y responsabilidades familiares les consumen mucho tiempo e interfieren en sus posibilidades de capacitación e integración laboral.

Los problemas que enfrentan las mujeres son percibidos como parte de destinos personales, teniendo ellas poca conciencia de pertenecer a un grupo social de mujeres. Esta debilidad o ausencia de una conciencia de género debilita su confianza en las posibilidades de transformar su situación. Los factores señalados inciden en el acceso, posición y movilidad de las mujeres en el mercado laboral. Por otra parte, cuando las personas tienen niveles mayores de educación formal y formación profesional y no han podido conseguir una situación laboral adecuada, se produce también inseguridad y angustia.

Un tema mayor es la atribución de control. ¿A qué atribuye la persona su situación insatisfactoria? En personas con una fuerte atribución de control externo, se verá que deposita toda «la culpa» de la situación en el sistema y se liberará de responsabilidad personal. Son las personas que dirán que todo está mal, que nadie honrado/a puede alcanzar un puesto de trabajo, que no importa cuánta educación se tenga, que el sistema está organizado para no aceptar a personas como él/ella. Por el contrario, las personas con una fuerte atribución de control interno tenderán a deprimirse y cargar sobre sí mismo/a la responsabilidad total de no haber podido conseguir un trabajo. Harán, probablemente, afirmaciones como las siguientes: «Yo no merezco nada, porque no sé nada, soy irresponsable, soy antipático/a, me enredo para hablar, no sé cumplir con los horarios, no sé organizarme para trabajar, etc.»

Si bien existen muchas condiciones externas que dificultan o impiden el desarrollo, no se puede olvidar el papel de las personas en la conducción de sus vidas.

En el presente se está sometido a muchos cambios, las formas de organizar el trabajo varían y las capacitaciones que se exigen en el medio laboral son mayores. En la actualidad, el medio externo no asegura el acceso a una capacitación adecuada y permanente y se hace difícil responder a las nuevas exigencias de los trabajos. Sin embargo, frente a una misma situación los/as trabajadores/as tendrán resultados diferentes de acuerdo a las capacidades que hayan desarrollado. Estas capacidades ayudarán a los/as trabajadores/as a identificar mejor los problemas y a tomar decisiones adecuadas. Una mejor imagen de sí mismo/a y una mayor autoconfianza personal, por ejemplo, les ayudan a persistir en el mejoramiento de las capacidades personales y en la formulación de planes de desarrollo laboral personal.

Se puede afirmar que disminuye la empleabilidad de las personas:

- ➔ El bajo nivel de conocimiento de sus capacidades y la baja valoración de las mismas.
- ➔ La escasa comprensión de los distintos factores sociales que influyen en el curso de su vida.
- ➔ La escasa reflexión sobre los vínculos sociales y sus grupos de referencia.

En esta misma línea de significados, surgen tres temas principales:

- ➔ Autoobservación y autoaceptación.
- ➔ Historias de vida y trayectorias laborales.
- ➔ Pertenencia o vínculos sociales y cooperación.

Esta Unidad modular aborda los primeros dos temas –*autoobservación y autoaceptación e historias de vida y trayectorias laborales*– mientras que los temas relacionados con *Pertenencia y cooperación* serán tratados en la Unidad modular 2.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD

- 1.1 Aumentar el conocimiento de sí mismo/a.
- 1.2 Desarrollar una visión más positiva de sí mismo/a.
- 1.3 Reconocer fortalezas y debilidades.
- 1.4 Analizar y aplicar, en ejemplos, formas sencillas de afirmar la propia autoestima.
- 1.5 Identificar los sentimientos negativos que dificultan el desarrollo de las personas y reafirmar las capacidades personales.
- 1.6 Priorizar las cualidades que interesa desarrollar más.
- 1.7 Explicar, a través de ejemplos, características del campo laboral e hitos críticos de las historias de vida que inciden en el ingreso, la permanencia y el progreso laboral de los hombres y de las mujeres.



Junto con estos objetivos, se procurará desarrollar otros destinados a incorporar perspectiva de género para contribuir a mejorar la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- ➔ Identificar los factores en la socialización de las mujeres, en la posición en su familia y en el campo laboral, que afectan negativamente su autoestima y su inserción en el mercado laboral.
- ➔ Fomentar el desarrollo de conciencia colectiva en las mujeres a fin que se sientan parte de un colectivo mayor, especialmente el de mujeres trabajadoras.

En términos del Informe SCANS modificado, en el siguiente cuadro se valorizan, con **letra negrita**, las habilidades, cualidades y capacidades que se trata de desarrollar especialmente, aunque no exclusivamente, en esta primera Unidad:

INFORME SCANS MODIFICADO

Unidad Modular 1: «Autoaceptación y trayectorias laborales»

1. PRINCIPALES HABILIDADES BÁSICAS A DESARROLLAR

1.1. Habilidades relacionadas con la comunicación verbal.

1.2. Operaciones aritméticas básicas, porcentajes y fracciones.

2. PRINCIPALES HABILIDADES DE PENSAMIENTO A DESARROLLAR

2.1. Resolución de problemas.

2.2. **Toma de decisiones.**

3. PRINCIPALES CUALIDADES A DESARROLLAR

3.1. **Autoestima.**

3.2. Autonomía y autorregulación.

3.3. Responsabilidad e integridad.

3.4. **Iniciativa.**

4. PRINCIPALES CAPACIDADES A DESARROLLAR

4.1. **Abordaje sistémico de la realidad.**

4.2. Acción interpersonal.

4.3. **Manejo de elementos.**

4.3.1. **Manejo del recurso *tiempo*.**

4.3.2. Manejo de la *información*.

4.3.3. Manejo de la *tecnología*.

DESARROLLO PEDAGÓGICO

Un autoconcepto positivo favorece el desarrollo de las capacidades potenciales de cada persona y motiva a la autorealización. Por otra parte, los grupos de pertenencia a los que las personas se hallan vinculadas son la principal fuente de información o retroalimentación mediante la cual afirma, reafirma o modifica su autoestima.

En breve, la autoestima tiene relación, fundamentalmente, con:

- ➔ **La distancia entre autoimagen conocida e ideal.**
- ➔ **La interiorización de mensajes y juicio social.**
- ➔ **El éxito o fracaso en las realizaciones que la identidad personal impone.**
- ➔ **La aceptación o rechazo de los papeles que se cumplen dentro de los grupos de pertenencia.**

En términos simplificados, la autoimagen real está sustentada en la autoobservación y autovaloración, mientras que la autoimagen ideal corresponde al proyecto de vida al que se aspira. En general, se dice que se logra una adecuada autoestima cuando existe una consistencia entre la imagen real e ideal. Además de los múltiples problemas que las personas deben enfrentar en la vida diaria, tanto una imagen ideal lejana y difícil de alcanzar como una imagen ideal muy disminuida las desalientan para tratar de transformar su situación actual.

La tabla siguiente entrega una visión general de los objetivos específicos y los principales contenidos y experiencias de aprendizaje que podrían trabajarse en la Unidad. La propuesta es tentativa y sus posibilidades de aplicación dependerán, evidentemente, del criterio de el/la docente, conforme a las circunstancias que encuentre en cada curso.



Autoaceptación y trayectorias laborales

Objetivos específicos	Contenidos	Experiencias de aprendizaje
1.1 Revisar y aprobar o modificar el programa del módulo.	El programa del módulo como un acuerdo entre el/la docente y los/as participantes.	➔ EJERCICIO 1. A: «Revisemos el programa del módulo».
Autoimagen 1.2 Aumentar el conocimiento de sí mismo/a. 1.3 Desarrollar una visión más positiva de sí mismo/a. 1.4 Reconocer las fortalezas y debilidades.	Autoimagen Conocimiento del cuerpo. Las visiones de sí mismo/a. La complejidad del ser humano. Fortalezas y debilidades	➔ EJERCICIO 1.B: «Tratando de conocernos mejor a nosotros/as mismos/as».
Autocuidado y autoafirmación 1.5 Analizar y aplicar, en ejemplos, formas sencillas de afirmar la propia autoestima. 1.6 Identificar los sentimientos negativos que dificultan el desarrollo de las personas y reafirmar las capacidades personales. 1.7 Priorizar las cualidades que interesa desarrollar más.	Noción de autocuidado. La responsabilidad hacia sí mismo/a. La influencia de los sentimientos en los comportamientos. Formas de abordar los sentimientos que afectan negativamente el comportamiento laboral. Autoimagen real y autoimagen ideal.	➔ EJERCICIO 1.C: «Pequeñas cosas que me hacen sentir bien». ➔ EJERCICIO 1.D: «Situaciones que generan sentimientos que impiden progresar en el desarrollo del proyecto ocupacional». ➔ EJERCICIO 1.E: «Cualidades que me interesa desarrollar».
Historias de vida y trayectorias laborales 1.8 Explicar, a través de ejemplos, características del campo laboral e hitos críticos de las historias de vida que inciden en el ingreso, la permanencia y el progreso laboral de los hombres y de las mujeres.	Sentido de la trayectoria laboral. Características. Ejemplos. Lecciones de las trayectorias.	➔ EJERCICIO 1.F: «Trayectorias laborales femeninas y masculinas».
CIERRE DE LA UNIDAD		

EJERCICIOS

El/la docente puede recomendar a los participantes que estimulen su capacidad de observación y reflexión sobre todo lo que se hace durante los ejercicios y la forma cómo lo hacen. Más que hablar sobre uso de tecnología y desarrollo de la iniciativa, cada ejercicio puede ser una fuente importante de reflexión sobre cómo se usan procedimientos e instrumentos para desarrollarlo (uso de tecnología blanda) y de esta manera cada participante estaría demostrando una capacidad de iniciativa al tomar la palabra, al aportar, al proponer cómo abordar el ejercicio, al comunicarse con los/as demás. Sin perjuicio de esta recomendación general, estos temas son mencionados en forma específica en algunas secciones del módulo.

Por otra parte, es interesante que, en cada una de las autoevaluaciones colectivas contempladas en los distintos ejercicios, se encargue a dos participantes (rotando, para que deseablemente todos/as tengan la oportunidad) la tarea de anotar las conclusiones más importantes a las cuales llegue todo el curso. Esto permitirá al final de cada Unidad contar con un material original elaborado por los/as participantes y que además les servirá para revisar y sintetizar lo tratado.

Finalmente, sería imprescindible que los/as docentes en conjunto con la coordinación del Programa FORMUJER, sistematicen la información que se recogerá en los ejercicios sobre las diferencias que perciben los/as participantes entre varones y mujeres. Este podría ser un material muy sugerente para perfeccionar algunos aspectos de los módulos y emprender nuevas investigaciones.



EJERCICIO 1.A: «Revisemos el programa del módulo»

«Revisemos el programa del módulo» es un ejercicio democrático. Se presenta una síntesis del programa a los/as participantes y se les solicita su opinión sobre su validez y utilidad. Convendría preguntarles si desearían aclarar algo, realizar algún cambio, etc. Para esto se sugiere:

1. Explicar que una revisión conjunta del programa del módulo es un ejercicio de derechos, pero también una consulta para lograr acuerdos y establecer compromisos que deberán cumplirse con responsabilidad.

2. Presentar el programa del módulo a través de:

- a) los cuadros de síntesis de las Unidades, o
- b) una síntesis que el/la docente haya escrito especialmente, o
- c) una explicación oral de lo que se trata el programa.

3. Recoger las opiniones, realizar las eventuales modificaciones que pudieran surgir y tomar los compromisos de estudio correspondientes.

Este ejercicio es el primer encuentro con el curso y en tal calidad tal vez lo más importante sea:

- a) Crear una atmósfera de confianza y de cordialidad, con una plena aceptación de las personas.
- b) Introducir a los/as –integrantes del curso en una modalidad de trabajo pedagógico diferente a la clases tradicionales. Esta modalidad exige la participación activa de todos/as, quienes a lo largo del módulo trabajarán en forma individual y grupal, reflexionarán a partir de la experiencia personal o de su grupo y elaborarán respuestas colectivas en sesiones plenarias.

Dado que se trata normalmente de una población con poca experiencia de ser consultada, no es conveniente insistir si las personas se declaran rápidamente conformes con el programa que se les presenta y no responden a la invitación de comentarlo.

Nota: Se está partiendo de la base que las/os participantes ya se han conocido anteriormente. Si esto no hubiera ocurrido, será necesario dedicar un tiempo mayor y realizar alguna dinámica de presentación. Por ejemplo:

- Se forman parejas entre personas que no se conocen.
- Los miembros de cada pareja se presentan mutuamente durante tres minutos.
- Se reúne todo el grupo y cada miembro presenta a su compañero/a.

AUTOIMAGEN



EJERCICIO 1.B:

«Tratando de conocernos mejor a nosotros/as mismos/as»¹

→ PRIMERA FASE: **PRESENTACIÓN DE EL/LA DOCENTE**

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**

→ PRIMERA FASE: **PRESENTACIÓN DE EL/LA DOCENTE**

Es indispensable vincular este ejercicio con el Manual 1 del Sistema de Orientación Profesional y Laboral sobre «¿Qué es lo que conozco de mí y del mundo del trabajo?». Se podría comenzar pidiendo a los/as participantes que revisen lo que han trabajado sobre este tema y proponiéndoles que utilicen este ejercicio para complementar y eventualmente mejorar o modificar lo que han escrito.

El/la docente podría impulsar un diálogo sobre la autonomía, la imagen real y la imagen ideal. También sería conveniente discutir colectivamente sobre las características físicas y psicológicas y cómo ellas pueden influir en el proceso de búsqueda e ingreso al trabajo. Se recomienda apoyar las explicaciones con transparencias tanto de palabras como de imágenes.

Por ejemplo, se podría mostrar una serie de fotografías de una persona (con un tipo de arreglo normal, la misma persona muy desarreglada y la misma persona muy arreglada); y luego se debería combinar esta visión explicando que esto refiere a imágenes físicas, pero también se podría aplicar a la imagen interna. La conversación podría continuar sobre cómo uno/a mismo/a puede verse distinto/a de lo que es, tanto para peor como para mejor y la conveniencia de tratar de conocerse a sí mismo/a en la forma más precisa posible.

¹ Basado en un ejercicio del texto sobre «Autoestima» del Instituto de Estudios Sindicales de España, Madrid, 1999.

Al final de esta fase se podría estimular a los/as participantes para que cada cual realice un trabajo individual de conocimiento/reconocimiento del propio cuerpo, valorando su complejidad y capacidades. El/la docente entregaría, entonces, el formulario N° 1.1, solicitando que lo llenen en casa o en momentos libres en el centro de formación y lo completen para la sesión siguiente. Se puede, también, estimular a que hagan la reflexión en pares o en pequeños grupos, aunque la respuesta debe ser personal de cada uno/a. En el caso de la existencia de alguna forma de discapacidad, es conveniente estimular la observación de las fortalezas y las eventuales estrategias compensatorias que la persona haya logrado desarrollar o se proponga desarrollar en el futuro.

Como es la primera vez que enfrentan el llenado de un formulario en el curso, y puede que sea la primera vez en la vida para más de alguna persona, sería conveniente que el/la docente facilitara la tarea llenando parte del formulario a partir de las respuestas orales de los/as participantes.



Formulario N° 1.1: Conociendo mi propio cuerpo

Pauta de conocimiento corporal²

¿VALORO MI CUERPO?

- ¿Me doy cuenta de lo que significa mi cuerpo, mi cabeza, mis ojos, mis oídos, mi boca, mis brazos, mis manos, mis pies, mis piernas...?
- Al trabajar, ¿cuento con este capital? ¿Cómo lo cuido? ¿Cómo le puedo sacar mayor provecho, pero a la vez cuidarlo para el futuro?

MIS MANOS

Fijar la atención en las manos:

- ¿Cómo siento mis manos? ¿Me duelen?
- ¿Cómo uso mis manos en un día cualquiera, desde que me levanto?
- ¿Qué riesgos corren mis manos? En la casa, en la calle, en el centro de formación, en lo otros lugares onde voy para trabajar...
- Para trabajar bien, ¿cómo debería cuidar mis manos?

MIS PIERNAS Y MIS PIES

Fijar la atención en las piernas y los pies:

- ¿Cómo siento mis piernas? ¿Me duelen?
- ¿Cómo siento mis pies? ¿Me duelen? ¿Están maltratados?
- ¿Cómo uso mis piernas y mis pies en un día cualquiera, desde que me levanto?
- ¿Qué riesgos corren mis piernas y mis pies? En la casa, en la calle, en el centro de formación, en lo otros lugares adonde voy para trabajar...
- Para trabajar bien, ¿cómo debería cuidar mis piernas y mis pies?

MIS OJOS

- ¿Es importante que vea bien?
- ¿En qué debería prestar especial atención con la vista en el trabajo?
- Para trabajar bien, ¿cómo debería cuidar mis ojos?

MIS OÍDOS

- ¿Es importante que escuche a las personas?
- ¿A qué personas tengo que escuchar cuando trabajo?
- En el trabajo, ¿debo escuchar otros sonidos y ruidos que no provienen de las personas? ¿Cuáles?
- ¿Por qué es importante escuchar bien?

² Adaptada de un programa de formación personal elaborado por Sergio A. Elliot. y Andrés Muñoz, Infocap, Santiago, 1997.

→ SEGUNDA FASE: **PLENARIA**

En esta fase se trabajará con:

- a) **Conocimiento del cuerpo.**
- b) **Conocimiento de características psicológicas.**

Se recomienda promover la aceptación del cuerpo, su mejor conocimiento, valoración y cuidado. En este sentido, es importante discutir sobre los posibles riesgos que se corren habitualmente y la forma de prevenirlos. Se recurre a historias tipos, presentadas por el /la docente, para analizar la importancia de las características psicológicas y la forma de manejar los conflictos en el proceso de búsqueda e ingreso al mercado de trabajo. Una vez presentada la situación, los/as participantes, en pequeños grupos, discuten la situación a partir de preguntas orientadoras.

a) Conocimiento del cuerpo

Se espera que se conozcan y analicen los resultados del formulario N° 1.1, para lo cual sería útil pedirles a tres o cuatro participantes voluntarios que resuman las conclusiones principales a las cuales llegaron. Los/as demás podrían contribuir destacando, por ejemplo, los aspectos que les llaman la atención y la forma en que habría que considerarlos en el proyecto de desarrollo laboral. En este sentido, pueden ser centrales aspectos tales como la apreciación del valor y la aceptación del cuerpo de cada cual, los riesgos y la necesidad de prevenirlos.

b) Conocimiento de características psicológicas

Los aspectos físicos son, generalmente, más sencillos de trabajar. El ejercicio debería pasar, entonces, a presentar una situación como la siguiente, o similar, a partir de la cual se solicita a los/as participantes que mientras leen la situación traten de analizar si ellos/as han actuado alguna vez en forma parecida y cómo creen que son con los/as demás, especialmente en relaciones de trabajo.

SITUACIÓN:

Angélica es una mujer de 30 años, casada, con 3 hijos/as de 8, 6 y 5 años. Ahora que el menor va al colegio, ella ha decidido trabajar fuera de la casa.. Encuentra trabajo como vendedora de un puesto de fruta. En los primeros días de trabajo, un cliente se quejó al dueño de que Angélica le había dado fruta muy verde y no le había dejado elegir. Él le pidió disculpas al cliente y le dijo en forma dura a Angélica que esperaba que eso no se volviera a repetir. Angélica se indignó y le dijo que debía tratarla en mejor forma o ella se iba inmediatamente.

**Formulario N° 1.2****Algunas preguntas para orientar el análisis**

1. Según su criterio, ¿cuál es el problema? ¿Cómo consideran que reaccionó el jefe de Angélica?
2. ¿Podría el jefe haber actuado en otra forma? ¿Cómo?
3. ¿Cómo consideran Uds. que actuó Angélica?
4. ¿Habría podido Angélica actuar en otra forma? ¿Cómo? ¿Qué hubiera hecho alguno/a de ustedes en su caso?
5. ¿Han reaccionado alguna vez de manera semejante a Angélica? ¿Cuándo?
6. ¿Es diferente el trato que ustedes dan a los/as otros/as según el tipo de persona, su sexo y las situaciones en que se encuentran?

- Se podrían formar grupos de participantes, de acuerdo a su sexo. Los grupos deberían comentar sus respuestas individuales y se les pediría que imaginaran las razones del comportamiento de Angélica y las posibles consecuencias para su futuro laboral. Finalmente, se les solicitaría que elaboraran en conjunto distintas respuestas positivas frente a la situación.
- Convendría analizar las diferencias entre hombres y mujeres (si aparecen) y enfatizar la importancia de conocerse mejor. Si se identificaran diferencias entre las respuestas de los hombres y las mujeres, sería también importante analizar si éstas se expresan en los resultados que han alcanzado hasta el momento.

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**

Los/as participantes evalúan si el ejercicio les ha permitido obtener un mejor conocimiento de sí mismos/as. Para ello pueden utilizar el formulario N° 1.3, y comentar las respuestas.

Nota: Todas las autoevaluaciones deberían ser una oportunidad más de aprendizaje, facilitando la conversación y el análisis entre los/as participantes. Las preguntas en un formulario sólo intentan apoyar esta reflexión y en tal sentido, la invitación es a utilizar el número de ellas que se considere apropiado o las variantes que se desee.



Formulario N° 1.3: EJERCICIO 1.B – Autoevaluación colectiva



- A. ¿Qué aspectos les han servido más para conocerse a sí mismos/as? ¿Por qué?
- B. Mencionar a lo menos tres formas concretas en que las reacciones de las personas pueden perjudicar el estudio y el trabajo.
- C. ¿Cómo se podrían mejorar estas reacciones?
- D. Si varias personas tienen reacciones comunes, ¿han encontrado alguna diferencia entre las reacciones de los hombres y las mujeres?
¿A qué creen que se debe?
- E. ¿Hay algún resultado obtenido por los hombres que a las mujeres les parezca interesante de lograr?
- F. ¿Hay algún resultado obtenido por las mujeres que a los hombres les parezca interesante de lograr?

AUTOAFIRMACIÓN



EJERCICIO 1.C:

«Pequeñas cosas que me hacen sentir bien»

→ PRIMERA FASE:	INDIVIDUAL
→ SEGUNDA FASE:	GRUPOS PEQUEÑOS
→ TERCERA FASE:	PLENARIA
→ CUARTA FASE:	AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA

Quizás será necesario que el/la docente entregue varios ejemplos hasta conseguir la comprensión adecuada de:

- a) La importancia de tratarse bien a sí mismo/a y no sólo a los/as demás.
- b) Demostrar que con la misma cantidad de recursos económicos y en situaciones de vida similares, algunas personas saben tratarse bien, otras en cambio sólo están preocupadas de atender y cuidar a los otros/as. Un equilibrio entre tratarse a sí mismo/a y a los/as demás puede contribuir a desarrollar una mayor conciencia de derechos.
- c) Los sentimientos que acompañan la realización de actividades agradables y placenteras y los que acompañan a las insatisfactorias.

Se recomienda entregar los formularios previstos para el trabajo para la fase individual sólo después de haber intercambiado con los/as participantes los temas señalados.

→ PRIMERA FASE: **INDIVIDUAL**

El autocuidado y el buen trato consigo mismo/a es básico para sentirse bien, tener confianza en sí mismo/a y trabajar bien. El buen trato puede empezar por tratarse bien a uno/a mismo/a. Esto fortalece la autoestima, al mismo tiempo que desarrolla la iniciativa. Es importante que cada persona sea proactiva y no sólo reactiva en su vida, para lo cual la iniciativa de tratarse bien a uno/a mismo/a puede ayudar también a tener iniciativa en el trato con los/as demás.

A través de este ejercicio se procurará apoyar a cada persona para que eleve la confianza en sí mismo/a y genere sentimientos positivos cuando realiza pequeñas actividades que le pueden producir agrado y satisfacción. El ejercicio trata de actividades placenteras en general y, principalmente, de actividades relacionadas con el trabajo y sobre los sentimientos experimentados a raíz de lo hecho.

El/la docente puede presentar ejemplos de actividades de la vida diaria tales como arreglar un enchufe, salir a conversar con los/as amigos/as, trabajar con plantas o animales, salir a comprar, ir al mercado. También puede referirse a actividades de la vida laboral, tales como cumplir con una determinada tarea en un tiempo fijado, pararse o sentarse en una posición determinada para trabajar, conversar con un/a compañero/a de trabajo.

Después de presentados los ejemplos, se comenta que existen actividades que no producen a quiénes las realizan agrado o desagrado. A continuación, se entrega el siguiente formulario pidiéndoles a los/as participantes que lo llenen con una lista de cuatro actividades sencillas que les agraden y en la otra columna, premios sencillos que se podrían dar a sí mismos/as por la realización de estas actividades.

Actividades que me agradan	Pequeños premios que podría darme
1.	
2.	
3.	
4.	

La continuación de este ejercicio consiste en que cada persona recuerde las actividades placenteras que ha realizado durante la semana recién pasada y trate de expresar los *sentimientos* que experimentó al realizarlas. Como ejemplos se podrían mencionar: «una tarde salí a caminar un rato por el barrio», «me propuse hacer un trabajo muy bien y descansar un poco si lo lograba», «me peiné de otra manera», «conversé un tema importante con mis hijos (o mi pareja, o mi madre...)», «aprendí sobre costumbres de los esquimales», «aprendí una nueva manera de trabajar»...

 Formulario N° 1.4	
Actividad agradable realizada durante la semana recién pasada	Cómo me sentí después de realizar la actividad

→ SEGUNDA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

En grupos de cuatro, los/as participantes comparten los resultados, analizan si ha habido diferencias notorias entre los resultados de los hombres y de las mujeres y los separan, si fuera el caso. A continuación, seleccionan algunas actividades, premios y sentimientos que se han repetido en el grupo y/o que les parecen más interesantes, y eligen a la persona que presentará a la plenaria las conclusiones del grupo. Dado que se trata de un ejercicio inicial, se recomienda enfatizar la idea de que debe ser hecha en forma democrática la selección de esa persona. Se debería elegir a la persona que en ese momento pudiera representar de mejor manera al grupo, haciéndoles ver que todos/as pueden adquirir las capacidades de representación para que después se roten en esta función.

→ TERCERA FASE: **PLENARIA**

En la plenaria cada grupo da cuenta de los resultados.

El docente hace la síntesis y comenta las diferencias, haciendo hincapié en las posibles particularidades de las experiencias de las mujeres.

Respecto a éstas conviene recordar que múltiples investigaciones indican que las mujeres tienden a pensar menos en sí mismas y a sentirse culpables si atienden a sus necesidades de descanso y de recreación. Consideran que atenderse a sí misma es «poco generoso», debido entre otros factores, a los modelos de mujeres tan contradictorios que presentan los medios de comunicación y mucha literatura. En ellos se presenta a la mujer como una verdadera mujer maravilla, trabajadora, abnegada, que se hace cargo de resolver todos los problemas o, en caso contrario, como mujeres superficiales, egoístas, preocupadas de sí mismas, poco leales y no confiables.

→ CUARTA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA****Formulario N° 1.5: EJERCICIO 1.C – Autoevaluación colectiva**

- A. ¿Consideran Uds. que se tratan bien a sí mismos/as? ¿En qué forma?
- B. ¿Podrían mejorar la forma en que lo hacen? Sírvanse mencionar a lo menos dos actividades agradables que Uds. podrían realizar para sentirse mejor.
- C. Sírvanse indicar dos «premios» que Uds. podrían darse para tratarse bien.
- D. Si experimentan sentimientos de agrado, ¿en qué forma les puede ayudar esto para estudiar mejor?
- E. Si Uds. experimentan sentimientos de agrado, ¿en qué forma les puede ayudar esto para trabajar mejor?
- F. ¿Ven alguna diferencia entre el trato que se dan a sí mismos los hombres y el trato que se dan las mujeres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.



EJERCICIO 1.D: «Situaciones que generan sentimientos que impiden progresar en el desarrollo del proyecto ocupacional»

→ PRIMERA FASE: GRUPOS PEQUEÑOS
→ SEGUNDA FASE: PLENARIA
→ TERCERA FASE: AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA

Al presentar el ejercicio, sería conveniente que el/la docente les explicara a los grupos que el hecho de experimentar sentimientos tales como rabia y culpa es normal y que lo esperable es que esto nos suceda a lo largo de la vida, frente a distintas situaciones. No se trata de ocultar u ocultarse esos sentimientos, sino de reconocerlos para poder manejarlos.

Desde la perspectiva de la empleabilidad, se debe destacar la importancia de reconocer los sentimientos, ya que ello permite un mejor análisis de las situaciones de trabajo. Un ejemplo de ello sería el caso de una trabajadora que puede aceptar una gran cantidad de trabajo adicional que no corresponde a lo pactado, porque está muy temerosa de ser despedida. Es el temor, en este caso, lo que la lleva a autoexigirse en demasía y a tener tal vez conflictos con sus compañeros/as de trabajo.

En la primera fase de trabajo grupal, se solicita a los/as participantes que representen tres situaciones en las que los efectos perturbadores de los sentimientos experimentados por los/as protagonistas de las historias son evidentes. Luego se les solicita que representen la misma situación, pero reaccionando de una forma más adecuada. La plenaria debe dar lugar a nuevos intercambios, reforzar las capacidades adquiridas grupalmente y propiciar una producción colectiva de nuevos conocimientos.

→ PRIMERA FASE: GRUPOS PEQUEÑOS

Es importante conocer las reacciones y sentimientos de las personas frente a las situaciones que enfrentan y comprender también cómo las mismas personas pueden bloquear sus acciones y el cumplimiento de sus metas.

La propuesta es que los/as participantes hagan un análisis de algunas reacciones personales que no les permiten adaptarse a los grupos ni encontrar empleos. Para esto, se conforman tres grupos: cada uno de ellos representará una situación tal cual está descrita y la misma situación de una manera más positiva para la afirmación personal.

SITUACIÓN N° 1

Un/a trabajador/a va a su primera cita de empleo y está tan nervioso/a que no logra escuchar bien lo que se le pregunta y se adelanta a responder.

SITUACIÓN N° 2

Una persona se enoja mucho cuando no están de acuerdo con sus opiniones.

SITUACIÓN N° 3

Una madre de familia no asiste a cursos de capacitación, porque siente culpa de dejar a sus hijos, aún cuando existan otras personas que los pueden cuidar.

→ SEGUNDA FASE: PLENARIA

Cada uno de los tres grupos hace su representación y a propósito de ella, los grupos son invitados a discutir sobre las situaciones, las razones de los sentimientos que experimentan las personas, y sus consecuencias. Deben proponer también manejos alternativos más beneficiosos para el desarrollo personal.

	Formulario N° 1.6		
Situaciones	Sentimientos negativos	Reacciones y consecuencias	Propuestas para abordar en forma positiva las situaciones
Entrevista de trabajo			
Desacuerdo de opiniones			
Realización de actividades independientes lejos de la casa			

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA**



Formulario N° 1.7: EJERCICIO 1.D – Autoevaluación colectiva



- A. ¿Cuál o cuáles son los sentimientos que podrían afectar sus respuestas a situaciones nuevas?
- B. ¿Qué hacen Uds. cuando se encuentran en situaciones semejantes?
¿Qué más podrían hacer?
- C. La presencia de sentimientos como la rabia o la tristeza, ¿podrían afectar sus estudios o su trabajo?



EJERCICIO 1.E:

«Las cualidades que me interesa desarrollar»

- | |
|---|
| → PRIMERA FASE: GRUPOS PEQUEÑOS |
| → SEGUNDA FASE: PLENARIA |
| → TERCERA FASE: AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA |

Este ejercicio trata de estimular que los/as participantes piensen y anticipen las cualidades que quisieran desarrollar para aumentar su empleabilidad. Su secuencia está basada en el modelo de aprendizaje por descubrimiento: se solicita a los/as participantes que trabajen libremente las cualidades que aprecian y posteriormente analicen si están cerca o lejos de las cualidades que, desde el mundo, del trabajo se están comunicando como muy valiosas.

El intercambio debería girar en torno a la capacidad de cambio de los seres humanos y de anticipar su futuro, poniéndose algunas metas. Se podría empezar por transmitir la idea de que las personas tienen cualidades distintas pero que son igualmente valiosas. Saber expresar lo que se piensa es tan valioso como saber escuchar y tratar de entender a los/as otros/as. La paciencia y perseverancia son cualidades tan útiles en el trabajo como la capacidad de tomar riesgos frente a ciertas situaciones. Parece bueno insistir en estas ideas, porque a veces los medios de comunicación y la opinión común sólo presentan y valoran unas cualidades y menosprecian otras.

→ PRIMERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

La imagen que tiene la persona de sí misma en el momento actual es algo distinta a la imagen de lo que quiere llegar a ser. En este sentido, el ejercicio solicita a cada participante que observe a personas de su entorno (familiares, amigos/as, compañeros/as de estudio y/o de trabajo) a los/as que admira y debe destacar la cualidad o las cualidades por las cuales los/as admira. Se podría también nombrarles las cualidades que el SCANS pide para los/as trabajadores/as y otras referencias que el/la docente considere relevantes. Sería particularmente interesante referirse a dos aspectos que interesa destacar:

- **trabajo en equipo y liderazgo, para destacar el elemento relacional que tiene todo trabajo, y**
- **la iniciativa que debe tener toda persona para relacionarse con los/as demás y emprender acciones sin necesidad de que alguien los/as esté siempre impulsando a hacerlo.**

Se conforman grupos de mujeres y hombres y se les solicita que se pongan de acuerdo en las personas que admiran. Se pueden escoger unas tres personas por grupo.

**Formulario N° 1.8**

Personas que admiramos	Cualidades que poseen
1.	
2.	
3.	

- A continuación se puede invitarlos/as a que ordenen las cualidades de las personas que admiran y que ellos/as quisieran llegar a tener y que pongan al lado de cada cualidad si les es fácil (f), regular (r) o difícil (d) de alcanzar.
- Luego, ponen en común el grado de dificultad para alcanzar las cualidades que admiran.

**Formulario N° 1.9**

Nombre de la cualidad	Grado de dificultad (f) (r) (d)

→ SEGUNDA FASE: PLENARIA

Se comparan las respuestas de hombres y mujeres con relación al tipo de personas que admiran y la dificultad que tienen hombres y mujeres para desarrollar más las cualidades señaladas. Y se los relaciona con las diferencias en la forma en que han sido educados/as y en las diferencias de lo que se espera para hombres y mujeres. El formulario 1.10 podría ser útil para esta anotación.

Se recomienda prestar especial atención a las diferencias encontradas en los grupos de hombres y mujeres. Generalmente los resultados en estos tipos de ejercicio muestran que algunas cualidades son elegidas por hombres y mujeres, mientras que hay otras que son elegidas diferenciadamente, ya sea por la mayoría de los hombres o por la mayoría de las mujeres.

Cualidad	HOMBRE. Grado de dificultad	MUJER. Grado de dificultad

→ TERCERA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA****Formulario N° 1.11: EJERCICIO 1.E – Autoevaluación colectiva**

- A. Mencionar por lo menos tres cualidades que consideran importantes de desarrollar más para una mejor autoimagen futura.
- B. ¿Tienen claro el grado de dificultad para desarrollar cada una de esas cualidades?
- C. ¿Qué podrían hacer para desarrollar la o las cualidades para las que ven menor dificultad?
- D. ¿Qué podrían hacer para desarrollar la o las cualidades para las que ven una dificultad regular?
- E. ¿Qué podrían hacer para desarrollar la o las cualidades para las que ven una dificultad mayor?
- F. ¿Ven alguna diferencia entre las cualidades que desean tener la mayoría de los hombres y de las mujeres? Si la respuesta es positiva, señalar, por favor, la/s diferencia/s.

HISTORIAS DE VIDA Y TRAYECTORIAS LABORALES

Esta sección de la Unidad apunta a facilitar un conocimiento y análisis de la vida de cada participante, identificando y analizando hechos familiares (matrimonio, nacimiento de un hijo, cambio de ciudad, etc.) con estrecha relación con la vida laboral. Para este trabajo, es indispensable que cada participante tenga a la vista el documento de lo que ha trabajado en los Manuales 1 y 2 de la elaboración del proyecto ocupacional, para consultarlo y eventualmente complementarlo y enriquecerlo.



EJERCICIO 1.F:

«Ejercicio de la línea de la vida»

→ PRIMERA FASE:	PRESENTACIÓN DE EL/LA DOCENTE
→ SEGUNDA FASE:	INDIVIDUAL
→ TERCERA FASE:	GRUPOS PEQUEÑOS
→ CUARTA FASE:	PLENARIA
→ QUINTA FASE:	AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA

→ PRIMERA FASE: **PRESENTACIÓN DE EL/LA DOCENTE**

El ejercicio busca ayudar a cada persona a identificar aquellos hitos más significativos en su vida por su carácter positivo o negativo en el ámbito personal- familiar y laboral.

El/la docente explica a los/as participantes la importancia de analizar sus historias de vida y trayectorias laborales para identificar los factores más importantes situados en el mundo del trabajo (mercado de trabajo, estructura de la producción), en el mundo familiar y en la comunidad que han influido en las vidas y trayectorias laborales.

El análisis de las historias de vida y trayectorias laborales puede ser de gran utilidad, porque puede permitir ver cómo se combinan los distintos factores en una historia de vida y una trayectoria laboral singular. Para las mujeres, por ejemplo, un hito importante en sus vidas, que influye en su trayectoria laboral, es el nacimiento de los hijos. Pero también influyen la creación de nuevas fuentes de trabajo en su lugar de residencia, la finalización de ciclos de estudio o el traslado a otras ciudades que ofrezcan mayores oportunidades laborales.

A partir de lo aprendido en los ejercicios anteriores, se espera que los/as participantes podrán analizar los diagramas de vida y trayectorias laborales que se les presente. El análisis de las historias y de las trayectorias, además de permitirles usar lo ya aprendido, puede contribuir a incrementar la capacidad de anticipar los futuros pasos a dar en su trayectoria laboral. Para la realización de este ejercicio, es necesario que se les solicite a los/as participantes que tengan presente lo trabajado en los Manuales 1 y 2 del Sistema de Orientación Profesional y Laboral.

Una vez explicado el sentido de una historia de vida, se dan algunos ejemplos y se les pide que realicen sus aportes. Incluso podrán construir colectivamente la línea de vida de una mujer y un hombre. Se sugiere una serie de diagramas, de los cuales se deberán seleccionar aquellos que sean más adecuados para el grupo y se les entregarán para que los analicen³.

3 Las historias de las mujeres han sido tomadas del libro: «Trayectorias laborales de mujeres: cambios generacionales en el mercado de trabajo» de Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Kathya Araujo, CEM, Santiago, Chile, 1999. Las historias de los hombres son parte del material recogido en la investigación «La influencia de las mujeres en las trayectorias laborales masculinas» coordinada por Amalia Mauro, CEM, Santiago, Chile, 1999.

HISTORIAS DE MUJERES**HISTORIA 1****Marta**

EDAD: 31 años

ESTADO CIVIL: casada

No. DE HIJOS: 3 (varones 13/8/2 años)

NIVEL EDUCATIVO: Octavo básico

OCUPACIÓN ACTUAL: dueña de casa

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar
Venta de bolsos (centro de trabajo de la madre) (4 meses).	14 años (1979)	Abandona los estudios escolares en Primero medio (novenio año).
PEM (X meses) (Programa de Empleo Mínimo).	16 años (1981)	Se casa (sale embarazada).
POJH (Programa de Jefes de Hogar) Centro abierto (2 años) (deja por embarazo y nacimiento segundo hijo).	17 años (1982)	Nacimiento del primer hijo.
Limpieza y selección de nueces (2 meses).	18 años (1983)	Separación, vuelta a casa de padres.
Recolección de tomates (X meses).	21 años (1986)	Empieza a vivir con el actual conviviente.
Recolección y limpieza de cebolla (X meses).	22-23 año (1987-1988)	Nacimiento del segundo hijo.
Garzona (mesera) (X meses).	24 años	
Garzona (2 meses).	25 años (1990)	Se enfermó de los riñones, hospitalización. Se enferma de los nervios.
Asesora del hogar (3 meses) (Empleada doméstica).	26 años (1991)	
Selección nueces (1 1/2 mes).	27 años (1992)	Nacimiento tercer hijo.
Limpieza recolección ajo (3 meses).	28 años (1993)	
Limpieza de parras (1 mes).	28 años (1993)	
Trabajo en instalaciones Telefónicas – contratista (X días).	29 años (1994)	Curso de capacitación instalaciones telefónicas.

HISTORIA 2**Elena**

EDAD: 36 años

ESTADO CIVIL: casada

Nº DE HIJOS: 2 (varones, 13 y 11 años)

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media completa, Técnica en bienestar social

OCUPACIÓN ACTUAL: costurera

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar
Vendedora de ropa (un año y medio). Deja, porque se casa y sale embarazada.	21 años (1980)	Matrimonio.
	22 años	Nacimiento del primer hijo.
	25 años (1985)	Nacimiento del segundo hijo.
Microempresaria de la Confección, en sociedad con el marido (6 años, hasta el momento de la entrevista).	30 años (1990)	

HISTORIA 3**Andrea**

EDAD: 49 años

ESTADO CIVIL: casada

Nº DE HIJOS: 4 (Mujeres de 27 y 26 años/Hombres de 23 y 23 y 21 años)

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media incompleta

OCUPACIÓN ACTUAL: trabajadora de la confección

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar
Ojaladora (un año y medio).	14 años (1960)	
Operaria (un año y medio).	17 años (1963)	Matrimonio.
	19 años (1965)	Nacimiento de la primera hija.
	21 años	Nacimiento de la segunda hija.
Costurera en casa (2 años).	22 años	Nacimiento del tercer hijo.
	26 años	Nacimiento del cuarto hijo.
	28 años	
Overlista (overlock). (5 años hasta la actualidad).	44 años (1990)	

HISTORIA 4**Gloria**

EDAD: 25 años

ESTADO CIVIL: soltera

Nº DE HIJOS: No tiene

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media. Estudios incompletos de Técnica en asistencia judicial

OCUPACIÓN ACTUAL: obrera textil

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar
	19 años	Estudia para técnica en asistencia judicial (un año y medio).
Vendedora tienda de ropa (2 meses).	21 años (1992)	Abandona.
Vendedora tienda de lámparas (3 meses).	22 años	Migra a Santiago (la capital).
Vendedora de cosméticos (2-3 meses).		Enfermedad de la madre, que coincide con enfermedad y hospitalización del hermano.
Obrera fábrica textil (limpiadora de prendas) (6 meses).		Debe volver al sur (3-4 meses).
Trabajos cortos en talleres pequeños.	23 años	Retorno a Santiago.
Práctica remunerada. Fábrica textil pequeña. Contrato en la misma fábrica (2 meses).		Curso de corte y confección y máquina.
Taller textil pequeño (poco tiempo).		3 meses sin trabajo.
Organización de trabajadores de la confección. Trabaja como apoyo (3 meses).	24 años (1996)	
Fábrica textil grande (limpiadora prendas) (5 meses).		
Fábrica textil (maquinista) (casi un año, hasta el momento de la entrevista).	25 años (1996)	

HISTORIAS DE HOMBRES

HISTORIA 1

Juan

EDAD: 33 años

ESTADO CIVIL: conviviente

Nº DE HIJOS: 1 (mujer 8 años. Vive también con ellos un hijo de 17 años, de la pareja de Juan)

NIVEL EDUCATIVO: Educación Media completa, Técnico Medio en Comercio Exterior, estudia Trabajo Social en la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTM)

OCUPACIÓN ACTUAL: Taxista independiente

Actividades laborales	año/edad	Ámbito personal y familiar
Trabajos de verano.	1979 (13 años)	Ayuda a madre que trabaja en recolección.
	1983	Se va de la casa.
Vendedor de boletas.	1984	Estudia para técnico en comercio exterior.
Ayudante encargado importaciones empresa importadora (1 año).	1986	Convive con su pareja.
	1986	Estudia inglés de noche.
Encargado importaciones empresa importadora (6 años).	1987-92	Nace hija.
Taxista independiente.	1991	
	1993	
Negocio de abarrotes y distribución quesos (1 año).	1995	Estudia Trabajo Social en la UTM.
Taxista independiente.	1996	

HISTORIA 2**Pedro**

EDAD: 37 años

ESTADO CIVIL: casado

N° DE HIJOS: 1 mujer de 9 años

NIVEL EDUCATIVO: segundo medio (10° grado)

OCUPACIÓN ACTUAL: Vigilante en Hotel, encargado de seguridad

Actividades laborales	año/edad	Ámbito personal y familiar
Infancia, ayuda padre en el campo.	1971-74	
	1978 (18 años)	Se va a Santiago.
	1978-79	Hace Servicio militar, Arica (2 años). Vive con la tía.
Trabaja tienda abarrotes con tía (1 año).	1980-81	
Trabaja en vigilancia empresa cerámicas (1 año).	1981-82	Se va a vivir solo.
Trabaja en laboratorio óptico, primero como junior, luego en las máquinas (4 años).	1982-85	Conoce primera pareja.
Encargado vigilancia bodega ferretería (4 años).	1986-90	
	1987 (27 años)	Se casa, nace hija.
Vigilancia en empresa importadora pañales.	1990-94	
	1990	
Trabajos esporádicos en construcción y jefe bodega Savory (4 meses).	1995-97	
	1997	
Trabajo actual vigilancia hotel.	1997-99	

HISTORIA 3**Mario**

EDAD: 43 años

ESTADO CIVIL: casado

Nº DE HIJOS: 3 hijos (2 mujeres, de 20 y 17 años; 1 varón de 7 años)

NIVEL EDUCATIVO: primero medio (cursos laborales de 2 meses que lo equiparan con el último año de educación media)

OCUPACIÓN : Mayordomo de la Universidad

Actividades laborales	año/edad	Ámbito personal y familiar
Infancia: ayuda en el campo, hace «ganchitos» (llevar maletas, descargar frutas, etc.).		
Vende periódicos en la estación Mapocho.	1971 (15 años)	Se escapa de la casa y se va a Santiago
Trabaja en la construcción.	1972-73 (16-17 años)	
Trabaja de ayudante en un almacén.	1974 (18 años)	Hace el Servicio militar (1 año y 7 meses).
Trabaja en la construcción.		
Trabaja en Embotelladora Andina (ayudante jarabero).	1976 (20 años)	
Auxiliar en la Universidad.		
	1977-92 (21 años)	Se casa.
	1979	Nace 1ra hija.
Nochero Universidad (sigue siendo auxiliar de día).	1982	Nace 2da hija.
	1984-92	
Mayordomo universidad.	1992	Nace 3er hijo.
	1993	Hace cursos laborales, 2 meses, para completar 4to medio.

→ SEGUNDA FASE: **INDIVIDUAL**

El/la docente entrega a cada participante el formulario 1.12, solicitándole que lo llene recordando los hechos más destacados de su vida. Podría ser útil mostrar un ejemplo ya llenado. Se le solicita también que a continuación trate de valorar los hechos que considera más facilitadores de un desarrollo. Sería del todo deseable que el/la docente explicara a este respecto que los mismos hechos y situaciones no conducen siempre a los mismos resultados y que no son positivos o negativos en sí mismos. Siempre en la vida de una persona los hechos tienen de ambos aspectos y que en esto sólo se trata de ver, en este momento, qué tipo de acciones pueden ayudar más o menos a un desarrollo. Cada vida es propia y no resiste compararse con otra.

 Formulario N° 1.12 ⁴			
Edad	Acontecimientos	Historia Educativa	Historia laboral
	EJEMPLOS: <ul style="list-style-type: none"> • Nacimiento de hermanos • Irse de la casa • Formar pareja • Matrimonio • Nacimiento de hijos • Separación • Enfermedades de hijos o parientes • Viudez • Muerte de familiares 	EJEMPLOS: <ul style="list-style-type: none"> • Estudio primarios • Estudios de media • Capacitación. 	EJEMPLOS: <ul style="list-style-type: none"> • Ingreso al campo laboral • Desempleo • Retiro del campo laboral • Reincorporación
12 años			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

⁴ Agregar las filas que fueren necesarias hasta cubrir la edad máxima en el curso.

 Formulario N° 1.13		
Hechos más facilitadores	Edad / Línea de vida	Hechos menos facilitadores

→ TERCERA FASE: **GRUPOS PEQUEÑOS**

Se forman dos grupos, uno de hombres y uno de mujeres. Se les solicita a ambos grupos:

- que hagan un balance de los hechos positivos y negativos,
- que comparen los hechos positivos y negativos más frecuentes en la vida, en el grupo de mujeres y en el grupo de hombres,
- que discutan sobre la manera de abordar los hechos negativos y de beneficiarse de los hechos positivos en la vida personal familiar y laboral.

→ CUARTA FASE: **PLENARIA**

El/la docente solicita que los/as participantes:

- relacionen lo que ha sucedido a hombres y mujeres en su vida laboral con lo acontecido en su vida personal- familiar;
- analicen de qué manera estos dos aspectos de la vida se influyen mutuamente;
- comparen la experiencia de hombres y mujeres. Para esto pueden ayudar preguntas como las siguientes:
 - 1. **¿Existen diferencias entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres?**
 - 2. **Los acontecimientos de la familia, ¿influyen de manera similar o diferente en hombres y mujeres?**
 - 3. **¿Qué oportunidades ve Ud. para su trayectoria laboral si termina bien este curso?**
 - 4. **¿Qué oportunidades ve Ud. para su trayectoria laboral si no termina este curso?**

Según las respuestas, podría ser útil destacar la necesidad de un mayor equilibrio entre ambos ámbitos y cómo las mujeres requieren dar mayor importancia a su identidad trabajadora y a su relación con el mundo laboral, mientras que los hombres requieren valorizar más la familia y asumir responsabilidades familiares compartidas.

→ QUINTA FASE: **AUTOEVALUACIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL****Formulario N° 1.14: EJERCICIO 1.F – Autoevaluación colectiva**

- A. ¿Qué conclusiones pueden sacar del análisis de las historias de vida?
- B. ¿Qué conclusiones pueden sacar del análisis de las trayectorias laborales?
- C. ¿Qué diferencias muestran las historias de vida y trayectorias laborales que han conocido de hombres y mujeres?
- D. La historia de vida de las mujeres, ¿en qué forma influye en sus trayectorias laborales?
- E. La historia de vida de los hombres, ¿en qué forma influye en sus trayectorias laborales?

**Formulario N° 1.15: EJERCICIO 1.F – Autoevaluación individual**

Las respuestas deberían trabajarse con el proyecto de desarrollo laboral, anotando en él cualquier información que aparezca aquí y que no hubiera hasta la fecha sido tomado en cuenta para el proyecto.

- A. ¿Qué podría hacer Ud. para mejorar su trayectoria laboral?
- B. ¿En qué forma le podría ayudar el estudio a mejorar su trayectoria laboral?
- C. ¿Qué personas le podrían ayudar a mejorar su trayectoria laboral?
- D. ¿Hay alguna mejor forma en que pudiera organizarse en su vida familiar para poder estudiar con mayor facilidad?
- E. ¿Cómo podría organizar su vida familiar más adelante para poder trabajar con mayor facilidad?

CIERRE DE LA UNIDAD

Se sugiere terminar la Unidad con una revisión de lo que se ha hecho durante su desarrollo, evocando los objetivos y dialogando con los/as participantes sobre la forma y grado en que se consideran cumplidos y lo que habría que seguir trabajando más adelante, a lo largo del curso.