

UNIDAD DE COMPETENCIA

2

AUTODIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y VARONES, VALORANDO LOS FACTORES OBJETIVOS Y SUBJETIVOS QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL Y EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA.

UNIDAD TEMÁTICA 4

AUTOESTIMA

Tema 4.1-Autoestima y factores que la afectan positiva y negativamente

Autoestima es el concepto de sí misma/o que resulta de la valoración que las personas hacen de sí, al comparar su autoimagen real con la idea, así como de confrontar la interiorización de los mensajes externos con el tipo de intercambio que cada quien establece con su entorno social. Es el aprecio por los propios intereses, la valoración de nuestra propia historia, el reconocimiento de nuestras habilidades y carencias, el respeto por lo que somos y queremos ser.

Cuando hay una baja autoestima no se desarrolla e incluso se desaprovecha, el potencial de capacidades que todos tenemos, lo que dificulta el logro de los desafíos personales, se tiene una vivencia de insuficiencia en comparación con quienes nos rodean y se desarrolla más difícilmente una conciencia de pertenencia a distintos grupos.

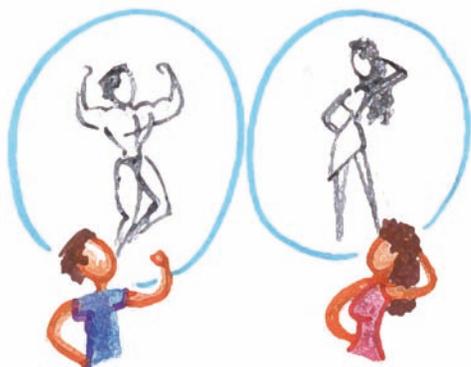
La autoestima tiene que ver, por lo tanto, con conocerse a sí mismo/a en la imagen real y en la construcción de una imagen futura positiva y en lo tocante a la formación, con conocer sus fortalezas y debilidades para encarar la mejora continua de su formación y el aprendizaje permanente. Contribuye a que cada uno/a valore sus capacidades y recursos y, a que tenga la confianza suficiente para desarrollar su proyecto personal y ocupacional.

Errores cometidos o defectos que podamos tener no son en sí mismos fuente de baja autoestima. El cómo los enfrentamos hace la diferencia. Los bajos niveles de autoestima de los que hablamos no se refieren a la inseguridad propia de la adolescencia o de cualquier ser humano, sino a una condición crónica de fragilidad emocional. Por ello los procesos de restauración de autoestima deberán centrarse en el reconocimiento de los daños emocionales que están a la base del problema, en la búsqueda de aprecio sincero y la estimulación de las capacidades potenciales que todos tenemos.

La autoestima positiva es el recurso más valioso de que disponemos para aprender a desarrollar con eficacia relaciones gratas, para aprovechar oportunidades que se nos presentan, para trabajar productivamente y ser autosuficientes, para afrontar responsabilidades y resolver retos que nos planteamos. La autoestima es una de las variables más importantes para la adaptación social y el éxito en la vida. Por ello, con una autoestima positiva, y un conocimiento apropiado de nosotros mismos/as, nos podremos presentar ante los demás con una visión clara de nuestras principales fortalezas y con una visión autocrítica de los aspectos a mejorar. Un buen nivel de autoestima permite progresar y aumenta las probabilidades de realización profesional, laboral, familiar y social.

Ver Lectura de apoyo 12

Herramienta de trabajo N° 43: Factores que influyen en la autoestima



Existen dos tipos de factores que influyen en la autoestima:

- Factores internos: Los valores, ideas y conductas personales.
- Factores externos: Valores, ideas, actitudes, conductas que manifiestan las personas con las que uno se relaciona (familia, amigos, etc.) y que imperan en el contexto económico y social de pertenencia, tales como la ideología de género.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Se lograra mostrar elementos para el análisis del tema, basándonos en hechos de la vida real.	Vestimenta	90 minutos

Desarrollo:

Esta actividad tiene dos partes fundamentales: sociodrama y conclusión por tarjetas.

- Para instruir la dramatización la/el facilitador explica la temática a abordar, posterior a ello, se divide el curso en dos grupos de trabajo.
- Cada grupo dramatizara los factores que influyen en la autoestima, ambos grupos sobre la misma temática.
- Para iniciar la organización de la dramatización el/la facilitador debe

cerciorarse que las y los participantes tengan muy claro cuál es el tema que representarían.

- Internamente en cada grupo se organizan para escoger los roles y personajes. Después de seleccionar a los actores y las actrices, ellos dialogan sobre lo que conocen del tema, cómo lo viven y cómo lo entienden.
- Una vez organizados los 2 grupos de actuación la/el facilitador instruye la actuación, primero de un grupo y el otro hace de público y escucha y observa con mucha atención.
- Después de la actuación de los dos grupos se indica que cada grupo debe realizar una discusión grupal sobre el tema e identificar cuáles son los factores internos y externos que influyen en la autoestima de los varones y las mujeres, cuáles son los factores de socialización de las mujeres, de su posición en la familia y el campo laboral que suelen afectar negativamente su autoestima y su inserción en el mercado laboral.
- Para la identificación de los factores internos y externos que influyen en la autoestima se trabajara con tarjetas, donde los/as participantes deben indicar estos, para luego por grupo y en plenaria socializar.
- Para concluir la actividad la/el facilitador realiza una síntesis del sociodrama y de la participación de las y los jóvenes y hace énfasis como influyen estos factores en el diario vivir.

Herramienta de trabajo N° 44: Situaciones que generan sentimientos que impiden progresar en el desarrollo del proyecto ocupacional

Experimentar sentimientos tales como rabia y culpa es normal y 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 exceso y a tener tal vez conflictos con sus compañeros/as de trabajo.

También a los efectos de la empleabilidad y la ciudadanía es importante conocer nuestras reacciones y sentimientos, así como comprender las de otras personas frente a las situaciones que se deben enfrentar y cómo las mismas personas pueden bloquear sus acciones y el cumplimiento de sus metas.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Hacer un análisis de las reacciones personales que no permiten o dificultan adaptarse a los grupos y/o encontrar empleo	Tarjetas con las siguientes situaciones: 1. Una persona va a su primera cita de empleo y está tan nerviosa que no logra escuchar bien lo que se le pregunta y se adelanta a responder 2. Una persona se enoja mucho cuando no están de acuerdo con sus opiniones 3. Una madre de familia no asiste a cursos de capacitación porque siente culpa de dejar a sus hijos, aún cuando existen otras personas que los pueden cuidar	90 minutos

Desarrollo:

- Se divide al grupo en tres subgrupos, asegurando en todos la participación de varones y mujeres y se le entrega una tarjeta a cada subgrupo.
- Cada grupo debe discutir la situación, identificar los sentimientos negativos, las razones de dichos sentimientos, sus consecuencias, sus acuerdos o desacuerdos con las actitudes de las y los protagonistas y plantear propuestas para abordar de forma positiva cada situación.
- Cada subgrupo presenta la situación en plenaria y su propuesta de mejora.
- En plenaria se identifican otros sentimientos que pueden afectar los estudios y el trabajo, estableciendo si estos presentan diferencias según el sexo o la condición étnico-racial.

Tema 4.2: Autoconocimiento

El concepto de “yo” o de “sí mismo” constituye el elemento central de la identidad personal. Es un conjunto de representaciones que hacen referencia al propio cuerpo, al propio comportamiento, a la propia situación y a las relaciones sociales. Este concepto de sí o autoconcepto, es conocimiento y valoración de sí mismo/a, autoconocimiento y autoestima. En general, una persona necesita ver reconocida y aceptada su identidad por las personas que son significativas para ellos. Tal reconocimiento y aceptación consolida un concepto positivo de sí mismo/a, una positiva autoestima.

La autoestima influye en cómo se siente, cómo piensa, cómo aprende y cómo crea una persona, cómo se valora, cómo se relaciona con los demás, cómo se comporta. Una persona con alta autoestima actuará independientemente, asumirá sus responsabilidades, afrontará nuevos retos con confianza, experimentará sentimientos positivos ante el éxito, se relacionará con los demás de forma sana y constructiva, reconocerá y demostrará, sin inhibición, sus sentimientos y emociones y tolerará bien la frustración.

Por todo ello es necesario tener presente;

- la importancia de desarrollar una visión realista de sí mismo/a.
- que este conocimiento nos permitirá enfrentar mejor los desafíos de la vida y nuestras posibilidades de realización personal.
- que todas las personas tenemos fortalezas que debemos potenciar y debilidades que podemos superar.

Herramienta de trabajo N°45: Ahora es tu turno

Propósito:	Materiales:	Duración:
Reflexionar sobre los aspectos centrales y de influencia positiva y negativa de la forma de ser de una persona.	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de trabajo 	30 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador prepara fotocopias de la hoja de trabajo para cada participante, las cuales deben ser repartidas individualmente.
- Antes de repartir las fotocopias de la hoja de trabajo, la/el facilitador debe dar a conocer las instrucciones de llenado y recomendar a las y los participantes que las respuestas deben ser sinceras para poder desarrollar con normalidad la actividad.
- Después de verificar que todos los y las participantes llenaron la hoja de trabajo, se socializan las respuestas con participantes voluntarios/as y que tengan la iniciativa, procurando siempre que haya varones y mujeres.
- Para concluir la/el facilitador hace una reflexión y una conclusión de la actividad, teniendo mucho cuidado en cerrar bien la actividad y reflexionando sobre el cambio de los aspectos negativos y reforzando lo positivo que se tocó en las respuestas.



Herramienta de trabajo N° 46: “Un viaje al pasado”

Propósito:	Materiales:	Duración:
Reconocer las situaciones del pasado que afectaron nuestra forma de ser.	Hoja de trabajo	30 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador reflexionara sobre cómo nuestro pasado afecta nuestro presente y resaltará la importancia de reconciliarse con el mismo.
- Se pide que cada joven responda las preguntas reflexionando de manera individual .
- En plenaria de forma voluntaria leerán su trabajo algunos/as jóvenes, cuidando que ambos sexos estén representado.s
- Se cierra la dinámica reforzando la importancia de superar el pasado.

Herramienta de trabajo N° 47: ¿Quién soy yo?

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran identificar y valorar características integrales de su vida y construir su perfil personal.	Hoja de trabajo	60 minutos

Desarrollo:

- Introduzca la actividad diciendo que cada participante tendrá la oportunidad de construir su propio perfil personal a partir de un ejercicio de autoevaluación y, que luego podrán complementarlo o modificarlo a partir de la retroalimentación que recibirán de los demás integrantes del grupo. Una vez definido su perfil, cada uno/a se presentará a los demás.

- Entregue a cada participante la lámina “Perfil personal: ¿Quién soy yo?”, para que la complete en forma individual. Luego, empleando un alfiler, deben prender la hoja sobre su pecho dejando la cara en que escribieron hacia el interior, de tal manera que los demás no puedan leerla. Otorgue 5 minutos para realizar esta actividad.
- Ahora divida al curso en equipos de seis participantes. Cada persona deberá llevar en la espalda la lámina “Perfil de retroalimentación: ¿Cómo te veo?”, pinchada con un alfiler, de tal manera que los demás miembros del equipo puedan escribir las características que ven en esa persona, señalándole sus fortalezas y aspectos por mejorar. Cada compañero/a marcará dos o tres características, de modo que entre los cinco completen el cuestionario
- Una vez que todos hayan escrito sobre la espalda de las y los otros cinco integrantes del equipo, cada participante desprenderá ambas hojas y comparará lo que él/ella ha definido como su propio perfil y lo que sus compañeros/as le han escrito. Pídale que con estos antecedentes completen ahora la lámina “Resumen de mi perfil personal”, proponiéndose además un plan de trabajo que señale los aspectos por mejorar. Otórgueles 10 minutos para completar esta parte del ejercicio.
- Finalmente, pídale que cada uno se presente mencionando sus principales fortalezas y aspectos por mejorar.



Herramienta de trabajo N° 48: Hablando de ti

Propósito:	Materiales:	Duración:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar la conciencia de nuestros propios logros. ▪ Practicar mediante el reconocimiento público de otros sujetos. ▪ Asumir conciencia de sus propias respuestas en el reconocimiento de las y los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hojas blancas y lápices para cada participante. ▪ Hojas de papel rotafolio y marcadores. 	120 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otras personas y el efecto de estos factores en el autoconcepto, en la motivación y comportamientos.
- A cada participante se le provee de Hojas blancas y se les pide que hagan una lista de:
 - Dos cosas que hago bien.
 - Un logro reciente.
 - Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho.
- Las y los participantes se juntarán en parejas, idealmente integradas por un hombre y una mujer, para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.
- Cada persona elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.
- Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.
- Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a las y los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero/a con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que está siendo presentada no comenta nada en ese momento.
- Después de que todas las personas hayan sido presentadas, podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.
- La/el facilitador brevemente explica que lo que una persona dice de

otra habla mucho de ella y sugiere a las y los participantes que también reflejaron sus valores mediante la presentación de sus compañeros/as y reflexiona sobre la existencia o no de aspectos y valores en común, priorizados por varones y mujeres.

- La/el facilitador reúne a las parejas y les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos y de sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta y, sobre qué les ha aportado integrar la mirada de género en esta instancia.
- La/el facilitador pide a las y los participantes que discutan lo que han aprendido acerca de sí mismos/as durante el ejercicio.
- Se reúne el grupo entero y la/el facilitador les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios y, si encuentran particularidades en lo que valoran como elogios las mujeres y los varones.
- Se invita a todas las personas del grupo a relacionar esta experiencia con sus relaciones con terceras personas y a sugerir aplicaciones prácticas de estos aprendizajes en situaciones de trabajo.
- La/el facilitador guía el proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.



Herramienta de trabajo N° 49: Concepto positivo de sí mismo/a

Propósito:	Materiales:	Duración:
Demostrar que es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que se poseen.	Ninguno	15 minutos

Desarrollo:

- Divida a las y los participantes en grupos de dos idealmente de distinto sexo. Pida a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente le agradan en sí mismas. (NOTA: La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí misma; por lo que pueden necesitar de algún estímulo. Por ejemplo, la/el facilitador puede revelar en forma “espontánea” la lista de cualidades de la persona, como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.)
- Después de 3 ó 4 minutos, pida a cada persona que comparta con su pareja los conceptos que escribió.
- Se aplicarán las siguientes preguntas para la reflexión:
 - a. ¿Te sentiste apenado/a con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros “egos” a los demás, aunque sea válido hacerlo y estos condicionamientos tienen también marcas de género que es necesario reconocer para indagar si corresponde o no modificarlas).
 - b. ¿Fuiste honrado/a contigo mismo/a, es decir, no te explayaste con los rasgos positivos o negativos de tu carácter?
 - c. ¿Qué reacción obtuviste de tu pareja cuando te reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).
- La/el facilitador guía el proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida y, cómo creen que podrían transmitir estos aprendizajes a sus hijos/as (tanto si ya los tienen como en la hipótesis de futuro).

Tema 4.3: Autocuidado y estilos de vida saludables

La salud tanto personal como colectiva es un derecho pero también una responsabilidad y el concebirla así ayuda a autocuidarnos, valorarnos y hacer lo mismo con los y las demás y, a no causarles daño.

El enfoque de salud como derecho comprende tanto la salud física, mental, ocupacional como la sexual y reproductiva. La definición del estado de salud tiene que ver con sentirse bien y con energía, es decir con la idea de bienestar y no meramente con no estar enfermo. Por eso hoy la idea más importante en torno a la salud, es la de la prevención lo que implica controles periódicos así como cuidar el stress, los estados de angustia, etc. que provocan tantas o más graves consecuencias en la vida personal, familiar y laboral que las descompensaciones físicas. Esta concepción de la salud es la antítesis de conceptos como “uno/a no necesita preocuparse por la salud mientras no se enferme o lo importante es que el cuerpo esté bien porque la salud mental es sólo para los locos”

Estar y sentirse sano/a requiere desarrollar un estilo de vida saludable, entendiendo por tal la forma como cada uno decide vivir, son las cosas que decidimos hacer. Es la hora de levantarnos, la hora en que descansamos, el tipo de alimentos que consumimos, la clase de actividad física que practicamos, la forma de relacionarnos con los demás y la actitud que asumimos frente a los problemas. Todo esto hace que tengamos o no un estilo de vida saludable. Por ello, la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud, considera los estilos de vida saludables como componentes importantes de intervención para promover la salud... “La salud se crea y se vive en el marco de la vida cotidiana, en los centros de enseñanza, de trabajo y de recreo. La salud es el resultado de los cuidados que uno se dispensa a sí mismo y a los demás, de la capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia y de asegurar que la sociedad en que uno vive ofrezca a todos sus miembros la posibilidad de gozar de un buen estado de salud.” Desde esta concepción, entre otros, son factores fundamentales que afectan o impiden un estilo de vida saludable las adicciones y la violencia familiar.

La salud ocupacional es considerada como un pilar del desarrollo de los países y una de las condiciones del trabajo decente, entendida como el conjunto de acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras, prevenir acciones de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y los riesgos ocupacionales de las diversas actividades económicas. El autocuidado de la salud ocupacional, es un derecho y una obligación: cuando no pueden eliminarse totalmente las condiciones inseguras de un trabajo, es responsabilidad de cada trabajador/a maximizar sus precauciones,

usar todos los elementos de protección y realizarse los controles periódicos para constatar que dichas condiciones no han afectado su salud. Cuidarse a sí mismo/a también implica estar atento a como el propio accionar puede afectar a las y los compañeros, a que un descuido propio no se traduzca en riesgo para los otros y, fundamentalmente, a aprovechar al máximo las experiencias de cada uno/a para proponer e instrumentar mejoras permanentes en los procesos, en la higiene ambiental, en la construcción del bienestar colectivo. Las especificidades de la salud y la seguridad laboral deben formar parte del proceso de aprendizaje y de adquisición de las competencias clave y recordemos que cada uno/a debe ser protagonista y responsable de dichos procesos.

En nuestra región es bastante frecuente que los hombres piensen que es de “poco hombre o de cobarde” protegerse con cascos, cinturones de seguridad, lentes o tapones para los oídos. Y, por su parte, las mujeres tienden o preocuparse más por la salud de las y los demás que por la propia.



Herramienta de trabajo N° 50: ¿Tengo un estilo de vida saludable?

Propósito:	Materiales:	Duración:
Promover el autocuidado de la salud, la toma de conciencia y sobre el propio estilo de vida. Promover la reflexión colectiva sobre estilos de vida saludables y no saludables.	Previamente, solicitar a las y los participantes que busquen definiciones sobre salud, enfermedad y adicciones.	20 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador comienza el diálogo destacando estilos de vida saludable enfatizando los aspectos que tienen que ver con:
 - higiene personal;
 - nutrición (tipos de alimentos, excesos, horas de comida, etc.);
 - higiene y seguridad de la vivienda;
 - hábitos en cuanto a postura corporal, manera de sentarse, horas de sueño, vacunación, prevención de accidentes domésticos y de tránsito, etc.;
 - insistir en que estos aspectos no están necesariamente condicionados por los medios económicos, aunque sin duda inciden como puede ser el no acceso a agua potable, sino fundamentalmente con las actitudes y hábitos personales y familiares.
- Luego presenta el caso de un/a trabajador/ que sea bebedor/a excesivo o de cualquier otro tipo de adicción (tabaquismo, uso de sustancias tóxicas acorde al contexto local del grupo), evitando un discurso moralista de condena sino focalizando en las consecuencias o inconvenientes.
- Se divide al grupo en cuatro subgrupos adjudicándole a dos la reflexión sobre estilos de vida y a los otros dos sobre adicciones.
- En plenaria se presentan los trabajos grupales y se sistematizan las reflexiones grupales.

Herramienta de trabajo N° 51: ¿Cómo cuido mi salud ocupacional?

Propósito:	Materiales:	Duración:
Promover la conciencia y la autogestión individual y colectiva de la salud ocupacional, de la mejora del ambiente laboral y de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.	Previamente solicitar a las y los participantes que busquen definiciones e imágenes sobre seguridad en el trabajo en diversas ramas de actividad	30 minutos

Desarrollo:

- Dividir al grupo en 4 subgrupos, dos deberán abordar la salud ocupacional y dos los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- En los dos primeros subgrupos cada integrante deberá exponer lo que entiende por salud ocupacional y una idea o propuesta respecto a cómo cuidarla. Luego del intercambio cada subgrupo elaborará la definición acordada de salud ocupacional y seleccionará dos ideas sobre su cuidado.
- En los otros subgrupos, cada integrante deberá contar una experiencia propia o que conozca sobre accidentes de trabajo y sobre enfermedades ocupacionales y plantear una idea o propuesta sobre cómo se podría haber evitado o qué medidas tomar para neutralizar/evitar la enfermedad profesional. Luego del intercambio cada subgrupo elegirá dos casos para presentar en la plenaria y las dos ideas que han obtenido el acuerdo mayoritario respecto a la prevención.
- En plenaria, identificar dos riesgos importantes de accidentes y dos aspectos a cuidar de la salud en la ocupación para la que se están formando.
- Analizar si se perciben diferencias en la forma de cuidar su salud ocupacional de las mujeres y la de los varones. En caso afirmativo, acordar el por qué.

Tema 4.4: Salud sexual y reproductiva

La salud sexual y reproductiva “es el estado de bienestar físico, mental y social que incluye la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, la posibilidad de procrear y la libertad para decidir el momento en que se considere conveniente hacerlo”.

Por tanto, la salud sexual y reproductiva se entiende como el derecho básico que tienen todas las personas, hombres y mujeres, a decidir libre pero responsablemente sobre su sexualidad y su reproducción, sin que por ello deban sufrir discriminación, coacción, culpabilidad y mucho menos violencia alguna.

La preocupación por el tema de la salud sexual y reproductiva, está orientada especialmente al derecho fundamental de la mujer, de asumir el control y tomar decisiones respecto de su cuerpo y su sexualidad. Porque una vez más, es la mujer la que sufre las consecuencias, los riesgos y quién asume en última instancia la responsabilidad en casos de abuso sexual y de embarazos no deseados. Por eso la salud sexual y reproductiva debe ser considerada como parte integral del desarrollo y los derechos humanos.

Una buena salud sexual y reproductiva es un requisito para lograr procesos socioeconómicos de desarrollo sostenible, asegurando el acceso a una amplia gama de información, sobre programas de métodos anticonceptivos, de apoyo y promoción de los principios de elección libre, voluntaria e informada de sus derechos sexuales y la decisión también libre y voluntaria tanto en mujeres como en hombres de cuándo tener hijos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud sexual como “la integración de elementos somáticos (entendiendo el término somático, como la transformación de alteraciones mentales, en síntomas corporales y funcionales), y emocionales del ser sexual, por medios que sean positivamente enriquecedores, potencien la personalidad, la comunicación y el amor”.

Herramienta de trabajo N° 52: ¿Qué es la sexualidad?

La sexualidad es el modo de vivirse, verse y sentirse como persona sexuada, el modo o modos con que cada cual vive, asume, potencia y cultiva o puede cultivar el hecho de ser sexuado. Es una categoría subjetiva en la que la referencia son “las vivencias”, lo que cada cual siente. Por lo tanto, la sexualidad no es un instinto, sino un valor humano, una cualidad, una dimensión, porque todas y todos somos sexuados, como todos y todas somos personas. Importa destacar que cada cual se va haciendo sexual, se va sexualizando, es decir, notándose, viviéndose, descubriéndose, sintiéndose sexual, progresivamente, evolutivamente. No es obra puntual o estática sino fruto del rodaje y del vivir (Efigenio Amezúa, 1979)”.

Deseamos sentir que somos y despertarnos algo más que puro instinto. Cada persona vivirá su sexualidad de manera distinta y su sexualidad estará en continua evolución; se vivirá en todas las etapas de la vida y se expresará de múltiples formas y hacia muchas finalidades (placer, ternura, comunicación, conocimiento, vitalidad, reproducción...), influenciada por la socialización particular con aspectos comunes a muchas otras personas.

Propósito:	Materiales:	Duración:
<p>Las y los participantes logran elaborar una definición de “sexualidad” como un concepto más amplio que la genitalidad y la actividad sexual genital.</p> <p>Reflexionar sobre las actitudes ante la sexualidad desde una perspectiva de género y construir y comprender la sexualidad como valor humano y, como tal, los valores que lleva implícitos: placer, ternura, comunicación, respeto, igualdad, intimidad, confianza y diversidad.</p>	<p>En caso de la variación: tarjetas</p>	<ul style="list-style-type: none"> 60 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza a todo el curso para realizar una “lluvia de ideas” sobre sexualidad. Se trata de que se exprese, de la forma más espontánea posible, todas las ideas y palabras que se les ocurran sobre el tema, siguiendo las pautas de que todas las ideas se aceptan aunque pueda parecer absurdo y no se discute ninguna. Lo importante es la cantidad de ideas que se generen. Las ideas se agrupan según el sexo de quiénes las expresan.
- La/el facilitador va anotando en la pizarra en torno a tres columnas: sexo-sexualidad-conductas.
- Posteriormente, se van leyendo las ideas surgidas, suscitando el debate para que las y los participantes planteen cuestiones, dudas y observaciones. A continuación, se pide al grupo que elijan dos o tres palabras de las que se han expuesto con la indicación de que lo hagan “pensando en su propia sexualidad” o “que es lo más importante para ellos y para ellas”, o bien “qué es lo importante en la sexualidad”.
- Para finalizar, la/el facilitador hace una síntesis y expone unas conclusiones con mayor profundidad.

Sugerencias prácticas o variaciones:

- Esta técnica se puede trabajar como introducción a cualquiera de los temas relacionados con la sexualidad, ya que sirve para que el grupo se plantee hipótesis de trabajo sobre el hecho sexual humano y sobre los valores implícitos en la sexualidad.
- La/el facilitador debe manejar bien la conceptualización de sexualidad, de cara a insistir en la diferenciación entre lo que entendemos por sexualidad, lo que se vive o se siente, y lo que aprendemos sobre ello: coito y genitalidad. Los valores o fines de la sexualidad suelen surgir a raíz de preguntarles qué es lo importante en sexualidad o qué es lo más importante para ellas y para ellos.
- Una variación de la actividad puede ser la de escribir las ideas en cuartillas y pegarlas en un trozo de papel continuo, o bien que sean las y los participantes que se levanten y anoten en la pizarra o papelógrafo.

Herramienta de trabajo N° 53:

Derechos sexuales y reproductivos

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran conocer cuáles son sus derechos sexuales y reproductivos y la importancia de cumplirlos y hacerlos cumplir.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de trabajo ▪ Papelógrafo ▪ Marcadores ▪ Masking 	60 minutos

Desarrollo:

- Se divide al curso en grupos pequeños de personas del mismo sexo (4 a 5) y se entrega el detalle de los derechos.
- Se pide a cada grupo que analice cada uno de los derechos.
- Cada grupo debe presentar una representación gráfica de los derechos.
- En plenaria cada grupo explicará el gráfico realizado y complementará describiendo la importancia de reconocer los derechos e identificará si surgen o no diferencias /singularidades según se trata de varones o de mujeres.



Herramienta de trabajo N° 54: Cuidando mi sexualidad

¿Qué son las enfermedades de transmisión sexual y cómo prevenirlas?

Las enfermedades de transmisión sexual conocidas antiguamente como enfermedades venéreas, son una serie de enfermedades como resultado de una relación sexual con una persona infectada, de ahí la denominación también de infecciones de transmisión sexual.

Entre las enfermedades de transmisión sexual más frecuentes y conocidas están: sífilis, gonorrea, chancroide, candidiasis, tricomaniasis, SIDA, entre otros.

¿Qué es el Aborto?

El aborto es la interrupción del embarazo en los primeros meses de la gestación. Tratar el tema del aborto es bastante complejo, ya que intervienen variables como la conducta reproductiva de las mujeres, la falta de conocimiento y de información sobre métodos anticonceptivos, el limitado acceso a servicios de salud, la conducta machista del hombre (como pareja), el aspecto cultural, el nivel de escolaridad de la mujer, etc.

Ver Lectura de Apoyo Nro. 13

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes analizan temas relacionados al ejercicio de su sexualidad.	Marcadores Papelógrafos Pegamento .	90 minutos

Desarrollo

- Se hace una introducción sobre la importancia de la salud reproductiva del tema en su vida y su accionar laboral.
- Se divide al curso en 5 grupos, se pide que cada grupo se coloque un nombre.
- Paralelamente se prepara cinco bolillos, donde sorteara los temas que desarrollaran los y las jóvenes.
 1. Método anticonceptivo naturales.
 2. Método anticonceptivo no naturales.
 3. Aborto.
 4. Enfermedades de transmisión sexual.
 5. Embarazo.

- Se aclara a los y las jóvenes que la forma como harán la presentación del trabajo de investigación debe ser de la manera más creativa y didáctica.

La siguiente clase, cada grupo presentara el tema y el resto tomara apuntes de lo más relevante, cerrando con conceptos clave al respecto.

Recuerda lo siguiente

- Las relaciones sexuales deben ser responsables.
- La responsabilidad de tener un hijo debe ser compartida por el hombre y la mujer.
- Desde el momento que la mujer ovula y menstrúa y el hombre eyacula, puede haber embarazo.
- Los hombres y mujeres deben estar informados sobre las relaciones sexuales para evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.
- Ninguna persona está obligada a tener relaciones sexuales presionadas.





Herramienta de trabajo N° 55: Sexualidad, maternidad, paternidad y trabajo.

Dar vida es un hecho de la mayor trascendencia y por ello implica una responsabilidad que debe ser asumida tanto por los varones como por las mujeres y, por su parte, la sociedad y los estados deben hacer posible ofrecer las condiciones, mediante las políticas, para que ambos la asuman sin que ello signifique comprometer o cercenar su desarrollo personal y laboral. Entre las múltiples políticas necesarias y posibles, la educación para una paternidad y una maternidad responsable, segura y producto de una decisión madura no puede faltar.

Ser padres significa asumir un compromiso y una responsabilidad ante las y los hijos.

Ver Lectura de apoyo Nro. 14

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes reflexionan sobre la maternidad y paternidad y la influencia en su proceso laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de trabajo ▪ Papelógrafo ▪ Marcadores ▪ Masking 	60 minutos

Desarrollo:

- Se distribuye conceptos de paternidad y maternidad responsable para el análisis del concepto.
- Posterior a ello se pide que dramaticen una situación en la cual una pareja joven se embaraza, tomando en cuenta 3 aspectos:
 1. Familia no los apoya y ninguno trabaja.
 2. El padre no se responsabiliza.
 3. Ambos se responsabilizan, pero no tienen ninguna carrera técnica para sostenerse.
- Después de la dramatización se pide que cada joven responda las preguntas de las hojas de trabajo reflexionando sobre la responsabilidad de ser padres .

UNIDAD TEMÁTICA 5

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

Tema 5.1 – Conciliación vida laboral y vida familiar con corresponsabilidad social

La relación entre la esfera familiar, que exige cuidados y atenciones, y el mundo laboral, que requiere de trabajo constante, se ha convertido en una fuente de tensiones para las personas, situación que se agudiza con la pérdida de la calidad de vida y acarrea grandes costos sociales.

Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados, pero también para el crecimiento económico de los países, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas.

Pensar que el cuidado y el trabajo en el hogar es un asunto que compete sólo a las mujeres ha impedido que mejore su calidad de vida, ya que las familias se han transformado pero las expectativas hacia ellas permanecen inalteradas, a costa de su autonomía, desarrollo y bienestar. La solución a esta situación exige la colaboración del Estado y de todos los actores sociales, en un enfoque integrado de políticas públicas que hagan compatible la vida familiar y laboral para todas las personas, sobre la base de que el cuidado humano es también una responsabilidad de los hombres”.

Por eso se está promoviendo a nivel de las políticas internacional y ya ha comenzado a ser adoptado por algunos países de la región y está en discusión en otros la conciliación de la vida familiar con la laboral con corresponsabilidad social, es decir que las tareas de cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, pero también entre el Estado, el mercado y las familias, así como por la sociedad en general.

Ver Lectura de apoyo Nro. 15



Herramienta de trabajo N° 56: Transformando roles y compartiendo responsabilidades y tareas

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes reflexionan y definen colectivamente roles transformadores respecto a la relación trabajo-familia.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de trabajo, ▪ Papelógrafo, ▪ Marcadores, ▪ Masking, 	60 minutos

Desarrollo:

- Instrumentar la actividad en dos momentos: en una jornada presentar la temática y solicitar a las y los participantes que busquen información sobre la situación en Bolivia en términos de legislación pero también de prácticas sociales.
- ¿Se perciben estos cambios? ¿Hay información sobre las inequidades en el uso del tiempo de mujeres y varones?
- ¿Conocen ejemplos de empresas que estén actuando en este sentido? Asimismo que apliquen a sus padres, sus abuelos de existir o personas mayores de su entorno las siguientes preguntas:

¿Encuentras verdadera o falsa esta frase “una mujer sólo es mujer de verdad si es madre? ¿Qué piensa de ella tu madre? Explica el por qué de tu opinión

¿Encuentras verdadera o falsa esta frase “un hombre sólo es un hombre de verdad si es padre? ¿Qué piensa de ella tu padre? Explica el porqué de tu opinión

A los hombres ¿qué tareas hacías antes en el hogar y cuáles haces ahora?

¿Cómo reaccionan en tu trabajo si sales/faltas para ir a la fiesta escolar de tus hijos/as?

- En una segunda jornada, se organizan en subgrupos para sistematizar la información y las respuestas y se presentan a la plenaria.
- Mediante aportes de todos/as se responde a las siguientes preguntas:

¿Qué relación perciben entre ser madre y trabajadora? ¿Cómo podrían compatibilizarse mejor esos roles?

¿Qué relación percibe entre ser padre y trabajador? ¿Cómo podrían compatibilizarse mejor esos roles?



UNIDAD TEMÁTICA 6

VALORES

Tema 6.1: Valores, normas y actitudes

Los valores son los creadores de la integridad y la responsabilidad, son los forjadores del optimismo y la autoestima y, de las definiciones de quiénes somos. Se vuelven manifiestos y vivos mediante la acción, incluso la acción de la declaración sincera.

La importancia de los valores radica en que se convierten en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, definen el carácter fundamental y definitivo de la organización (empresa o microempresa), crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Al hablar de valores es importante diferenciar entre los valores que podemos llamar finales y los valores de tipo instrumental. Los valores instrumentales son modos de conductas adecuados o necesarios para llegar a conseguir nuestras finalidades o valores existenciales. Los Valores de Competencia son otros valores instrumentales, son más individuales, aunque también están socialmente condicionados y no están directamente relacionados con la moralidad ni con la culpabilidad.

Los valores finales (objetivos existenciales) pueden dividirse en dos tipos:

- Valores personales: aquellos a los que aspira la persona para sí misma y responden a la pregunta de ¿qué es para usted lo más importante en la vida?
- Valores éticos - sociales: constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad. Y responde a la pregunta ¿qué quiere usted para el mundo? Dentro de los valores éticos - sociales encontramos:
 - Valores ético - morales: se refiere a los modos de conducta necesarios para alcanzar nuestros valores finales, y no son necesariamente fines existenciales. De hecho, la palabra “moral” proviene del latín mores, que significa costumbre. Y responde a la pregunta ¿cómo cree que hay que comportarse con quienes les rodean?



¿Qué son las normas?

Los valores juegan un papel especial en la formación de normas o reglas. Los valores pueden conservarse a nivel individual. Sin embargo, las normas nacen de las interacciones grupales.

Los valores inspiran a la razón de ser de cada institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas.

Las normas son reglas que se deben seguir, modelo al que se debe ajustar un trabajo. Las normas son reglas de conductas consensuadas, entre tanto los valores son criterios para evaluar y aceptar o confeccionar normas. Asimismo, el incumplimiento de normas puede traer consigo sanciones externas, al mismo tiempo el incumplimiento de valores puede trasladar sentimientos de culpabilidad y sanciones internas.

¿Qué son las actitudes?

Una actitud es la consecuencia de los valores y normas que la preceden, a su vez es una tendencia evaluadora (ya sea positiva o negativa) con respecto a personas, hechos o cosas. Las actitudes reflejan cómo nos sentimos con respecto a algo o a alguien y predice nuestra tendencia a actuar de una manera determinada.

Para modificar conductas, más que pretender cambiar directamente actitudes, hay que modificar los valores y creencias que las preceden. A este tipo de revisión y cambio apunta la perspectiva de género.

Herramienta de trabajo N° 57: Definiendo los valores

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes definen el concepto de valores y su significado en el diario vivir.	Hoja de trabajo	60 Minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza grupos de trabajo de 4 a 5 personas, luego reparte frases cortas (2 o 3 frases) a cada grupo para que lo lean y analicen.
- Luego de haber leído y analizado cada frase, se sienta en círculo todo el curso y por grupo explica lo que entendió de la frase y cuál es el mensaje de la frase y cuál fue su frase preferida del grupo. Así sucesivamente cada grupo socializa las conclusiones.
- Para preparar la conclusión de la actividad la/el facilitador pregunta a cada uno ¿Según lo que analizamos en cada frase, que son los valores? ¿Por qué es importante que las personas tengamos valores? ¿Qué valores pudimos ver en cada frase? ¿Es importante tener valores en nuestras vidas, porque? En función a estas preguntas y otras que la/el facilitador crea conveniente, se genera la participación de cada persona y así la reflexión de la importancia de los valores en la vida humana.
- Para finalizar la/el facilitador guía el proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Ver Lectura de Apoyo Nro. 16



Herramienta de trabajo N° 58:

Mis valores (trabajar con los tipos de valores y antivalores)

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes identifican los tipos de valores, la importancia de aplicarlos en el diario vivir y conocen también los anti-valores y como debemos despojarnos de ellos.	Tarjetas con tipos de valores y antivalores.	60 minutos.

Desarrollo:

- Se pide que los y las jóvenes diferencien un valor de un anti-valor y de manera conjunta y a la vez se recuerda el concepto de valor.
- Posterior a ello se divide el curso en grupos pequeños de 4 a 5 participantes, se entrega las hojas de trabajo (tarjetas) para que analicen los valores y los anti-valores.
- En plenaria cada grupo hace un análisis del valor y del anti-valor que le tocó, lo socializan y así los demás pueden participar haciendo también un análisis, se repite con cada grupo hasta terminar el análisis grupal y conjunto de todos los valores y anti-valores.
- Luego la/el facilitador propicia la participación de cómo estos valores serían aplicados en el mercado laboral, en un puesto de trabajo o como dueño/a de una empresa. De esta manera las y los participantes hacen una reflexión conjunta sobre cómo aplicar los valores en el mercado laboral y cuales serían las consecuencias de poseer anti.-valores.

Tema 6.2: Los Anti valores.

El camino de los anti valores es a todas luces equivocado porque deshumaniza y degrada a las personas y, al mismo tiempo las hace merecedoras del desprecio, la desconfianza y el rechazo por parte de nuestros semejantes, cuando no del castigo por parte de la sociedad. Por eso es necesario trabajar sobre ellos.

Ver Lectura de Apoyo 17

Herramienta de trabajo N° 59:

Aprendiendo de los y las demás

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran comprender que se puede obtener otros aprendizajes positivos al reflexionar sobre la vida de otras personas.	Hoja de trabajo	45 Minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador en forma previa a la sesión en donde se realizará la dinámica, propone una lista con nombres de personas famosas. Estos personajes pueden ser seleccionados de acuerdo al tópico que se espera que aprendan las y los participantes. También es posible manejar en lugar de personajes famosos, el nombre de los propios participantes. La cantidad de personajes que se emplearán depende del/la facilitador.
- La/el facilitador distribuye las hojas de trabajo al grupo y les explica que la dinámica consistirá en que mencionará el nombre de una persona y cada uno en forma individual anotará el nombre en la hoja de trabajo y llenara las columnas correspondientes
- La/el facilitador menciona uno a uno los nombres de los personajes y permite que las y los participantes llenen la hoja de trabajo.
- Una vez terminada la actividad anterior, la/el facilitador integra grupos de trabajo de cuatro a siete personas.
- Cada subgrupo elige un coordinador/a y un secretario/a.
- La/el facilitador les pide a los subgrupos que compartan con los demás integrantes sus anotaciones con relación a cada personaje y juntos traten de obtener un consenso.
- Al terminar la actividad anterior la/el facilitador solicita a los subgrupos que se integren en una sesión plenaria y les solicita que nombren un/a representante para que presente al grupo sus conclusiones.
- Cada uno de los representantes presenta las conclusiones de su equipo de trabajo.
- La/el facilitador guía el proceso para que el grupo analice la importancia que tiene el aprender de otras personas y dirige al grupo a un análisis sobre el tema de aprendizaje seleccionado.

Herramienta de Trabajo N° 60: Reflejo lo que pienso.

Propósito:	Materiales:	Duración:
El/la participante reconocerá sus defectos y virtudes personales y las de sus compañeros/as a partir de la honestidad de sus opiniones y como estos aspectos de la vida se reflejan en las y los demás y en la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tarjetas de dos colores ▪ Marcadores ▪ Masking o alfiler 	90 minutos

Desarrollo

Reflexión:

Cada uno/a de nosotros, aunque somos jóvenes, ya hemos vivido algunos años y tenemos experiencias que podemos contar. Gracias a todo esto, la gente se acuerda de nosotros/as, ¿verdad? Pues bueno, todo lo que hacemos y decimos, se queda en la memoria de quienes nos rodean y por eso, es importante que sepamos cómo somos y qué reacciones tenemos frente a los problemas, para aceptarlos y encontrar nuestros errores y no volver a cometerlos. De esta manera mis amigos/as y/o compañeros/as tendrán siempre buenos recuerdos de lo que soy.

1ra. parte

- La/el facilitador organiza un sociodrama sobre un asaltante que se arrepiente de robar un banco y lastimar a alguien con participantes de la clase, el resto del curso observa atentamente la situación y la actuación.
- Luego las y los que observan, en una lluvia de ideas dan a conocer cuales son las causas y consecuencias de la situación. Y a la vez dan algunas alternativas de solución.

2da parte

- En una tarjeta de un color las y los participantes escriben, como se ven a sí mismos/as, divertidos/as, respetuosos/as, etc. Esta hoja la guardan para sí.
- Luego se pega otra tarjeta de color distinto en la espada de todas y

todos los participantes que caminan por el espacio para que con un marcador en mano, todas y todos los otros participantes escriban lo que piensan de la persona sin ofender y sin poner su nombre, al terminar cada quien lee lo que las y los demás piensan o ven en su persona.

- De esta manera cada participante hace una comparación entre lo que escribió en la primera tarjeta sobre sí mismo/a y con la tarjeta que escribieron sus compañeros/as.
- La/el facilitador hace una reflexión sobre la dinámica, enfatizando que es importante saber reconocernos realmente, y aceptar la percepción de los aspectos positivos y negativos que tenemos y reflejamos antes los/as demás.
- De esta manera el/la participante debe hacer un compromiso personal para poder reforzar los aspectos positivos y erradicar los aspectos negativos de su vida.

Ver Lectura de apoyo Nro. 18

Tema 6.3: Compromiso y lealtad

Todas las personas esperamos la lealtad de las demás, y que a nadie le gusta ser traicionada, o saber que una amistad habló mal de nosotros. En otro sentido, nos parece terrible cuando, después de trabajar en una empresa muchos años, nos despiden sin pensar en todos los años que le invertimos. Detectar la lealtad (o deslealtad) en los demás es fácil, pero ¿Cómo estoy viviendo yo la lealtad? ¿Realmente sé qué es? ¿Qué esperan los/as demás de mí?

La lealtad implica un corresponder, una obligación que se tiene al haber obtenido algo provechoso. Resulta un compromiso a defender lo que creemos y en quien creemos. Por eso, el concepto de lealtad se entronca con temas como la Patria, el trabajo, la familia o la amistad. Cuando alguien nos ha dado algo bueno, le debemos mucho más que agradecimiento.

Si somos leales, logramos llevar la amistad y cualquier otra relación a una etapa más profunda, con madurez. Cualquiera puede tener un amigo superficial o trabajar en un sitio simplemente porque nos pagan. Sin embargo, la lealtad implica un compromiso mayor: supone estar con alguien a quien queremos en las buenas y en las malas, es el trabajar no sólo porque nos pagan, sino porque tenemos un compromiso con nosotros/as mismos/as de hacer las cosas bien y actuar rectamente, con la empresa en donde trabajamos, y con la sociedad en su conjunto.

Toda relación entraña y requiere de lealtad y compromiso, implica un deber respecto a las personas. Como la confianza y el respeto que debe haber entre padres e hijos/as, de la empresa con sus empleados/as y viceversa, entre amigos/as, de las y los alumnos hacia su escuela. Es necesario reconocer los valores que representan las instituciones o aquellos que promueven las personas con sus ideas y actitudes.

De esta forma vemos como la lealtad no es sólo consecuencia de un afecto, sino el resultado de una deliberación mental para elegir lo que es correcto. El mentir para encubrir las faltas de un amigo/a (en la casa, el trabajo o la escuela) no nos hace leales, sino cómplices.

Herramienta de trabajo N° 61:

¿Qué es y cómo asumir compromisos?

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes conocen la importancia de ser comprometidos y leales ante las acciones o tareas ejecutadas, ya sea en la vida personal como laboral.	Película “la Doctora Gisela Pers en Ámsterdam” Televisor DVD	190 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador prepara un ambiente para poder utilizar material audiovisual donde todos/as puedan ver la película.
- Antes de iniciar la película la/el facilitador da instrucciones claras: deben escuchar y observar con mucha atención el desarrollo de la película porque concluida, se harán preguntas.
- Una vez concluida la presentación de la película, la/el facilitador pregunta de forma general, lo siguiente:
 - a. Cual fue el tema central de la película
 - b. Cual era la profesión y la actitud de la protagonista principal de la película
 - c. Demostró compromiso consigo misma y con el ejercicio de su profesión
 - d. Demostró lealtad Si o No y de qué manera
 - e. (Puede añadir otras preguntas más)

- f. De esta manera se puede propiciar la participación activa de todos y al finalizar se refuerza con una breve síntesis de la importancia que tiene ser leal y comprometida en las tareas que se desarrollan en la vida.

Tema 6.4: Responsabilidad

La responsabilidad es cumplir un deber, la responsabilidad es una obligación, ya sea moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido. La responsabilidad es fácil de detectar o ver en la vida diaria, especialmente en su faceta negativa, cuando las cosas no se hacen correctamente. Ser responsable es asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones. También es tratar que todos nuestros actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos.

La responsabilidad tiene un efecto directo en otro concepto fundamental: la confianza. Confiamos en aquellas personas que son responsables. Ponemos nuestra fe y lealtad en quienes de manera estable cumplen lo que han prometido. La responsabilidad es un signo de madurez, pues el cumplir una obligación de cualquier tipo no es siempre algo agradable, pues implica esfuerzo. Cuando alguien cae en la irresponsabilidad, fácilmente podemos dejar de confiar en la persona.

El origen de la irresponsabilidad se da en la falta de prioridades correctamente ordenadas. Por ejemplo: una persona no termina el producto o una tarea que había comprometido porque daban un partido o una película en la televisión y se fue a ver con sus amigos/as. Eso quiere decir que tiene mal ordenadas sus prioridades y un escaso compromiso con las responsabilidades asumidas. El costo de la irresponsabilidad puede ser muy alto: en este caso, no sólo la disconformidad del cliente sino afectar su prestigio, crearse fama de incumplidor/a y así perder clientes potenciales lo que puede significar su ruina.

¿Cómo mejorar nuestra responsabilidad?

El primer paso es percatarnos de que todo cuanto hagamos, todo compromiso, tiene una consecuencia que depende de nosotros/as mismos/as: somos responsables de nuestros actos y de sus consecuencias.

El segundo paso es lograr de manera estable, habitual, que nuestros actos correspondan a nuestras promesas. Si prometemos “hacer lo correcto” y no lo hacemos, entonces no hay responsabilidad.

El tercer paso es educar a quienes están a nuestro alrededor para que sean responsables. La actitud más sencilla es dejar pasar las cosas: olvidarse de la microempresa y conseguir otra, despedir al empleado incumplidor, romper la relación afectiva. Pero este camino fácil tiene su propio nivel de responsabilidad, porque estamos siendo irresponsables al tomar el camino más ligero. ¿Qué bien le hemos hecho al microempresario o al trabajador al despedirlo?

Vivir la responsabilidad no es algo cómodo, como tampoco lo es contribuir a corregir o mejorar a quien es irresponsable, sin embargo, hay que hacer lo que esté a nuestro alcance para lograrlo.

Herramienta de Trabajo N° 62: Botón de ayuda.

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante será capaz de comprender la responsabilidad compartida que debe existir en un grupo, donde todos tienen los mismos objetivos y metas trazadas.	Ninguno	Mínimo de 20 minutos.

Desarrollo:

- Este ejercicio pone especial énfasis en el efecto de la responsabilidad compartida que existe en un grupo, en cómo el pequeño esfuerzo y participación de cada uno de sus integrantes es indispensable para el resultado final.
- Se coloca a las y los participantes en una hilera, mirando a un mismo punto de una pared, o de una pizarra.
- Han de situarse de tal manera que no se tapen unos a otros y todos tengan a alguien a su derecha e izquierda. En caso de que el grupo fuera numeroso, pueden hacer dos filas paralelas, una delante y otra detrás.
- La/el facilitador puede dar la siguiente instrucción para empezar: “Desde este momento no se puede hablar, no se puede reír, ni mirar a los lados o hacia atrás. Todos tenemos que concentrar y aunar nuestras miradas en un solo punto de la pared /pizarra (que está dibujado).

Ese punto simbólicamente representa el botón que suministrará agua y alimentos a los países más subdesarrollados, y sólo se puede apretar y mantener activado con la mirada de todos y todas a la vez. Si alguien deja de mirar ese punto o botón, significaría que automáticamente dejan de aportarse las provisiones necesarias”.

- Después, la/el facilitador se ubica a la espalda de la hilera, periódicamente va repitiendo la consigna de partida, procurando que el silencio se mantenga y recordando la responsabilidad que implica la acción colectiva emprendida.
- La dinámica no tiene una duración prefijada, se da por finalizada cuando una sola persona se rebele o desmotive, y deje de mirar de forma comunitaria.
- No obstante, para que suponga un esfuerzo razonable, es recomendable que no lleve un tiempo inferior a los 20 minutos.

Evaluación: Al finalizar se aconseja tener un momento de reflexión para valorar cómo se ha sentido cada participante, si se han considerado un equipo, si honestamente reconocen haberse movido o haber dejado de mirar, si aguantaron hasta sus máximas posibilidades o si delegaron en los demás. Es importante observar cómo muchas veces el que desiste antes en el fondo piensa que su esfuerzo no es tan indispensable, que apenas se va a notar, que el de las y los demás compañeros/as lo compensará. Entonces se puede lanzar en voz alta la siguiente pregunta: “¿y si todos las y los aquí presentes hubieran pensado lo mismo, hubieran delegado y depositado la responsabilidad en las y los demás?, ¿qué hubiera pasado?”.



Herramienta de Trabajo N° 63: El Huevo.

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante conoce de manera vivencial lo que es la responsabilidad sobre algo e identifica cuales sus virtudes y dificultades.	Un huevo por participante.	Toda una sesión, una clase o un día.

Desarrollo:

- La/el facilitador reparte un huevo a cada participante indicando a la vez las instrucciones para la dinámica.
- Las y los participantes deben firmar con un rotulador un huevo, añadiendo en él además su nombre, de tal forma que lo haga intransferible e insustituible. También puede añadir una carita con ojos nariz y boca.
- Durante la sesión, clase o todo el día, el/la participante se hará responsable del huevo.
- Tendrá que salir al receso con él, comer con él, etc. En caso de que sea todo el día tendrá que ir y volver a clases con él, hacer deporte, comer y dormir, su día a día sin separarse de él. No puede delegar en otras personas su cuidado, ni utilizar recipientes herméticos como cajas para mantenerlo guardado. Allá donde vaya, y haga lo que haga, ha de comprometerse a llevarlo consigo, procurando que permanezca intacto y a salvo durante la sesión, clase o todo el día. No se le puede romper, ni perder, ni caer.

Evaluación: Al final la actividad se hará una sesión grupal para valorar las dificultades que se han encontrado, el grado de compromiso y responsabilidad que han mantenido, cuántas veces lo han perdido, los motivos que hicieron que se rompiera, quién intentó cambiarlo por otro, o al menos lo pensó, etc.⁹

⁹ (<http://talitacumi.net/dinamicas-juegos/juegos-dinamicas-desarrollo-inteligencia-emocional/15-dinamicas-sobre-responsabilidad.html>)

Tema 6.5: Honestidad

¿Qué es la honestidad?

Es aquella cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la justicia (dando a cada cual lo que le corresponde, incluida ella misma). Ser honesto/a es ser real, genuino, auténtico, objetivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás, que, como nosotros, “son como son” y no existe razón alguna para esconderlo. Esta actitud siembra confianza en uno mismo y en aquellos quienes están en contacto con la persona honesta.

La honestidad no consiste sólo en franqueza (capacidad de decir la verdad) sino en asumir que la verdad es sólo una y que no depende de personas o consensos sino de lo que el mundo real nos presenta como innegable e imprescindible de reconocer.

¿Cuáles son algunas características de la honestidad?

No es la simple honradez que lleva a la persona a respetar la distribución de los bienes materiales. La honradez es sólo una consecuencia particular de ser honestos y justos.

No es el mero reconocimiento de las emociones “así me siento” o “es lo que verdaderamente siento”. Ser honesto, además implica el análisis de qué tan reales (verdaderos) son nuestros sentimientos y decidirnos a ordenarlos buscando el bien de los demás y el propio.

No es la desordenada apertura de la propia intimidad en aras de “no esconder quien realmente somos”. Implica la verdadera sinceridad, con las personas adecuadas y en los momentos correctos.

No es la actitud cínica e impúdica por la que se habla de cualquier cosa con cualquiera. La franqueza tiene como prioridad el reconocimiento de la verdad y no el desorden.

¿Cuál es la importancia de la honestidad?

Es una condición fundamental para las relaciones humanas, para la amistad y la auténtica vida comunitaria. La responsabilidad es cumplir un deber, la responsabilidad es una obligación, ya sea moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido.

La honestidad es una forma de vivir congruente entre lo que pensamos y actuamos. Podemos entender como actitudes deshonestas la hipocresía, que es fingir algo que no eres; el mentir continuamente, el simular trabajar o estudiar para no recibir una llamada de atención, el no guardar secretos, no cumplir con nuestra palabra o con nuestros compromisos. Ser una persona deshonesto puede llegar a romper amistades; y si una persona miente constantemente o inventa cosas de los demás o de sí misma, la convivencia se hace imposible, porque no puedes confiar en ella. La honestidad debe ser entendida como herramienta para solucionar problemas.

Para ser una persona honesta hay que ser sinceras en todo lo que decimos y sentimos. Ser fieles a las promesas que hacemos y no inventar cosas para que no nos regañen. Vivir la honestidad con los demás, evitar malos entendidos entre las personas que conocemos. También implica no hablar de quienes que no están presentes, devolver las cosas que nos prestan y no tomar cosas sin pedir las prestadas.

Si queremos ser personas honestas, debemos empezar por enfrentar con valor nuestros defectos y buscar la manera de superarlos con acciones que nos lleven a ser mejores personas. Si lo logramos, nuestros amigos y amigas, compañeros/as de trabajo nos respetarán y nos tendrán más cariño.

Herramienta de trabajo N° 64: Mi honestidad

Propósito:	Materiales:	Duración:
La/el participante reconocerá sus defectos y virtudes personales y las de sus compañeros a partir de la honestidad de sus opiniones y como estos aspectos de la vida reflejan en los demás y en la comunidad.	Tarjetas de dos colores. Marcadores. Masking o alfiler.	90 minutos.

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza con participantes de la clase un sociodrama sobre un asaltante que se arrepiente de robar un banco y lastimar a alguien. El resto del curso observa atentamente la situación y la actuación.
- Luego los que observan, en una lluvia de ideas dan a conocer cuáles son las causas y consecuencias de la situación. Y a la vez dan algunas alternativas de solución.

Evaluación: Al finalizar se aconseja tener un momento de reflexión para valorar cómo se ha sentido cada participante, se pide se haga un análisis personal, que se presente voluntariamente y que conduzca a la adopción de un compromiso consigo misma/o.

Compromiso conmigo mismo/a

- Decir la verdad evita problemas pero debe decirse siempre respetando al otro/a y a su derecho a ser diferente,
- Aceptar nuestros errores es el camino para superarlos y mejorar.
- Mostrar cuan importante es la verdad
- Qué debemos de hacer para que las y los demás confíen en nosotros/as

Tema 6.6: Hábitos y comportamientos deseables en la vida social y laboral

Habito refiere al **modo especial de proceder o conducirse**, adquirido por la **repetición de actos iguales o semejantes**, originado por tendencias instintivas.

La **psicología** señala que el hábito es cualquier comportamiento repetido regularmente, que requiere de un pequeño o ningún raciocinio. Los hábitos pueden ser tanto beneficiosos –por ejemplo si nos protegen de errores o accidentes - o perjudiciales – cuando responden a procesos mentales sin sentido o fomentan inflexibilidad conductual.

El **comportamiento** es la **manera de comportarse** (conducirse, portarse). Se trata de la forma de proceder de las **personas** u organismos frente a los estímulos y en relación con el **entorno**. Para la **psicología**, el comportamiento es todo lo que hace un ser humano frente al medio. Cada interacción de una persona con su ambiente

implica un comportamiento. Cuando dicho comportamiento muestra patrones estables, puede hablarse de una **conducta**.

Hábitos y conductas deseables en las organizaciones

El conocimiento, experiencia y habilidades que se requieren para desempeñarse en un cargo o un trabajo específico, han venido cambiando a partir de la globalización, la competitividad y las nuevas estrategias de mercado que se han visto obligadas a generar las empresas. Las capacidades y habilidades deseables y los hábitos relacionados a ellas se han identificado a través de múltiples estudios desde donde se han esbozado una serie de conductas que son propicias para apoyar los objetivos de las organizaciones.

Los hábitos son propios de cada persona y **se definen como una serie de comportamientos repetidos regularmente**, de manera automática y que son aprendidos y aplicados sistemáticamente por esta persona en su vida cotidiana. Los seres humanos expresan hábitos de manera cotidiana y estos se originan e influyen por diversos factores dentro de los que se encuentran; la formación recibida en los primeros años de desarrollo, las vivencias tanto laborales como académicas/formativas, los requerimientos que jefes u organizaciones han realizado en trabajos anteriores, el tipo y nivel de experiencias obtenidas a través del desarrollo en diversas áreas: laborales, entrenamientos, desarrollo profesional y social, la relación con amigos/as, el tipo de dificultades que se han experimentado y el desarrollo académico/formativo en general.

Los resultados de la gestión en un cargo **se determinan por el proceso de desarrollo dentro del mismo** y aquí es donde los hábitos juegan un papel importante, pues son ellos los que garantizan a la persona su desempeño, Los hábitos al ser automáticos, no son procesos conscientes sin embargo implican una serie de condiciones como son las actitudes que se asumen respecto a las personas o situaciones, la búsqueda de oportunidades, generar situaciones de negociación, crear instancias de comunicación y generar o no adaptación y niveles de pensamiento flexible.

Los hábitos son comportamientos arraigados, sin embargo es posible con voluntad y esfuerzo modificarlos, cambiarlos o transformarlos en conductas deseables y lograr mayores niveles de aceptación dentro de las organizaciones.

Ver Lectura de Apoyo Nro. 19

Herramienta de trabajo N° 65: Revisando mis hábitos laborales.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Los y las participantes identifican los hábitos que requiere el mercado laboral.	Hoja de trabajo	60 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador explica la importancia de los hábitos y conductas que las organizaciones empresariales requieren.
- Se entrega la hoja de trabajo para que cada joven analice el concepto y reflexione si cuenta con la misma.
- En plenaria de forma voluntaria los y las jóvenes leen lo desarrollado.

Tema 6.7: Puntualidad: condición para una eficaz organización de la vida y el trabajo

El valor de la puntualidad es la disciplina que nos permite estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar pero también en las otras facetas de nuestra vida: una reunión de amigos/as, el encuentro con nuestra pareja, buscar a la escuela a nuestros hijos/as.

El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

La falta de puntualidad habla por sí misma, de ahí se deduce con facilidad la escasa o nula organización de nuestro tiempo, de planeación en nuestras actividades, y por supuesto de una agenda, pero, ¿qué hay detrás de todo esto?

Para ser puntual primeramente debemos ser conscientes de que toda persona, evento, reunión, actividad o cita merece nuestro respeto y, por ende, nuestra palabra debería ser sinónimo de garantía de nuestra presencia en el momento preciso y necesario. Un aspecto importante de la puntualidad, es concentrarse en

la actividad que estamos realizando, procurando mantener nuestra atención para no divagar y aprovechar mejor el tiempo.

Para corregir esto, es de gran utilidad programar la alarma de nuestro reloj o computadora (ordenador), pedirle a un familiar o compañero que nos recuerde la hora (algunas veces para no ser molesto y dependiente), etc.

Lo más grave de todo esto, es encontrar a personas que sienten “distinguirse” por su impuntualidad, llegar tarde es una forma de llamar la atención, ¿falta de seguridad y de carácter? Por otra parte algunos lo han dicho: “si quieren, que me esperen”, “para qué llegar a tiempo, si...”, “no pasa nada...”, “es lo mismo siempre”. Estas y otras actitudes son el reflejo del poco respeto, ya no digamos aprecio, que sentimos por las personas, su tiempo y sus actividades.

Para la persona impuntual los pretextos y justificaciones están agotados, nadie cree en ellos, ¿no es tiempo de hacer algo para cambiar esta actitud? Por el contrario, cada vez que alguien se retrasa de forma extraordinaria, llama la atención y es sujeto de toda credibilidad por su responsabilidad, constancia y sinceridad, pues se entiende que seguramente algún contratiempo importante ocurrió.

Podemos pensar que el hacerse de una agenda y solicitar ayuda, basta para corregir nuestra situación. Por supuesto que esto nos facilita un poco la vida, pero además de encontrar las causas que provocan nuestra impuntualidad (los ya mencionados: interés, importancia, distracción), se necesita voluntad para cortar a tiempo nuestras actividades, desde el descanso y el trabajo, hasta la reunión de amigos/as, lo cual supone un esfuerzo extra -sacrificio si se quiere llamar-, de otra manera poco a poco nos alejamos del objetivo.

Herramienta de Trabajo N° 66: “Quiero ser puntual desde mañana”

Propósito:	Materiales:	Duración:
Los y las participantes desarrollan estrategias para resolver las causas de su impuntualidad.	Hoja de trabajo.	60 minutos.

Desarrollo:

- La/el facilitador explica la importancia de ser puntual y cómo influye en las actividades laborales y no laborales.
- Se pide que cada joven analice las causas de la impuntualidad y busque posibles soluciones.
- Cada joven debe leer al menos una de las alternativas de solución que encontró.
- Posteriormente la/el facilitador explica la importancia de la planificación para ser puntual y se les pide que llenen la siguiente parte de la hoja de trabajo.

Herramienta de Trabajo N° 67: Manejo del tiempo

Lo importante y lo urgente

Señala MacKenzie que un trabajo urgente es aquel que debe hacerse de inmediato, pero eso no significa que deba ser importante. Puede ser vital para conseguir tus objetivos a largo plazo ó, puede que no.

Debemos distinguir entre cuatro categorías: i) lo importante y urgente, ii) lo no importante y no urgente, iii) lo importante y no urgente y, iv) lo no importante y urgente.

Según los expertos, debemos centrarnos primero en lo importante por encima de lo urgente, con las excepciones lógicas, aunque hay gente que es adicta a la urgencia. Cuanto más urgencia tenemos, menor es la importancia de lo que hacemos. Una fórmula para hallar la diferencia entre urgente e importante es preguntarse si la tarea urgente nos ayudó a conseguir un objetivo importante.¹⁰

- Lo importante y urgente: Ésta sería la categoría de los desafíos. Muchas actividades importantes se vuelven urgentes porque las postergamos más de lo necesario o porque nuestra planificación de actividades es insuficiente.

¹⁰ http://webs.ono.com/nachovaldes/lbrlo_importante_y_lo_urgente.htm

- Lo importante pero no urgente: Ésta es la categoría de la calidad y el liderazgo personal, es dónde planificamos a largo plazo, anticipamos y prevenimos problemas, otorgamos poder a los demás o nos preparamos para reuniones y presentaciones importantes.
- Lo urgente y no importante: Es la categoría del engaño. Atienden a este nombre muchas llamadas de teléfono, reuniones de última hora, visitas inesperadas, etc. Pasamos mucho tiempo en esta fase para satisfacer las prioridades y expectativas de los/as demás, creyendo que estamos en la primera categoría.
- Lo no urgente y no importante: Son las pérdidas de tiempo por antonomasia. Entraría dentro de esta categoría todo aquello que no encaje en nuestro trabajo (por ejemplo, el chismorreo en la máquina de café, navegar en Internet sin ningún objetivo, etc.)

Manejo del tiempo

Reconoce que tus obligaciones son tan importantes como las necesidades y requerimientos de las y los demás. Establece límites en cuanto a que te interrumpan o alteren tu horario de trabajo. Diseña un horario personal de trabajo, y utiliza un calendario visible.

Puedes seguir estas pautas:

- Haz una lista de todos los trabajos y entregas con sus respectivas fechas.
- Divide las tareas complejas en fases o sub-tareas, con objetivos más fáciles de alcanzar, y asigna fechas límite para completarlas.
- Prioriza tus actividades. Ordena lo que debes hacer según su importancia.
- Evalúa tu progreso en esas sub-tareas. Si surge un problema intenta solucionarlo rápidamente.
- Identifica tus horas de mayor energía. Planifica las tareas y actividades que exigen mayor esfuerzo durante las horas en las que tienes más energía, y reserva tus horas de menos energía para el descanso y las actividades más relajadas.
- Planifica tu tiempo hora por hora. Recuerda incluir tiempo diario de sueño, comidas, vida social y un poco de ejercicios y/o relajación. Es importante que elabores un horario realista.
- Sé razonable en lo que esperas de ti mismo/a. Expectativas perfeccionistas o sumamente estrictas pueden hacer que te rebeles o pueden sabotear tu progreso.

- Prueba el horario que has diseñado. Como estás intentando algo nuevo, es lógico y recomendable ajustarlo tras ponerlo a prueba por una semana.
- Recompénsate por el trabajo bien hecho y por cumplir el horario. Te ayudará a no sentir resentimiento hacia la tarea hecha y hacia lo que aún te queda por hacer.

Herramienta de trabajo N° 68: Manejo del tiempo y organización personal

Originalmente “agendum”, término latino para denotar las “acciones a ser acometidas”, lo que hoy se conoce por una agenda.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes conocen el manejo de una agenda y su importancia.	Hoja de trabajo.	60 minutos.

Desarrollo:

- Se introduce el tema indicando la importancia de usar una agenda para organizar las diferentes actividades que se realizan .
- Se pide a los y las jóvenes que lean la hoja de trabajo.
- Se les pide que construya su agenda, en su cuaderno o en el dispositivo electrónico del que disponga.
- Se debe hacer seguimiento al uso de la agenda por lo menos una semana posterior al tema desarrollado.

UNIDAD TEMÁTICA 7

RELACIONES LABORALES, GRUPO DE PERTENENCIA Y REDES SOCIALES

Tema 7.1 – Relaciones laborales

Las relaciones entre quienes comparten un trabajo son bien diversas y están fundamentalmente condicionadas por el tipo y del tamaño de empresa, su inscripción en la economía formal o informal, su carácter de empresa familiar, etc. Pero, con independencia de los niveles de estratificación y de las culturas organizacionales, se dan dos tipos básicos de relación:

- entre obreros/as o empleados/as y sus supervisores/as o jefes/as
- entre compañeros/as o pares

Relación con la supervisión

El término supervisor tiene sus raíces en el latín, cuyo significado es “el que mira por encima”. Se aplicó originalmente al maestro de un grupo de artesanos. Ese maestro era un verdadero jefe que podía ofrecer cotizaciones por trabajos, contratar a sus propios hombres, hacerles trabajar tan duro como lo deseara y ganarse la vida gracias a la diferencia entre lo que cobraba por los trabajos y los costos reales.

La/el supervisor o jefe actual combina algunas de las cualidades del “hombre al frente” (o líder) y del/la “maestro” (hábil artesano administrativo). Desde la inclusión de la perspectiva de género, la concepción y los “poderes” obviamente han variado sustancialmente, incluyendo la condición de sinónimo entre jefe y hombre, aunque sabemos bien cuán desequilibrado es aún el acceso femenino a los cargos jerárquicos y de toma de decisiones.

Habitualmente la función de supervisión y jefatura es desempeñada por trabajadores/as con años de antigüedad y/o mayor experiencia, han ocupado puestos diferentes en la organización y poseen mejor educación que aquellos a



quienes supervisan por lo que deberían ser capaces de orientar, entrenar, promover el desarrollo del personal a su cargo, estimularlo, etc.

Relación entre compañeros/as o pares

Grupos formales: Son las personas que pertenecen a un misma oficina, departamento, área, espacio. Estos se han establecido a fin de realizar el trabajo de la mejor manera posible.

Grupos informales: Son inevitables, se forman en los pasillos, baños, movilidades, tienen intereses comunes en deportes y política y se encuentran en todas partes.

- Estos grupos pueden ser poderosos, con influencia en las y los demás, concitan lealtades y a veces demandan conformidad y pueden actuar a favor o en contra de la institución o empresa.
- La persona esté en el grupo que esté, ocupe el cargo que ocupe, deberá procurar sentirse bien y hacer sentir bien a los demás y de esta forma contribuir a la existencia de un buen clima laboral basado en el respeto y la comprensión, lo que permitirá el logro de objetivos, metas y fines de la empresa y de las y los trabajadores.

Herramienta de trabajo N° 69: Relaciones laborales.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes identifican los tipos de relaciones laborales que existen en su contexto laboral.	Hoja de trabajo..	90 minutos.

Desarrollo:

- La/el facilitador explica los dos tipos básicos de relacionamiento que existe en la empresa.
- Se divide al curso en grupos para que intercambien sobre los conceptos básicos explicados
- Para cerrar la dinámica se pide que respondan las preguntas en la hoja de trabajo.



Herramienta de trabajo N° 70: Cómo me relaciono en el trabajo

Es importante tener predisposición para lograr una buena interrelación y de esta manera contribuir para que el clima laboral sea el más adecuado. Tomando en cuenta que muchas veces podemos sentirnos mal por algo que nos dicen o hacen y en ese momento es importante tener un autocontrol para no perder la perspectiva.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes conocen la importancia de tener buena interrelación con las personas sobre todo en función de lograr un buen clima laboral en el trabajo.	▪ Hoja de trabajo.	30 minutos.

Desarrollo:

- La/el facilitador fotocopia previamente las hojas de trabajo para cada participante.
- Reparte a cada participante la hoja de trabajo que cada cual llenará según las indicaciones.
- Posteriormente, la/el facilitador propicia la participación voluntaria para que lean sus respuestas.
- En plenaria se hace un análisis de la importancia que tiene las actitudes positivas y las buenas relaciones interpersonales de las personas en una fuente laboral.
- La/el facilitador hace una reflexión final sobre lo importante que es estar dispuestos para contribuir a la existencia de una buena relación interpersonal entre todos los niveles y de esta manera crear un clima laboral óptimo para el logro de objetivos, metas y fines de la institución y del personal.

Herramienta de trabajo N° 71:

Espero que lo tomes bien

La retroalimentación o crítica constructiva es una herramienta que permite poner en práctica la asertividad y tiene como propósito lograr que la otra persona crezca con lo que le decimos. Puede ser una retroalimentación para señalar deficiencias o para destacar méritos y, en ambos casos, ayuda a la otra persona a mejorar lo malo o a reforzar lo bueno.

Lamentablemente, también existe la retroalimentación o crítica destructiva, que denigra o daña a la persona que es objeto de ella. La retroalimentación constructiva, en cambio, potencia las buenas relaciones entre las personas, contribuye al logro de una comunicación efectiva y ayuda a mejorar el trabajo en equipo.

Dar a otra/o una retroalimentación constructiva no es sencillo. Esta actividad ayudará a las y los participantes a desarrollar esta habilidad.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes logran reconocer la relación entre asertividad y retroalimentación constructiva y sus principales desafíos y beneficios para la relación interpersonal y laboral. Formular y entregar una retroalimentación constructiva de manera asertiva. Desarrollar una disposición receptiva ante la retroalimentación dada por otra persona.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoja de trabajo. ▪ Sobre. 	45 minutos.

Desarrollo:

- Basándose en los antecedentes la/el facilitador, presenta al grupo los beneficios de la asertividad como estilo para formular retroalimentaciones constructivas y hace el contrapunto mostrando el daño que genera la crítica destructiva. Una retroalimentación o crítica constructiva nos ayuda a entregar opiniones claras, precisas y bien fundamentadas a los demás. La crítica destructiva genera resistencias en las personas y destruye los lazos de confianza y credibilidad que

necesita toda interacción humana.

- Entregar a cada participante un ejemplar del “Cuestionario para evaluar el grado de asertividad de otra persona” y solicitarles que evalúen a una persona del grupo designada por la/el facilitador
 - a. A modo de sugerencia, usted podría formar las parejas siguiendo el orden alfabético del listado del grupo: el primero de la lista evalúa al segundo y éste al primero; el tercero evalúa al cuarto y éste al tercero; y así sucesivamente, hasta formar todas las parejas necesarias.
- Otorgar aproximadamente unos 15 minutos para responder el cuestionario y pedirles que trabajen en silencio.
- Una vez contestados los cuestionarios, entregar las “Recomendaciones para formular una retroalimentación constructiva”. Otorgar 5 minutos para que se compenetren con el contenido de este material.
- Pedirles que se reúnan con la pareja que evaluaron y que le señalen el puntaje obtenido y la interpretación que el mismo instrumento asocia a cada rango de puntaje
- A continuación, cada evaluador/a deberá ofrecer una retroalimentación constructiva a la persona evaluada, seleccionando para ello dos o tres aspectos en los que haya obtenido bajos puntajes. Oriéntelos a que se guíen por las recomendaciones recién entregadas para formular sus comentarios asertivamente. Otorgarles en total 10 minutos para que las parejas intercambien sus retroalimentaciones y dialoguen sobre ellas.
- Recuerde a cada evaluador/a que indique en el cuestionario el nombre de la persona que evaluó, que consigne su propio nombre y firma y que le entregue el formulario al evaluado/a. A continuación la/el facilitador también firmará cada instrumento, en señal de haber supervisado el proceso.
- Indicar a cada participante que guarde la evaluación que de él/ella se hizo.

Tema 7.2: Grupos de Pertenencia y Redes sociales

Es importante conocernos a nosotros/as mismos/as, aceptarnos, querernos, valorarnos, etc. No podemos pensar que estamos solos/as en este mundo, cada uno de nosotros y nosotras estamos inmersas dentro de una sociedad, somos parte de una cultura la cual va contribuir en nuestro crecimiento personal y laboral.

Las personas necesitamos de un grupo para poder conocernos y conocer la realidad que nos rodea. La sociedad actúa sobre las personas a través de sus distintos grupos de pertenencia. Así, por ejemplo, la familia media entre los

mensajes, valores y oportunidades ofrecidos por la sociedad y los miembros que la integran. Dos familias con iguales recursos pueden distribuir de distinta manera las oportunidades educativas entre niños y niñas. Las dinámicas económicas y las propuestas de cambio en la relación laboral de distintas empresas van a tener un efecto diferente según el grado de desarrollo y características del grupo de trabajadores/as.

El grupo acoge a sus miembros, los protege y la ayuda a conocerse a sí mismos y a los demás, también juega un papel fundamental para entender el entorno social e identificar las oportunidades y dificultades que enfrentan los sujetos para desarrollarse a nivel personal y como miembros de grupos específicos.

En la relación con los demás, al comparar semejanzas y diferencias con las y los otros cada ser humano reconoce su singularidad personal y grupal. Las mujeres trabajadoras en forma colectiva se dan cuenta más fácilmente de los límites que impone el trabajo doméstico no compartido, por ejemplo. Al contrastar los jóvenes- varones y mujeres- sus experiencias identifican con mayor precisión los obstáculos y problemas que enfrentan como colectivo para ingresar al mundo del trabajo y, pueden darse cuenta que los problemas que enfrentan unas y otros no son sólo responsabilidad de ellos/as o de un destino personal, sino que tienen causas sociales más amplias.

Sin embargo, tan importante como contar con grupos de pertenencia, es poder cada uno/a desarrollar su individualidad dentro de ellos. Un grupo diferenciado internamente es más fuerte, permite a sus miembros desarrollarse y previene fenómenos sociales derivados de la arbitrariedad o dominio de un miembro o de una parte del grupo sobre otros.

Los grupos y redes sociales que rodean a las personas juegan también un papel muy importante en la orientación e ingreso en el mercado de trabajo. La mayoría de las y los trabajadores entra al mercado de trabajo a través de la información provista por sus familiares, amigos, contactos cercanos, personas de su medio social inmediato. Estas redes sociales, que constituyen un capital social de importancia indiscutible, afectan las posibilidades de acceso según la extensión y las diferencias de los miembros que integran la red.”¹¹

Herramienta de trabajo N° 72: Mis grupos de pertenencia.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes analizan diferentes historias laborales para identificar cuáles son sus grupos de pertenencia y su influencia en la toma de decisiones.	Hojas de trabajos con historias laborales.	60 minutos.

Desarrollo:

- La/el facilitador organiza a las y los participantes en grupos de a cinco personas para analizar las historias laborales entregadas. En cada historia deben identificar los grupos de pertenencia de las y los protagonistas y las personas que más han influenciado para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo.
- Después de hacer el análisis grupal y responder a las preguntas de las hojas de trabajo, un/a representante de cada grupo expone el análisis de cada historia.



11 Irigoin, M, Guzmán, V " Módulo de formación para la empleabilidad" FORMUJER, op. cit



Herramienta de trabajo N° 73: A qué grupos pertenezco.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes identifican su grupo de partencias e identifican como estos influyen en las decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lápices ▪ Papel bond ▪ Hoja de trabajo 	90 minutos

Desarrollo:

La actividad tiene dos partes.

- Para iniciar la actividad, la/el facilitador distribuye al curso en grupos de trabajo de tal manera que se formen 4 grupos para distribuir los temas de debates que serán analizados por cada grupo.
- Cada grupo debe leer el tema, identificar cual es la situación presentada y debe escribir un relato, noticia o historia en relación al tema identificado. De esa manera se logrará hacer más interesante esta primera parte de la actividad.
- Realizados los relatos, noticias o historias por grupo, se socializará en plenaria y, las y los demás identificarán el tema a debatir, sucesivamente hacen las presentaciones tomando apunte de lo que se habla en cada uno de los grupos.
- Concluidas las presentaciones de los relatos, noticias o historias, la/el facilitador propicia el debate entre todos, para posteriormente hacer un análisis sobre el tema.
- Para la segunda parte de esta actividad la/el facilitador reparte individualmente a cada participante la hoja de trabajo correspondiente.
- Las y los participantes llenan la hoja de trabajo y al concluir el llenado socializan voluntariamente a sus compañeros/as.
- Concluida la participación, la/el facilitador hace una reflexión y aclaración sobre el tema abordado y como se debería aplicar a la vida diaria.

UNIDAD TEMÁTICA 8

ANÁLISIS DE LA TRAYECTORIA DE VIDA, FORMATIVA Y LABORAL

Tema 8.1: Interrelación de los factores de incidencia en las trayectorias

La empleabilidad y la ciudadanía están relacionadas con factores de carácter relacional y personal, que se articulan con los contextos de vida concretos de cada persona, dando por resultado diferencias e inequidades en las posibilidades de acceso a los recursos, al empleo formal o autogestionado y, a la participación y toma de decisiones respecto de cuestiones atinentes a su comunidad o grupo de pertinencia.

La pertenencia de dos personas a un mismo medio económico social, a un mismo sexo, incluso a una misma familia o el haber concurrido a la misma escuela y la misma institución de formación no asegura que ambas tengan la misma mirada ni una actitud similar frente a los requerimientos del empleo o de su carrera profesional. Una puede asumir una actitud activa y emprendedora y la otra puede ser pasiva, resignarse o conformarse con lo que se le ofrece, lo que quiere decir que ambas estarán movilizando y utilizando de manera diferente, los recursos que poseen. Por ello para fortalecer su empleabilidad y su ciudadanía las personas tenían, entre otros aspectos, que aprender a “identificar los obstáculos internos y externos para el logro de sus objetivos”.

Es en la trayectoria de vida, formativa y laboral que se visualiza la interacción entre los factores contextuales (económicos, sociales, educativos, de género) con los relacionales (familia de origen, comunidad o cultura de pertenencia) y los personales (personalidad, actitudes, autoestima), que es la que define peculiaridades y oportunidades distintas ante situaciones aparentemente similares.



Las situaciones similares se definen por los factores contextuales que son de carácter común o compartido por infinidad de personas: podemos agrupar a la población nacional por sexo, años de estudio aprobados, nivel de ingreso familiar y esta misma categorización la podemos aplicar a los habitantes de todo nuestro planeta. También los factores relacionales son comunes a múltiples personas: por ejemplo todas las que pertenecen a un hogar con jefatura femenina y con ingresos correspondientes al primer quintil. Por eso llegamos a la singularidad, cuando incluimos los factores personales y, particularmente, la forma específica en que la totalidad de factores de entrecruzan en la historia de vida de cada mujer y de cada hombre.

Es sólo a partir de identificar y comprender esta interrelación, que las personas podrán estar en condiciones de incrementar sus competencias de empleabilidad, es decir de actuar para cambiar una situación de partida insatisfactoria, para identificar y gestionar oportunidades de mejora que es lo que reclama el mundo del trabajo contemporáneo.

Herramienta de trabajo N° 74: Repensando mi trayectoria de vida, formativa y laboral hasta aquí y de aquí en más

En el Módulo de Proyecto Ocupacional los y las participantes reconstruyeron su trayectoria, estableciendo los hitos de su vida, revisando sus necesidades, sus motivaciones, los estudios logrados e incluso construyeron el “árbol familiar/laboral”. El objetivo fue que obtener una primera respuesta a las dos preguntas disparadoras del proceso de fortalecimiento de la empleabilidad y la ciudadanía ¿de dónde parto? y ¿qué tengo y qué me falta? para insertarme laboralmente o para mejorar mi situación profesional. Ahora, luego de la profundización en las cuestiones centrales del empleo y de la perspectiva de género y del abordaje de algunas de las principales competencias requeridas en este Módulo, es el momento de retomar dichas trayectorias para identificar las causas, los por qué de esos resultados.

Este ejercicio constituye una instancia de auto-evaluación del proceso de aprendizaje y del nivel de desempeño de las competencias de empleabilidad y ciudadanía que se busca fortalecer.

Propósito:	Materiales:	Duración:
Las y los participantes reflexionan sobre cuáles fueron los factores que incidieron, positiva o negativamente en sus trayectorias e identifican qué y cómo hacer para potenciarlos o modificarlos en el futuro.	Las y los participantes deben traer la Hoja de Trabajo Herramienta 7 – Los hitos de mi vida y releer o recordar lo que respondieron en las Herramientas 9, 11, 12,14 y 15 del Proyecto Ocupacional.	60 minutos.

Desarrollo:

- La/el facilitador explica que el análisis de las trayectorias de vida, formativa y laboral, busca identificar los múltiples factores que frenan o potencian su desarrollo en varones y mujeres y que la hacen singular. Se parte del supuesto que es la interacción de factores de distinto orden (cognitivos y emocionales; personales, familiares y comunitarios, etc.) la que va configurando dicha trayectoria la que, a su vez, puede ser modificada, mejorada por acontecimientos y estrategias individuales y colectivos.

- Se arman 4 subgrupos, idealmente dos de varones y dos de mujeres, y se les pide que cada integrante conteste en la hoja de trabajo individual las preguntas establecidas. Es importante que cada participante guarde esta hoja junto con la Herramienta 7 del Proyecto Ocupacional porque será una evidencia de sus descubrimientos y nuevos aprendizajes.
- Cada integrante presenta sus respuestas y a partir de la ronda sistematizan en otra Hoja las respuestas del grupo: por ejm en Acontecimientos determinantes: 2- tener hijos, 1- conseguir el empleo actual, 1- haber dejado los estudios. Otro ejemplo: factores positivos: 3 – apoyo de la familia, 1- el haber ingresado a este curso y eligen a un/a integrante para presentarlas en la plenaria.
- En plenaria la/el/ facilitador reflexiona sobre las respuestas y luego solicita a todos/as que atendiendo a lo que se fue presentando pero también a las trayectorias de vida y laborales de sus padres y/o conocidos:
 - analicen de qué manera los acontecimientos de la vida personal, familiar y educativa se relacionan con la vida laboral ;
 - establezcan si existen diferencias entre las trayectorias laborales de las mujeres y los varones y a qué las adjudican.

UNIDAD TEMÁTICA 9

RECONOCIMIENTO DE MIS COMPETENCIAS

Tema 9.1: Revalorizando capacidades, destrezas y habilidades

Las competencias se ponen en juego en el desempeño de una tarea concreta, en el ámbito laboral como en el comunitario o familiar. Particularmente, el familiar es el ámbito en el que las mujeres ejercen múltiples competencias que no son reconocidas como tales y mucho menos valorizadas y remuneradas.

En el cuadro “Incrementar la empleabilidad requiere” se presentaron las capacidades y habilidades que se ponen en juego en el desempeño de dichas competencias. Asimismo, en el Módulo de Proyecto Ocupacional, las y los jóvenes trabajaron “Reconociendo mis capacidades y habilidades” y también en confrontarlas con las que el mercado laboral actual demanda.

En el reconocimiento de capacidades, destrezas y habilidades es fundamental detenerse minuciosamente en la enumeración de lo que se hacía o hace, de los conocimientos que para ellos se requieren para evitar así el pasarlos por alto o desvalorizarlos.

Fui/soy mozo/a

¿Qué actividades sé hacer?

- ayudar a distribuir a las personas,
- ofrecer el menú,
- explicar los diferentes platos
- responder preguntas de los comensales,
- tomar los pedidos y llevar los pedidos a la cocina y los platos a la mesa,
- atender las normas de higiene en establecimientos gastronómicos



¿Qué conocimientos tengo?

- sé tomar el pedido
- conozco el menú, los contenidos de cada plato y saber explicarlos
- gestiono el pedido en la cocina,

¿Qué actitudes demuestro?

- amabilidad,
- paciencia,
- eficiencia,
- rapidez,
- buena memoria,
- trato respetuoso
- tolerancia

Fui/soy un/a tejedor/a

¿Qué actividades sé hacer?

- tejer prendas varias, de múltiples estilos, para bebés, niños, adultos/as,
- interpretar los pedidos de los/clientas,
- calcular y comprar los materiales,
- tomar medidas.

¿Qué conocimientos tengo?

- distintos tipos de hilados y sus utilidades,
- organización del tiempo y de mi trabajo,
- calcular costos,
- negocios de venta de los insumos con los mejores precios.

¿Qué características personales o actitudes poseo?

- soy minuciosa,
- sé interpretar el gusto de distintas personas,
- soy muy observadora,
- soy prolija,
- soy organizada,
- sé trabajar en equipo,
- tengo paciencia.

Con los mismos objetivos que en la unidad temática anterior, ahora la convocatoria es a revisar el reconocimiento antes realizado, a la luz de todo lo experimentado y abordado hasta aquí. Ambas UNIDADES han sido concebidas como instancias de toma de conciencia del proceso formativo y, para que las y los jóvenes sean capaces de autoevaluarse, de incorporar una nueva mirada sobre sí mismos/as, fortaleciendo su capacidad de autocritica y autovaloración y estar así en condiciones de posicionarse mejor como gestores de su Proyecto Ocupacional.

Herramienta de trabajo N° 75:

Ahora sé lo que sabía y podía y cómo incrementarlo de aquí en más

Propósito	Materiales	Duración
Las y los participantes reflexionan sobre el reconocimiento y la valoración de su equipaje de capacidades, habilidades y destrezas y sobre cómo incrementarlas y aplicarlas en el actual escenario laboral.	Las y los participantes deben traer la Hoja de Trabajo Herramienta 8 –Reconociendo mis capacidades y habilidades del Proyecto Ocupacional.	60 minutos

Desarrollo:

- La/el facilitador, a partir del Marco Conceptual y de sus conocimientos y experiencias, explica la interrelación entre enfoque de aprendizaje permanente, sujeto activo y protagonista de su proceso de aprendizaje y mejora de las competencias y, recuerda lo planteado en el cuadro “Incrementar la empleabilidad requiere”.
- Se arman 4 subgrupos, idealmente dos de varones y dos de mujeres y se les pide que cada integrante conteste en la hoja de trabajo individual las preguntas establecidas. Es importante que cada participante guarde esta hoja junto con la Herramienta 8 del Proyecto Ocupacional porque será una evidencia de sus descubrimientos y nuevos aprendizajes.
- Cada integrante presenta sus respuestas y a partir de la ronda sistematizan en otra Hoja las respuestas del grupo y eligen a un/a integrante para presentarlas en la plenaria.
- En plenaria el/la facilitador reflexiona sobre las respuestas y luego se solicita a todos/as que atendiendo a sus vivencias y a la de los restantes integrantes:
 - evalúen el proceso de aprendizaje desde el punto de vista de la adquisición o fortalecimiento de competencias que antes no tenían o no sabían que tenían.